

Bericht	Geschäftsbereich	Verwaltungsleitung
	Ressort / Stadtbetrieb	Gleichstellungsstelle für Frauenfragen
	Bearbeiter/in	Roswitha Bocklage
	Telefon (0202)	563 5604
	Fax (0202)	563 8491
	E-Mail	roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de
	Datum:	30.08.2002
	Drucks.-Nr.:	VO/0551/02 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
17.09.2002	Ausschuss Frauenförderung	Kenntnisnahme
27.11.2002	Ausschuss Zentrale Dienste	Kenntnisnahme
Erste Fortschreibung des 2. Frauenförderplanes 2001		

Grund der Vorlage

Am 5.1.90 wurde der Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Wuppertal und die Kliniken als Drucks. 2804/90 vom Rat der Stadt Wuppertal einstimmig verabschiedet.

Im Zuge der Umstrukturierung der Verwaltung wurde der Frauenförderplan 1995 grundlegend überarbeitet und fortgeschrieben. Der Rat der Stadt hat diesen neuen Plan als Drucks. 1955/95 am 25.9.95 einstimmig beschlossen.

Durch die Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes im November 1999 ist die Aufstellung eines neuen Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Wuppertal und die städtischen Eigenbetriebe sowie die Beteiligungsgesellschaften erforderlich. Der 2. Frauenförderplan mit dem ersten Bericht und den Zielvereinbarungen zur Frauenförderung wurde als Drucks. 1805/01 am 26.6.01 vom Rat der Stadt einstimmig verabschiedet. Der 2. Frauenförderplan sieht vor, dass die Ressorts, Stadtbetriebe und Eigenbetriebe der Verwaltungsleitung regelmäßig alle 3 Jahre einen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes vorlegen. Des weiteren ist festgelegt, dass jeweils nach einem Jahr eine Überprüfung der Zielvorgaben vorgenommen und das Ergebnis den zuständigen Gremien vorgelegt wird.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Der 2. Frauenförderplan soll ein Instrument sein, um die Forderungen des Gesetzes zu erfüllen. Mittelfristig soll er die vorhandenen Strukturen so verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen in allen Funktionen und Arbeitsbereichen erfüllt wird.

Beschlussvorschlag

Der erste Bericht zum 2. Frauenförderplan wird zur Kenntnis genommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Kosten und Finanzierung

entfällt

Zeitplan

entfällt

Anlagen

Erste Fortschreibung des 2. Frauenförderplans 2001

	Seite
Grundlage	1
1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	1
1.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach Beschäftigungsgruppen mittlerer Dienst	4
1.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach Beschäftigungsgruppen gehobener Dienst	7
1.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach Beschäftigungsgruppen höherer Dienst	9
1.4 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Arbeiter/innenbereich	11
2. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	11
3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Ausbildungsbereich	12
4. Aus- und Weiterbildung	14
5. Stellenausschreibungen und Personalwahl	14
6. Externe Einstellungen	15
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	15
8. Prognose / Zielquoten	17

Erste Fortschreibung des Berichtes zum Frauenförderplan 2000

Grundlage

Nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist mit Stichtag 19.01.2001 der 2. Frauenförderplan aufgestellt worden. Er setzt für die gesamte Stadtverwaltung Ziele und Maßnahmen:

- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen,
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauenarbeitsplätzen sowie
- weitere der Förderung der Gleichstellung dienende Ziele und Maßnahmen

fest.

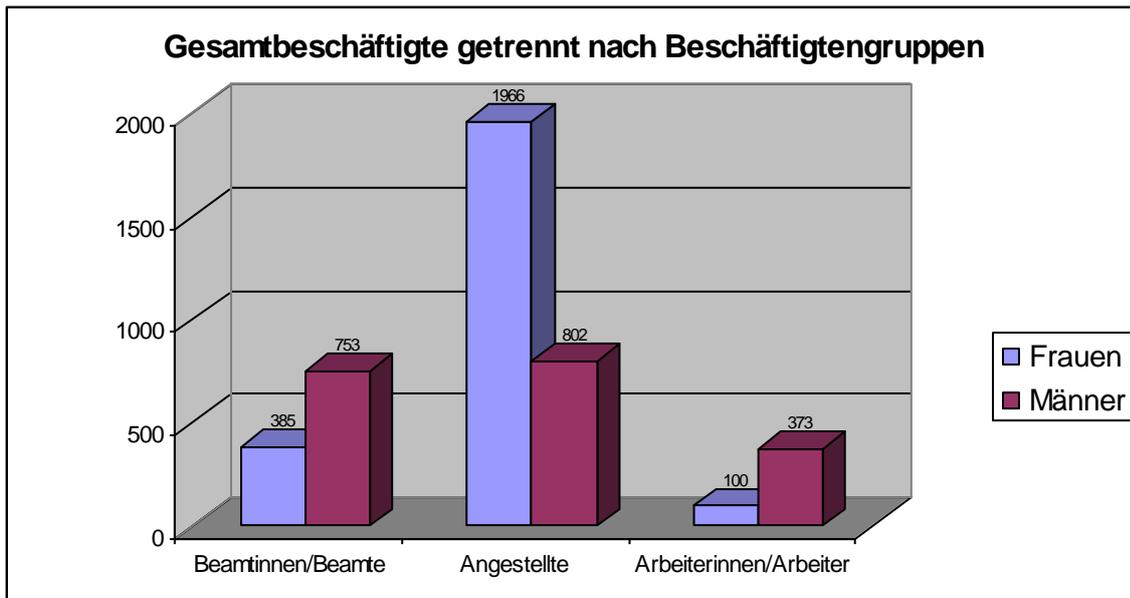
1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz soll eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen auf 50% angestrebt werden. Die Gesamtzahl der Beschäftigten¹ bei der Stadtverwaltung Wuppertal hat sich seit dem letzten Jahr von 4403 auf 4379 verringert. Unter Einberechnung der Neueinstellungen, Übernahmen etc. ist das Unternehmen Stadtverwaltung um 14 Männer und 10 Frauen geschrumpft. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt weiterhin bei rund 56%. Das Verhältnis von Männern und Frauen auf der Ebene der Gesamtbeschäftigten ist somit gleich geblieben.



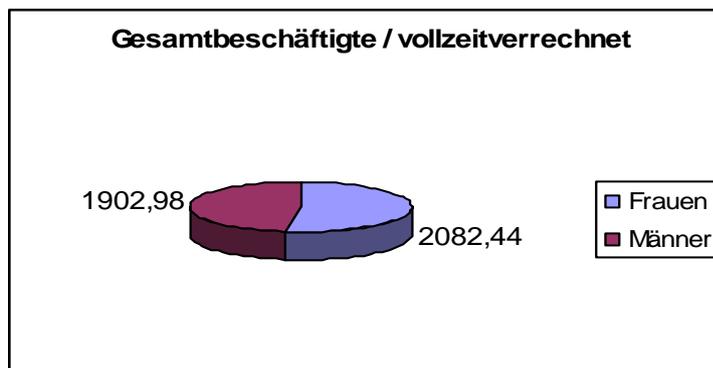
Werden die Gesamtbeschäftigten nach den einzelnen Beschäftigtengruppen differenziert, wird die weiterhin bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen der Arbeiterinnen/Arbeiter und der Beamtinnen/Beamten deutlich.

