

## **Inhaltsübersicht**

	<b>Seite</b>
<b>I.    Erfolge der Frauenförderung</b>	<b>2</b>
<b>II.   Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.13</b>	<b>2</b>
<b>III.  Überprüfung der berufsspezifischen Zielvorgaben</b>	
1.  Übersicht über die Zahlen jeweils zum Stichtag 30.06.	<b>4</b>
2.  Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe	<b>5</b>
3.  Technische Berufe	<b>6</b>
4.  Feuerwehr	<b>7</b>
<b>IV.  Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	
1.  Teilzeit	<b>7</b>
2.  Beruflicher Aufstieg	<b>8</b>
3.  Beurlaubungen	<b>9</b>
<b>V.    Frauen in Führungsfunktionen</b>	<b>10</b>
<b>VI.   Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen</b>	<b>12</b>
<b>VII.  Überprüfung ausgewählter Grundsätze zur Frauenförderung</b>	
1.  Personalentwicklung	<b>13</b>
2.  Fortbildung	<b>13</b>
3.  Stellenbesetzungsverfahren	<b>14</b>

## 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 3. Fortschreibung des Frauenförderplans. Die langfristigen Erfolge der Frauenförderung lassen sich zum Stichtag 30.06.2013 aus folgenden Ergebnissen ablesen:

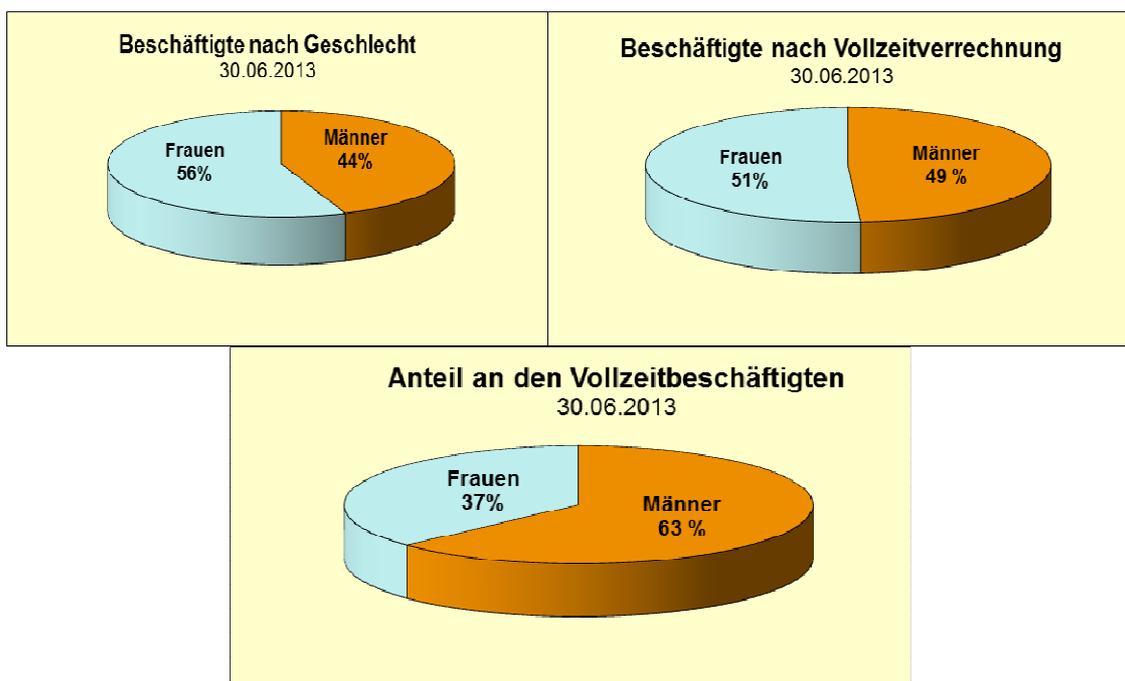
- Die Frauenquote bei der Stadt Bielefeld liegt erstmalig auch nach einer Vollzeitverrechnung bei über 50 %.
- Gleiches gilt für die Besoldungsgruppe A11/E10 des allgemeinen Verwaltungsdienstes, bei der der Frauenanteil vollzeitverrechnet jetzt 51 % beträgt.
- Insgesamt ist der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen in allen Dezernaten von 28% (2010) auf 30% (2013) gestiegen. Auch auf der Ebene der Amts- und Betriebsleitungen ist ein deutlicher Anstieg von 28 % im Jahr 2010 auf 32 % in 2013 zu verzeichnen. Innerhalb der Stäbe der Dezernate ist mit einem Verhältnis von 9 Männern gegenüber 8 Frauen nahezu Parität erreicht.
- Immer mehr Frauen verzichten auf eine Beurlaubung.

Einzelheiten zur Zielerreichung und eine Analyse der durchgeführten Maßnahmen sind dem folgenden Abschlussbericht zu entnehmen. Dieser dient als Ausgangspunkt für die Fortschreibung des Frauenförderplans und ist gemeinsam mit diesem dem Rat vorzulegen (§ 5 a Abs. 6 LGG). Eine detaillierte Darstellung der Beschäftigtenstruktur enthält der Personal- und Organisationsbericht (POB) 2012.

