

Datum: 28.01.2016

Az.: kö-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	03.03.2016

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2015

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	König	Bierkämper

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 11/0519 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 2015 vorgelegt.

Zielvorgaben:

Die Zielvorgaben des Frauenförderplanes prognostizierten für das Jahr 2015 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2014 47,22% und hat sich zum **Stichtag 31.12.2015 auf 46,85%** leicht verringert. Um diese Situation zu analysieren, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2015 mit denen des Berichtes für das Jahr 2014 verglichen, um Entwicklungen erkennen zu können.

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 2015 ein Frauenanteil von **48,92%** (2014 = 48,46 %).

Der Anstieg des Frauenanteils *inklusive Befristungen* begründet sich insbesondere dadurch, dass bereits in 2014 mehr Männer als Frauen ohne Nachbesetzung aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Bergkamen ausgeschieden sind und in 2015 überwiegend Frauen (u.a. im Bereich der Kindergärten) 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.).

Der Frauenanteil im höheren Dienst bei den Beschäftigten (ehemals Angestellte) sowie den Beamtinnen und Beamten ist von zuvor 42,88% in 2014 auf 41,38% in 2015 gesunken. Ursächlich hierfür sind verschiedene Faktoren. Sowohl eine höhere Anzahl an Teilzeitbeschäftigten im Bereich der Frauen, als auch eine Neueinstellung und eine Höhergruppierung im Bereich der Männer verändern den prozentualen Frauenanteil.

Auch im Bereich der Struktur der Führungsebene wird diese Entwicklung deutlich. **Hier sinkt der Frauenanteil durch Neubesetzungen von in 2014 frei gewordenen Leitungsfunktionen auf der Ebene der Amtsleitung / stellv. Amtsleitung und Sachgebietsleitung mit mehr Männern als Frauen. Im Ergebnis fällt der Frauenanteil von 48,00% in 2014 auf 43,86% in 2015.** Dennoch bleibt festzuhalten, dass im Vergleich zum Jahr 2013 (2013 = 42,86%) eine zwar geringe, aber dennoch konstante Erhöhung bestehen bleibt. Die gravierenden Veränderungen in der Organisationsstruktur der Stadt Bergkamen in 2014 zeigen daher weiterhin ihre Auswirkungen.

Betrachtet man die Berufsgruppen **ohne die Beschäftigten in den Handwerksberufen (ehemals Arbeiterinnen und Arbeiter s.u.)** und wertet nur die Anzahl der Beschäftigten (ehemals Angestellte), Beamtinnen und Beamte aus, wird die Parität zum 31.12.2015 mit einem **Frauenanteil von 54,59%** erneut übertroffen (2014 = 54,44%).

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 31.12.2015 nehmen zwei Mitarbeiterinnen der Stadt Bergkamen am Angestelltenlehrgang II und eine weitere am Angestelltenlehrgang I teil.

Mentoring-Projekt

Im aktuellen Berichtszeitraum hat die Stadtverwaltung Bergkamen bereits zum zweiten Mal am sogenannten Mentoring-Projekt teilgenommen. Unter dem Aspekt „Mit Frauen an die Spitze“ sollen interessierte Frauen die Wahrnehmung von Führungsfunktionen kennenlernen und sowohl organisatorisch als auch charakterlich auf die eigene Wahrnehmung dieser vorbereitet werden. Das Konzept besteht darin, dass führungsunerfahrene Frauen (sogenannte Mentees) von erfahrenen Personen in Führungsfunktionen (sogenannte Mentoren / Mentorinnen) für einen vereinbarten Zeitraum begleitet und in der beruflichen Entwicklung unterstützt werden (sogenannte Tandems). Dies geschieht zum Einen durch regelmäßige Kommunikation und zum Anderen durch einen verbindlichen Rahmen in Form eines Auftakt- sowie Zwischenworkshops und einem Abschlussseminar. Um direkte Konkurrenzbeziehungen zu vermeiden, hat sich die Stadtverwaltung Bergkamen dazu entschieden, sich am sogenannten *Cross-Mentoring* zu beteiligen. Hierbei erfolgt die Begleitung der verwaltungseigenen Mentees durch Mentoren / Mentorinnen anderer Verwaltungen. Die Anzahl der Mentees einer Verwaltung richtet sich nach der Anzahl der von ihr im gleichen Zug zur Verfügung gestellten Mentoren / Mentorinnen.

Im aktuellen Berichtszeitraum konnte zusammen mit den Verwaltungen der Städte Fröndenberg, Kamen, Lünen, Werne und der Verwaltung des Kreises Unna erneut ein Cross-Mentoring Projekt auf die Beine gestellt werden. Von der Stadtverwaltung Bergkamen wurden hierfür zwei Mentorinnen sowie zwei Mentees ausgewählt. Das Projekt startete im März 2014 und endete ein Jahr später. Sofern ein weiteres Mentoring-Projekt durchgeführt werden kann, beabsichtigt die Stadtverwaltung Bergkamen, erneut daran teilzunehmen.

