

Datum: 22.02.2017

Az.: rh-hr

## **Beschlussvorlage - öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	09.03.2017

### **Betreff:**

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2016

### **Bestandteile dieser Vorlage sind:**

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung
3. 1 Anlage

Der Bürgermeister	
Roland Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Hartl	Rahn	Bierkämper

**Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 11/0829 zur Kenntnis.

**Sachdarstellung:**

Mit Wirkung vom 20.11.1999 trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in Kraft. Es verpflichtet u. a. Kommunen zur Aufstellung eines Frauenförderplanes für den Zeitraum von jeweils drei Jahren.

Der Rat der Stadt Bergkamen beschloss in seiner Sitzung am 18.02.2016 den aktuellen fortgeschriebenen Frauenförderplan. Dieser Frauenförderplan ist befristet bis zum 17.02.2019. Gemäß § 5 a LGG ist nach Ablauf des Frauenförderplans ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Gleichzeitig ist der Frauenförderplan für weitere drei Jahre fortzuschreiben.

Da der Rat der Stadt Bergkamen beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wird im Folgenden nun der Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2016 vorgelegt.

Aufgrund der Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes zum 15.12.2016 wurde als Stichtag der Auswertung der 14.12.2016 zugrunde gelegt. Nähere Informationen zu den Änderungen werden im mündlichen Vortrag in der Sitzung am 09.03.2017 ausgeführt.

Mit Wirkung vom 01.01.2017 ist die neue Entgeltordnung im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. Die hiermit verbundenen Änderungen wirken sich erst auf den Bericht für das Jahr 2017 aus.

Im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes wurde die Anzahl der Laufbahnen zum 01.07.2017 von vier auf zwei reduziert. Hierdurch ergeben sich Veränderungen bei den Laufbahnbezeichnungen, die auch im Folgenden berücksichtigt werden mussten:

<b>Alte Bezeichnung</b>	<b>Neue Bezeichnung</b>	<b>Abkürzung</b>
einfacher Dienst	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	LG 1.1
mittlerer Dienst	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	LG 1.2
gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	LG 2.1
höherer Dienst	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	LG 2.2

**Zielvorgaben:**

Die Zielvorgaben des Frauenförderplanes prognostizierten für das Jahr 2016 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2015 46,85% und hat sich zum **Stichtag 14.12.2016 auf 46,68%** leicht verringert. Um diese Situation zu analysieren und Entwicklungen erkennen zu können, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2016 mit denen des Berichtes für das Jahr 2015 verglichen.

Bei der Berechnung des Frauenanteils muss berücksichtigt werden, dass die Frauen, die Elternzeit oder sonstigen unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, als sogenannte „Beurlaubte“ getrennt erfasst werden und nicht in die statistische Personalkapazität einfließen. Zur Vertretung der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden befristet Beschäftigte eingestellt. Sie dürfen aufgrund der Regelungen des

Landesgleichstellungsgesetzes allerdings nicht in den statistischen Frauenanteil einfließen. Diese Verringerung der „weiblichen“ Personalkapazität führt daher zu einem geringeren Frauenanteil.

Um zu verdeutlichen, wie hoch der tatsächliche Anteil der beschäftigten Frauen bei der Stadt Bergkamen ist, wurde erstmalig für den Bericht des Jahres 2004 die Anzahl der befristet Beschäftigten gesondert erfasst und in den folgenden Jahren entsprechend fortgeschrieben. **Inklusive dieser Befristungen ergibt sich im Jahr 2016 ein Frauenanteil von 49,13%** (2015 = 48,92 %).

Der Anstieg des Frauenanteils *inklusive Befristungen* begründet sich insbesondere dadurch, dass in 2016 mehr Männer als Frauen aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Bergkamen ausgeschieden sind und in 2016 überwiegend Frauen (u.a. im Bereich der „Geflüchteten“) befristet eingestellt wurden oder befristete Stundenerhöhungen erhalten haben.