¹ Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte, Orchestermusikerinnen/Orchestermusiker und Sonderverträge einschließlich. Nicht enthalten sind hierbei Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, Beurlaubte, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Maßnahme "Arbeit statt Sozialhilfe", ABM-Kräfte und die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Eigenbetriebe.



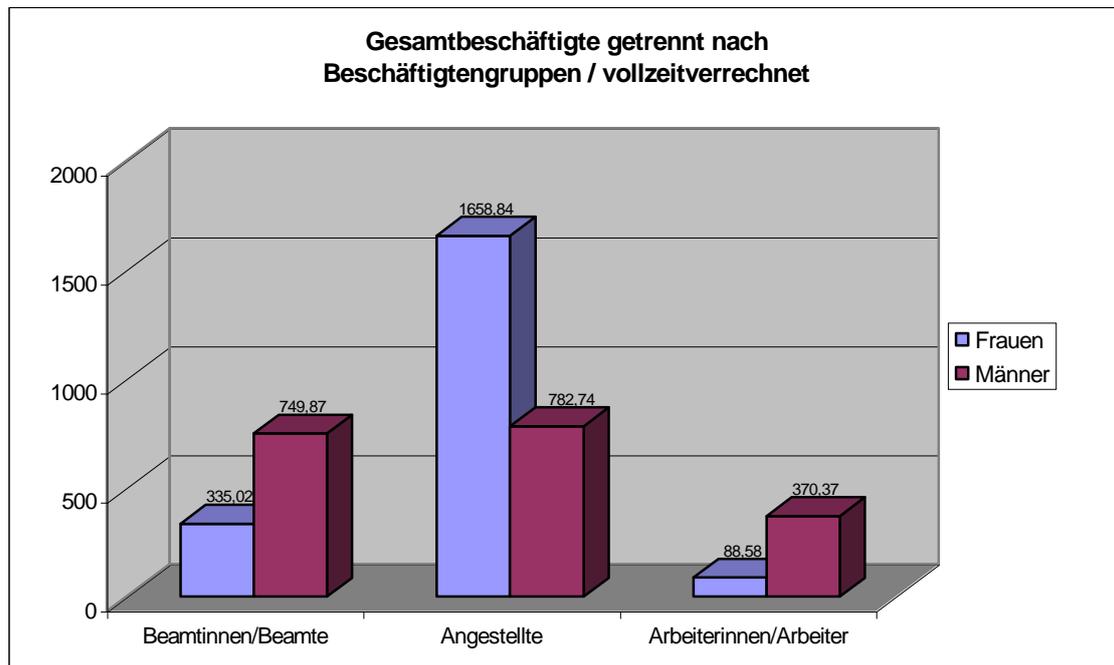
Der Anteil der Beam tinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen/Beamten beträgt 33,8 % (Vorjahr: 33,1 %). Der Anteil der weiblichen Angestellten an allen Angestellten liegt nach wie vor bei circa 71 %, der Anteil von Arbeiterinnen an der Gesamtzahl an allen Arbeiterinnen/Arbeiter hat sich von 21,1 % auf 21,6 % gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Unter den Begriff "Beschäftigte" fallen sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte. Jedoch ist der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen überproportional hoch. Wird der Anteil von Frauen entsprechend dem Verhältnis der individuellen Wochenarbeitszeit/regelmäßige Wochenarbeitszeit (Vollzeitverrechnung) verrechnet, ergibt sich folgendes Bild:



Das Verhältnis von Frauen und Männer hat sich deutlich verändert. Bei einer Vollzeitverrechnung beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an dem Gesamtstundenvolumen der Stadt nur noch rund 52 %. Hieraus wird ersichtlich, dass erheblich mehr Frauen als Männer im Unternehmen Stadtverwaltung Teilzeit arbeiten. Gegenüber dem Vorjahr lässt sich keine Veränderung feststellen.

Bei einer weiteren Untergliederung des Gesamtstundenvolumens in den Beschäftigtengruppen ergibt sich folgendes Bild:

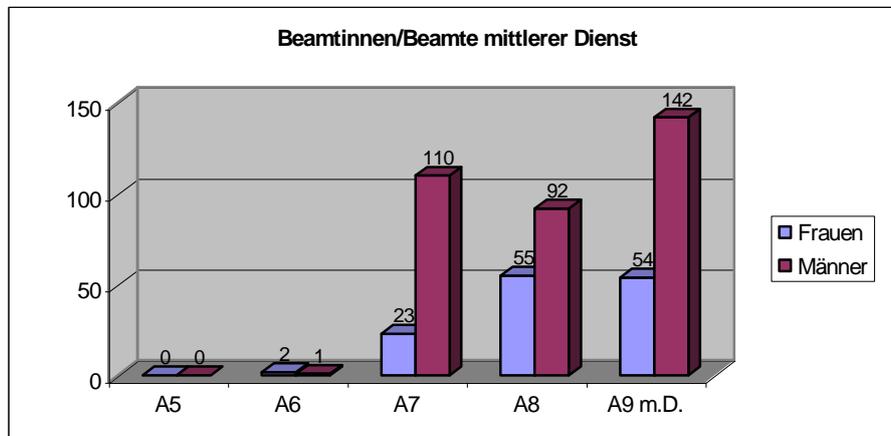


Vollzeitverrechnet ändert sich in allen Beschäftigungsgruppen das Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Der Anteil von Frauen bei den Beamtinnen liegt vollzeitverrechnet um 2,9 %, bei den Angestellten um 3,1% und bei den Arbeiterinnen um 2,3% unter dem Wert der Personenberechnung.

Die Abweichungen gegen über dem Vorjahr lassen sich - wie folgt - festhalten:
Vollzeitverrechnet hat sich der Anteil der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamtinnen/Beamten um 0,9% auf 30,9% erhöht, der Anteil der weiblichen Angestellten an allen Angestellten beträgt nach wie vor rund 67,9% und der Anteil der Arbeiterinnen an der Gesamtzahl der Arbeiterinnen/Arbeiter ist gegenüber dem letzten Jahr von 19,9% auf 19,3 % gesunken.

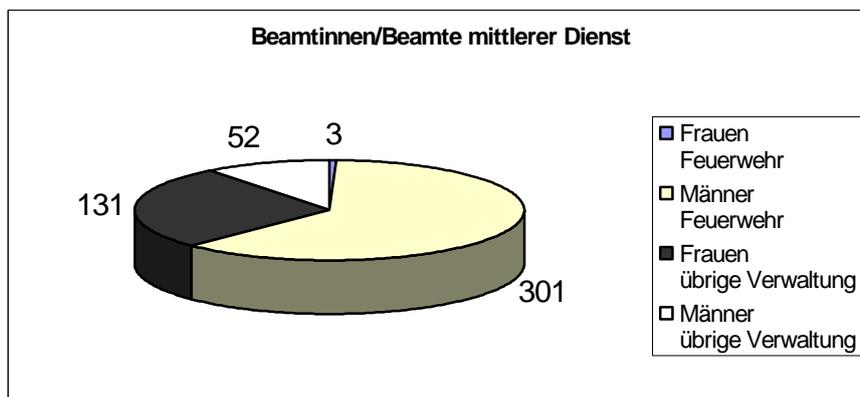
1.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach Beschäftigungsgruppen mittlerer Dienst

Bei der Beschäftigungsgruppe der Beamten/innen stellt sich der Frauenanteil wie folgt dar:



In der Besoldungsgruppe A 7 BBesG ist der Frauenanteil auf 17,3 % (Vorjahr: 18,2 %) und in Besoldungsgruppe A 8 BBesG auf 37,4 % (Vorjahr: 38 %) gesunken. In der Besoldungsgruppe A 9 BBesG hat sich der Frauenanteil um 2% auf 27,6 % erhöht.

