

Datum: 12.02.2020

Az.: kre-hr

**Beschlussvorlage - öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	05.03.2020

**Betreff:**

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2019

**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	Kretschmer	Bierkämper

**Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Vorlage – Drucksache Nr. 11/1809 – 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 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 die Fortschreibung des aktuellen Gleichstellungsplans für einen Zeitraum von fünf Jahren (21.02.2019 bis zum 20.02.2024).

Gemäß § 5 a Abs. 1 LGG NRW ist innerhalb von sechs Monaten 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. Unter Berücksichtigung dieser gesetzlichen Regelung wäre eine Berichterstattung an den Rat somit spätestens am 20.08.2024 erforderlich.

Da der Rat der Stadt Bergkamen jedoch beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wird im Folgenden der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes für das Jahr 2019 vorgelegt.

Der nachfolgende Bericht gliedert sich in zwei Teile:

***Teil A: Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans für das Jahr 2019***

***Teil B: Ausblick auf die Fortschreibung des Gleichstellungsplans im Jahr 2024***

## **Teil A – Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans für das Jahr 2019**

### **1. Anmerkungen zur Berechnungsgrundlage:**

Da auch im Jahr 2019 keine aktualisierten Verwaltungsvorschriften zum LGG veröffentlicht wurden, wird entsprechend der Ankündigung zum Bericht für das Jahr 2018 nunmehr für die Berechnung der Quoten die Berechnungsgrundlage verwendet, die in der Handreichung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW aus Dezember 2017 dargestellt wurde. Um Veränderungen darzustellen, erfolgte bei der Berichterstattung für das Jahr 2018 die Ermittlung der Quoten nach der alten Berechnungsgrundlage sowie parallel nach der neuen Berechnungsgrundlage. Hierdurch können im folgenden Bericht die Werte zum Stichtag 31.12.2019 mit denen zum Stichtag 31.12.2018 verglichen werden. Ein Vergleich mit Werten bis zum Jahr 2017 ist mangels Vergleichbarkeit nicht mehr möglich.

Die für die Analyse der Beschäftigtenstruktur verwendete Berechnungsgrundlage sieht vor, dass bei der Berechnung **alle Beschäftigten einzubeziehen sind**, die sich zum Stichtag 31.12.2019 in einem Dienst- und Arbeitsverhältnis befanden. Hierunter zählen **auch befristet Beschäftigte sowie Beurlaubte**. Weiterhin sind **auch Anwärterinnen 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). Selbiges gilt für Bundesfreiwilligendienstleistende.

Obwohl das LGG für die Feststellung einer möglichen Unterrepräsentanz von Frauen lediglich eine Aufteilung differenziert nach den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und den Laufbahnen besonderer Fachrichtung (Gesundheit / Technische Dienste / Nichttechnische Dienste / Bildung und Wissenschaft) vorgibt, erfolgt für eine bessere Übersicht und Transparenz wie in den vergangenen Jahren weiterhin eine Trennung zwischen folgenden Berufsgruppen:

- Allgemeine Verwaltung
- Technischer Dienst
- Sozialdienst
- Erziehungsdienst
- Hausmeister
- EDV
- Musikschule
- Handwerksberufe

Diese detaillierte Aufteilung nach Berufsgruppen wird auch in der oben genannten Handlungsempfehlung befürwortet. Zudem wird diese Aufteilung auch bei einer Prüfung der Unterrepräsentanz der Frauen anlässlich von Stellenausschreibungen verwendet.

### **2. Zielvorgaben des Gleichstellungsplans für das Jahr 2019**

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans prognostizierten für das Jahr 2019 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil ohne Differenzierung nach den einzelnen Berufsgruppen betrug am 31.12.2018 54,34% und hat sich zum **Stichtag 31.12.2019 geringfügig um 0,32% auf 54,02%** verringert. Um den Grund für die Verringerung des Frauenanteils zu analysieren, wurden die Daten für das Jahr 2019 mit denen für das Jahr 2018 verglichen (s. Nr. 5. Analyse der Beschäftigtenstruktur).

