



# Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2017 – 2020

 [www.bielefeld.de](http://www.bielefeld.de)

**Bericht auf der Datengrundlage  
30.06.2020  
Anlage zum Gleichstellungsplan  
2021 – 2024**

**Impressum:**

Herausgegeben von:



**Stadt Bielefeld**  
Der Oberbürgermeister

**Amt für Personal  
Gleichstellungsstelle**

**Redaktion:**

Birte Föhse

Amt für Personal

Telefon: 0521 51-3025

Agnieszka Salek

Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0521 51-2016

**Verantwortlich für Inhalte aus den Bereichen**

Gleichstellung: Agnieszka Salek

Personalwesen: Hartmuth Leisner

**Gestaltung und Druck:**

Druckservice Stadt Bielefeld

**Stand:** Juni 2021

<b>1</b>	<b>Erfolge der Frauenförderung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.2020</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Überprüfung der berufsspezifischen Kennzahlen zur Frauenförderung</b>	<b>9</b>
3.1	Übersicht über die Kennzahlen zur Frauenförderung	9
3.2	Überprüfung der einzelnen Zielvorgaben	10
	Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe	10
	Technischer Dienst	11
	Feuerwehr	12
<b>4</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>14</b>
4.1	Teilzeit	14
4.2	Beruflicher Aufstieg von Teilzeitbeschäftigten	14
<b>5</b>	<b>Frauen in Führungsfunktionen</b>	<b>16</b>
5.1	Frauen auf klassischen Führungsstellen	16
5.2	Frauen auf weiteren Führungsstellen	17
<b>6</b>	<b>Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen und in den Betriebsausschüssen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Überprüfung ausgewählter Grundsätze zur Frauenförderung</b>	<b>19</b>
7.1	Personalentwicklung	19
7.2	Fortbildung	19
7.3	Stellenbesetzungsverfahren	21
	Zusammensetzung der Aufsichtsräte der städtischen Tochterunternehmen bzw. der Betriebsausschüsse der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Stadt Bielefeld	22



# 1 Erfolge der Frauenförderung

**Vor etwa 40 Jahren hat der damalige Personalausschuss der Stadt Bielefeld erste Maßnahmen zur Frauenförderung beschlossen. Diese Arbeit wurde seither kontinuierlich weiterentwickelt und mündete – bedingt durch das Landesgleichstellungsgesetz aus dem Jahr 1999 – in einen Gleichstellungsplan, dessen**

**4. Fortschreibung den Zeitraum von 2017 – 2020 umfasst.**

Die langfristigen Erfolge der Frauenförderung lassen sich zum Stichtag 30.06.2020 an folgenden Ergebnissen ablesen:

- ▶ Bei der Berufsfeuerwehr wurden von insgesamt 46 Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern 15 Frauen (33%) für eine Ausbildung eingestellt.
- ▶ In der Berufsgruppe Feuerwehr konnte ein Anstieg des Frauenanteils von ca. 1 Prozentpunkt und in der Berufsgruppe Handwerk ein Anstieg von 1,12 Prozentpunkten erreicht werden.
- ▶ In der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A12/E11/S17 hat es die größte Steigerung von 10 Prozentpunkten gegeben.
- ▶ In der Berufsgruppe verwaltungs- und geisteswissenschaftliche Berufe wurden die Zielquoten in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11 und A13/E12 um 10 Prozentpunkte bzw. 13 Prozentpunkte übertroffen.
- ▶ Der Frauenanteil an Führungsfunktionen ist im Dezernat 4 um 7 Prozentpunkte und im Dezernat 5 um 4 Prozentpunkte gestiegen.
- ▶ Fast die Hälfte der Ämter und Betriebe werden von Frauen geführt. Die Zielquote wurde mit 6 Prozentpunkten übertroffen.
- ▶ Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten ist um 12 Prozentpunkte gestiegen.

Einzelheiten zur Zielerreichung und eine Analyse der durchgeführten Maßnahmen sind diesem Abschlussbericht zu entnehmen. Der Abschluss-

bericht wird gemeinsam mit dem neuen Gleichstellungsplan vom Rat verabschiedet.



# 2 Darstellung der Gesamtsituation zum Stichtag 30.06.2020

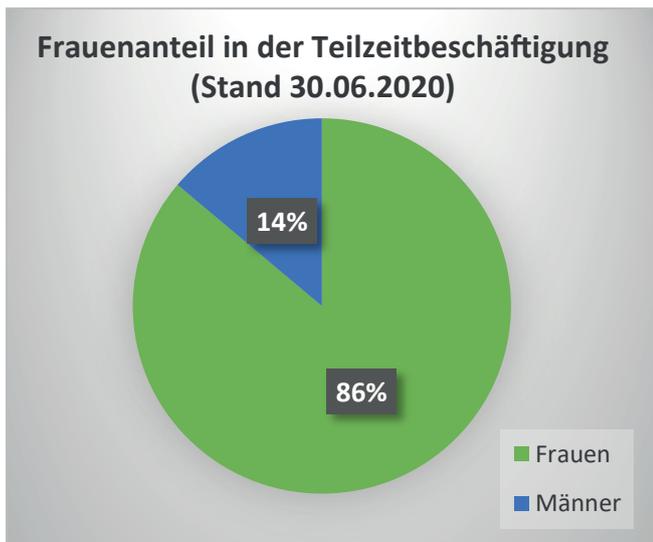
Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und das übergeordnete Ziel, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen (vgl. § 6 Abs. 2 und 3 LGG). Aus diesem Grund wird zunächst die Gesamtsituation dargestellt. Sofern die Zahlen vollzeitverrechnet sind, wird darauf ausdrücklich im Text oder in der Grafik

hingewiesen. Der Begriff „Vollzeitverrechnung“ bezieht sich dabei auf die Umrechnung aller geleisteten Arbeitsstunden auf das Arbeitszeitvolumen von Vollzeitstellen. Eine detaillierte Darstellung der Beschäftigtenstruktur enthält der Bericht zum Personalmanagement.

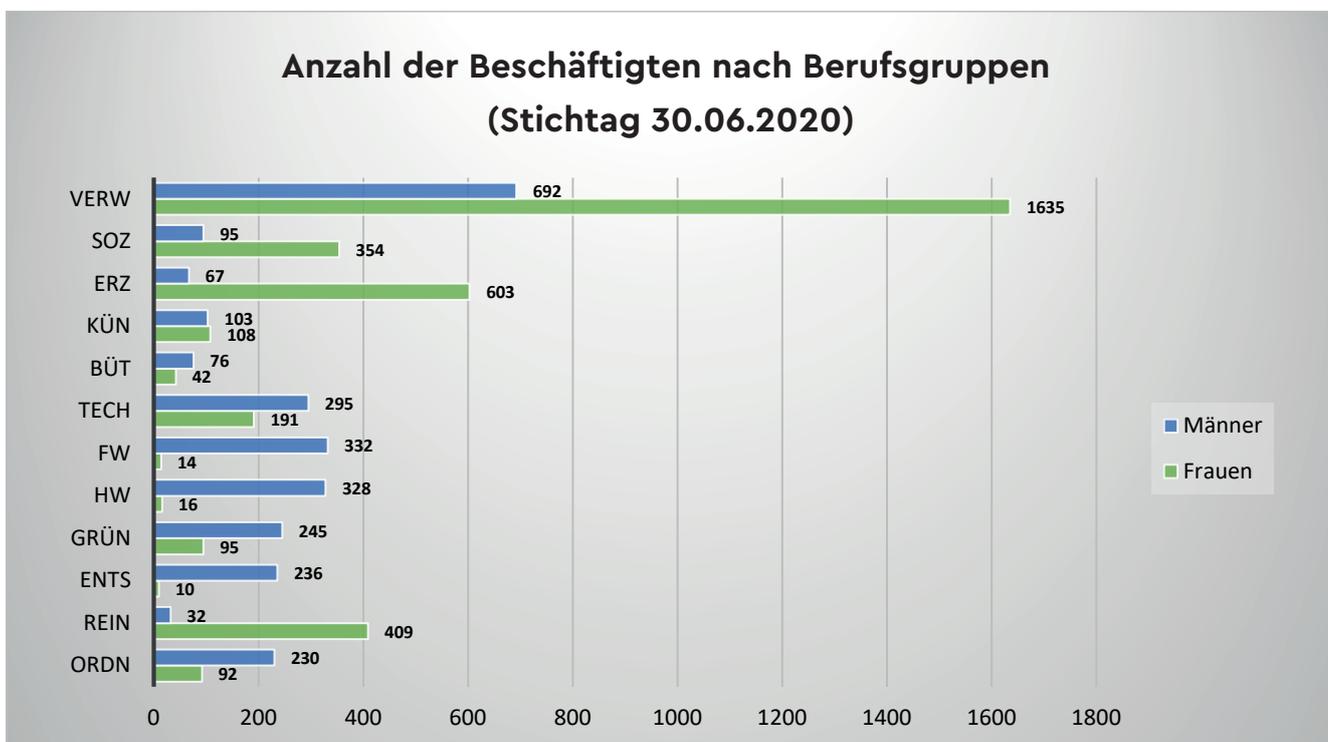
Zum Stichtag 30.06.2020 waren insgesamt 6.300 Personen bei der Stadt Bielefeld beschäf-

tigt, 3.569 Frauen (~57%) und 2.731 Männer (~43%). Auch vollzeitverrechnet liegt der Frau-

enanteil bei über 50%. Allerdings beträgt der Frauenanteil an allen Vollzeitstellen nur 37%.



