

Datum: 21.01.2019

Az.: kre-hr

**Beschlussvorlage - öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	14.03.2019

**Betreff:**

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2018

**Bestandteile dieser Vorlage sind:**

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

Der Bürgermeister	
Roland Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Hartl	Kretschmer	Bierkämper

**Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Vorlage – Drucksache Nr. 11/1456 – zur Kenntnis.

**Sachdarstellung:**

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ein weiteres Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Zur Verwirklichung der Ziele des LGG besteht die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan (bis 14.12.2016: Frauenförderplan) für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben.

Der Rat der Stadt Bergkamen beschloss in seiner Sitzung am 21.02.2019 den aktuellen fortgeschriebenen Gleichstellungsplan. Dieser Gleichstellungsplan ist befristet bis zum 20.02.2024. Gemäß § 5 a Abs. 1 LGG NRW ist nach Ablauf des Gleichstellungsplans ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten. Dieser Bericht ist anschließend zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen.

Da der Rat der Stadt Bergkamen beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wird im Folgenden der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes für das Jahr 2018 vorgelegt. Hinsichtlich der Fortschreibung des Gleichstellungsplans wird auf die Drucksache Nr. 11/1470 verwiesen.

**Teil A – Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans für das Jahr 2018 unter Berücksichtigung der Anlage 1****Zielvorgaben:**

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans prognostizierten für das Jahr 2018 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2017 49,40% und hat sich zum **Stichtag 31.12.2018 um 0,10% geringfügig auf 49,30%** verringert. Um diese Situation zu analysieren und Entwicklungen erkennen zu können, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2018 mit denen des Berichtes für das Jahr 2017 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. Diese fließen aktuell ebenfalls nicht in den statistischen Frauenanteil mit ein. 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 2018 ein Frauenanteil von 49,37%** (2017 = 49,64 %).

Der leichte Rückgang des Frauenanteils (*ohne Befristungen*) begründet sich insbesondere dadurch, dass im Jahr 2018 für ausscheidende Frauen vermehrt Männer neu eingestellt wurden. Der Rückgang des Frauenanteils ist ursächlich im Bereich der Laufbahngruppen 1, erstes Einstiegsamt sowie 2, erstes Einstiegsamt zu finden. Diesbezüglich wird auf die zu den einzelnen Berufsgruppen unten stehenden Begründungen hingewiesen.

Bei zusätzlicher Berücksichtigung der Befristungen ergibt sich eine geringe Erhöhung des Frauenanteils, da insbesondere in den städtischen Familienzentren auch weiterhin insbesondere Frauen befristet zur Vertretung eingestellt werden.

### **Personalentwicklungsmaßnahmen**

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

Zum Stichtag 31.12.2018 nahmen zwei Frauen und zwei Männer am Verwaltungslehrgang II teil. Eine weitere Frau und ein weiterer Mann besuchen derzeit den Verwaltungslehrgang I.

### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

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

Zum Stichtag 31.12.2018 befanden sich **137 Frauen und 35 Männer** in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Seite 26). Seit 1991 hat sich somit die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten nahezu verdreifacht. Im Bereich der Männer hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 6 auf 35 sogar fast versechsfacht.

In der letzten Zeit wird zudem 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.

Diese Zahlen machen auch deutlich, dass hinsichtlich der Teilzeitgewährung regelmäßig versucht wird, dem Bedürfnis der Beschäftigten 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.).

### 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. Diese Neuregelung gilt für Anwärterinnen und Anwärter, die ihren Vorbereitungsdienst nach dem 31.12.2017 beginnen.

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 werden im Bereich der Gärtnerinnen und im Bereich der Verwaltungsfachangestellten jeweils eine Auszubildende in Teilzeit ausgebildet. Zudem absolviert eine Anwärterin für den gehobenen bautechnischen Dienst die Praxisabschnitte des Vorbereitungsdienstes in Teilzeit.

