



Stadt Bielefeld

Abschlussbericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016

 www.bielefeld.de

Bericht auf der Datengrundlage
30.06.2016

Anlage zum Gleichstellungsplan
2017 – 2020

Impressum

Herausgeber:



Stadt Bielefeld
Der Oberbürgermeister

Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen
Gleichstellungsstelle

Redaktion:

Daniela Franz

Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen

Telefon: 0521 51-3025

Ilse Buddemeier

Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0521 51-2016

Verantwortlich für Inhalte aus dem Bereich

Gleichstellung: Ilse Buddemeier

Personalwesen: Karl-Heinz Voßhans

Stand: 05/2017

Inhaltsverzeichnis

I.	Erfolge der Frauenförderung	2
II.	Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.2016	2
III.	Überprüfung der berufsspezifischen Zielvorgaben	6
	1. Übersicht über die Kennzahlen zur Frauenförderung.....	6
	2. Überprüfung der einzelnen Zielvorgaben	7
	2.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe	7
	2.2 Technischer Dienst.....	8
	2.3 Feuerwehr	9
IV.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
	1. Teilzeit.....	10
	2. Beruflicher Aufstieg	11
	3. Beurlaubungen.....	12
V.	Frauen in Führungsfunktionen	12
	1. Frauen auf klassischen Führungsstellen	12
	2. Frauen auf weiteren Führungsstellen	14
VI.	Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen	15
VII.	Überprüfung ausgewählter Grundsätze zur Frauenförderung	16
	1. Personalentwicklung.....	16
	2. Fortbildung.....	16
	3. Stellenbesetzungsverfahren	18

Anlagen

I. Erfolge der Frauenförderung

Vor über dreißig Jahren hat der damalige Personalausschuss der Stadt Bielefeld erste Maßnahmen zur Frauenförderung beschlossen. Diese Arbeit wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt und mündete, bedingt durch das Landesgleichstellungsgesetz aus dem Jahr 1999, in der aktuell 4. Fortschreibung des Frauenförderplans. Die langfristigen Erfolge der Frauenförderung lassen sich zum Stichtag 30.06.2016 aus folgenden Ergebnissen ablesen:

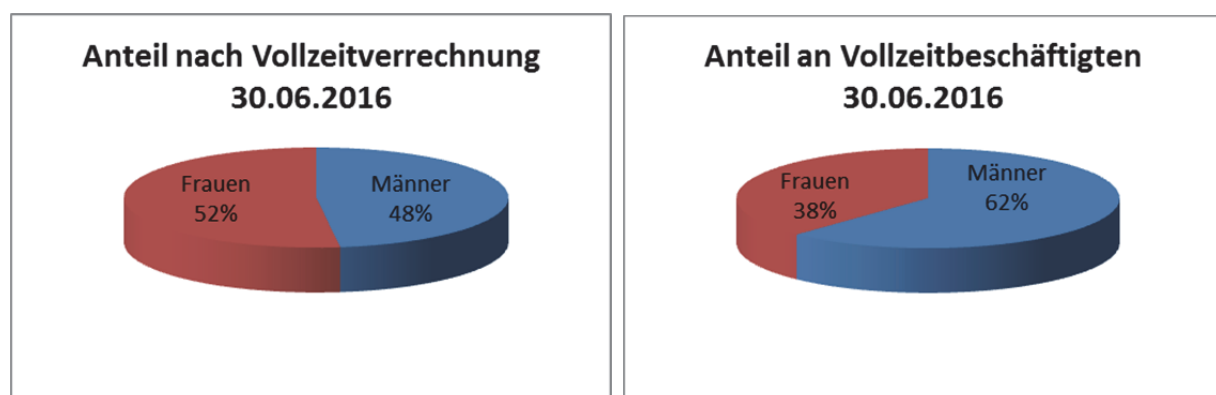
- Bei der Berufsfeuerwehr wurden fünf Frauen als Rettungsassistentinnen eingestellt.
- Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in den Einkommensgruppen A12/E11/S17 und A13/E12/S18 ist deutlich gestiegen.
- Im allgemeinen Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftlichen Berufen ist die Frauenquote im höheren Dienst vollzeitverrechnet von 40% auf 47% gestiegen.
- Der Frauenanteil in Führungsfunktionen ist in allen Dezernaten von 28% (2010) über 30% (2013) auf 35% gestiegen.
- Der Frauenanteil bei den vom Rat in die Aufsichtsräte städtischer Töchter entsandten Mitgliedern ist um 5% auf 30% gestiegen.

Einzelheiten zur Zielerreichung und eine Analyse der durchgeführten Maßnahmen sind dem folgenden Abschlussbericht zu entnehmen. Dieser dient als Ausgangspunkt für die Aufstellung des neuen Frauenförderplans, der aufgrund des neuen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 15.12.2016 zukünftig als Gleichstellungsplan bezeichnet und inhaltlich modifiziert wird. Wie bisher wird der Abschlussbericht gemeinsam mit dem neuen Gleichstellungsplan vom Rat verabschiedet.

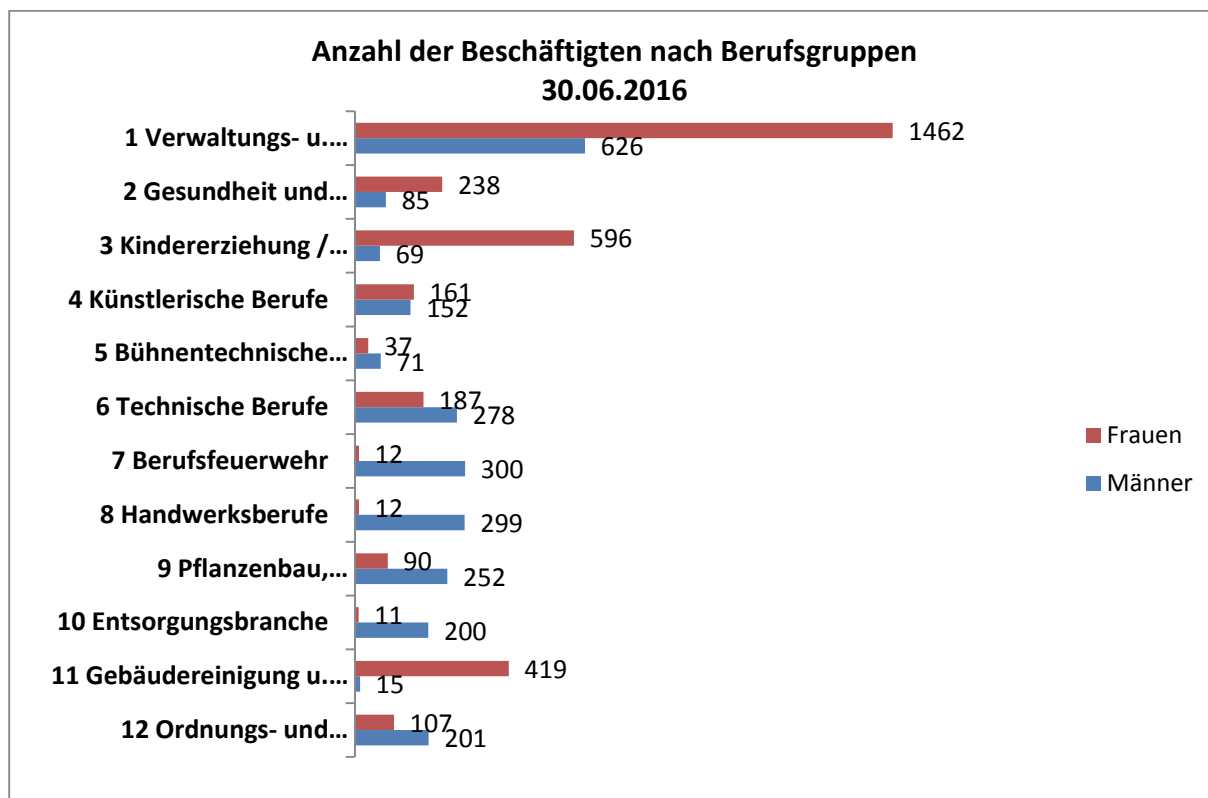
II. Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.2016

Grundlagen des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und das übergeordnete Ziel, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen (vgl. § 6 Abs. 2 und 3 LGG). Aus diesem Grund wird zunächst die Gesamtsituation dargestellt. Sofern die Zahlen vollzeitverrechnet sind, wird darauf ausdrücklich im Text oder der Grafik hingewiesen. Eine detaillierte Darstellung der Beschäftigtenstruktur enthält der Personal- und Organisationsbericht (POB).

Zum Stichtag 30.06.2016 sind 3.332 Frauen (57%) und 2.548 Männer (43%) bei der Stadt Bielefeld beschäftigt. Auch vollzeitverrechnet liegt der Frauenanteil bei über 50%. Allerdings beträgt der Frauenanteil an allen Vollzeitstellen nur 38%.



