

Stadtverwaltung Bonn

Gleichstellungsstelle

Personal- und Organisationsamt

Bericht zum Frauenförderplan

1/2016 - 12/2018

Bonn, im Mai 2019

Vorwort

In der fünften Fortschreibungsperiode des Frauenförderplans der Bundesstadt Bonn, die zum 31.12.18 auslief, wurden durch zahlreiche Neuorganisationen, Aufgabenveränderungen und -ausweitungen notwendig gewordene personalwirtschaftliche Maßnahmen kritisch betrachtet und begleitet.

Der "Hälfte des Himmels" sind die Frauen Ende 2018 mit einem Anteil von 49,1 % an den Positionen im höheren Dienst insgesamt deutlich nähergekommen.

Die Quotierung über alle Tätigkeitsbereiche haben zu den erzielten Fortschritten ebenso beigetragen wie ein veränderter Blick auf die Qualifikationen und Potentiale von Bewerberinnen und Bewerbern. Gleichwohl gibt es einschränkende Rahmenbedingungen, die von hier aus nicht beeinflusst werden können. Genannt seien etwa die gesetzlich normierten Aufstiegsregelungen für Beamtinnen und Beamte oder die tariflichen Regelungen des TVÖD, die in einigen Fällen in der paradoxen Situation mündeten, dass eine nominelle Höhergruppierung zu Einkommensverlusten geführt hätte – nicht eben eine Aufmunterung für Frauen (und Männer), eine Bewerbung abzugeben.

Im Folgenden finden Sie den Bericht über die Umsetzung der Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2016 – 2018.

Kapitel 1 zeigt die Übersichten über die Verteilung des städtischen Personals und die Umsetzung der Zielvorgaben

Kapitel 2 beleuchtet die Entwicklung mit Blick auf Stellenbesetzungsverfahren.

Kapitel 3 beschreibt die Handlungsfelder im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

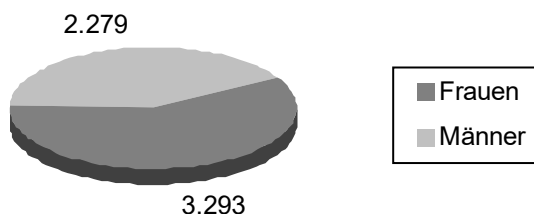
Kapitel 4 schließlich gibt einen Überblick über weitere, ergänzende Instrumente der Personalentwicklung.

In Kapitel 5 wird kurz die Rolle der Gleichstellungsstelle beleuchtet.

1. Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Bonn

1.1 Übersicht über die Verteilung des Personalbestandes¹

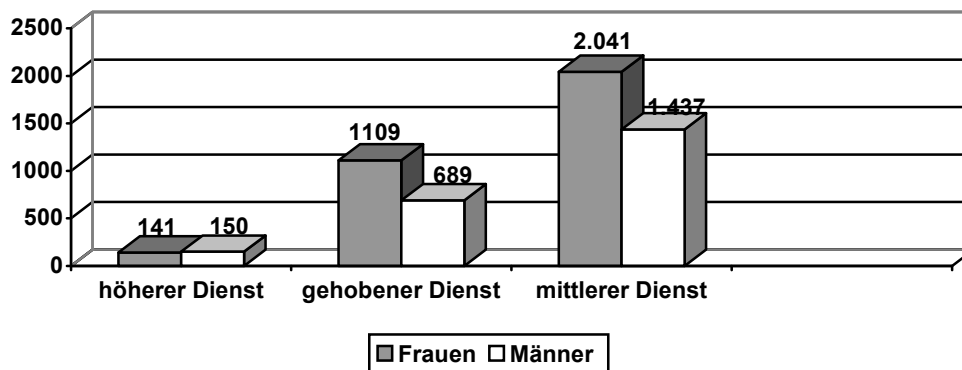
*Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen
- getrennt nach Geschlecht -*



Im Dezember 2018 waren bei der Stadtverwaltung Bonn 5.572 Personen (einschließlich Städtisches Gebäudemanagement und Feuerwehr) tätig, davon 2.279 Männer und 3.293 Frauen. (Hierin enthalten die Beigeordneten und der Oberbürgermeister). Das entspricht einem Frauenanteil von 59,1 %.

