



**Bericht über die Umsetzung des
Frauenförderplanes
der Stadtverwaltung Bornheim**

Herausgeber:

Stadt Bornheim
Der Bürgermeister
Rathausstraße 2
53332 Bornheim

Stand Juli 2017

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
<u>I. Einhaltung der Bestimmungen des Frauenförderplans</u>	5
<u>II. Beschäftigtenanalyse</u>	6
<u>1. Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht</u>	6
<u>2. Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht</u>	7
2.1 Angestellte nach Beschäftigungsbereichen	8
<u>3. Altersstruktur</u>	9
<u>4. Laufbahnstruktur</u>	10
<u>5. Entgelt- und Besoldungsgruppen</u>	11
5.1. Entgelt- und Besoldungsgruppen Verwaltungsdienst	11
5.2. Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst	14
<u>6. Leitungsfunktionen</u>	16
<u>7. Beschäftigungsstruktur nach Arbeitszeit</u>	17
7.1. Gesamtbeschäftigte	17
7.2. Teilzeitbeschäftigte	19
7.3. Vollzeitbeschäftigte.....	20
7.4. Telearbeitsbeschäftigte	21
<u>8. Fort- und Weiterbildung</u>	21
8.1. Fortbildung.....	21
8.2. Weiterbildung.....	22
<u>9. Bewerbungen und Einstellungen</u>	22
9.1. Bewerbungen und Einstellungen im Rahmen der Stellenbesetzung	22
9.2. Einstellungen auf Ausbildungsplätze	23

Einleitung

Der vorliegende Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans der Stadt Bornheim analysiert nachfolgend die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur innerhalb der Stadtverwaltung.

Die statistischen Angaben beruhen auf den Statistiken der Personalabteilung und der Gleichstellungsstatistik der Gleichstellungsbeauftragten. Die Analysen berücksichtigen alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Bornheim einschließlich der Auszubildenden. Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen, geringfügig Beschäftigte und abgeordnete Beamte und Beamtinnen sind in den Statistiken in der Regel nicht berücksichtigt.

Gleichzeitig wurde untersucht, ob die Bestimmungen des Frauenförderplans eingehalten worden sind.

Am Stichtag 31.12.2016 waren Frauen lediglich in den Entgeltgruppen 3,6,10,12,14 und in den Besoldungsgruppen 7 und 16 unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz betrifft jedoch nur 8 von insgesamt 510 Beschäftigten (siehe Punkt 5.2 und 5.3).

Positionen mit Abteilungsleitungsfunktion sind mit 13 Männern und 7 Frauen besetzt. In den Zielvorgaben des neuen Gleichstellungsplanes wurde dieser Aspekt besonders berücksichtigt.

Die Beschäftigungsquote von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst liegt bei 3,7 %. Dieser Aspekt wurde im neuen Gleichstellungsplan ebenfalls berücksichtigt (s. Anlage zur Vorlage 437/2017-GB)

I. Einhaltung der Bestimmungen des Frauenförderplans

Der letzte Frauenförderplan wurde am 30.06.2005 vom Rat der Stadt Bornheim beschlossen.

Als allgemeine Zielvorgabe sah der Frauenförderplan vor, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

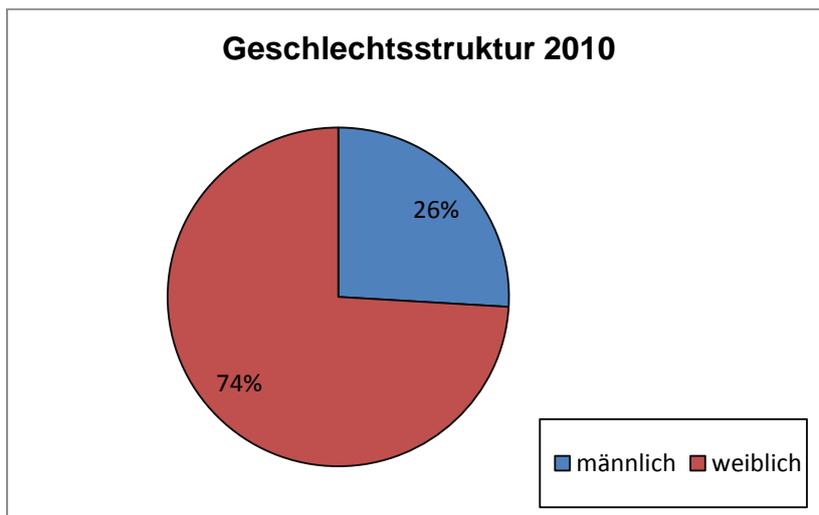
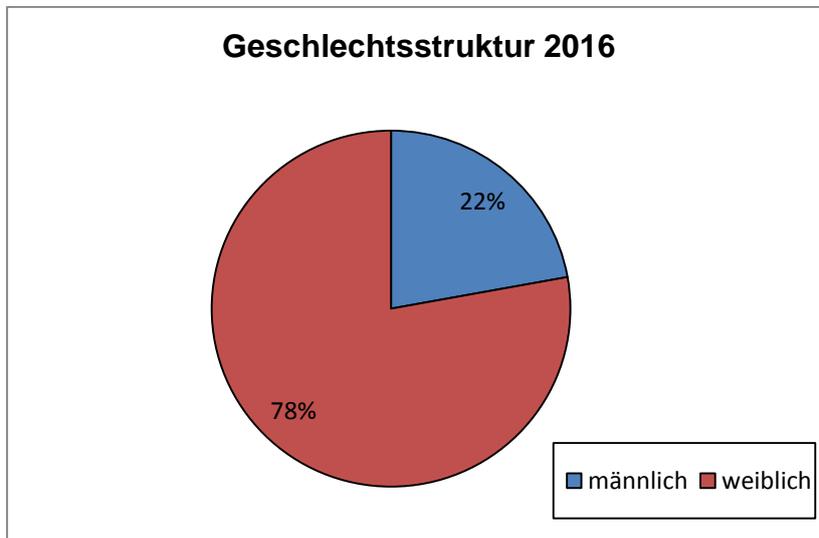
Ob dieses Ziel erreicht wurde, zeigen die nachfolgenden Abschnitte.

Auswahlkommissionen bei Vorstellungsgesprächen werden in der Regel geschlechtsparitätisch besetzt.

Alle weiteren Bestimmungen des Frauenförderplanes wurden eingehalten.

II. Beschäftigtenanalyse

1. Gesamtbeschäftigte nach Geschlecht



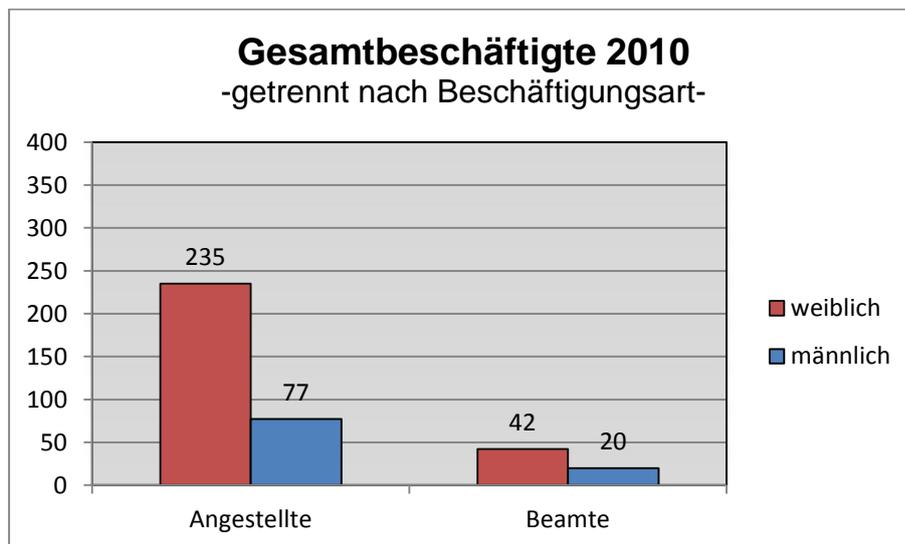
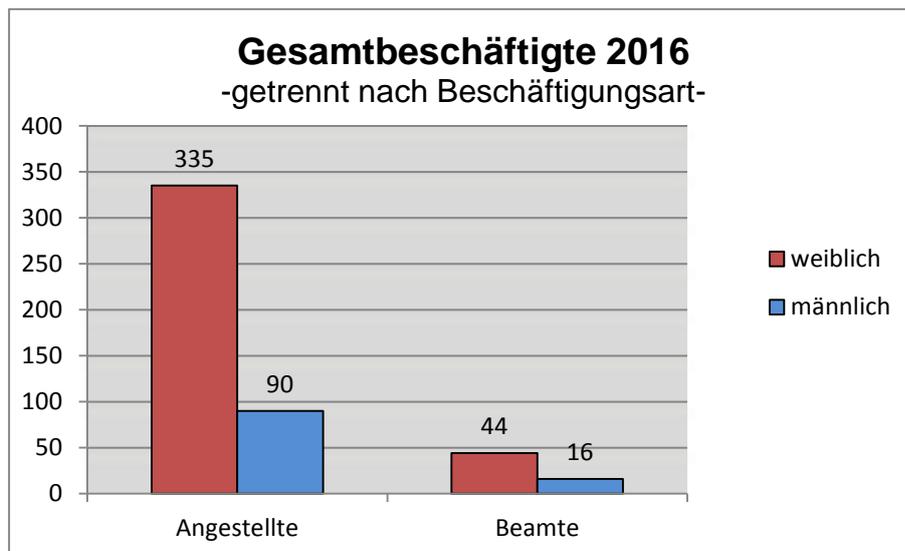
Zum Stichtag 31.12.2016 waren von insgesamt 510 Beschäftigten 397 weiblich (78%) und 113 männlich (22 %)

Zum Stichtag 31.12.2010 waren von den insgesamt 374 Beschäftigten 277 weiblich (74 %) und 97 männlich (26 %).