Trotz der Verringerung des **Frauenanteils** liegt dieser auch **zum Stichtag 31.12.2019 bei über 50 Prozent**, sodass erneut **Parität erreicht** werden konnte.

### **3. 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 31.12.2019 nahmen unverändert zwei Frauen und zwei Männer am Verwaltungslehrgang 2 teil. Zudem nahm ein Mann am Verwaltungslehrgang 1 teil. Eine Frau musste in 2019 aus gesundheitlichen Gründen vom Verwaltungslehrgang 1 abgemeldet werden.

Neuanmeldungen zu den Verwaltungslehrgängen sind in 2019 nicht erfolgt, da die Lehrgänge im Laufe des Jahres durch die zuständigen Stellen grundlegend überarbeitet wurden.

### **4. 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 31.12.2019 befanden sich **156 Frauen und 41 Männer** in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe auch Nr. 5.11).

Seit einiger 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.

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. Auch Teilzeitanträgen von Beschäftigten, die keine minderjährigen Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen betreuen und die Teilzeit aus sonstigen Gründen beantragen (u.a. der Wunsch nach mehr Zeit für das Privatleben), wird, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, entsprochen. In jedem Fall wird die beantragte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen.

Auch im Bereich der Ausbildung ist die Teilzeitbeschäftigung inzwischen fester Bestandteil. So geht der Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (TVAöD) zwar 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 bei den Beamtinnen und Beamten ist eine Teilzeitausbildung möglich.

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 mittlerweile fester Bestandteil der Ausschreibungen für Ausbildungen.

Aktuell wird eine Verwaltungsfachangestellte in Teilzeit ausgebildet. Zwei weitere Auszubildende (eine Gärtnerin und eine Anwärterin im bautechnischen Dienst), die ihre Ausbildung ebenfalls in Teilzeit absolviert haben, haben ihre Ausbildung im Jahr 2019 erfolgreich beendet und konnten anschließend, ebenfalls in Teilzeit, übernommen werden.

Weiterhin spiegelt sich das Bedürfnis der Beschäftigten nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben in der Gestaltung der Arbeitszeit wieder. Hier werden nach Möglichkeit die von den Beschäftigten gewünschten Arbeitszeitmodelle umgesetzt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Arbeitszeitmodelle mit der geltenden Dienstvereinbarung im Einklang stehen. 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, besondere Kernarbeitszeiten, Gewährung von Gleitzeit usw.).

## **5. Analyse der Beschäftigungsstruktur 2019**

**Das statistische Material des Jahres 2019 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage 1 beigefügt.** Erhoben wurden die am Stichtag 31.12.2019 beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs- sowie Entgeltgruppen.

In der Tabelle auf Seite 1 erfolgt eine Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen seit 2018. Wie bereits oben dargestellt, ist eine weitergehende vergangenheitsbezogene Darstellung aufgrund der Änderung der Berechnungsgrundlage nicht möglich. In der Tabelle sind alle am jeweiligen Stichtag bei der Stadt Bergkamen tätigen Beamtinnen, Beamten und Arbeitnehmer/innen zusammengefasst. Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie Beurlaubte werden jeweils pro Kopf berücksichtigt. Sofern in den folgenden Tabellen vereinzelt Zahlen mit Dezimalstellen enthalten sind, handelt es sich hierbei um Beschäftigte, die mit zwei Arbeitsverträgen beschäftigt sind.

Die Tabelle auf Seite 2 zeigt die gemäß LGG für den kommunalen Bereich geltende Vergleichsgruppenzuordnung zwischen den Arbeitnehmer/innen und den Beamtinnen und Beamten.

Die Tabelle auf Seite 3 enthält eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten. Die Seiten 4 bis 19 enthalten detaillierte Darstellungen der oben genannten Berufsgruppen. Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen für Arbeitnehmer/innen sowie Beamtinnen und Beamte erstellt. Diese Einzellisten wurden in einer „Gesamt“-Liste pro Berufsgruppe summiert.