Vor allem durch den anhaltenden Ausbau der Kinderbetreuung und weiterer sozialer Angebote gab es auch in diesem Berichtszeitraum wiederum einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen um ca. 314 Personen. Allein im Sozial- und Erziehungsdienst waren zum Jahresende 1.202 Frauen und 116 Männer tätig.

**Verteilung von Frauen und Männern auf Laufbahngruppen
(Beamte und Beschäftigte incl. Sozial- und Erziehungsdienst)**



2

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist im Vergleich zu Dezember 2015 auf 49,1% gegenüber 45,9% gestiegen, im gehobenen Dienst auf 61,7% gegenüber 59,1%, im mittleren Dienst gab es eine leichte Erhöhung auf 58,5% gegenüber 57,3%.

¹ In den Zahlen NICHT enthalten sind:

Auszubildende bei der Stadt Bonn (siehe Kap. 1.3) und Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie das Personal der kostenrechnenden Einrichtungen Seniorenzentren, Theater und Orchester, die ein anderes Tarifgefüge und – so die beiden letzteren – auch andere Beschäftigungsarten – haben, Nicht erfasst sind außerdem Aushilfen und geringfügig Beschäftigte.

NACHRICHTLICH: Beschäftigte zum 31.12.18 bei den Seniorenzentren: 264 Frauen, 51 Männer; Theater und Orchester: 279 Frauen, 341 Männer, darunter künstlerisches Personal, Aushilfen, Komparsen, geringfügig Beschäftigte.

² Zur besseren Verständlichkeit wurden die alten Bezeichnungen der Laufbahngruppen beibehalten.

Allgemeine Verteilung Frauen / Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zum 31.12.2018

Tabelle 1 (höherer Dienst)

Gesamt h.D.	A 16/SV		A 15/E 15		A14/E 14		A 13/E 13		Σ
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Verwaltung	6	8	7	15	20	33	21	25	135
Technik + Handwerk	2	3	5	11	8	15	7	18	69
Naturwiss/med	2	0	8	2	21	4	18	2	57
wiss/päd/biblio	0	0	2	2	2	3	12	5	26
Feuerwehr	0	1	0	1	0	1	0	1	4
Summe	10	12	22	31	51	56	58	51	291
%	45,5		41,5		47,7		53,2		
Veränderung zu 2015 in %	+ 3,8		+ 6,1		+ 3,6		- 1,1		

Tabelle 2 (gehobener Dienst)

Gesamt g.D.	A 13g.D./E 12		A 12/E 11		A 11/E 10		A 10/E 9c		A 9/E 9b		Σ
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Verwaltung	25	34	67	78	172	99	159	80	116	33	863
Technik + Handwerk	36	73	49	54	29	47	0	12	6	39	345
Naturwiss/med	0	1	6	0	0	0	1	0	4	1	13
wiss/päd/biblio	2	0	4	1	18	6	2	1	72	28	134
Feuerwehr	0	5	0	10	0	12	0	18	0	0	45
Summe	63	113	126	143	219	164	162	111	198	101	1400
%	35,8		46,8		57,2		59,3		66,2		
Veränderung zu 2015 in %	+ 3,8		+ 5,8		+ 3,6		+ 5,7		+ 2,9		

Tabelle 3 (mittlerer Dienst):

Gesamt m.D.	A 9m.D./E 9a		A 8/E8		A 7/E 7		A 6/E 6		E 5	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Verwaltung	112	52	293	81	177	38	150	41	107	25
Technik + Handwerk	19	51	8	23	6	160	27	250	13	227
Naturwiss/med	32	6	23	4	0	0	5	0	22	0
wiss/päd/biblio	3	2	1	0	9	2	2	2	13	4
Feuerwehr	0	112	0	108	0	85	0	0	0	0
Summe	166	223	325	216	192	285	184	293	155	256
%	42,7		60,1		35,5		38,6		37,7	
Veränderung zu 2015 in %	+10,6		- 1,2		+ 26,0		- 1,4		- 9,5	