Im Sozial- und Erziehungsdienst waren zum Stichtag 31.12.2016 von insgesamt 218 Beschäftigten 206 weiblich und 12 männlich, zum Stichtag 31.12.2010 von insgesamt 134 Beschäftigten 127 weiblich und 7 männlich.

► **rein rechnerisch ist der Frauenanteil somit um 4 % angestiegen.**

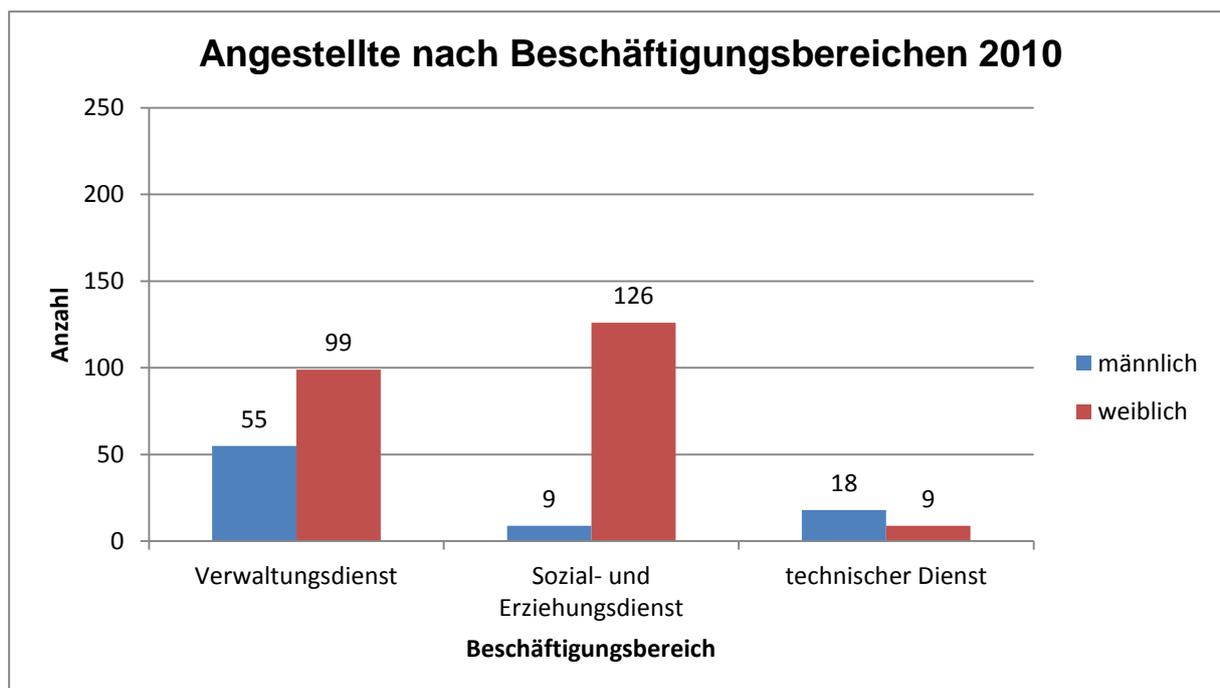
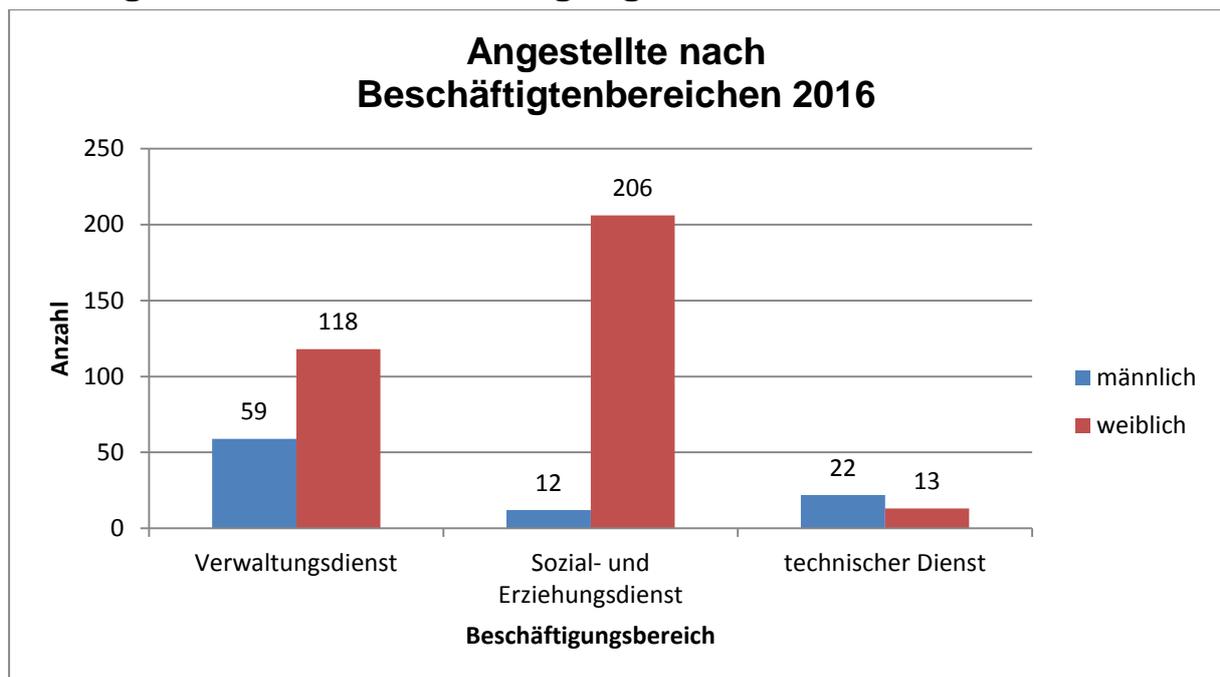
2. Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsart und Geschlecht



Anhand der oben stehenden Grafiken ist ersichtlich, dass der Anteil an weiblichen Beschäftigten sowohl im Bereich der tariflich Beschäftigten als auch im Bereich der Beamten stetig angestiegen ist. Im 6-Jahres-Trend ist der prozentuale Anteil an angestellten Frauen von 71 % in 2004 auf 75 % in 2010 und auf 79 % in 2016 kontinuierlich angestiegen.

Genauso verhält es sich bei den Beamtinnen: von 62 % in 2004 stieg der Anteil auf 68 % in 2010 und 72 % in 2016.

2.1 Angestellte nach Beschäftigungsbereichen

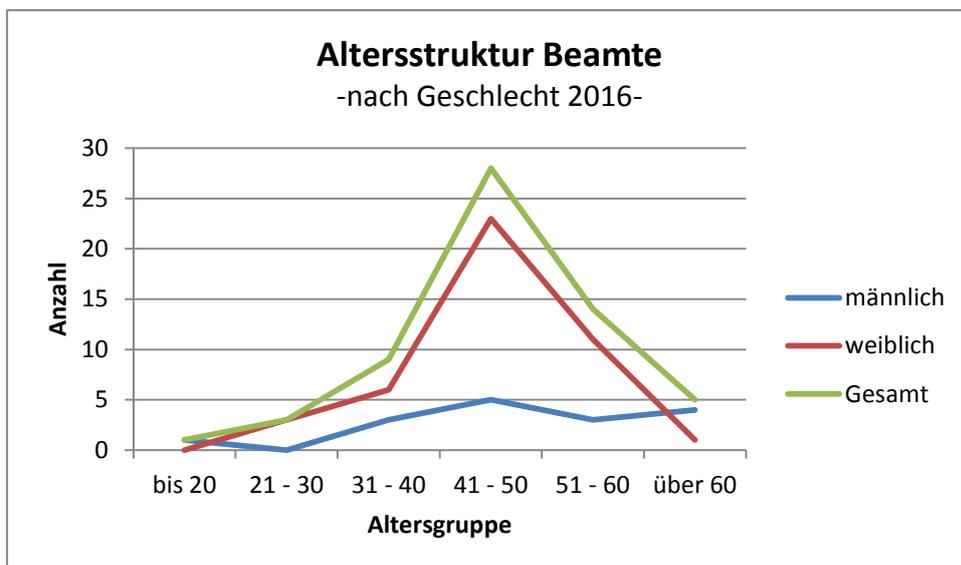
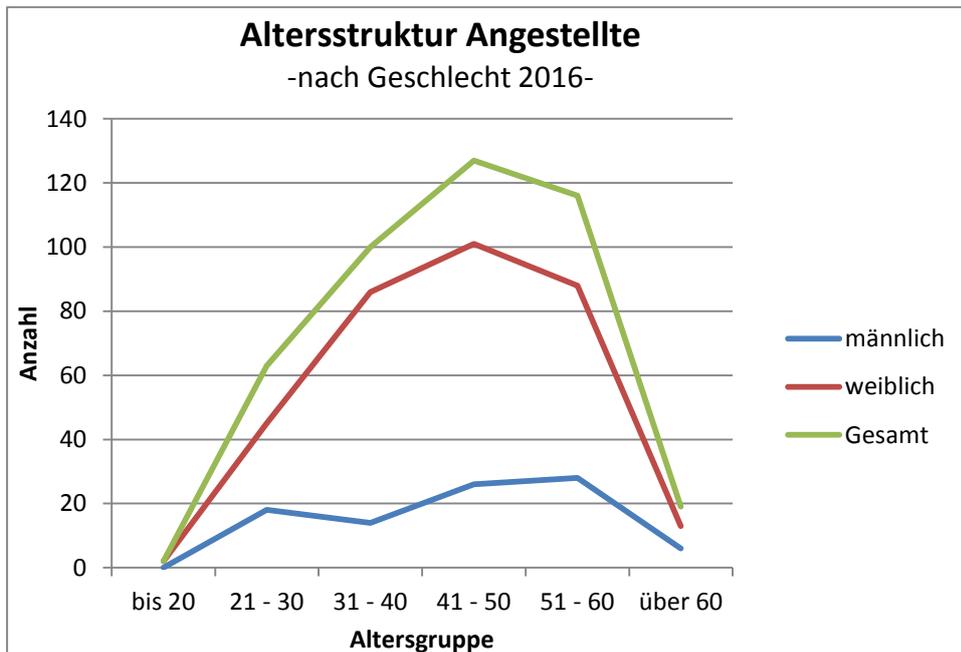


Erläuterung:

- *Sozial- und Erziehungsdienst*: beinhaltet alle als Kinderpfleger/in, Erzieher/in, Sozialpädagoge/in, Sozialarbeiter/in beschäftigten Personen
- *technischer Dienst*: beinhaltet alle Personen, die als Techniker/in, Ingenieur/in oder Architekt/in beschäftigt sind

Lediglich im technischen Bereich ist der Frauenanteil geringer als in allen anderen Beschäftigtenbereichen. Der Anteil wächst jedoch kontinuierlich (von 3 Frauen in 2000 auf 6 Frauen in 2004, auf 9 Frauen in 2010, auf 13 Frauen in 2016).

