



Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2021 – 2025

 www.bielefeld.de

Bericht auf der Datengrundlage zum Stand 30.06.2023

Impressum:

Herausgegeben von:



Stadt Bielefeld
Der Oberbürgermeister

**Amt für Personal
Gleichstellungsstelle**

Redaktion:

Ina Kuhlemann

Amt für Personal

Telefon: 0521 51-3421

Agnieszka Salek

Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0521 51-2016

Verantwortlich für Inhalte aus den Bereichen

Gleichstellung: Agnieszka Salek

Personalwesen: Hartmuth Leisner

Bilder:

S. 4: Stadt Bielefeld

S. 6, 7: Panthermedia

Gestaltung und Druck:

Druckservice Stadt Bielefeld

Stand: Januar 2024

Inhalt

I. Ausgangssituation	4
II. Überprüfung der Zielvorgaben	4
Tabelle: Frauenanteil und gesetzte Zielquoten in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen	5
III. Analyse der Ergebnisse	6
IV. Situation der Reinigungskräfte bei der Stadt Bielefeld und Maßnahmen	7
V. Fazit	7

I. Ausgangssituation

Am 23.09.2021 wurde der Gleichstellungsplan 2021 – 2025 für die Stadt Bielefeld vom Rat beschlossen. Die Bestandsaufnahme und die Zielformulierung basierten auf Zahlen zum Stichtag 30.06.2020. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen (§ 5 (7) LGG).

Zur Überprüfung, inwieweit eine Zielerreichung für 2025 möglicherweise gefährdet sein könnte, wurde eine Analyse der Beschäftigtenstruktur – bezogen auf die konkreten Zielvorgaben – durchgeführt. Stichtag dieser Analyse ist der 30.06.2023, sodass die Entwicklung innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren aufgezeigt wird.

II. Überprüfung der Zielvorgaben

Die Anzahl der Beschäftigten bei der Stadt Bielefeld ist im Berichtszeitraum von 6.300 auf 6.824 gestiegen. Der Frauenanteil ist dabei mit 57% (vollzeitverrechnet 52,3%) konstant geblieben. Der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten ist ebenfalls mit 38,35% weiterhin konstant.

Um in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Anteil auf 50% zu erhöhen, wurden im Gleichstellungsplan 2021 – 2025 Steigerungsmöglichkeiten aufgezeigt und Zielquoten festgelegt. Dies erfolgte getrennt für die einzelnen Berufsgruppen, Laufbahnen oder Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Fluktuationen.

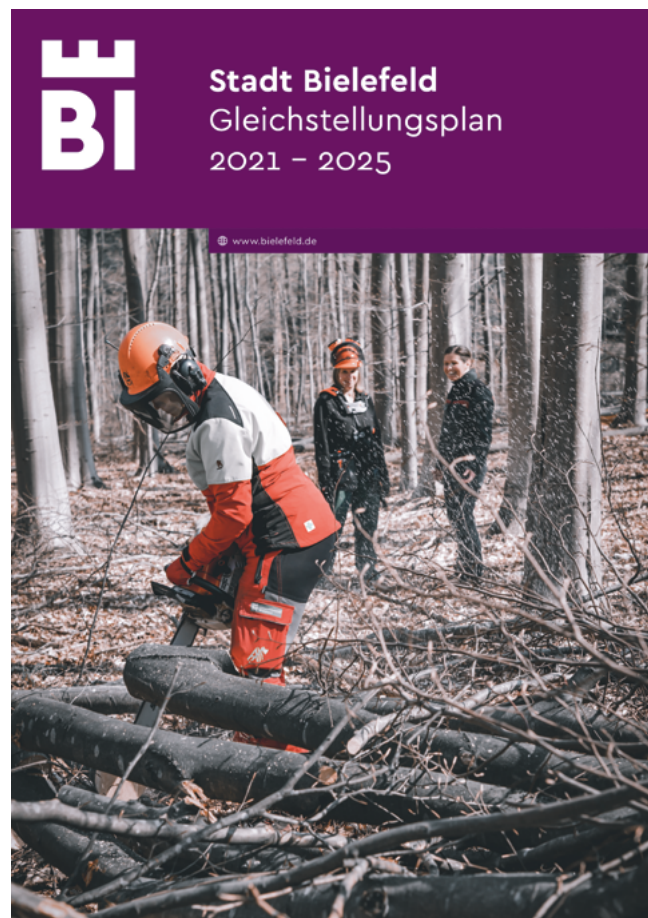


Tabelle: Frauenanteil und gesetzte Zielquoten in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