Ohne Berücksichtigung der Befristungen ergibt sich die leichte Verringerung des Frauenanteils hauptsächlich aufgrund einer vergleichsweise höheren Anzahl von Entfristungen bei den Männern vor allem im Bereich der Handwerksberufe (ehemals Arbeiter s.u.).

#### **Personalentwicklungsmaßnahmen:**

Im Frauenförderplan wurde festgeschrieben, dass Frauen verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen sind, da Qualifikation Voraussetzung für verantwortliche Tätigkeiten ist.

Zum Stichtag 14.12.2016 nimmt eine Mitarbeiterin der Stadt Bergkamen am Verwaltungslehrgang I und eine weitere am Verwaltungslehrgang II teil. Zudem wurde eine weitere Mitarbeiterin bereits zu dem Verwaltungslehrgang II mit Beginn ab März 2017 angemeldet.

#### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** **hier: Arbeitszeit / Teilzeit:**

Laut Frauenförderplan soll Teilzeitbeschäftigung gefördert werden, indem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Antrag ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit verringern können, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Zum Stichtag 14.12.2016 befanden sich **142 Frauen und 32 Männer** in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Seite 24 der Anlage). Seit 1991 hat sich somit die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten mehr als verdoppelt. Diese Zahl macht deutlich, dass hinsichtlich der Teilzeitgewährung insbesondere versucht wird, dem Bedürfnis der Frauen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden.

Dies spiegelt sich ebenfalls in der Gestaltung der Arbeitszeit wieder. Hier wird nach Möglichkeit den Anträgen der Beschäftigten entsprochen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei der Stadt Bergkamen existieren daher sehr viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (z. B. 3- bzw. 4-Tage-Woche, 2- und 3-Tage-Woche im Wechsel, flexibler Vormittags- oder Nachmittagsdienst, Herausnahme aus der Kernarbeitszeit, Gleitzeit usw.).

Im Vergleich zum Jahr 2004 ist die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer von 8 auf derzeit 32 gestiegen. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass früher geringfügig Beschäftigte nicht im Stellenplan ausgewiesen wurden. Dies wurde im Rahmen des Stellenplanes für die Jahre 2005/2006 angepasst. Bei diesen geringfügig Beschäftigten handelt es sich um Aufsichtskräfte, deren wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt unter 6

Stunden liegt. Mittlerweile sind 12 Männer geringfügig und 20 Männer voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

In der letzten Zeit wird ein höheres Interesse an Teilzeitbeschäftigungen, vereinzelt auch in Führungsfunktionen, wahrgenommen und dies sowohl im Bereich der Frauen als auch der Männer. Allen Teilzeitanträgen konnte nachgekommen werden. Die Förderung von Teilzeitarbeit zieht sich somit mittlerweile durch fast alle Ebenen der Verwaltung.

### Teilzeitausbildung

Der Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (TVAöD) geht grundsätzlich davon aus, dass eine Ausbildung in Vollzeit erfolgt. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist jedoch auch eine Teilzeitberufsausbildung möglich (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

Auch im Rahmen des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes vom 14.06.2016 wurden mittlerweile die Voraussetzungen für eine Teilzeitausbildung für Beamtinnen und Beamte geschaffen.

Eine Teilzeitausbildung kann zum Beispiel dann erforderlich sein, wenn soziale Gründe wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, aber auch eine Behinderung der oder des Auszubildenden vorliegen.

Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung ist daher mittlerweile Bestandteil der Ausschreibungen für Ausbildungen.

Aktuell wird im Bereich der Gärtnerinnen und Gärtner eine Auszubildende in Teilzeit ausgebildet.

### **Analyse der Beschäftigungsstruktur 2016 (Anlage 1)**

Das statistische Material des Jahres 2016 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 14.12.2016) beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

### **Berücksichtigung des TVöD**

Mit Wirkung vom 01.10.2005 ist der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft getreten. Dieser ersetzt grundsätzlich die bisherigen manteltariflichen Regelungen u. a. des BAT und des BMT-G. Ergebnis des neuen TVöD ist, dass es keine Trennung mehr zwischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gibt. Die bisherigen Vergütungs- und Lohngruppen der Beschäftigten wurden anhand einer Tabelle den neuen Entgeltgruppen zugeordnet.