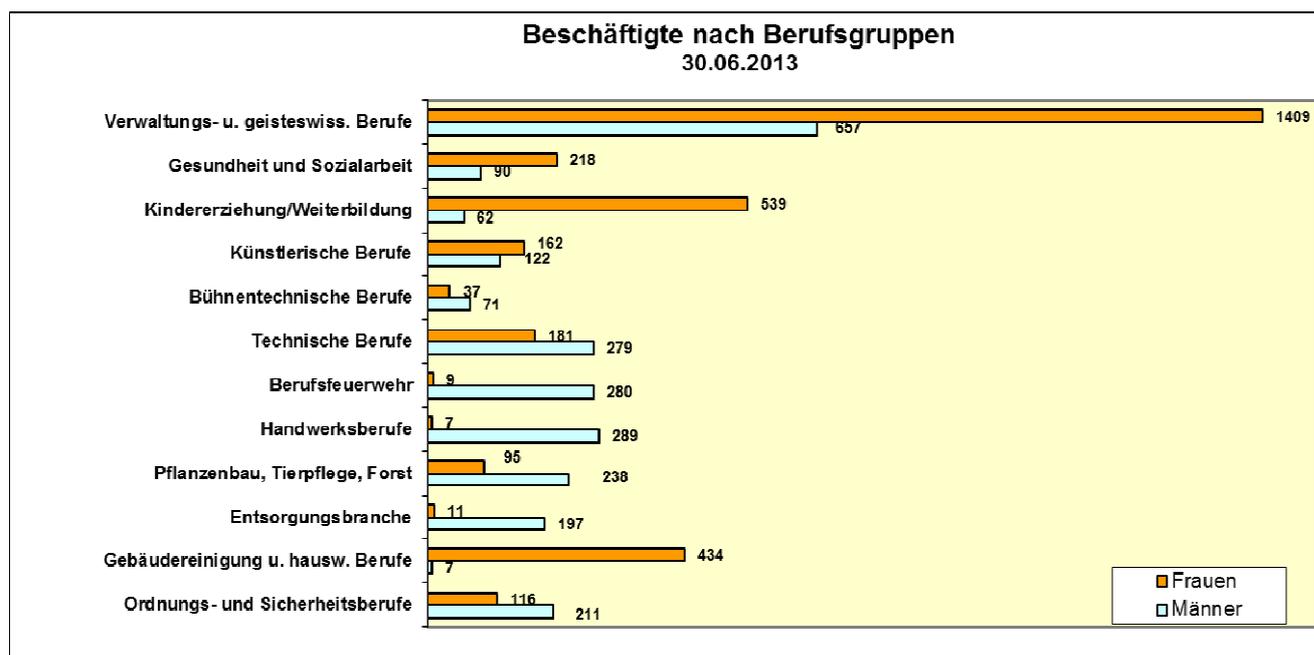
## II. Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.2013

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.

Zum Stichtag 30.06.2013 sind 3221 Frauen (56 %) und 2506 Männer (44 %) bei der Stadt Bielefeld beschäftigt. Damit wird die gesetzliche Quote der Frauenbeschäftigung erfüllt. Auch vollzeitverrechnet liegt der Frauenanteil erstmals bei über 50 %. Allerdings arbeiten nur 37 % Frauen tatsächlich in Vollzeit.



Aufgeschlüsselt nach den 12 Berufsgruppen ergibt sich folgendes Bild:



Frauen sind in den Berufsgruppen (BG) Verwaltung, Soziales, Erziehung und Gebäudereinigung überdurchschnittlich vertreten, dagegen mit weniger als 10 % in den Berufsgruppen Feuerwehr, Handwerk und Entsorgung. In den technischen Berufen und den Ordnungs- und Sicherheitsberufen sind weiterhin deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt.

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

**Frauenanteil in % (Anzahl Frauen)**

Stand 30.06.13 Berufsgruppen	A9g.D/A10/E9 S9-S14	A11/ E10 S15/S16	A12/ E 11 S17	A13g.D/E12 S18	A13h.D/E13	A14/ E14	A15/ E15	A16/E15ü
Verwaltungs- u.geisteswiss.B.	70% (388)	57% (143)	35% (44)	18% (7)	48% (20)	35% (15)	50% (9)	44% (4)
Gesundheit und Sozialarbeit	72% (157)	38% (8)	70% (7)	-	67% (2)	38% (3)	85% (11)	-
Kindererziehung/ Weiterbildung	78% (86)	54% (7)	57% (4)	100% (1)	-	100% (2)	-	-
Technische Berufe	54% (44)	35% (24)	33% (39)	29% (25)	30% (7)	29% (5)	20% (1)	33% (1)
Pflanzenbau, Tierpflege, Forst	17% (2)	20% (2)	76% (13)	17% (1)	33% (1)	-	-	-
Andere Berufe: Kün, BüT, FW, Hw, Ents, Rein, Ordn	8% (4)	-	17% (1)	-	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>66% (681)</b>	<b>49% (184)</b>	<b>38% (108)</b>	<b>26% (34)</b>	<b>41% (30)</b>	<b>34% (25)</b>	<b>57% (21)</b>	<b>38% (5)</b>
30.06.2010	63% (580)	46% (176)	34% (91)	23% (29)	26% (19)	36% (32)	46% (18)	17% (2)

