



Stadt Bielefeld

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2017 – 2020

 www.bielefeld.de

Bericht auf der Datengrundlage
30.06.2018

I. Ausgangssituation

Am 08.11.2017 wurde der Gleichstellungsplan 2017 - 2020 für die Stadt Bielefeld vom Rat beschlossen. Die Bestandsaufnahme und die Zielformulierung basierten auf Zahlen zum Stichtag 30.06.2016. 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 2020 möglicherweise gefährdet sein könnte, wurde eine Analyse der Beschäftigtenstruktur bezogen auf die konkreten Zielvorgaben durchgeführt. Stichtag dieser Analyse ist der 30.06.2018, sodass die Entwicklung innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren aufgezeigt wird.

II. Überprüfung der Zielvorgaben

Die Anzahl der Beschäftigten bei der Stadt Bielefeld ist im Berichtszeitraum von 5.880 auf 6.088 gestiegen. Der Frauenanteil ist dabei mit 57% (vollzeitverrechnet 52,6%) konstant geblieben. Leicht gestiegen ist der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten von 38% auf 38,5%.

Um in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Anteil auf 50% zu erhöhen, wurden im Gleichstellungsplan 2017 - 2020 Steigerungsmöglichkeiten aufgezeigt und Zielquoten gebildet. Dies erfolgte getrennt für die einzelnen Berufsgruppen, Laufbahnen oder Entgeltgruppen/Besoldungsstufen unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Fluktuationen sowie der Einsparvorgaben zur Haushaltskonsolidierung.

Tabelle: Frauenanteil und gesetzte Zielquoten in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

Zielbereich	Stand 2016		Zielquote 2020	Stand 2018		Zielquote 2020
	absolut	prozentual	prozentual	prozentual	absolut	Tendenz
Allgemeiner Verwaltungsdienst (vollzeitverrechnet)						
Frauenquote in A12/E11/S17	35	30%	34%	36%	47	↗
Frauenquote in A13/E12/S18	13	28%	30%	26%	17	↘
Frauenquote in LG2, E2 (bisher höherer Dienst)	57	47%	50%	48%	60	↗
Technischer Dienst¹						
Frauenquote in LG1, E2 (bisher mittlerer Dienst)	212	19%	22%	19%	178	↔
Frauenquote in LG2, E1 (bisher gehobener Dienst)	159	35%	37%	36%	148	↗
Frauenquote in LG2, E2 (bisher höherer Dienst)	14	27%	33%	24%	12	↘
Feuerwehr						
Frauenquote in LG1, E2 (bisher mittlerer Dienst)	12	4%	6%	3%	10	↘
Frauenquote in LG2, E1 (bisher gehobener Dienst)	-	-	5%	-	-	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Teilzeitanteil an weiblichen Beschäftigten in A12/E11/S17	65	23%	25%	25%	78	↗
A13/E12/S18	24	16%	18%	16%	29	↔
höhere Einkommensgruppen ab A13/E13	34	16%	20%	17%	34	↗
Frauen in Führungsfunktionen²						
Frauenanteil an den						
Führungskräften insgesamt	122	35%	40%	35%	134	↔
Dezernat Oberbürgermeister	6	67%	-	60%	6	
Dezernat 1	16	38%	-	33%	14	-
Dezernat 2	33	51%	-	44%	34	-
Dezernat 3	30	29%	-	26%	31	-
Dezernat 4	12	19%	-	26%	18	-
Dezernat 5	25	49%	-	60%	31	-
Amts- und Betriebsleitungen	12	33%	40%	38%	14	↗
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	47	26%	40%	Der Frauenanteil wird erst wieder 2020 ermittelt.		
Frauenanteil bei den vom Rat entsandten Mitgliedern	30	30%	40%	Der Frauenanteil wird erst wieder 2020 ermittelt.		
Frauenanteil in wesentlichen Gremien	Neu	Neu	40%	Der Frauenanteil wird derzeit ermittelt.		

¹ Die Zuordnung der Einkommensgruppen zu den drei Laufbahnen wurde aus dem aktuellen Personal- und Organisationsbericht übernommen. Dadurch haben sich die Vergleichszahlen gegenüber dem Jahr 2016 z. T. geändert.

² Stand: April 2019

Während der laufenden Wahlperiode des Rates ergeben sich in der Zusammensetzung der Aufsichtsräte bzw. Gesellschafterversammlungen nur marginale Veränderungen, die dem aktuellen Beteiligungsbericht der Stadt Bielefeld für das Jahr 2017 zu entnehmen sind. Nach der Kommunalwahl im Herbst 2020 besteht für den neuen Rat der Stadt Bielefeld die Chance, die Frauenquote in den Aufsichtsräten städtischer Töchter sowie bei Beteiligungen die Quote der vom Rat entsandten Mitglieder auf 40% zu erhöhen.

