

Bericht zum Frauenförderplan der Stadt Wipperfürth

2007 bis 2009

Gemäß § 5a Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 hat der Rat der Stadt Wipperfürth am 18.09.2007 die Fortschreibung des Frauenförderplanes (FFP) beschlossen, der am Tage nach der Verabschiedung in Kraft getreten ist und für drei Jahre galt.

Der Frauenförderplan der Stadt enthält in seinem Textteil unter anderem Maßnahmen und Ziele zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten, die in den einzelnen Abschnitten des FFP

- Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen,
- Stellenausschreibung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- Fortbildung

aufgezeigt werden, ferner unter Ziffer 9 langfristige Ziele.

In einem statistischen Teil, der gleichzeitig eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur darstellt, folgen Tabellen über die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahn- und Berufsgruppen, soweit dieses aufgrund der Entgeltgruppenzuordnung möglich ist. Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung findet zudem seit dem 01.09.2009 auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst abweichend von § 15 Abs. 2 TVöD die (neue) Anlage C TVöD – Tabellenentgelt S Anwendung. Die Einteilung der betroffenen Beschäftigten in die entsprechende Entgeltordnung wurde ebenfalls berücksichtigt und in die Statistiken zum 31.12.2009 eingearbeitet.

Weitere Bestandteile sind eine Aufstellung über die Zahl der weiblichen und männlichen Auszubildenden einschließlich der Teilnehmer/innen an Angestelltenlehrgängen sowie eine Übersicht über die Anzahl an Beförderungen, ebenfalls getrennt nach Beamtinnen und Beamten bzw. Tarifbeschäftigten sowie Frauen und Männern in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Neu beigefügt ist eine Übersicht der Fortbildungen, die ebenfalls nach Frauen und Männern in den Berufsgruppen des gehobenen Dienstes aufgeteilt wurde.

Nach Ziffer 10 (Berichtspflicht) des FFP ist, übereinstimmend mit § 5a Abs. 6 LGG, ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat mit der Fortschreibung des FFP vorzulegen.

Der nachfolgende Bericht stellt insbesondere einen Vergleich dar zwischen der vorgenannten Bestandsaufnahme (Stichtag 31.12.2009) und den Veränderungen im Laufe der drei Jahre, für die der aufgestellte FFP Geltung hatte. Vergleichsstichtag ist hier mit Rücksicht auf die vorgelegten Zahlen des Frauenförderplanes 2004-2007 jeweils der 01.03.2007. Der nächste im Jahre 2013 vorzulegende Bericht wird sich in seinen vergleichenden Tabellen und Aussagen am Datum 31.12.2009 orientieren und wird den Zahlen zum Stichtag 31.12.2012 gegenübergestellt.

Es folgen einige statistische Übersichten und Gegenüberstellungen mit daraus abgeleiteten Feststellungen über etwaige strukturelle Veränderungen. Die Tabellen sollen dazu dienen, einen schnellen Überblick zu erhalten über die wesentlichsten Inhalte dieser in großen Teilen nach Verwaltungsvorschriften zum LGG aufgebauten Erfassungsformularen.

1.) Gesamtzahl der Beschäftigten

Stichtag	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil %
01.03.2007	219	107	112	51,14
31.12.2009	220	106	114	51,82

Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zeigt sich bei jeweils auch gegenüber dem vorhergehenden Bericht weiter abnehmender Anzahl männlicher Beschäftigter, aber steigender Zahl der weiblichen Beschäftigten um 0,68 Prozentpunkte, verändert.

Wie bereits im FFP unter der Ziffer 7 (Zahlen, Daten, Fakten) zum Ausdruck gebracht, kann eine realistische Prognose über die Veränderung der Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht erfolgen. Diese Aussage trifft auch auf die Veränderung der Quoten bezogen auf die Beschäftigtenzahl insgesamt zu. Auch hier gilt das dort Ausgeführte, nämlich dass durch Sparzwänge, Wirtschaftlichkeitserwägungen und sonstige Umstrukturierungsmaßnahmen nicht alle freiwerdenden Stellen wiederbesetzt werden.