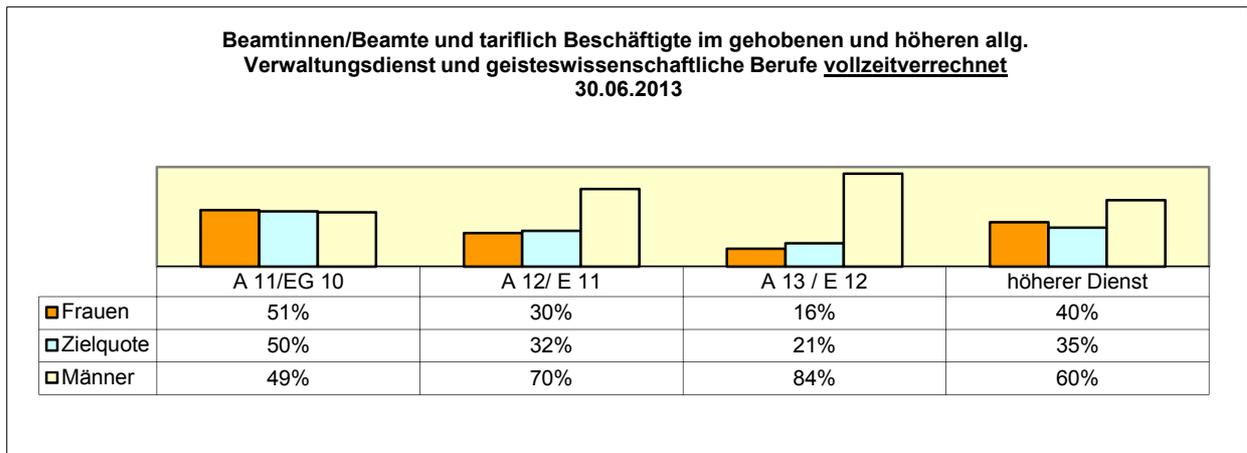
In der Besoldungsgruppe A11/E10 ist insgesamt nahezu Parität erreicht. Die Unterrepräsentanz von Frauen beginnt in der Berufsgruppe Verwaltung und geisteswiss. Berufe erst ab der Besoldungsgruppe A12/E11 (gilt nicht für A15/E15). Deutlich angestiegen ist der Frauenanteil insgesamt in der Besoldungsgruppe A13h.D./E13 (von 26% auf 41%) sowie in den Besoldungsgruppen A15/E15 (von 46% auf 57%) und im Bereich A16/E15ü (von 17% auf 38%). Bis auf zwei Ausnahmen (A11/E10; A14/E14) liegt der Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst auch in den höheren Einkommensgruppen weit über 50%. Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen besteht durchweg in anderen Berufen, in technischen Berufen ab A11/E10 und im Bereich Pflanzenbau, Tierpflege, Forst (gilt nicht für A12/E11).

### III. Überprüfung der berufsspezifischen Zielvorgaben

Grundlage für die Festlegung der konkreten Zielvorgaben war die Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2010 verbunden mit altersbedingten (und sonstigen) Fluktuationsdaten, die sich aus den Personalbedarfsberechnungen ergaben. Außerdem waren die Einsparvorgaben im Rahmen der Haushaltskonsolidierung zu berücksichtigen. Nach der Übersicht über die Zahlen jeweils zum Stichtag 30.06. werden in den folgenden Kapiteln die berufsspezifischen Zielvorgaben überprüft.

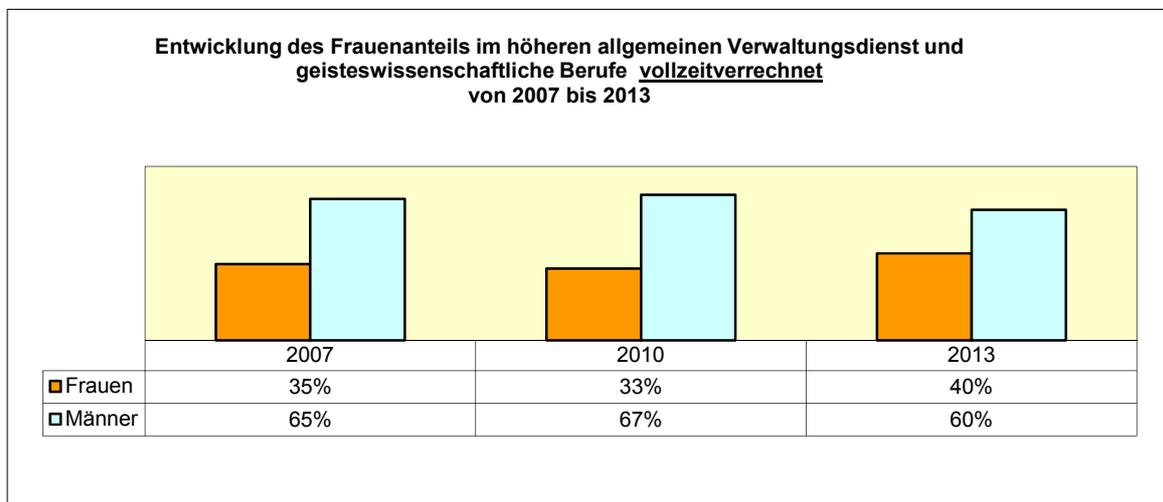
Berufsgruppen/ Zielbereich	Stand 2010		Zielquote 2013	Stand 2013		Zielquote erreicht
	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	ja/nein
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst – vollzeitverrechnet -</b>						
• Frauenquote in A11/E10	49 %	105	50 %	51 %	111	ja
• Frauenquote in A12/E11	28 %	28	32 %	30 %	35	nein
• Frauenquote in A13 g.D. / E12	19 %	7	21 %	16 %	6	nein
• Frauenquote im höheren Dienst	33 %	36	35 %	40 %	42	ja
<b>Technischer Dienst (Berufsgruppen 5, 6, 8, 9, 10, 11 und 12)</b>						
• Frauenquote im mittleren Dienst	20 %	205	22 %	20 %	214	nein
• Frauenquote im gehobenen Dienst	29 %	122	30 %	34 %	155	ja
• Frauenquote im höheren Dienst	23 %	14	27 %	29 %	15	ja
<b>Feuerwehr</b>						
• Frauenquote im mittleren Dienst	3 %	7	5 %	3 %	9	nein
• Frauenquote im gehobenen Dienst	0	-	5%	0	-	nein
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>						
<b>Beruflicher Aufstieg</b> Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten in						
• A12 / E11	19 %	50	22 %	21 %	59	nein
• A 13 g.D. / E 12	9 %	11	11 %	13 %	17	ja
<b>Frauen in Führungsfunktionen</b>						
Frauenanteil an den						
• Führungskräften insgesamt	28 %	85	35 %	30 %	97	nein
• Amts- und Betriebsleitungen	28 %	10	40 %	32 %	12	nein
Dezernat Oberbürgermeister	55 %	6	Werden nicht gesondert festgelegt	58 %	7	Werden nicht gesondert festgelegt
Dezernat 1	27 %	9		35 %	13	
Dezernat 2	33 %	16		38 %	19	
Dezernat 3	21 %	21		25 %	26	
Dezernat 4	16 %	11		18 %	12	
Dezernat 5	45 %	22		41 %	20	
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	26 %	38	40 %	24 %	35	nein
Frauenanteil bei den vom Rat entsandten Mitgliedern	27 %	21	40 %	25 %	21	nein