Aufgeschlüsselt nach den 12 Berufsgruppen (BG)¹ ergibt sich folgendes Bild:

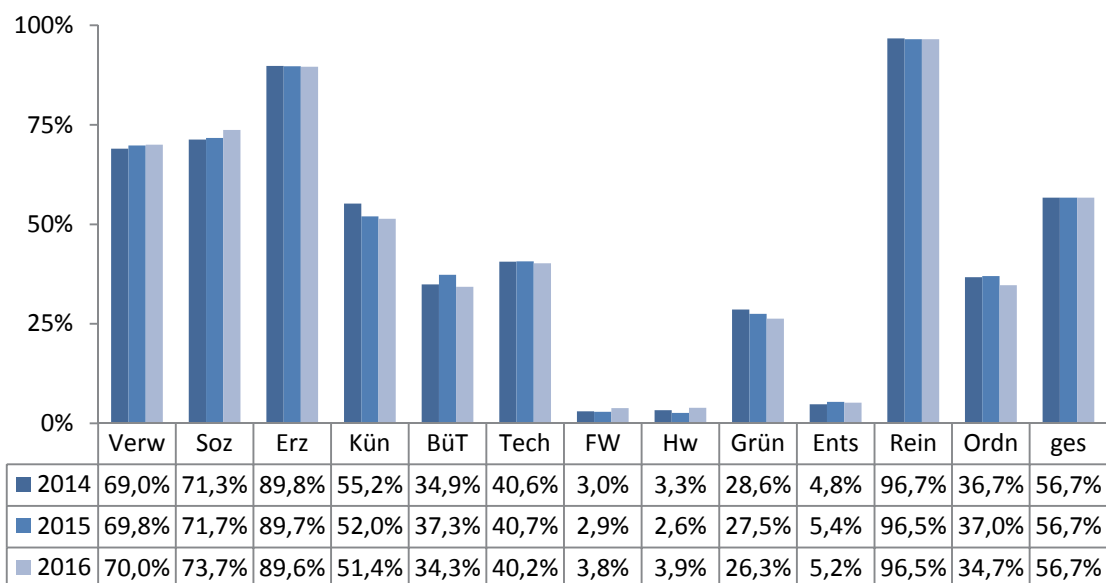


Frauen sind in den Berufsgruppen 1, 2, 3 und 11 überdurchschnittlich vertreten, dagegen mit weniger als 10% in den Berufsgruppen 7, 8 und 10. Auch in den Berufsgruppen 5, 6, 9 und 12 sind weiterhin deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt.

1

Berufsgruppen	Typische Einzelberufe
1 Verwaltungs-, geisteswiss. Berufe	Bea. / Besch. allg. Verw.-D., Sekretär/in, Bibl.-Ang., Jurist/in
2 Gesundheit und Sozialarbeit	Sozialarb./-päd., Arzt/Ärztin, MTA, Gesundheitsaufseher/in
3 Kindererziehung/Weiterbildung	Erzieher/in, Kinderpfleger/in, -helfer/in, Musikschullehrer/in
4 Künstlerische Berufe	Regisseur/in, Musiker/in, Sänger/in, Tänzer/in, Schauspieler/in
5 Bühnentechnische Berufe	Bühnenhandwerker/in, Beleuchter/in, Maskenbildner/in
6 Technische Berufe	Ingenieur/in, Vermessungstechn., CTA, Bauzeichner/in
7 Berufsfeuerwehr	Beamte/r im feuerwehrtechnischen Dienst
8 Handwerksberufe	Krafffahrer/in, Straßenbauer/in, Elektroinstall., Schlosser/in
9 Pflanzenbau, Tierpflege, Forst	Gärtner/in, Gartenarb., Gartenmst., Forstarb., Forstwirt/in
10 Entsorgungsbranche	Straßenreinig., Müllwerker/in, Kanalreinig., Ver- u. Entsorger/in
11 Gebäudereinigung u. hausw. B.	Besch. für die Gebäudereinigung, Spülkraft, Hausgehilfin
12 Ordnungs- u. Sicherheitsberufe	(Schul-)Hausmst., Bauaufseher/in, Verkehrsüberwach.-Ang.

Frauenanteil in den Berufsgruppen Stand jeweils 30.06.



Insgesamt ist der Frauenanteil in den Berufsgruppen in den letzten drei Jahren konstant bei 56,7% geblieben. Auch innerhalb der zwölf Berufsgruppen gab es nur leichte Veränderungen.

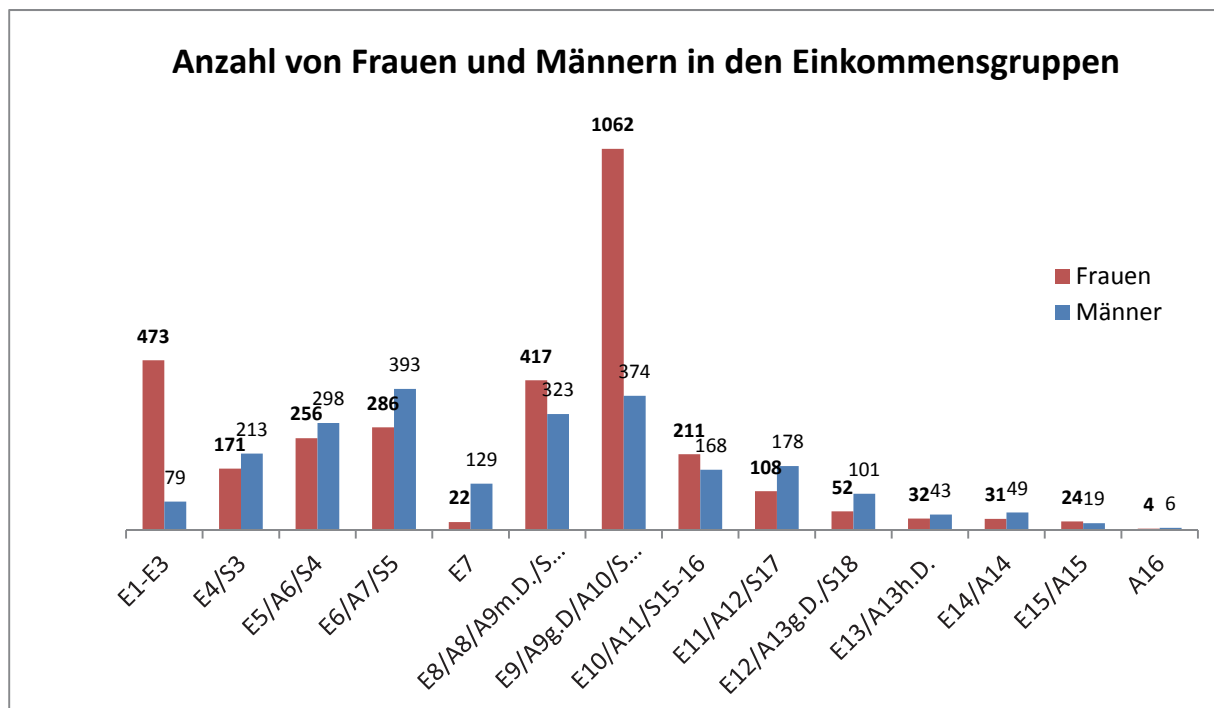
Für eine nähere Analyse sind insbesondere die höheren Einkommensgruppen innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen zu betrachten. Zur besseren Lesbarkeit wurden in der folgenden Tabelle die Berufsgruppen 4, 5, 7, 8, 10, 11 und 12 zu „Andere Berufe“ zusammengefasst.

In den **gehobenen und höheren Einkommensgruppen** stellt sich die Situation wie folgt dar:

Frauenanteil in % (Anzahl Frauen)

Stand 30.06.16 Berufsgruppen	A9g.D/A10/ E9/S9-S14	A11/E10 S15/S16	A12/E11 S17	A13g.D/ E12 S18	A13h.D/ E13	A14/ E14	A15/ E15	A16/ E15ü	Insgesamt
Verwaltungs- u. geisteswiss. Berufe (BG 1)	70% (369)	63% (156)	34% (44)	29% (14)	48% (23)	45% (22)	55% (11)	50% (4)	60% (643)
Gesundheit und Sozialarbeit (BG 2)	76% (191)	35% (7)	90% (9)	-	100% (2)	17% (1)	80% (12)	-	73% (222)
Kindererziehung/ Weiterbildung (BG 3)	77% (79)	77% (23)	50% (3)	100% (1)	-	100% (2)	-	-	76% (108)
Technische Berufe (BG 6)	45% (39)	38% (23)	36% (44)	36% (32)	30% (6)	25% (6)	-	33% (1)	37% (151)
Pflanzenbau, Tierpflege, Forst (BG 9)	15% (2)	20% (2)	54% (7)	45% (5)	33% (1)	-	-	-	34% (17)
Andere Berufe (BG 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12)	8% (4)	-	20% (1)	-	-	-	-	-	7% (5)
Gesamt	67% (684)	55% (211)	38% (108)	34% (52)	43% (32)	39% (31)	56% (23)	42% (5)	56% (1146)
Stand 2013	66% (681)	49% (184)	38% (108)	26% (34)	41% (30)	34% (25)	57% (21)	38% (5)	54% (1088)

- In allen gehobenen und höheren Einkommensgruppen ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum prozentual gestiegen bzw. konstant geblieben (Ausnahme A15/E15).
- Der Frauenanteil ist in der Berufsgruppe 3 (Erziehung und Weiterbildung) am höchsten und liegt durchgehend mindestens bei 50%.
- Im Bereich Gesundheit und Sozialarbeit (BG 2) liegt der Frauenanteil in den höheren Einkommensgruppen bei weit über 50% (Ausnahmen: A11/E10 und A14/E14).
- In der Besoldungsgruppe A11/E10 liegt der Frauenanteil jetzt insgesamt deutlich über 50%.
- Frauen sind in der Berufsgruppe Verwaltung und geisteswissenschaftliche Berufe in den Besoldungsgruppen A12/E11 bis A14/E14 unterrepräsentiert.
- In den technischen Berufen, im Bereich Pflanzenbau, Tierpflege, Forst und in anderen Berufen besteht dagegen weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in gehobenen und höheren Einkommensgruppen.