Unklar ist nach wie vor, wie sich der TVöD auf die statistische Auswertung des Frauenförderplanes auswirken soll. Trotz der Einführung des TVöD wurden die Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes nicht geändert.

Bis zu einer evtl. neuen Regelung wird die Statistik daher auf der Grundlage der alten Trennung zwischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern erstellt. Zur Information wurden die vergleichbaren neuen Entgeltgruppen in den Tabellen aufgeführt. Die Trennung des Arbeiterinnen- und Arbeiterbereiches macht vor dem Hintergrund des Berufsbildes auch weiterhin Sinn. **Im weiteren Bericht wird für die ehemals Angestellten nun einheitlich der Begriff der Beschäftigten und für die**

### **ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter der Begriff „Beschäftigte in Handwerksberufen“ verwendet.**

Weitere Berücksichtigung fand die Tarifeinigung zum Sozial- und Erziehungsdienst vom 27.07.2009. Danach richtet sich ab dem 01.11.2009 die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD einschließlich der Entgeltordnung nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD. Die neuen Entgeltgruppen S 2 bis S 18 wurden entsprechend tariflicher Regelungen den „alten“ Entgeltgruppen zugeordnet und in den Tabellen eingearbeitet.

In der ersten Tabelle auf Seite 2 der Anlage erfolgt eine Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen seit 1999. Hier sind alle im Stellenplan aufgeführten Beamtinnen, Beamten, Beschäftigte sowie Beschäftigte in Handwerksberufen zusammengefasst. Teilzeitbeschäftigte wurden entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilmäßig bei der Berechnung des Frauenanteils berücksichtigt. Dieses Verfahren wurde erstmalig bei der Ermittlung der Zahlen für das Jahr 1999 verwendet. Frühere Jahre können deshalb für statistische Vergleiche nicht hinzugezogen werden.

Seit 2004 erfolgt außerdem die nachrichtliche Einbeziehung der befristet Beschäftigten.

Die Tabelle auf Seite 3 enthält eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten. Diese Darstellung ist für die gesetzliche Prüfung der Unterrepräsentanz von Frauen erforderlich.

Zur detaillierten Übersicht wurde darüber hinaus nach folgenden Berufsgruppen differenziert:

- Allgemeine Verwaltung
- Technische Berufe
- Sozialdienst
- Erziehungsdienst
- Schulhausmeister /Schulhausmeisterinnen
- EDV
- Musikschullehrer / Musikschullehrerinnen
- Beschäftigte in Handwerksberufen
- Praktikanten / Praktikantinnen
- Auszubildende
- Wahlbeamte / Wahlbeamtinnen.

Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen pro Beschäftigte und pro Beamtinnen und Beamte erstellt. Diese Einzellisten wurden in einer „Gesamt“-Liste pro Berufsgruppe summiert.

Auch hier wurden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilmäßig bei der Berechnung des Frauenanteils berücksichtigt.

### **1. Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt** **(Tabelle: Seite 3 der Anlage)**

**Laut Stellenplan wird mit Stichtag 14.12.2016 in diesem Bereich ein Frauenanteil von 55,06% erreicht und hat somit erneut die „50%-Grenze“ übertroffen. Nachrichtlich erfolgt auch hier die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch ist der Frauenanteil (57,58%) erneut größer als der Männeranteil und ist im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2015 = 57,10%).**

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen getrennt (ohne befristet Beschäftigte), ergibt sich ein differenzierteres Bild:

**In der LG 1.2 überwiegt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen mit insgesamt 60,08% (2015 = 60,64%).** Nur im Bereich der Vergütungs- / Besoldungsgruppe Vb/A9„S“ sind Frauen mit 44,51% unterrepräsentiert. Die Verringerung des Gesamtanteils ergibt sich vor allem aufgrund einer höheren Anzahl an Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen im Bereich der Frauen.