## 2. Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe (Berufsgruppe 01)



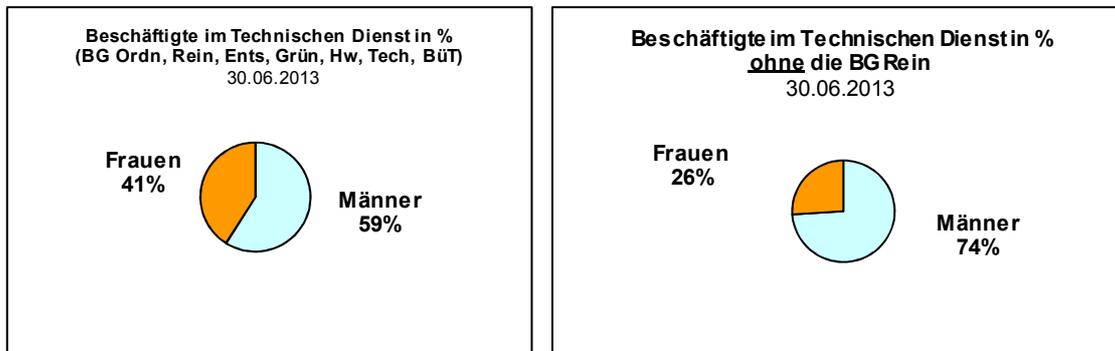
### Überprüfung der Zielvorgaben

- **In der Besoldungsstufe A11/E10 wird der Frauenanteil von 50% auch vollzeitverrechnet erreicht.** Mit einer Quote von 51% wurde diese Zielvorgabe erreicht.
- **Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsstufen A12/E11; A13/E12 ist auszugleichen.**  
Die angestrebte Zielquote von 32% in der Besoldungsgruppe A12 /E 11 wurde nicht erreicht. Im Bereich A 13gD/E 12 ist die Quote gegenüber dem Jahr 2010 sogar leicht zurückgegangen.
- **Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst wird die Frauenquote in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen auf lange Sicht gesteigert.**  
Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum um 7 Prozent gestiegen. In diesen höheren Besoldungsstufen/Entgeltgruppen arbeiten jetzt 42 Frauen und 62 Männer.



### 3. Technische Berufe (Berufsgruppen 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12)

Zum Stichtag 30.06.2013 stellt sich die Situation insgesamt wie folgt dar:



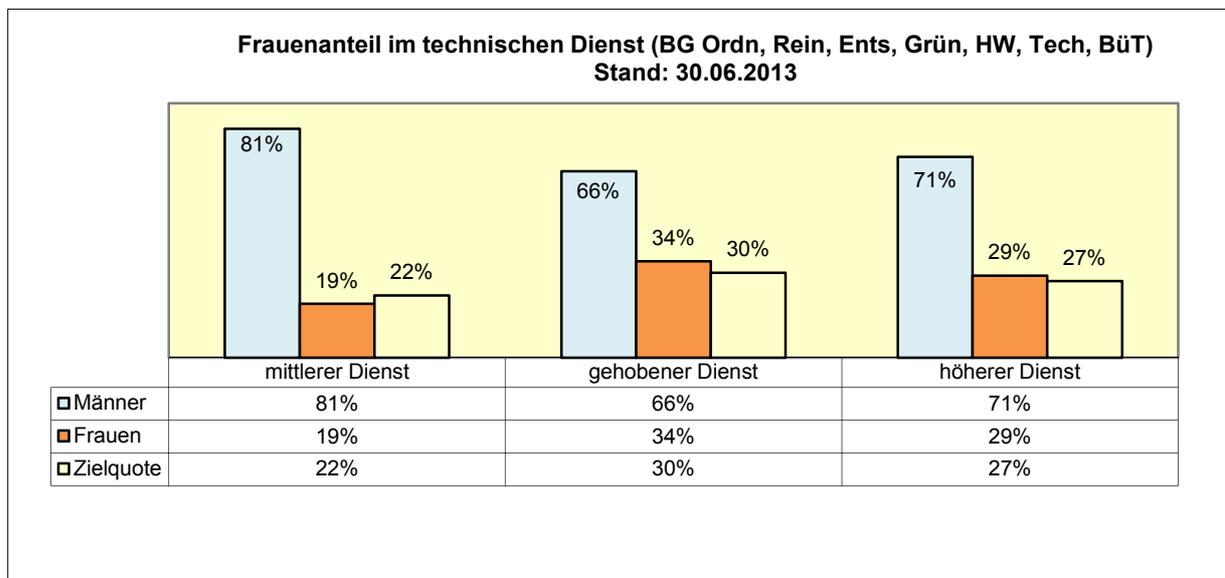
Ohne die Berufsgruppe der Gebäudereinigung beträgt der Frauenanteil in den technischen Berufen 26 % und ist damit gegenüber den Vorjahren (24 % in 2010) nur leicht gestiegen.

Nur in den niedrigen Einkommensgruppen (E 1 bis E 3) beträgt der Frauenanteil 90 %. 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 (30%) und den höheren Dienst (27 %) festgelegt.

Während sich der Frauenanteil im mittleren technischen Dienst insgesamt wenig verändert hat und die Zielquote nicht erreicht wurde, hat sich der Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst sehr positiv entwickelt. Die Zielquoten wurden jeweils übertroffen.