Die Tabelle auf Seite 20 bildet die Führungsebene ab. Berücksichtigt wurden hier die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie die Amtsleitungen, die stellvertretenden Amtsleitungen, die Sachgebietsleitungen und die Leitungen von Außenstellen bzw. Einrichtungen.

Seite 21 enthält eine Übersicht der Teilzeitbeschäftigten.

Eine Übersicht der Ausbildungssituation der Stadt Bergkamen findet sich auf Seite 22, wobei hier neben dem Stichtag 31.12.2019 auch die vorangegangenen beiden Jahre (Stichtage 31.12.2017 und 31.12.2018) dargestellt werden. Weiterhin wird ein Ausblick auf den Stichtag 31.12.2020 gegeben.

## **5.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 3)**

Insgesamt waren am 31.12.2019 535 Personen bei der Stadt Bergkamen beschäftigt. Dies sind 16 Personen mehr als im Vorjahr. Hiervon übten 37% Personen ihre Beschäftigung in Teilzeit aus (entspricht 197 Personen). 325 Personen (bzw. 61%) waren in Vollzeit tätig und 13 Personen (bzw. 2%) waren beurlaubt.

Die 535 Personen verteilen sich auf 289 Frauen (2018 = 282 Frauen) und 246 Männer (2018 = 237 Männer).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei 47,5 Jahren.

**Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil insgesamt leicht gesunken ist und zwar von 54,34% auf 54,02%** (289 Frauen zu 246 Männern). Dennoch konnte auch zum Stichtag 31.12.2019 die Parität übertroffen werden. Vereinfacht gesagt resultiert diese Verringerung des Frauenanteils daraus, dass zum Stichtag 31.12.2019 neun Männer mehr als zum Stichtag 31.12.2018 beschäftigt waren. Bei den Frauen beträgt die Erhöhung dagegen lediglich sieben.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen getrennt, ergibt sich ein differenzierteres Bild:

- Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (LG 1.1) – **Verringerung des Frauenanteils** von 54,84% auf 50,00% (-4,84%)
- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1.2) – **Verringerung des Frauenanteils** von 54,18% auf 54,13% (-0,05%)
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (LG 2.1) – **Erhöhung des Frauenanteils** von 54,39% auf 55,37% (+0,98%)
- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (LG 2.2) – **Verringerung des Frauenanteils** von 55,56% auf 47,62% (-7,94%)

Gründe für die Veränderungen des Frauenanteils sind Neueinstellungen, Austritte, Höhergruppierungen und Beförderungen sowie Wechsel der Laufbahngruppen.

Hinsichtlich der Gründe für die einzelnen Veränderungen des Frauenanteils wird auf die nachfolgenden Ausführungen für die einzelnen Berufsgruppen verwiesen.

## **5.2 Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung**

### **5.2.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 4)**

**Der Frauenanteil beträgt 64,43% (2018 = 64,78%).** Insgesamt hat sich der Frauenanteil leicht verringert (um 0,35%).

Bei einer Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen ergibt sich bei der LG 2.2 eine Verringerung auf 52,94% (2018 = 60%) und bei der LG 2.1 eine Verringerung auf 55,13% (2018 = 55,26%). Bei den LG 1.1 und 1.2 hat sich der Frauenanteil dagegen jeweils erhöht: in der LG 1.1 von 70,00% auf 75,00% und in der LG 1.2 von 70,54% auf 70,98%.

Es wird auf die unter 5.2.2 und 5.2.3 aufgeführten Begründungen verwiesen.

### 5.2.2 Allg. Verwaltung – Arbeitnehmer/innen (Tabelle: Seite 5)

**Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung überwiegt der Frauenanteil mit insgesamt 67,70%.** Auffällig sind hierbei die hohen Frauenanteile in der LG 1.2 mit 71,88% und in der LG 2.2 mit 72,73%. Auch in der LG 1.1 liegt mit 75% ebenfalls ein hoher Frauenanteil vor.

