

## **Inhaltsübersicht**

	<b>Seite</b>
<b>I. Einführung</b>	<b>2</b>
<b>II. Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.10</b>	<b>2</b>
<b>III. Überprüfung der berufsspezifischen Zielvorgaben</b>	<b>3</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>9</b>
3. Beurlaubungen	<b>9</b>
<b>V. Frauen in Führungsfunktionen</b>	<b>10</b>
<b>VI. Frauen in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen</b>	<b>14</b>
<b>VII. Überprüfung allgemeiner Grundsätze</b>	
1. Stellenbesetzungsverfahren	<b>15</b>
2. Ausbildung	<b>16</b>
3. Personalentwicklung	<b>16</b>
4. Fortbildung	<b>16</b>

## I. Einführung

Der folgende Bericht setzt sich mit der Fragestellung auseinander, ob die im Frauenförderplan (FFP) 2007 – 2010 festgelegten Maßnahmen durchgeführt und die gesetzten Ziele erreicht wurden (§ 5 a Abs. 6 LGG). Dieser Abschlussbericht dient als Ausgangspunkt für die Fortschreibung des Frauenförderplans und ist gemeinsam mit diesem dem Rat vorzulegen.

Zunächst wird die Gesamtsituation (II) zum Stichtag 30.06.2010 im Zusammenhang mit den durchgeführten Maßnahmen dargestellt und bezogen auf die konkreten Zielvorgaben analysiert.

Zur Überprüfung der berufsspezifischen Zielvorgaben sind im Kapitel III die Ausgangszahlen des FFP zum Stichtag 30.06.2007, die im FFP festgelegten Zielquoten, der Stand zum Zwischenbericht am 30.06.2009 und die Ergebnisse zum Stichtag 30.06.2010 in einer Übersicht zusammenfassend dargestellt und einzeln ausgewertet.

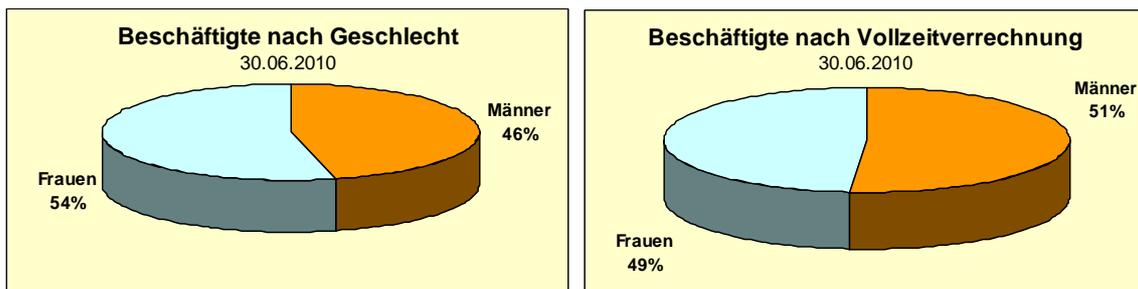
Ferner wird betrachtet, wie sich die Maßnahmen zur Frauenförderung in den Bereichen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (IV) und „Frauen in Führungsfunktionen“ (V) entwickelt haben. Bezogen auf die Vorgaben des FFP werden außerdem allgemeine Grundsätze und Maßnahmen zur Frauenförderung im Kapitel VI überprüft.

Die Darstellung der Beschäftigtenstruktur insgesamt ist dem Personal- und Organisationsbericht (POB) 2010 zu entnehmen.

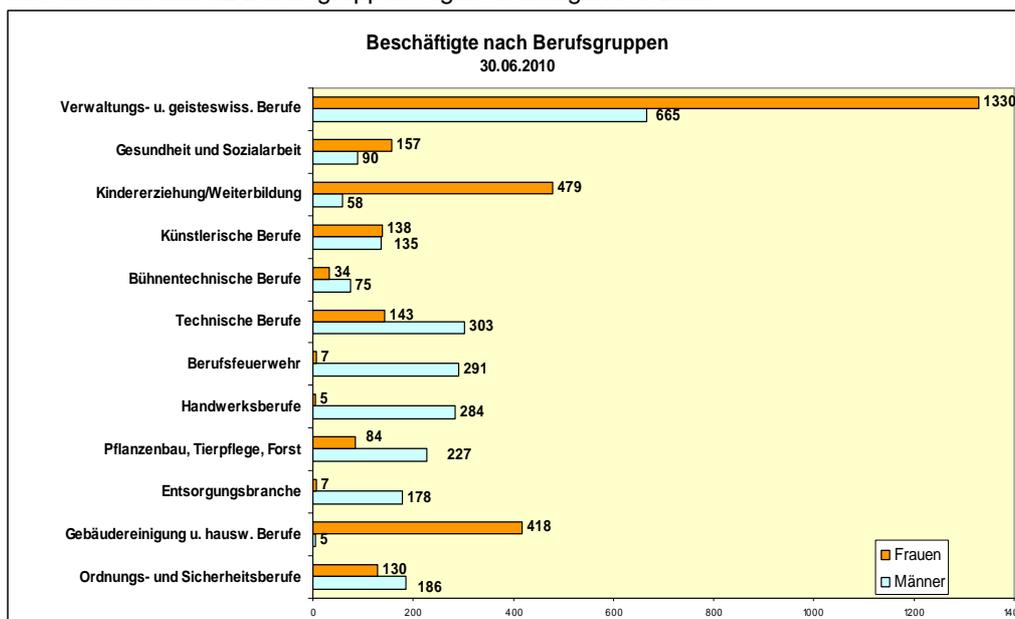
## II. Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.2010

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 30.06.2010 sind 2959 Frauen (54 %) und 2500 Männer (46 %) bei der Stadt Bielefeld beschäftigt. Damit wird die gesetzliche Quote der Frauenbeschäftigung erfüllt. Auch vollzeitverrechnet liegt der Frauenanteil nun bei fast 50 %. Allerdings arbeiten nur 36 % der Frauen Vollzeit.



Aufgeschlüsselt nach den 12 Berufsgruppen ergibt sich folgendes Bild:



Frauen sind überdurchschnittlich vertreten in den unteren und mittleren Einkommensgruppen der Berufsgruppen (BG) Verwaltung, Soziales, Erziehung und Gebäudereinigung, dagegen mit weniger als 10 % in den Berufsgruppen Feuerwehr, Handwerk und Entsorgung. Die Entwicklung in den letzten Jahren zeigt insgesamt nur geringfügige Veränderungen. Lediglich bei den künstlerischen Berufen sind in den letzten drei Jahren ca. 50 Stellen abgebaut worden, die fast ausschließlich Männer betrafen, wodurch dort nahezu Parität erreicht wurde.

