

Datum: 09.02.2018

Az.: kre-hr

Beschlussvorlage - öffentlich -

| | Beratungsfolge | Datum |
|----|----------------------------|------------|
| 1. | Haupt- und Finanzausschuss | 01.03.2018 |

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2017

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung

| | |
|---|--|
| Der Bürgermeister In Vertretung Dr.-Ing. Peters Erster Beigeordneter | |
|---|--|

| | | |
|-------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Amtsleiter Hartl | Sachbearbeiterin Kretschmer | Sichtvermerk GST Bierkämper |
|-------------------------|------------------------------------|------------------------------------|

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 11/1126 zur Kenntnis.

Sachdarstellung:

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

Im Rahmen der Novellierung des LGG NRW mit Wirkung vom 15.12.2016 wurde unter anderem der „Frauenförderplan“ in „Gleichstellungsplan“ umbenannt. Diese Umbenennung hat jedoch keine inhaltlichen Auswirkungen auf den nachfolgenden Bericht. Weiterhin kann der Gleichstellungsplan seitdem für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufgestellt bzw. fortgeschrieben werden.

Der Rat der Stadt Bergkamen beschloss in seiner Sitzung am 18.02.2016 den aktuellen fortgeschriebenen Gleichstellungsplan. Dieser Gleichstellungsplan ist befristet bis zum 17.02.2019. 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 2017 vorgelegt.

Die im Rahmen des Vortrags zum Bericht 2016 vorgestellte neue Quotenregelung bei Auswahlentscheidungen gemäß § 7 LGG NRW (in der Fassung vom 15.12.2016) wurde durch das Gesetz zur Änderung der § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz NRW / § 7 LGG NRW vom 13.09.2017 wieder auf den ursprünglichen Stand zurückgesetzt. Seit dem 28.09.2017 gilt wieder die ursprüngliche Quotenregelung, wonach Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, solange der Frauenanteil in den maßgeblichen Bereichen 50% unterschreitet („starre Quote“).

Zielvorgaben:

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans prognostizierten für das Jahr 2017 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil betrug am 31.12.2016 46,68% und hat sich zum **Stichtag 31.12.2017 auf 49,40%** erhöht. Um diese Situation zu analysieren und Entwicklungen erkennen zu können, wurden die Daten des Berichtes für das Jahr 2017 mit denen des Berichtes für das Jahr 2016 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 jedoch aktuell nicht in den statistischen Frauenanteil 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 2017 ein Frauenanteil von 49,64%** (2016 = 49,13 %).

Der Anstieg des Frauenanteils (*ohne Befristungen*) begründet sich insbesondere dadurch, dass im Jahr 2017 im Bereich der städtischen Familienzentren eine Vielzahl an Entfristungen erfolgt ist. 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 31.12.2017 nehmen zwei Mitarbeiterinnen der Stadt Bergkamen am Verwaltungslehrgang II teil. Eine weitere Mitarbeiterin hat im Mai 2017 den Verwaltungslehrgang I erfolgreich abgeschlossen.

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

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

Zum Stichtag 31.12.2017 befanden sich **133 Frauen und 39 Männer** in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Seite 26 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 39 gestiegen. Ursprünglich hing dies insbesondere damit zusammen, dass früher geringfügig Beschäftigte nicht im Stellenplan ausgewiesen wurden. Dies wurde im Rahmen des Stellenplanes für die Jahre 2005/2006 angepasst. Zum Stichtag 31.12.2017 sind mittlerweile 11 Männer geringfügig und 28 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. Anzumerken ist, dass unter den Teilzeitpersonen vier Personen im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, die statt der Vollzeitarbeit (i.d.R. 41 Stunden) auf 39 Stunden pro Woche reduziert haben.

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

Zudem beginnt zum 01.03.2018 eine Anwärterin für den gehobenen bautechnischen Dienst ihren Vorbereitungsdienst, wobei sie die Praxisabschnitte in der Verwaltung in Teilzeit absolvieren wird.

Analyse der Beschäftigungsstruktur 2017 (Anlage)

Das statistische Material des Jahres 2017 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die laut Stellenplan (Stand: 31.12.2017) beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs- sowie Entgeltgruppen.

Übergangsregelung ab Inkrafttreten des TVöD zum 01.10.2005:

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.