Der LG 1.1 sind insgesamt vier Aushilfskräfte aus dem Bereich der Kulturverwaltung zugeordnet. Die Erhöhung des Frauenanteils resultiert in diesem Bereich daraus, dass für einen ausgeschiedenen Mann eine Frau neu eingestellt wurde. Im Übrigen ist anzumerken, dass in 2018 diesem Bereich auch noch die Aufsichtskräfte im Stadtmuseum zugeordnet waren, die jedoch tatsächlich dem Bereich der Handwerksberufe zuzuordnen sind.

Dem Bereich der LG 1.2 sind hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte zugeordnet, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (41 Ganztags- und 43 Teilzeitkräfte). Der Anteil hat sich hier im Vergleich zum Vorjahr auf 71,88 % erhöht (2018 = 71,17%). Dies resultiert daraus, dass mehr Frauen als Männer neu eingestellt wurden und zudem ein Mann durch Höhergruppierung in die LG 2.1 gewechselt wurde.

Der Frauenanteil in der LG 2.1 liegt bei 53,66% (2018 = 55,00%). Die Verringerung des Frauenanteiles resultiert aus der oben genannten Höhergruppierung eines Mannes.

Im Bereich der LG 2.2 ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Verringerung von 80,00% auf 72,73%, da ein Mann aus dem Sozialdienst in die Allgemeine Verwaltung gewechselt ist.

### 5.2.3 Allg. Verwaltung – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 6)

**Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 55,00% (2018 = 55,17%) aus.**

In der LG 1.2 liegt der Frauenanteil unverändert bei 64,71%.

In der LG 2.1 hat sich der Frauen geringfügig von 55,56% auf 56,76% erhöht. Dies resultiert daraus, dass sich bei den Anwärtnerinnen und Anwärterin der Frauenanteil auf 50% ausgeglichen hat (2018 = 33,33%). Bei den Männern wurde zwar ein Mann neu eingestellt. Ein anderer Mann ist dagegen in die LG 2.2 aufgestiegen, sodass sich die Änderungen nicht auf den Frauenanteil ausgewirkt haben.

In der LG 2.2 sind Frauen mit 16,67% (2018 = 20,00%) vertreten. Die Verringerung resultiert aus dem Aufstieg eines Mannes von der LG 2.1 in die LG 2.2.

## **5.3 Berufsgruppe: Technischer Dienst (Tabelle: Seite 7)**

### 5.3.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 7)

**Der Frauenanteil beträgt insgesamt 32,50% (2018 = 28,95%).**

Während in der LG 1.2 und in der LG 2.1 der Frauenanteil jeweils um rund 3% gestiegen ist, verringerte er sich in der LG 2.2 von 33,33% auf 25,00%.

Hinsichtlich der Begründungen wird auf die nachfolgenden Erläuterungen zu den Seiten 8 und 9 verwiesen.

### 5.3.2 Technischer Dienst – Arbeitnehmer/innen (Tabelle: Seite 8)

Der **Frauenanteil ist insgesamt um 4,33% auf 28,57%** gestiegen.

In der LG 1.2 hat sich der Frauenanteil aufgrund des Beginns der Altersteilzeit-Freizeitphase eines Mannes sowie dem Aufstieg eines Mannes in die LG 2.1 von 11,11% auf 14,29% erhöht. Darüber hinaus wird sich der Frauenanteil aufgrund des Ausscheidens eines Mannes und der Nachbesetzung der Stelle mit einer Frau in 2020 weiter erhöhen.

In der LG 2.1 ist der Frauenanteil auf 30,77% (2018 = 27,27%) gestiegen. Grund hierfür ist insbesondere der Rentenbeginn eines Mannes. Im Übrigen ist in diesem Bereich mit einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils zu rechnen, da in der EG 12 eine Frau neu eingestellt wird. In der LG 2.2 liegt der Frauenanteil unverändert bei 50,00%.

