

Fachbereich/Amt/Stab: Gleichstellung	Datum: 22.10.2020	<input checked="" type="checkbox"/> öffentlicher Teil <input type="checkbox"/> nichtöffentlicher Teil	Vorlagen-Nr.:
Beratungsfolge:	Sitzungstermine:		13/17
1. Hauptausschuss	24.11.2020		Eingang Büro des Bürgermeisters:
2. Rat	15. DEZ. 2020		B.-U. 9/M. 20
3.			
Betrifft: Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 - 2023			Bezug auf Beratung am:
			Vorlagen-Nr.:

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt den in der Anlage beigefügten Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 - 2023 zur Kenntnis und empfiehlt dem Rat der Stadt Burscheid folgenden Beschluss zu fassen:

Der Rat der Stadt Burscheid beschließt den in der Anlage beigefügten Bericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023.

Beratungsergebnis: <input type="checkbox"/> Gremium und Sitzungstermine wie Beratungsfolge (siehe oben)				
Nur ausfüllen, wenn abweichend von Beratungsfolge	Gremium	1.	2.	3.
	Sitzung am			
Abstimmungs- ergebnis <input type="checkbox"/> siehe Anlage	Einstimmig dafür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja-Stimmen			
	Nein-Stimmen			
	Enthaltungen			
Lt. Beschlussvorlage		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entspr. protok. Änderung / Ergänzung		<input type="checkbox"/> siehe Anlage	<input type="checkbox"/> siehe Anlage	<input type="checkbox"/> siehe Anlage
Kein Beschluss <input type="checkbox"/>	zurückgestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	verwiesen in			

Begründung:

Seit dem 15.12.2016 ist die Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen, kurz Landesgleichstellungsgesetz (LGG), in Kraft. Das Gesetz verpflichtet alle Städte und Gemeinden, jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Nach Ablauf von zwei Jahren wird über die Umsetzung berichtet.

Der Rat der Stadt Burscheid hat in seiner Sitzung am 15.11.2018 (Vorlage 621/16) den Gleichstellungsplan 2019 – 2023 der Stadt Burscheid beschlossen.

Gem. § 5 Abs.7 LGG ist nach Ablauf von zwei Jahren über die Umsetzung zu berichten (s. Anlage).

Der Personalrat wurde im Sinne des § 73 LPVG (Mitwirkung) beteiligt.

Finanzielle Auswirkungen	
<input type="checkbox"/> Ja ↓	<input checked="" type="checkbox"/> Nein

Die Mittel stehen im Haushaltsplan zur Verfügung	
<input type="checkbox"/> Ja →	Produkt-Nr./Bezeichnung:
<input type="checkbox"/> Nein (siehe Beschlussvorschlag)	

Gesamtkosten der Maßnahme EUR	Lfd. Ausgaben, jährlich EUR
-------------------------------------	-----------------------------------

Ist die Vorlage bzw. das Konzept/Projekt relevant für den demographischen Wandel? Betreffen die demographischen Entwicklungen – abnehmende Geburtenzahl, steigende Lebenserwartung oder/und Wanderungsbewegungen der Bevölkerung (Zuzüge und Fortzüge) – diese Vorlage bzw. das Konzept/Projekt?	
<input type="checkbox"/> Ja... ↓	<input checked="" type="checkbox"/> Nein

Die Vorlage bzw. das Konzept/Projekt kann folgenden Leitzielen zur aktiven Gestaltung des demographischen Wandels zugeordnet werden (Mehrfachnennungen möglich): Burscheid fördert... <input type="checkbox"/> Chancengleichheit für alle! (Integration, Migration) <input type="checkbox"/> familienfreundliche Lebensbedingungen! (Kinder, Jugendliche, Familien) <input type="checkbox"/> ein gutes und l(i)ebenwertes Umfeld für alle Generationen! (Stadtentwicklung, Infrastruktur) <input type="checkbox"/> Bildung in allen Lebenslagen und -phasen! (Bildung, Qualifikation) <input type="checkbox"/> bürgerschaftliches Engagement und Selbstbestimmung! (Partizipation, bürgerschaftl. Engagement) <input type="checkbox"/> wohnortnahe und bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung und Pflege! (Gesundheit, Pflege) <input type="checkbox"/> wirtschaftliche Standortfaktoren! (Wirtschaft, Arbeitsmarkt)
Inwiefern? (Bitte Zuordnung und Beitrag zum entsprechenden Leitziel kurz in Stichworten erläutern.)

Der Bürgermeister



Caplan

Gleichstellungsbeauftragte



Detering

Personalrat



Haendeler

Beschlussausführung: Die Ausführung des Beschlusses erfolgte wie nachstehend aufgeführt.		
Datum:	Maßnahme:	Ausführ. Amt/ Sachbearbeiter:

Anlage

Anlage

1. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2019 - 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur 2018 - 2020

- 1.1 Personalbestand der Verwaltung
- 1.2 Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht
- 1.3 Unterscheidung nach Laufbahnen
- 1.4 Teilzeit und Elternzeit
- 1.5 Teleheimarbeit
- 1.6 Altersteilzeit
- 1.7 Verwaltung nach Funktionen
- 1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen
- 1.9 Sonstige Maßnahmen

2. Fazit

1. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigtenstruktur 2018 - 2020

Die Tabellen beruhen auf statistischen Auswertungen die zum Stichtag 30.06.2018 und 30.06.2020 ermittelt wurden.

