

Datum: 18.02.2004

Az.: 11.05.01

### **Beratungsvorlage – öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	03.03.2004
2.	Rat der Stadt Bergkamen	01.04.2004
3.		
4.		

**Betreff:**

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2003

**Bestandteile dieser Vorlage sind:**

1. Das Deckblatt
2. Die Sachdarstellung und der Beschlussvorschlag
3. 1 Anlage

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	Sichtvermerk GST
Turk	Scharwey	Lichtenhof

### **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 05.04.2001 den neuen Frauenförderplan. Dieser Frauenförderplan war befristet bis zum 31.12.2003. 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 (siehe besondere Vorlage).

Da der Rat der Stadt Bergkamen beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wurden die Berichte für das Jahr 2001 und 2002 bereits abgegeben. Im Folgenden wird nun der Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes für das Jahr 2003 vorgelegt.

### **Zielvorgaben:**

Die Zielvorgaben des Frauenförderplanes prognostizierten für die Jahre 2001 bis 2003 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Anlässlich der ersten Berichterstattung zum Stichtag 31.12.2001 ließ sich ein Anstieg des Frauentails um 2 % auf 42,06 % erkennen. Zum 31.12.2002 sank dieser Anteil auf 41,48 %. Zum Stichtag 31.12.2003 hat sich dieser Anteil nur geringfügig geändert. Er beträgt jetzt 40,92 % und ist somit um 0,56 % gesunken. Um diese relativ kleine Verschlechterung zu analysieren, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2003 mit denen des Berichtes für das Jahr 2002 verglichen, um die Veränderungen erkennen zu können. Der geringere Frauenanteil lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass im Jahr 2003 zusätzlich 3 Frauen Elternzeit in Anspruch genommen haben und als „Beurlaubte“ nicht in die Personalkapazität einfließen. Desweiteren haben 2 ehemals vollzeitbeschäftigte Frauen Teilzeit aus familienpolitischen Gründen beantragt, was ebenfalls zu einer Verringerung der Personalkapazität und somit auch zu einem geringeren Frauenanteil führt.

### **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 31.12.2003 nehmen insgesamt 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bergkamen an Personalentwicklungsmaßnahmen teil. Diese stellen sich wie folgt dar:

Angestelltenlehrgang I:	3 Frauen
Angestelltenlehrgang II:	1 Mann
Aufstieg gehobener Dienst:	1 Frau, 1 Mann
Auswahlverfahren Aufstieg g.D.:	1 Mann
Ausbildereignungslehrgang:	3 Frauen

Der Frauenanteil beträgt hier 70 %. Anzumerken ist, dass sich in diesem Jahr keine Frauen um die Teilnahme am A-II-Lehrgang bzw. um den Aufstieg zum gehobenen Dienst beworben haben.

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

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

Zum Stichtag 31.12.2003 befinden sich 103 Frauen und 6 Männer in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Seite 24 der Anlage 1). Seit 1991 hat sich somit die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um 75 % erhöht. 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 nachmittags-Dienst, Herausnahme aus der Kernarbeitszeit, Gleitzeit usw.)

## **Analyse der Beschäftigungsstruktur 2003 (Anlage 1)**

Das statistische Material des Jahres 2003 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2003) beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

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, Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter 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.

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

Zur detaillierten Übersicht wurde darüber hinaus nach folgenden Berufsgruppen differenziert:

Allgemeine Verwaltung  
 Technische Berufe  
 Sozialdienst  
 Erziehungsdienst  
 Schulhausmeister /Schulhausmeisterinnen  
 ADV  
 Musikschullehrer / Musikschullehrerinnen  
 Arbeiter / Arbeiterinnen  
 Praktikanten / Praktikantinnen  
 Wahlbeamte.

Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen pro Angestellte 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. Angestellte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 3 der Anlage)

Laut Stellenplan wird mit Stichtag 31.12.2003 in diesem Bereich ein Frauenanteil von 47,48 % erreicht.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) getrennt, ergibt sich ein differenzierteres Bild.

Im mittleren Dienst überwiegt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen mit insgesamt rund 58 %. Im Bereich der Vergütungs- / Besoldungsgruppe VIII/A 5 und Vb / A 9 „S“ sind Frauen mit rund 43 % bzw. 48 % unterrepräsentiert.

Im gehobenen Dienst wird der Frauenanteil mit rund 40 % geringer. Hier wird lediglich im Bereich II“S“ / A 13 „S“ Parität erreicht.

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 7 %.

Im Vergleich zu den vergangenen Jahren kann man erkennen, dass der Frauenanteil langsam ansteigt und zwar von 44,72 % in 1999 auf 47,48 % in 2003. Dies ist insbesondere auf die Entwicklung im Bereich des gehobenen Dienstes zurückzuführen. Der Frauenanteil stieg hier von 37,73 % in 1999 auf 39,57 % in 2003. Als Grund hierfür kann insbesondere das Ausscheiden von männlichen Beschäftigten in den Ruhestand und die Übernahme von weiblichen Auszubildenden genannt werden.

## 2. Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung

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

Der Frauenanteil beträgt insgesamt rund 54 %. Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei rund 9 %. Im mittleren Dienst bei rund 69 %.

### 2.2 Allg. Verwaltung – Angestellte (Tabelle: S. 5 der Anlage)

Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt rund 65%. Auffällig sind die hohen Frauenanteile im mittleren Dienst mit rund 75%; dies sind hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (34 Ganztags- und 55 Teilzeitkräfte teilen sich 65,55 Stellen). Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei rund 45%. **Das prozentuale Verhältnis der Stellenbesetzungen hat sich im höheren Dienst deutlich verbessert: Der Frauenanteil betrug hier in 2000 rund 17%. Im Jahr 2001 und 2002 wurde ein Frauenanteil von 40% erreicht. Lediglich in 2003 ist dieser Anteil auf 34% gesunken, da eine Angestellte aufgrund der Geburt ihres Kindes vorübergehend Teilzeit in Anspruch genommen hat.**

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

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von rund 33% aus. Im mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 47%.

Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation wie folgt dar: In der Besoldungsgruppe A 9 befinden sich zurzeit eine Frau und zwei Männer (Frauenanteil = 33%), in den Besoldungsgruppen A 10, A 11 und im „Spitzenamt“ A 13 wird die Parität erreicht. Da in der Besoldungsgruppe A 12 allerdings keine Frau vertreten ist, ergibt sich für den gesamten gehobenen Dienst ein Frauenanteil von rund 38%. Dieser Anteil sank im Vergleich zum

Vorjahr um rund 3% aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit einer Beamtin. Frauen sind im höheren Dienst nicht vertreten. Männer nehmen keine Teilzeit in Anspruch.

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

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

**Der durchschnittliche Anteil der Frauen im technischen Bereich liegt bei rund 21%.** Der niedrige Gesamtwert spiegelt sich auch im Bereich des mittleren Dienstes wieder (19%). Während im höheren Dienst keine weiblichen Angestellten zu finden sind, liegt der Wert im gehobenen Dienst bei rund 26%.

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

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

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig ausschließlich dem gehobenen Bereich zugeordnet. **Die Beschäftigtenstruktur weist im Stellenplan einen fast paritätischen Gesamtanteil von Frauen aus (rund 45%).** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (13:12) relativiert durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten. Während in der Vergütungs- / Besoldungsgruppe IV b / A 10 der Anteil der Frauen (58%) den der Männer übersteigt, findet sich in den Gruppen IVa / A 11 und III / A 12 gegenüber fünf Männern keine Frau.

#### **4.2 Sozialdienst – Angestellte (Tabelle: Seite 11 der Anlage)**

**Die Frauen besetzen hier rund 44% der Stellen im gehobenen Bereich.** Die Einzelanalyse entspricht den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 10 der Anlage).

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

**Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt rund 47%.** Die Einzelanalyse entspricht den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 10 der Anlage).

### **5. Berufsgruppe: Erziehungsdienst**

Die im Erziehungsdienst angesiedelten Stellen befinden sich ausschließlich im mittleren und gehobenen Angestelltenbereich (Tabelle: Seite 13 der Anlage). **Die Beschäftigten sind mit insgesamt rund 95% fast ausschließlich weiblich.** Teilzeit wird nur im mittleren Dienst in Anspruch genommen.

### **6. Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin**

Die Stellen in diesem Bereich sind ausschließlich Angestelltenstellen (Tabelle: Seite 14 der Anlage). **Die besetzten Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen und in Vollzeit besetzt.**

## **7. Berufsgruppe: ADV**

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

**Die Stellen sind zu rund 92% mit männlichen Personen in den Bereichen mittlerer und gehobener Dienst besetzt.**

### **7.2 ADV – Angestellte (Tabelle: Seite 16 der Anlage)**

Die männlichen Angestellten sind alle im gehobenen Dienst eingruppiert. Die einzige weibliche Angestellte ist teilzeitbeschäftigt und der Vergütungsgruppe V b – mittlerer Dienst – zugeordnet.

### **7.3 ADV – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 17 der Anlage)**

Die einzige Beamtenstelle wird nach A 8 besoldet und ist durch einen Mann besetzt.

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

Es handelt sich ausschließlich um Angestelltenverhältnisse. Die Stellen sind durchweg im gehobenen Dienst angesiedelt. **Der Frauenanteil liegt insgesamt bei rund 25%.** Entsprechend der Tätigkeit ist der Anteil der – hier hauptsächlich männlichen – Teilzeitbeschäftigten hoch.

## **9. Berufsgruppe: Arbeiterinnen und Arbeiter (Tabelle: Seite 19 der Anlage)**

**Die Gesamtzahl weist einen Frauenanteil von rund 13% aus.** Auffällig ist der untere Lohngruppenbereich, der ausschließlich mit Frauen besetzt ist; dies sind insbesondere die Reinigungskräfte im Bereich der Feuerwehrgerätehäuser mit sehr geringen Stundenzahlen. Im oberen Lohngruppenbereich verringert sich der Frauenanteil auf insgesamt rund 12%.

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

Hierbei handelt es sich um Berufspraktikantenstellen im Erziehungs- und Sozialdienst (Dauer = 1 Jahr). Im Erziehungsdienst sind die Praktikumsplätze zu 100% weiblich besetzt, im Sozialdienst ist keine Frau vertreten.

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

Die Stellen sind zu 100% männlich besetzt.

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

Der weibliche Anteil an Stellen mit Führungsfunktionen ist noch sehr gering. Hieran wird sich in den nächsten Jahren nicht viel ändern. Anhand der Altersstruktur ist aber schon jetzt zu erkennen, dass sich in Zukunft der Frauenanteil erhöhen kann.

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

Anhand dieser Übersicht wird deutlich, dass im Jahr 2002 doppelt so viele weibliche Auszubildende bei der Stadt Bergkamen beschäftigt waren, als noch im Jahr 2001. Der Frauenanteil stieg hier von 19% in 2001 auf 38% in 2002. Dieser Anteil konnte in 2003 gehalten werden.

#### **Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Rat der Stadt Bergkamen folgenden Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage der Verwaltung zur Umsetzung des Frauenförderplanes in 2003 zur Kenntnis.