#### 4. Feuerwehr (Berufsgruppe 7)

Bei der Berufsfeuerwehr Bielefeld stellt sich die Personalsituation wie folgt dar:

	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst		gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	
	30.06.2010	30.06.2013	30.06.2010	30.06.2013
Anzahl Männer	270	280	17	19
Anzahl Frauen	7	9	0	0
Frauenquote	3 %	3 %	0 %	0 %
Zielquote	3 %	5 %	5 %	5 %

#### Überprüfung der Zielvorgabe

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

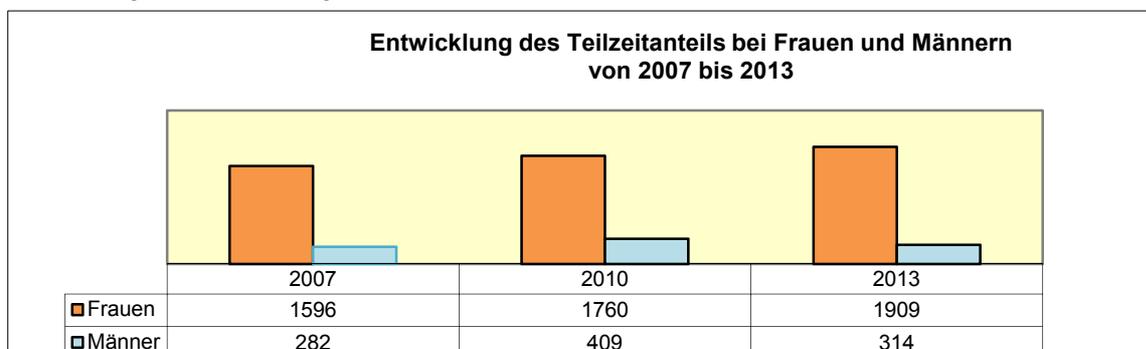
Im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst arbeiten aktuell neun Frauen. Damit liegt die Frauenquote weiterhin bei nur 3 %. Die Maßnahmen zur Anwerbung von Frauen über Stellenanzeigen im Internet, bei Berufsinformationsbörsen u. ä. haben dazu geführt, dass sich mehr Frauen bei der Berufsfeuerwehr bewerben. Viele Bewerberinnen scheitern allerdings am körperlichen Eignungstest.

Im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst hat es zwei Neueinstellungen gegeben. Bewerbungen von Frauen für diese extern ausgeschriebenen Stellen lagen nicht vor.

#### 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 2223 Beschäftigte derzeit in Teilzeit (2169 in 2010). Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 39 % (40% in 2010).

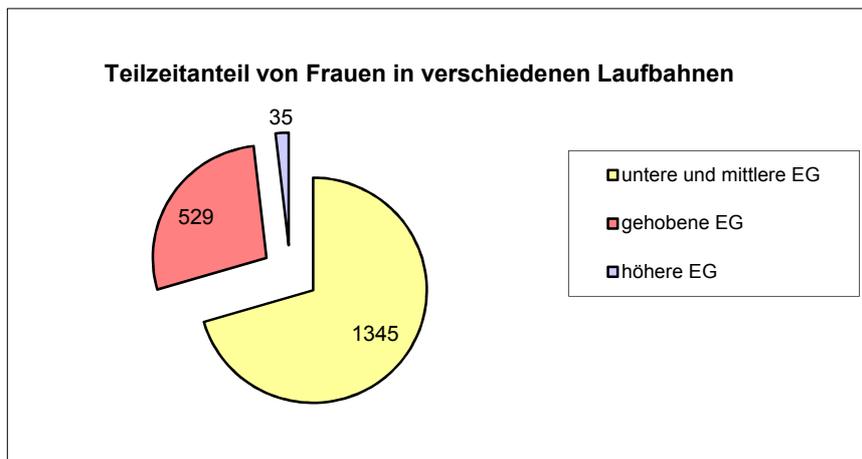
Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten ist dagegen von 19 % (2010) auf 14 % gesunken. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die meisten Männer nicht aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilzeitbeschäftigt sind, sondern wegen der Altersteilzeit. 2013 befanden sich nur noch 74 Männer in der aktiven Phase ihrer Altersteilzeit, in 2010 waren es noch 185.

Zur Betreuung, Pflege oder Erziehung von nahen Angehörigen haben 15 Männer (210 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. Jetzt haben auch Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, im selben Umfang wie Vollzeitbeschäftigte Zeitguthaben und Fehlstunden zu übertragen.

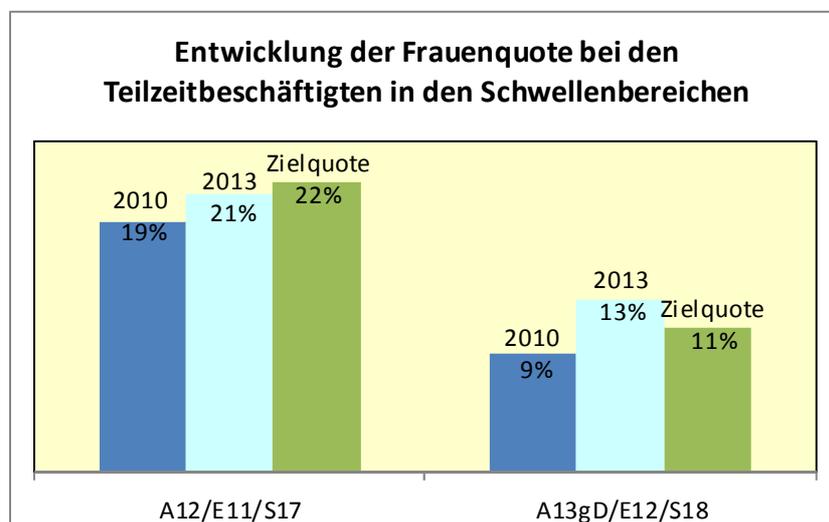
## 2. Beruflicher Aufstieg

Von den insgesamt 1909 teilzeitbeschäftigten Frauen sind 1345 (70%) in unteren und mittleren Einkommensgruppen tätig. Im gehobenen Dienst sind 529 Frauen (28%), im höheren Dienst sind 35 Frauen (2 %) teilzeitbeschäftigt. Der größte Anteil (467 Frauen) arbeitet im Verwaltungsdienst, 429 Frauen sind in der Gebäudereinigung und 276 im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst tätig.