3. Altersstruktur



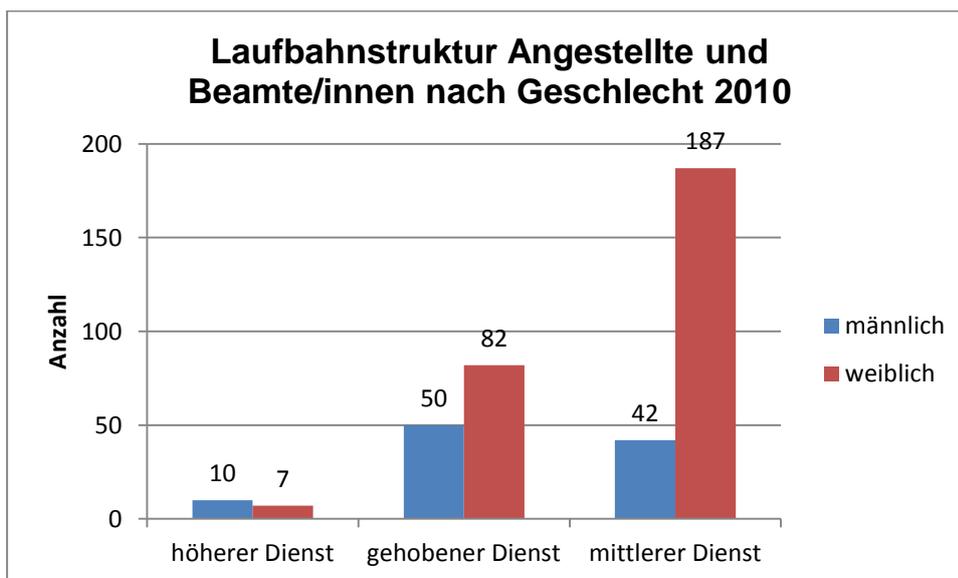
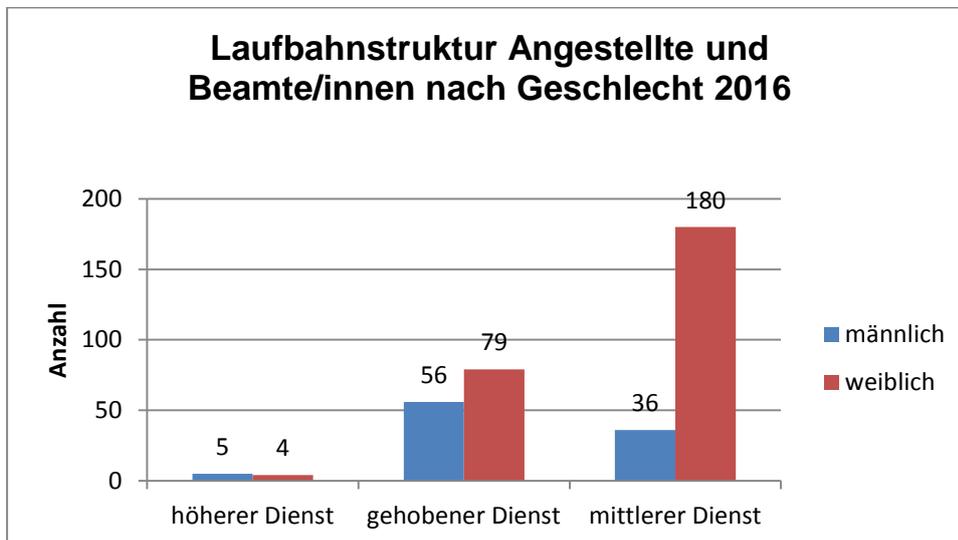
Vergleicht man die Verläufe der Kurven bei beiden Beschäftigtengruppen, so stellt man fest, dass in nahezu allen Altersgruppen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Der Altersdurchschnitt bei weiblichen Angestellten beträgt 43 Jahre, bei männlichen Angestellten 45 Jahre. Beamtinnen sind im Schnitt 45 Jahre, Beamte im Schnitt 48 Jahre alt.

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten beträgt 44 Jahre (Frauen 44 Jahre, Männer 46 Jahre).

Geht man von einer geringen Fluktuation aus, so wird sich die Kurve in den nächsten Jahren so fortsetzen.

4. Laufbahnstruktur

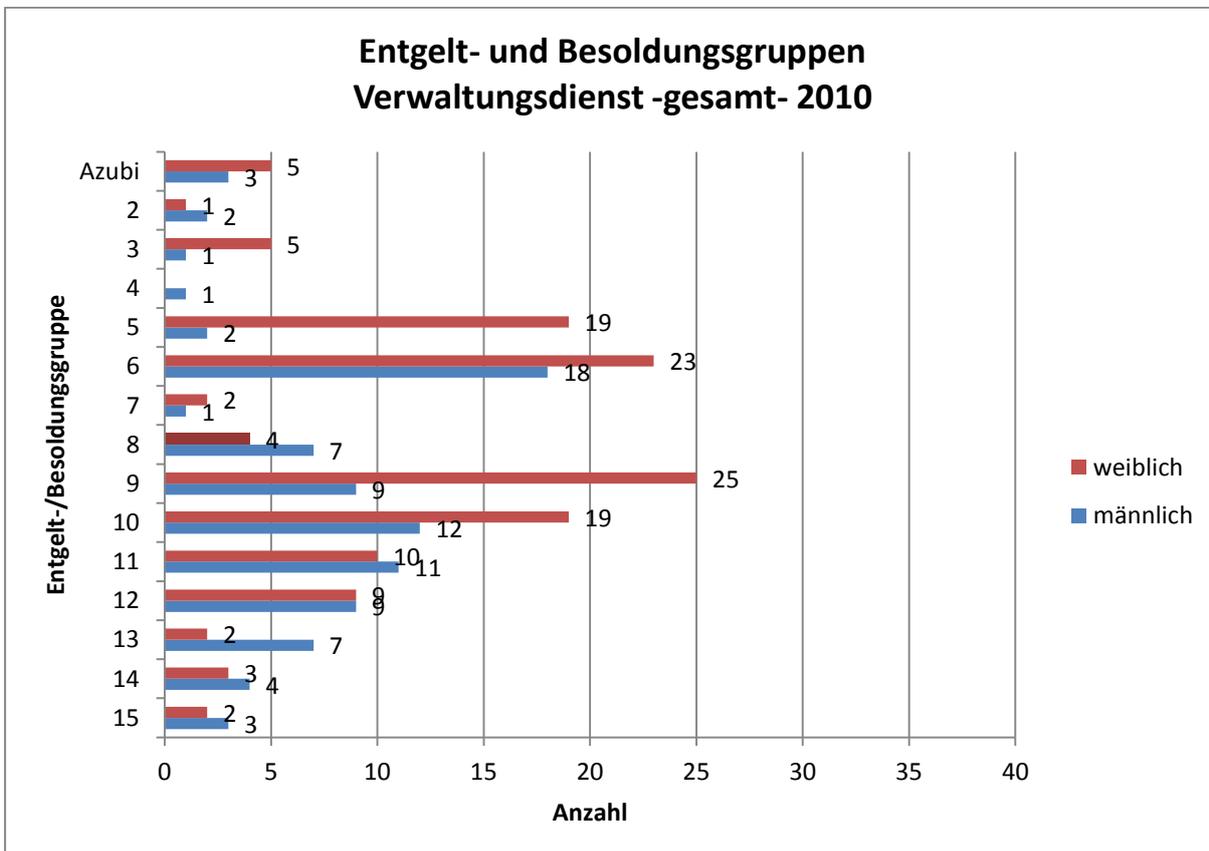
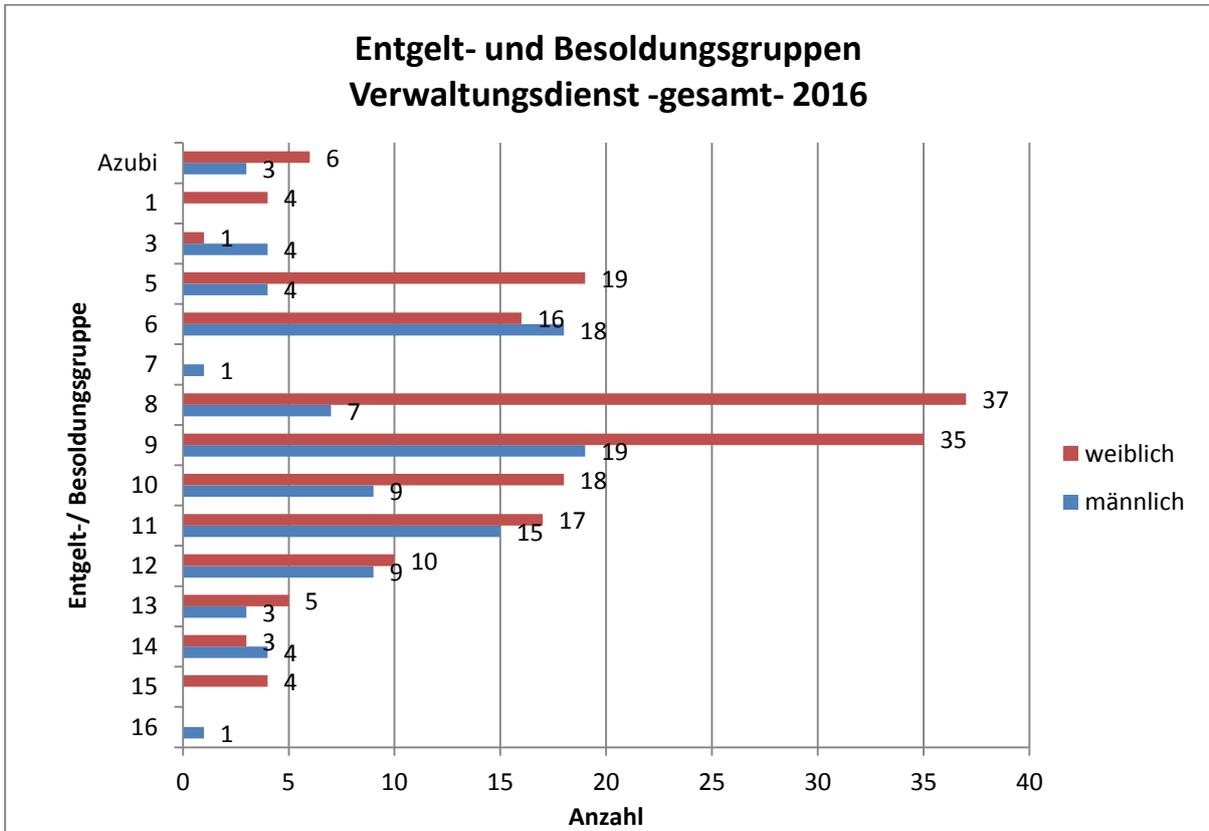