### **Analyse der Beschäftigungsstruktur 2018**

**Das statistische Material des Jahres 2018 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage 1 beigelegt.** Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2018) beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs- sowie Entgeltgruppen.

In der Tabelle auf Seite 2 erfolgt eine Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen seit 1999. Hier sind alle im Stellenplan aufgeführten Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten zusammengefasst. Teilzeitbeschäftigte wurden entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilmäßig bei der Berechnung des Frauenanteils berücksichtigt („Vollzeitverrechnung“). 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 zeigt die gemäß LGG für den kommunalen Bereich geltende Vergleichsgruppenzuordnung.

Die Tabelle auf Seite 4 enthält eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten.

Auf Seite 5 ist eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Beschäftigten (ohne Handwerksberufe), Beamtinnen und Beamten dargestellt.

Da bei einer Prüfung der Unterrepräsentanz der Frauen die jeweils betroffene Berufsgruppe zu betrachten ist, erfolgt zudem eine detaillierte Übersicht der nachfolgend genannten Berufsgruppen:

- Allgemeine Verwaltung
- Technische Berufe
- Sozialdienst
- Erziehungsdienst
- Schulhausmeister /Schulhausmeisterinnen
- EDV
- Musikschullehrer / Musikschullehrerinnen
- Handwerksberufe
- Praktikanten / Praktikantinnen
- Wahlbeamte / Wahlbeamtinnen
- Auszubildende

Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen für Beschäftigte sowie 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. Beurlaubte und befristet beschäftigte bzw. befristete Stundenanteile fließen nicht in die Personalkapazität und somit nicht in den Frauenanteil mit ein.

### **1. Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 4)**

**Bei Berücksichtigung von allen Beschäftigten wird laut Stellenplan mit Stichtag 31.12.2018 ein Frauenanteil von 49,30% erreicht.** Zudem erfolgt nachrichtlich die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch erhöht sich der Frauenanteil leicht auf 49,37%.

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

**In der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (LG 1.1) hat sich der Frauenanteil geringfügig von 43,52% auf 42,97% verringert.** Dies resultiert aus einer Entfristung im Bereich der Männer.

**In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1.2) hat sich der Frauenanteil dagegen geringfügig von 49,17% auf 49,31% erhöht.** Die Erhöhung des Gesamtanteils ergibt sich vor allem aus dem Wechsel eines Mannes aus der Berufsgruppe „Sozialdienst“ in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt.

**In der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (LG 2.1) hat sich der Frauenanteil auf 49,73% verringert (2017 = 50,54%)** Diese Verringerung resultiert insbesondere aus dem Ausscheiden von Frauen und den hieraus resultierenden Neueinstellungen von Männern.

**In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (LG 2.2) beträgt der Frauenanteil 49,74% und ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2017 = 47,14%).** Ursächlich hierfür ist das Ausscheiden eines Mannes, ohne dass der Nachfolger unmittelbar in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt nachrücken konnte („Erprobungszeit“), sowie die geringfügige Stundenerhöhung bei einer Frau.

**Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil insgesamt leicht gesunken ist und zwar von 49,40% auf 49,30%.**

**Betrachtet man jedoch erneut (wie auch in den Vorjahren), alle Beamtinnen, Beamte und die Beschäftigten ohne Handwerksberufe, ergibt sich ein Frauenanteil von 57,59% (2017 = 57,86%).** Bei dieser Betrachtungsweise wird die Parität nunmehr zum achten Mal in Folge übertroffen (Tabelle: Seite 5).

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

### **2.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 6)**

**Der Frauenanteil beträgt insgesamt 60,97% (2017 = 62,13%).** Insgesamt hat sich der Frauenanteil zwar leicht verringert, jedoch ergibt sich die Entwicklung, dass der Frauenanteil in der LG 2.2 erstmals auf über 50% gestiegen ist (2018 = 53,71%; 2017 = 49,60%) und somit die Parität erreicht werden konnte.