Der Frauenanteil ist in den Einkommensgruppen E1-E3 am größten und betrug am Stichtag bei 86%. Die Frauen sind hier überwiegend im Reinigungsdienst tätig. Ab E4-E7 übersteigt der Männer- den Frauenanteil. Besonders hoch ist der Männeranteil in E7 mit 85%. Die Mitarbeiter sind überwiegend als Gärtner, in Handwerksberufen oder in der Bühnentechnik (BG 5, 8 und 9) tätig.

Ebenfalls hoch ist der Frauenanteil in E9/A9g.D./A10/S9-14 mit insgesamt 74%. Hierbei handelt es sich zumeist um Stellen des allgemeinen Verwaltungsdienstes. Auch in E10/A11/S15-16 liegt der Frauenanteil noch bei über 50%. In den Beförderungsbereichen ab E11/A12/S17 ist der Frauenanteil dagegen durchgängig geringer als der Männeranteil. Überraschend ist die Ausnahme in A15/E15 mit einem Frauenanteil von 56%. Vollzeitverrechnet relativiert sich die absolute Zahl (24 Frauen) allerdings auf 20 Frauen (19 Männer).

III. Überprüfung der berufsspezifischen Zielvorgaben

Grundlage für die Festlegung der konkreten Zielvorgaben war die Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2016, verbunden mit den Möglichkeiten zur Frauenförderung, die sich durch die zu erwartende Personalfuktuation ergaben.

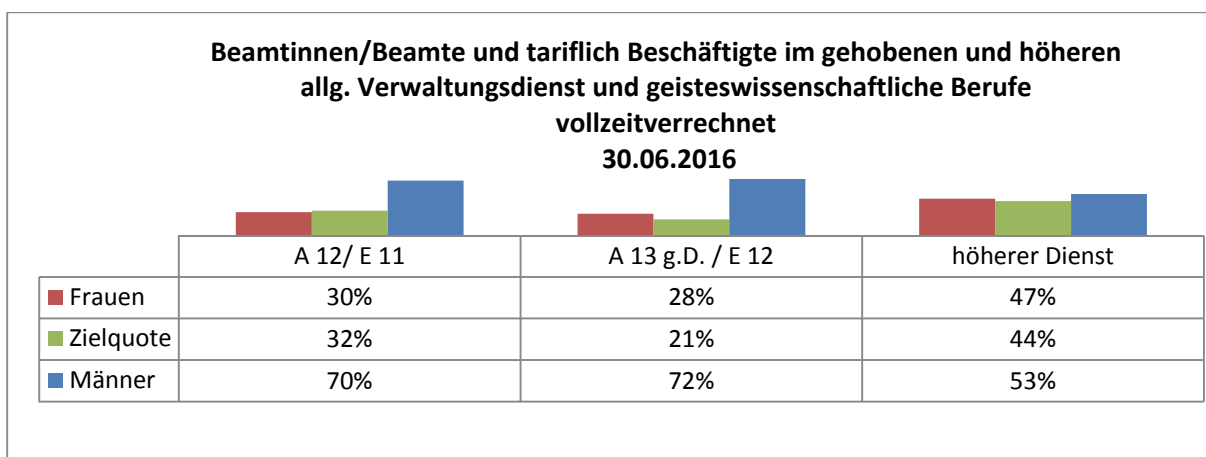
Außerdem waren die Einsparvorgaben im Rahmen der Haushaltskonsolidierung zu berücksichtigen. Nach der Übersicht über die Kennzahlen jeweils zum Stichtag 30.06. werden in den nachfolgenden Kapiteln die berufsspezifischen Zielvorgaben überprüft.

1. Übersicht über die Kennzahlen zur Frauenförderung

Berufsgruppen/ Zielbereich	Stand 2013		Zielquote 2016	Stand 2016		Zielquote erreicht
	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	ja/nein
Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe (BG 1) - vollzeitverrechnet -						
• Frauenquote in A12/E11/S17	30%	35	32%	30%	35	nein
• Frauenquote in A13g.D./E12/S18	16%	6	21%	28%	13	ja
• Frauenquote im höheren Dienst	40%	42	44%	47%	57	ja
Technischer Dienst (BG 5, 6, 8, 9, 10, 11 und 12)						
• Frauenquote im mittleren Dienst	20%	214	22%	19%	212	nein
• Frauenquote im gehobenen Dienst	34%	155	37%	35%	159	nein
• Frauenquote im höheren Dienst	29%	15	33%	27%	14	nein
Feuerwehr (BG 7)						
• Frauenquote im mittleren Dienst (BG 7)	3%	9	5%	4%	12	nein
• Frauenquote im gehobenen Dienst	-	-	5%	-	-	nein
Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Teilzeitanteil an weiblichen Beschäftigten in						
• A12/E11/S 17	21%	59	23%	23%	65	Ja
• A13g.D./E12/S18	13%	17	15%	16%	24	Ja
• Höherer Dienst	18%	35	20%	16%	34	Nein
Frauen in Führungsfunktionen						
Frauenanteil an den						
• Führungskräften insgesamt	30%	97	35%	35%	122	ja
• Amts- und Betriebsleitungen	32%	12	40%	33%	12	nein
Dezernat Oberbürgermeister	58%	7	Werden nicht gesondert festgelegt	67%	6	werden nicht gesondert festgelegt
Dezernat 1	35%	13		38%	17	
Dezernat 2	38%	19		51%	33	
Dezernat 3	25%	26		29%	30	
Dezernat 4	18%	12		19%	12	
Dezernat 5	41%	20		49%	25	
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	24%	35	40%	26%	47	nein
Frauenanteil bei den vom Rat entsandten Mitgliedern	25%	21	40%	30%	30	nein

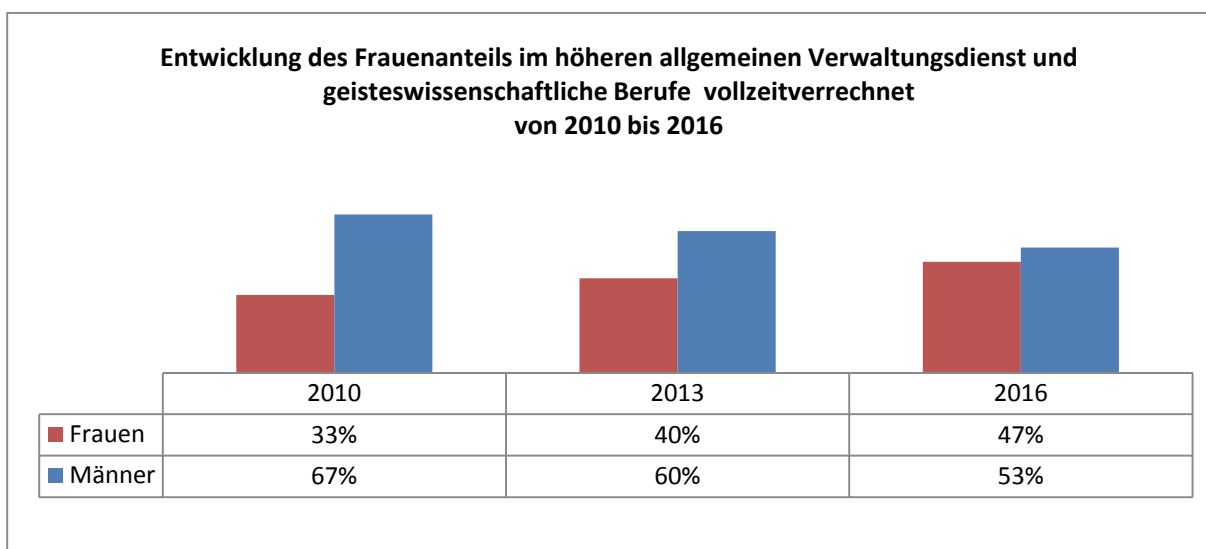
2. Überprüfung der einzelnen Zielvorgaben