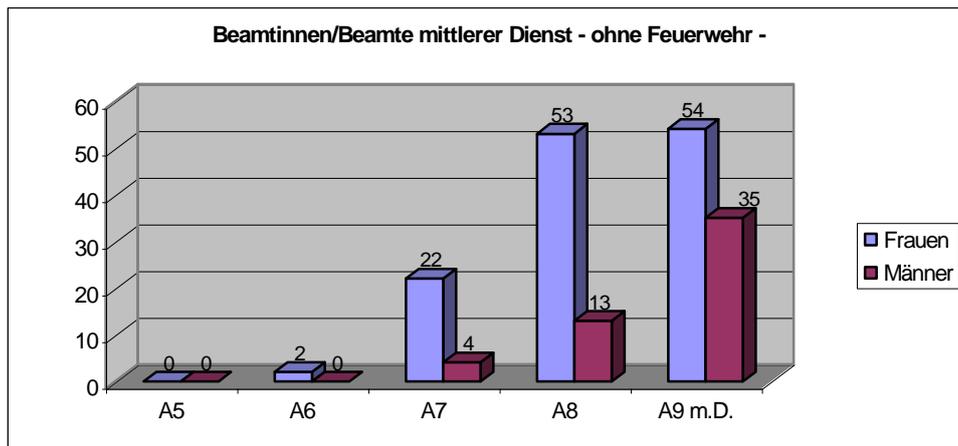
Jedoch ist ein erheblicher Anteil von den Beamten im feuerwehrtechnischen Bereich beschäftigt. Darüber hinaus arbeiten in diesem Bereich fast ausschließlich Männer. Für das Gesamtunternehmen stellt sich das - wie folgt - dar:



Fast Zweidrittel der 479 Beamten und Beamtinnen im mittleren Dienst sind im feuerwehrtechnischen Bereich beschäftigt, der Anteil der dort arbeitenden Frauen beträgt knapp 1%. Im übrigen Bereich der Verwaltung arbeiten mehr Beamtinnen (71,6%) als Beamte.

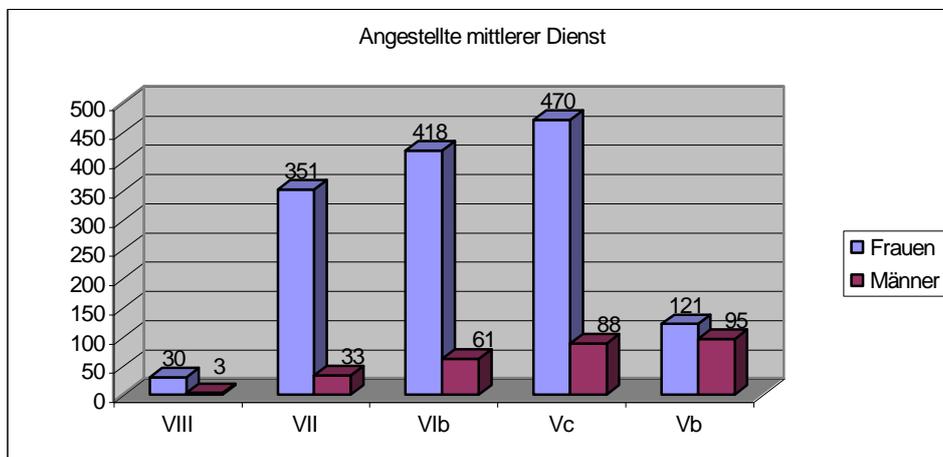
Handlungsbedarf ist daher insbesondere im mittleren Dienst des feuerwehrtechnischen Bereiches gegeben.

Aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen – ohne Berücksichtigung des feuerwehrtechnischen Bereichs - ergibt sich folgendes Bild:

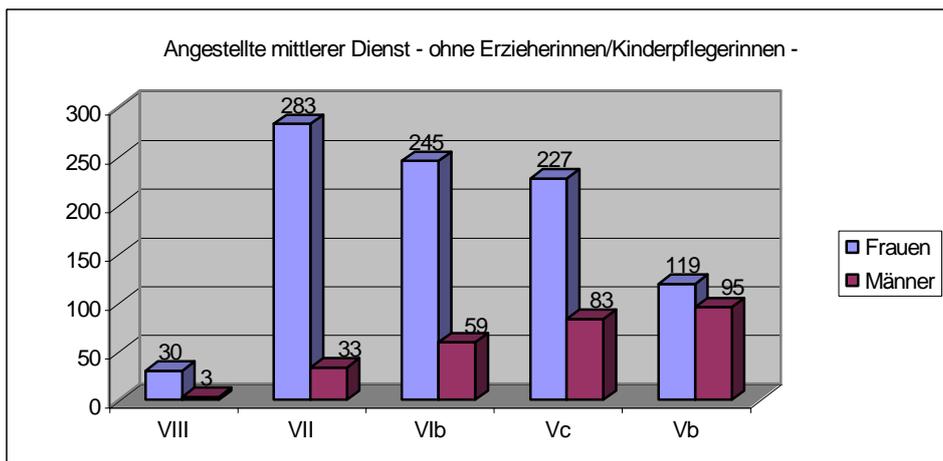


Der Anteil der Beamtinnen in Besoldungsgruppe A 7 BBesG beträgt wie im Vorjahr 84,6 %, in Besoldungsgruppe A 8 BBesG 80,3 % (Vorjahr: 79,2 %) und in Besoldungsgruppe A 9 BBesG 60,7 % (Vorjahr: 56,3 %).

Bei den Angestellten im mittleren Dienst ist in sämtlichen Vergütungsgruppen von VIII BAT bis V c BAT ein überproportional hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Auch in der Vergütungsgruppe V b BAT befinden sich mit 56 % mehr Frauen als Männer (Vorjahr: 52,8 %).