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

### Frauenanteil (Anzahl Frauen)

Stand 30.06.10 Berufsgruppen	A9g.D/A10 /E9	A11/ E10	A12/ E 11	A13g.D/E12	A13h.D/E13	A14/ E14	A15/ E15	A16/E15ü
Verwaltung	69% (347)	54% (138)	31% (35)	20% (8)	31% (12)	31% (19)	41% (9)	17% (1)
Soziales	62% (18)	33% (2)	0 %	50% (1)	50% (1)	45% (5)	64% (7)	0%
Erziehung	53% (29)	17% (1)	57% (4)	-	33% (1)	100% (2)	-	-
Technik	39% (27)	29% (20)	31% (38)	23% (17)	17% (4)	29% (6)	40% (2)	20% (1)
Grün	17% (3)	20% (2)	67% (8)	33% (2)	25% (1)	0%	-	-
andere techn. Berufe: BüT, Fw, Hw, Ents, Rein, Ordn	7% (3)	8% (1)	14% (1)	0%	0%	0%	-	0%
<b>Gesamt</b>	<b>60% (427)</b>	<b>45% (164)</b>	<b>33% (86)</b>	<b>23% (28)</b>	<b>26% (19)</b>	<b>36%(32)</b>	<b>46% (18)</b>	<b>17% (2)</b>

Insgesamt zeigt sich weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in gehobenen (ab A 11 / E 10) und höheren Einkommensgruppen. Ausnahmen bilden insbesondere die Berufsgruppen Soziales und Erziehung, in denen der Frauenanteil teilweise bei 50 % und höher liegt. In der Verwaltung beginnt die deutliche Unterrepräsentanz erst ab der Besoldungsgruppe A 12 / E 11.

Nachfolgend werden die einzelnen Berufsgruppen bezogen auf die im FFP festgelegten Zielquoten separat betrachtet.

### III. Überprüfung der berufsspezifischen Zielvorgaben

Grundlage für die Festlegung der konkreten Zielvorgaben war die Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2007 verbunden mit altersbedingten (und sonstigen) Fluktuationsdaten, die sich aus den Personalbedarfsberechnungen ergaben. Außerdem waren die Einsparvorgaben im Rahmen der Haushaltskonsolidierung zu berücksichtigen.

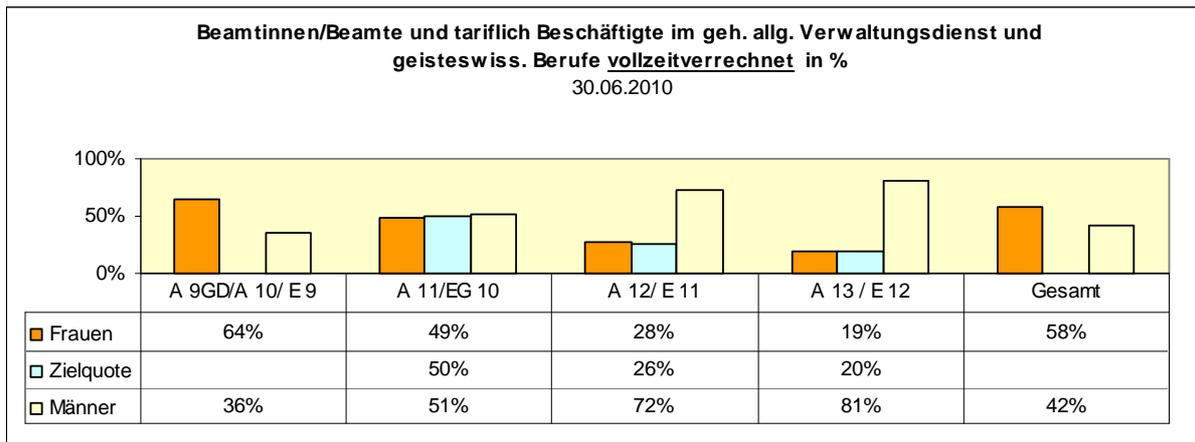
Nach der Übersicht über die Zahlen jeweils zum Stichtag 30.06. werden in den folgenden Kapiteln die berufsspezifischen Zielvorgaben überprüft.

1. Übersicht über die Zahlen jeweils zum Stichtag 30.06.

Berufsgruppen/ Zielbereich	Stand 2007		Stand 2009		Zielquote 2010	Stand 2010	
	absolut	prozentual	absolut	Prozentual	prozentual	prozentual	absolut
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst – vollzeitverrechnet –</b>							
Frauenquote in A11/E10	84	45 %	93	46 %	<b>50 %</b>	49 % ↑ <sup>1</sup>	105
Frauenquote in A12/E11	25	25 %	34	27 %	<b>26 %</b>	28 % ↑	28
Frauenquote in A13 g.D. / E12	6	14 %	8	17 %	<b>20 %</b>	19 % ↑	7
Frauenquote im höheren Dienst	38	34 %	38	35 %	<b>35 %</b>	33 % ↓	36
<b>Technischer Dienst</b>							
Frauenquote im mittleren Dienst	225	20 %	237	21 %	<b>22 %</b>	20 % ↔	205
Frauenquote im gehobenen Dienst	123	29 %	138	32 %	<b>30 %</b>	29 % ↔	121
Frauenquote im höheren Dienst	19	26 %	17	26 %	<b>27 %</b>	23 % ↓	14
<b>Feuerwehr</b>							
Frauenquote im mittleren Dienst	3	1 %	7	3 %	<b>3 %</b>	3 % ↑	7
Frauenquote im gehobenen Dienst	-	0 %	-	0 %	<b>3 %</b>	0 % ↔	-
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>							
<b>Teilzeit</b> Männerquote bei den Teilzeitbeschäftigten (ohne ATZ)	167	9 %	194	11 %	<b>12 %</b>	13 % ↑	224
<b>Beruflicher Aufstieg</b> Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten in							
A12 / E11	41	16 %	55	21 %	<b>18 %</b>	19 % ↑	50
A 13 g.D. / E 12	11	9 %	13	10 %	<b>10 %</b>	9 % ↔	11
<b>Beurlaubungen</b> Männerquote bei den Beurlaubten	30	9,7 %	35	13 %	<b>12 %</b>	14 % ↑	35
<b>Frauen in Führungsfunktionen</b>							
Frauenquote bei den Führungskräften	212	31 %	225	33 %	<b>zu erhöhen</b>	33 % ↑	214

<sup>1</sup> Die Pfeilrichtung zeigt an, ob der Frauenanteil gegenüber dem Jahr 2007 gestiegen (↑), gesunken (↓) oder gleichgeblieben (↔) ist.

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

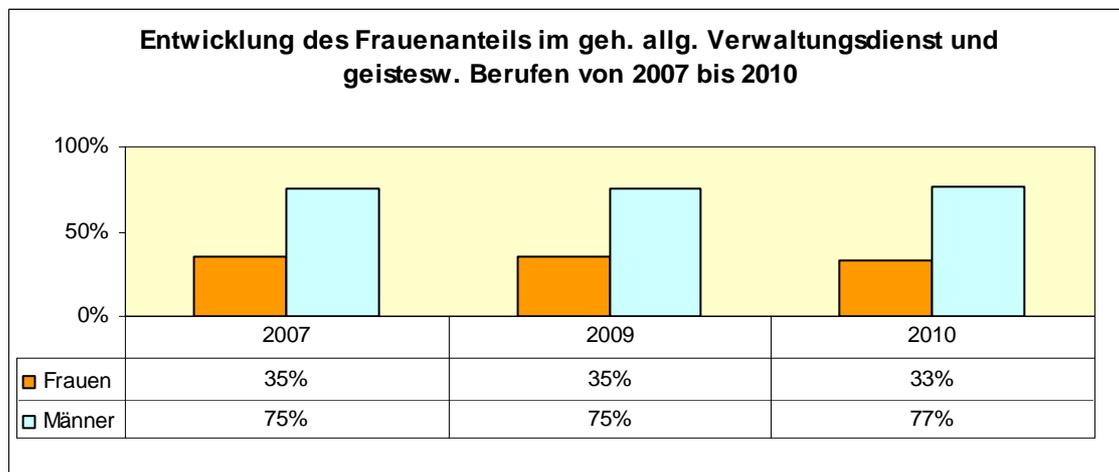


### Überprüfung der Zielvorgabe

- **Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ist die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen. In der Besoldungsgruppe A11/E10 wird der Frauenanteil von 50 % auch vollzeitverrechnet erreicht. Für die einzelnen Besoldungsstufen werden unterschiedliche Zielquoten festgelegt.**

Obwohl vollzeitverrechnet ab der Besoldungsgruppe A 11/E 10 weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht, stieg der Frauenanteil im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst kontinuierlich an. Die Zielvorgaben wurden nahezu erreicht.