Tabelle 4: Sozial- und Erziehungsdienst

	gD											mD					Summe
	S 18	S 17	S 16	S 15	S 14	S 13	S 12	S 11b	S 11a	S 10	S 9	S 8b	S 8a	S 4	S 3	S 2	
Frauen	1	15	16	52	100	39	44	50	2	1	21	70	523	41	216	11	1202
Männer	1	6	0	10	12	2	17	8	0	0	1	9	31	4	13	2	116
Frauen in %	50	71,4	100	83,9	89,3	95,1	77,1	86,2	100	100	95,5	88,6	96	91,1	94,3	84,6	1318

Der **mittlere Dienst** war, wie bereits in der Vergangenheit, komplett aus der Quotierung herausgenommen. Auch wenn Tabelle 3 eine Unterrepräsentation in einigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen suggeriert, wird dies mit Einbeziehung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Entgeltgruppen S 2 bis S 8b) deutlich kompensiert. Darüber hinaus ist gerade in der Endstufe des mittleren Dienstes eine deutliche Verbesserung zu beobachten (+ 10,6%), die auf vielfache Neubewertung von Stellen im Zuge der Komplexität zurückzuführen ist. Gleiches gilt für die Tätigkeiten in der Einstufung A 7/E 7. Hieraus ist auch die Minderung in den darunterliegenden Stufen zu erklären. Betrachtet man den Frauenanteil in A 9mD/E 9a ohne die zahlreichen Feuerwehrleute in dieser Eingruppierung, beträgt er statt 42,7 stolze 59,9%.

Im **gehobenen Dienst** ist eine Differenzierung nach wie vor sinnvoll und notwendig, auch wenn hier Frauen einen Anteil von 61,7% (+ 2,7%) stellen (die Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes, die dem gehobenen Dienst entsprechen, sind dabei einbezogen). Es spiegelt sich wider, dass seit Jahren überwiegend junge Frauen die Ausbildung als Beamtenanwärterinnen dominieren und erfolgreich absolvieren. Frauen stellen die klare Mehrheit bis Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A11/E10. In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A12/E11 sowie A13g.D./E12 besteht noch weiterer Förderbedarf, auch wenn gute Steigerungsraten zu verzeichnen sind.

Im **höheren Dienst** ist ebenfalls eine differenzierte Betrachtung notwendig. Insgesamt ist der Frauenanteil um 3,1% auf 49,1% angestiegen. Trotz eines Anstiegs um 6,1% in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 15/E 15 gibt es hier noch den deutlichsten Nachholbedarf. In absoluten Zahlen dargestellt ergibt sich folgendes Bild: A 16/SV: +/- 0 Frauen, - 2 Männer; A 15/E 15: + 5 Frauen, - 1 Mann; A 14/E 14: + 10 Frauen, + 3 Männer; A 13/E 13: + jeweils 8.

Betrachtung nach Aufgabenbereichen

Im feuerwehrtechnischen Dienst gab es auch in diesem Berichtszeitraum kein weibliches Personal. Auch auf externe Ausschreibungen gibt es kaum Resonanz von Frauen. Nur einzelne haben sich für eine Ausbildung interessiert, noch weniger sind zu den Einstellungstests erschienen. Unter diesen Umständen erscheint es nach wie vor nicht sinnvoll, Quoten vorzugeben.

In Arbeitsfeldern mit wissenschaftlichen, pädagogischen/sozialen, bibliothekarischen oder medizinischen Tätigkeiten besteht über die seit diesem Berichtszeitraum erfolgende Gesamtquotierung hinaus insgesamt kein Handlungsbedarf, hier sind Frauen überrepräsentiert.

Ein besonderes Augenmerk liegt nach wie vor auf den Arbeitsfeldern Verwaltung sowie Technik und Handwerk.

Im Arbeitsfeld **Verwaltung** bremsen nach wie vor Mindestwartezeiten nach dem Laufbahnrecht und Familienarbeit, die auch in 2018 noch überwiegend auf Frauen lastet, das stärkere Fortkommen von Frauen aus. Dennoch: In A 12/E 11 gibt es nunmehr 46,2% (+ 4,5%) Frauen, in der Endstufe des gehobenen Dienstes A 13g.D./E 12 sind es nunmehr 42,4% (+ 4,2%).