Hinweis: Durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurden die bisherigen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) aufgehoben. Es wurden zwei Laufbahngruppen mit je 2 Eingangssämtern gebildet. Die erste Laufbahngruppe umfasst den früheren einfachen und mittleren Dienst, die 2. Laufbahngruppe den früheren gehobenen und höheren Dienst. Um die jeweiligen Jahresdaten miteinander vergleichen zu können, wurde in diesem Bericht die bisherige Bezeichnung der Laufbahngruppen weiterverwendet.

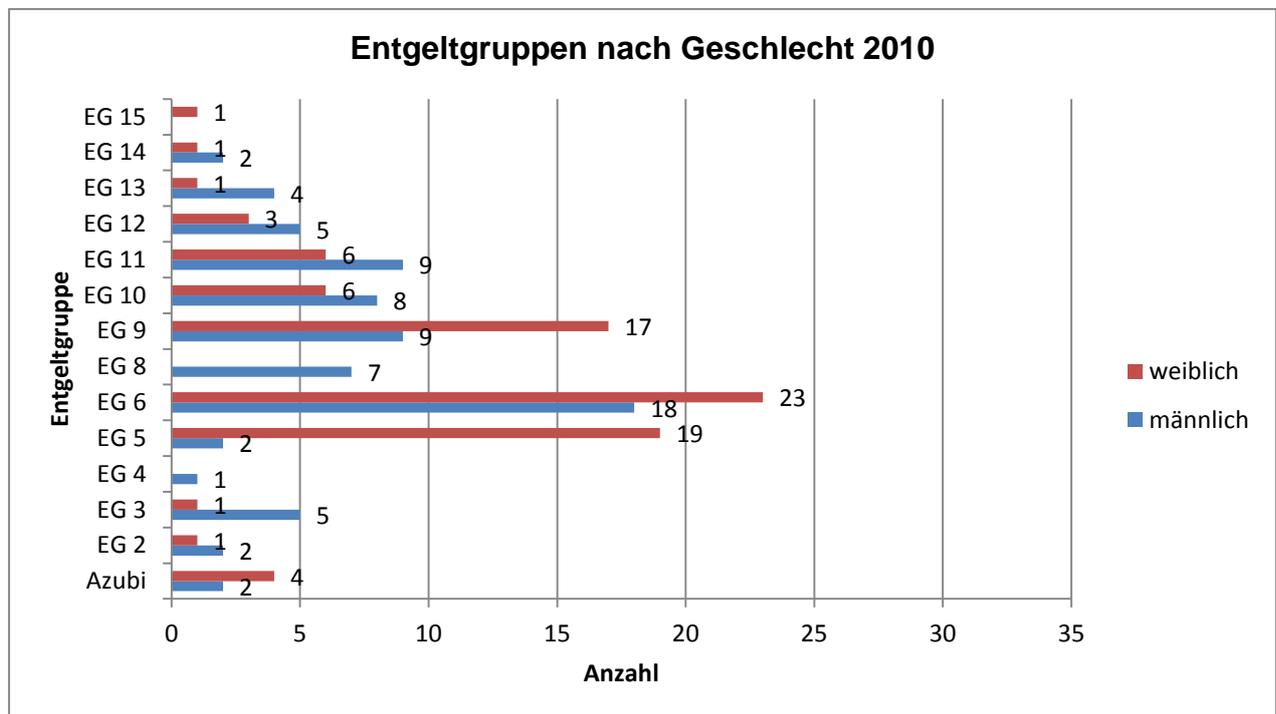
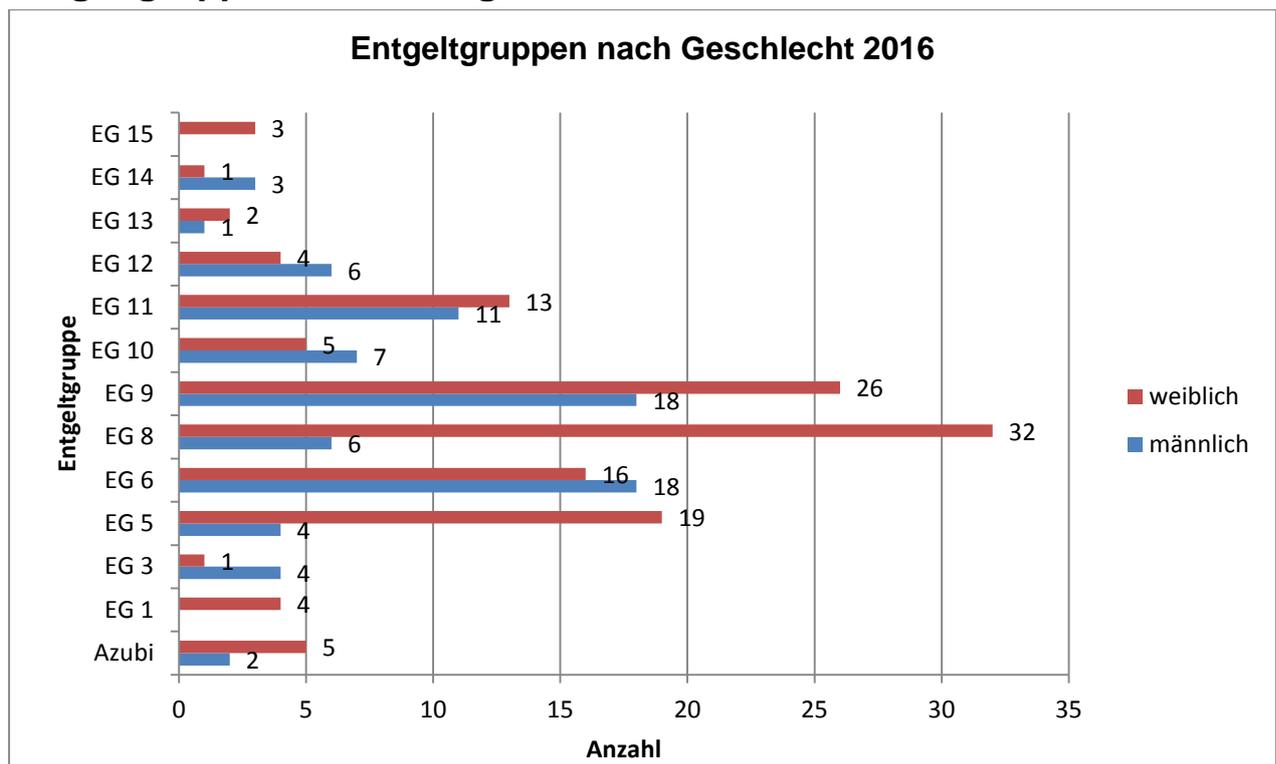
Die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten nimmt mit zunehmender Laufbahngruppe ab. Im höheren Dienst sind nach wie vor mehr Männer beschäftigt, es besteht jedoch lediglich eine Differenz von 1 Stelle.