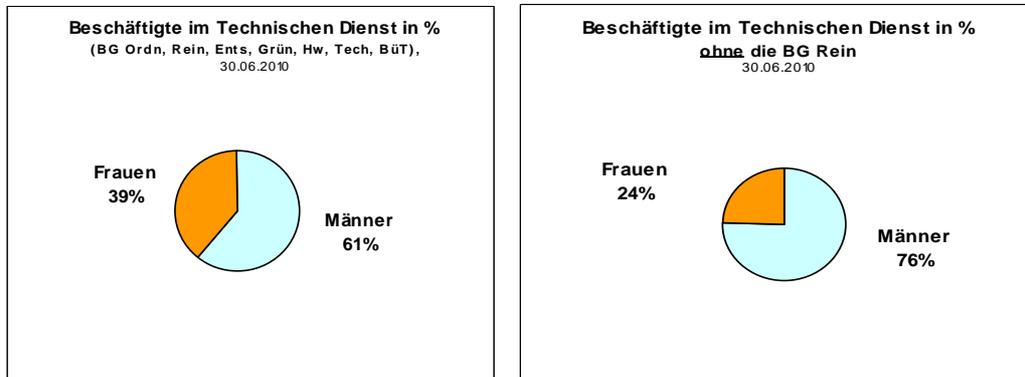
- **Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst wird die Frauenquote in allen Besoldungsstufen/Entgeltgruppen auf lange Sicht gesteigert.**



Im höheren Dienst hat sich nur wenig verändert. Durch das Ausscheiden von zwei Frauen ist hier ein leichter Rückgang gegenüber dem Jahr 2007 zu verzeichnen.

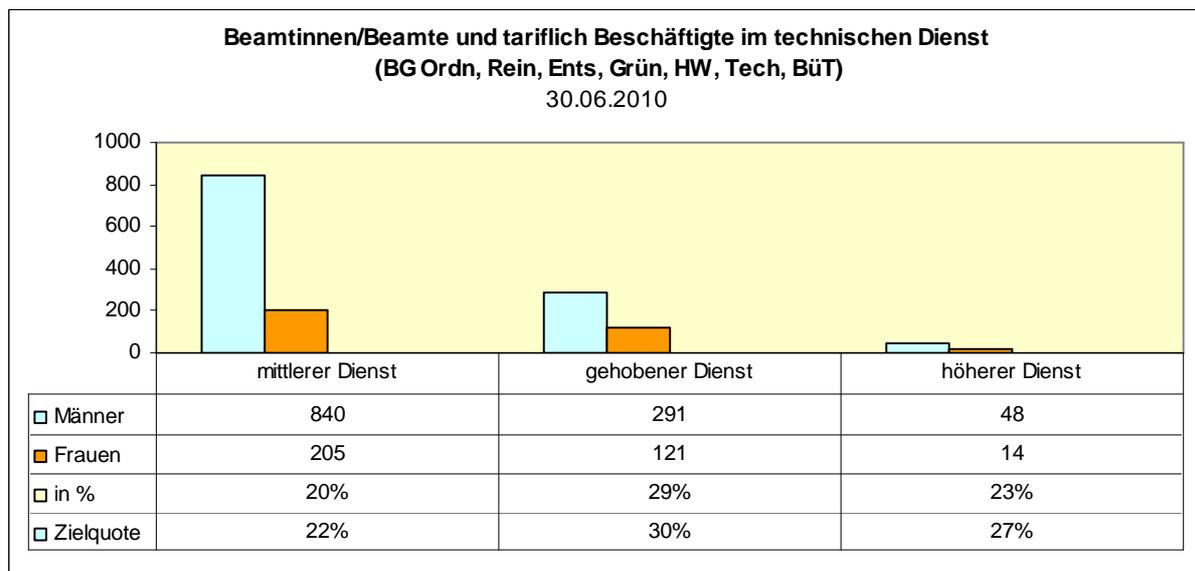
### 3. Technische Berufe (Berufsgruppen 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12)

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 %.



Ohne die BG der Gebäudereinigung sinkt der Frauenanteil von 39 % auf 24 % ab und ist damit gegenüber den Vorjahren konstant geblieben.

Bezogen auf die Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:



#### Überprüfung der Zielvorgabe

- Im gesamten technischen Dienst ist die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen. Zielquoten wurden getrennt für den mittleren (22 %), gehobenen (30%) und höheren Dienst (27 %) festgelegt.

Zwar wurden in allen drei Laufbahnen die Zielquoten nur knapp verfehlt, der Frauenanteil im technischen Dienst hat sich insgesamt jedoch wenig verändert. Im gehobenen Dienst sind nach einem Anstieg im Zeitraum 30.06.2007-30.06.2009 im letzten Jahr 16 Frauen aus unterschiedlichen Gründen (z. B. Elternzeit, Ende der Befristung, Kündigung) aus dem aktiven Dienst ausgeschieden. Dadurch wurde die Zielquote dort nicht erreicht. Im höheren Dienst hat sich der Weggang von fünf Frauen prozentual negativ ausgewirkt.

#### 4. Feuerwehr (Berufsgruppe 7)

Bei der Berufsfeuerwehr Bielefeld stellt sich die Personalsituation am 30.06.2010 wie folgt dar:

	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst		gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	
	30.06.2007	30.06.2010	30.06.2007	30.06.2010
Anzahl Männer	222	270	18	17
Anzahl Frauen	3	7	0	0
Frauenquote	1 %	3 %	0 %	0 %
Zielquote	3 %	3 %	5 %	3 %

#### Überprüfung der Zielvorgabe

- Im feuerwehrtechnischen Dienst ist der Frauenanteil zu steigern. Die Zielquoten wurden für den mittleren und gehobenen Dienst auf 3 % festgelegt.