Aufgeschlüsselt nach den 12 Berufsgruppen (BG)<sup>1</sup> ergibt sich folgendes Bild:



1

#### Berufsgruppen

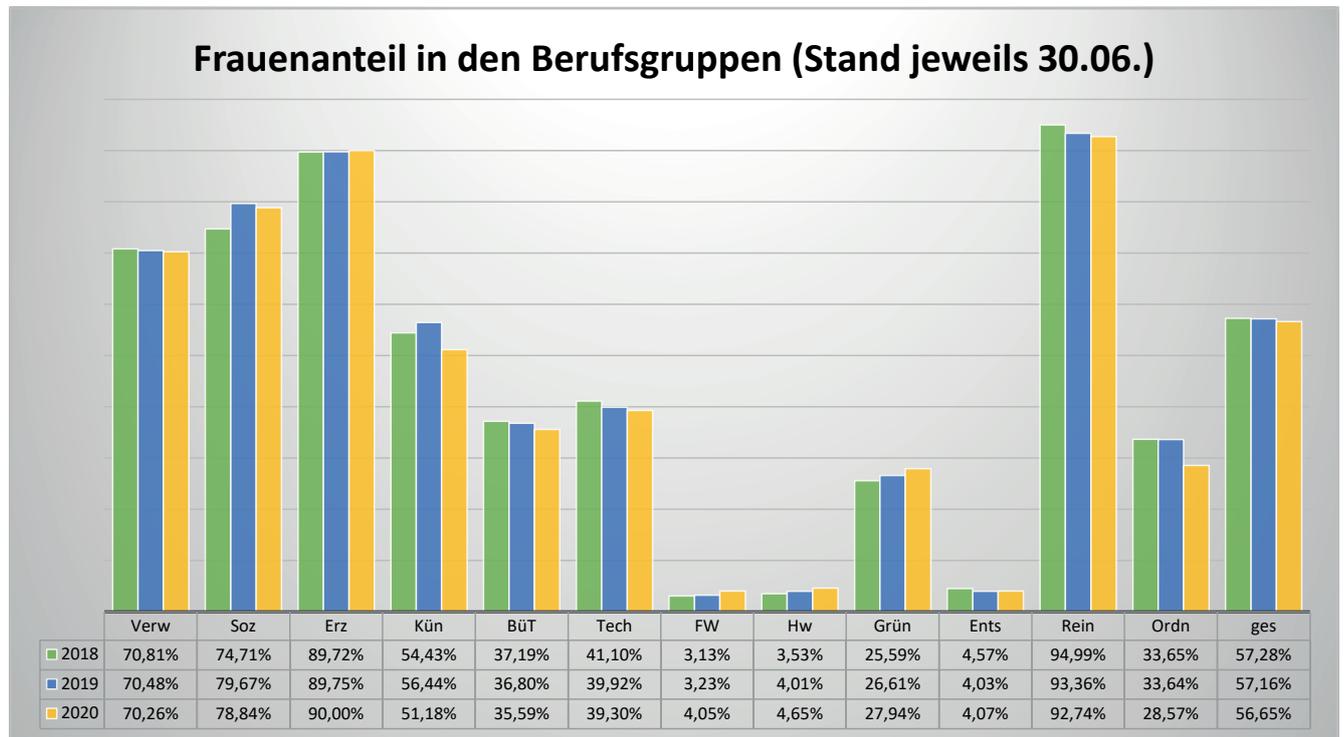
- 1 **Verwaltungs-, geisteswiss. Berufe**
- 2 **Gesundheit und Sozialarbeit**
- 3 **Kindererziehung/Weiterbildung**
- 4 **Künstlerische Berufe**
- 5 **Bühnentechnische Berufe**
- 6 **Technische Berufe**
- 7 **Berufsfeuerwehr**
- 8 **Handwerksberufe**
- 9 **Pflanzenbau, Tierpflege, Forst**
- 10 **Entsorgungsbranche**
- 11 **Gebäudereinigung u. hausw. B.**
- 12 **Ordnungs- u. Sicherheitsberufe**

#### Typische Einzelberufe

Bea. / Besch. allg. Verw.-D., Sekretär/in, Bibl.-Ang., Jurist/in  
 Sozialarb./-päd., Arzt/Ärztin, MTA, Gesundheitsaufseher/in  
 Erzieher/in, Kinderpfleger/in, -helfer/in, Musikschullehrer/in  
 Regisseur/in, Musiker/in, Sänger/in, Tänzer/in, Schauspieler/in  
 Bühnenhandwerker/in, Beleuchter/in, Maskenbildner/in  
 Ingenieur/in, Vermessungstechn., CTA, Bauzeichner/in  
 Beamte/r im feuerwehrtechnischen Dienst  
 Kraftfahrer/in, Straßenbauer/in, Elektroinstall., Schlosser/in  
 Gärtner/in, Gartenarb., Gartenmst., Forstarb., Forstwirt/in  
 Straßenrein., Müllwerker/in, Kanalreinig., Ver- u. Entsorger/in  
 Besch. für die Gebäudereinigung, Spülkraft, Hausgehilfin  
 (Schul-)Hausmst., Bauaufseher/in, Verkehrsüberwach.-Ang.

Frauen sind in den Berufsgruppen 1, 2, 3 und 11 (s. Tabelle in der Fußnote 1) überdurchschnittlich vertreten, dagegen mit weniger als 5% in

den Berufsgruppen 7, 8 und 10. Auch in den Berufsgruppen 5, 6, 9 und 12 sind weiterhin deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt.



Insgesamt hat es beim Frauenanteil in den Berufsgruppen in den letzten drei Jahren nur minimale Schwankungen von weniger als 1 Prozentpunkt gegeben.

Für eine nähere Analyse sind insbesondere die oberen Funktionen/Laufbahnen innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen zu betrachten. Zur besseren Lesbarkeit wurden in der folgenden Tabelle die Berufsgruppen 4, 5, 7, 8, 10, 11 und 12 zu „Andere Berufe“ zusammengefasst.

In den **gehobenen und höheren Funktionen/Laufbahnen**<sup>2</sup> stellt sich die Situation wie folgt dar:

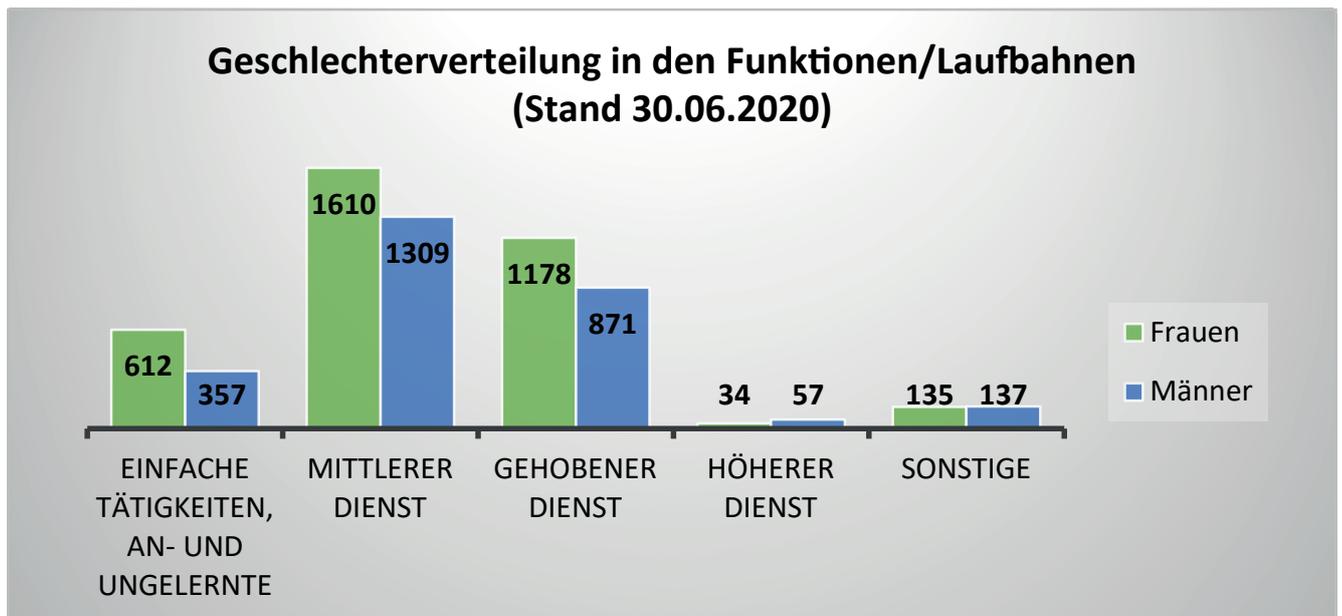
Stand 30.06.20 Berufsgruppen	A10/E9/ S9-S14	A11/E10 S15/S16	A12/E11 S17	A13 EA1/ E12 S18	A13/E13	A14/E14	A15/ E15	A16/E15ü	Insgesamt
<b>Verwaltungs- u. geisteswiss. Berufe (BG 1)</b>	72% (388 von 539)	67% (183 von 272)	48% (89 von 184)	44% (15 von 34)	34% (31 von 90)	48% (23 von 48)	36% (8 von 22)	54% (7 von 13)	62% (744 von 1202)
<b>Gesundheit und Sozialar- beit (BG 2)</b>	76% (209 von 276)	50% (9 von 18)	61% (11 von 18)	75% (3 von 4)	100% (1 von 1)	60% (6 von 10)	85% (11 von 13)	- (0 von 0)	74% (250 von 340)
<b>Kindererzie- hung/Weiter- bildung (BG 3)</b>	75% (76 von 101)	80% (24 von 30)	60% (3 von 5)	100% (1 von 1)	- (0 von 3)	100% (1 von 1)	- (0 von 0)	- (0 von 0)	74% (105 von 141)
<b>Technische Berufe (BG 6)</b>	47% (46 von 97)	28% (15 von 54)	44% (60 von 136)	35% (37 von 107)	28% (10 von 36)	33% (5 von 15)	17% (1 von 6)	- (0 von 3)	38% (174 von 454)
<b>Pflanzenbau, Tierpflege, Forst (BG 9)</b>	16% (3 von 19)	- (0 von 7)	80% (8 von 10)	43% (6 von 14)	25% (1 von 4)	- (0 von 0)	- (0 von 0)	- (0 von 0)	33% (18 von 54)
<b>Andere Berufe (BG 5, 7, 8 ,10, 12)</b>	6% (5 von 82)	- (0 von 9)	- (0 von 7)	- (0 von 1)	- (0 von 4)	- (0 von 3)	- (0 von 2)	- (0 von 0)	5% (5 von 109)
<b>Gesamt</b>	65% (727 von 1114)	59% (231 von 390)	48% (171 von 360)	39% (62 von 161)	31% (43 von 138)	45% (35 von 77)	47% (20 von 43)	44% (7 von 16)	56% (1296 von 2300)
<b>Stand 2016</b>	67% (684)	55% (211)	38% (108)	34% (52)	43% (32 )	39% (31)	56% (23)	42% (5)	56% (1146)