5. Entgelt- und Besoldungsgruppen

5.1. Entgelt- und Besoldungsgruppen –Verwaltungsdienst gesamt

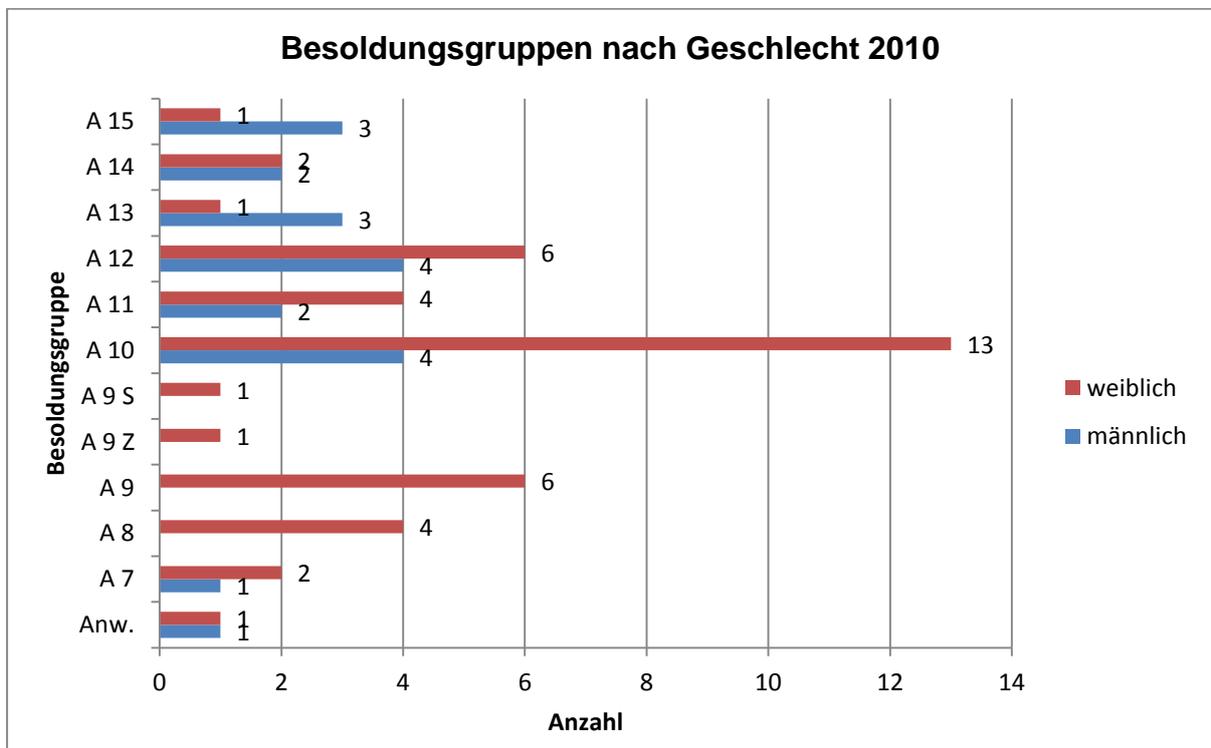
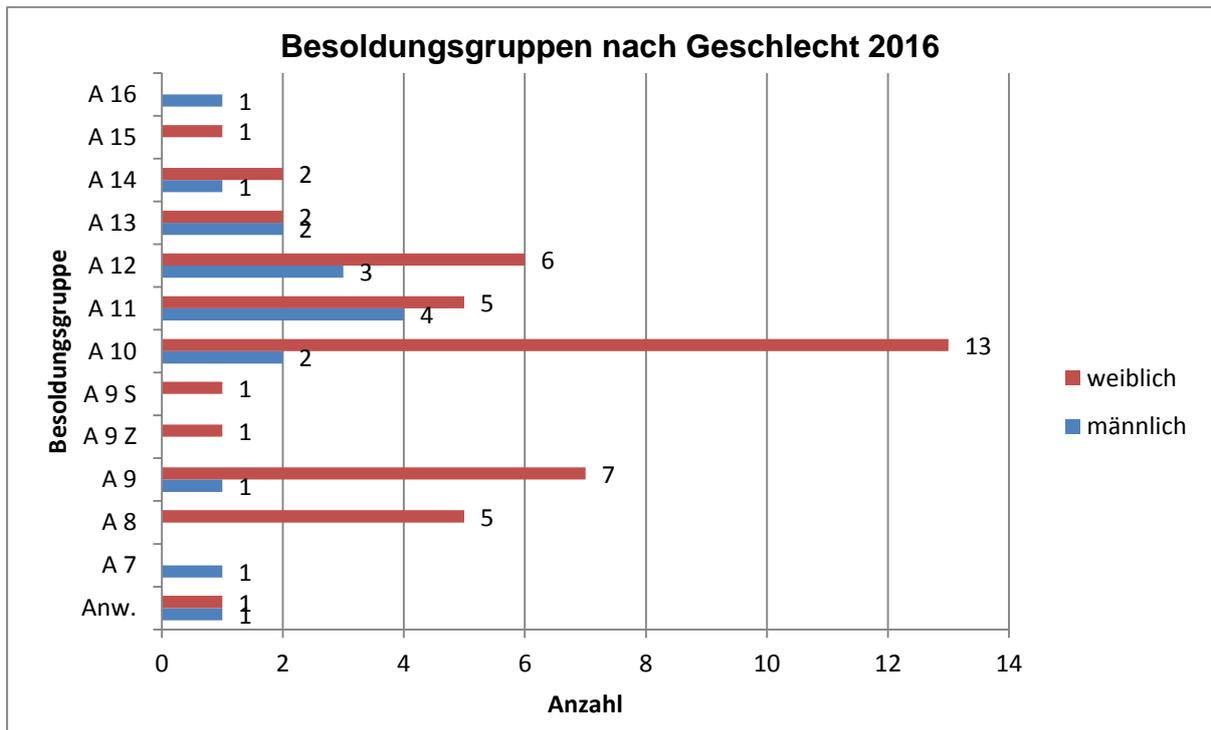


Entgeltgruppen Verwaltungsdienst



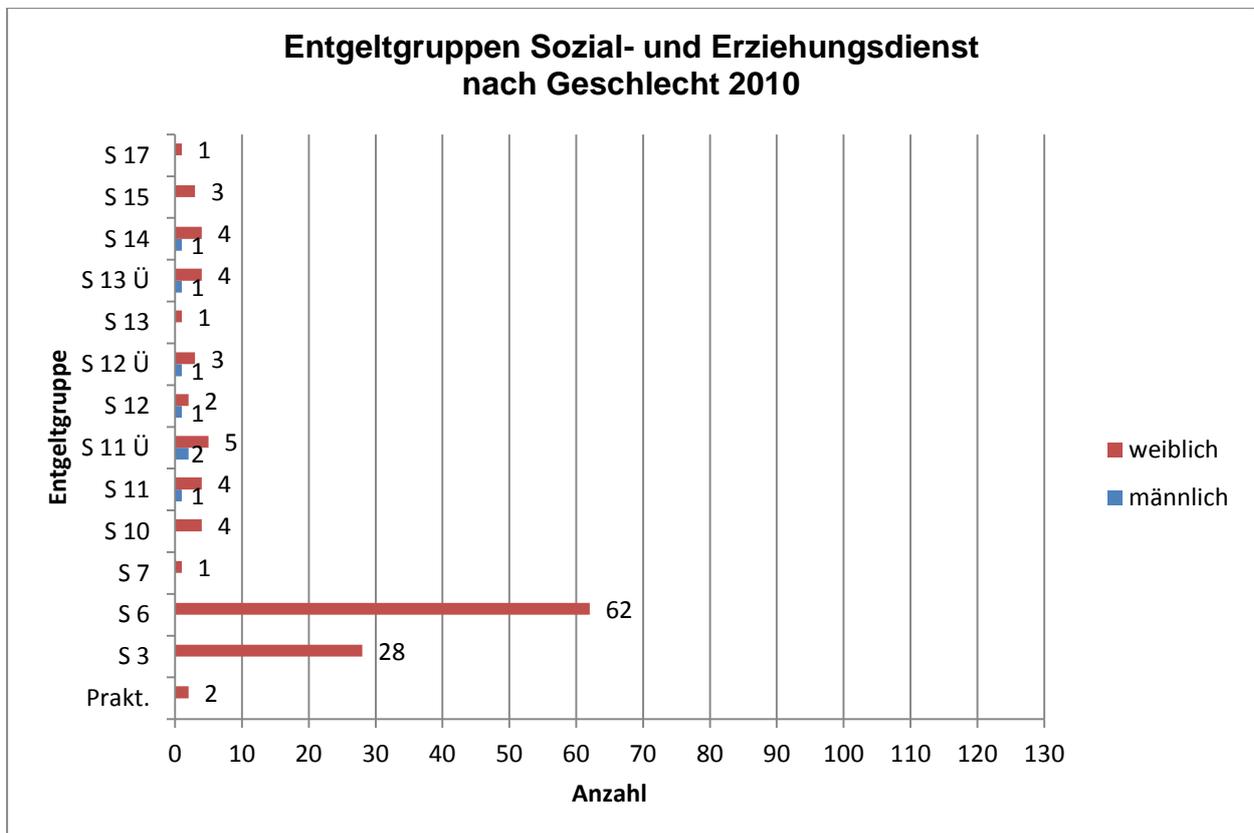
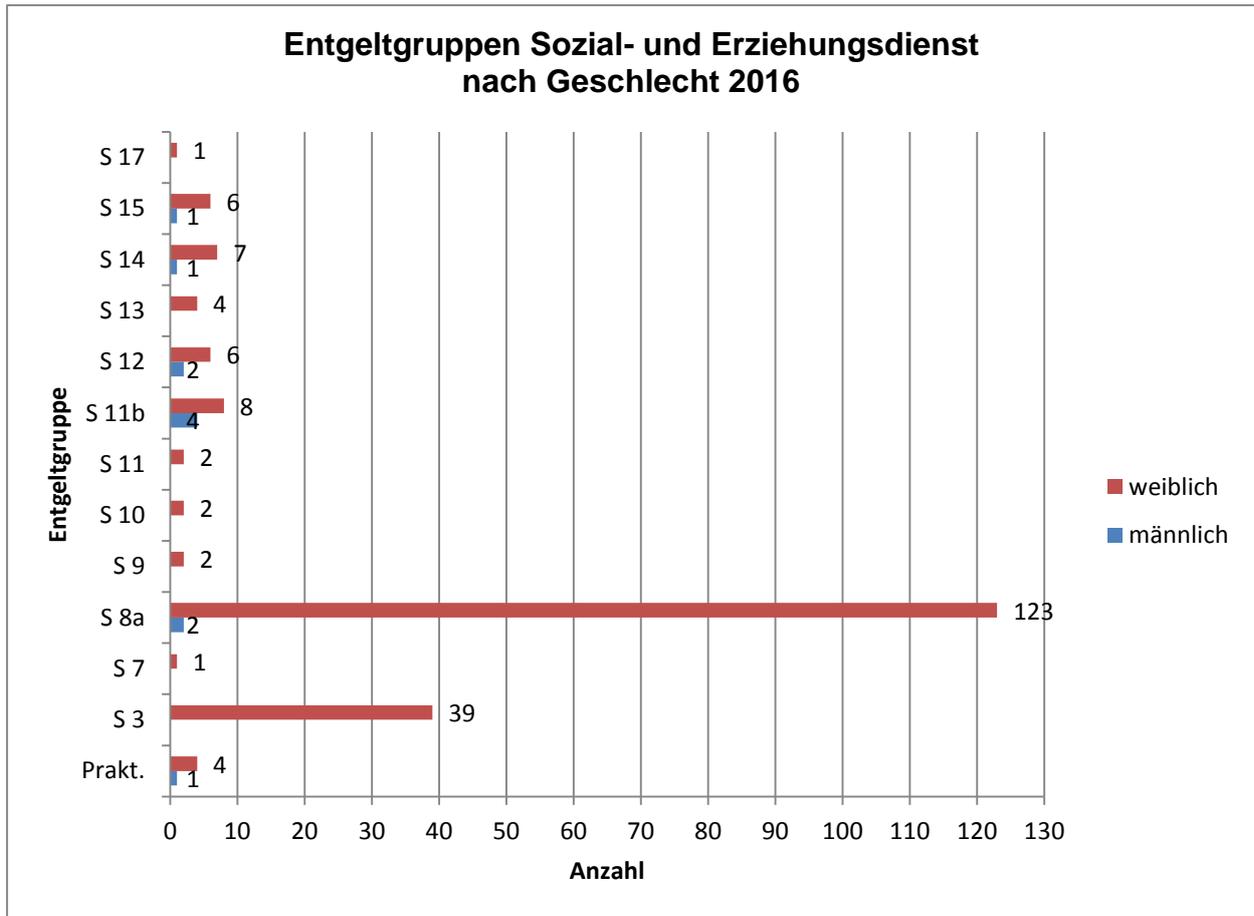
Tendenziell hat sich die Besetzung der Stellen 2016 gegenüber 2010 wieder zum Vorteil der Frauen verändert. Unterrepräsentiert sind Frauen lediglich in den Entgeltgruppen 3,6,10,12 und 14 und dies mit insgesamt nur 6 Stellen. In allen anderen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert.