**In der LG 2.1 ist der Frauenanteil mit 51,08% geringer als in der LG 1.2.** Jedoch wurde auch in diesem Bereich im Jahr 2016 die Parität im Vergleich zum Jahr 2015 (48,78%) übertroffen. Hervorzuheben ist insbesondere, dass im Bereich A 13 weiterhin eine 100% Quote zu verzeichnen ist. Außerdem hat sich der Frauenanteil im Bereich der Besoldungsgruppe A 11 auf 51,70% (2015 = 40,78%) und im Bereich der Besoldungsgruppe A 9 auf 57,14% (2015 = 40,00%) erhöht. Letztere Erhöhungen resultieren zum einen aus den Höhergruppierungen der Leitungen und stellvertretenden Leitungen der Familienzentren sowie zum anderen aus der Übernahme einer Auszubildenden im Beamtenbereich.

**In der LG 2.2 beträgt der Frauenanteil 40,81% und ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2015 = 41,38%).** Dies hängt mit einer neuen Teilzeitbeschäftigung (bisher Vollzeit) im Bereich der Frauen zusammen.

**Im Vergleich zu den vergangenen Jahren lässt sich zusammenfassend jedoch insgesamt erkennen, dass der Frauenanteil angestiegen ist und zwar von 44,72% in 1999 auf 55,06% in 2016. Die Parität wurde zum sechsten Mal in Folge übertroffen.**

## **2. Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung**

### **2.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt** (Tabelle: Seite 4 der Anlage)

**Der Frauenanteil beträgt insgesamt 61,53% (2015 = 62,15%).** Allgemein gilt immer noch: Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. In der LG 2.2 liegt der Frauenanteil bei 47,99% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2015 = 48,67%). Dies liegt an einer höheren Anzahl an Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der Frauen. In der LG 2.1 liegt zum 14.12.2016 ein Frauenanteil von 52,50% vor (2015 = 50,94%). Die Erhöhung resultiert aus der Rückkehr einer beurlaubten Beamtin sowie der Übernahme einer Auszubildenden im Beamtenbereich. In der LG 1.2 beträgt der Frauenanteil 68,65% (2015 = 69,97%). Hier sind die Veränderungen hauptsächlich durch die Zuordnung von Männern aus dem technischen Bereich in den Bereich der allgemeinen Verwaltung sowie durch eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der Frauen begründet.

#### **2.1.1 Allg. Verwaltung – Beschäftigte** (Tabelle: S. 5 der Anlage)

**Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt 65,71%.** Auffällig sind immer noch die hohen Frauenanteile in der LG 1.2 mit 70,69% und in der LG 2.2 mit 65,03%. Im Bereich der LG 1.2 sind dies hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (30 Ganztags- und 45 Teilzeitkräfte teilen sich 58,08 Stellen). Der Anteil hat sich hier im Vergleich zum Vorjahr leicht verringert (2015 = 71,93%). Hier kann auf die Begründungen unter Punkt 2.1 zur LG 1.2 verwiesen werden.

Im Bereich der LG 2.2 ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine geringfügige Verringerung um 0,71%. Der Prozentsatz sinkt jedoch alleine aufgrund der Inanspruchnahme von zusätzlichen Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der Frauen.

Der Frauenanteil in der LG 2.1 liegt bei rund 52% (2015 = 54%) und verringert sich leicht durch eine Entfristung im Bereich der Männer und ebenfalls durch zusätzliche Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der Frauen.

### 2.1.2 Allg. Verw. – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: S. 6 der Anlage)

**Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 50,42% aus.**

In der LG 1.2 liegt der Anteil der Frauen bei 56,52% (2015 = 58,62%). Die Verringerung ergibt sich aus Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der Frauen.