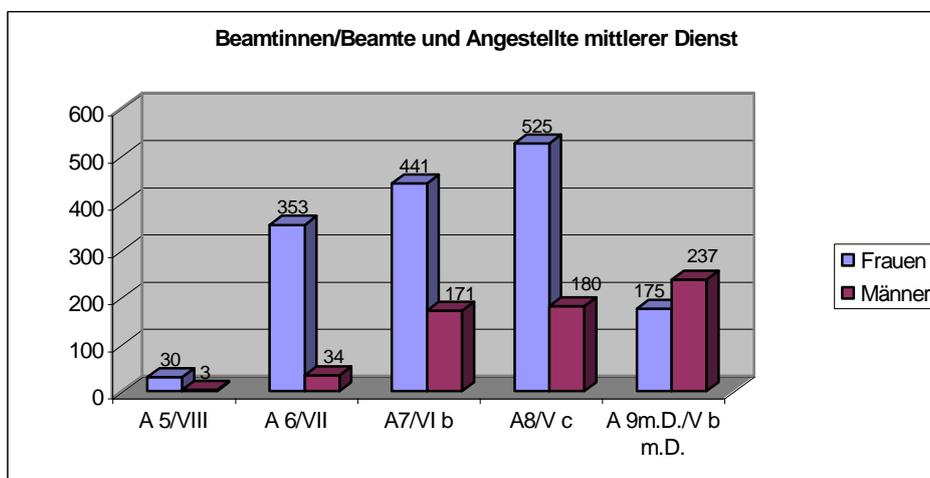


In der Vergütungsgruppe VI b BAT und V c BAT arbeitet ein hoher Prozentsatz von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Nach Abzug dieses Anteils ergibt sich folgende Grafik:



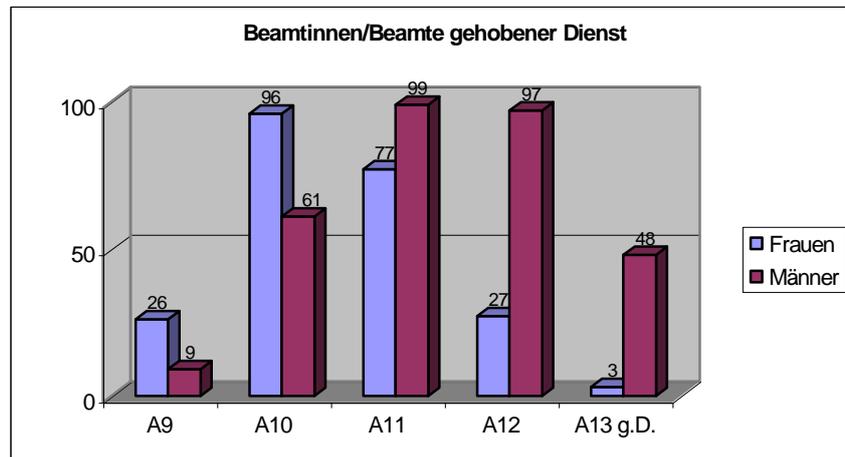
Selbst bei Abzug dieses Anteils liegt der Anteil der Frauen in Vergütungsgruppe VI b BAT bei 80,6 % (Vorjahr: 79,6 %) und in Vergütungsgruppe V c BAT bei 73,2 % (Vorjahr: 73,3 %). Es bleibt festzustellen, dass in diesen Vergütungsgruppen bei den Angestellten auch in den übrigen Bereichen der Verwaltung der Frauenanteil überwiegt.

Die Gesamtübersicht macht die Überrepräsentanz von Frauen im mittleren Dienst deutlich. Im Spitzenamt des mittleren Dienstes beträgt der Frauenanteil nur 42,5 %, was auf die extreme Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 9 BBesG im feuerwehrtechnischen Bereich zurückzuführen ist.



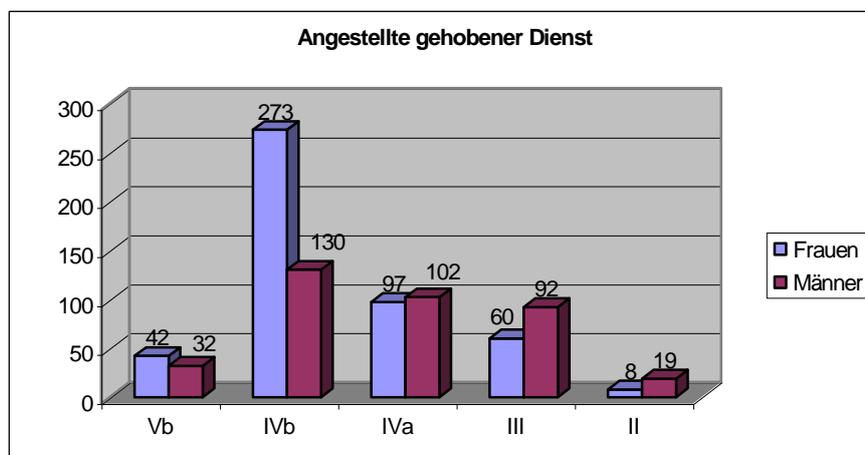
1.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach Beschäftigungsgruppen gehobener Dienst

Die folgende Grafik zeigt, dass bei den Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst in den unteren beiden Besoldungsgruppen (A 9 g.D. BBesG und A 10 BbesG) Frauen häufiger vertreten sind als Männer. Ab der Besoldungsgruppe A 11 BBesG verkehrt sich das Verhältnis jedoch ins Gegenteil.



In der Besoldungsgruppe A 11 BBesG liegt der Frauenanteil bei 43,8 % (Vorjahr: 43,4 %), in Besoldungsgruppe A 12 bei 21,8 % (Vorjahr: 19,5 %) und im Spitzenamt des gehobenen Dienstes ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr um 0,8 % auf 5,9 % gesunken. Die Veränderungen in A 13 g.D. liegen darin begründet, dass bei gleichbleibendem Frauenanteil 5 Stellen für Männer hinzu gekommen sind.

Auch bei den Angestellten im gehobenen Dienst sind Frauen in den unteren beiden Vergütungsgruppen (V b g.D. BAT und IV b BAT) häufiger vertreten als Männer. Ab der Vergütungsgruppe IV a BAT ist jedoch eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

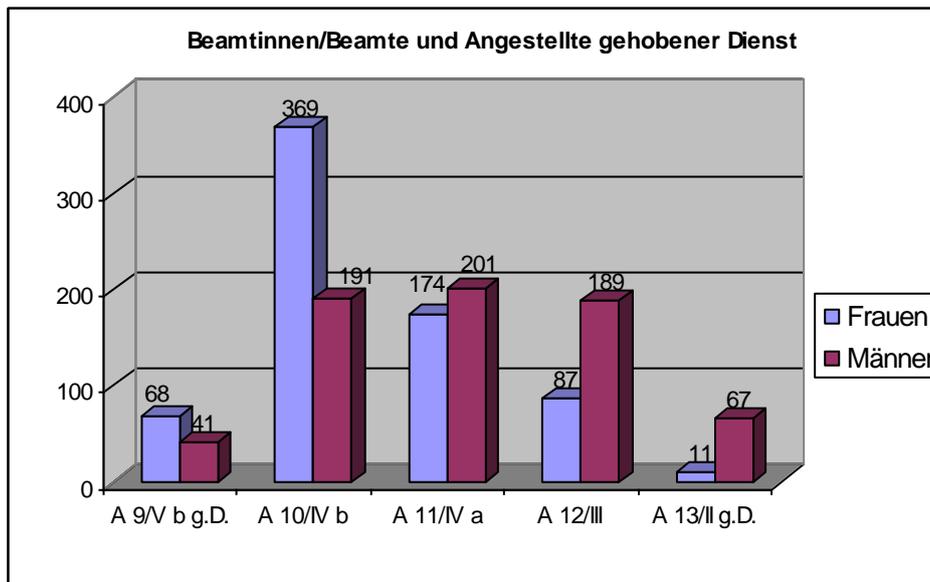


In der Vergütungsgruppe IV a BAT liegt der Frauenanteil noch bei 48,7 % (Vorjahr: 48,1 %), in Vergütungsgruppe III BAT jedoch nur noch bei 39,5 % (Vorjahr: 42 %). Im Spitzenamt des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil lediglich bei 29,6 % , jedoch ist eine Erhöhung

des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr um 1,5% festzustellen, was seine Ursache darin hat, dass 4 Männer aber lediglich eine Frau weniger in der Vergütungsgruppe II BAT beschäftigt sind.