Die Definition und Identifikation „wesentlicher Gremien“ (§ 12 Abs. 1 LGG) ist noch nicht abgeschlossen. Auf die Zusammensetzung dieser Gremien wird im Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2017 - 2020 eingegangen werden.

III. Analyse der Ergebnisse

Die Analyse zum 30.06.2018 zeigt in vielen Bereichen, in denen Zielquoten gebildet wurden, Steigerungen gegenüber dem Jahr 2016 auf. Insbesondere im allgemeinen Verwaltungsdienst (A12/E11/S17) und beim Anteil weiblicher Beschäftigter in Teilzeit in A12/E11/S17 sind die Zielquoten bereits überschritten. Positiv entwickelt sich zudem der Frauenanteil an den Führungskräften.

In den Bereichen, in denen sich eine negative Tendenz abzeichnet, wurden die Ergebnisse analysiert und die Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2017 - 2020 überprüft:

- Allgemeiner Verwaltungsdienst (vollzeitverrechnet)
Frauenquote in A13/E12/S18
Die absolute Zahl der Beschäftigten hat sich in dieser Einkommensgruppe deutlich erhöht, weil anstehende Beförderungen bzw. Bewertungsänderungen im Berichtszeitraum vorgenommen wurden. Dadurch ist die Frauenquote leicht gesunken, obwohl ihre absolute Zahl um vier gestiegen ist.
- Technischer Dienst
Frauenquote in LG2, E2 (bisher höherer Dienst)
In den höheren Einkommensgruppen des technischen Dienstes ist die Frauenquote leicht gesunken, weil drei Frauen aus Altersgründen ausgeschieden sind und nur eine neu eingestellt wurde.
- Feuerwehr
Frauenquote in LG1, E2 (bisher mittlerer Dienst)
Von den neu eingestellten Frauen im Rettungsdienst haben die Feuerwehr inzwischen drei für die Aufnahme eines Studiums wieder verlassen. Eine Mitarbeiterin befindet sich außerdem in Elternzeit. Nur zwei dieser Stellen konnten mit Frauen wiederbesetzt werden.

Durch die Analyse haben sich keine Anhaltspunkte ergeben, die im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen zu modifizieren. Vielmehr sollten die Bemühungen, Frauen bei der Stadt Bielefeld aktiv zu fördern und Externe für die Stadt Bielefeld als Arbeitgeberin anzusprechen, konsequent weiterverfolgt werden. Insbesondere durch die hohe Fluktuation und den zusätzlichen Personalbedarf wird es Möglichkeiten zur Besetzung freier Stellen mit Frauen geben.

IV. Neue Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzgestaltung

Bei den überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen wurden im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig im Reinigungsdienst und im Erziehungsdienst Verbesserungen erreicht.

Beim Reinigungsdienst läuft derzeit eine gerichtliche Überprüfung zur Eingruppierung von Reinigungskräften in die Entgeltgruppe 2 TVöD-V. Die Auslegung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale wird vom Landesarbeitsgericht überprüft. Bis zur endgültigen arbeitsgerichtlichen Entscheidung erhalten 41 Reinigungskräfte zunächst eine befristete Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Entgeltgruppen 1 und 2. Der Ausgang des Verfahrens bleibt abzuwarten.

Im Erziehungsdienst wurden mit dem Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen bei der Stadt Bielefeld die Möglichkeiten zur Übernahme von Vertretungskräften in unbefristete Arbeitsverhältnisse verbessert. Danach soll im Regelfall nach einem Jahr die Entfristung des Vertrages erfolgen.

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen haben sich auch durch das Gesetz zur Rettung der Trägervielfalt von Kindertageseinrichtungen ergeben. Die damit zur Verfügung stehenden zusätzlichen Erträge wurden für folgende Verbesserungen eingesetzt:

- Einsatz von Fachkraftstunden zum Ausgleich der Belegung von zusätzlichen Plätzen,
- Einsatz von zusätzlichen Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten als eine Maßnahme gegen den Fachkräftemangel,
- Einsatz von zusätzlichem Personal bzw. Erhöhung der Personalstunden für die Mittagsverpflegung (Hauswirtschaftskräfte),
- Einsatz von zusätzlichen Vertretungskräften,
- Einsatz von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen.

V. Fazit

Insgesamt zeichnet sich im Zeitraum 30.06.2016 bis 30.06.2018 eine positive Entwicklung ab. Aus heutiger Sicht sind die im Gleichstellungsplan 2017 - 2020 festgelegten Maßnahmen geeignet, die festgelegten Ziele zu erreichen.

Impressum

Herausgeber:



Stadt Bielefeld

Büro des Oberbürgermeisters
und des Rates

Amt für Personal
Gleichstellungsstelle

Redaktion:
Daniela Franz
Amt für Personal
Telefon: 0521 51-3025

Ilse Buddemeier
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0521 51-2016

Verantwortlich für Inhalte aus dem Bereich
Gleichstellung: Ilse Buddemeier
Personalwesen: Hartmuth Leisner

Stand: 05/2019