In der LG 2.1 stellt sich die Situation wie folgt dar:

In der Besoldungsgruppe A 9 hat sich der Frauenanteil auf 75,00% erhöht (2015 = 50,00%), da eine Auszubildende übernommen wurde und ein Beamter nach A 10 befördert wurde. Dennoch ist in der Besoldungsgruppe A 10 der Frauenanteil unverändert bei 55,70% geblieben, da ein Beamter aus dem Bereich der allgemeinen Verwaltung in den Bereich der EDV gewechselt ist. In der Besoldungsgruppe A 11 hat sich der Frauenanteil deutlich von 49,69% auf 74,68% erhöht. Dies resultiert aus einer vergleichsweise höheren Anzahl von Beförderungen im Bereich der Männer von A 11 nach A 12. Dennoch hat sich auch der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 12 um 10,00% erhöht, da hier eine beurlaubte Beamtin in den aktiven Dienst zurückgekehrt ist. Im „Spitzenamt“ A 13 ist seit 2014 weiterhin eine Frau vertreten. Somit bleibt hier der Frauenanteil von 100,00% bestehen. Für den gesamten gehobenen Dienst ergibt sich abschließend ein Frauenanteil von 53,09%. Dieser ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen (2015 = 47,59%).

In der LG 2.2 sind Frauen unverändert mit 18,03% vertreten.

### 3. Berufsgruppe: Technische Berufe (Tabelle: S. 7 der Anlage)

Da sich zum Stichtag die Beschäftigten im technischen Bereich fast ausschließlich im Beschäftigtenverhältnis befinden, ist die Auswertung der Tabellen auf Seite 7 und 8 der Anlage nahezu identisch. Tabelle 9 „Beamtinnen und Beamte“ weist die Daten für 3 Beamte und eine Beamtin aus.

**Der durchschnittliche Anteil der Frauen im technischen Bereich liegt bei 19,41% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2015 = 20,15%).** Grund hierfür ist eine zusätzliche familienbedingte Beurlaubung im Bereich der Frauen.

In der LG 1.2 liegt der Frauenanteil bei 0,00%. Dies liegt an einer bestehenden familienbedingten Beurlaubung im Bereich der Frauen.

In der LG 2.2 befindet sich unverändert eine Beschäftigte (Anteil 20,75% / keine Veränderung zum Vorjahr). In der LG 2.1 ist der Anteil auf 30,14 % (Vorjahr 33,41 %) gesunken. Dies resultiert aus einer Beurlaubung bei den Frauen.

### 4. Berufsgruppe: Sozialdienst

#### 4.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 10 der Anlage)

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig – mit zwei Ausnahmen - ausschließlich der LG 2.1 zugeordnet. **Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 57,75% aus.** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (25:13) durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert. Während in der Vergütungs-

Besoldungsgruppe IV b / A 10 der Anteil der Frauen (65,77%) den der Männer übersteigt, findet sich in der Vergütungs- / Besoldungsgruppe III / A 12 gegenüber drei Männern keine Frau.

In der LG 1.2 hat sich aufgrund einer Entfristung der Frauenanteil von 0,00% in 2015 auf 37,60% erhöht.

#### 4.1.1 Sozialdienst – Beschäftigte (Tabelle: Seite 11 der Anlage)

**Die Frauen besetzen hier 55,74% der Stellen (2015 = 51,14%).** Der Anstieg in der LG 2.1 (2016 = 57,16%; 2015 = 53,98%) ergibt sich durch die Entfristung einer Sozialarbeiterin und die Rückkehr einer Sozialarbeiterin aus dem Sonderurlaub sowie der Vollzeitbeschäftigung einer zuvor in Teilzeit beschäftigten Sozialarbeiterin. Ansonsten entspricht die Einzelanalyse den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 10 der Anlage).

#### 4.1.2 Sozialdienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 12 der Anlage)

**Der Anteil der Frauen hat sich auf 63,19% erhöht (2015 = 50,74%).** Die Erhöhung resultiert aus dem Ausscheiden von zwei Sozialarbeitern (Pensionierung und Eintritt in die Altersteilzeit-Freizeitphase). Im Übrigen entspricht die Einzelanalyse den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 10 der Anlage).