Tabelle 1: Frauenanteil in % (Anzahl Frauen gegenüber der Gesamtanzahl m/w; die Prozentangaben sind gerundet)

- ▶ Insgesamt ist der Frauenanteil in den gehobenen/höheren Funktionen/Laufbahnen im Vergleich zu 2016 mit 56 % konstant geblieben.
- ▶ In den meisten Besoldungs-/Entgeltgruppen (Gesamtberechnung) ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum prozentual gestiegen; ausgenommen hiervon sind folgende Besoldungs- und Entgeltgruppen: A10/E9/S9-S14, A13h.D/E13 und A15/ E15.
- ▶ In der Berufsgruppe 2 (Gesundheit und Sozialarbeit) und der Berufsgruppe 3 (Erziehung und Weiterbildung) liegt der Frauenanteil in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen jeweils bei 74%.
- ▶ In der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A12/E11/S17 hat es die größte Steigerung von 10 Prozentpunkten im Vergleich zu 2016 gegeben.
- ▶ Am meisten ist der Frauenanteil in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13h.D/E13 zurückgegangen; es liegt hier eine Differenz von 12 Prozentpunkte zwischen 2016 und 2020 vor.
- ▶ In den technischen Berufen, im Bereich Pflanzenbau, Tierpflege, Forst und in „anderen Berufen“ besteht dagegen weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in gehobenen und höheren Funktionen/Laufbahnen.

2	
<b>Funktionen/Laufbahnen</b>	<b>Entgelt-/Besoldungsgruppe</b>
einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte	E1, E2, E3, E4, S2
mittlere Funktionen (LG 1 Ea 2)	A6, A7, A8, A9, A9 EA2, E5, E6, E7, E8, E9A, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S8A, S8B
gehobene Funktionen (LG 2 Ea 1)	A10-A13 EA1, E9b, E9c, E10-12, S9-S18
höhere Funktionen (LG Ea 2)	A13, A14-A16, E13-E15ü
sonstige	z.B. Chor, Notfallsanitär/innen, Besoldungsgruppe B

Nach den absoluten Zahlen aller Funktionen/Laufbahnen ergibt sich folgendes Bild:



Die Prozentangaben in den weiteren Erläuterungen beziehen sich auf die absoluten Zahlen der obenstehenden Graphik (Geschlechterverteilung in den Funktionen/Laufbahnen). Der Frauenanteil ist in den Funktionen „Einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte“ am größten und lag am Stichtag bei 63%. Die Frauen sind hier überwiegend in der Kinderpflege, Reinigung und als Küchenhilfe tätig. Im höheren Dienst übersteigt der Männer- den Frauenanteil mit knapp 43 Prozentpunkten. Besonders hoch ist der Männeranteil im Bereich „Einfache Tätigkeit, An- und Ungelernte“ und „mittlerer Dienst“ in den Entgeltgruppen E4 (ca. 80%) bzw. E5 (ca. 73%). Hier sind die männlichen Beschäftigten häufig als Handwerker, Techniker, Entsorgungs-

fachkraft und im Bereich der Grünunterhaltung, Forst und Tierpflege eingesetzt. Im gehobenen Dienst sind die Männer vorrangig in den Besoldungs-/Entgeltgruppen E12 (63%) und A13 Ea1 (ca. 80%) vertreten.

Ebenfalls hoch ist der Frauenanteil im mittleren und gehobenen Dienst. Im mittleren Dienst handelt es sich zumeist um Stellen im Bereich der Verwaltung (ca. 80%). Ein ähnliches Bild ergibt sich im gehobenen Dienst. Hier sind folgende Bereiche stark von Frauen repräsentiert:

- ▶ Verwaltung (ca. 65%)
- ▶ Gesundheit und Sozialarbeit (ca. 75%)
- ▶ Kindererziehung/Weiterbildung (ca. 75%).



# 3 Überprüfung der berufsspezifischen Kennzahlen zur Frauenförderung

## 3.1 Übersicht über die Kennzahlen zur Frauenförderung

Zielbereich	Stand 2016		Zielquote 2020	Stand 2020		Zielquote erreicht
	prozentual	absolut	prozentual	prozentual	absolut	ja/nein
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe (BG 1) – vollzeitverrechnet –</b>						
▶ Frauenquote in A12/E11	30%	35	<b>34%</b>	44%	74	ja
▶ Frauenquote in A13/E12	28%	13	<b>30%</b>	43%	14	ja
▶ Frauenquote in LG2, E1 (bisher höherer Dienst)	47%	57	<b>50%</b>	38%	62	nein
<b>Technischer Dienst (BG 5, 6, 8, 9, 10, 11 und 12)</b>						
▶ Frauenquote in LG1, E2 (bisher mittlerer Dienst)	19%	212	<b>22%</b>	18%	177	nein
▶ Frauenquote in LG2, E1 (bisher gehobenen Dienst)	35%	159	<b>37%</b>	35%	148	nein
▶ Frauenquote in LG2, E2 (bisher höherer Dienst)	27%	14	<b>33%</b>	26%	17	nein
<b>Feuerwehr (BG 7)</b>						
▶ Frauenquote in LG1, E2 (bisher mittlerer Dienst)	4%	12	<b>6%</b>	-	-	nein
▶ Frauenquote in LG2, E1 (bisher gehobener Dienst)	-	-	<b>5%</b>	-	-	nein
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>						
Teilzeitanteil an weiblichen Beschäftigten in						
▶ A12/E11/S17	23%	65	<b>25%</b>	30%	103	ja
▶ A13/E12/S18	16%	24	<b>18%</b>	15%	25	nein
▶ höheren Funktionen/Laufbahnen (ab A13/E13)	16%	34	<b>20%</b>	17%	46	nein
<b>Frauen in Führungsfunktionen (Stichtag 25.01.2021)</b>						
Frauenanteil an den						
▶ Führungskräften insgesamt	35%	122	<b>40%</b>	37%	138	nein
▶ Amts- und Betriebsleitungen	33%	12	<b>40%</b>	46%	17	ja
Dezernat Oberbürgermeister	67%	6	<b>werden nicht gesondert festgelegt</b>	60%	6	werden nicht gesondert festgelegt
Dezernat 1	38%	16		36%	14	
Dezernat 2	51%	33		49%	37	
Dezernat 3	29%	30		27%	34	
Dezernat 4	19%	12		26%	18	
Dezernat 5	49%	25		53%	29	
<b>Aufsichtsräte und Gremienarbeit</b>						
Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter	26%	47	<b>40%</b>	38%	40	nein
Gesamter Frauenanteil in wesentlichen Gremien	-	-	<b>40%</b>	61%	261	ja