Auffallend sind die eklatanten Unterschiede im Verhältnis von Männern und Frauen zwischen den vergleichbaren Eingruppierungen in A12 und BAT III, die von Experten/innen als geschlechtsspezifische Segregationslinie gesehen wird. Beamtinnen sind nur mit einem Prozentsatz von 21,8 in A12, Angestellte hingegen mit 39,5 % in BAT III vertreten. Demnach scheint es für weibliche Angestellte einfacher zu sein als für Beamtinnen, diese "unsichtbare Grenze" zu überschreiten.

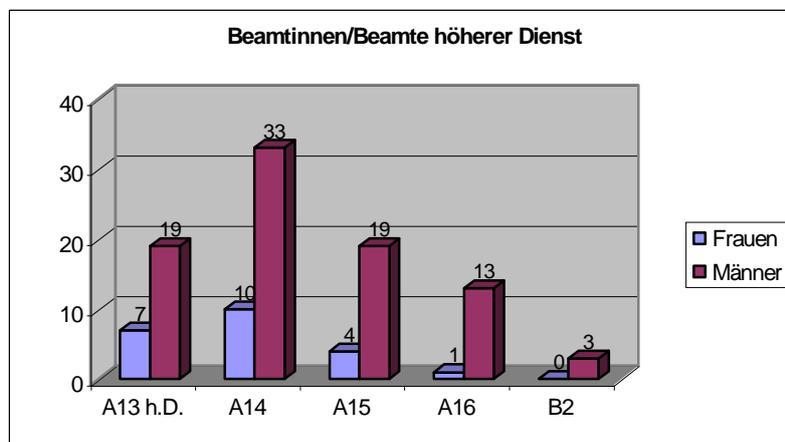
In der Gesamtübersicht wird noch einmal verdeutlicht, dass in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 9 BBesG / V b g.D. BAT und A 10 BBesG / IV b BAT ein zum Teil hoher Frauenanteil und ab den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 11 BBesG / IV a BAT eine Unterrepräsentanz zu verzeichnen ist. Im Spitzenamt des gehobenen Dienstes (A 13 g.D. BBesG / II g.D. BAT) ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr von 13,5% auf 12,5% gesunken; die positive Bilanz bei den Angestellten in II BAT wird durch das Verhältnis bei den Beamtinnen und Beamten absorbiert.



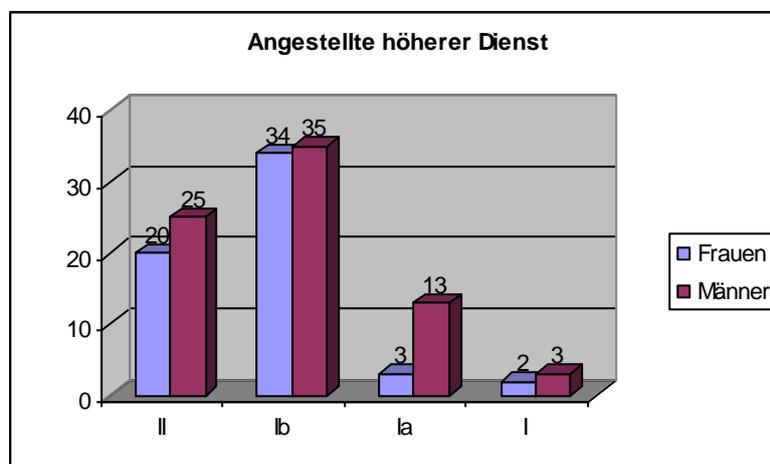
Handlungsbedarfe sind daher ab der Besoldungs-/Vergütungsgruppe A 11 / IV a gegeben. Insbesondere die Basis ab A 11 BBesG/ IV a BAT und A 12 BBesG/ III BAT ist zu verbessern, damit zukünftig entsprechend mehr Stellen der Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 13 BBesG / II BAT besetzt werden können.

1.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach Beschäftigungsgruppen höherer Dienst

Die nachfolgenden Grafiken zeigen, dass besonders im höheren Dienst eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen existiert:



Jedoch hat sich erfreulicherweise der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr in den Besoldungsgruppe A 13 h.D. BBesG um 7,7% auf 26,9 %, in A 14 BBesG um 2,4 % auf 23,3 % und in A 15 BBesG um 4,4% auf 17,4 % erhöht. A 16 BBesG ist die Tendenz rückläufig, nur eine Stelle von 14 (Vorjahr: 13) ist mit einer Frau besetzt. In Besoldungsgruppe B 2 BBesG ist nach wie vor keine Frau vertreten.

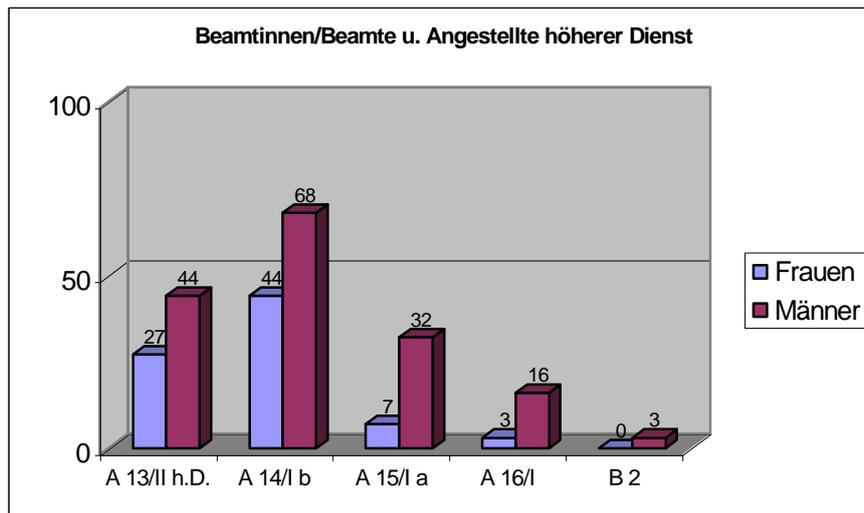


Der Frauenanteil im Höheren Dienst der Angestellten ist gegenüber dem Vorjahr in den Vergütungsgruppe II h.D um 2,5% auf 44,4 % gesunken und in I b BAT bei um 4% auf 49,3 % angewachsen. In der Vergütungsgruppe I a BAT liegt er nach wie vor bei 18,8 % und in I BAT sind es nun 2 Frauen und 3 Männer in Vorjahr war das Verhältnis 1:4.

Im Vergleich zwischen Beamtinnen und weiblichen Angestellten im höheren Dienst sind besonders die eklatanten Unterschiede im Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den korrespondierenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen auffallend. Während zum Beispiel der Anteil der Beamtinnen in A14 nur 23,3% beträgt, ist die vergleichbare Vergütungsgruppe I b BAT fast paritätisch besetzt. Während für die

Beamtinnen die Luft insgesamt im höheren Dienst dünn ist, sind weibliche Angestellte weit häufiger in hochdotierten Stellen anzutreffen.