1.1 Personalbestand der Verwaltung

Am 30.06.2020 beschäftigt die Stadt Burscheid 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne geringfügig Beschäftigte und ohne den gewählten Bürgermeister).

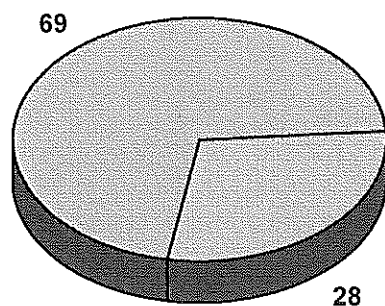
	30.06.2018	30.06.2020
Tariflich Beschäftigte	76	78
Beamtinnen / Beamte	22	19
Gesamt	98	97

Damit hat die Gesamtzahl der Beschäftigten im Vergleich zum Jahr 2018 (Stichtag 30.06.2018) um einen abgenommen.

Das begründet sich unter anderem auch dadurch, dass es sich um eine stichtagsbezogene Auswertung der Beschäftigten handelt, die keinen direkten Bezug zum Stellenplan und damit zur Anzahl der tatsächlich vorhandenen Planstellen hat. So kann z.B. zum Stichtag eine vorhandene Planstelle unbesetzt sein und sich dadurch die Reduzierung ergeben.

1.2 Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht

Die 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen sich auf in 69 Frauen und 28 Männer.



■ Frauen ■ Männer

Der Frauenanteil hat sich mit 71,13 % in 2020 gegenüber 72,45 % zum Stichtag 30.06.2018 etwas reduziert.

Bereich	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamte	11	8	19	58%	42%
Tarifl. Bes.	58	20	78	74%	26%
gesamt:	69	28	97	71%	29%

2018

Bereich	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamte	12	10	22	55%	45%
Tarifl. Bes.	59	17	76	78%	22%
gesamt:	71	27	98	72%	28%

Es ist klar zu erkennen, dass die Frauen in der Gruppe der tariflich Beschäftigten mit einem Anteil von 74 % zum 30.06.2020 weiterhin die am stärksten vertretene Gruppe sind. Bei den Beamten liegt die Frauenquote zum Stichtag 30.06.2020 bei 58 %.

Die **LGG-Quote** nach Landesgleichstellungsgesetz fordert eine Frauenquote von mindestens 50%, die in Bezug auf die Beschäftigungsstruktur in beiden Bereichen erfüllt wird.

Bereich	Frauen		Männer	
	2018	2020	2018	2020
Beamte	12	11	10	8
Tarifl. Bes.	59	58	17	20
gesamt:	71	69	27	28

Die direkte Gegenüberstellung der Geschlechterverteilung zeigt, dass die Erhöhung der Frauenquote im Bereich der Beamten aus einer Reduzierung der männlichen Beamten resultiert. Bei den tariflich Beschäftigten dagegen sinkt die Frauenquote, da sich die Anzahl der männlichen Beschäftigten erhöht.

1.3 Unterscheidung nach Laufbahnen

Nach der Neuregelung des LGG werden nicht mehr die einzelnen Besoldungsgruppen bei den einzelnen Beschäftigungsgruppen gegenüber gestellt, sondern es erfolgt eine gemeinsame Betrachtung innerhalb einer Gruppe.

Es werden folgende Gruppen betrachtet:

- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (II.2)
(umfasst die Beamtenbesoldung A 13 bis A 16 und die Entgeltgruppen E 13 bis E 15)
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (II.1)
(umfasst die Beamtenbesoldung A 9 Einstiegsamt – A 12 (incl. Altfälle nach A 13 g.D) und die Entgeltgruppen E 9 b – E 12)
- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (I.2)
(umfasst die Beamtenbesoldung A 7 – A 9 Beförderungssamt und die Entgeltgruppen E 4 bis E 9a)
- Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (I.1)
(umfasst die Beamtenbesoldung A 3 – A 6 und die Entgeltgruppen E 1 – E 3)

Des Weiteren sieht das LGG noch eine Zuordnung nach Berufsgruppen vor. Bei der Stadt Burscheid werden jedoch alle Mitarbeiter*innen dem Tätigkeitsbereich „allgemeine Verwaltung“ zugeordnet.

Daraus ergibt sich für den 30.06.2020 folgende Aufstellung:

2020

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
II.2	2	2	4	50%	50%
II.1	26	15	41	63%	37%
I.2	33	7	40	83%	18%
I.1	8	4	12	67%	33%
gesamt:	69	28	97	71%	29%

Durch die Beförderung einer Mitarbeiterin in die Laufbahn II.2 wird nun in allen Laufbahngruppen die LGG-Quote von 50 % erreicht.