Bisher war unklar, wie sich der TVöD auf die statistische Auswertung des Gleichstellungsplanes auswirken sollte, da trotz der Einführung des TVöD die Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes nicht geändert wurden. Daher wurde bis 2016 die Statistik auf der Grundlage der alten Trennung zwischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern erstellt. Zur Information wurden die vergleichbaren neuen Entgeltgruppen aufgeführt. Die Trennung des Arbeiterinnen- und Arbeiterbereiches machte vor dem Hintergrund des Berufsbildes auch weiterhin Sinn. Für die ehemals Angestellten wurde einheitlich der Begriff der Beschäftigten und für die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter der Begriff „Beschäftigte in Handwerksberufen“ verwendet.

Weitere Berücksichtigung fand auch die Tarifeinigung zum Sozial- und Erziehungsdienst vom 27.07.2009. Seit dem 01.11.2009 richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den

Merkmale 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.

Neue Regelungen zu den Gruppen sowie Vergleichsgruppenzuordnungen gemäß § 7 LGG NRW

Mit Stand von Dezember 2017 hat die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW eine überarbeitete Handreichung zum Gleichstellungsplan herausgebracht. Zudem ist in § 7 Abs. 3 LGG NRW (in der Fassung vom 28.09.2017) mittlerweile geregelt, dass es sich bei den Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um die Tarifbeschäftigten des TVöD in Tätigkeiten handelt, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind. Deren Gruppenzugehörigkeit lässt sich bei einem Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW bestimmen. Klarstellend ist in § 7 Abs. 3 Satz 2 LGG NRW geregelt, dass die Zuordnung in der Anlage 2 ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung des LGG NRW gilt.

Im Vergleich zu der bis zum 14.12.2016 geltenden Fassung des § 7 Abs. 3 LGG NRW bilden die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter keine eigene Gruppe mehr. Vielmehr gehören diese ebenfalls zu den Tarifbeschäftigten nach dem TVöD, sodass es nur noch zwei Gruppen gibt:

- Gruppe 1: Beamtinnen und Beamte
- Gruppe 2: Beschäftigte nach dem TVöD

Folglich werden in diesem Bericht erstmals die Beschäftigten in Handwerksberufen in die Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit einbezogen.

Weiterhin wird mit diesem Bericht die Vergleichsgruppenbildung nach Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW umgesetzt. Hierdurch ergeben sich zum Teil Veränderungen hinsichtlich der bisherigen Vergleichsgruppenzuordnung (siehe Seite 3 der Anlage), die zur Folge haben, dass insbesondere in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (LG 1.2) und in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (LG 2.1) teilweise nicht auf die Analysewerte des Vorjahres vergleichend zurückgegriffen werden kann.

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 zeigt eine Gegenüberstellung der bisher verwendeten Vergleichsgruppenzuordnung sowie die ab diesem Bericht verwendete und gemäß der Anlage 2 zu § 7 Abs. 5 LGG NRW geltende Vergleichsgruppenzuordnung.

Die Tabelle auf Seite 4 enthält eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten (inkl. Handwerksberufe). Vergleichswerte des Vorjahres sind aufgrund der Einbeziehung der Handwerksberufe in die Auswertung nicht möglich.

Auf Seite 5 ist eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten (ohne Handwerksberufe) dargestellt, um auf Vergleichswerte des Vorjahres zurückgreifen zu können.

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 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 (mit Handwerksberufen) **(Tabelle: Seite 4 der Anlage)**

Unter Berücksichtigung der Beschäftigten in den Handwerksberufen wird laut Stellenplan mit Stichtag 31.12.2017 ein Frauenanteil von 49,40% erreicht. Zudem erfolgt nachrichtlich die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch erhöht sich der Frauenanteil leicht auf 49,64%.

Im Vergleich zu der Gesamtübersicht ohne die Beschäftigten in den Handwerksberufen (s. unten) ergeben sich ausschließlich Veränderungen in den LG 1.1 und LG 1.2. Dies liegt darin begründet, dass die Beschäftigten in den Handwerksberufen ausschließlich in den LG 1.1 und LG 1.2 eingruppiert sind. In beiden Bereichen führt die Einbeziehung in die Gesamtübersicht dazu, dass die Frauenanteile jeweils unter 50% liegen (LG 1.1 = 43,52% und LG 1.2 49,17%). Dies resultiert daraus, dass in den Handwerksberufen von insgesamt 92 Beschäftigten insgesamt 73 Männer sind.

2. Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (ohne Handwerksberufe) **(Tabelle: Seite 5 der Anlage)**

Ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in den Handwerksberufen wird laut Stellenplan mit Stichtag 31.12.2017 ein Frauenanteil von 57,86% erreicht (2016 = 55,06%) und somit erneut die „50%-Grenze“ übertroffen. Nachrichtlich erfolgt auch hier die Einbeziehung der befristet Beschäftigten. Dadurch ist der Frauenanteil (58,11%) ebenfalls höher als der Männeranteil und im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen (2016 = 57,58%).

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

In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (LG 1.1) hat sich der Frauenanteil auf 100% erhöht. Innerhalb der LG 1.1. befinden sich ausschließlich die Aufsichtskräfte des Stadtmuseums, bei denen bisher nur ein Mann beschäftigt war. Dieser ist in 2017 in Rente gegangen. Die Nachfolge ist derzeit über einen befristeten Vertrag geregelt.

In der LG 1.2 überwiegt der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen mit insgesamt 64,75% (2016 = 60,08%). Die Erhöhung des Gesamtanteils ergibt sich vor allem aus der hohen Anzahl an Entfristungen bei den Erzieherinnen im Bereich der städtischen Familienzentren.

In der LG 2.1 ist der Frauenanteil mit 50,54% geringer als in der LG 1.2. Jedoch wurde auch in diesem Bereich im Jahr 2017 die Parität übertroffen, wobei sich der Wert im Vergleich zum Vorjahr jedoch leicht verringert (2016 = 51,08%). Diese Verringerung resultiert insbesondere daraus, dass im technischen Bereich im Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen Entgeltordnung vier Männer nunmehr der LG 2.1 anstelle der LG 1.2 zuzuordnen sind.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (LG 2.2) beträgt der Frauenanteil 47,14% und ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2016 = 40,81%). Ursächlich hierfür ist die Teilzeitbeschäftigung eines Mannes sowie die Versetzung eines Beamten, ohne dass der Nachfolger unmittelbar in die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt nachrücken konnte (laufbahnrechtliche Vorgaben).

Im Vergleich zu den vergangenen Jahren lässt sich zusammenfassend erkennen, dass der Frauenanteil weiter angestiegen ist und zwar von 44,72% in 1999 auf 57,86 % in 2017. Die Parität wurde zum siebten Mal in Folge übertroffen.

3. Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung

3.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 6 der Anlage)

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 62,13% (2016 = 61,53%). Allgemein gilt immer noch: Je höher die Stellen bewertet sind, desto niedriger ist der Frauenanteil. In der LG 2.2 liegt der Frauenanteil bei 49,59% und ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2016 = 47,99%). Dies liegt an der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung eines Mannes sowie der Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung einer im Vorjahr noch in Teilzeit beschäftigten Frau.

In der LG 2.1 liegt zum 31.12.2017 ein Frauenanteil von 52,77% vor (2016 = 52,50%). Die Erhöhung resultiert insbesondere aus der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungen von zwei Männern.

In der LG 1.2 beträgt der Frauenanteil 69,27% (2016 = 68,65%). Hier resultiert die Erhöhung hauptsächlich aus unbefristet ausgesprochenen Stundenerhöhungen sowie der Teilzeit-Rückkehr einer sich ursprünglich in Elternzeit befindlichen Beschäftigten.

3.1.1 Allg. Verwaltung – Beschäftigte (Tabelle: Seite 7 der Anlage)

Der Gesamtanteil der mit Frauen besetzten Stellen überwiegt mit insgesamt 66,78%. Auffällig sind immer noch die hohen Frauenanteile in der LG 1.2 mit 71,27% und in der LG 2.2 mit 67,72%.

Im Bereich der LG 1.2 sind dies hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (34 Ganztags- und 41 Teilzeitkräfte teilen sich 59,76 Stellen). Der Anteil hat sich hier im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (2016 = 70,69%). Im Bereich der LG 2.2 ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Erhöhung um 2,69%. Der Frauenanteil in der LG 2.1 liegt bei rund 54% (2016 = 52%).