2.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe



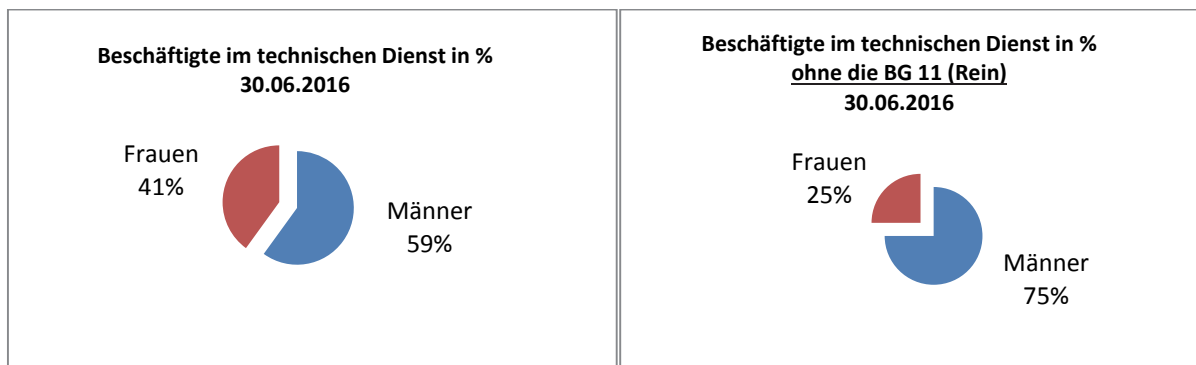
Überprüfung der Zielvorgaben

- Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsstufen A12 und A13g.D./E12 ist auszugleichen.**
Die angestrebte Zielquote von 32% in der Besoldungsgruppe A12/E11 wurde nicht erreicht. Im Bereich A13g.D./E12 ist die Quote gegenüber dem Jahr 2013 allerdings um 12% gestiegen; der Frauenanteil lag zum Stichtag um 7% über der Zielquote für 2016.
- Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst wird der Frauenanteil in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen auf lange Sicht gesteigert.**
Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum um 7% gestiegen und liegt aktuell bei 47%.



2.2 Technischer Dienst

Zum Stichtag 30.06.2016 stellt sich die Situation im technischen Dienst mit den Berufsgruppen 5, 6, 8, 9, 10, 11 und 12 insgesamt wie folgt dar:



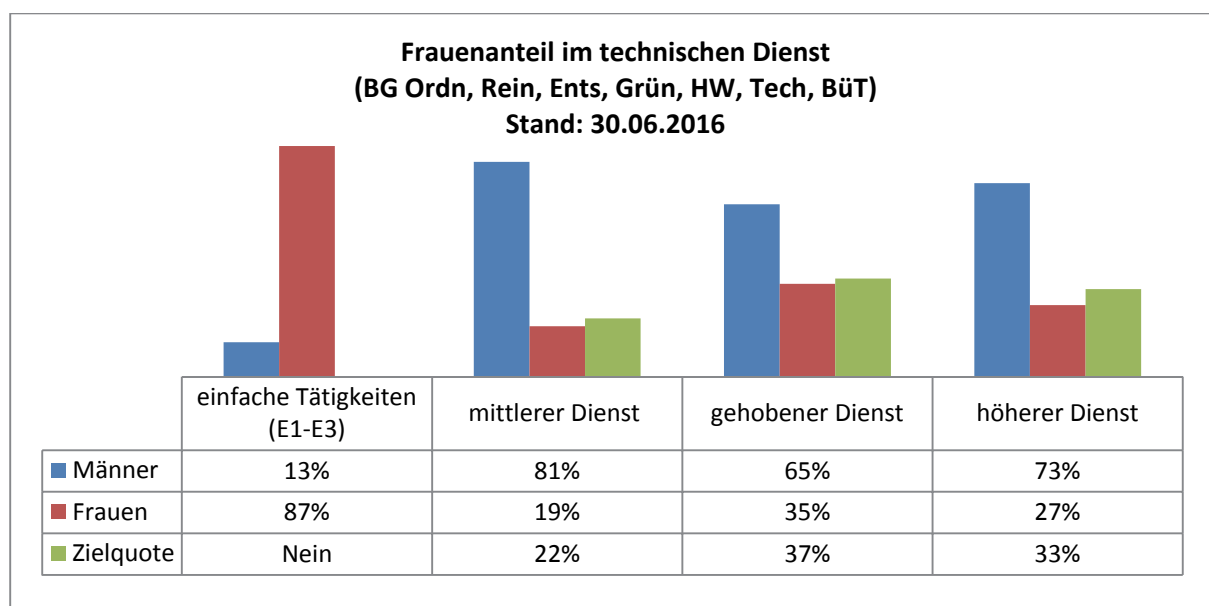
Der Frauenanteil von 41% im technischen Dienst sinkt bei einer Betrachtung ohne die Berufsgruppe 11 (Gebäudereinigung) auf 25% und ist damit gegenüber den Vorjahren (26% in 2013; 24% in 2010) nahezu konstant geblieben.

Nur in den niedrigen Einkommensgruppen (E1 bis E3) beträgt der Frauenanteil 87%. In allen anderen Laufbahnen des technischen Dienstes liegt die Frauenquote weit unter 50%.

Überprüfung der Zielvorgabe

- **Im gesamten technischen Dienst ist die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen. Zielquoten wurden getrennt für den mittleren (22%), den gehobenen (37%) und den höheren Dienst (33%) festgelegt.**

Im technischen Dienst wurden die festgelegten Zielquoten nicht erreicht. Während der Frauenanteil im gehobenen Dienst minimal (um 1%) gestiegen ist, ist der Anteil der Frauen im mittleren und höheren technischen Dienst sogar leicht zurückgegangen. Die positive Entwicklung im gehobenen Dienst ist insbesondere auf externe Neueinstellungen von Frauen in der Berufsgruppe 6 (technischen Berufe) in den Tarifgruppen E11 und E12 zurückzuführen.



2.3 Feuerwehr

Bei der Feuerwehr Bielefeld (BG 7) stellt sich die Personalsituation wie folgt dar:

	mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst	
	30.06.2013	30.06.2016	30.06.2013	30.06.2016	30.06.2013	30.06.2016
Anzahl Männer	280	276	19	20	4	4
Anzahl Frauen	9	12	0	0	0	0
Frauenquote	3%	4%	0%	0%	0%	0%
Zielquote	5%	nicht erreicht	5%	nicht erreicht	nicht festgelegt	nicht festgelegt

Überprüfung der Zielvorgabe

- **Im feuerwehrtechnischen Dienst ist der Frauenanteil zu steigern. Die Zielquoten wurden für den mittleren und gehobenen Dienst auf jeweils 5% festgelegt.**

Bei der Berufsfeuerwehr befanden sich im **mittleren** feuerwehrtechnischen Dienst zum Stichtag nur 9 Frauen im aktiven Beschäftigungsverhältnis. Die Maßnahmen zur Anwerbung von Frauen für eine Ausbildung bei der Feuerwehr über Stellenanzeigen im Internet, bei Berufsinformationsbörsen u. Ä. haben nicht den erhofften Erfolg gebracht. Weiterhin scheitern die wenigen Bewerberinnen in der Regel am körperlichen Eignungstest. Bewerbungen von ausgebildeten Frauen für extern ausgeschriebene Stellen gab es bisher nicht.

Allerdings wurden im Jahr 2015 zum Ausgleich der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsfeuerwehr notwendig gewordenen Zusatzausbildung zum Notfallsanitäter bzw. zur Notfallsanitäterin sieben Mehrstellen für ausgebildete Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten eingerichtet. Von diesen zeitlich befristeten Stellen waren zum Stichtag fünf Stellen mit Frauen besetzt². Dadurch ist die Quote von 3% auf 4% gestiegen.

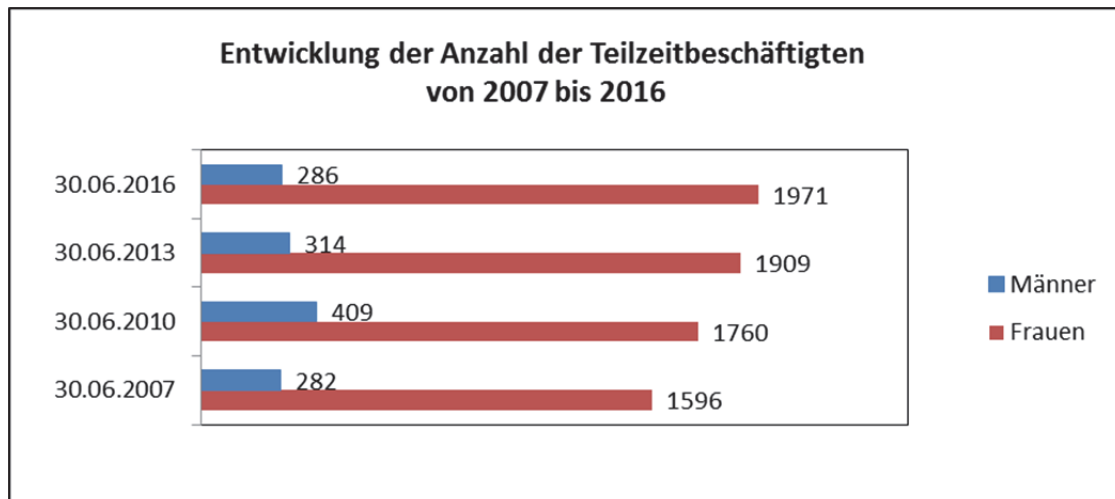
Im **gehobenen** und **höheren** feuerwehrtechnischen Dienst hat es keine externen Neueinstellungen gegeben.