2.) Vollzeitbeschäftigte (Aufteilung nach Beamten und tariflich Beschäftigten)

Beschäftigten- gruppe	Vollzeitbeschäftigte			Frauenanteil an den Vollzeit- beschäftigten in %
	insgesamt	Männer	Frauen	
Beamtinnen / Beamte				
01.03.2007	20	15	5	25,00
31.12.2009	18	14	4	22,22
Tarifl. Besch.				
01.03.2007	122	78	44	36,07
31.12.2009	103	71	32	31,07
Insgesamt				
01.03.2007	142	93	49	34,51
31.12.2009	121	85	36	29,75

Diese Tabelle zu den Vollzeitbeschäftigten zeigt in der Summe eine sinkende Zahl der Frauenquote sowohl im Beamtenbereich als auch im Bereich der tariflich Beschäftigten. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass bei der geringen Anzahl an Beamtenstellen bereits sehr geringfügige Veränderungen des Stellengefüges zu einer

deutlichen Veränderung der Frauenquote führen können. Zudem wird auf die Ausführungen zur Altersteilzeit in Ziffer 3 verwiesen.

3.) Teilzeitbeschäftigte (Aufteilung nach Beamtinnen/Beamten und tariflich Beschäftigten)

Beschäftigten- gruppe	Teilzeitbeschäftigte			Frauenanteil an den Teilzeitbe- schäftigt. in %
	insgesamt	Männer	Frauen	
Beamtinnen/ Beamte				
01.03.2007	7	0	7	100,00
31.12.2009	6	1	5	83,33
Tariflich Beschäftigte				
01.03.2007	70	14	56	80,00
31.12.2009	77	20	57	74,03
Insgesamt				
01.03.2007	77	14	63	81,82
31.12.2009	83	21	62	74,70

Anhand der vorhergehenden Tabelle wird deutlich, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Teilzeitkräfte um knapp 7,12 Prozentpunkte gesunken ist. Im Jahr 2000 betrug die Quote 89,04 %, im Jahr 2004 83,54

Waren 2007 noch mit 7 von 12 Beamtinnen 58,3 % teilzeitbeschäftigt, sind es 2009 mit 5 von 12 Beamtinnen jetzt 41,7 %.

Auf folgende Besonderheit in der statistischen Zuordnung wird jedoch hingewiesen: Bei dem teilzeitbeschäftigten männlichen Beamten zum 31.12.2009 handelt es sich um einen Altersteilzeitbeschäftigten. Ebenso erklärt sich der Anstieg der entsprechenden Fallzahl bei den tariflich Beschäftigten. Zum Stichtag 31.12.2009 befinden sich insgesamt 1 Frau und 8 Männer in der Arbeitsphase der Altersteilzeit (ATZ). Alle Beschäftigten nehmen die ATZ im sogenannten Blockmodell wahr. Die während der ATZ zu leistende Arbeit wird hier so verteilt, dass in der ersten Hälfte der ATZ die Arbeit geleistet wird (Arbeitsphase) und die/der Beschäftigte anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wird (Freizeitphase). Statistisch gesehen werden die Beschäftigten in ATZ jedoch während der Gesamtzeit der ATZ als Teilzeitkräfte geführt.

Durch diese Zuordnung ergeben sich statistische Veränderungen, die eine aussagekräftige Auswertung zur tatsächlichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nicht zulassen. Dieses wird im kommenden Bericht berücksichtigt und die Zahlen entsprechend bereinigt.