Insgesamt kann auf die Begründungen zu Punkt 2.1 zurückgegriffen werden.

3.1.2 Allg. Verwaltung – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 8 der Anlage)

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 50,87% aus.

In der LG 1.2 liegt der Anteil der Frauen bei 57,31% (2016 = 56,52%). Die Erhöhung ergibt sich aus der Verringerung einer Beurlaubung bei gleichzeitiger Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit 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 66,67% verringert (2015 = 75,00%), da eine Beamtin nach A 10 befördert wurde. Dementsprechend erhöht sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 10, jedoch lediglich geringfügig auf 57,38% (2016 = 55,70%), da eine weitere Beamtin nach A 11 befördert wurde, weshalb sich in der Besoldungsgruppe A 11 der Frauenanteil um 7,68% auf 82,36% erhöht.

Der Anteil in der Besoldungsgruppe A 12 beläuft sich zum 31.12.2017 auf 22,16% (2016 = 30,00%). Die Verringerung des Frauenanteils ergibt sich daraus, dass eine Beamtin der seit 2017 Elternzeit in Anspruch nimmt und eine weitere Beamtin ihre Arbeitszeit geringfügig reduziert hat. Demgegenüber steht die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung bei einem Mann.

Im „Spitzenamt“ A 13 LG 2.1 ist seit 2014 weiterhin eine Frau vertreten. Somit bleibt hier der Frauenanteil von 100,00% bestehen.

Für die gesamte LG 2.1 ergibt sich abschließend ein Frauenanteil von 53,40%. Dieser ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (2016 = 53,09%).

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

4. Berufsgruppe: Technische Berufe (Tabelle: Seite 9 der Anlage)

Da sich zum Stichtag die Beschäftigten im technischen Bereich fast ausschließlich im Beschäftigtenverhältnis befinden, ist die Auswertung der Tabellen auf Seite 9 und 10 der Anlage nahezu identisch. Tabelle 11 „Beamtinnen und Beamte“ weist die Daten für zwei Beamte und eine Beamtin aus.

Der durchschnittliche Anteil der Frauen im technischen Bereich liegt bei 19,73% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (2016 = 19,41%). Grund hierfür ist die Versetzung eines Beamten ohne dass es in der Vertretungskette im Jahr 2017 zu einer Nachbesetzung gekommen ist. Gleichzeitig wurde bei einem Mann die Arbeitszeit unbefristet erhöht, sodass sich insgesamt lediglich eine geringe Erhöhung des Frauenanteils ergibt.

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 24,28% (Vorjahr 30,14 %) gesunken. Die Verringerung resultiert daraus, dass im technischen Bereich im Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen Entgeltordnung vier Männer nunmehr der LG 2.1 anstelle der LG 1.2 zuzuordnen sind.

In der LG 2.2 befindet sich unverändert eine Beschäftigte (Anteil 2017 = 35,46% / 2016 = 20,75%). Die Erhöhung resultiert aus der Versetzung eines Beamten.

5. Berufsgruppe: Sozialdienst

5.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 12 der Anlage)

Die Beschäftigten im Sozialdienst sind bewertungsmäßig – mit drei Ausnahmen - ausschließlich der LG 2.1 zugeordnet. **Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 64,04% aus.** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (28:12) durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert.

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.

In der LG 1.2 hat sich aufgrund einer Entfristung der Frauenanteil von 37,60% in 2016 auf 52,44% in 2017 erhöht.

5.1.1 Sozialdienst – Beschäftigte (Tabelle: Seite 13 der Anlage)

Die Frauen besetzen hier 61,81% der Stellen (2016 = 55,74%). Der Anstieg in der LG 2.1 (2017 = 62,65%; 2016 = 57,16%) ergibt sich aus der Entfristung von drei Sozialarbeiterinnen und der Vollzeitbeschäftigung einer zuvor in Teilzeit beschäftigten Sozialarbeiterin. Dagegen steht das Beschäftigungsende einer in Teilzeit beschäftigten Sozialarbeiterin. Ansonsten entspricht die Einzelanalyse den Aussagen der Gesamtübersicht (Tabelle: Seite 11 der Anlage).