² Siehe auch Titelfoto des neuen Gleichstellungsplans 2017 - 2020

IV. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. Teilzeit

Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten tragen unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl bei der Betreuung von Kindern als auch bei der Pflege von Angehörigen wesentlich zur Entlastung bei. Die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit werden vor allem von Frauen seit Jahren umfassend und mit steigender Tendenz genutzt.



Insgesamt arbeiten derzeit 2257 Beschäftigte in Teilzeit (2223 in 2013). Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 38% (39% in 2013).

Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten sinkt weiter von 19% (2010) über 14% (2013) auf 13% im Jahr 2016. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die meisten Männer ihre Arbeitszeit aus Gründen der Altersteilzeit reduzieren. Durch den Wegfall der Altersteilzeit ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer seit 2010 stetig gesunken. Im Jahr 2016 befanden sich nur noch 6 Männer in der aktiven Phase ihrer Altersteilzeit, in 2010 waren es noch 185 (74 in 2013).

Zur Betreuung, Pflege oder Erziehung von nahen Angehörigen haben 14 Männer (206 Frauen) ihre Arbeitszeit reduziert. Es obliegt demnach weiterhin zum großen Teil den Frauen, familiäre Aufgaben mit Hilfe von Arbeitszeitreduzierungen erfüllen zu können.

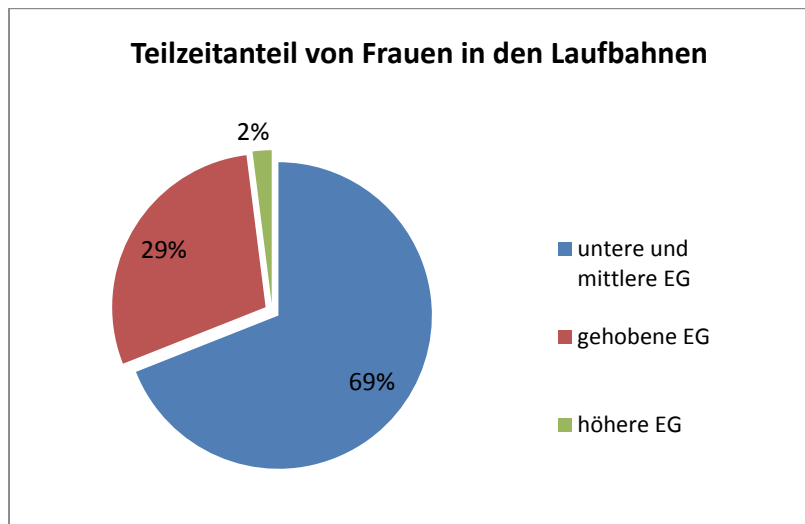
Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Dienstvereinbarung „Arbeitszeitflexibilisierung und elektronische Zeiterfassung“ aufgrund der Handlungsempfehlungen des „MuT (Mobilisieren und Tun) – Projekts“ im Jahr 2012 überarbeitet und eröffnet u. a. die Übertragung von Zeitguthaben und Fehlstunden sowie deren Ausgleich in einem größeren Umfang.

Nachdem bereits in zwei Fällen die alternierende Telearbeit erprobt wurde, besteht seit dem 01.01.2015 die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, die es den Beschäftigten in besonderen Einzelfällen erlaubt, von zu Hause aus für die Stadt Bielefeld tätig zu sein, um insbesondere das Miteinander von Pflege und Beruf zu fördern. Eine Erweiterung der Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit wird derzeit erarbeitet.

Darüber hinaus werden im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützende Maßnahmen zum Ausgleich von Mehrfachbelastungen entwickelt (z. B. Seminare; Vorträge).

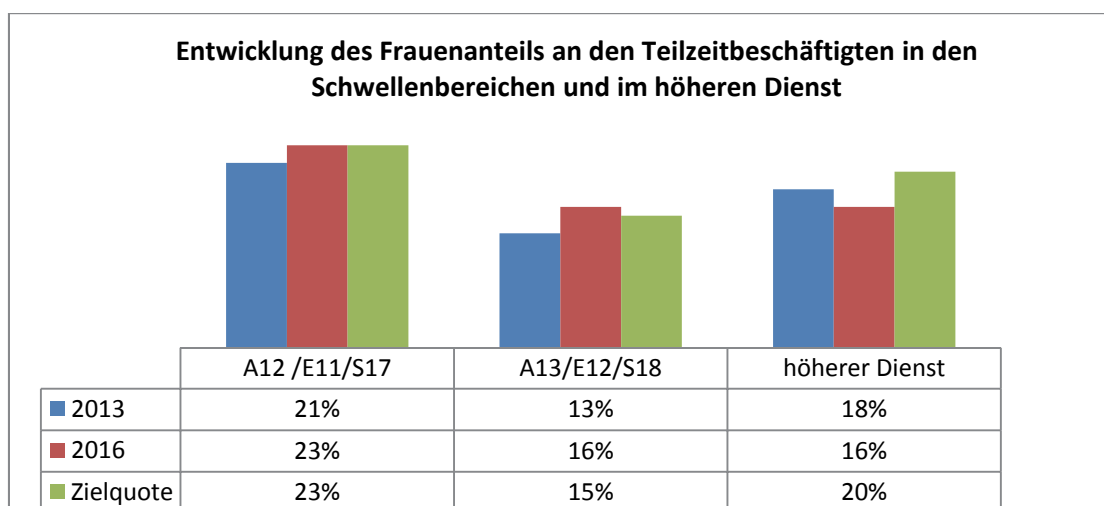
2. Beruflicher Aufstieg

Von den insgesamt 1971 teilzeitbeschäftigten Frauen sind 1355 (69%) in unteren und mittleren Einkommensgruppen tätig. Im gehobenen Dienst sind 582 Frauen (29%) und im höheren Dienst sind 34 Frauen (2%) teilzeitbeschäftigt. Der größte Anteil (814 Frauen) arbeitet im Verwaltungsdienst, 411 Frauen sind in der Gebäudereinigung und 358 im Erziehungs- und 128 im Sozialdienst tätig.



Überprüfung der Zielvorgaben

- Der berufliche Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte wird ausgeweitet.
- Die Anteile von teilzeitbeschäftigten Frauen ab der Besoldungsgruppe A12/E11 werden erhöht.



Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Besoldungsstufe **A12/E11/S17** ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen (von 19% in 2010 über 21% in 2013 auf 23% in 2016). Die Zielquote wurde erreicht.

In der Besoldungsstufe **A13/E12/S18** ist ein noch höherer Anstieg zu verzeichnen. Hier sind inzwischen 16% der Frauen in Teilzeit tätig (von 9% in 2010 über 13% in 2013 auf 16% in 2016). Die Zielquote wurde übertroffen.

Im gesamten **höheren Dienst**, für den im Jahr 2013 erstmals eine Zielquote festgelegt wurde, ist der Teilzeitanteil bei den Frauen von 18% (2013) auf 16% (2016) leicht gesunken.

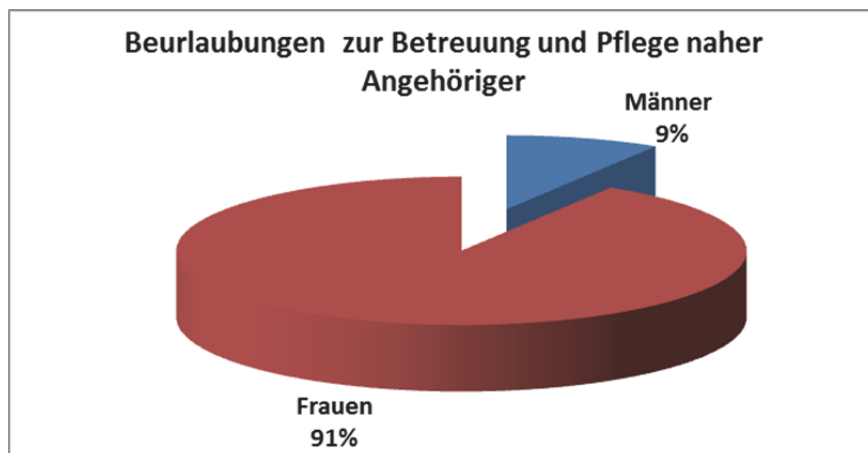
Hier macht sich bemerkbar, dass eine Arbeitszeitreduzierung aus Gründen der Altersteilzeitregelung kaum noch eine Rolle spielte. Waren in höheren Einkommensgruppen vor drei Jahren noch fünf Frauen und sieben Männer aus diesem Grund teilzeitbeschäftigt, war es zum Stichtag 30.06.2016 keine Person mehr. Die Zielquote konnte nicht erreicht werden.