Besoldungsgruppen



Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Beamtinnen und Beamten war in 2016 lediglich in Besoldungsgruppe A 7 und A 16 gegeben, hierbei handelt es sich lediglich um 2 Stellen.
In allen anderen Besoldungsgruppen sind Männer unterrepräsentiert.

5.2. Entgeltgruppen Sozial- und Erziehungsdienst

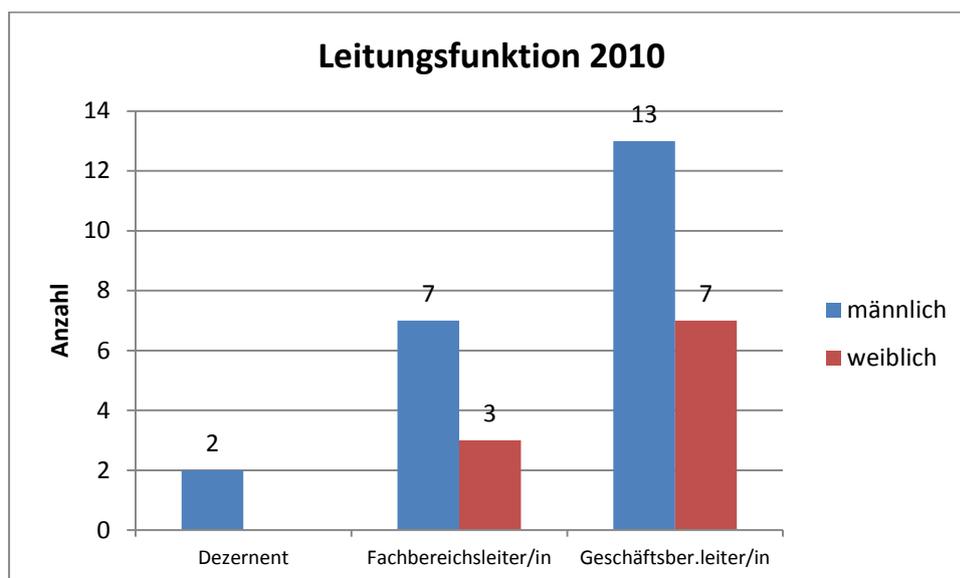
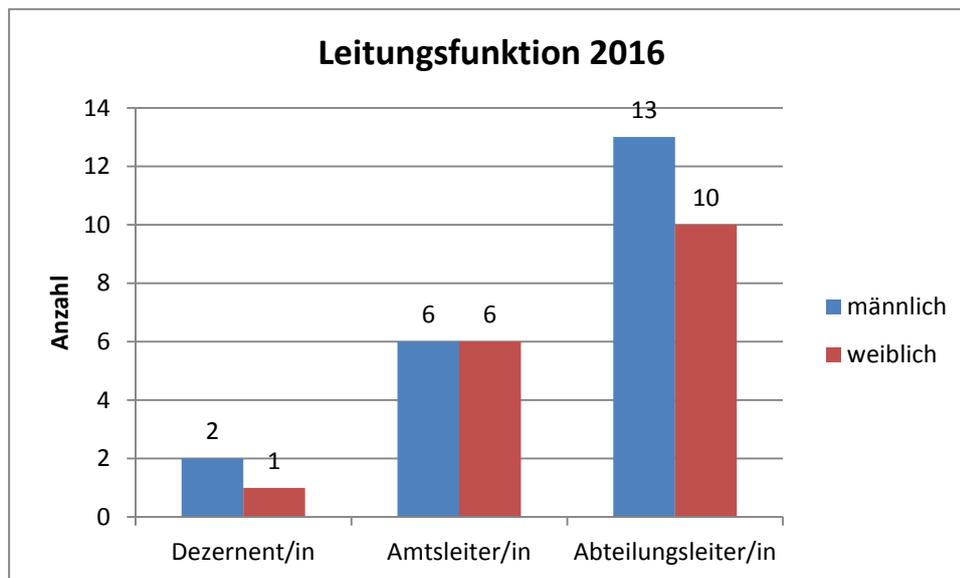


Nach wie vor arbeiten mit Abstand mehr Frauen als Männer im Sozial- und Erziehungsdienst (siehe hierzu auch Punkt 9.1).

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) wurde Mitte 2015 eingeführt, um den Fachkräftemangel in den Tageseinrichtungen für Kinder abzumildern. Mit dieser neuen Ausbildungsform sollen weitere Zielgruppen, wie Abiturientinnen/Abiturienten, Studienabbrecher/-innen, männliche Bewerber und Quereinsteiger/-innen angesprochen werden. Seitdem werden jährlich vier Teilzeitstellen in dieser Ausbildungsform angeboten. Die Bewerbungszahlen zeigen, dass das Angebot gern angenommen wird. Das Ziel eine attraktive Ausbildung mit durchgehender Vergütung und enger Verzahnung von Theorie und Praxis, die eine größere und vielseitigere Zielgruppe anspricht, wurde somit erreicht.

Unabhängig von den allgemeinen Schwierigkeiten, geeignetes männliches Fachpersonal zu gewinnen und auch binden zu können, fordern die Stellenausschreibungen im Sozial- und Erziehungsdienst gezielt Männer auf, sich zu bewerben. Die konkrete Maßnahmen- und Zielplanung wird im Gleichstellungsplan und der Vorlage zum Thema Männer in Kindertageseinrichtungen näher ausgeführt.

6. Leitungsfunktionen



Bei der Gegenüberstellung der Positionen mit Leitungsfunktion ist zu beachten, dass sich durch organisatorische Änderungen die Anzahl der Fachbereiche/Ämter und die Anzahl der Geschäftsbereiche/Abteilungen verändert hat. Die Anzahl der Personen in Leitungsfunktion ist nicht identisch mit der Anzahl an Fachbereichen/Ämtern und Geschäftsbereichen/Abteilungen. Die Bezeichnung „Fachbereiche“ wurde in „Ämter“ geändert, Geschäftsbereiche sind in Abteilungen umbenannt worden.

Zum Teil werden die Positionen in Doppelfunktion ausgeübt, d.h., dass Amtsleiter/innen auch Abteilungsleiter/innenfunktionen ausüben, bzw. Abteilungsleiter/innen mehrere Abteilungen führen.

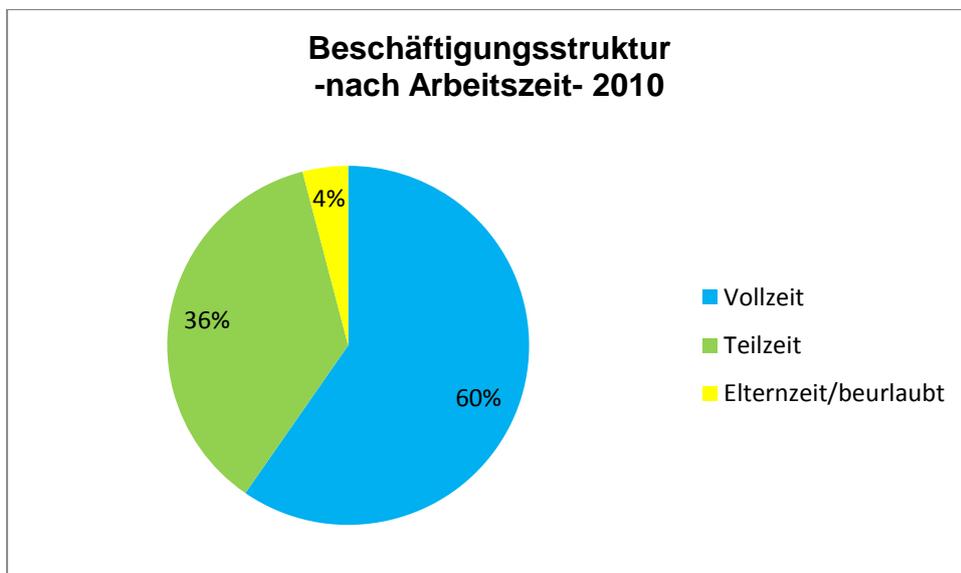
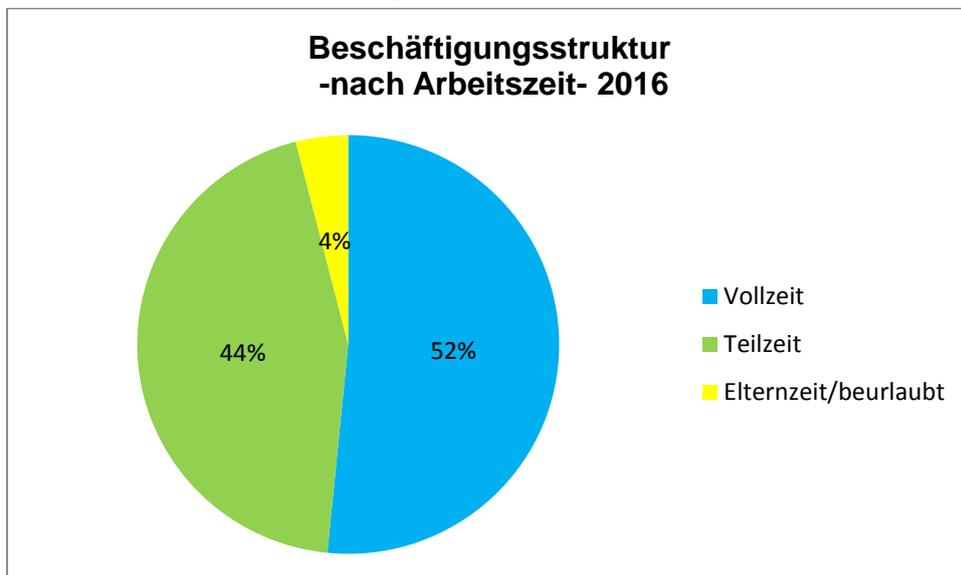
An der prozentualen Aufteilung ist jedoch zu erkennen, dass der Frauenanteil lediglich im Bereich der Abteilungsleitungen unter 50 % liegt.