#### 5. Berufsgruppe: Erziehungsdienst (Tabelle: Seite 13 der Anlage)

Die im Erziehungsdienst angesiedelten Stellen befinden sich ausschließlich im Beschäftigtenbereich (LG 1.2 und LG 2.1). **Die unbefristet Beschäftigten sind ausschließlich weiblich. Im Bereich der befristet Beschäftigten befindet sich ein männlicher Erzieher.** Teilzeit wird überwiegend in der LG 1.2 in Anspruch genommen.

#### 6. Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin (Tabelle: Seite 14 der Anlage)

**Die Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen besetzt.**

#### 7. Berufsgruppe: EDV

##### 7.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 15 der Anlage)

**Die Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen in den Bereichen LG 1.2 und LG 2.1 besetzt.**

##### 7.1.1 EDV – Beschäftigte (Tabelle: Seite 16 der Anlage)

Die männlichen Beschäftigten sind nahezu paritätisch in der LG 2.1 sowie LG 1.2 eingruppiert.

##### 7.1.2 EDV – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 17 der Anlage)

Es gibt weiterhin zwei Beamte in der EDV. Durch eine Personalveränderung sind die Personen nach A 10 sowie A 9 „S“ besoldet.

### **8. Berufsgruppe: Musikschullehrerinnen und –lehrer** **(Tabelle: Seite 18 der Anlage)**

Es handelt sich ausschließlich um Beschäftigtenverhältnisse. Die Stellen sind durchweg in der LG 2.1 angesiedelt. **Der Frauenanteil liegt unverändert bei rund 47%**. Entsprechend der Tätigkeit ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiterhin hoch.

### **9. Berufsgruppe: Beschäftigte in Handwerksberufen** **(Tabelle: Seite 19 der Anlage)**

**Die Gesamtzahl weist einen Frauenanteil von 14,09% (2015 = 14,41%) aus.** Im unteren Lohngruppenbereich kann ein Frauenanteil von 34,66% (2015 = 35,67%) verzeichnet werden. Die Verringerung resultiert aus Entfristungen im Bereich der Männer. Im oberen Lohngruppenbereich hat sich der Frauenanteil von 14,05% auf 12,10% verringert. Die Verringerung entsteht ebenfalls aus Entfristungen bei den Männern und der zusätzlichen Inanspruchnahme von Sonderurlaub bei den Frauen.

### **10. Berufsgruppe: Praktikantinnen und Praktikanten** **(Tabelle: Seite 20 der Anlage)**

Hierbei handelt es sich um Berufspraktikantenstellen im Erziehungs- und Sozialdienst (Dauer = 1 Jahr). Die Einstellungen erfolgen in Abhängigkeit der eingehenden Bewerbungen. Im Erziehungsdienst sind zwei Frauen und ein Mann beschäftigt. Im Sozialdienst ist niemand tätig.

### **11. Berufsgruppe: Wahlbeamtinnen / Wahlbeamte** **(Tabelle: Seite 21 der Anlage)**

Die Stellen sind seit dem 01.05.2014 **nicht mehr zu 100%** männlich besetzt. Mit der Wahl von Frau Christine Busch zur Beigeordneten ergibt sich weiterhin ein Frauenanteil von 33%.

### **12. Struktur der Führungsebenen** **(Tabelle: Seite 22 der Anlage)**

**Der weibliche Anteil an Stellen mit Führungsfunktionen beträgt wie auch bereits im Vorjahr 43,86%. Wie eingangs bereits erwähnt, haben sich in diesem Bereich im Jahr 2016 keine Veränderungen ergeben.**

Anhand der Altersstruktur ist zu erkennen, dass sich der Frauenanteil in Zukunft wieder erhöhen kann. Dies zeigt auch der Vergleich mit dem Jahr 2001, wo der Frauenanteil noch 13,7% betrug.

### **13. Auszubildende** **(Tabelle: Seite 23 der Anlage)**

Anhand der Übersicht wird deutlich, dass der **Frauenanteil zum Stichtag 14.12.2016 auf 33,00% angestiegen ist (2015 = 20,00%)**. Dies liegt daran, dass im Gärtnerbereich seit dem Ausbildungsjahr 2016 zwei Frauen ausgebildet werden.