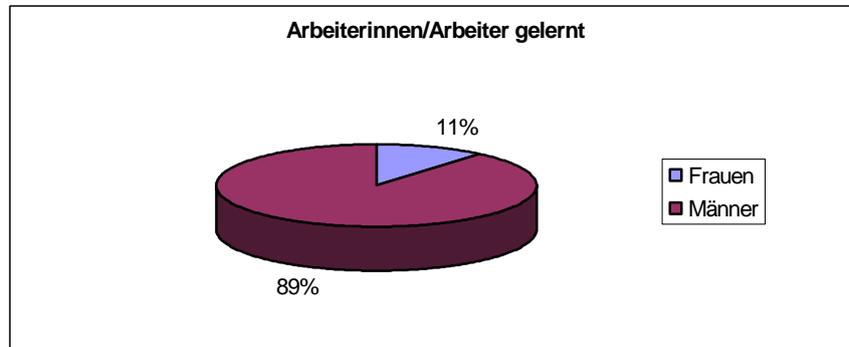
In der nachstehenden Tabelle werden Angestellte und Beamtinnen zusammengefasst dargestellt. Die eben aufgezeigten Unterschiede werden dadurch relativiert. Im höheren Dienst befinden sich insgesamt 244 Mitarbeiter/innen, 81 davon sind Frauen. In Vergleich zum Vorjahr kann ein Anstieg des Frauenanteils um 2,6% auf 33,2 % festgestellt werden.



Handlungsbedarfe sind daher in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Dienstes gegeben. Langfristiges Ziel ist eine paritätische Besetzung der Stellen im gehobenen Dienst ab A 11 BBesG / IV a BAT und im gesamten höheren Dienst.

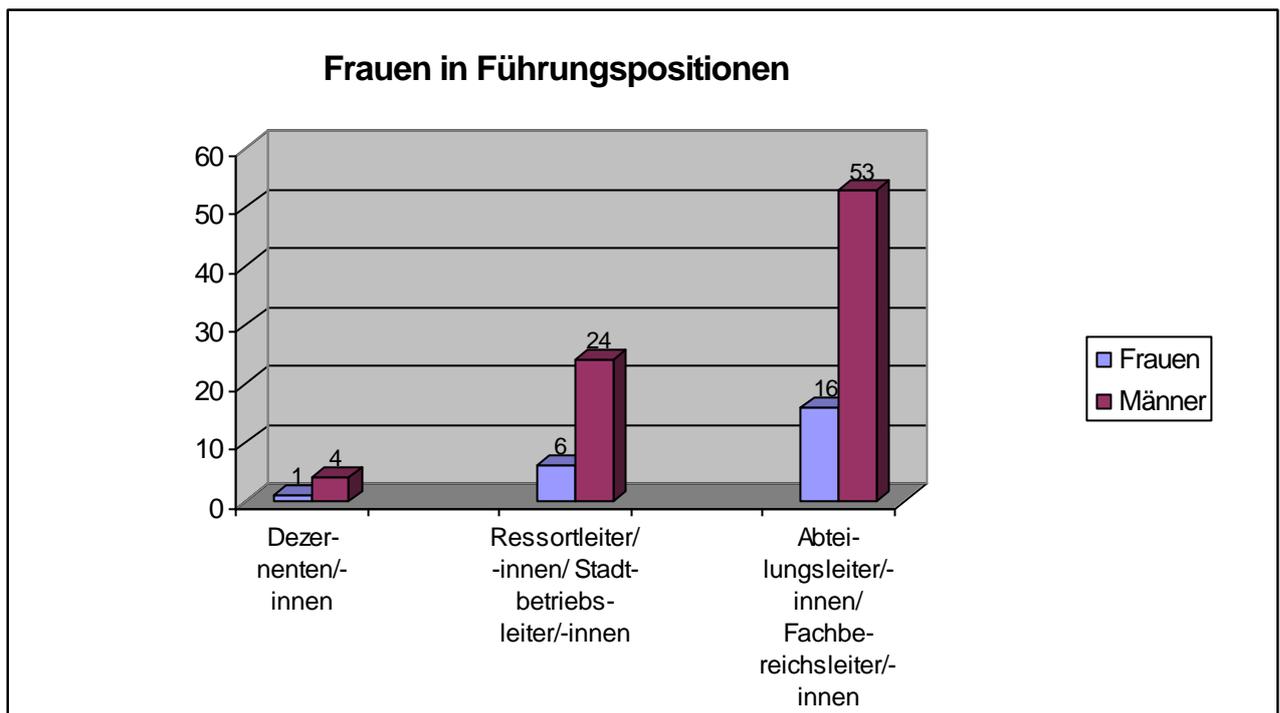
1.4 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Arbeiter/innenbereich

Im gelernten Arbeiter/innenbereich sind Frauen mit 11,2 % (Vorjahr: 11 %) deutlich unterrepräsentiert, was die folgende Grafik verdeutlicht.



2. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Frauen sind bisher wie folgt in Führungspositionen vertreten:



Diese Grafik macht deutlich, dass Frauen in den o. g. Führungspositionen in der Verwaltung insgesamt deutlich unterrepräsentiert sind. In den Funktionen Dezenten/-innen und Ressortleiter/-

innen bzw. Stadtbetriebsleiter/-innen liegt der Frauenanteil jeweils bei 20 % . Bei den Abteilungsleiter/-innen bzw. Fachbereichsleiter/-innen beträgt der Frauenanteil 23,2 % (Vorjahr: 22,1 %).

Funktionsträger, wie z. B. Seniormanager/-innen und andere, die zum Teil auch Führungspositionen wahrnehmen, sind hierbei nicht berücksichtigt. Für eine weitergehende Differenzierung im Bereich der Führungspositionen ist es daher notwendig, einen Modus zu finden, nach dem sich abgrenzen lässt, wie "Führung" verstanden wird.

Bei derzeit insgesamt 104 (Vorjahr:100) Führungspositionen beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Führungspositionen 22 % (Vorjahr: 20 %).

3. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Ausbildungsbereich

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind in den sogenannten "Männerberufen" mindestens 50% der zu besetzenden Ausbildungsstellen für geeignete Bewerberinnen vorzusehen. Die nachstehenden Tabelle gibt Aufschluss über die Verteilung der im Jahr 2001 eingestellten männlichen und weiblichen Auszubildenden getrennt nach dem Verwaltungsdienst und dem gewerblich-technischen Bereich.

Ausbildung	weiblich	männlich	insgesamt
Verwaltungsdienst	17	8	25
gewerblich-technischer Bereich	11	14	25

Elf der 25 Ausbildungsplätze in dem gewerblich-technischen Bereich sind 2001 mit Frauen besetzt worden, was einem Prozentsatz von 44 entspricht. Mit einer Frau mehr wäre die Zielquote von 50% fast erreicht worden.

Unter dem gewerblich technischen Dienst werden unterschiedliche Berufe, sowohl typische Frauen- als auch typische Männerberufe, zusammengefasst. Ergibt sich innerhalb des gewerblich-technischen Bereiches zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden eine annähernde Gleichverteilung – der Anteil der Frauen beträgt 47,4 % – wird bei der Feinanalyse der Berufsfelder in der umseitigen Tabelle eine starke geschlechtsspezifische Segregation deutlich.

