

# **Bericht zum Frauenförderplan der Stadt Wipperfürth**

## **2004 bis 2007**

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 13.07.2004 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 anstelle der früheren Vergütungs- und Lohngruppen nunmehr Entgeltgruppen sowie nach Laufbahn- und Berufsgruppen. 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, getrennt diesmal noch nach Beamten, Angestellten und Arbeitern in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

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 (nach dem Stichtag 01.03.2007) und den Veränderungen im Laufe der drei Jahre, für der der seinerzeit aufgestellte FFP Geltung hatte. Vergleichsstichtag ist hier mit Rücksicht auf die Vorlaufzeit für die zeitaufwändige Aufbereitung der Daten jeweils der 16.03.2004. Der nächste im Jahre 2010 vorzulegende Bericht wird sich in seinen vergleichenden Tabellen und Aussagen am Datum 01.03.2007 orientieren.

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 %
16.03.2004	229	111	118	51,53
01.03.2007	219	107	112	51,14

Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zeigt sich bei jeweils auch gegenüber dem vorhergehenden Bericht weiter abnehmender Anzahl sowohl männlicher als auch weiblicher Beschäftigter nur unwesentlich 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	
<b>Beamte</b>				
16.03.2004	23	17	6	26,09
01.03.2007	20	15	5	25,00
<b>Tarifl. Besch.</b>				
16.03.2004	127	81	46	36,22
01.03.2007	122	78	44	36,07
<b>Insgesamt</b>				
16.03.2004	150	98	52	34,67
01.03.2007	142	93	49	34,51

Diese Tabelle zu den Vollbeschäftigten zeigt in der Summe eine fast identische Frauenquote, eine leichte Reduzierung des Frauenanteils im Beamtenbereich und eine nahezu unveränderte Frauenquote im Bereich der tariflich Beschäftigten. Bei der geringen Anzahl an Beamtenstellen können bereits sehr geringfügige Veränderungen des Stellengefüges zu einer deutlichen Veränderung der Frauenquote führen.

**3.) Teilzeitbeschäftigte**  
(Aufteilung nach Beamten und tariflich Beschäftigten)

Beschäftigten- gruppe	Teilzeitbeschäftigte			Frauenanteil an den Teilzeitbe- schäftigt. in %
	insgesamt	Männer	Frauen	
<b>Beamte</b>				
16.03.2004	6	0	6	100,00
01.03.2007	7	0	7	100,00
<b>Tariflich Beschäftigte</b>				
16.03.2004	73	13	60	82,19
01.03.2007	70	14	56	80,00
<b>Insgesamt</b>				
16.03.2004	79	13	66	83,54
01.03.2007	77	14	63	81,82

Anhand der vorhergehenden Tabelle wird deutlich, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Teilzeitkräfte um knapp 1,7 Prozentpunkte gesunken ist. Im Jahr 2000 betrug die Quote sogar 89,04 %. Anhand eines Beispiels war im vorhergehenden Bericht veranschaulicht worden, dass sich auch durch mehr oder weniger zufällige Konstellationen statistische Veränderungen ergeben, die leicht zu falschen Schlüssen führen können. So hatte sich beispielsweise im Bereich der Angestellten die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer durch die Einstellung dreier mit nur je 7 Wochenstunden beschäftigten Männer für die seinerzeit ausgeschiedene Halbtags(Teilzeit-)kraft des Musikschulleiters von 2 auf 4 verdoppelt. Im seinerzeit ebenfalls noch separat aufgeführten Arbeiterbereich hatte sich im vorhergehenden Berichtszeitraum 11.2000 bis 03.2004 durch organisatorische Veränderungen (z.B. Vergabe der Reinigung an Fremdfirmen nach dem Ausscheiden eigener weiblicher Reinigungskräfte) die Frauenquote stark reduziert.

Teilzeitbeschäftigte männliche Beamte wurden an beiden Stichtagen nicht beschäftigt. Waren 2004 noch mit 6 von 12 Beamtinnen genau 50 % teilzeitbeschäftigt, sind es 2007 mit 7 von 12 Beamtinnen jetzt 58,3 %.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten sind von 92 Männern lediglich 14 teilzeitbeschäftigt, dies entspricht 15,2 %. 2004 waren noch 13 von 94 Männern teilzeitbeschäftigt, also 13,8 %.