Tabelle 2: Übersicht der Zielquoten

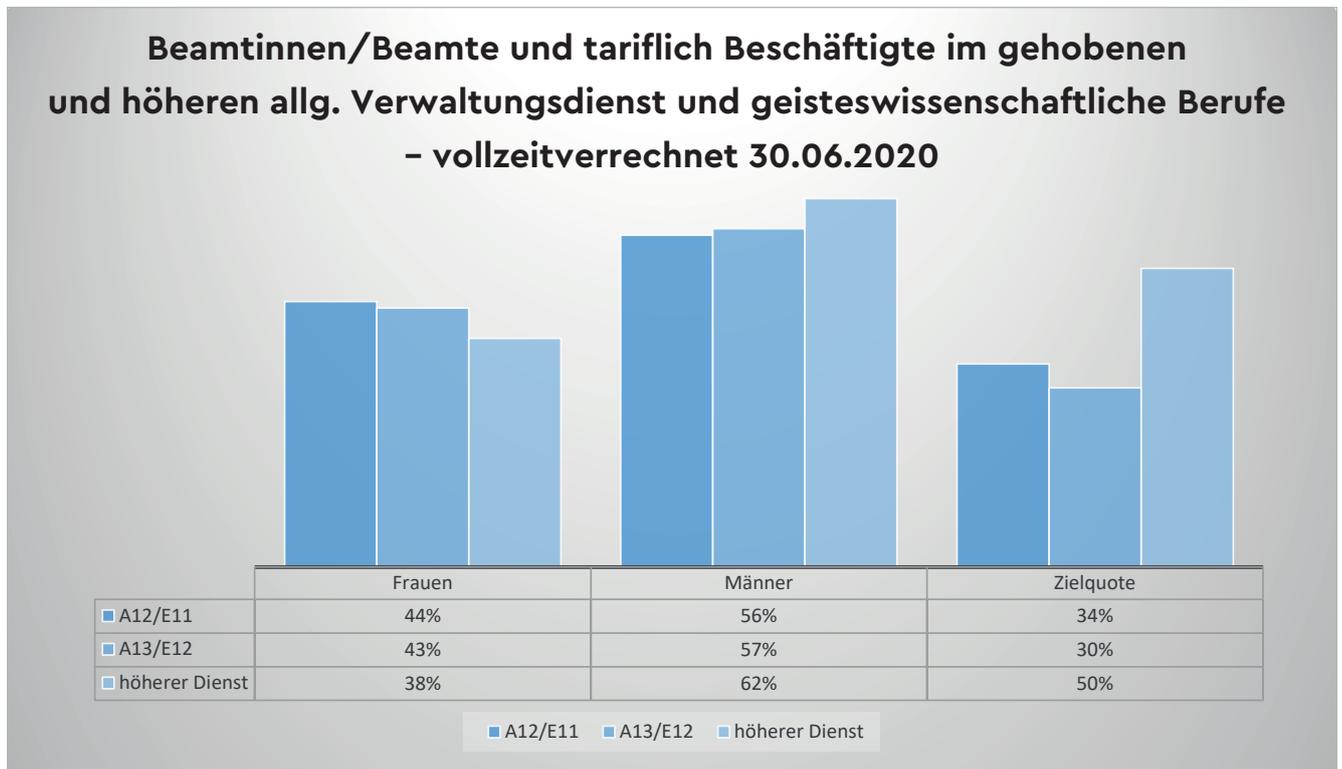
### 3.2 Überprüfung der einzelnen Zielvorgaben

#### Allgemeiner Verwaltungsdienst und geisteswissenschaftliche Berufe

##### Zielvorgaben

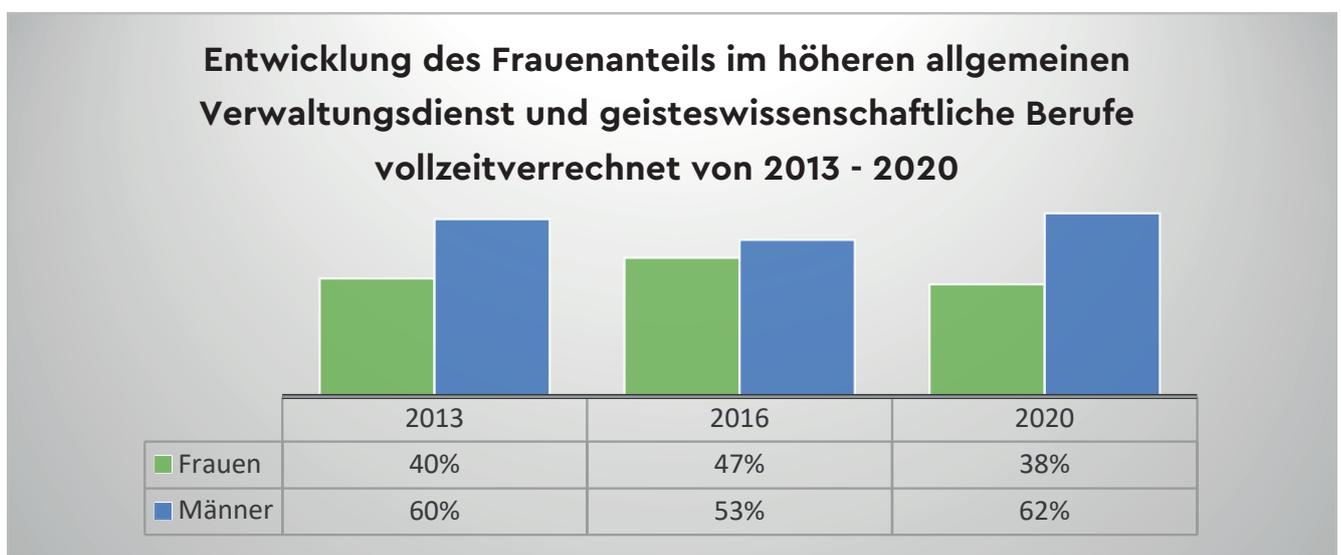
- Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11 und A13/E12 ist auszugleichen.

Die angestrebte Zielquote von 34% in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 wurde erreicht. Im Bereich A13/E12 ist die Quote gegenüber dem Jahr 2016 um 15% gestiegen; der Frauenanteil lag zum Stichtag um 13% über der Zielquote für 2020.

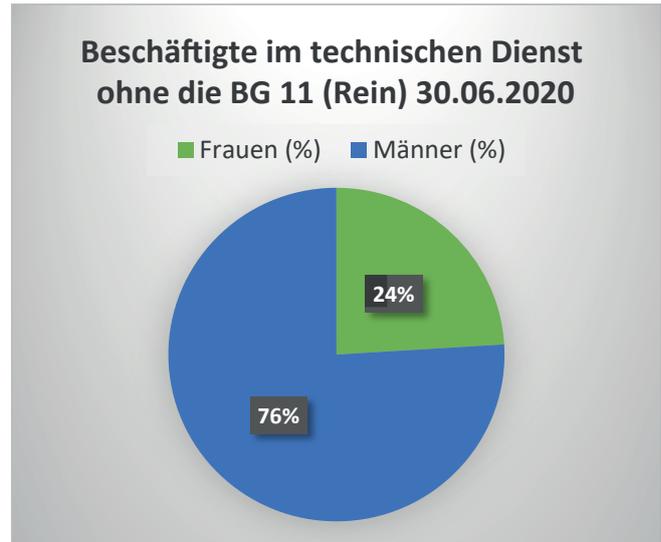
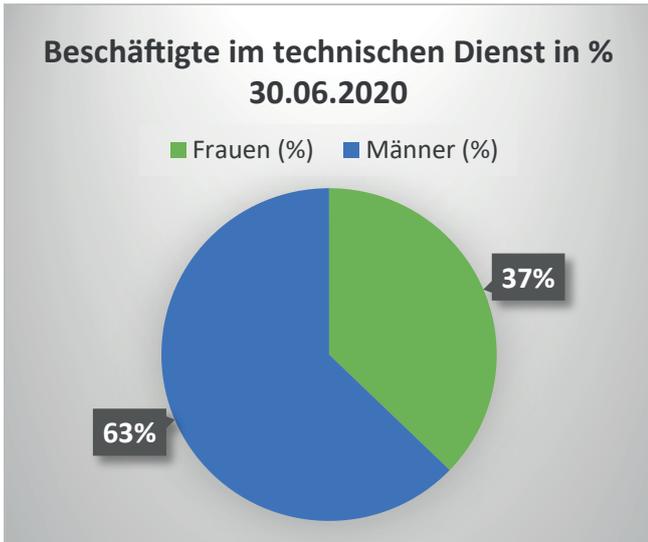


- Im höheren allgemeinen Verwaltungsdienst wird der Frauenanteil in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen auf lange Sicht gesteigert.

Im höheren Verwaltungsdienst ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2016 um 9% gesunken.