Dagegen ist in den LG 2.1 und 1.2 der Frauenanteil leicht gesunken. In der LG 2.1 liegt der Frauenanteil bei 50,23 % (2017 = 52,77%). In der LG 1.2 liegt der Anteil bei 68,49% (2017 = 69,27%). Dennoch wird in diesem Bereich auch weiterhin Parität erreicht. Der leichte Rückgang ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass für ausgeschiedene Frauen häufiger Männer eingestellt wurden.

### **2.2 Allg. Verwaltung – Beschäftigte (Tabelle: Seite 7)**

**Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt 65,65%.** Auffällig sind immer noch die hohen Frauenanteile in der LG 1.2 mit 70,39% und in der LG 2.2 mit 76,75%.

Im Bereich der LG 1.2 sind dies hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (34 Ganztags- und 40 Teilzeitkräfte teilen sich 59,62 Stellen). Der Anteil hat sich hier im Vergleich zum Vorjahr leicht verringert (2017 = 71,27%). Dies resultiert zum einen aus der höheren Anzahl an Neueinstellungen bzw. Entfristungen im Bereich der Männer, aber auch aus der Neugewährung von Teilzeitbeschäftigungen für vorhandene Frauen.

Der Frauenanteil in der LG 2.1 liegt bei 50,71% (2016 = 53,85%). Die Verringerung des Frauenanteiles ist hier insbesondere darauf zurückzuführen, dass zwei Frauen in die Altersteilzeit-Freizeitphase eingetreten sind und als Nachfolger jeweils ein Mann eingestellt wurde.

Im Bereich der LG 2.2 ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Erhöhung um 9,03%. Dies resultiert aus dem Ausscheiden eines Mannes und der Zuordnung des Nachfolgers zu der Berufsgruppe „Sozialdienst“.

### 2.3 Allg. Verwaltung – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 8)

**Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 49,66% aus.**

In der **LG 1.2 liegt der Anteil der Frauen bei 57,01% (2017 = 57,31%)**. Die Verringerung ergibt sich aus der Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Frauen.

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

In der Besoldungsgruppe A 9 LG 2.1 hat sich der Frauenanteil auf 100% erhöht (2017 = 66,67%), da aufgrund der Beförderungen einer Beamtin und eines Beamten nach A 10 zum Stichtag 31.12.2018 nur eine Frau in der Besoldungsgruppe A 9 LG 2.1 vorhanden war. Dennoch verringert sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 10 von 57,38% auf 36,47%, da zum einen ein Beamter mit der Besoldungsgruppe A 10 in den Dienst der Stadt Bergkamen versetzt wurde und zum anderen zwei Beamtinnen nach A 11 befördert wurden. Hierdurch erhöht sich entsprechend der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 11 um 4,81% auf 87,17%.

Der Anteil in der Besoldungsgruppe A 12 beläuft sich zum 31.12.2018 auf 31,43% (2017 = 22,16%). Die Erhöhung resultiert aus der Rückkehr einer beurlaubten Beamtin und der Beförderung eines Beamten nach A 13 LG 2.1. Aufgrund dieser Beförderung verringert sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 13 LG 2.1 von 100% in 2017 auf 42,25% in 2018.

**Für die gesamte LG 2.1 ergibt sich abschließend ein Frauenanteil von 51,42%. Dieser ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2017 = 53,40%).**

In der **LG 2.2 sind Frauen mit 18,48% (2017 = 18,03%) vertreten**. Die leichte Erhöhung resultiert aus der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Beamtin.

### **3. Berufsgruppe: Technische Berufe (Tabelle: Seite 9)**

Da sich zum Stichtag die Beschäftigten im technischen Bereich fast ausschließlich im Beschäftigtenverhältnis befinden, ist die Auswertung der Tabellen auf den Seiten 9 und 10 nahezu identisch. Tabelle 11 „Beamtinnen und Beamte“ weist die Daten für jeweils zwei Beamtinnen und Beamten aus, wobei sich eine Beamtin zum Stichtag in Elternzeit befand.