4.) Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten

	01.03.2007					01.12.2009				
	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote
Beschäftigte insgesamt	219	107	48,9	112	51,1	220	106	47,7	114	51,8
Davon: Teilzeit	77	14	18,2	63	81,8	83	21	25,3	62	74,7

Der Anteil der Teilzeitkräfte an der Gesamtbeschäftigtenzahl ist zwischen den Stich-
tagen bei den Männern von 13,1 % auf 19,8 % angestiegen und bei den Frauen von
56,3 % auf 54,4 % gesunken. Auch hier wird auf die Problematik der Zuordnung der
Beschäftigten in ATZ hingewiesen.

5.) Beschäftigte nach den Laufbahngruppen der Beamtinnen / Be- amten und den vergleichbaren Blöcken der Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten

Laufbahn- gruppe	Beschäftigten- gruppe	01.03. 2007	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	31.12. 2009	Davon Frauen	Frauen- anteil in %	Verände- rung %- Punkte
Höherer Dienst	Beamte	6	0	0	5	0	0	---
	Tarifl. Beschäftigte	1	1	100,00	1	1	1	0
	Summe	7	1	14,29	6	1	16,67	+ 2,38
Gehob. Dienst	Beamte	14	6	42,86	17	7	41,18	-1,68
	Tarifl. Beschäftigte	56	21	37,50	53	19	35,85	-1,65
	Summe	70	27	38,57	70	26	37,14	-1,43
Mittlerer Dienst	Beamte	7	6	85,71	5	5	100,00	+14,29
	Tarifl. Beschäftigte	114	67	58,77	117	69	58,97	+0,20
	Summe	121	73	60,33	122	74	60,66	+0,33
Einfacher Dienst	Beamte	0	0	0	0	0	0	---
	Tarifl. Beschäftigte	21	11	52,38	22	13	59,09	+ 6,71
	Summe	21	11	52,38	22	13	59,09	+6,71
Gesamt		219	112	51,14	220	114	51,81	+0,67

Aufgrund des TVöD und der Einführung der Entgeltgruppen kann eine Unterschei-
dung in den mittleren und gehobenen Dienst in der Entgeltgruppe 9 nicht mehr vor-
genommen werden. Die Entgeltgruppe 9 wurde daher zusammengefasst dem gehob-
enen Dienst zu- und aus dem mittleren Dienst herausgerechnet. Die Werte zum
01.03.2007 wurden entsprechend angepasst.

Die vorstehende Tabelle umfasst alle Beschäftigten einschließlich der Teilzeitkräfte
und der Beurlaubten. Sie zeigt zunächst, dass sowohl 2007 als auch 2009 der Frau-
enanteil mit absteigender Laufbahngruppe bis hin zum mittleren Dienst ansteigt. Be-
zogen auf die einzelnen Laufbahngruppen lassen sich aus dem Vergleich folgende
Fakten ablesen:

Im **höheren** Dienst ist weiterhin nur eine Frau beschäftigt; alle anderen Führungspositionen sind dort mit Männern besetzt.

Im **gehobenen** Dienst ist die Anzahl der Frauen bei den Beamten um eine Person gestiegen und bei den Tariflich Beschäftigten um 2 gesunken.

Im **mittleren** Dienst hat sich der Frauenanteil bei den Beamten durch die rückläufige Zahl von Männern deutlich erhöht, bei den tariflich Beschäftigten liegt die Steigerung bei unter einem Prozentpunkt.

Im **einfachen** Dienst ist der Frauenanteil wieder ansteigend.

6.) Beamtinnen / Beamte und tariflich Beschäftigte des gehobenen Dienstes, unterteilt nach vergleichbaren Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Die Veränderungen des Frauenanteils in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes soll in folgender Tabelle noch etwas genauer dargestellt werden. Dazu wurden die beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen und die vergleichbaren Entgeltgruppen nach dem TVöD ausgewiesen. Auch hier wird die Entgeltgruppe 9 zusammengefasst und der Beamtenbesoldung A 10 gegenübergestellt.