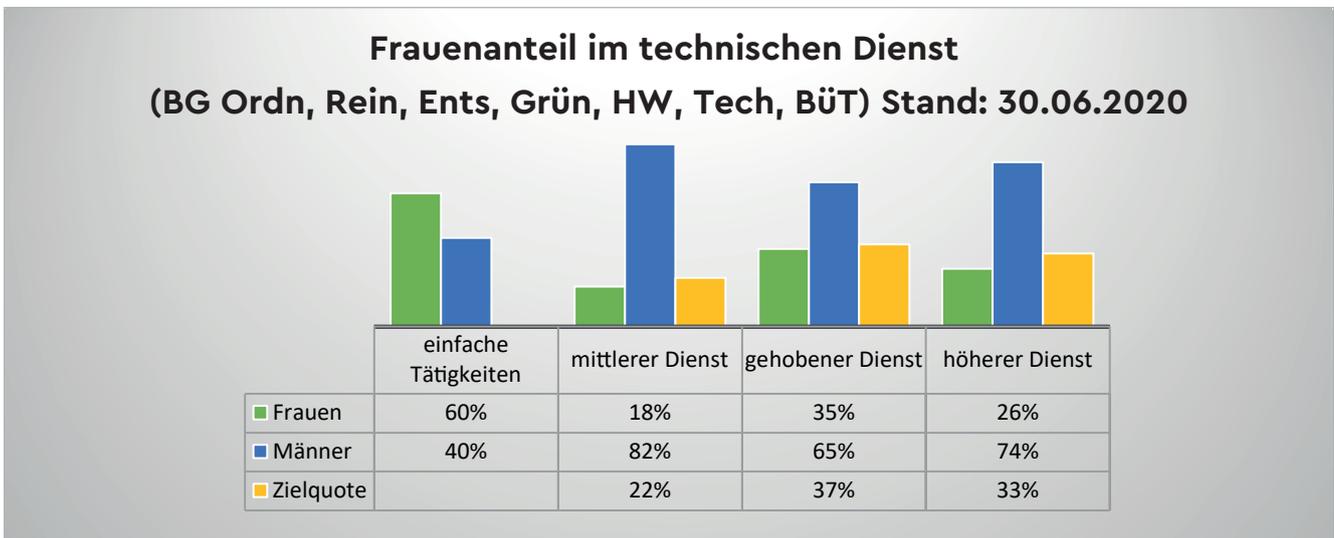
## Technischer Dienst



### Zielvorgabe

► **Im gesamten technischen Dienst ist die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen. Zielquoten wurden getrennt für den mittleren (22%), den gehobenen (37%) und den höheren Dienst (33%) festgelegt.**

Im technischen Dienst wurden die festgelegten Zielquoten nicht erreicht. Während der Frauenanteil im gehobenen Dienst mit 35% konstant geblieben ist, ist der Anteil der Frauen im mittleren und im höheren technischen Dienst im Vergleich zu 2016 sogar leicht zurückgegangen.



## Feuerwehr

### Zielvorgabe

- Im feuerwehrtechnischen Dienst ist der Frauenanteil zu steigern. Die Zielquoten wurden für den mittleren und gehobenen Dienst jeweils auf 6% bzw. 5% festgelegt.

Bei der Feuerwehr Bielefeld (BG 7) stellt sich die Personalsituation wie folgt dar:

	mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst	
	2016	2020	2016	2020	2016	2020
Anzahl Männer	276	265	20	44	4	8
Anzahl Frauen	12	10	0	0	0	0
Frauenquote	4%	4%	0%	0%	0%	0%
Zielquote	4%	nicht erreicht	5%	nicht erreicht	nicht festgelegt	nicht festgelegt

Tabelle 3: Personalsituation bei der Feuerwehr

Bei der Berufsfeuerwehr befanden sich im **mittleren** feuerwehrtechnischen Dienst zum Stichtag 30.06.2020 nur 10 Frauen in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis. Die Maßnahmen zur Anwerbung von Frauen für eine Ausbildung bei der Feuerwehr über Stellenanzeigen im Internet, bei Berufsinformationsbörsen u. Ä. haben nicht den erhofften Erfolg gebracht. Weiterhin scheitern die wenigen Bewerberinnen in der Regel am körperlichen Eignungstest. Bewerbungen von ausgebildeten Frauen für extern ausgeschriebene Stellen gab es bisher nicht.

Im **gehobenen** und **höheren** feuerwehrtechnischen Dienst hat es Neueinstellungen gegeben. Die Stellen sind jedoch ausschließlich mit männlichen Bewerbern besetzt worden.

### Beschäftigung von Frauen in der Berufsfeuerwehr

Bereits im Jahr 2017 wurde der körperliche Eignungstest für die Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes (KET) auf das neue Regelwerk „Physische Eignungsfeststellung für die Be-

rufsfeuerwehren in Deutschland“, welches von der Sporthochschule Köln und dem deutschen Städtetag erarbeitet worden war, umgestellt. Es handelt sich dabei um ein wissenschaftlich erforshtes und erprobtes Testverfahren, das die Kriterien einer physischen, berufsfeldspezifischen und geschlechtsneutralen Eignungsprüfung erfüllt. Trotz Einführung dieses geschlechterneutralen Eignungstests konnte der Anteil der Brandmeisteranwärterinnen in den Ausbildungslehrgängen des feuerwehrtechnischen Dienstes nicht signifikant gesteigert werden. Das Stagnieren des Frauenanteils im feuerwehrtechnischen Dienst ist vor allem der nach wie vor sehr geringen Anzahl geeigneter Bewerberinnen zuzuschreiben.

Die personelle Struktur des Einsatzdienstes der Feuerwehr hat sich in den letzten Jahren verändert. So ist u. a. durch den neuen Ausbildungsberuf „Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter“ eine Spezialisierung für den Rettungsdienst eingetreten. Da der Beruf geringere körperliche Anforderungen stellt, ist der Zugang für Frauen gegenüber dem feuerwehrtechnischen Einsatzdienst erleichtert worden. Für diesen neuen Ausbildungsgang bei der Berufsfeuerwehr (seit

01.09.2017) liegt der Frauenanteil in den Ausbildungsjahrgängen durchschnittlich schon jetzt bei über 30%. Auch konnten Stellen für tariflich Beschäftigte im operativen Rettungsdienst der Berufsfeuerwehr in einigen Fällen mit externen Bewerberinnen besetzt werden. Von 26 Beschäftigten im Rettungsdienst sind bereits 6 Beschäftigte Frauen. Betrachtet man den operativen Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr/

Rettungsdienst insgesamt, so deutet sich hier eine positive Entwicklung des Frauenanteils an. Wenn die Ausbildung im Notfallsanitätsdienst einbezogen wird, ist für die Zukunft ein deutliches Anwachsen des Frauenanteils im Einsatzdienst zu erwarten.

Die Ausbildungssituation im Bereich des Notfallsanitätsdienstes stellt sich wie folgt dar:

Ausbildungsjahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
<b>2018</b>	0	7	7	0%
<b>2019</b>	7	11	18	39%
<b>2020</b>	8	13	21	38%
<b>Gesamt:</b>	15	31	46	33%

*Tabelle 4: Ausbildungssituation des Notfallsanitätsdienstes*



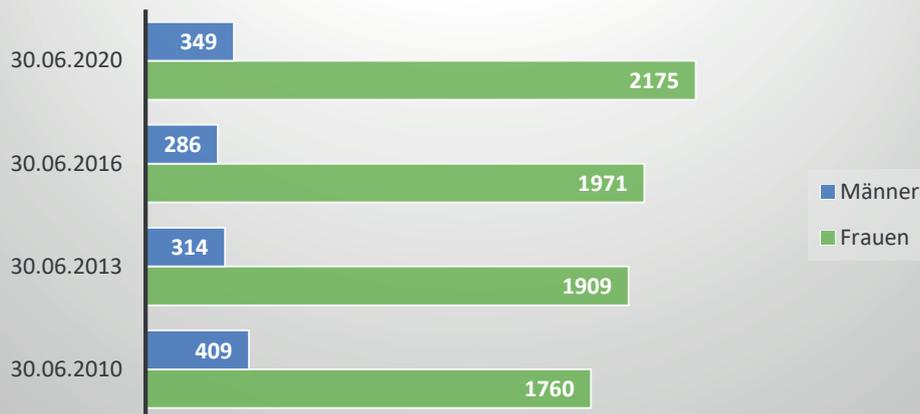
## 4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 4.1 Teilzeit

Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten tragen unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl bei der Betreuung

von Kindern als auch bei der Pflege von Angehörigen wesentlich zur Entlastung bei. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit werden vor allem von Frauen seit Jahren umfassend und mit steigender Tendenz genutzt.

#### Entwicklung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von 2010 bis 2020



Insgesamt arbeiten derzeit 2.524 Beschäftigte in Teilzeit (2.257 in 2016). Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 40% (38% in 2016).

Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zum Jahr 2016 um 1 Prozentpunkt auf 14% gestiegen. Der Höchstwert von 19% aus dem Jahr 2010 ist jedoch weiterhin nicht erreicht.

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden unterstützende Maßnahmen zum Ausgleich von Mehrfachbelastungen entwickelt (z.B. Seminare, Vorträge).

### 4.2 Beruflicher Aufstieg von Teilzeitbeschäftigten

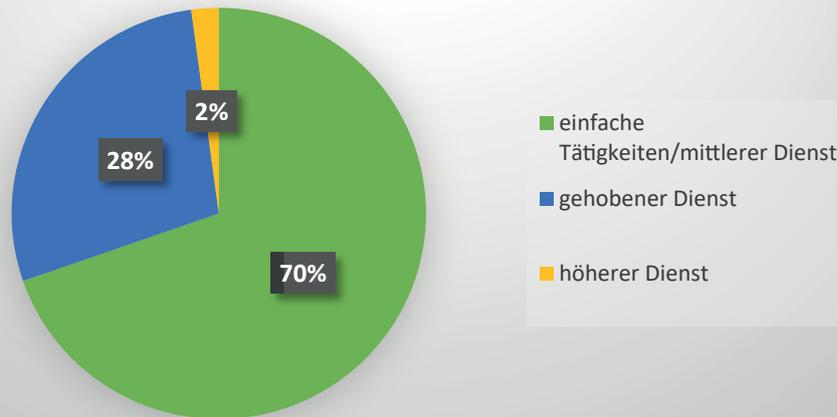
Bei dieser Auswertung werden folgende Funktionen/Laufbahnen berücksichtigt:

- ▶ einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte
- ▶ mittlerer Dienst
- ▶ gehobener Dienst
- ▶ höherer Dienst.