In den anderen Laufbahngruppen haben sich im Vergleich zu der Auswertung für die Aufstellung des Gleichstellungsplanes in 2018 keine deutlichen Änderungen ergeben.

2018

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
II.2	1	2	3	33%	67%
II.1	26	14	40	65%	35%
I.2	37	8	45	82%	18%
I.1	7	3	10	70%	30%
gesamt:	71	27	98	72%	28%

1.4 Teilzeit und Elternzeit

2020

Dienstverhältnis	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamte	6	0	6	100%	0%
Tarifl. Bes.	35	5	40	88%	13%
gesamt:	41	5	46	89%	11%

2018

Dienstverhältnis	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beamte	5	0	5	100%	0%
Tarifl. Bes.	37	5	42	88%	12%
gesamt:	42	5	47	89%	11%

Die Teilzeitbeschäftigung ist, wie die Zahlen bestätigen, nach wie vor eine Frauendomäne. Männer sind deutlich unterrepräsentiert.

In **Elternzeit** befanden sich zum Stichtag 30.06.2020 ausschließlich vier weibliche Beschäftigte. Davon sind zwei der Laufbahngruppe I.2 und zwei in der Laufbahngruppe II.2 eingestuft. Somit ist die Elternzeit nach wie vor eine Domäne der Frauen.

1.5 Teleheimarbeit

Aktuell wurden aufgrund der Situation durch Corona vermehrt mit einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verträge über alternierende Teleheimarbeit abgeschlossen. Diese haben sich durchaus bewährt und somit ist davon auszugehen, dass sich auch nach der Pandemie die Anzahl der Verträge zur alternierenden Teleheimarbeit erhöhen. Vor Corona waren lediglich zwei Mitarbeiterinnen, je eine aus der Laufbahngruppe II.1 und eine aus der Laufbahngruppe II.2 mit einem alternierenden Teleheimarbeitsvertrag ausgestattet.

1.6 Altersteilzeit

Während sich am 30.06.2018 eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter in Altersteilzeit befanden, ist zum Stichtag 30.06.2020 eine Mitarbeiterin dazu gekommen.

1.7 Verwaltung nach Funktionen

2020

Bereiche	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beigeordneter	0	0	0	0%	0%
FBL	0	2	2	0%	100%
Amts-/Stabsleiter	3	3	6	50%	50%

2018

Bereiche	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
Beigeordneter	0	0	0	0%	0%
FBL	0	1	1	0%	100%
Amts-/Stabsleiter	2	5	7	29%	71%

Aufgrund einer notwendigen Umstrukturierung wurde die Stelle eines zusätzlichen Fachbereichsleiters geschaffen. Eine in Betrachtungszeitraum frei gewordenen Amtsleiterstelle wurde mit einer internen Bewerberin besetzt, so dass sich hier die Frauenquote erhöht hat.

1.8. Beförderungen und Höhergruppierungen

Zugrunde gelegt wurde der Zeitraum 2018 – 2020

Beförderungen (Beamtenbereich)

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
II.2	0	1	1	0%	100%
II.1	1	1	2	50%	50%
I.2	0	0	0	0%	0%
Gesamt	1	2	3	33%	67%

Höhergruppierungen (Bereich tariflich Beschäftigte)

Laufbahngruppe	Frauen	Männer	gesamt	Frauen in %	Männer in %
II.2	1	0	1	100%	0%
II.1	3	0	3	100%	0%
I.2	2	0	2	100%	0%
Gesamt	6	0	6	100%	0%

Von den insgesamt neun Beförderungen bzw. Höhergruppierungen betrafen sechs Frauen und drei Männer.

1.9. Sonstige Maßnahmen

Frauenseminare wurden in den Jahren 2019 (WenDo – Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen) und 2020 (Schlagfertigkeit – die kreative Kunst der Auseinandersetzung) durchgeführt.

Für das Einstellungsjahr 2020 konnte je ein weiblicher und ein männlicher Nachwuchskraft gewonnen werden.

Die dritte Auflage des Qualifizierungskonzeptes für Nachwuchskräfte wird aktuell umgesetzt.

2. Fazit

Als Fazit kann festgehalten werden, dass die Stadt Burscheid in allen Beschäftigungsgruppen mit einer Quote von mindestens 50 % weibliche Beschäftigte hat. Auch in den übrigen Bereichen ist die Verwaltung in dem Thema sensibilisiert und berücksichtigt die Belange der weiblichen Mitarbeiterinnen.

Der nächste Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplan 2019 – 2023 ist in zwei Jahren vorgesehen.

R:\Gleichstellungsbeauftragte\16.13 Mitwirkung bei Personalangelegenheiten\16.13.01n Gleichstellungsplan\Gleichstellungsplan 2019\Bericht GSP 2020.doc