Gewerblich-technischer Dienst

	Gesamtzahl der derzeitigen Auszubildenden	davon männlich	davon weiblich	weiblicher Anteil in %
Arzthelfer/in	3	0	3	100
Bauzeichner/in	5	0	5	100
Chemielaborant/in	2	2	0	0
Elektroinstallateur/in	3	3	0	0
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	9	3	6	66,7
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2	0	2	100
Fachinformatiker/in	2	2	0	0
Forstwirt/in	2	2	0	0
Fotograf/in	1	0	1	100
Gärtner/in	8	4	4	50
Hauswirtschaftler/in	3	0	3	100
IT-System-Elektroniker/in	3	3	0	0
Kartograph/in	1	0	1	100
Koch/Köchin	1	1	0	0
Kraftfahrzeugmechaniker/in	3	3	0	0
Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	2	0	2	100
Radio- und Fernsehtechniker/in/Informat.elektron.	2	2	0	0
Straßenwärter/in	5	5	0	0
Tierpfleger/in	8	2	6	75
Vermessungstechniker/in	8	5	3	37,5
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in	3	3	0	0
Gesamt:	76	40	36	47,4

In den unterschiedlichen Ausbildungsberufen im Verwaltungsdienst sind Frauen in der Ausbildung mit Ausnahme im Bereich der Aufstiegsbeamten/innen überrepräsentiert:

Verwaltungsdienst

	Gesamtzahl der derzeitigen Auszubildenden	davon männlich	davon weiblich	weiblicher Anteil in %
Inspektoranwärter/in	35	10	25	71,4
Aufstiegsbeamter/in	5	3	2	40
Assistent- bzw. Sekretäranwärter/in	5	1	4	80
Verwaltungsfachangestellte/r	30	7	23	76,7
Kaufleute für Bürokommunikation	4	1	3	75
Gesamt:	79	22	57	72,1

In Bereich der Beamtenanwärter/in in technischen Dienst beträgt das Verhältnis zwischen Frauen und Männern 1 zu 2:

Beamtenanwärter/in im technischen Dienst

	Gesamtzahl der derzeitigen Auszubildenden	davon männlich	davon weiblich	weiblicher Anteil in %
Vermessungsinspektoranwärter/in	0			
Bauinspektoranwärter/in	3	2	1	33,3

4. Aus- und Weiterbildung

Den Angestelltenlehrgang I absolvierten 5 Frauen von insgesamt 6 Teilnehmenden, den Angestelltenlehrgang II 6 Frauen von insgesamt 7.

Lehrgänge	weiblich	männlich	insgesamt
AL I	5	1	6
AL II	6	1	7

Diese Zahlen lassen jedoch sich nur richtig interpretieren, wenn die Verteilung von Männern und Frauen, für die diese Lehrgänge zugeschnitten sind, berücksichtigt werden. Denn im mittleren Dienst (Vergütungsgruppe BAT VII bis Vc) stehen sich 280 Männer und 1390 Frauen gegenüber. Somit ist es verständlich, dass fast ausschließlich Frauen an dieser Weiterbildung beteiligt sind. Den beruflichen Aufstieg in Folge der Absolvierung des Angestelltenlehrgangs gelang nur einer Frau.

5. Stellenausschreibungen und Personalwahl

Im Jahr 2001 sind insgesamt 25 Stellen mit einem Stellenwert ab A12/BAT III ausgeschrieben und 22 Stellen besetzt worden. Für diese Stellen lagen 484 Bewerbungen vor. Der Anteil der sich bewerbenden Frauen und der zu Bewerbungsgesprächen eingeladenen Frauen liegt bei 37%. In den Bewerbungsgesprächen konnten sich 9 (41%) Frauen und 13 (59%) Männer durchsetzen. Gemessen an den Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den Bewerbungsverfahren konnte sich also genau eine Frau mehr durchsetzen.

R/SB	VD	SD	Ausschreibung			Anzahl Bewerber		Anzahl eingeladene Bewerber		Ergebnis Auswahlverfahren		besetzt mit		
			Stellenwert	intern	extern	intern u. extern	m	w	m	w	m	w	Vollzeit	Teilzeit
002		1	III			1	4	2	0	0	0	0		
002		1	III		1		21		7		1		1	
003		1	Ib		1		29	15	5	2	1		1	
103		1	II h.D.			1	15	5	4	1	1		1	
104		1	A 12		1		12	4	4	1	1		1	
104		1	III			1	3	1	3	1	1		1	
104		1	III			1	2	2	2			1	1	
105		1	Ib			1	22	7	5	1		1	1	
105		1	A 15	1			4	1	4	1	1		1	
105		1	IIgD/A 13	1			2	0	2	0	1		1	
105		1	II/A 12	1			2	3	2	3		1	1	
105		1	A 16			1								
205		1	Ia		1		9	3	5	1	1		1	
205		1	Ia		1		1	5		4		1		1
205		1	Ia		1			5		3		1	1	
207	1		A 16			1	42	23	2	3		1	1	
207		1	III	1			1	1	1	1		1		1
302	1		II gD	1			6		6		1		1	
400	1		III	1			4	6	1	3		1	1	
401		1	II gD	1			1	1	1	1		1	1	
401	1		A 12	1			2	4	2	4	1		1	
401		1	Ib	1			1		1		1		1	
401		1	A 14		1		122	89	5	5	1		1	
403		1	A 15	1			2		2		1		1	
404		1	II	1			0	0	0	0	0	0	0	0
				11	7	7	307	177	64	37	13	9	20	2

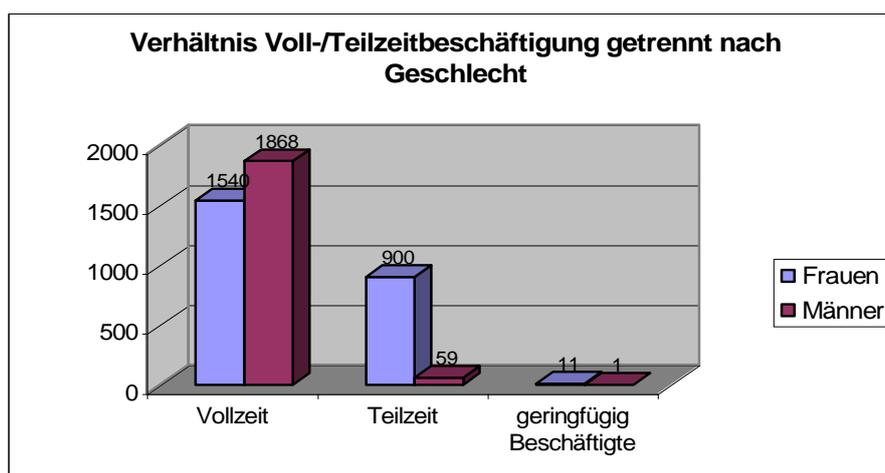
6. Externe Einstellungen

	Frauen	Männer
befristete Einstellungen	40	13
unbefristete Einstellungen	49	28
Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen	6	6
Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	42	9
Übernahmen von Auszubildenden	23	16
Gesamt	160	72

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt, flexible Arbeitszeiten sowie Teilzeitstellen zu schaffen und Beurlaubungsmöglichkeiten anzubieten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Es geht dabei davon aus, dass alle Stellen grundsätzlich teilbar sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen. Dementsprechend muss die Nichtteilbarkeit von Stellen die Ausnahme bleiben. Zugleich stellt der Gesetzgeber klar, dass eine Benachteiligung von Beschäftigten wegen Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen nicht statthaft ist.