Dezernentin/Dezernenten sind lediglich der Vollständigkeit halber aufgeführt, da der Frauenförderplan/Gleichstellungsplan in diesem Bereich keine Anwendung findet.

7. Beschäftigungsstruktur nach Arbeitszeit

In den nachfolgenden Grafiken sind keine Auszubildenden, Praktikanten/innen und geringfügig Beschäftigte enthalten.

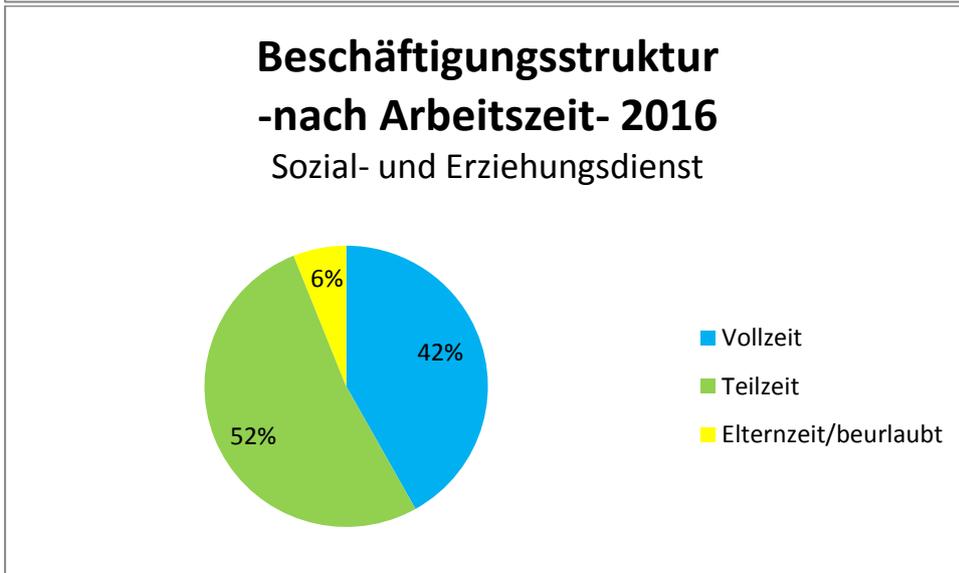
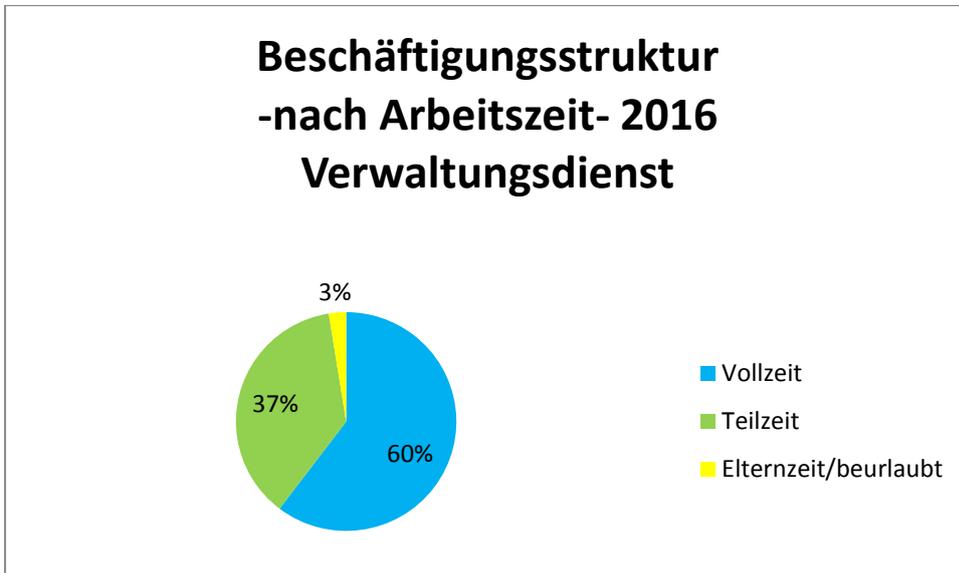
7.1. Gesamtbeschäftigte



Im Trend hat sich der prozentuale Anteil an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stetig erhöht. Im Jahr 2000 waren 90 Beschäftigte (20 %), in 2004 waren 121 Beschäftigte (26 %), in 2010 waren 130 Beschäftigte (36 %) und in 2016 waren 211 Beschäftigte (44 %) teilzeitbeschäftigt.

Ursache für eine Teilzeitbeschäftigung ist jedoch nicht immer nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Stellenplan sind im Vergleich auch vermehrt Teilzeitstellen ausgewiesen.

Die Anzahl an beurlaubten Beschäftigten und Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, hat sich prozentual nicht erhöht. Erfreulicherweise nehmen mehr Männer die Gelegenheit wahr, Elternzeit zu beanspruchen (2015 und 2016 haben 5 Männer Elternzeit in Anspruch genommen).



Unterscheidet man in der Beschäftigungsstruktur zwischen dem Verwaltungsdienst und dem Sozial- und Erziehungsdienst, so ist klar erkennbar, dass die Mehrheit der Beschäftigten im Verwaltungsdienst Vollzeit arbeitet (143 Personen). Im Sozial- und Erziehungsdienst arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten Teilzeit (122 Personen).

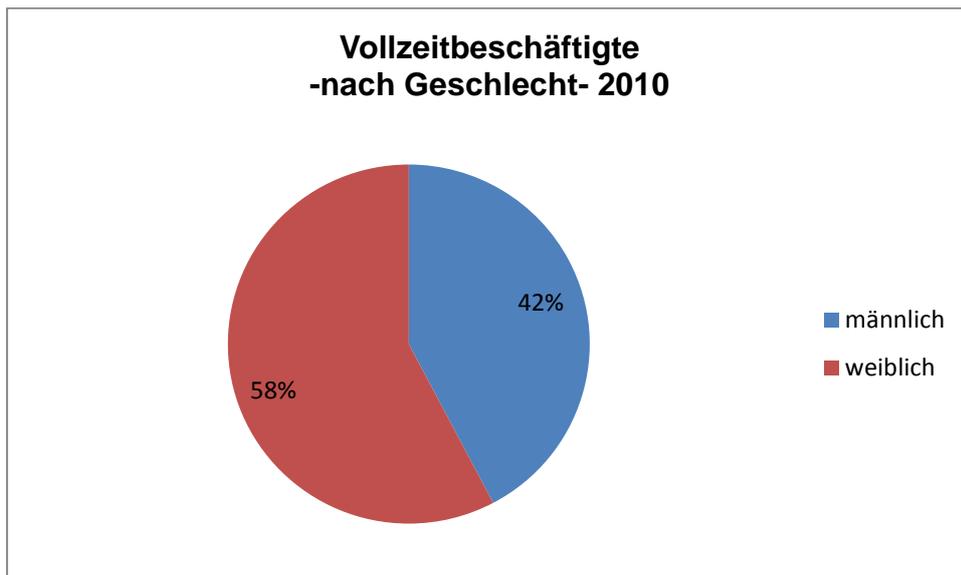
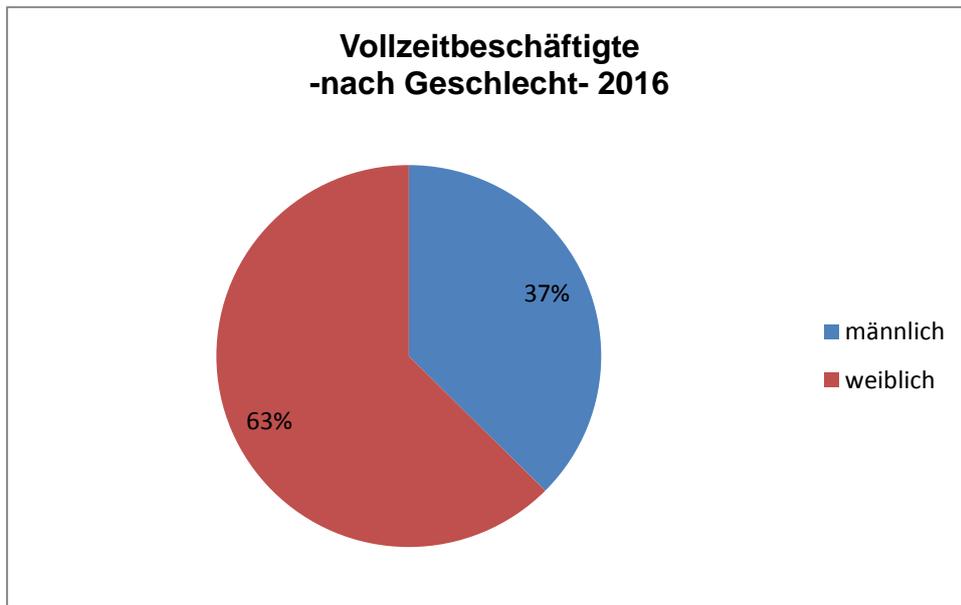
7.2. Teilzeitbeschäftigte



Im Jahr 2016 arbeiteten 11 männliche Beschäftigte in Teilzeit, 2010 waren es 8 männliche Beschäftigte. In den Vorjahren handelte es sich bei den männlichen Beschäftigten in Teilzeit in der Regel um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben.