Besoldungs- und vergleichbare Entgeltgruppen	01.03. 2007	Davon Frauen	Frauen in %	31.12. 2009	Davon Frauen	Frauen in %	Veränderung %-Punkte	Besoldungsgruppe
Beamte: A 13 g.D.	1	0	27,27	3	0	21,42	- 5,87	A 13
Tarifl. Beschäftigte: EG 12 / S 18	10	3		11	3			
Gesamt:	11	3		14	3			
Beamte: A 12	5	1	9,09	4	1	12,50	+3,41	A 12
Tarifl. Beschäftigte: EG 11 / S 17	6	0		4	0			
Gesamt:	11	1		8	1			
Beamte: A 11	6	4	46,67	6	4	35,71	-10,96	A 11
Tarifl. Beschäftigte: EG 10 / S 15 und S 16	9	3		8	1			
Gesamt:	15	7		14	5			
Beamte: A 10 .	1	0	46,88	2	1	50,00	+3,12	A 10
Tarifl. Beschäftigte: EG 9 / S 9 bis S 14	31	15		30	15			
Gesamt:	32	15		32	16			
Beamte: A 9 g.D. / z.A.	1	1		2	1			A 9
Tarifl. Beschäftigte:								
Gesamt:	1	1		2	1			
Insgesamt:	70	27	38,57	70	26	37,14	-1,43	

Bei der Größenordnung der Stadt Wipperfürth und ihrer Verwaltung können bereits leichte Veränderungen der Anzahl pro Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (etwa durch Neubildung und Auflösung von Stellen, Abänderung des Stelleninhalts etc.) größere Auswirkungen auf die jeweilige Frauenquote haben. Insgesamt sank die Frauenquote im gehobenen Dienst um 1,43 %-Punkte auf 37,14 %.

7.) Beförderungen, Auszubildende, Statistik der freigestellten Mitarbeiterinnen

Hierzu wird auf die jeweiligen Statistiken verwiesen, die dem Entwurf des neuen FFP beiliegen.

Im Berichtszeitraum stehen 4 Beförderungen / Höhergruppierungen bei den Männern 7 Beförderungen / Höhergruppierungen bei den Frauen gegenüber. Die jeweils ausgewiesene Frauenquote je Besoldungs- und Entgeltgruppe ist dabei aufgrund der sehr geringen Zahl an Einzelfällen wenig aussagekräftig und gibt kaum etwas her im Sinne eines positiven oder negativen Trends unter dem Gesichtspunkt frauenfördernder Maßnahmen.

Auffällig und sicherlich im Sinne der Gleichstellung ist, dass von den wenigen Nachwuchskräften, die die Stadt Wipperfürth ausbildet bzw. ausbilden darf, der Anteil der weiblichen Auszubildenden von 2 auf 6 gestiegen ist. Ähnlich ist das Bild bei den Angestelltenlehrgängen als Fortbildungsmaßnahmen (2004 = 1 von 1, 2007 2 von 2, 2009 1 von 1). Aufgrund der geringen Zahl von Auszubildenden und Lehrgangsteilnehmern an AL I und AL II sind diese Zahlen ebenfalls wenig ergiebig im Sinne eines aussagekräftigen Trends.

8.) Fortbildungen

Erstmalig wurde eine Übersicht über die Teilnahme an Fortbildungen in den Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes (beamtenrechtliche Besoldungsgruppen und die vergleichbaren Entgeltgruppen nach dem TVöD) für die Jahre 2007- 2009 erstellt.

Bes.Gruppe/ Entg.Gruppe	fachspezifische Fortbildung		Bewerbungen zur Fortbildung				Zulassung zur Fortbildung			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	davon Teilzeit	davon Beurl.	Männer	Frauen	davon Teilzeit	davon Beurl.
Beamte	20	27	20	27	22		20	27	22	
Tarifl. Beschäftigte	78	48	78	48	6		78	48	6	
geh. Dienst zusammen	98	75	98	75	28		98	75	28	

Für Teilzeitbeschäftigte gelten die selben Zugangsvoraussetzungen wie für Vollzeitkräfte. Eine nähere Auswertung wird erst erfolgen, wenn Vergleichswerte mit dem folgenden Frauenförderplan vorgelegt werden können. Die Frauenquote erreicht bei insgesamt 173 Fortbildungen 43,35 %.