3. Beurlaubungen

Die Möglichkeit, sich für begrenzte Zeit vom aktiven Dienst beurlauben zu lassen, wird weiterhin genutzt, allerdings ist die Zahl der Beurlaubungen weiter zurückgegangen. Am 30.06.2016 waren 228 (250 in 2013; 256 in 2010) Beschäftigte vom aktiven Dienst beurlaubt. 87% der Beurlaubten sind Frauen.

Beurlaubungsgründe

Die Verteilung nach Beurlaubungsgründen zeigt, dass Kinderbetreuung bzw. Pflege naher Angehöriger die Hauptgründe für eine Beurlaubung darstellen und diese Aufgaben immer noch fast ausschließlich (zu 91%) von Frauen (156 Frauen gegenüber 15 Männern) wahrgenommen werden. Aus sonstigen Gründen ließen sich 42 Frauen (74%) und 15 Männer (26%) beurlauben.



V. Frauen in Führungsfunktionen

Ein weiteres Feld der Beschäftigtenanalyse betrifft den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen.

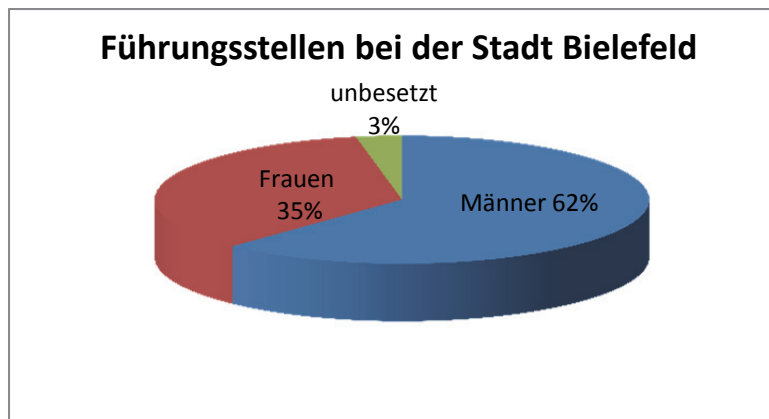
Mit Zielquoten belegt werden alle „klassischen“ Führungsstellen, die entsprechend im Stellenplan ausgewiesen sind. Hierzu gehören die Beigeordneten, Amts-, Geschäftsbereichs-, Abteilungs- und Teamleitungen. Andere Tätigkeiten mit Führungsaufgaben (Kitaleitungen, Hausmeister/innen, Meister/innen und Vorarbeiter/innen) und Stabsstellen werden gesondert betrachtet.

1. Frauen auf klassischen Führungsstellen

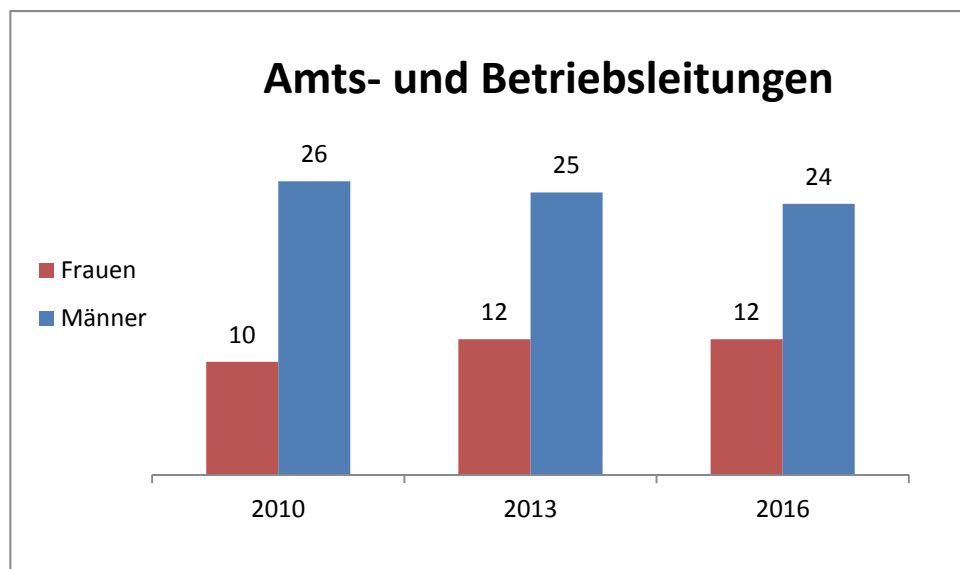
Die Anzahl der Führungsstellen ist gegenüber dem Jahr 2013 mit 344 Stellen gleich geblieben. Hiervon sind insgesamt 122 (97 in 2013) mit Frauen und 213 (224 in 2013) mit Männern besetzt. Darüber hinaus waren zum Stichtag 9 Stellen (23 in 2013) unbesetzt.

Überprüfung der Zielvorgaben

- Der Frauenanteil an den Führungskräften beträgt 35%.
- Der Frauenanteil an den Amts- und Betriebsleitungen beträgt 40%.

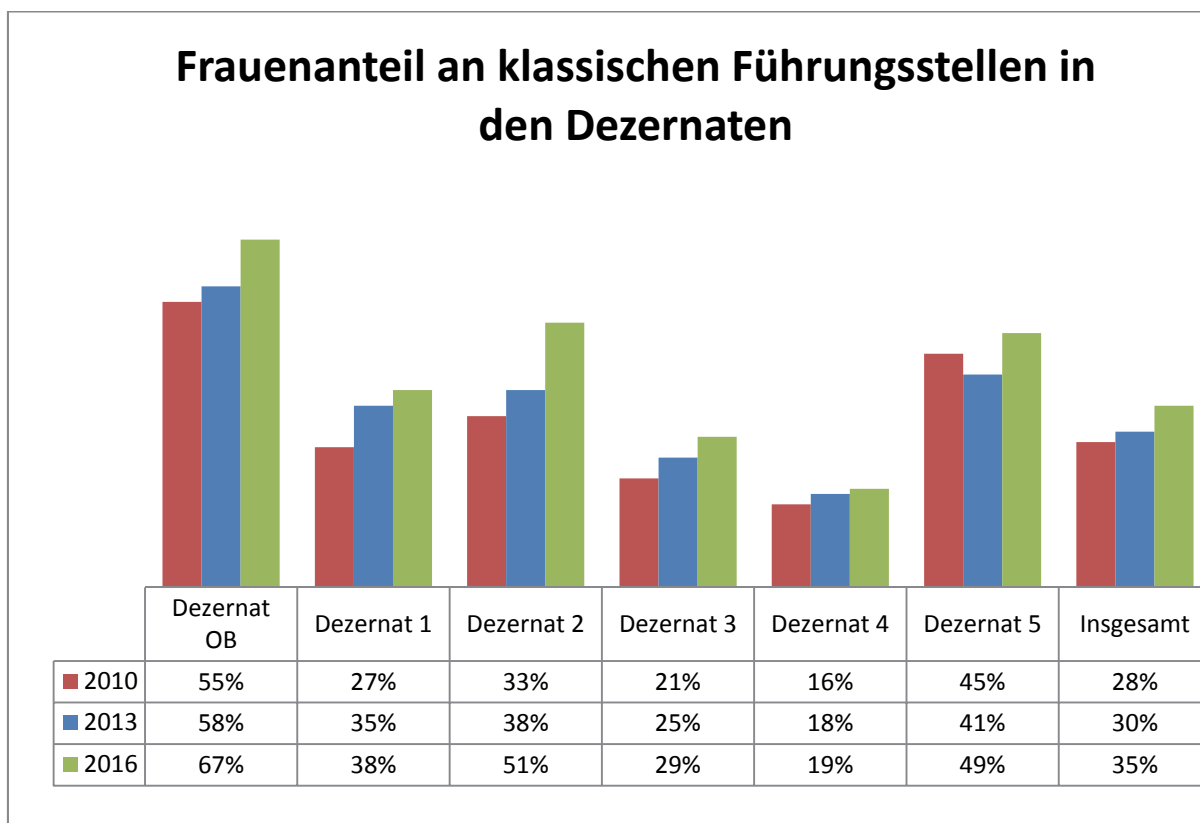


Der Frauenanteil auf klassischen Führungsstellen ist im Berichtszeitraum von 30% auf 35% gestiegen. Die Zielquote von 35% wurde damit erreicht.



Trotz einiger Veränderungen auf der Ebene der Amts- und Betriebsleitungen ist die Anzahl der Frauen in diesen Positionen insgesamt gleich geblieben. Prozentual ist der Frauenanteil minimal (um 1%) gestiegen und lag zum Stichtag bei 33%. Die Zielquote in Höhe von 40% wurde hier nicht erreicht.