### Überprüfung der Zielvorgaben

- Der berufliche Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte wird ausgeweitet.
- Die Quoten von teilzeitbeschäftigten Frauen ab der Besoldungsgruppe A 12 BBesG/E11 TVöD werden erhöht.



Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Besoldungsstufe **A12/E11/S17** ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen (von 14 % in 2004 über 19 % in 2010 auf 21 % in 2013). Die Zielquote wurde hier nur knapp verfehlt.

In der Besoldungsstufe **A13gD/E12/S18** ist ein noch höherer Anstieg zu verzeichnen. Hier sind inzwischen 13 % der Frauen in Teilzeit tätig (4 % in 2004; jeweils 9 % in 2007 und 2010). Die Zielquote wurde übertroffen.

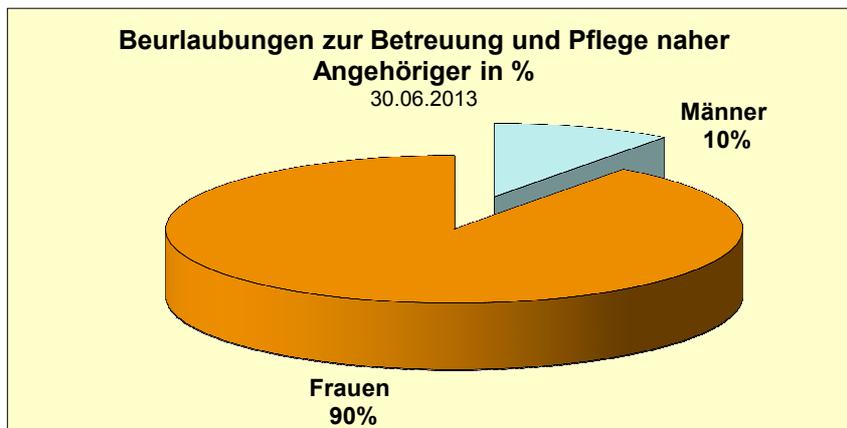
Im gesamten **höheren Dienst**, für den bisher keine Zielquoten festgelegt wurden, beträgt der Teilzeitanteil bei den Frauen 18 %.

### 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 30.06.2013 waren 250 (256 in 2010; 310 in 2007) Beschäftigte beurlaubt. 85 % der Beurlaubten sind Frauen. Nur 33 % der beurlaubten Frauen sind im gehobenen oder höheren Dienst bzw. in höheren Einkommensgruppen tätig.

#### 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 von Frauen (160 Frauen gegenüber 17 Männern) wahrgenommen werden. Aus sonstigen Gründen (z. B. Rente auf Zeit, Zuweisungen zu anderen Arbeitgebern) ließen sich 52 Frauen (71%) und 21 Männer (29%) beurlauben.



## V. Frauen in Führungsfunktionen

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

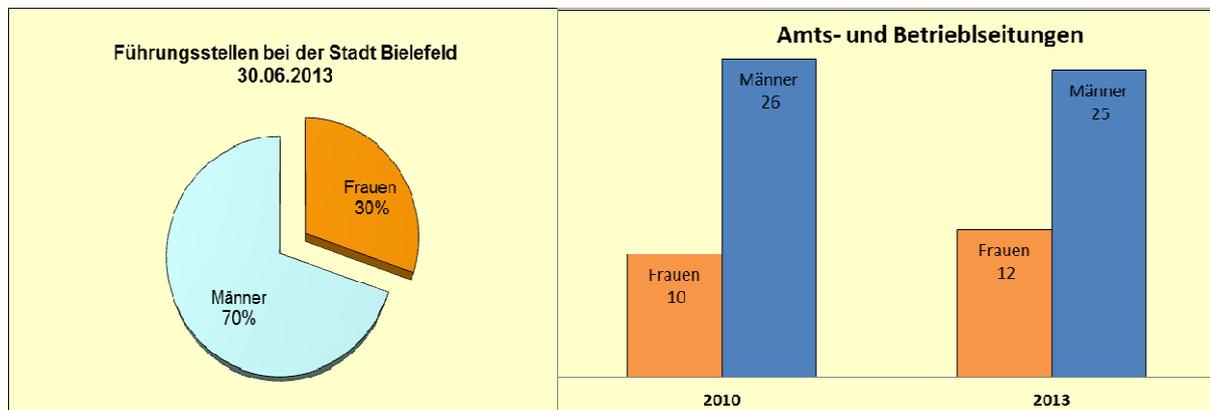
Mit Zielquoten belegt werden alle „klassischen“ Führungsstellen, die entsprechend im Stellenplan ausgewiesen sind. Hierzu gehören die Beigeordneten, Amts-, Geschäftsbereichs-, Abteilungs- und Teamleitungen. Andere Tätigkeiten mit Führungsaufgaben (Kitaleitungen, Hausmeister/innen, Meister/innen und Vorarbeiter/innen)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

### 1. Frauen auf klassischen Führungsstellen

Zum Stichtag 30.06.2013 waren von den 344 (341 in 2010) Führungsstellen insgesamt 97 (85 in 2010) mit Frauen und 224 (223 in 2010) mit Männern besetzt. Darüber hinaus gab es zum Stichtag 23 (33 in 2010) unbesetzte Stellen.