Das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, getrennt nach Geschlecht stellt sich für das Jahr 2001 – wie folgt – dar:



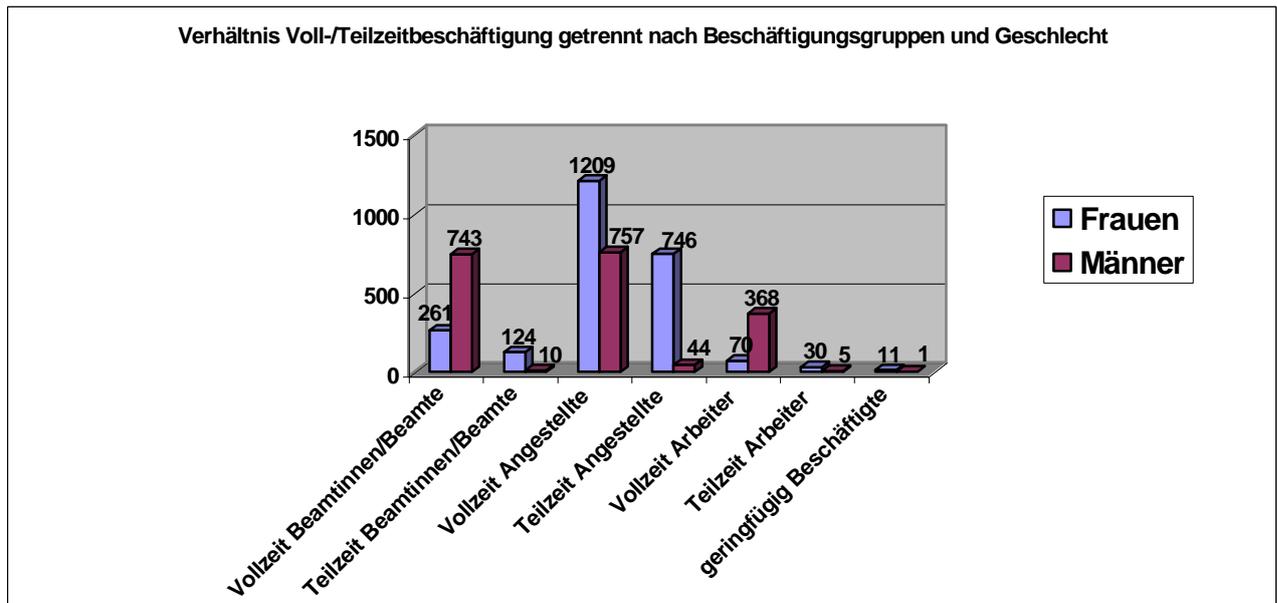
Bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 4379 arbeiten 959 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit², dies entspricht rund 22% der Belegschaft. Allerdings beträgt die Männerquote unter den Teilzeitarbeitenden nur rund 6 %.

² einschl. der geringfügig Beschäftigten

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen³ an allen weiblichen Beschäftigten beträgt 37,2 % (Vorjahr: 36,5 %), der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an der Gesamtbeschäftigung entspricht 20,8 % (Vorjahr: 20,3 %).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Teilzeitbeschäftigung fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird.

Deutlicher wird die Situation bei einer weiteren Unterteilung nach Beschäftigungsgruppen, Vollzeit /Teilzeit und Geschlecht.



Bei einer Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten von 1.138 arbeiten 11,8 % in Teilzeit; der Anteil der Teilzeit arbeitenden Beamten beträgt 0,9%, bei den Beamtinnen liegt die Quote bei 10,9%. In dieser Beschäftigungsgruppe nehmen Frauen also 12 mal häufiger Teilzeit in Anspruch als Männer. Von insgesamt 2.756 Angestellten arbeiten 28,7 % in Teilzeit⁴. Es arbeiten nur 1,6 % Männer mit reduzierter Stundenzahl gegenüber 27% Frauen. Bei den Angestellten arbeiten 17 mal mehr Frauen in Teilzeit als Männer.

Von den 473 Beschäftigten im Arbeiter/innenbereich arbeiten 7,4% in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis: 6,3% Frauen und 1,1% Männer. Frauen sind also 7mal häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer.

8. Prognose / Zielquoten

Kernbereich der Verwaltung				Frauenanteil in % nach Laufbahnen						
Gesamt ★	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	m. D.	A 9 / V b m.D.	g.D.	A 11 / IV a	h. D.	Arbeiterinnen	
									unge-lernt	gelernt

³(einschließlich der geringfügig beschäftigten Frauen

⁴einschließlich der geringfügig Beschäftigten

1995	5622	2969	2653	53%	67%	32%	46%	36%	22%	61%	11%
1999	4309	2380	1929	55%	69%	42%	48%	43%	21%	43%	12%
2000	4340	2446	1894	56%	70%	41%	49%	45%	22%	59%	10%
2001	4282	2429	1853	57%	71%	40%	51%	46%	31%	40%	11%
2002	4270	2420	1850	57 %	71 %	42 %	51%	46 %	33 %	40 %	11 %

* ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen

Eigenbetriebe					Frauenanteil in % nach Laufbahnen							
	Gesamt *	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	m. D.	A 9 / V b m.D.	g.D.	A 11 / IV a	h. D.	Arbeiterinnen		
										unge-lernt	gelernt	
1995	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1999	470	200	270	43%	34%	61%	25%	27%	-	74%	-	
2000	832	313	519	38%	45%	58%	29%	31%	38%	45%	1%	
2001	798	296	502	37%	43%	53%	39%	28%	14%	44%	2%	
2002	751	270	481	36 %	43 %	57 %	38%	28 %	22%	43 %	2 %	

* ohne Angestellte im Pflegedienst (KR-Tarife)

Kernbereich der Verwaltung und Eigenbetriebe - Gesamtübersicht -					Frauenanteil in % nach Laufbahnen							
	Gesamt *	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	m. D.	A 9 / V b m.D.	g.D.	A 11 / IV a	h. D.	Arbeiterinnen		
										unge-lernt	gelernt	
1995	5622	2969	2653	53%	67%	32%	46%	36%	22%	61%	11%	
1999	4779	2580	2199	54%	66%	44%	47%	42%	20%	55%	11%	
2000	5172	2759	2413	53%	67%	43%	48%	43%	23%	51%	8%	
2001	5080	2725	2355	54%	68%	41%	50%	44%	29%	42%	9%	
2002	5021	2690	2331	54 %	68 %	44 %	50%	45 %	32 %	42 %	9 %	

* ohne Beigeordnete, Sonderverträge, Orchestermusiker/innen, Angestellte im Pflegedienst (KR-Tarife)

Zielquote						43%		46%	31%		11%
------------------	--	--	--	--	--	-----	--	-----	-----	--	-----