Die 15 teilzeitbeschäftigten Frauen aus der Funktion „Sonstige“ sind nicht berücksichtigt. Daher liegt dieser Auswertung eine Grundgesamtheit von 2.160 vor.

Von den insgesamt 2.160 Teilzeitbeschäftigten sind 1.505 Frauen (70%) in den Funktionen **einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte** sowie im **mittleren Dienst** tätig. Im **gehobenen Dienst** sind 609 Frauen (28%) und im höheren Dienst 46 Frauen (2%) teilzeitbeschäftigt. Der größte Anteil an Teilzeitbeschäftigten (905 Frauen) arbeitet im Verwaltungsdienst, 396 Frauen sind in der Gebäudereinigung und 361 im Erziehungssowie. 250 im Sozialdienst tätig.

## Teilzeitanteil von Frauen in den Laufbahnen 30.06.2020

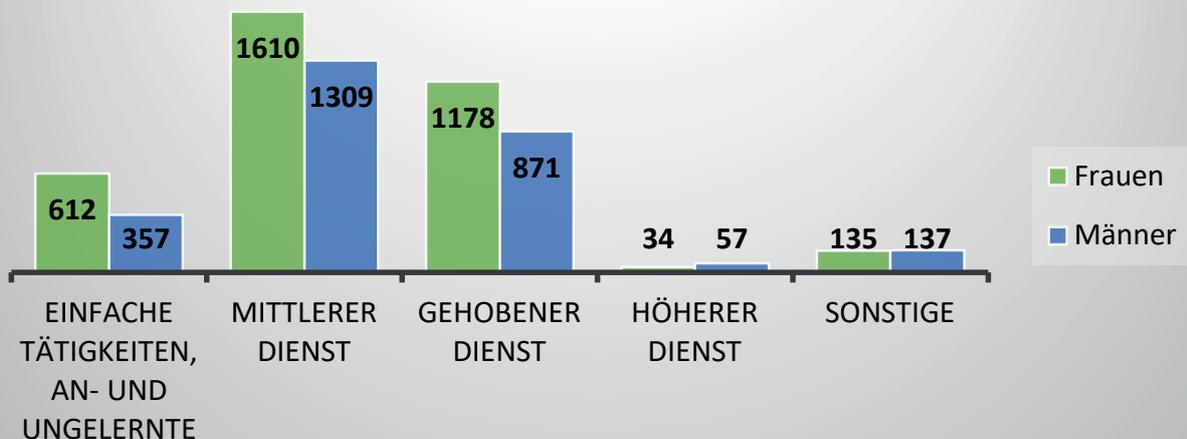


### Zielvorgaben

- ▶ Der berufliche Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte wird ausgeweitet.
- ▶ Die Anteile von teilzeitbeschäftigten Frauen ab der Besoldungs-Entgeltgruppe A12/E11/S17 werden erhöht.

Bei Frauen in Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Funktionen/Laufbahnen wurde folgender Ist-Zustand erreicht:

## Geschlechterverteilung in den Funktionen/Laufbahnen (Stand 30.06.2020)



Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe **A12/E11/S17** ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Zielquote wurde wiederholt erreicht.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe **A13/E12/S18** ist ein Rückgang der Quote um 1 Prozentpunkt zu verzeichnen. Dadurch wurde die Zielquote nicht erreicht. Hier sind 15% der Frauen in Teil-

zeit tätig. In den Zeitraum 2010 bis 2016 war die Quote kontinuierlich in unterschiedlicher Höhe angestiegen.

Im gesamten **höheren Dienst**, für den im Jahr 2013 erstmalig eine Zielquote festgelegt wurde, ist der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen von 16% (2016) auf 17% (2020) leicht angestiegen. Die Zielquote wurde trotz des leichten Anstiegs nicht erreicht.



## 5 Frauen in Führungsfunktionen

Ein weiteres Feld der Beschäftigtenanalyse betrifft den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen.

Mit Zielquoten belegt werden alle „klassischen“ Führungsstellen, die entsprechend im Stellenplan ausgewiesen sind. Hierzu gehören die Beigeordneten, Amts-, Geschäftsbereichs-, Abteilungs- und Teamleitungen. Andere Tätigkeiten mit Führungsaufgaben (Kitaleitungen, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Meisterinnen und Meister und Vorarbeitende) sowie Stabsstellen werden gesondert betrachtet.

Die Auswertungen beziehen sich auf den Stichtag 25.01.2021.

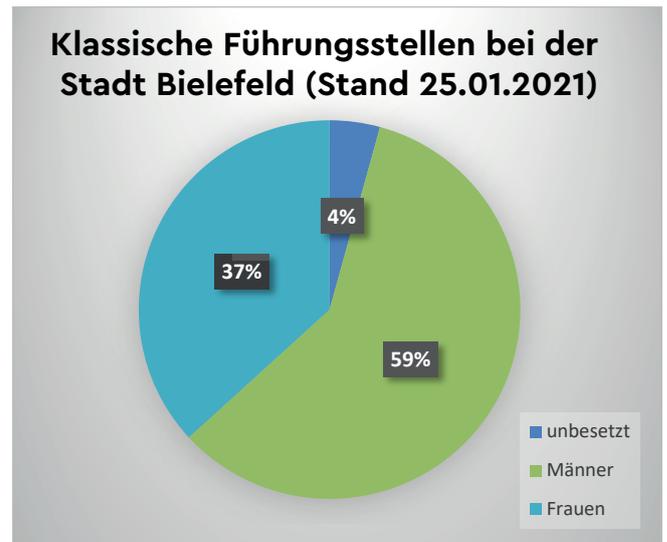
### 5.1 Frauen auf klassischen Führungsstellen

Die Anzahl der Führungsstellen ist gegenüber dem Jahr 2016 mit insgesamt 356 Stellen leicht gestiegen. Hiervon sind 138 Führungspositionen (122 in 2016) mit Frauen und 221 (213 in 2016) mit Männern besetzt. Zum Stichtag 25.01.2021 waren darüber hinaus 16 Stellen (9 in 2016) unbesetzt.

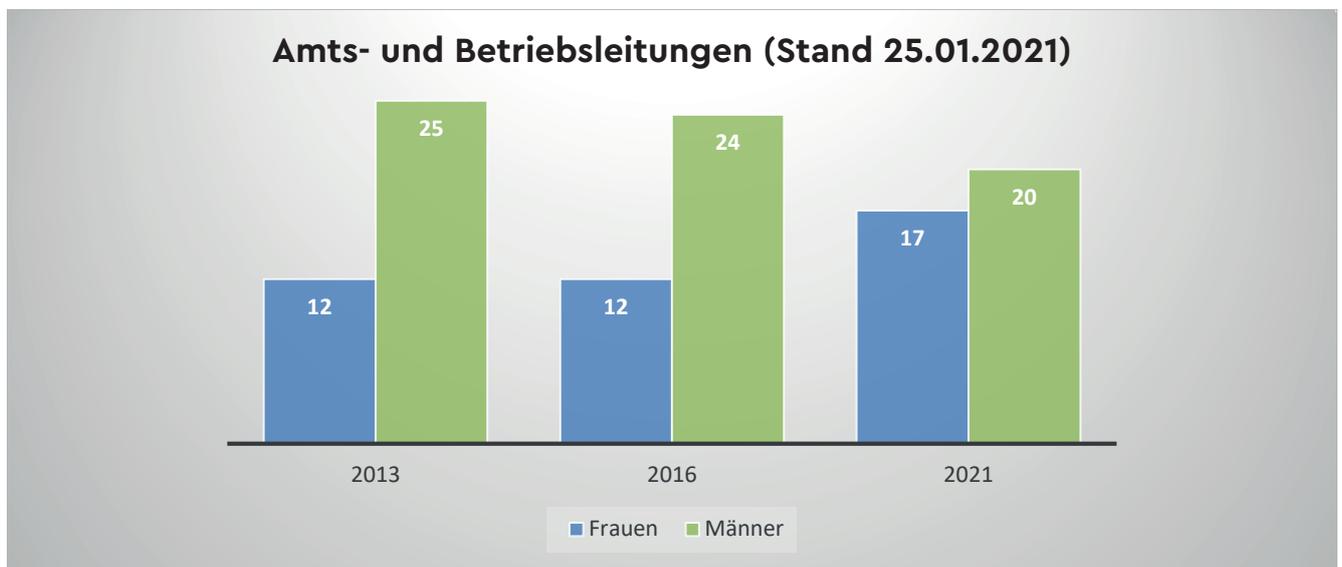
#### Zielvorgaben

- ▶ Der Frauenanteil an den Führungskräften beträgt 40%.
- ▶ Der Frauenanteil an den Amts- und Betriebsleitungen beträgt 40%.