Im höheren Verwaltungsdienst ist eine sehr uneinheitliche Entwicklung zu beobachten. Während in A 16/SV der Frauenanteil um 3% auf 43% und in A 15/E 15 um 9% auf 32% gesteigert werden konnte, waren die Zahlen in den beiden übrigen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen rückläufig. So betrug er in A 14/E 14 nur noch 38% (statt 42%) und in A 13/E 13 nur noch 46% (statt 59%). Verantwortlich sind mehrere Faktoren: Zum Einen hatten Beförderungen in die beiden höchsten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen Minderungen in den darunterliegenden zur Folge. Zudem sind in den letzten Jahren zahlreiche Personen in den Ruhestand getreten oder haben in eine externe Tätigkeit gewechselt. Zum Dritten schlägt auch bei Verwaltungsaufgaben der Fachkräftemangel immer stärker durch. Betrachtet man die effektiven Zahlen, wird deutlich, dass vor allem letzteres der Fall ist und rückläufige Bewerberinnenzahlen ihren Niederschlag finden. Während eine Frau mehr als Ende 2015 die A 14/E 14 erhält, sind es 7 zusätzliche Männer, in A 13/ E 13 gibt es lediglich zwei Frauen weniger als 2015, dafür aber 9 Männer mehr.

Im Arbeitsfeld **Technik und Handwerk**, in dem Frauen traditionell eine besonders schwierige Ausgangsposition haben, ist trotz erheblicher Anstrengung in den Fachämtern die Entwicklung uneinheitlich. Allerdings: sowohl in A 11/E 10 (+ 10% auf 38%), A 12/E 11 (+ 5% auf 48%), A 13 g.D./E 12 (+ 5% auf 33%) A 14/E 14 (+ 16% auf 35%) sind die Zielvorgaben deutlich übertroffen worden, in der höchsten Stufe wurde die vorgegebene Quote mit 40% exakt erreicht. In den beiden übrigen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gab es dagegen Rückschritte, die darauf zurückzuführen sind, dass bei entsprechenden Ausschreibungen keinerlei Bewerbungen von Frauen vorlagen. Auch hier sind die absoluten Zahlen im niedrigen Bereich: bei A 15/E 15 gab es bei den Frauen keine Änderung, bei den Männern kamen drei hinzu, eine weitere Frau wurde von A 13/E 13 in die A 14/E 14 befördert, bei den Männern gab es keine Änderung.

1.2 Die Entwicklung der Zielvorgaben nach § 6 Abs. 3 LGG im Überblick

Allgemeine Verwaltung

Tabelle 5:

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Ist-Stand am 31.12.2015	angestrebtes Soll zum 31.12.2018	Ist-Stand am 31.12.2018
A12 / E11	42 %	46 %	46,2 %
A13 g.D. / E12	38 %	43 %	42,4 %
A13 h.D. / E13	59 %	50 % + x	45,7 %
A14 / E14	42 %	50 %	37,7 %
A15 / E15	23 %	30 %	31,8 %
A16 / AT	40 %	45 %	42,9 %

Technik und Handwerk

Tabelle 6:

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Ist-Stand am 31.12.2015	angestrebtes Soll zum 31.12.2018	Ist-Stand am 31.12.2018
A11 / E10	28 %	30 %	37,7 %
A12 / E11	43 %	45 %	47,6 %
A13 g.D. / E12	28 %	32 %	33,0 %
A13 h.D. / E13	31 %	35 %	28,0 %
A14 / E14	19 %	30 %	34,8 %
A15 / E15	39 %	45 %	31,3 %
A16/ AT	33 %	40 %	40,0 %

Generelle Zielvorgaben für die Gesamtverwaltung

Tabelle 7:

Besoldungs- und Entgeltgruppe	Ist-Stand am 31.12.2015	angestrebtes Soll zum 31.12.2018	Ist-Stand am 31.12.2018
A12 / E11	41 %	45 %	48,6 %
A13 g.D. / E12	32 %	38 %	36,8 %
A13 h.D. / E13	54 %	50 % + x	53,7 %
A14 / E14	44 %	48 %	48,1 %
A15 / E15	35 %	40 %	42,3 %
A16 / AT	42 %	45 %	47,6 %

1.3 Ausbildung bei der Stadt Bonn

Alle Ausbildungsplätze im gewerblichen und Verwaltungsbereich bei der Stadt Bonn wurden öffentlich ausgeschrieben. Außerdem hat sich die Verwaltung aktiv an den jährlichen Ausbildungsmessen beteiligt. Zu den Auswahlverfahren wurden alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber eingeladen. Für die Vergabe von Ausbildungsplätzen sind die nachgewiesene schulische Qualifikation, die Ergebnisse der Eignungstests und die Eindrücke aus den Vorstellungsrunden ausschlaggebend.