**Der durchschnittliche Anteil der Frauen im technischen Bereich liegt bei 21,77% und ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2017 = 19,79%)**. In der LG 1.2 liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0,00%. Dies liegt an einer bestehenden familienbedingten Beurlaubung im Bereich der Frauen. In der LG 2.1 ist der Frauenanteil auf 27,70% (2017 = 24,28 %) gestiegen. Grund hierfür ist insbesondere die Rückkehr einer Beschäftigten aus der Elternzeit. In der LG 2.2 befindet sich unverändert eine Beschäftigte (Anteil 2018 = 33,33% / 2017 = 35,46%). Die vorliegende Verringerung resultiert aus einer Stundenerhöhung im Bereich der Männer.

#### **4. Berufsgruppe: Sozialdienst**

##### **4.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 12)**

**Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 63,89% aus.** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (29:13) durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert.

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig – mit drei Ausnahmen - ausschließlich der LG 2.1 zugeordnet. Aufgrund der Höhergruppierung eines Mannes in den Bereich LG 2.1, beträgt der Frauenanteil in der LG 1.2 zum Stichtag 31.12.2018 100% (31.12.2017 = 52,44%).

Während in der Vergleichsgruppe A 10/EG 10/S 15-S 16Ü der Anteil der Frauen bei 100% liegt, findet sich in den Vergleichsgruppen A 11/EG 11/S 17 sowie A 12/EG 12/S 18 keine Frau. Der Frauenanteil hat sich in der LG 2.1 aufgrund der Höhergruppierung eines Mannes und der Teilzeitbeschäftigung einer Frau von 64,83% in 2017 auf 61,60% in 2018 verringert.

##### **4.2 Sozialdienst – Beschäftigte (Tabelle: Seite 13)**

**Die Frauen besetzen hier 61,60% der Stellen (2017 = 61,81%).** Die Einzelanalyse entspricht den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 11).

##### **4.3 Sozialdienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 14)**

**Der Anteil der Frauen hat sich auf 72,65% erhöht (2017 = 72,01%).** Die Erhöhung resultiert aus der Stundenerhöhung einer Sozialarbeiterin.

#### **5. Berufsgruppe: Erziehungsdienst (Tabelle: Seite 15)**

Die im Erziehungsdienst angesiedelten Stellen befinden sich ausschließlich im Beschäftigtenbereich (LG 1.2 und LG 2.1). **Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil von 96,25% auf 95,24% verringert. Dies liegt daran, dass mittlerweile zwei Männer unbefristet in Vollzeit als Erzieher beschäftigt sind.** Teilzeit wird überwiegend in der LG 1.2 in Anspruch genommen.

#### **6. Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin (Tabelle: Seite 16)**

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

#### **7. Berufsgruppe: EDV**

##### **7.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 17)**

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

##### **7.2 EDV – Beschäftigte (Tabelle: Seite 18)**

Drei Beschäftigte sind in der LG 2.1 und zwei Beschäftigte sind in der LG 1.2 eingruppiert.

##### **7.3 EDV – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 19)**

Es gibt weiterhin zwei Beamte in der EDV. Diese Personen sind nach A 11 sowie A 9 LG 1.2 besoldet.

### **8. Berufsgruppe: Musikschullehrerinnen und –lehrer (Tabelle: Seite 20)**

Es handelt sich ausschließlich um Beschäftigtenverhältnisse. **Der Frauenanteil hat sich auf 39,40% verringert (2017 = 42,02%)**. Dies liegt daran, dass sich eine Beschäftigte derzeit in Elternzeit befindet.