Wie hoch der Anteil von Frauen auf Führungsstellen in den einzelnen Dezernaten ist, zeigt die folgende Grafik:



Der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen ist insgesamt in allen Dezernaten von 28% (2010) über 30% (2013) auf 35% (2016) gestiegen und die Zielquoten wurden damit erreicht. Der höchste Anstieg ist im Dezernat 2 zu verzeichnen, in dem jetzt 33 Frauen (19 im Jahr 2013) auf Führungsstellen tätig sind. Dort wurden durch Reorganisationen in den Ämtern 150 und 450 sieben zusätzliche Stellen mit Frauen besetzt. Darüber hinaus sind sieben Frauen im Dezernat 2 neu auf eine Führungsstelle gekommen.

In den Stäben der Dezernate sind in höheren Einkommensgruppen inzwischen 10 Frauen und 9 Männer tätig. Auf diesen herausgehobenen Stellen, von denen ein Wechsel i.d.R. in eine Führungsstelle erfolgt, beträgt der Frauenanteil somit 53%.

2. Frauen auf weiteren Führungsstellen

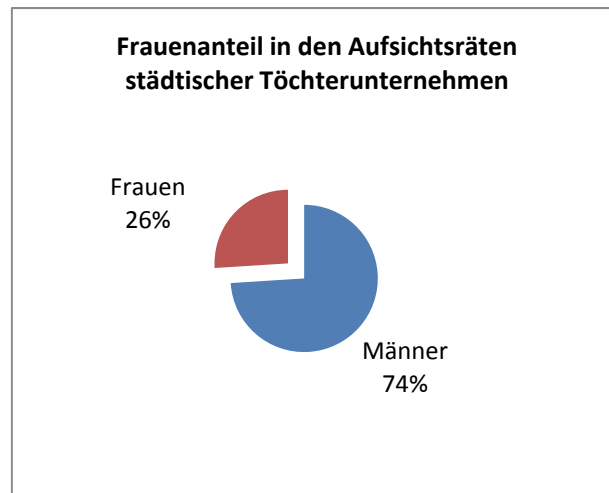
Neben den „klassischen“ Führungsstellen gibt es weitere Stellen bei der Stadt Bielefeld, auf denen Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Hierzu gehören z. B. die Leitungskräfte der Kindertagesstätten und deren Stellvertretungen, die zu 93% mit Frauen besetzt sind. Auf der anderen Seite ist ein ähnlich hoher Prozentanteil von Männern (96%) als Hausmeister, Vorarbeiter oder Meister tätig. Veränderungen mit dem Ziel einer Parität sind hier nur langfristig und nur bedingt mit Maßnahmen der Frauenförderung zu erreichen. Vielmehr bedarf es hier auch einer gesellschaftlichen Veränderung. Projekte wie „Girls Day“ und „Boys Day“, die von der Stadt Bielefeld unterstützt werden, weil sie Schülerinnen und Schüler auf untypische Frauen- bzw. Männerberufe aufmerksam machen sollen, tragen hierzu bei.

VI. Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen

Gemäß Ratsbeschluss vom 26.11.2009 ist bei künftigen Entsendungen städtischer Mitglieder in die Aufsichtsräte der städtischen Tochterunternehmen eine Frauenquote von 40% einzuhalten. Mittelfristiges Ziel ist die Herstellung einer Parität bei der Besetzung eines Aufsichtsrates.³

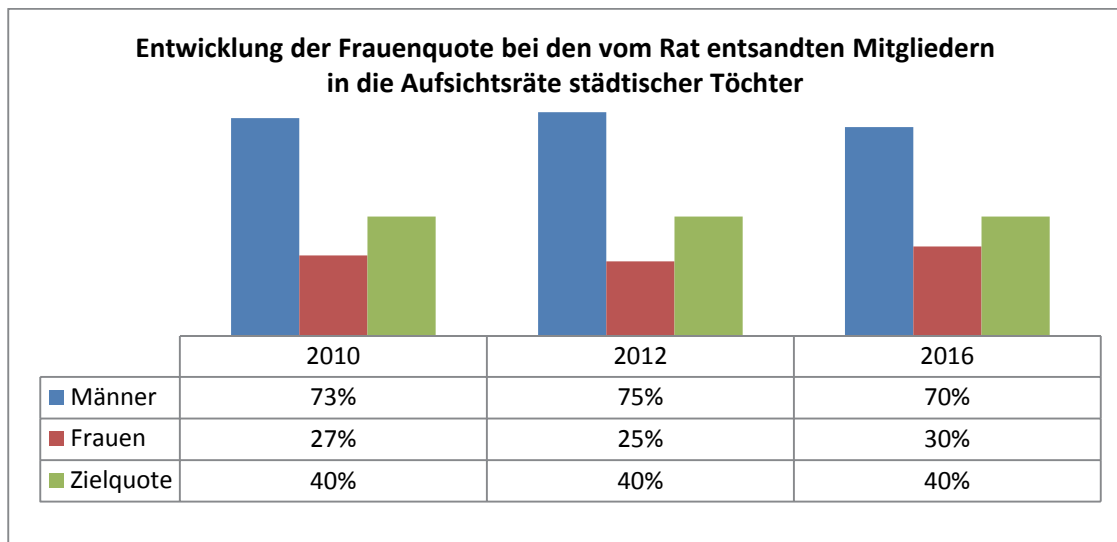
Überprüfung der Zielvorgaben

- Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter beträgt 40%.



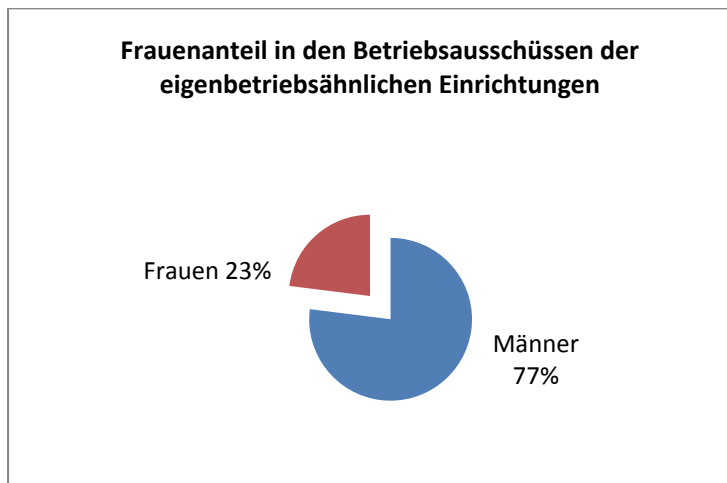
Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter von 24% auf 26% gestiegen.

- Der Frauenanteil bei den vom Rat entsandten Mitgliedern beträgt 40%.



Der Anteil der vom Rat entsandten Mitglieder hat sich 2016 von 25% (2012) auf 30% (30 Frauen und 69 Männer) erhöht. Trotz dieser Steigerung wurde die Zielquote in Höhe von 40% nur in drei von 16 Aufsichtsräten erreicht: Im Klinikum Bielefeld (44%), der BGW mbH (45%) und der Stadthalle Bielefeld Betriebsgesellschaft mbH (50%). Eine detaillierte Auflistung der Zusammensetzung der Aufsichtsräte ist als **Anlage** beigefügt.

³ Die ermittelten Daten beziehen sich auf den Beteiligungsbericht vom Dezember 2016.



In den Betriebsausschüssen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (ImmobilienServicebetrieb, Informatikbetrieb, Umweltbetrieb sowie Bühnen und Orchester) sind nur 12 Frauen (40 Männer) vertreten. Dies entspricht einem Frauenanteil von 23%. Die Zielquote wird nur beim Aufsichtsrat der Bühnen und Orchester mit einem Frauenanteil von 43% erreicht.

VII. Überprüfung ausgewählter Grundsätze zur Frauenförderung

1. Personalentwicklung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts (PE-Konzepts) der Stadt Bielefeld, welches jährlich fortgeschrieben wird. Die Frauenförderung bildet ein eigenständiges Handlungsfeld und hat sich ebenfalls den Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen zum Ziel gesetzt. Der Frauenförderplan der Stadt Bielefeld ist dem PE-Konzept als Anlage beigefügt.

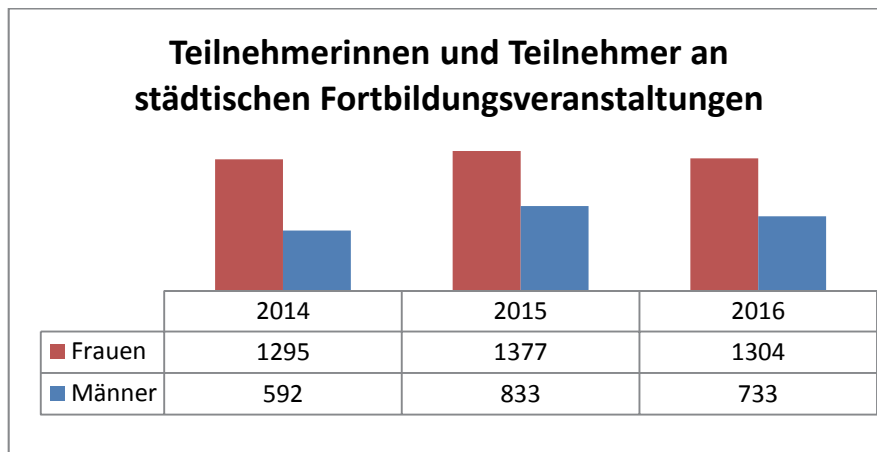
Daneben bildet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein weiteres Handlungsfeld des PE-Konzepts. Hier geht es insbesondere darum, die arbeits- und beamtenrechtlichen Möglichkeiten von Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeitgestaltung zu verbessern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geeignete Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehörte auch das sogenannte „MuT (Mobilisieren und Tun)-Projekt“. Ausgehend von einer Bedarfserhebung wurde im Rahmen dieses Projekts ein Handlungskonzept zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erarbeitet. Unter anderem wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, durch die in geeigneten Fällen alternierende Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden kann.