### 5.3.2 Technischer Dienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 9)

Der Frauenanteil im Bereich des technischen Dienstes liegt bei den Beamtinnen und Beamten **unverändert bei 60,00%**.

Im technischen Dienst befinden sich Beamtinnen und Beamte ausschließlich in den LG 2.1 und 2.2. Innerhalb der LG 2.2 liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0,00%, wobei sich die Anzahl der Männer auf zwei erhöht hat. Dies liegt daran, dass ein Mann von der LG 2.1 in die LG 2.2 aufgestiegen ist. Dieser Aufstieg führte dazu, dass sich der Frauenanteil in der LG 2.1 von 75,00% auf 100,00% erhöht hat.

## **5.4 Berufsgruppe: Sozialdienst**

### 5.4.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 10)

**Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 74,27% aus.** Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (35:12) durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert.

### 5.4.2 Sozialdienst – Arbeitnehmer/innen (Tabelle: Seite 11)

**Die Frauen überwiegen mit einem Anteil von 74,11% (2018 = 70,27%).**

In der LG 1.2 befinden sich auch weiterhin ausschließlich Frauen, sodass hier ein Frauenanteil von 100,00% vorliegt. In der LG 2.1 hat sich der Frauenanteil von 66,67% auf 72,22% erhöht. Grund für die Erhöhung sind der Wechsel eines Mannes in die Allgemeine Verwaltung sowie der Beginn der Altersteilzeit-Freizeitphase eines weiteren Mannes.

### 5.4.3 Sozialdienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 12)

Es befinden sich ausschließlich in der LG 2.1 Beamtinnen und Beamte. **Der Anteil der Frauen hat sich von 80% auf 75% verringert.** Die Verringerung resultiert daraus, dass eine Sozialarbeiterin in den Ruhestand gegangen und eine weitere in die Freizeitphase der Altersteilzeit eingetreten ist.

## **5.5 Berufsgruppe: Erziehungsdienst (Tabelle: Seite 13)**

Die im Erziehungsdienst angesiedelten Stellen befinden sich ausschließlich im Tarifbereich (LG 1.2 und LG 2.1). **Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil von 96,61% auf 91,94% verringert.** Dies liegt daran, dass im Jahr 2019 zwei Männer neu eingestellt wurden.

### **5.6 Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin (Tabelle: Seite 14)**

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

### **5.7 Berufsgruppe: EDV**

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

### **5.8 Berufsgruppe: Musikschullehrerinnen und –lehrer (Tabelle: Seite 18)**

Es handelt sich ausschließlich um Arbeitsverhältnisse im Tarifbereich. **Der Frauenanteil bleibt unverändert bei 35,29%**. Erwähnenswert ist in diesem Bereich, dass im Jahr 2019 eine Frau die Fachbereichsleitung von einem Mann übernommen hat. Obwohl hiermit eine Stundenreduzierung bei dem Mann und eine Stundenerhöhung bei der Frau verbunden war, hat dies aufgrund der „Pro-Kopf-Berechnung keine Auswirkungen auf die Quote.

### **5.9 Berufsgruppe: Arbeitnehmer/innen in Handwerksberufen (Tabelle: Seite 19)**

Auch im Bereich der Handwerksberufe handelt es sich ausschließlich um Beschäftigungsverhältnisse. **Die Gesamtzahl weist einen erhöhten Frauenanteil von 24,78% (2018 = 23,36%) aus.**

Im unteren Entgeltgruppenbereich kann ein Frauenanteil von 46,67% (2018 = 47,62%) verzeichnet werden. Die Verringerung resultiert insbesondere aus dem Rentenbeginn einer Frau und den zusätzlichen Einstellungen von Männern anlässlich von Krankheitsvertretungen. Im oberen Entgeltgruppenbereich hat sich der Frauenanteil durch die Einstellung von drei männlichen Auszubildenden von 17,44% auf 16,87% verringert.