Bereits seit Jahren können mehr junge Frauen als junge Männer gute Qualifikationen nachweisen. Die jungen Frauen schneiden auch bei den Eignungstests und den Vorstellungsrunden im Durchschnitt erheblich besser ab als die jungen Männer. Junge Frauen stellen daher seit langem die Mehrzahl der Auszubildenden. Gleichwohl ist der Anteil der jungen Männer an den Ausbildungszahlen zum ersten Mal seit langem wieder gestiegen. Dies liegt vor allem daran, dass sich die Ausbildungskontingente bei der Feuerwehr im Vergleich zu 2015 erheblich gesteigert haben. Zur Zeit gibt es dort 12 Anwärter für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, 8 für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst. Noch 2015 waren dies insgesamt lediglich 4 Personen. Bei den Ausbildungsverhältnissen ist die Ausbildung zum Notfallsanitäter / zur Notfallsanitäterin mit 17 jungen Männern und lediglich einer jungen Frau hinzugekommen.

Insgesamt sind aktuelle 54 % Frauen in der Ausbildung. Hier die Übersicht:

Tabelle 8:

	Frauen	Männer	Frauen in %
Anwärter/innen. gD	46	23	67,0%
Anwärter/innen. mD	48	26	65,0%
Azubis	53	75	41,0%

2. Frauenförderung in der Personalwirtschaft

- Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen mit konkreten Zielvorgaben

Stellenbesetzungsverfahren ohne "echte" Auswahl zwischen Männern und Frauen

Es gibt eine ganze Reihe von Verfahren, bei denen sich ausschließlich Männer oder ausschließlich Frauen beworben haben.

Tabelle 9:
Allgemeine Verwaltung

Stellen		Anzahl der Stellen, auf die nur 1 Bewerbung einging		es haben sich ausschließlich		Stellenbesetzungen	
Wert	Anzahl	von einem Mann	von einer Frau	Männer beworben	Frauen beworben	mit Männern	mit Frauen
A12/E11	7	2	0	3	2	5	2
A13 g.D./E12	5	2	2	0	1	2	3
A13 h.D./E13	5	1	1	3	0	4	1
A14/E14	6	2	3	1	0	3	3
A15/E15	1	1	0	0	0	1	0
A16/SV	1	1	0	0	0	1	0

Tabelle 10:
Technischer Bereich

Stellen		Anzahl der Stellen, auf die nur 1 Bewerbung einging		es haben sich ausschließlich		Stellenbesetzungen	
Wert	Anzahl	von einem Mann	von einer Frau	Männer beworben	Frauen beworben	mit Männern	mit Frauen
A11/E10	1	0	0	1	0	1	0
A12/E11	9	0	0	7	2	7	2
A13g.D./E12	19	2	0	17	0	19	0
A13h.D./E13	3	1	0	2	0	3	0
A14/E14	1	1	0	0	0	1	0
A15/E15	3	3	0	0	0	3	0
A16/SV	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle 11:
Gesamtquotierung

Stellen		Anzahl der Stellen, auf die nur 1 Bewerbung einging		es haben sich ausschließlich		Stellenbesetzungen	
Wert	Anzahl	von einem Mann	von einer Frau	Männer beworben	Frauen beworben	mit Männern	mit Frauen
A12/E11	17	3	0	10	4	13	4
A13 g.D./E12	24	4	2	17	1	21	3
A13 h.D./E13	8	2	1	5	0	7	1
A14/E14	12	3	4	2	3	5	7
A15/E15	5	4	1	0	0	4	1
A16/SV	1	1	0	0	0	1	0

- Stellenbesetzungsverfahren, bei denen sich sowohl Frauen als auch Männer beworben haben

Wie bereits in der Vergangenheit konnten sich Frauen in gemischten Verfahren überproportional durchsetzen, und zwar in allen Bereichen wie die Übersichten zeigen.