### **9. Berufsgruppe: Beschäftigte in Handwerksberufen (Tabelle: Seite 21)**

**Die Gesamtzahl weist einen Frauenanteil von 16,01% (2017 = 14,33%) aus.** Im unteren Entgeltgruppenbereich kann ein Frauenanteil von 37,10% (2017 = 37,03%) verzeichnet werden. Die Erhöhung resultiert aus einer Stundenerhöhung im Bereich der Frauen. Im oberen Entgeltgruppenbereich hat sich der Frauenanteil durch Entfristungen und Neueinstellungen sowie Stundenerhöhungen von 11,11% auf 13,24% erhöht.

### **10. Berufsgruppe: Praktikantinnen und Praktikanten (Tabelle: Seite 22)**

Hierbei handelt es sich um Berufspraktikantenstellen im Erziehungsdienst (Dauer = 1 Jahr). Die Einstellungen erfolgen in Abhängigkeit der eingehenden Bewerbungen. Im Erziehungsdienst sind drei Frauen beschäftigt.

### **11. Berufsgruppe: Wahlbeamtinnen / Wahlbeamte (Tabelle: Seite 23)**

Die Stellen sind seit dem 01.05.2014 **nicht mehr zu 100%** männlich besetzt. Mit der Besetzung einer Beigeordnetenstelle mit Frau Christine Busch ergibt sich auch weiterhin ein Frauenanteil von 33%.

### **12. Struktur der Führungsebenen (Tabelle: Seite 24)**

Im Bereich der Führungsebene **bleibt der Frauenanteil unverändert bei 42,11%**. Anzumerken ist hierbei, dass zum Stichtag 31.12.2018 die Stelle einer Sachgebietsleitung im Jugendamt unbesetzt ist.

Die im Bericht 2017 angesprochene Erhöhung des Frauenanteils ist nicht eingetreten, da zwar die Funktionen einer stellvertretenden Amtsleitung sowie einer Sachgebietsleitung Anfang 2018 mit einer Frau besetzt wurden, jedoch im Laufe des Jahres 2018 diese beiden Funktionen durch das Ausscheiden einer Frau wiederum mit einem Mann nachbesetzt wurden.

### **13. Auszubildende (Tabelle: Seite 25)**

Anhand der Übersicht wird deutlich, dass der **Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2018 auf 54% angestiegen ist (2017 = 44%)** und damit die Parität übertroffen werden konnte. Dies liegt daran, dass im Bereich der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ein Mann neu ausgebildet wird und im Bereich der Verwaltungsfachangestellten sowie im gehobenen nichttechnischen Dienst jeweils eine Frau.

Insgesamt waren es zum 31.12.2018 dreizehn Auszubildende: sieben Frauen und sechs Männer.

## **Teil B – Änderung der Berechnungsgrundlage zur Ermittlung der Frauenquote ab dem Berichtsjahr 2019**

Im Zusammenhang mit der Änderung des LGG zum 14.12.2016 wurde durch die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW im Dezember 2017 eine Handreichung für die Erstellung / Überarbeitung von Gleichstellungsplänen herausgegeben. Diese wurden der Stadt Bergkamen durch den Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen am 30.01.2018 zugeleitet.

Dass eine entsprechende Handreichung herausgegeben wurde, wurde bereits im Rahmen der Berichterstattung für das Jahr 2017 mitgeteilt. Vor einer entsprechenden Prüfung sollte jedoch noch abgewartet werden, ob im Laufe des Jahres 2018 die angekündigten Verwaltungsvorschriften zum LGG erlassen werden.

Da bisher jedoch keine entsprechenden Verwaltungsvorschriften zum LGG vorhanden sind, erfolgte eine Überprüfung der Handlungsempfehlung, deren Anwendung für den kommunalen Bereich durch den Städte- und Gemeindebund empfohlen wird.