Zielbereich	Stand 2020		Zielquote 2025	Stand 2023		prozentuale Entwicklung 06/2020 – 06/2023
	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	
Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe (BG 1) – vollzeitverrechnet –						
Frauenquote in A12/E11/S17	44%	74	48%	52%	116	↗
Frauenquote in A13/E12/S18	43%	14	47%	44%	23	↗
Frauenquote in LG2 EA2 (bisher höherer Dienst)	38%	62	45%	44%	78	↗
Technischer Dienst (BG 5, 6, 8, 9, 10, 11 und 12)						
Frauenquote in LG1 EA2 (bisher mittlerer Dienst)	18%	177	22%	18%	178	→
Frauenquote in LG2 EA1 (bisher gehobener Dienst)	35%	148	38%	35%	158	→
Frauenquote in LG2 EA2 (bisher höherer Dienst)	26%	17	33%	39%	28	↗
Feuerwehr (BG 7)						
Frauenquote in LG1 EA2 (bisher mittlerer Dienst)	4%	10	6%	3%	7	↘
Frauenquote in LG2 EA1 (bisher gehobener Dienst)	-	-	5%	-	-	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Teilzeitanteil an weiblichen Beschäftigten in						
• A12/E11/S17	30%	103	30%	25%	106	↘
• A13/E12/S18	15%	25	20%	17%	34	↗
• höhere Einkommensgruppen (ab A13/ab E13)	17%	46	22%	19%	59	↗
Frauen in klassischen Führungsfunktionen (Stichtag 30.06.2023)						
Frauenanteil an den						
• Führungskräften insgesamt	37%	138	42%	39%	152	↗
• Amts- und Betriebsleitungen	46%	17	50%	47%	20	↗
Dezernat Oberbürgermeister	60%	6	Werden nicht gesondert festgelegt	64%	7	Werden nicht gesondert festgelegt
Dezernat 1	36%	14		43%	20	
Dezernat 2	49%	37		38%	35	
Dezernat 3	27%	34		41%	48	
Dezernat 4	26%	18		25%	24	
Dezernat 5	53%	29		56%	38	
Aufsichtsräte und Gremienarbeit						
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	38%	40	40%	34%	40	↘
Gesamter Frauenanteil in wesentlichen Gremien	61%	261	40%	60%	246	↘



III. Analyse der Ergebnisse

Die Analyse zum 30.06.2023 zeigt gegenüber dem Jahr 2020 eine insgesamt positive Entwicklung. Insbesondere im allgemeinen Verwaltungsdienst (LG 2) und im technischen Dienst (LG2 EA2) sind durch signifikante Erhöhungen des Frauenanteils die Zielquoten bereits erreicht. Positiv entwickelt sich zudem der Frauenanteil bei den Führungskräften.

In der Zusammensetzung der Aufsichtsräte bzw. Gesellschafterversammlungen ist die absolute Zahl des Frauenanteils nahezu konstant geblieben. Die Zahlen sind dem aktuellen Beteiligungsbericht der Stadt Bielefeld für das Jahr 2022 zu entnehmen. Bei den „wesentlichen Gremien“ (§ 12 Abs. 1 LGG) wurde die Zielquote mit insgesamt 60% deutlich übertroffen.

Bei der Überprüfung der Zielerreichung in den folgenden Zielbereichen des Gleichstellungsplans 2021 – 2025 ist zu berücksichtigen, dass sich im Auswertungszeitraum die Beschäftigtenzahl um insgesamt 524 Beschäftigte erhöht hat. Eine Steigerung der absoluten Beschäftigtenzahlen hat deshalb nicht immer zu einer Verbesserung der prozentualen Quote geführt.

► **Allgemeiner Verwaltungsdienst**

Im allgemeinen Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 2 ist durchweg eine positive Entwicklung bei allen Zielquoten festzustellen. Die seit vielen Jahren im Verwaltungsdienst kontinuierlich gestiegene Frauenquote führt jetzt auch bei Besetzungsentscheidun-

gen in höher dotierten Stellen zu einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils. Deshalb ist bei Stellenbesetzungsverfahren in den Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen A12/E11/S17 eine Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen seitens der Gleichstellungsstelle nicht mehr erforderlich.