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 31.12.2015 befinden sich **143 Frauen und 33 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 33 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 handelt es sich um 13 geringfügig und 20 voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

In den letzten Monaten wird ein zunehmendes Interesse an Teilzeitbeschäftigungen 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).

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 war bereits Bestandteil der letzten Ausschreibung für das Ausbildungsjahr 2016.

Nach Durchführung der Vorstellungsgespräche für den Gärtnerbereich am 11.02.2016, ist beabsichtigt, 2 Frauen – **davon erstmalig eine in Teilzeit** - auszubilden.

Analyse der Beschäftigungsstruktur 2015 (Anlage 1)

Das statistische Material des Jahres 2015 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2015) 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 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 31.12.2015 in diesem Bereich ein Frauenanteil von 54,59% erreicht und hat somit erneut die „50%-Grenze“ übertroffen. Nachrichtlich erfolgt auch hier die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch ist der Frauenanteil (57,10%) erneut größer als der Männeranteil und ist im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2014 = 57,03%).

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

Im mittleren Dienst überwiegt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen mit insgesamt 60,64% (Vorjahr = 60,53%). Nur im Bereich der Vergütungs- / Besoldungsgruppe Vb/A9,„S“ sind Frauen mit rd. 44% unterrepräsentiert.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil mit rund 49% geringer als im mittleren Dienst. Anzumerken ist jedoch, dass im Bereich IV b / A 10 die Parität mit 60,96% übertroffen wird. Darüber hinaus ist im Bereich A 13 (Spitzenamt) weiterhin eine 100% Quote zu verzeichnen.

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 41,38% und ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2014 = 42,88%). Wie eingangs bereits erwähnt, hängt dies sowohl mit einer höheren Anzahl an Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der Frauen als auch mit einer Neueinstellung und einer Höhergruppierung im Bereich der Männer 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 54,59% in 2015. Die Parität wurde zum fünften Mal in Folge übertroffen.

2. Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung

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

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 62,15% (Vorjahr = 62,16%). Allgemein gilt immer noch: Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 48,67% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2014 = 48,96%). Dies liegt an einer Neueinstellung im Bereich der Männer sowie an einer Umsetzung und damit verbundenen Höhergruppierung aus dem Bereich Sozialdienst in den Bereich der allgemeinen Verwaltung. Im gehobenen Dienst schloss das Jahr 2015 mit einem Frauenanteil von rd. 51,0% ab (2014 = rd. 51,5%). Hier ergibt sich die Verringerung hauptsächlich durch die Wahrnehmung von Elternzeit und Teilzeit im Bereich der Frauen. Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil rund 70% (2014 = 69%). Hier sind die Veränderungen hauptsächlich durch Elternzeitrückkehrer sowie unbefristeten Stundenerhöhungen gekennzeichnet.

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

Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt rund 68%. Auffällig sind immer noch die hohen Frauenanteile im mittleren Dienst mit rd. 72% und im höheren Dienst mit rd. 66%. Im Bereich des mittleren Dienstes sind dies hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (33 Ganztags- und 44 Teilzeitkräfte teilen sich 60,43 Stellen). Der Anteil hat sich hier aufgrund von Stundenerhöhungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (2014 = 71,39%). Im Bereich des höheren Dienstes ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Verringerung von rd. 4 %. Der Prozentsatz sinkt jedoch alleine aufgrund der insgesamt gestiegenen Anzahl von Personen (sowohl Männer als auch Frauen) im höheren Dienst. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei rund 54% (2014 = 55%) und verringert sich leicht durch das Ausscheiden von Frauen aufgrund von Altersteilzeitfreizeitphasen / Beurlaubungen.

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

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von rund 48% aus. Im mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei rund 59% (2014 = 57%). Der Anstieg ergibt sich hier durch eine Elternzeitrückkehrerin.

Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation wie folgt dar:

In der Besoldungsgruppe A 10 wird die Parität mit 55,70% erneut übertroffen. Im Vorjahr waren es die Besoldungsgruppen A 10 und A 11, die an dieser Stelle mit 55,70% sowie 55,56% herausstachen. Veränderungen im Bereich der A 11er Besoldung ergeben sich aufgrund einer Beförderung nach A 12 sowie der Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Frauen. Der prozentuale Frauenanteil im Bereich der A 12er Besoldung bleibt jedoch wegen der Beurlaubung einer Beamtin zum Stichtag 31.12.2015 gleich. In der Besoldungsgruppe A 9 wird erstmalig wieder Parität erreicht. Dies ergibt sich durch eine Beförderung im Bereich der Männer von A 9 nach A 10. Der prozentuale Frauenanteil in der A 10er Besoldung bleibt hier aufgrund einer Versetzung zum Kreis Unna im Bereich der Männer gleich. Im „Spitzenamt“ A 13 ist seit 2014 weiterhin eine Frau vertreten. Somit bleibt hier der Frauenanteil von 100% bestehen. Für den gesamten gehobenen Dienst ergibt sich jedoch abschließend ein Frauenanteil von rund 48%, welcher die zuvor genannten Ergebnisse wieder relativiert.