9.) Zusammenfassende Analyse der Gegenüberstellungen

Wie schon zuvor und auch im vorhergehenden Bericht zum Ausdruck gebracht, kann das Gesamtgefüge der Beschäftigten, auch bezogen auf die jeweilige Situation der bei der Stadtverwaltung Wipperfürth beschäftigten Frauen, innerhalb eines Dreijahreszeitraumes nur sehr bedingt verändert und im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern nur mittel- bis langfristig spürbar verbessert werden.

Der Frauenanteil der bei der Verwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist innerhalb des Berichtszeitraumes nahezu konstant geblieben. Der Anteil der Frauen überwiegt den der Männer weiterhin um ca. 4,5 %-Punkte (Tabelle zu 1.).

2009 beschäftigte die Stadt Wipperfürth 8 vollzeitbeschäftigte Männer und 13 vollzeitbeschäftigte Frauen weniger als 2007. Gemessen an der Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 29,75 % um 4,76 Prozentpunkte gesunken (Tabelle zu 2.).

77 der 219 Gesamtbeschäftigten (= 35,16 %) waren am 01.03.2007 teilzeitbeschäftigt. Am 31.12.2009 waren 83 von 220 Gesamtbeschäftigten Teilzeitkräfte (= 37,72 %) Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat zwar wiederum prozentual leicht zugenommen, die Ursache dafür liegt allerdings nicht in der Zunahme entsprechender Beschäftigungsverhältnisse, sondern dies liegt an der statistischen Zuordnung der Altersteilzeitfälle (Tabellen zu 3. und 4.).

Eine Veränderung im Sinne einer höheren Frauenquote im höheren und im gehobenen Dienst, die ja unter Ziffer 9 des FFP erklärtes „langfristiges“ Ziel ist, lässt sich aufgrund der übersichtlichen Größe der Stadtverwaltung, der recht geringen Fluktuation des Personals und der über viele Jahre gewachsenen Verwaltungsstruktur nur sehr langsam erzielen.

Dennoch konnte im Vergleich zu 2007 eine Erhöhung der Frauenquote im gehobenen Dienst von 2,05 % erzielt werden. Eine Veränderung bei der Besetzung im höheren Dienst konnte hingegen nicht verzeichnet werden. Weiterhin ist nur eine von nunmehr nur noch 6 Beschäftigten im höheren Dienst weiblich.

Im Textteil des FFP sind neben diesem Ziel auch andere Maßnahmen und Ziele zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten verbindlich festgelegt, nämlich

- Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen,
- Stellenausschreibung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- Fortbildung.

Auch hierauf bezogen muss erwähnt werden, dass die der Verwaltungsführung und dem Personalservice zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass insbesondere eine Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Bereichen und speziell in den Führungspositionen beseitigt wird, sehr begrenzt sind. Dennoch wurden diese Maßnahmen und Ziele, wenn sich nach jeweiliger Lage der Dinge die tatsächliche und rechtliche Möglichkeit ergab, konsequent verfolgt.

In gegenseitiger Verantwortung zwischen dem Verwaltungsvorstand, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat wurden kontinuierlich und regelmäßig die in den entsprechenden Abschnitten des FFP beschriebenen Maßnahmen abgeprüft und im Sinne des Machbaren dann auch umgesetzt. Insbesondere wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen mit

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann beteiligt (einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen). Bei der Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte den Dienstherrn unterstützt bzw. an der Realisierung aktiv mitgewirkt. Sie stand überdies den Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung beratend und unterstützend zur Seite.

Der Inhalt dieses Berichtes ist mit der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Ute Dalmus, abgestimmt.

Stadt Wipperfürth
Der Bürgermeister
-Personalservice-