Über einen E-Mail-Verteiler erhalten interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Beurlaubung wichtige Informationen über die Stadt Bielefeld und das Fortbildungsprogramm. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen der Personalentwicklung und dem Arbeitsbereich Personaleinsatz werden die Fortbildungsbedarfe von Beurlaubungsrückkehrerinnen und -rückkehrern frühzeitig ermittelt und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen bereits vor der Wiederaufnahme des Dienstes eingeleitet. Diese Maßnahmen sollen die Bindung der Beurlaubten an den Arbeitgeber erhalten und den Wiedereinstieg erleichtern.

2. Fortbildung

Die Stadt Bielefeld stellt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Fortbildungsangebote zur Verfügung, welche ständig bedarfsorientiert angepasst und fortentwickelt werden. Gem. § 11 LGG sind weibliche Beschäftigte bei der Vergabe von Plätzen für Fortbil-

bildungsmaßnahmen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.



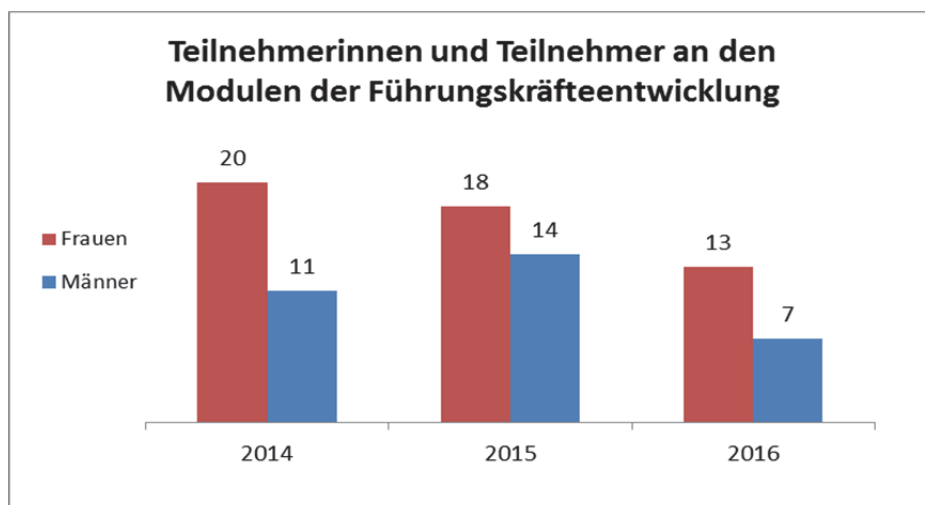
Seit vielen Jahren nehmen deutlich mehr Frauen als Männer an fachübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen teil.

Um Frauen und Männer auf die erstmalige Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten und um sie bei der Ausübung zu unterstützen, werden Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsnachwuchskräfte, neue Führungskräfte und erfahrene Führungskräfte durchgeführt.

Mit dem Seminar „Will ich Führungskraft werden?“ soll Frauen und Männern die Entscheidung erleichtert werden, ob sie perspektivisch eine Führungsaufgabe übernehmen möchten. An diesem Seminar haben in den Jahren 2014 bis 2016 insgesamt 33 Personen (21 Frauen und 12 Männer) teilgenommen.

Im Berichtszeitraum wurde der dritte Durchgang des Qualifizierungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte gestartet. Der Frauenanteil lag hier bei 70% (neun Frauen und vier Männer). Wie in den vorherigen Durchgängen war der Anteil der zugelassenen weiblichen Beschäftigten höher als ihr Anteil an den Bewerbungen. Die Gleichstellungsstelle war an dem Zulassungsverfahren beteiligt.

Neue Führungskräfte werden automatisch zu einer besonderen Qualifizierungsreihe eingeladen, die aus 6 Modulen besteht.



Seit dem Jahr 2013, in dem erstmals ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern an dieser Qualifizierungsmaßnahme für neue Führungskräfte bestand, waren es in den Jahren 2014 bis 2016 deutlich mehr Frauen als Männer. Dies deutet darauf hin, dass sich

langfristig auch der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen (vgl. Kapitel V) weiter erhöhen wird.

An dem Seminar „Berufliche Strategien für Frauen: Erfolgreich überzeugen und „Status-Spiele“ erkennen“ haben in den Jahren 2014 bis 2016 insgesamt 34 Frauen teilgenommen.

Zur Stärkung ihrer Führungsrolle werden Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen in unregelmäßigen Abständen von der Personalentwicklung und der Gleichstellungsstelle zu Netzwerktreffen eingeladen. Zu Beginn dieser Treffen steht jeweils ein Fachvortrag einer externen Referentin zu einem frauenspezifischen Thema. Anschließend haben die Teilnehmerinnen Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und Fragen des beruflichen Alltags miteinander zu besprechen. Zur Vertiefung der hier behandelten Themen wurden in den letzten Jahren immer wieder einzelne Themen in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Bei den Referentinnen und Referenten, die für Fortbildungsmaßnahmen eingesetzt werden, wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet. Im Jahr 2016 waren insgesamt 17 Frauen und 15 Männer als Referentinnen und Referenten tätig. In der modularen Seminarreihe für neue Führungskräfte wurden im Jahr 2016 insgesamt acht verschiedene Trainerinnen und Trainer eingesetzt (3 Frauen und 5 Männer).

3. Stellenbesetzungsverfahren

Das wichtigste personalwirtschaftliche Steuerungselement zur Frauenförderung, nämlich die Wiederbesetzung frei werdender Stellen, wurde während der Laufzeit des aktuellen Frauenförderplans durch das Haushaltssicherungskonzept (HSK) und das Nothaushaltsrecht massiv eingeschränkt.

Erst mit der Erhöhung des Personalbedarfs bei den öffentlichen Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Betreuung und Versorgung geflüchteter Menschen haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Der zusätzliche Personalbedarf hat zu einer Ausweitung des Stellenplans und zu einer erhöhten Personalfuktuation geführt. Beschäftigte der Stadt Bielefeld nutzen jetzt verstärkt die Möglichkeit, sich auf Stellenangebote anderer Behörden zu bewerben.

Bei allen Stellenbesetzungsverfahren werden die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans beachtet. Alle höherwertigen Stellen im mittleren Dienst ab A8/EG8 bzw. im gehobenen Dienst ab A11/E10 werden intern und/oder extern ausgeschrieben. Die Gleichstellungsstelle ist an den Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und bemüht sich aktiv darum, die Ziele des Frauenförderplans bei Personalentscheidungen umzusetzen. Dabei sind die rechtlichen Vorgaben des Laufbahnrechts zu beachten.

Alle internen und externen Stellenausschreibungen enthalten den Hinweis, dass „die Stadt Bielefeld um die berufliche Förderung von Frauen bemüht ist und diese daher ausdrücklich ermutigt werden, sich zu bewerben“. Auf die generelle Teilbarkeit der Stellen entsprechend der Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ wird hingewiesen.

Zusammensetzung der Aufsichtsräte der städtischen Töchterunternehmen

Anlage zum Abschlussbericht zum Frauenförderplan 2013-2016

Beteiligung der Stadt Bielefeld	Insgesamt		Aufsichtsratsmitglieder (Rat der Stadt Bielefeld) / Betriebsausschussmitglieder		Aufsichtsratsmitglieder (übrige)		Quote Rat der Stadt Bielefeld in %		Quote übrige in %		Quote insgesamt in %		
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen der Stadt Bielefeld													
	Umweltbetrieb	3	12	3	12	0	0	20	80	0	0	20	80
	Immobilienervicebetrieb	2	14	2	14	0	0	12,5	87,5	0	0	12,5	87,5
	Informatikbetrieb	1	6	1	6	0	0	14,29	85,71	0	0	14,29	85,71
Bühen und Orchester	6	8	6	8	0	0	42,86	42,86	0	0	42,86	42,86	
Summe	12	40	12	40	0	0	23,08	76,92	0	0	23,08	76,92	
	52		52		0								

Ergebnis insgesamt	59	171	42	109	17	62	27,81	72,19	21,52	78,48	25,65	74,34
	230		151		79							

* Töchterunternehmen der BBVG

** ein Gasthörer bei den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern (nicht mitgerechnet)