Trotz der Verringerung bei einer Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen hat sich der Gesamtanteil der Frauen mathematisch gesehen durch die Veränderung der Gesamtanzahl der beschäftigten Männer und Frauen erhöht (jeweils drei Frauen und Männer mehr als in 2018).

### **5.10 Struktur der Führungsebenen (Tabelle: Seite 20)**

Im Bereich der Führungsebene hat sich der **Frauenanteil um 3,13% auf 38,98%** verringert. Grund für die Verringerung ist, dass zum einen das Sachgebiet 51.2 im Jugendamt in 2019 mit einem Mann neubesetzt wurde (2018 = unbesetzt) und zudem im Amt für Bauberatung, Bauordnung, Bauverwaltung das Sachgebiet Bauverwaltung neu eingerichtet und mit einem Mann besetzt wurde. Dieser übernimmt zudem auch die zuvor unbesetzte Funktion der stellvertretenden Amtsleitung. Weiterhin ist auch die Funktion der Leitung der Stadtbibliothek seit Mitte 2019 unbesetzt, die zuvor mit einer Frau besetzt war.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass zum 01.01.2020 eine Frau die Sachgebietsleitung der Kulturverwaltung und die stellvertretende Amtsleitung des Kulturreferats von einem Mann übernommen hat. Weiterhin wird im Laufe des Jahres 2020 eine Frau die Sachgebietsleitung des Sachgebiets Tiefbau, Verkehr, Stadtgrün, Friedhofswesen innerhalb des Amtes für Planung, Tiefbau, Umwelt übernehmen. Derzeit übernimmt ein Mann die kommissarische Leitung und wurde entsprechend bei der Berechnung der Quote berücksichtigt.

### **5.11 Teilzeitbeschäftigung (Tabelle: Seite 21)**

Die **Teilzeitquote hat sich von 79,03% auf 79,19% erhöht**. Insgesamt waren am Stichtag 31.12.2019 **156 Frauen und 41 Männer in Teilzeit** beschäftigt. (2018: 147 Frauen und 39 Männer). 55% der Teilzeitbeschäftigten wurden mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung ausgeübt. Rund 24% gingen einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung nach.

Bei den Beamtinnen hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten verringert. Dies resultiert daraus, dass zwei in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen aus dem aktiven Dienst ausgeschieden sind. Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer liegt bei den Beamten unverändert bei drei.

Bei den Arbeitnehmer/innen hat sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer um zwei erhöht. Hier ist anzumerken, dass ein Mann zur Betreuung seiner Kinder eine Teilzeitbeschäftigung beantragt hatte und ein weiterer Mann nach Rentenbeginn noch zeitweise in Teilzeit weiterbeschäftigt wurde. Bei den Frauen hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um neun erhöht. Dies resultiert insbesondere aus Beschäftigten, die nach Ende einer Beurlaubung ihren Dienst in Teilzeit wieder aufgenommen haben sowie aus Neueinstellungen von Beschäftigten mit Teilzeitwunsch.

### **5.12 Ausbildungsübersicht (Tabelle: Seite 22)**

Anhand der Übersicht wird die **Veränderung des Frauenanteils bei den Ausbildungen und Jahrespraktika** deutlich.

Anzumerken ist, dass die Fachoberschulpraktika nicht in die Berechnung der Gesamtquote mit einbezogen wurden, obwohl diese in der Tabelle mit aufgeführt sind. Hintergrund ist, dass diese Praktika noch nicht auf eine anschließende hauptberufliche Tätigkeit, sondern auf den Erwerb der entsprechenden schulischen Voraussetzung für eine weitergehende Ausbildung abzielen.

In 2017 lag der Frauenanteil bei 58%, in 2018 bei 63% und in 2019 bei 44%. Zum Stichtag 31.12.2020 wird der Frauenanteil bei voraussichtlich 48% liegen.