Tabelle 12:
Allgemeine Verwaltung

Stellen		der Frauenanteil an den Bewerbungen betrug:				Stellenbesetzungen	
Wert	Anzahl	bis 25%	bis 50%	bis 75%	über 75%	Männer	Frauen
A12/E11	28	0	13	14	1	9	19
A13 g.D./E12	3	0	1	2	0	0	3
A13 h.D./E13	12	0	4	8	0	5	7
A14/E14	4	0	2	2	0	2	2
A15/E15	3	2	1	0	0	2	1
A16/SV	2	1	1	0	0	1	1

Tabelle 13:
Technischer Bereich

Stellen		der Frauenanteil an den Bewerbungen betrug:				Stellenbesetzungen	
Wert	Anzahl	bis 25%	bis 50%	bis 75%	über 75%	Männer	Frauen
A11/E10	39	6	11	21	1	16	23
A12/E11	39	10	21	8	0	8	31
A13 g.D./E12	19	6	8	4	1	8	11
A13 h.D./E13	5	2	2	1	0	3	2
A14/E14	3	1	2	0	0	1	2
A15/E15	1	1	0	0	0	1	0
A16/SV	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle 14:
Gesamtquotierung

Stellen		der Frauenanteil an den Bewerbungen betrug:				Stellenbesetzungen	
Wert	Anzahl	bis 25%	bis 50%	bis 75%	über 75%	Männer	Frauen
A12/E11	76	10	35	30	1	18	58
A13 g.D./E12	25	6	10	8	1	8	17
A13 h.D./E13	24	2	6	10	6	9	15
A14/E14	14	1	5	4	4	3	11
A15/E15	6	3	1	1	1	3	3
A16/SV	2	1	1	0	0	1	1

Die Übersichten zeigen deutlich, dass die Verwaltung in allen Arbeitsbereichen gut qualifizierte Frauen schätzt und diese sich auch vermehrt erfolgreich auf höherwertige Positionen bewerben. Läge die paritätische Besetzung aller Hierarchieebenen und Aufgabenfelder allein an den Ergebnissen von Ausschreibungsverfahren, an denen sich sowohl Männer als auch Frauen beteiligen, hätten wir sie längst erreicht. Noch mal sei darauf verwiesen, dass erhebliche Fluktuationen innerhalb des Hauses, Ausscheiden von (langjährigen) Mitarbeiterinnen, Fachkräfte- und teilweiser Bewerberinnenmangel sowie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und weitere Faktoren eine kongruente Umsetzung von Zielvorgaben immer wieder beeinflussen und kurzfristig wirkende Maßnahmen, dem entgegenzusteuern, nicht zur Verfügung stehen.

Auch heute gilt noch: bei der künftigen Personalgewinnung muss berücksichtigt werden, dass zum Beispiel zahlreiche Absolventinnen und Absolventen von Studiengängen nicht das Rüstzeug für die praktische Umsetzung ihrer erworbenen Kenntnisse mitbringen. Ein entsprechendes "training on the job" wird in vielen Fällen unerlässlich sein. Hierauf müssen sich die Ämter einstellen und entsprechende Programme entwickeln, aber auch bei Einstellungsverfahren, in denen es nicht sofort um Führungsaufgaben geht, weniger auf bereits erworbene Fachkenntnisse sondern auf vorhandene Potentiale der Bewerberinnen und Bewerber achten, die künftig zu nutzen sind.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elternzeit und Beurlaubungen

Kinderbetreuung ist nach wie vor überwiegend Frauensache. Im Berichtszeitraum nahmen 281 Frauen und 61 Männer Elternzeit in Anspruch. Der Elterngeldbezug ist für Männer noch immer unattraktiv. Auch wenn sich junge Väter heute mehr für Kindererziehung und Familienarbeit interessieren, gibt das die Familienkasse oft nicht her (und in manchen Fällen vielleicht auch nicht das eigene Rollenverständnis). Die meisten dieser Väter – nämlich 49 – entschied sich für die gesetzlich vorgegebene Mindestlaufzeit von zwei Monaten, lediglich 8 nahmen bis zu 6 Monaten und lediglich 4 eine längere Elternzeit in Anspruch.