Bei Frauen in klassischen Führungsfunktionen wurde folgender Ist-Zustand erreicht:

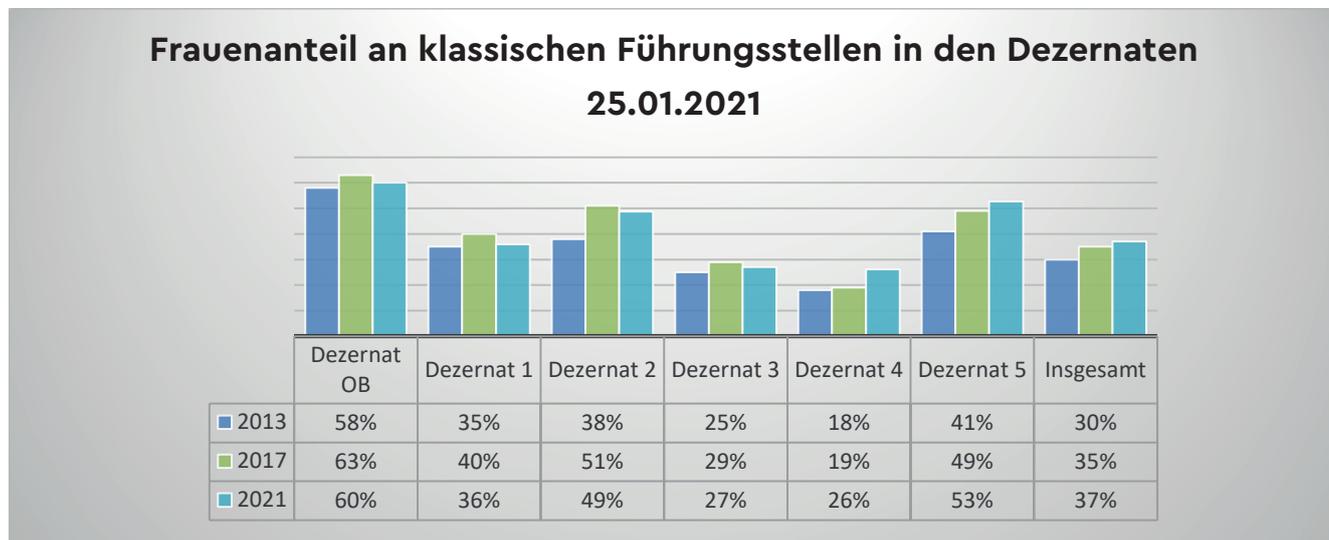


Der Frauenanteil auf klassischen Führungsstellen ist im Berichtszeitraum von 35% auf 37% gestiegen. Die Zielquote von 40% wurde damit nicht erreicht.



Die Anzahl der Frauen bei den Amts- bzw. Betriebsleitungen ist auf 17 gestiegen. Prozentual bekleiden 46% Frauen Positionen in diesem Bereich. Die Zielquote in Höhe von 40% wurde hier erreicht.

Wie hoch der Anteil von Frauen auf Führungsstellen in den einzelnen Dezernaten ist, zeigt die folgende Grafik:



Der Anteil der Frauen in klassischen Führungsfunktionen ist insgesamt in allen Dezernaten von 30% (2013) über 35% (2017) auf 37% (2021) gestiegen. Der höchste Anstieg ist im Dezernat 4 zu verzeichnen, in dem jetzt 18 Frauen (12 im Jahr 2017) auf Führungsstellen tätig sind. Im Dezernat 5 sind 29 Frauen auf Führungsstellen beschäftigt.

## 5.2 Frauen auf weiteren Führungsstellen

Neben den „klassischen“ Führungsstellen gibt es weitere Stellen bei der Stadt Bielefeld, auf

denen Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Hierzu gehören z. B. die Leitungskräfte der Kindertagesstätten und deren Stellvertretungen, die zu 88% mit Frauen besetzt sind. Auf der anderen Seite ist ein ähnlich hoher Prozentanteil von Männern (~89%) als Hausmeister, Meister oder Vorarbeiter tätig. Um eine gleichberechtigte Verteilung in diesen Berufsgruppen zu erreichen, bedarf es einer dauerhaften und langfristigen gesellschaftlichen Veränderung. Dabei sind u.a. soziale Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen von besonderer Bedeutung.



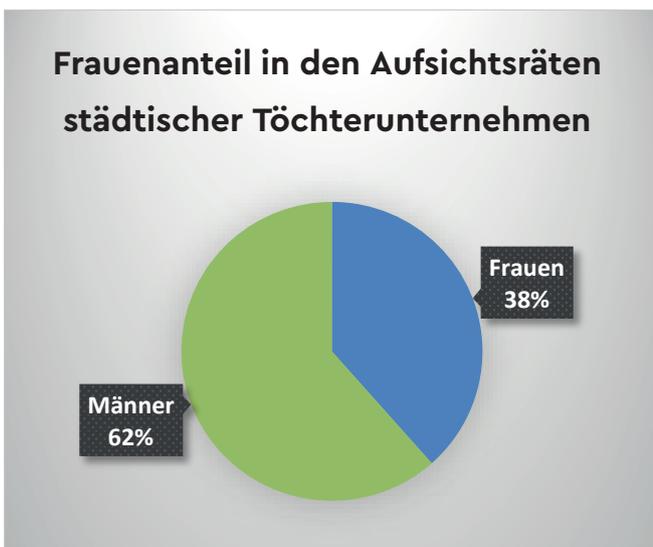
## 6 Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Tochterunternehmen und in den Betriebsausschüssen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen

Gemäß Ratsbeschluss vom 26.11.2009 ist bei künftigen Entsendungen städtischer Mitglieder in die Aufsichtsräte der städtischen Tochterunternehmen eine Frauenquote von 40% einzuhalten. Mittelfristiges Ziel ist die Herstellung einer Parität bei der Besetzung eines Aufsichtsrates.<sup>3</sup>

### Zielvorgabe

- ▶ **Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter beträgt 40%.**

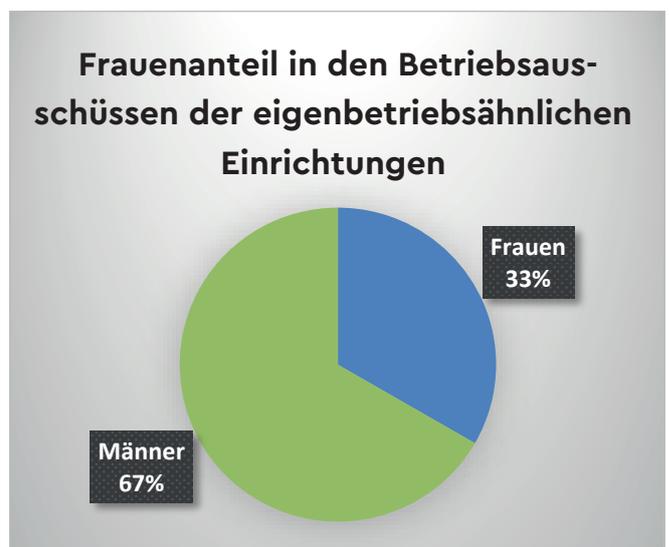
Beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten wurde folgender Ist-Zustand erreicht:



Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten städtischer Töchter von 26% auf 38% gestiegen. 6 von 16 Aufsichtsräten haben die Zielquote von 40% erreicht:

- ▶ REGE mbH (54,44%)
- ▶ Klinikum Bielefeld gem. GmbH (44,44%)
- ▶ WEGE mbH (50%)
- ▶ Stadthalle Bielefeld Betriebsgesellschaft mbH (50%)
- ▶ Stadtwerke Bielefeld GmbH (57,14%)
- ▶ moBiel GmbH (40%).

In den Betriebsausschüssen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Immobilienervicebetrieb, Umweltbetrieb sowie Bühnen und Orchester) sind 13 Frauen (26 Männer) vertreten. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33%. Die Zielquote wird nur beim Betriebsausschuss „Bühnen und Orchester“ mit einem Frauenanteil von 50% erreicht.



<sup>3</sup> Die ermittelten Daten beziehen sich auf den Beteiligungsbericht vom Dezember 2019 bzw. auf die tabellarische Aufstellung der Entsendungen des Rates in Beteiligungen (Wahlperiode 2020-2025).



# 7 Überprüfung ausgewählter Grundsätze zur Frauenförderung

## 7.1 Personalentwicklung

Das Führungsfrauenetzwerk der Stadt Bielefeld ist eine Plattform für Austausch, gegenseitige Unterstützung und Weiterentwicklung für Frauen in Führungsfunktionen. Frauenspezifische Führungsthemen sowie die Stärkung der Vernetzung von Frauen in Führungspositionen liegen im Fokus dieser Veranstaltung. In der Regel finden zwei Treffen im Jahr statt, zu denen die Gleichstellungsstelle und die Personalentwicklung einladen. Die Treffen werden von einem Impulsreferat zu einem bestimmten Thema begleitet und eröffnen den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich zu diesem Thema auszutauschen.

Themenbeispiele, die im Rahmen des Netzwerkes bisher behandelt wurden:

- ▶ Rhetorik und Auftreten
- ▶ Die Stimme – meine persönliche Visitenkarte
- ▶ Lebe deine Ausstrahlung – die Marke ICH
- ▶ Ihr Auftritt bitte!