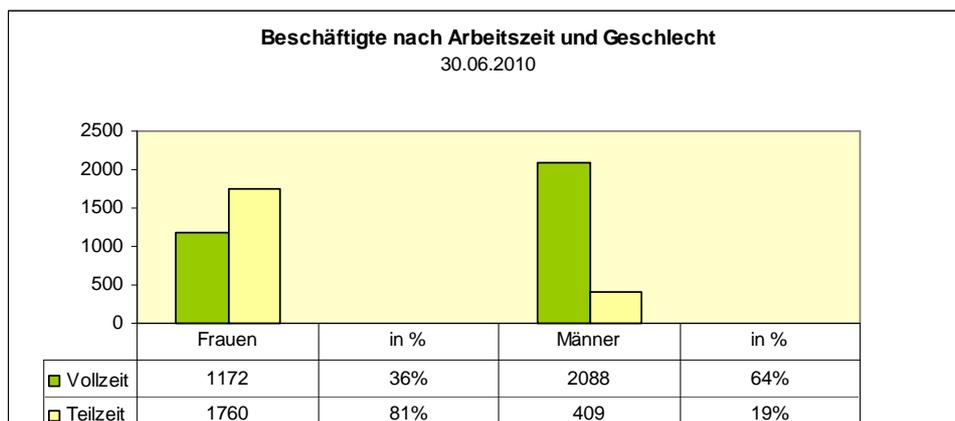
Im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst hat es durch den Brandschutzbedarfsplan einen erhöhten Personalbedarf gegeben. Im Berichtszeitraum wurden im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst insgesamt 30 Feuerwehrleute und 28 Nachwuchskräfte neu eingestellt, darunter vier Frauen. Insgesamt arbeiten nun sieben Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst. Die ausgegebene Zielquote wurde damit erreicht.

Im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst hat es keine Neueinstellungen und dadurch keine Veränderung bei der Frauenquote gegeben.

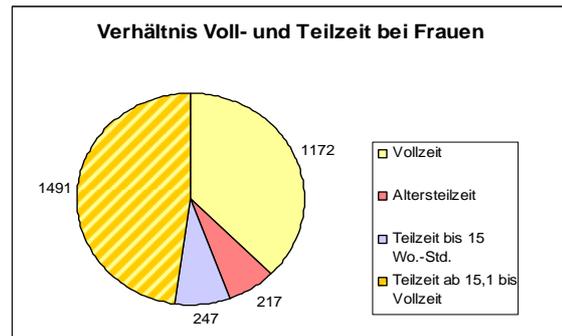
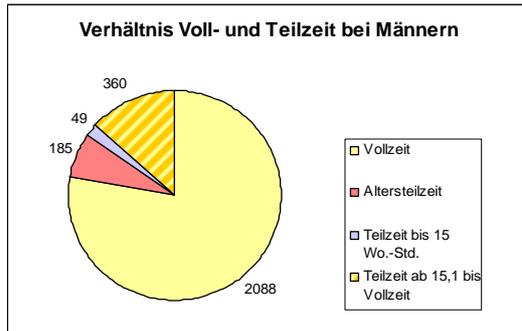
#### IV. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

##### 1. Teilzeit

Der Möglichkeit der Teilzeitarbeit kommt unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine herausragende Bedeutung zu. Die schon seit 1999 geltende Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ ermöglicht sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Diese Möglichkeiten werden umfassend genutzt. Insgesamt arbeiten 2169 Beschäftigte derzeit in Teilzeit. Dies entspricht einem Anteil von 40%.



Innerhalb der Teilzeitbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 81 % (85 % in 2007).

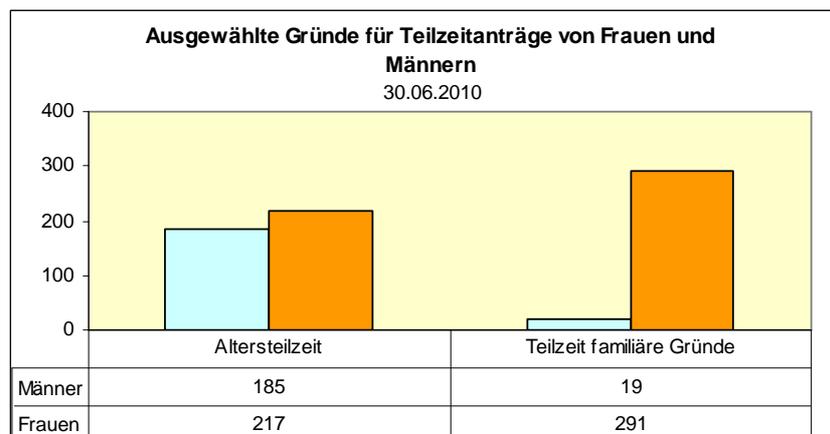


Der Männeranteil an Teilzeitbeschäftigten ist insgesamt von 15 % auf 19 % gestiegen (409 von insgesamt 2169). 185 Männer befanden sich in der aktiven Phase ihrer Altersteilzeit.

Während der Beurlaubung/Elternzeit arbeiten nur zwei Männer (67 Frauen) in Teilzeit. Zur Betreuung, Pflege oder Erziehung von nahen Angehörigen haben 16 Männer (215 Frauen) ihre Arbeitszeit reduziert. Es obliegt demnach weiterhin zum großen Teil den Frauen, familiäre Aufgaben mit Hilfe von Arbeitszeitreduzierungen erfüllen zu können.

### Überprüfung der Zielvorgabe

- **Insbesondere männliche Beschäftigte werden motiviert, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen. Der Männeranteil bei den Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeit) ist zu erhöhen. Zielquote: 12 %**



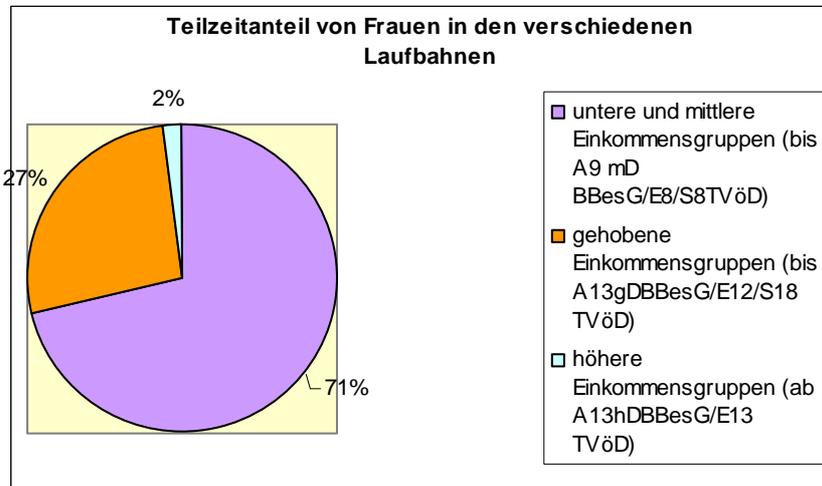
Erstmals befinden sich mehr Frauen in der aktiven Phase der Altersteilzeit als Männer.

Der Männeranteil an den übrigen Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeit) ist zwar leicht angestiegen (von 10 % auf 13 %) und die Zielquote wurde erreicht, im Vergleich zu dem Frauenanteil ist dieser Wert aber immer noch verschwindend gering.

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in einer Mitarbeiterbefragung der Bedarf für eine Betriebskindertagesstätte erhoben. 57 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat sich für die Einrichtung einer betriebsinternen Kindertagesstätte ausgesprochen. Die Umsetzung soll im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten erfolgen. Zunächst wird geprüft, ob ein geeignetes Gebäude mit Grundstück in der Innenstadt verfügbar ist.