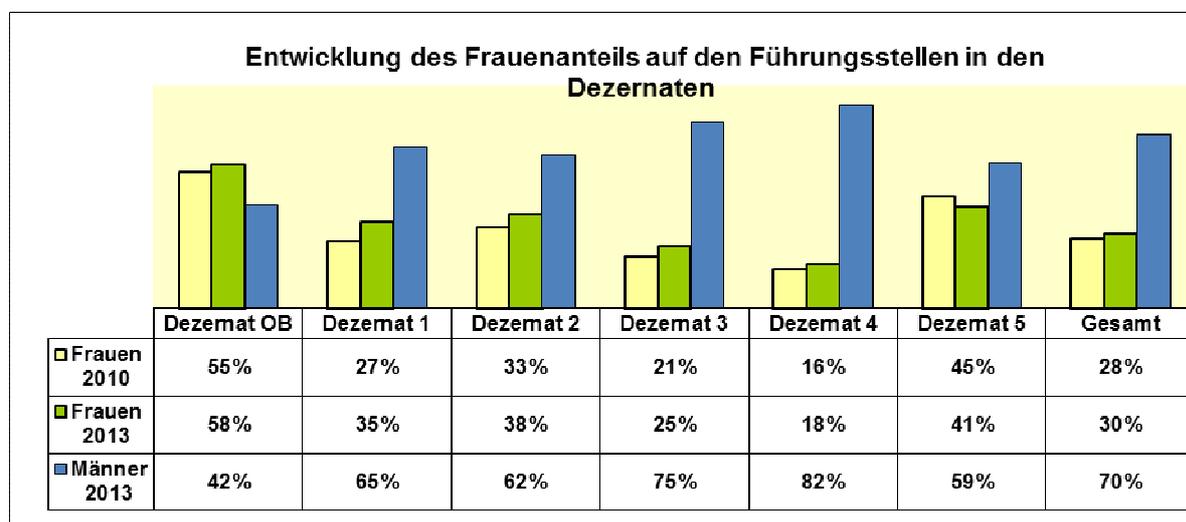
#### Überprüfung der Zielvorgaben

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



Der Anteil der Frauen auf den genannten Führungsstellen ist im Berichtszeitraum insgesamt um 2 % gestiegen und beträgt zum Stichtag 30 %. Auch auf der Ebene der Amts- und Betriebsleitungen ist ein deutlicher Anstieg von 28 % im Jahr 2010 auf 32 % im Jahr 2013 zu verzeichnen. Diese Steigerungen können als Erfolge der Frauenförderung gewertet werden, auch wenn die bewusst sehr ambitioniert gewählten Zielquoten von 35 % bzw. 40 % nicht erreicht wurden.

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



Insgesamt ist der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen in allen Dezernaten von 28 % (2010) auf 30% (2013) gestiegen. Nur im Dezernat 5 ist die Frauenquote leicht gesunken.

Positiv zu vermerken ist außerdem, dass auf den Stabsstellen der Dezernate zum Stichtag 9 Männer und 8 Frauen tätig waren und auf diesen herausgehobenen Stellen, von denen ein Wechsel i.d.R. in eine Führungsstelle erfolgt, nahezu Parität besteht.

Zur Stärkung ihrer Führungsrolle werden Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen 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 (z. B. Berufliche Strategien für Frauen: Erfolgreich überzeugen und „Status-Spiele“ erkennen).

## **2. Frauen auf weiteren Führungsstellen**

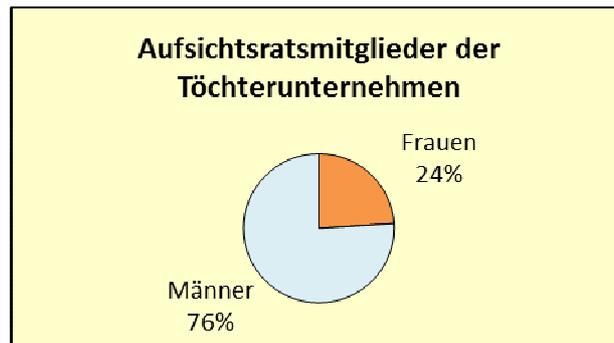
Neben den „klassischen“ Führungsstellen gibt es viele weitere Stellen bei der Stadt Bielefeld, auf denen Führungs- oder führungsähnliche Aufgaben wahrgenommen werden. Hierzu gehören z. B. die Kita-Leitungen, die zu 90 % mit Frauen besetzt sind. Auf der anderen Seite ist ein ähnlich hoher Prozentanteil von Männern 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.

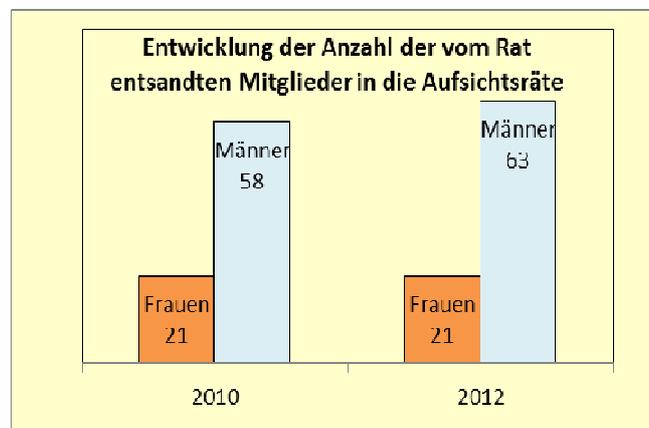
### Überprüfung der Zielvorgaben

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



Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter leicht verringert und lag am 31.12.2012 bei 24 % (26 % in 2010).

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



Bei den vom Rat entsandten Mitgliedern hat sich die Quote ebenfalls um 2 % von 27 % (2010) auf 25 % (2012) verringert, wobei die absolute Zahl von Frauen in den Aufsichtsräten konstant geblieben ist.

Die Zielquote wurde nur im Aufsichtsrat der REGE (55% Frauen) und den Städtischen Kliniken (40 %) erreicht.