Häufig werden die Themen anschließend in Seminaren für Frauen in Führungsfunktionen vertieft.

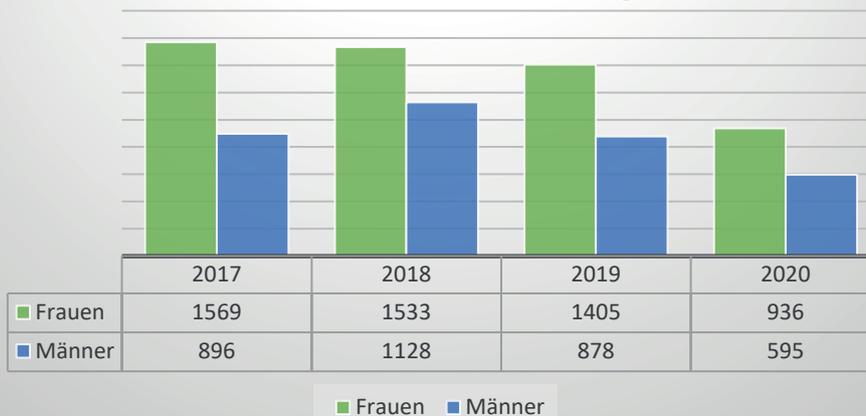
Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Stadt Bielefeld weitere Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung geplant. Hierzu zählt u.a. die Überarbeitung der DV zur alternierenden Telearbeit.

## 7.2 Fortbildung

Das Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld enthält verschiedene fachübergreifende Fortbildungsangebote, welche ständig bedarfsorientiert angepasst und fortentwickelt werden. Gem. § 11 LGG sind weibliche Beschäftigte bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen mindestens entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Die Zahlen von 2020 sind unter den Auswirkungen der Corona-Pandemie zu betrachten.

### Teilnehmende an städtischen Fortbildungsveranstaltungen



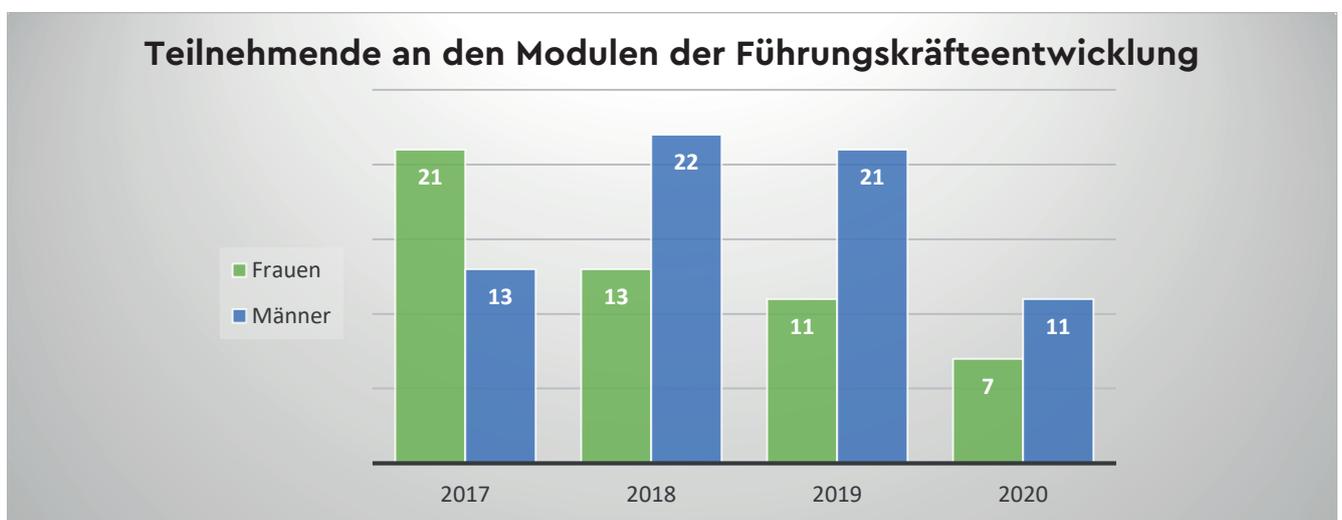
Seit vielen Jahren nehmen deutlich mehr Frauen als Männer an fachübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen teil. Um Frauen und Männer auf die erstmalige Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten und um sie bei der Ausübung ihrer Funktion zu unterstützen, werden Qualifizierungsmaßnahmen für Führungsnachwuchskräfte, neue Führungskräfte und erfahrene Führungskräfte durchgeführt.

Mit dem Seminar „Will ich Führungskraft werden?“ soll Frauen und Männern die Entscheidung erleichtert werden, ob sie perspektivisch eine Führungsaufgabe übernehmen möchten.

An diesem Seminar haben in den Jahren 2017 bis 2020 insgesamt 44 Personen (27 Frauen und 17 Männer) teilgenommen.

Im Berichtszeitraum wurde der vierte Durchgang des Qualifizierungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte gestartet und inzwischen abgeschlossen. Der Frauenanteil lag hier bei 70% (7 Frauen und 3 Männer).

Neue Führungskräfte werden automatisch zu einer besonderen Qualifizierungsreihe eingeladen, die aus 6 Modulen besteht.



2017 haben 21 Frauen und 13 Männer an Qualifizierungsmaßnahmen für neue Führungskräfte teilgenommen. 2018 ist der Frauenanteil an Qualifizierungsmaßnahmen für neue Führungskräfte erstmalig seit 2012 niedriger im Vergleich zu den männlichen Teilnehmern, was auf die Besetzung der Führungsstellen zurückzuführen ist.

Seit Jahren werden im Rahmen des Fortbildungsprogramms frauenspezifische Seminare angeboten u.a. „Klartext reden! Wie Frauen sagen, was sie wollen“. An diesen Seminaren haben im Jahr 2020 insgesamt 18 Frauen teil-

genommen. Darüber hinaus wird seit 2019 die Fortbildung „LSBTI\* – Was muss ich als Führungskraft wissen?“ angeboten. Seit 2019 haben an diesem Seminar 9 Beschäftigte teilgenommen.

Bei den Trainerinnen und Trainern, die die Seminare durchführen, wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 10 Frauen und 12 Männer als externe Trainerinnen und Trainer eingesetzt.

### 7.3 Stellenbesetzungsverfahren

Bei allen Stellenbesetzungsverfahren werden die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Gleichstellungsplans beachtet. Alle Stellen im mittleren Dienst ab A8/E8 bzw. im gehobenen Dienst ab A11/E10 werden intern und/oder extern ausgeschrieben. Die Gleichstellungsstelle ist an den Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und bemüht sich aktiv darum, die Ziele des Gleichstellungsplans bei den Entscheidungen umzusetzen. Dabei sind die rechtlichen Vorgaben des Laufbahnrechts zu beachten.

Alle internen und externen Stellenausschreibungen enthalten den Hinweis, dass die zu besetzende Stelle „in gleicher Weise für Frauen und Männer geeignet“ ist. Außerdem wird betont, dass „Frauen [...] nach den Zielsetzungen des Gleichstellungsplans bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt“ werden. Auf die generelle Teilbarkeit der Stellen entsprechend der Dienstvereinbarung „Teilzeitarbeit bei der Stadt Bielefeld“ (524 – DV) wird hingewiesen.

**Zusammensetzung der Aufsichtsräte der städtischen Tochterunternehmen bzw. der Betriebsausschüsse der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Stadt Bielefeld**

Beteiligung der Stadt Bielefeld	Aufsichtsratsmitglieder (Rat der Stadt Bielefeld) / Betriebsausschussmitglieder (absolute Zahlen)		Quote in % der Stadt Bielefeld	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sennestadt GmbH	2	6	25,00	75,00
REGE mbH	6	5	54,55	45,45
Klinikum Bielefeld gem. GmbH	4	5	44,44	55,56
BGW mbH	4	7	36,36	63,64
WEGE mbH	3	3	50,00	50,00
Kunsthalle Bielefeld gemeinnützige Betriebsgesellschaft mbH	2	4	33,33	66,67
Flughafen Bielefeld GmbH	0	1	0,00	100,00
Stadthalle Bielefeld Betriebsgesellschaft mbH	5	5	50,00	50,00
Stadtwerke Bielefeld GmbH	4	3	57,14	42,86
Energieversorgung Werther GmbH	0	2	0,00	100,00
moBiel GmbH	2	3	40,00	60,00
Bielefelder Bäder- und Freizeit GmbH	2	4	33,33	66,67
BiTel Gesellschaft für Telekommunikation mbH	2	4	33,33	66,67
Innovationszentrum Campus Bielefeld GmbH	4	7	36,36	63,64
Müllverbrennungsanlage Bielefeld-Herford GmbH	0	3	0,00	100,00
Stadtwerke Gütersloh GmbH	0	2	0,00	100,00
Immobilienervicebetrieb	3	10	23,08	76,92
Umweltbetrieb	3	9	25,00	75,00
Bühnen und Orchester	7	7	50,00	50,00
	<b>53</b>	<b>90</b>	<b>37,06</b>	<b>62,94</b>

Tabelle 5: Zusammensetzung von Aufsichtsräten bzw. Betriebsausschüssen