Im höheren Dienst sind Frauen mit rd. 18% (Vorjahr 20%) vertreten. Die Verringerung entsteht durch die Gewährung von Teilzeit im Bereich der Frauen.

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 rd. 20% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2014 = rd. 22%). Grund hierfür ist eine Beurlaubung im Bereich der Frauen sowie eine Neueinstellung im Bereich der Männer.

Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil nur 4%.

Im höheren Dienst befindet sich unverändert eine Beschäftigte (Anteil neu = rd. 21%, Vorjahr 25% (Verringerung wegen Neueinstellung im Bereich der Männer)). Im gehobenen Dienst liegt der Wert ebenfalls unverändert bei rd. 33% (Vorjahr: 33%).

4. Berufsgruppe: Sozialdienst

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

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig – mit einer Ausnahme im mittleren Dienst - ausschließlich dem gehobenen Bereich zugeordnet. **Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 51% aus.** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (22:15) durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert. Während in der Vergütungs- / Besoldungsgruppe IV b / A 10 der Anteil der Frauen (rd. 62%) den der Männer übersteigt, findet sich in den Gruppen IVa und III gegenüber vier Männern keine Frau.

Im mittleren Dienst befindet sich ebenfalls keine Frau.

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

Die Frauen besetzen hier rd. 51% der Stellen (2014 = rd. 51%). Der Anstieg im gehobenen Dienst (2015 = 54% ; 2014 = 51%) ergibt sich durch die Umsetzung eines Sozialarbeiters in den Bereich der allgemeinen Verwaltung. 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 beträgt hier insgesamt rd. 51% (2014 = rd. 51%). 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 Beschäftigtenbereich (Tabelle: Seite 13 der Anlage). **Die unbefristet Beschäftigten sind ausschließlich weiblich. Im Bereich der befristet Beschäftigten befindet sich ein männlicher Erzieher.** Teilzeit wird überwiegend im mittleren Dienst in Anspruch genommen.

6. Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin

Die Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen besetzt (Tabelle: Seite 14 der Anlage).

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 mittlerer und gehobener Dienst besetzt.

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

Die männlichen Beschäftigten sind nahezu paritätisch im gehobenen sowie mittleren Dienst eingruppiert.

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

Es gibt weiterhin zwei Beamte in der EDV. Sie sind nach A 11 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 im gehobenen Dienst angesiedelt. **Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 47% und hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr deutlich verändert (2014 = 40%).** Ursache hierfür sind vergleichsweise viele Entfristungen im Bereich der Frauen (3 Entfristungen) als im Bereich der Männer (1 Entfristung). 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 rund 16% aus (Vorjahr rd. 16%). Im unteren Lohngruppenbereich kann ein Frauenanteil von rd. 36% (Vorjahr 71%) verzeichnet werden. Die starke Erhöhung im letzten Jahr hat sich durch viele Entfristungen im Bereich der Männer sowie Stundenreduzierungen im Bereich der Frauen wieder relativiert. Im oberen Lohngruppenbereich hat sich der Frauenanteil nochmals von 12,93% auf 14,05% erhöht. Die Erhöhung entsteht in der Hauptsache durch eine Höhergruppierung vom einfachen in den mittleren Dienst im Bereich der Küchenhilfen.

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 drei Frauen 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 neuen 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 43,86% (Vorjahr 48,00%). Wie eingangs bereits erwähnt, ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr durch Neubesetzung von in 2014 frei gewordenen Leitungsfunktionen auf der Ebene der Amtsleitung / stellv. Amtsleitung sowie Sachgebietsleitung mit mehr Männern als Frauen gesunken. Dennoch bleibt festzuhalten, dass im Vergleich zum Jahr 2013 (2013 = 42,86%) eine zwar geringe, aber dennoch konstante Erhöhung bestehen bleibt. Die gravierenden Veränderungen in der Organisationsstruktur der Stadt Bergkamen in 2014 zeigen daher weiterhin ihre Auswirkungen.

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 nach 50% in 2014 zum Stichtag 31.12.2015 auf 20% gesunken ist.** Dies liegt insbesondere daran, dass im Bereich der Handwerksberufe trotz Projekten wie z.B. Girls' / Boys' Day oder auch Praktikumsangeboten immer noch mehr Männer als Frauen vertreten sind. Betrachtet man nur die Ausbildungsbereiche „**Verwaltung**“ **ohne den Gärtner- bzw. Straßenbauer-Bereich** kann **ein Frauenanteil von 50%** festgehalten werden.

Das Ausbildungsjahr 2016 verspricht im Bereich der Handwerksberufe jedoch eine Veränderung. Wie oben bereits erwähnt, ist nach Durchführung der Vorstellungsgespräche für den Gärtnerbereich am 11.02.2016 beabsichtigt, 2 Frauen – davon eine in Teilzeit – auszubilden.