5.1.2 Sozialdienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 14 der Anlage)

Der Anteil der Frauen hat sich auf 72,01% erhöht (2016 = 63,19%). Die Erhöhung resultiert aus der Pensionierung eines Sozialarbeiters.

6. Berufsgruppe: Erziehungsdienst (Tabelle: Seite 15 der Anlage)

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 100% auf 96,25% verringert. Dies liegt daran, dass mittlerweile zwei Männer unbefristet als Erzieher beschäftigt sind.** Teilzeit wird überwiegend in der LG 1.2 in Anspruch genommen.

7. Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin (Tabelle: Seite 16 der Anlage)

Die Stellen sind zu 100% mit männlichen Personen besetzt.

8. Berufsgruppe: EDV

8.1 Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 17 der Anlage)

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

8.1.1 EDV – Beschäftigte (Tabelle: Seite 18 der Anlage)

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

8.1.2 EDV – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 19 der Anlage)

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

9. Berufsgruppe: Musikschullehrerinnen und –lehrer (Tabelle: Seite 20 der Anlage)

Es handelt sich ausschließlich um Beschäftigtenverhältnisse. Die Stellen sind durchweg in der LG 2.1 angesiedelt. **Der Frauenanteil hat sich auf 42,02% verringert (2016 = 46,98%).** Dies liegt daran, dass die bereits seit mehreren Jahren bestehenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse aus dem Bereich "JeKITS" (Jedem Kind Instrumente, Tanzen, Singen) entfristet wurden. Dies betraf ausschließlich männliche Beschäftigte.

10. Berufsgruppe: Beschäftigte in Handwerksberufen (Tabelle: Seite 21 der Anlage)

Die Gesamtzahl weist einen Frauenanteil von 14,33% (2016 = 13,91%) aus. Im unteren Lohngruppenbereich kann ein Frauenanteil von 37,03% (2016 = 34,66%) verzeichnet werden. Die Erhöhung resultiert aus dem Rentenbeginn eines ursprünglich geringfügig beschäftigten Mannes. Im oberen Lohngruppenbereich hat sich der Frauenanteil von 12,10% auf 11,11% verringert. Die Verringerung entsteht ebenfalls aus Entfristungen bei den Männern, die die Vollzeitrückkehr einer zuvor in Teilzeit beschäftigten Frau aufwiegt.

11. Berufsgruppe: Praktikantinnen und Praktikanten (Tabelle: Seite 22 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 beschäftigt. Im Sozialdienst ist seit 2017 eine Frau tätig.

12. Berufsgruppe: Wahlbeamtinnen / Wahlbeamte (Tabelle: Seite 23 der Anlage)

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%.

13. Struktur der Führungsebenen (Tabelle: Seite 24 der Anlage)

Im Bereich der Führungsebene **sinkt der Frauenanteil in 2017 auf 42,11% (2016 = 43,86%)** durch die Elternzeit einer Sachgebietsleiterin sowie durch die Besetzung der Amtsleitungsstellen in dem zum 01.07.2017 neu geschaffenen Amt „Immobilienwirtschaft“ sowie der seit dem 01.02.2017 neu eingerichteten Stabsstelle „Wirtschaftsförderung / Tourismus“ mit Männern. **Es ist an dieser Stelle anzumerken, dass sich mit Wirkung vom 01.02.2018 der Frauenanteil auf 44,83% erhöht, da sowohl eine Sachgebietsleitungsstelle als auch die Funktion der stellvertretenden Amtsleitung im Amt „Immobilienwirtschaft“ mit Frauen besetzt wird.**

14. Auszubildende **(Tabelle: Seite 25 der Anlage)**

Anhand der Übersicht wird deutlich, dass der **Frauenanteil zum Stichtag 14.12.2016 auf 44,44% angestiegen ist (2016 = 33,33%)**. Dies liegt daran, dass im Gärtnerbereich zwei Männer ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben und lediglich ein Mann neu ausgebildet wird. Weiterhin wird im gehobenen bautechnischen Dienst eine Frau neu ausgebildet. Bei den Verwaltungsfachangestellten werden ein Mann und eine Frau neu ausgebildet und im gehobenen nichttechnischen Dienst sind es zwei Männer, die ihren Vorbereitungsdienst in 2017 begonnen haben.

Insgesamt waren es zum 31.12.2017 neun Auszubildende: vier Frauen und fünf Männer.