► **Technischer Dienst**

Auch der technische Dienst verzeichnet in den herausgehobenen Tätigkeiten (LG2 EA2) einen deutlichen Zuwachs an weiblichen Beschäftigten. Dieser Anstieg war auch durch Mehrstellen in dem Bereich Bauen, Mobilität und Umwelt möglich, bei denen Frauen in gleichem Maße erfolgreich waren, wie bei der Nachbesetzung von Stellen.

► **Feuerwehr**

Bei den Brandmeisterinnen (LG1) ist die Frauenquote leicht gesunken, da drei von zehn Mitarbeiterinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes die Stadt Bielefeld verlassen haben, was einem Rückgang von 1% entspricht.

► **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Teilzeitarbeit ist in den Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen A12/E11/S17 rückläufig. Hier zeigt sich der Trend, dass Frauen zunehmend an einer Vollzeitbeschäftigung interessiert sind. Diese Entwicklung wird bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans zu berücksichtigen sein.

Im Rahmen der Analyse haben sich keine Anhaltspunkte ergeben, die im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen zu modifizieren. Vielmehr sollten die Bemühungen konsequent weiterverfolgt werden, Frauen bei der Stadt Bielefeld intern aktiv zu fördern und externe weibliche Fachkräfte für die Stadt Bielefeld zu gewinnen. Insbesondere die hohe altersbedingte Personalfuktuation der kommenden Jahre eröffnet die Perspektive, in allen Dezernaten der Stadtverwaltung eine gleichberechtigte Partizipation von Frauen zu erreichen.

IV. Situation der Reinigungskräfte bei der Stadt Bielefeld und Maßnahmen

Bei den im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen wurden die Ergebnisse für die Berufsgruppe der Reinigungskräfte für den Zwischenbericht näher betrachtet und analysiert.

Bei der Stadt Bielefeld arbeiten insgesamt 435 Reinigungskräfte, davon 34 Männer. Die große Mehrheit der Reinigungskräfte arbeitet in Teilzeit:

Arbeitszeitanteil an einer Vollzeitbeschäftigung	Anzahl der Beschäftigten ¹	Anteil an der Gesamtzahl der Reinigungskräfte
0,1	4	0,9 %
0,2	3	0,7 %
0,3	13	3,0 %
0,4	27	6,1 %
0,5	184	42,0 %
0,6	95	21,6 %
0,7	45	10,2 %
0,8	31	7,0 %
0,9	23	5,2 %
1,0	10	2,2 %

Von den insgesamt 435 Reinigungskräften arbeiten nur 10 Personen in Vollzeit. Mit einem Anteil von 42 Prozent sind die meisten Reinigungskräfte halbtags beschäftigt. Betrachtet man alle Arbeitszeitvolumen mit einem Anteil von 0,5 und 0,6 einer Vollzeittätigkeit, sind es fast 64 Prozent.

Trotz der angehobenen Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 ist aufgrund des reduzierten Arbeitsumfangs eine Beschäftigung in diesem Bereich für die Reinigungskräfte nicht existenzsichernd. Erschwerend kommen die ungünstigen Arbeitszeiten der Beschäftigten

hinzu. Bedingt durch die Nutzung der Gebäude beginnt die Arbeit sehr früh am Morgen oder in den Nachmittags- und Abendstunden.

Um diese Beschäftigtengruppe zu unterstützen und ihre Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, sollen die im Gleichstellungsplan vorgesehenen Maßnahmen weiter umgesetzt werden:

- ▶ Befragung der Mitarbeitenden zur Arbeitsplatzzufriedenheit
- ▶ Variable Urlaubsregelung
- ▶ Fortbildungen (z.B. Seminare zur Rückengesundheit, Stressbewältigung)



V. Fazit

Insgesamt zeichnet sich im Zeitraum 30.06.2020 bis 30.06.2023 eine positive Entwicklung ab. Aus heutiger Sicht lässt sich feststellen, dass die im Gleichstellungsplan 2021 – 2025 verankerten Maßnahmen in ihrer Umsetzung geeignet sind, die festgelegten Ziele zu erreichen.

¹ Auswertung für die Reinigungskräfte der Entgeltgruppe E2