## 2. Beruflicher Aufstieg

Von den insgesamt 1760 teilzeitbeschäftigten Frauen sind 1247 (71%) in unteren und mittleren Einkommensgruppen tätig, davon 450 im Verwaltungsdienst, 407 in der Gebäudereinigung und 244 im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst. Im gehobenen Dienst sind 469 Frauen (27%), im höheren Dienst sind 32 Frauen (2 %) teilzeitbeschäftigt.



Im allgemeinen Verwaltungsdienst überwiegt der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten bis zur Besoldungsstufe A12/E11. Der Aufstieg von A12/E11 nach A13gD/E12 wird daher als Schwellenbereich bezeichnet.

### Überprüfung der Zielvorgaben

- **Der berufliche Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte wird ausgeweitet.**
- **Die Frauenquoten in A 12 BBesG/E 11 TVöD und A 13 gD BBesG/E 12 TVöD werden erhöht.**

Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Besoldungsstufe A12/E11 ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen (von 13,8 % 2004 auf 20 % 2010). Auch in der Besoldungsstufe A13gD/E12 ist ein deutlicher Anstieg (von 3,7 % 2004 auf 9 % 2010) zu verzeichnen. Die Zahlen belegen allerdings auch, dass der Sprung von A12/E11 nach A13gD/E12 noch immer eine Schwelle darstellt.

## 3. Beurlaubungen

Die Möglichkeit, sich für begrenzte Zeit vom aktiven Dienst beurlauben zu lassen, wird weiterhin aktiv genutzt, allerdings ist die Zahl der Beurlaubungen weiter zurückgegangen. Am 30.06.2010 waren 256 (310 (in 2007) Beschäftigte beurlaubt, 86 % der Beurlaubten sind Frauen. Nur 32% der beurlaubten Frauen sind im gehobenen oder höheren Dienst tätig.

**Beurlaubte, Stand: 30.06.2010**

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
<b>insgesamt</b>	<b>221</b>	<b>86%</b>	<b>35</b>	<b>14%</b>	<b>256</b>
<b>einfacher Dienst</b>	33	87%	5	13%	38
<b>mittlerer Dienst</b>	108	89%	13	11%	121
<b>gehobener Dienst</b>	66	87%	10	13%	76
<b>höherer Dienst</b>	4	50%	4	50%	8
<b>sonstige</b>	10	77%	3	13%	13

## Beurlaubungsgründe

Die Verteilung nach Beurlaubungsgründen zeigt, dass Kinderbetreuung bzw. Pflege naher Angehöriger die Hauptgründe für eine Beurlaubung darstellen und immer noch fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden. Aus familiären Gründen sind derzeit 139 Frauen und nur 8 Männer beurlaubt. 97 Frauen (117 in 2007) und 6 Männer (keiner in 2007) befanden sich zum Stichtag in Elternzeit.



## Überprüfung der Zielvorgabe

- Insbesondere männliche Beschäftigte werden zur Aufnahme einer Beurlaubung motiviert.

Knapp 70 % der Beurlaubungen dienen der Betreuung und Pflege naher Angehöriger. Diese gesellschaftlich wichtige Aufgabe wird weiterhin fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Daran hat sich auch durch das neue Bundesgesetz zum Elterngeld, welches am 01.01.2007 in Kraft getreten ist, nichts Wesentliches geändert.

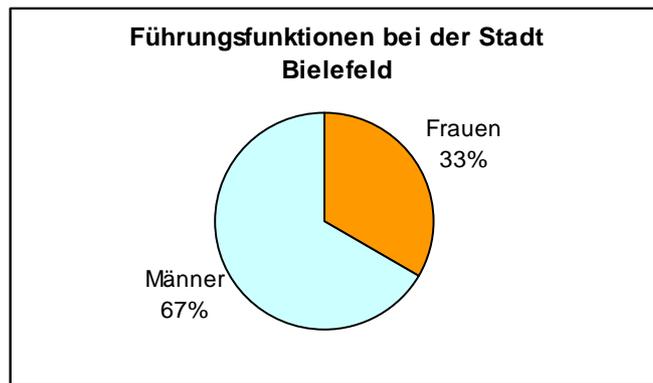
## V. Frauen in Führungsfunktionen

Ein weiteres Feld der Beschäftigtenanalyse des FFP betrifft den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen. In diese Auswertung (Stichtag: 30.06.2010) einbezogen wurden

- alle **Stabsstellen ab der BBesG A 13 gD. / EG12**, da die bisherige Erfahrung gezeigt hat, dass ein Wechsel von diesen Stellen i.d.R. in Führungsfunktionen erfolgt.
- alle **Stellen mit Führungsfunktionen** von Amts- bzw. Betriebsleitungen über Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten bis hin zu Meister- und Vorarbeiterfunktionen.
- die **Schulhausmeister/innen**, obwohl sie gegenüber den Reinigungskräften keine Dienst- und Fachaufsicht ausüben, ihnen gegenüber jedoch weisungsbefugt sind.

Diese Auswertung hat ergeben, dass sich zum Stichtag 214 Frauen und 438 Männer in einer der genannten Führungsfunktionen befinden. Der Frauenanteil beträgt aktuell 33 % und ist damit gegenüber dem Jahr 2007 (31 %) nur leicht gestiegen.

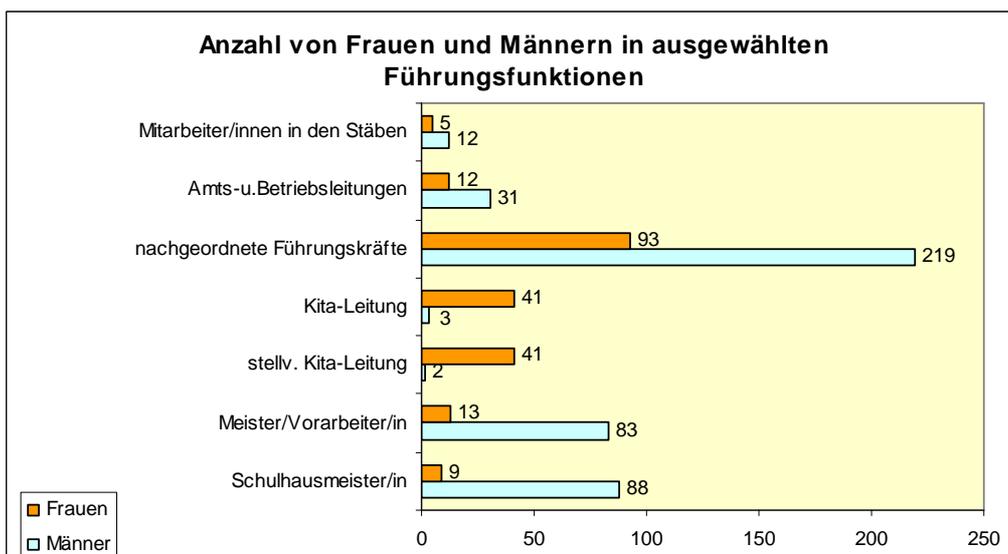
Während die Anzahl der Frauen in Führungsfunktionen in den letzten Jahren in etwa gleich geblieben ist, befinden sich aktuell deutlich weniger Männer in einer Führungsfunktion als noch im Jahr 2008 (469) und 2004 (516). Gleichwohl ist der Männeranteil auf Führungsstellen insgesamt immer noch doppelt so hoch wie der der Frauen.