**4.) Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten**

	16.03.2004					01.03.2007				
	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote
Beschäftigte insgesamt	229	111	48,5	118	51,5	219	107	48,9	112	51,1
Davon: Teilzeit	79	13	16,5	66	83,5	77	14	18,2	63	81,8

Der Anteil der Teilzeitkräfte an der gesunkenen Gesamtbeschäftigtenzahl ist zwischen den Stichtagen sowohl bei den Männern (von 11,7 % auf 13,1 %) als auch bei den Frauen (von 55,9 % auf 56,3 %) angestiegen. Im Berichtszeitraum gingen die Beschäftigtenzahl insgesamt, die Zahl der Vollbeschäftigten und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten relativ gleichmäßig um jeweils rund 5 % zurück.

### 5.) Beschäftigte nach den Laufbahngruppen der Beamten und den vergleichbaren Blöcken der Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten

Laufbahngruppe	Beschäftigtengruppe	16.03. 2004	Davon Frauen	Frauenanteil in %	01.03. 2007	Davon Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung %-Punkte
<b>Höherer Dienst</b>	Beamte	6	0	0	6	0	0	---
	Tarifl. Beschäftigte	0	0	0	1	1	100,00	+ 100,00
	<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>16,14</b>	+ 16,14
<b>Gehob. Dienst</b>	Beamte	14	6	42,86	14	6	42,86	---
	Tarifl. Beschäftigte	41	16	39,02	40	15	37,50	- 1,52
	<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>40,00</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>38,89</b>	- 1,11
<b>Mittlerer Dienst</b>	Beamte	9	6	66,67	7	6	85,71	+ 19,04
	Tarifl. Beschäftigte	132	74	56,06	130	73	56,15	+ 0,09
	<b>Summe</b>	<b>141</b>	<b>80</b>	<b>56,74</b>	<b>137</b>	<b>79</b>	<b>57,66</b>	+ 0,92
<b>Einfacher Dienst</b>	Beamte	0	0	0	0	0	0	---
	Tarifl. Beschäftigte	27	16	59,26	21	11	52,38	- 6,88
	<b>Summe</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>59,26</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>52,38</b>	- 6,88
<b>Gesamt</b>		<b>229</b>	<b>118</b>	<b>51,53</b>	<b>219</b>	<b>112</b>	<b>51,14</b>	- 0,39

Die vorstehende Tabelle umfasst alle Beschäftigten einschließlich der Teilzeitkräfte. Sie zeigt zunächst, dass sowohl 2004 als auch 2007 der Frauenanteil mit absteigender Laufbahngruppe bis hin zum mittleren Dienst ansteigt. Bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen lassen sich aus dem Vergleich folgende Fakten ablesen:

Im **höheren** Dienst ist im Vergleich zu 2004 jetzt eine Frau beschäftigt; alle anderen Führungspositionen sind dort mit Männern besetzt.

Im **gehobenen** Dienst ist der Frauenanteil bei den Beamten unverändert und war im Tarifbereich gering rückläufige geringfügige Steigerung festzustellen.

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 rückläufig.

## 6.) Beamte und Angestellte 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 (und in Klammern die ehemaligen Vergütungsgruppen der Angestellten nach dem BAT) ausgewiesen:

Besoldungs und vergleichbare Entgeltgruppen (ehem. Vergütungs- bzw. Lohngruppen)	01.11. 2001	Davon Frauen	Frauen in %	16.03. 2004	Davon Frauen	Frauen in %	Veränderung %-Punkte	Besoldungsgruppe
<b>Beamte:</b> A 13 g.D.	1	0	33,33	1	0	27,27	- 6,06	A 13
<b>Tarifl. Beschäftigte:</b> EG 12 (ehem. II g.D./ III/II BAT)	11	4		10	3			
<b>Gesamt:</b>	12	4		11	3			
<b>Beamte:</b> A 12	5	1	9,09	5	1	9,09	---	A 12
<b>Tarifl. Beschäftigte:</b> EG 11 (ehem. III / IVa/III BAT)	6	0		6	0			
<b>Gesamt:</b>	11	1		11	1			
<b>Beamte:</b> A 11	6	4	46,67	6	4	46,67	---	A 11
<b>Tarifl. Beschäftigte:</b> EG 10 (ehem. IVa / IVb/IVaBAT)	9	3		9	3			
<b>Gesamt:</b>	15	7		15	7			
<b>Beamte:</b> A 10 .	0	0	62,50	1	0	54,55	- 7,95	A 10
<b>Tarifl. Beschäftigte:</b> EG 9 (ehem. IVb / IVb+Zul. BAT)	8	5		10	6			
<b>Gesamt:</b>	8	5		11	6			
<b>Beamte:</b> A 9 g.D. / z.A.	2	1	55,55	1	1	66,67	+ 11,12	A 9
<b>Tarifl. Beschäftigte:</b> EG 9 (ehem. Vb/IVb / Vb BAT)	7	4		5	3			
<b>Gesamt:</b>	9	5		6	4			
<b>Insgesamt:</b>	55	22	40,00	54	21	38,89	- 1,11	

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, was folgendes Beispiel verdeutlichen mag: 2004 war eine Ingenieurstelle (Verg.Gr. II BAT) durch eine Frau besetzt, nach deren Kündigung ist diese Stelle nicht mehr in dieser Form beibehalten worden. Für die entsprechende Gruppe A 13 g.D. / EG 12 -siehe oben- bedeutet dies gleich einen Rückgang um 6,06 Prozentpunkte.

Insgesamt fiel die Frauenquote im gehobenen Dienst um gut einen Prozentpunkt auf 38,9 %. 2001 lag sie bei 37,74; es ist also kein einheitlicher Trend zu erkennen.

## **7.) Beförderungen, Auszubildende, Statistik der freigestellten Mitarbeiterinnen**

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

Bezüglich der Beförderungen wird darauf hingewiesen, dass diese Statistik noch die ehemaligen Beschäftigtengruppen der Angestellten und der Arbeiter und die zugehörigen Vergütungs- und Lohngruppen enthält. Die jeweils rechts ausgewiesene Frauenquote je Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppe 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. So stehen 11 Beförderungen / Höhergruppierungen im Berichtszeitraum bei den Männern 17 Beförderungen / Höhergruppierungen bei den Frauen gegenüber.

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 nach dem Frauenüberhang 2004 (= 5 von 6) im Jahre 2007 die Zahl der weiblichen Auszubildenden in der klassischen Verwaltung immer noch höher ist und insgesamt, das WLS-Bad eingeschlossen, gleich hoch ist. Ähnlich ist das Bild bei den Angestelltenlehrgängen als Fortbildungsmaßnahmen (2004 = 1 von 1, 2007 2 von 2). 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.) 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 je ca. 3 %-Punkte (Tabelle zu 1.).

2007 beschäftigte die Stadt Wipperfürth 5 vollzeitbeschäftigte Männer und 3 vollzeitbeschäftigte Frauen weniger als 2004. Gemessen an der Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit weiterhin gut 34 % ebenfalls fast unverändert (Tabelle zu 2.).

79 der 229 Gesamtbeschäftigten (= 34,50 %) waren am 16.03.2004 teilzeitbeschäftigt. Am 01.03.2007 waren 77 von nur noch 219 Gesamtbeschäftigten Teilzeitkräfte (= 35,16 %) Der Anteil der Teilzeitbeschäftigungen hat zwar wiederum prozentual leicht zugenommen, die Ursache dafür liegt allerdings nicht in der Zunahme entsprechender Beschäftigungsverhältnisse, sondern in einem stärkeren Abbau von Vollzeitstellen (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.

Bei einem zu vernachlässigenden Rückgang der Frauenquote im gebobenen Dienst (- 1,11 %-Punkte) ist gegenüber dem Bericht von vor drei Jahren innerhin festzustellen, dass im höheren Dienst nun eine von 7 Führungskräften weiblich ist (Tabellen zu 5. und 6.).

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-