Die Verringerung des Frauenanteils um 19% von 2018 auf 2019 liegt daran, dass im Jahr 2019 insgesamt mehr Männer als Frauen eine Ausbildung absolvieren (14 Männer zu 11 Frauen).

Hier ist anzumerken, dass in 2019 folgende Ausbildungsberufe neu angeboten wurden:

- Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration
- Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher (PiA)

Insbesondere für die neu angebotene PiA-Ausbildung ist als erfreuliche Entwicklung festzustellen, dass in diesem Bereich sowohl eine Frau als auch ein Mann ausgebildet werden. Da die Berufsgruppe Erziehungsdienst schwerpunktmäßig mit Frauen besetzt ist, ist die Ausbildung männlicher Nachwuchskräfte hier erstrebenswert.

## **Teil B – Ausblick auf die Fortschreibung des Gleichstellungsplans im Jahr 2024**

Aufgrund einer vorliegenden Anregung der Gleichstellungsbeauftragten Martina Bierkämper wird an dieser Stelle ein Ausblick auf die Fortschreibung des Gleichstellungsplans nach Ende der aktuellen Laufzeit gegeben:

Abschnitt drei des LGG beinhaltet Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Regelungen sind in Nr. 5 des aktuellen Gleichstellungsplans aufgeführt und beinhalten derzeit Maßnahmen zur Gestaltung von individuellen Arbeitszeitmodellen, Gewährung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.

In Ergänzung zu diesen Maßnahmen regt die Gleichstellungsbeauftragte an, diesen Bereich um die Maßnahme „Mobiles Arbeiten“ zu erweitern.

Hintergrund sind gesellschaftliche Veränderung, die dazu führen, dass sich Beschäftigte vermehrt flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeit wünschen, ohne jedoch Entgeltverluste durch Verringerung der Arbeitszeit in Kauf zu nehmen. Dies gilt hierbei sowohl für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, als auch für Beschäftigte ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige (Stichwort: Vereinbart von Beruf und Privatleben).

Neben den bisher bei der Stadt Bergkamen vorhandenen Möglichkeiten der Gewährung von Teilzeitbeschäftigung und Bewilligung von individuellen Arbeitszeitmodellen (stets unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten), spielt hier auch das Thema „Mobiles Arbeiten“ eine zunehmend an Bedeutung gewinnende Rolle.

Hauptvorteil des Mobilen Arbeitens ist eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung unter Beibehaltung des Stundenumfangs und der bisherigen Entgelthöhe für die Beschäftigten verbunden mit einer Attraktivitätssteigerung der Stadt Bergkamen als Arbeitgeber.

Bevor die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens jedoch in der Praxis umgesetzt werden kann, sind entsprechende Planungsschritte erforderlich, die auch bereits angestoßen wurden, dennoch einige Zeit in Anspruch nehmen werden. Hierzu zählen unter anderem die Bereitstellung der technischen Infrastruktur und die Beachtung rechtlicher Rahmenbedingungen (insbesondere Datenschutz, Erarbeitung einer entsprechenden Dienstvereinbarung). Zudem ist zu prüfen, in welchen Bereichen der Stadtverwaltung Mobiles Arbeiten tatsächlich umsetzbar ist.

Aktuell werden bereits Gespräche zur Umsetzung von Mobilem Arbeiten innerhalb des Verwaltungsvorstandes besprochen. Zudem wird aktuell eine Möglichkeit getestet, mit der die notwendige städtische technische Infrastruktur an den privaten Rechnern der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden kann.

Da auch seitens der Verwaltung die positiven Aspekte des Mobilen Arbeitens erkannt werden, soll die Maßnahme in der Fortschreibung des Gleichstellungsplans im Jahr 2024 mit aufgenommen werden. Es wird erwartet, dass die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung des Mobilen Arbeitens bis dahin entsprechend fortgeschritten sein werden.