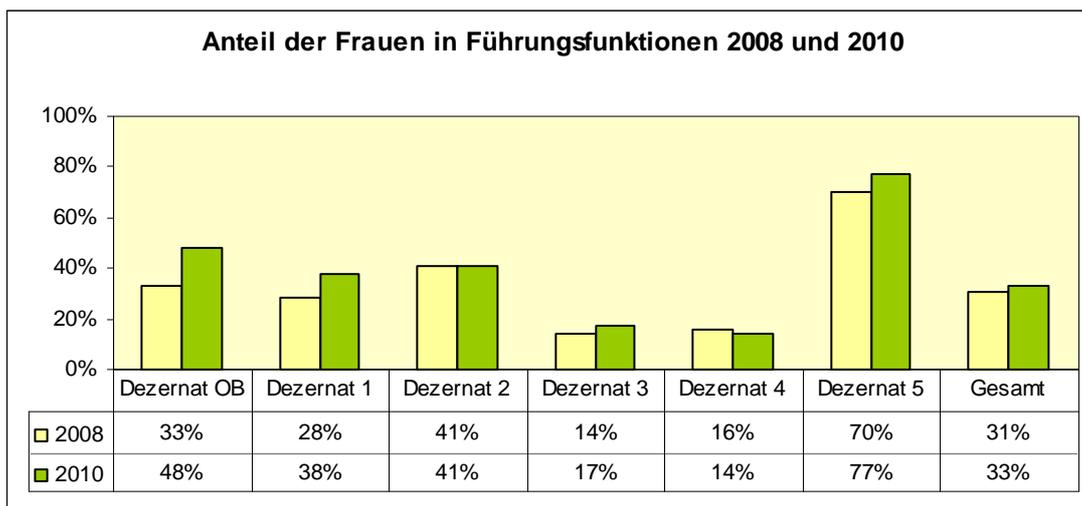
### Überprüfung der Zielvorgabe

- Der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen ab der Ebene der Abteilungsleitungen wird deutlich erhöht.

Der Frauenanteil auf der Ebene der Amts- und Betriebsleitungen konnte von 23 % (10 Frauen) im Jahr 2007 auf 28 % (12 Frauen) in 2010 gesteigert werden. Auf der Ebene der nachgeordneten Führungskräfte (stellv. Amts- und Betriebsleitung, Abteilungs-, Geschäftsbereichs-, Abschnitts- und Teamleitung) ist ebenfalls ein Anstieg des Frauenanteils von 27 % (2008) auf 29 % (2010) zu verzeichnen.



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

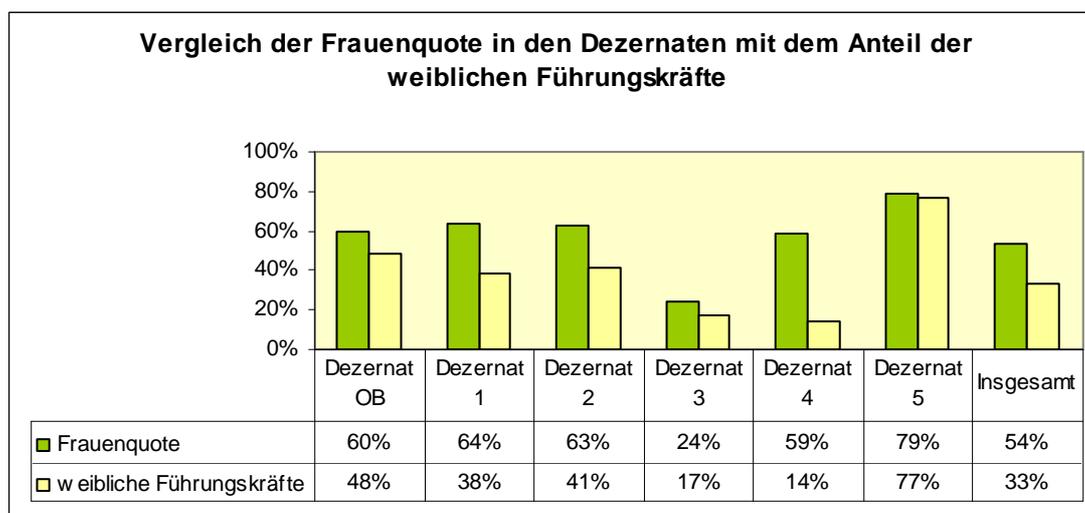


### Überprüfung der Zielvorgabe

- **Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wird in allen Dezernaten erhöht.**

Insgesamt ist der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen in allen Dezernaten von 31 % (2008) auf 33% (2010) gestiegen und die Zielvorgabe damit erreicht worden. Nur im Dezernat vier ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen.<sup>2</sup>

Bei einem Vergleich der Frauenquote in den einzelnen Dezernaten mit dem Anteil der weiblichen Führungskräfte ergibt sich folgendes Bild:



Die Grafik zeigt, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen in keinem Fall der Frauenquote in den Dezernaten entspricht. Nur im Dezernat 5 ist, bedingt durch den Erziehungsdienst, die Quote der weiblichen Führungskräfte annähernd so hoch wie der Anteil der Frauen in diesem Dezernat.

Im Hinblick auf ihre stärkere Vernetzung fand im Jahr 2010 ein weiteres Treffen im Rahmen des Netzwerks für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen bei der Stadt Bielefeld statt. Daran anknüpfend wurde am 16.03.2010 ein Tagesseminar zum Thema „Netze knüpfen: Frauen führen zusammen“ durchgeführt. Auch 2011 gibt es weitere Veranstaltungen zur stärkeren Vernetzung von Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen.<sup>3</sup> Daran anknüpfende Seminare sind geplant.

Eine detaillierte Auswertung bezogen auf die organisatorische Gliederung und die Laufbahngruppen enthält folgende Aufstellung:

<sup>2</sup> Zur Begründung vgl. oben, Kapitel III, 3.

<sup>3</sup> Vgl. 7. Fortschreibung Personalentwicklungskonzept 01.01.2011, S. 7

## Führungsfunktionen nach Geschlecht und Dezernatzugehörigkeit

	Beamtinnen, Beamte und tariflich Beschäftigte			
	m. D.	g. D.	h. D.	Gesamt
<b>Dezernat OB</b>				
Frauen	0	0	10	10
Männer	1	3	7	11
Summe	1	3	17	21
<b>Frauenanteil</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>59 %</b>	<b>48 %</b>
<b>Dezernat 1</b>				
Frauen	2	4	9	15
Männer	0	11	14	25
Summe	2	15	23	40
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>100 %</b>	<b>27 %</b>	<b>39 %</b>	<b>38 %</b>
<b>Dezernat 2</b>				
Frauen	2	23	4	29
Männer	2	25	15	42
Summe	4	48	19	71
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>50 %</b>	<b>48 %</b>	<b>21 %</b>	<b>41 %</b>
<b>Dezernat 3</b>				
Frauen	12	12	12	36
Männer	82	69	31	182
Summe	94	81	43	218
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>13 %</b>	<b>15 %</b>	<b>28 %</b>	<b>17 %</b>
<b>Dezernat 4</b>				
Frauen	9	7	9	25
Männer	89	31	29	149
Summe	98	38	38	174
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>9 %</b>	<b>18 %</b>	<b>25 %</b>	<b>14 %</b>
<b>Dezernat 5</b>				
Frauen	20	73	6	99
Männer	2	21	6	29
Summe	22	94	12	128
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>91 %</b>	<b>78 %</b>	<b>50 %</b>	<b>77 %</b>

	m. D. 2010	g. D. 2010	h. D. 2010	Gesamt 2010	Gesamt 2008
Frauen	45	119	50	214	212
Männer	176	160	102	438	469
Summe	221	279	152	652	681
<b>Frauenanteil in %</b>	<b>70 %</b>	<b>24 %</b>	<b>33 %</b>	<b>33 %</b>	<b>31 %</b>