## VII. Überprüfung ausgewählter Grundsätze zur Frauenförderung

### 1. Personalentwicklung

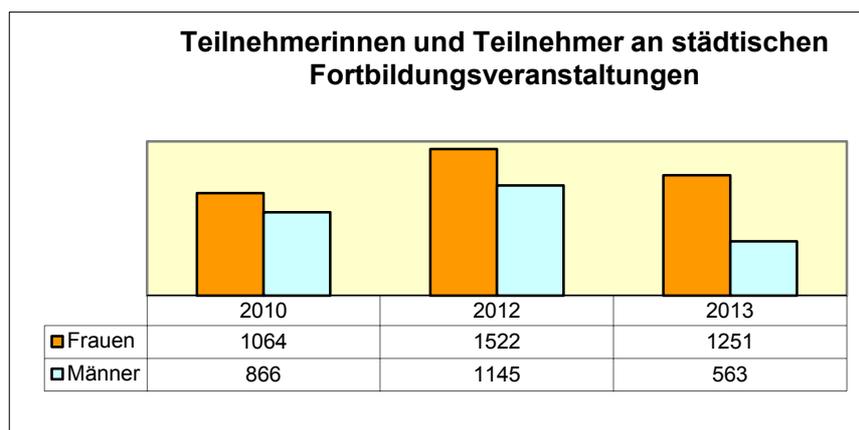
Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Stadt Bielefeld, welches jährlich fortgeschrieben wird. Die Frauenförderung bildet ein eigenständiges Handlungsfeld und hat sich den Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen zum Ziel 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 gehört 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. Nach Auswertung einer Pilotierung wurde eine Dienstvereinbarung erarbeitet, 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 Fortbildungsmaßnahmen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

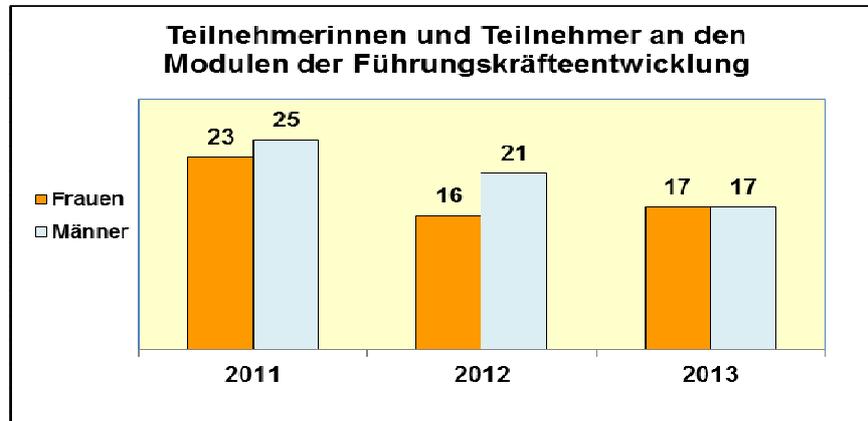


Seit vielen Jahren nehmen deutlich mehr Frauen als Männer an fachübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen teil. Um die Chancen für einen Seminarplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die außerhalb des Rathauses tätig sind (z. B. in Kindertagesstätten, dem ISB oder dem UWB) zu erhöhen, werden seit Mai 2011 die Seminarplätze nicht mehr nach Eingang der Anmeldungen, sondern nach individuellen Kriterien nach Ablauf eines Anmeldezeitraums vergeben.

Mit dem Seminar „Führung, eine Aufgabe für mich?“ soll Frauen und Männern die Entscheidung erleichtert werden, ob sie perspektivisch eine Führungsaufgabe übernehmen möchten. An diesem Seminar haben in den Jahren 2011 bis 2013 insgesamt 24 Frauen und 16 Männer teilgenommen. Für Beschäftigte, die eine Führungsaufgabe übernehmen möchten, wurde ein einjähriges Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte entwickelt und bereits zweimal

durchgeführt.<sup>1</sup> Während beim ersten Durchgang im Jahr 2010 jeweils zehn Frauen und Männer an dem Programm teilgenommen haben, haben sich im Jahr 2013 sieben Frauen und ein Mann auf die erstmalige Übernahme einer Führungsfunktion gezielt vorbereitet. In beiden Fällen war der Anteil der zugelassenen weiblichen Beschäftigten höher als ihr Anteil an den Bewerbungen.

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



Während der Anteil der Frauen an dieser Qualifizierung in den Jahren 2011 und 2012 noch unter dem der Männer lag, bestand im Jahr 2013 Parität.

Im Jahr 2011 gab es darüber hinaus eine spezielle Führungskräfteentwicklung nur für Führungskräfte der Kindertagesstätten, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt.

Das Seminar „Durchsetzungsstrategien und -taktiken für Frauen (Ko130)“ haben in den Jahren 2011 bis 2013 insgesamt 33 Frauen besucht.

### 3. Stellenbesetzungsverfahren

Das wichtigste personalwirtschaftliche Steuerungselement zur Frauenförderung, nämlich die Wiederbesetzung frei werdender Stellen, wurde in den vergangenen Jahren durch das Haushaltssicherungskonzept (HSK) und das Nothaushaltsrecht massiv eingeschränkt. Jede Stellenbesetzung muss den gesetzlichen Anforderungen der §§ 76 und 82 GO NRW entsprechen. Um dies zu gewährleisten wurden Regelungen für das Stellenbesetzungsverfahren in Nothaushalt entwickelt.

Innerhalb dieser Rahmenbedingungen werden, entsprechend den Vorgaben des LGG und des FFP, vom Amt für Personal, Organisation und Zentrale Leistungen grundsätzlich alle höherwertigen Stellen im mittleren Dienst ab der BesGr. A 8 BBesG / EG 8 TVöD bzw. im gehobenen Dienst ab der BesGr. A 11 BBesG / EG 10 TVöD intern und/oder extern ausgeschrieben. Die Gleichstellungsstelle wird rechtzeitig über zu besetzende Stellen in Kenntnis gesetzt und an den Auswahlverfahren beteiligt.

In allen internen und externen Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass „die Stadt Bielefeld um die berufliche Förderung von Frauen bemüht ist und diese daher ausdrücklich ermutigt werden, sich zu bewerben.“ Auch auf die generelle Teilbarkeit der Stellen entsprechend der Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ wird hingewiesen.

<sup>1</sup> Vgl. Personalentwicklungskonzept, 10. Fortschreibung, S. 29