Man kann daher grundsätzlich die Aussage treffen, dass sich der Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten erhöht hat, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen prozentual jedoch stärker angestiegen ist.

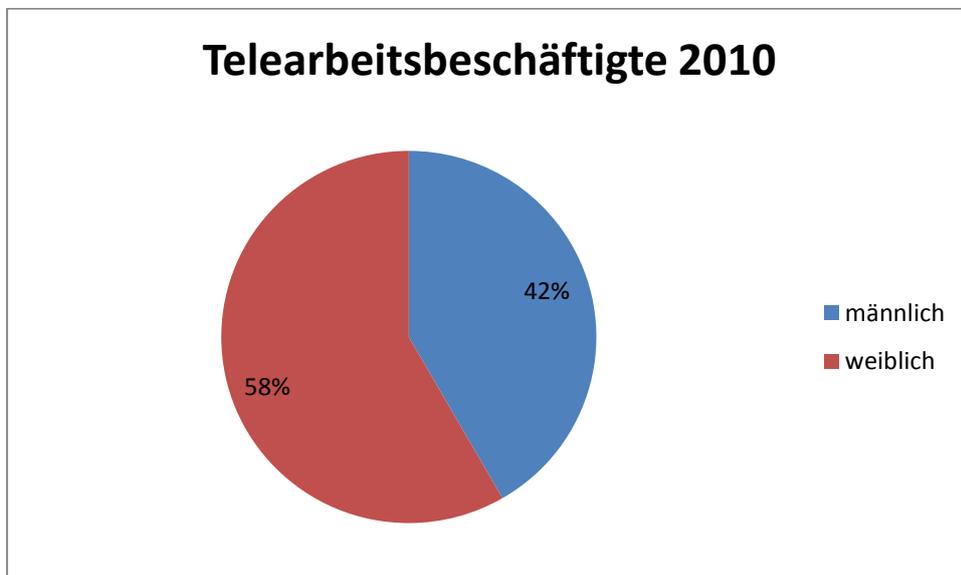
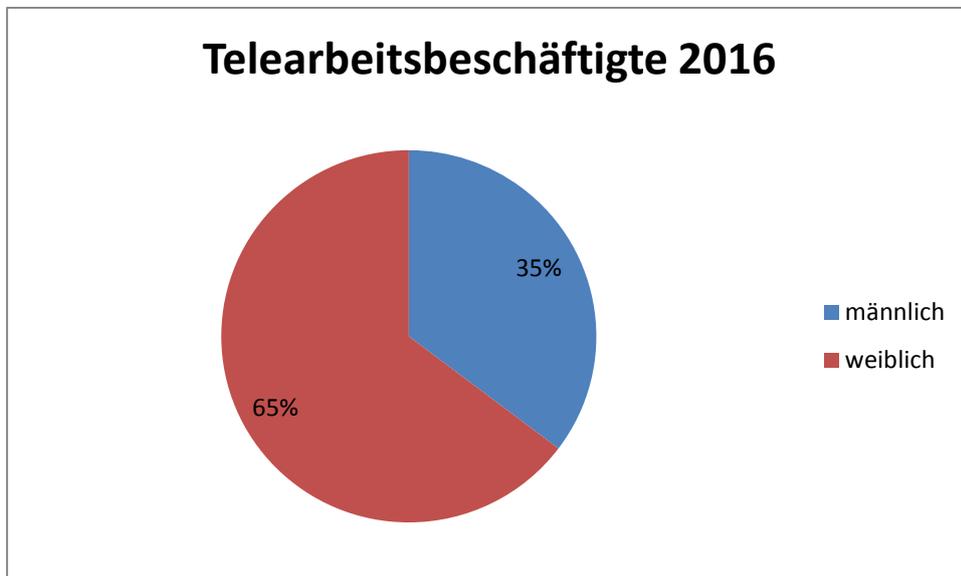
7.3. Vollzeitbeschäftigte



Die Anzahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten nimmt stetig zu. Im Vergleich: 2004 lag die Quote bei 50 %.

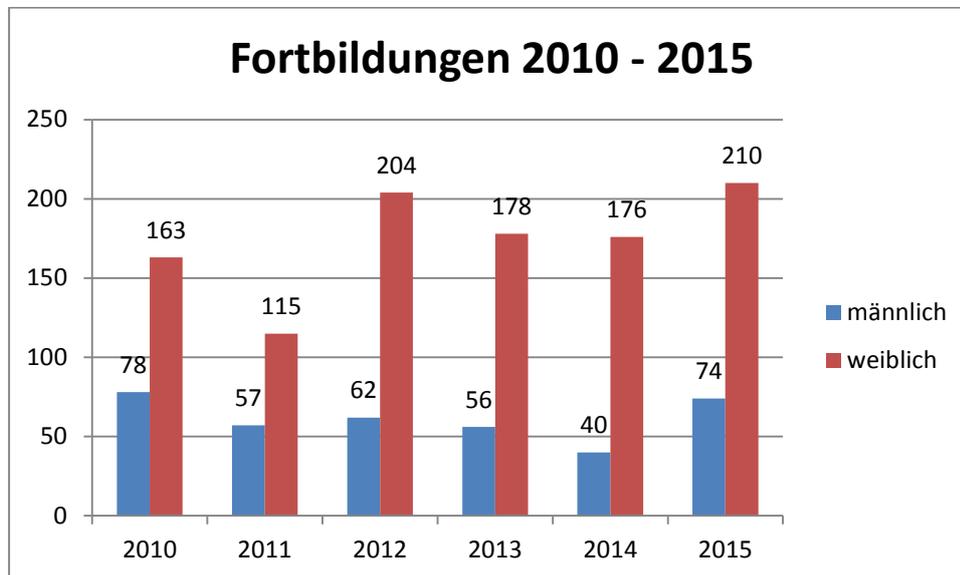
7.4. Telearbeitsbeschäftigte

Auch die Anzahl der Telearbeitsbeschäftigten nimmt zu. 2016 nahmen 17 Beschäftigte an der alternierenden Telearbeit teil (davon 11 weiblich und 6 männlich). In 2010 hatten 12 Beschäftigte Telearbeitsplätze (davon 7 weiblich und 5 männlich).



8. Fort- und Weiterbildung

8.1. Fortbildung



Vergleicht man die obige Grafik mit den Gesamtbeschäftigten, so kann man feststellen, dass grundsätzlich mehr Männer an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben: im Jahr 2015 wurden von insgesamt 104 männlichen Beschäftigten 74 Veranstaltungen besucht, von 361 weiblichen Beschäftigten insgesamt 210 Veranstaltungen.

8.2. Weiterbildung

In den Jahren 2010 bis 2016 haben insgesamt 14 Angestellte den Angestelltenlehrgang II (8 weiblich, 6 männlich) besucht.

9. Bewerbungen und Einstellungen

9.1. Bewerbungen und Einstellungen im Rahmen der Stellenbesetzung

Jahr	Zahl der Stellen	Bewerbungen		Einladungen		Einstellungen	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2010	18	64	173	20	56	4	6
2011	33	149	389	46	109	5	30
2012	18	120	225	25	66	2	16
2013	20	315	272	62	78	5	14
2014	36	178	265	50	105	8	28
2015	44	243	459	57	149	14	24
2016	44,5	148	442	73	151	8	33

Anhand der vorstehenden Tabelle ist ersichtlich, dass die Zahl der Einstellungen weiblicher Mitarbeiterinnen überwog. Zu beachten ist jedoch, dass sich in der Regel mit Abstand mehr Frauen bewerben.

Im Zeitraum 2010-2016 haben sich prozentual insgesamt 35 % Männer und 65 % Frauen beworben.

Betrachtet man den Sozial- und Erziehungsdienst speziell, so liegt die Bewerberquote bei 15% Männern und 85 % Frauen (siehe hierzu auch die Ausführungen zu Punkt 5.2).

9.2. Einstellungen auf Ausbildungsplätze

Ausbildungsplätze 2010 - 2016

Jahr	Anzahl der Bewerber/-innen		Einladungen Vorstellungsgespräch		Einstellungen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2010 - VA	8	39	1	11	0	2
2011 - VA	18	45	3	7	1	1
2012 - VA	26	48	9	9	1	2
2013 - VA	20	63	4	7	1	1
2013 - Bachelor	36	68	1	7	0	1
2014 - VA	20	50	5	7	1	1
2014 - Bachelor	40	47	7	13	0	1
2015 - VA	27	68	9	8	0	2
2016 -VA	21	45	4	8	1	1
2016 - Bachelor	35	67	4	11	1	0

Zusammenfassend ist zu sagen, dass in den zurückliegenden 7 Jahren sowohl männliche als auch weibliche Bewerber/innen an den Einstellungstests und Vorstellungsgesprächen teilgenommen haben. Die Anzahl an Bewerberinnen überwog jedoch bei Weitem. Die Auswahl erfolgte nach Qualifikation, Ergebnis des Eignungstests und dem persönlichen Eindruck beim Vorstellungsgespräch.