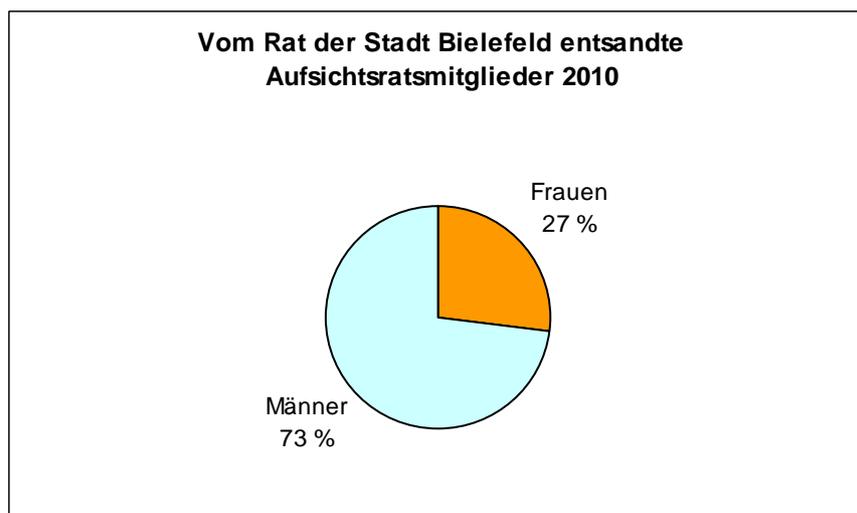
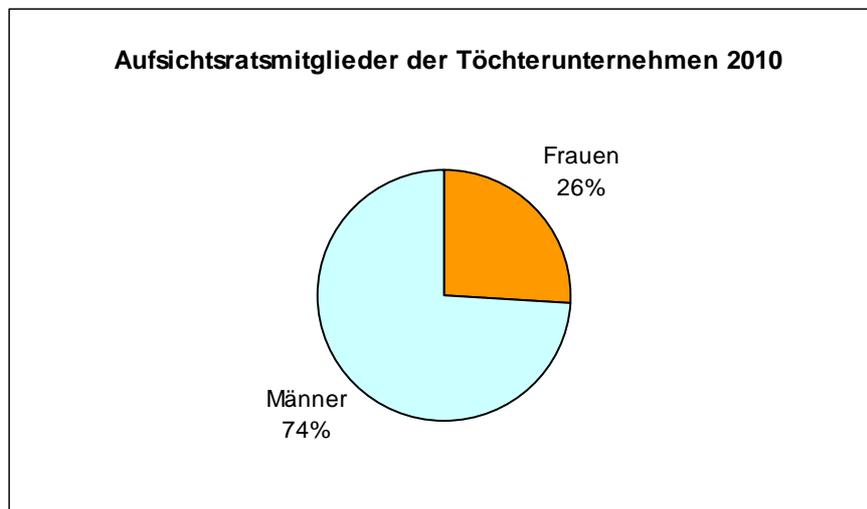
## VI. Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen

Die aktuelle Fortschreibung des Frauenförderplans ist um die Analyse der Zusammensetzung der Aufsichtsräte der städtischen Tochterunternehmen erweitert worden. Gemäß Ratsbeschluss vom 26.11.2009 ist bei künftigen Entsendungen städtischer Mitglieder eine Frauenquote von 40% einzuhalten. Mittelfristiges Ziel ist die Herstellung einer Parität bei der Besetzung des Aufsichtsrates.

Eine Auswertung der Tochterunternehmen, in deren Aufsichtsräte der Rat der Stadt Bielefeld Mitglieder entsandt hat, zeigt, dass der Frauenanteil im Jahr 2010 in den Aufsichtsräten 26% betrug. Im Jahr 2009 waren es 20%.

Bei den vom Rat der Stadt Bielefeld in die Aufsichtsräte entsandten Mitgliedern (insgesamt 79 Personen) betrug der Frauenanteil 27%. Auch hier ist gegenüber 2009 (24%) ein Anstieg zu verzeichnen.

Der Anteil der Frauen bei den übrigen 70 Aufsichtsratsmitgliedern betrug 24% und ist ebenfalls im Vergleich zu 2009 (15 %) gestiegen.



## VI. Überprüfung allgemeiner Grundsätze zur Frauenförderung

### 1. 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. Externe Neueinstellungen wurden bis auf wenige Ausnahmen nicht vorgenommen. Grundsätzlich mussten 75 % der durch Fluktuation frei werdenden Stellen eingespart werden.

Innerhalb dieser Rahmenbedingungen werden, entsprechend der 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.

Im Zeitraum 01.07.2007 – 30.06.2010 wurden insgesamt 356 Stellen nach einer internen und 146 Stellen nach einer externen Ausschreibung besetzt.<sup>4</sup>

#### Interne Ausschreibungen:

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
<b>Bewerbungen</b>	680	50	675	50	1355
<b>Stellenbesetzung</b>	218	61	138	39	356

#### Externe Ausschreibungen:

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
<b>Bewerbungen</b>	1599	37	2684	63	4283
<b>Einstellungen</b>	72	49	74	51	146

Die Ergebnisse zeigen, dass sich unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Verhältnis zu der Zahl der Bewerbungen mehr Frauen in den Auswahlverfahren durchsetzen konnten als Männer. Das Stellenbesetzungsverfahren ist damit ein geeignetes Mittel, den Frauenanteil zu erhöhen und Frauen eine berufliche Perspektive zu geben.

Durch externe Ausschreibungen wurden insgesamt 9 Frauen (4 Männer) im höheren Dienst und gleich viele Frauen wie Männer (jeweils 21) im gehobenen Dienst eingestellt. In internen Verfahren haben sich insgesamt weniger Frauen als Männer im höheren (3 Frauen, 9 Männer) und gehobenen Dienst (60 Frauen, 65 Männer) durchgesetzt.

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.

Durch Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 18.08.2006 wurde die Stadt Bielefeld als Arbeitgeberin zu weiteren konkreten Maßnahmen verpflichtet, die eine Benachteiligung von Frauen im Rahmen von Auswahl- und Einstellungsentscheidungen verhindern sollen. Zur Information wurde ein Merkblatt für die benachteiligungsfreie Gestaltung von Personalauswahlverfahren im Sinne des AGG erstellt und den Amts- und Betriebsleitern/innen mit der Bitte um Beachtung und Weitergabe der Information an alle am Personalauswahlverfahren beteiligten Personen übersandt.