Die Handreichung enthält unter anderem Hinweise zu den Berechnungsgrundlagen für die Berechnung der Quote zur Feststellung einer Unterrepräsentanz von Frauen. Die empfohlene Berechnungsgrundlage weicht in einigen wesentlichen Bereichen von der bisher verwendeten Rechnungsmethode ab:

Bei der Berechnung sind **alle Beschäftigten einzubeziehen**, die sich in einem Dienst- und Arbeitsverhältnis befinden. Hierunter zählen **auch befristet Beschäftigte sowie Beurlaubte**. Weiterhin sind **auch Anwärtinnen und Anwärter sowie Auszubildende zu berücksichtigen**. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind hierbei jeweils nach Personen und nicht nach Stellen zu berücksichtigen. Es erfolgt somit eine **Pro-Kopf-Betrachtung**. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Praktikantinnen und Praktikanten sind nicht zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 LGG).

Die vorgenannte neue Berechnungsgrundlage zur Ermittlung der Frauenquote wird ab dem Berichtsjahr 2019 angewendet. Eine Anwendung für die Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2018 auf Basis der neuen Berechnungsgrundlage in Teil A (Bericht) erfolgte nicht, da andernfalls nicht auf Vergleichswerte vom Vorjahr hätte zurückgegriffen werden können und somit die Aussagekraft des Berichts beeinträchtigt worden wäre.

Um jedoch für die Beschäftigtenstruktur zum 31.12.2019 Vergleichswerte vom Vorjahr vorweisen zu können, erfolgte bereits für das Berichtsjahr 2018 informatorisch die Ermittlung der entsprechenden Quoten (s. Anlage 2).

Aufgrund der deutlich voneinander abweichenden Berechnungsgrundlagen (bisher Vollzeitverrechnung bei den Teilzeitbeschäftigten, nur nachrichtliche Berücksichtigung von Befristeten sowie Beurlaubten), ergibt sich bei Anwendung der neuen Berechnungsgrundlage nahezu in allen ausgewerteten Bereichen eine Erhöhung der Frauenanteile.

Die Verwendung der in der Handreichung genannten Berechnungsmethode birgt den Vorteil, dass die Ermittlung des Frauenanteils durch die Pro-Kopf-Betrachtung zukünftig einfacher erfolgen kann. Diese Verwaltungsvereinfachung soll jedoch nicht dazu führen, dass die Frauenförderung zukünftig weniger Berücksichtigung erfährt.

Auch zukünftig wird eine detaillierte Trennung nach den bisher berücksichtigten einzelnen Berufsgruppen (s. Teil A) erfolgen, obwohl das LGG lediglich eine Aufteilung nach folgenden Fachrichtungen vorgibt:

- Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst
- Laufbahnen besonderer Fachrichtung (Gesundheit / Technische Dienste / Nichttechnische Dienste / Bildung und Wissenschaft)

Eine darüberhinausgehende Aufteilung nach den der jeweiligen Fachrichtung zugeordneten Berufsgruppen ist gemäß LGG nicht erforderlich. Die zusätzliche Aufteilung nach Berufsgruppen wird jedoch auch in der Handlungsempfehlung entsprechend befürwortet.

Indem diese Aufteilung auch weiterhin vorgenommen wird, wird der Frauenförderung auch weiterhin verstärkt Rechnung getragen. So kann für einzelne Bereiche eine Unterrepräsentanz festgestellt werden, die bei einer ausschließlichen Berücksichtigung der o.g. Fachrichtungen durch Zusammenfassung mit anderen Bereichen keine Unterrepräsentanz aufweisen würden (z.B. weil sich eine Unterrepräsentanz von Frauen in der einen Berufsgruppe durch eine Überrepräsentanz von Frauen in einer anderen Berufsgruppe derselben Fachrichtung ausgleichen würde).

**Abschließender Hinweis:**

Seit Inkrafttreten des LGG im Jahr 1999 erfolgte bei der Stadt Bergkamen keine Personalentscheidung unter Anwendung der Vorgaben des LGG zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen. Auswahlentscheidungen zugunsten von Frauen wurden ausschließlich aufgrund der vorhandenen Qualifikation vorgenommen.