<sup>4</sup> Ausführliche Analyse zum Interner Arbeitsmarkt enthält der POB 2010, S. 8 ff

## 2. Ausbildung

Im Berichtszeitraum 2008 – 2010 hat die Stadt Bielefeld insgesamt 135 Nachwuchskräfte für 23 verschiedene Ausbildungsberufe eingestellt. Die Bewerberzahlen im Ausbildungsbereich haben sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht (von 1.957 in 2008, über 2076 in 2009 auf 2233 in 2010).<sup>5</sup>

Über diesen Zeitraum betrachtet, liegt der Frauenanteil bei den Einstellungen mit 51% leicht über dem Anteil der Bewerbungen (46 %) und entspricht in etwa dem Wert der Vorjahre.

Neben Werbemaßnahmen (Werbung mit Plakaten und Flyern, Informationsveranstaltungen an Bielefelder Schulen, Betriebserkundungen, Teilnahme an Berufsinformationsbörsen) sind insbesondere Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler geeignet, Interesse für eine Ausbildung bei der Stadt Bielefeld zu wecken. Die Nachfrage ist unverändert hoch. Im Jahr 2010 wurden 64 Schülerpraktika im Verwaltungsbereich vermittelt, 56% davon an Mädchen und junge Frauen. Um bei Frauen das Interesse an technischen und handwerklichen Tätigkeiten zu wecken, beteiligt sich die Stadt Bielefeld regelmäßig am „Girls day“ und an „Schnupperpraktika“.

Im Rahmen der Einführungswoche werden die Nachwuchskräfte mit dem Thema Gleichstellung (und den Inhalten des AGG) vertraut gemacht.

## 3. 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 und Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf zum Ziel gesetzt. Der Frauenförderplan der Stadt Bielefeld ist dem PE-Konzept als Anlage beigefügt.

Für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Positionen wurde von der Gleichstellungsstelle und der Personalentwicklung im Jahr 2009 ein Führungsfrauennetzwerk initiiert. Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen wurden bisher zweimal jährlich zu Netzwerktreffen eingeladen.

Um Frauen und Männern die Entscheidung zu erleichtern, ob Sie perspektivisch eine Führungsaufgabe übernehmen möchten, gibt es seit dem Jahr 2008 das Seminar „Führung, eine Aufgabe für mich?“. An diesem Seminar haben insgesamt 37 Frauen und 41 Männer teilgenommen.

Darauf aufbauend wurde erstmals im April 2010 ein Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte ausgeschrieben. 10 Frauen und 10 Männer werden ab dem 03.09.2010 (offizieller Start) für ein Jahr ein individuelles Qualifizierungsprogramm durchlaufen.<sup>6</sup>

Über einen E-Mail-Verteiler erhielten interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Beurlaubung wichtige Informationen über die Stadt Bielefeld und das Fortbildungsprogramm. Diese Maßnahme soll die Bindung der Beurlaubten an den Arbeitgeber erhalten und den Wiedereinstieg erleichtern.

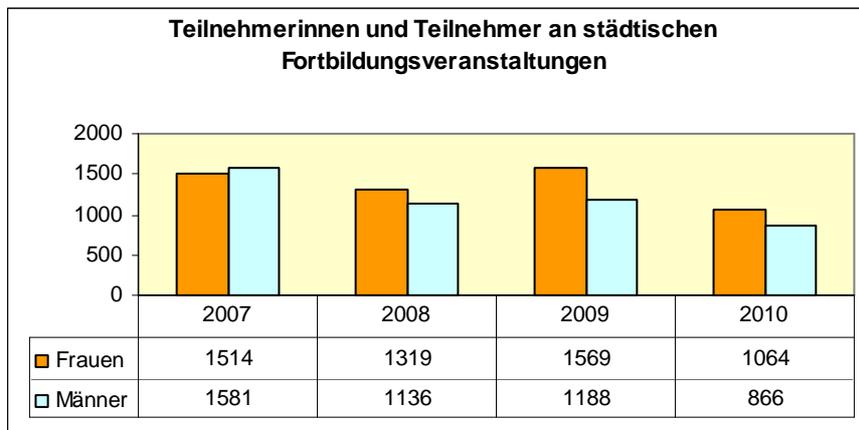
## 4. Fortbildung

Die Stadt Bielefeld stellt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Fortbildungsangebote zur Verfügung, welche ständig bedarfsorientiert angepasst und fortentwickelt werden. Die Anzahl der fachübergreifenden Seminare ist von 249 im Jahr 2007 auf 205 in 2010 leicht gesunken. Dies ist auf die Schulungen zur Einführung des NKF in den Jahren 2007-2009 zurückzuführen. Gem. § 11 LGG sind weibliche Beschäftigte bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den

<sup>5</sup> Ausführliche Analyse im POB, Ausbildung, S. 11 f

<sup>6</sup> Vgl. Personalentwicklungskonzept 2011, S. 36

Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Die Seminarplätze wurden bisher grundsätzlich nach Eingang der Anmeldungen vergeben. Dabei liegt der Frauenanteil seit Jahren über dem der Männer. 2009 haben 1188 Männer und 1569 Frauen Seminare des Fortbildungsprogramms besucht.



Innerhalb des Fortbildungsprogramms gibt es einige Seminare, die speziell für Frauen konzipiert wurden, z. B.

- „Durchsetzungsstrategien und –taktiken“ für Frauen (Ko130)  
Dieses Seminar wird bereits seit dem Jahr 2007 mit großem Erfolg angeboten.
- „Netze knüpfen – Frauen führen zusammen (Fü 180)  
Für Frauen in Führungs- und sonstigen herausgehobenen Funktionen werden von der Gleichstellungsstelle regelmäßig Netzwerktreffen initiiert. Zur Vertiefung der dort behandelten Themen werden einzelne Seminare im Rahmen des Fortbildungsprogramms angeboten.
- „Interkulturelle Kompetenz für Schulsekretärinnen“(Pb 122-07).

In den Seminaren zur Führungskräfteentwicklung ist der Frauenanteil höher als 50 %. In dem Seminar „Führung – eine Aufgabe für mich?“ setzen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Frage auseinander, ob sie eine Führungsaufgabe übernehmen möchten. Auch dieses Seminar wird zu knapp 2/3 von Frauen besucht. In dem Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine Führungsaufgabe gezielt vorbereitet. Schließlich bildet das Qualifizierungsprogramm für ambitionierte Führungskräfte eine Weiterentwicklung von Frauen und Männern, die bereits eine Führungstätigkeit ausüben. In diesen Qualifizierungsprogrammen sind Frauen und Männer in etwa gleich großer Zahl vertreten.

Auch Beurlaubte haben die Möglichkeit, an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Allerdings gibt es keine speziellen Seminare für Beurlaubte. Da das Fortbildungsprogramm bedarfsorientiert ausgerichtet ist, muss der Seminarbesuch vielmehr einen Bezug zur Wiederaufnahme des Dienstes haben. Durch eine enge Zusammenarbeit der PE mit dem Arbeitsbereich Personaleinsatz werden die Fortbildungsbedarfe der Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrer frühzeitig ermittelt, um notwendige Qualifizierungsmaßnahmen bereits vor Wiederaufnahme des Dienstes einzuleiten.<sup>7</sup>

Unter bestimmten Voraussetzungen können Kinderbetreuungskosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an Fortbildungen entstehen, von der Stadt Bielefeld erstattet werden.

<sup>7</sup> Vgl. 7. Fortschreibung Personalentwicklungskonzept 01.01.2011, S. 9