Noch deutlicher ist die Differenz bei der Möglichkeit, Sonderurlaub aus familiären Gründen zu beanspruchen. Dies taten 66 Frauen und 7 Männer, der überwiegende Anteil aller Beschäftigten kehrt inzwischen rasch aus der Familienphase in die Erwerbstätigkeit zurück.

Mitarbeiter/innen in Teilzeit

Die Anzahl der teilzeittätigen Frauen ist mit 1373 im Vergleich zu 2015 weiter gestiegen (+120), die der Männer mit 173 ebenso (+38).

Insgesamt ist die Teilzeitquote moderat um 1,4% auf 27,8 % angestiegen, der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten liegt nun bei 11,2 %.

Telearbeit

Die Neufassung der Telearbeitsrichtlinien im vorvergangenen Berichtszeitraum hatte bereits zu einer signifikanten Erhöhung der Inanspruchnahme geführt. Diese ist bis zum 31.12.18 erneut deutlich angestiegen: bei den Frauen um 145 auf 455, bei den Männern um 59 auf 158. Der Männeranteil an Telearbeitsplätzen ist damit nur moderat um 2 % auf 26 % angewachsen.

Besondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeittätige haben den gleichen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen wie Vollzeitkräfte. Mitarbeitende in der Elternzeit oder Beurlaubung können ebenfalls bereits vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz an Fortbildungen teilnehmen, um so einerseits ihren Wiedereinstieg zu erleichtern und andererseits Zeitprobleme nach der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit zu minimieren. Es kann während der Elternzeit und Beurlaubung ein Newsletter des Personal- und Organisationsamtes abonniert werden, der über allgemeine Änderungen und über angebotene Fortbildungen informiert.

4. Frauenförderung in der Personalentwicklung

4.1 Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen

Im gesamten Berichtszeitraum sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Interessent/innen bei der Belegung von Fortbildungsplätzen berücksichtigt worden. Die Regelung des Frauenförderplans, dass Fortbildungsanträge für nicht fachbezogene Fortbildungen direkt in Kopie dem Personalamt zuzuleiten sind, hat sich bewährt. Etwaige Verzögerungen auf dem Dienstweg können so nicht die Teilnahme an einer Fortbildung zur persönlichen Weiterentwicklung verhindern.

4.2 Spezifische Angebote für Frauen

Trotz knapper Mittel im Fortbildungsetat konnten auch in diesem Berichtszeitraum wieder spezifische Seminare für Frauen durchgeführt werden. Sie richteten sich u.a. an Berufsrückkehrerinnen.

Auch Workshops für Frauen wurden wieder durchgeführt, in denen die Teilnehmerinnen sich mit ihrem weiteren Werdegang, ihren persönlichen Möglichkeiten und Chancen auseinandersetzten.

4.3 Angebote zu Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming war regelmäßiger Bestandteil von Nachwuchsführungskräftefortbildungen und weiteren fachübergreifenden Fortbildungsangeboten.

5. Begleitung der Umsetzung des Frauenförderplans und Beratungsangebote der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle wurde bei allen Maßnahmen und Konzepten, die die Personalwirtschaft und -entwicklung sowie Organisationsfragen und –maßnahmen betrafen, einbezogen. Darüber hinaus regte sie einige der durchgeführten Fortbildungsangebote an und führte selbst Angebote durch.

In allen Stellenausschreibungen für Bereiche und Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurde darauf hingewiesen, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Zusätzlich erhielt die Gleichstellungsstelle alle Ausschreibungstexte mit der Möglichkeit der Stellungnahme. In Fällen, in denen nicht ausreichend Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen waren, überprüfte die Gleichstellungsstelle die Vorauswahl und veranlasste ggf. die Einladung weiterer Bewerberinnen. An allen Personalauswahlgesprächen, bei denen sich sowohl Bewerberinnen als auch Bewerber vorstellten, nahm die Gleichstellungsstelle grundsätzlich teil.

Das breite Beratungsangebot der Gleichstellungsstelle wurde auch von vielen Mitarbeiterinnen genutzt. Neben Gesprächen zu persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, zu Bewerbungen, zum Umgang in Teams oder zu Problemen am Arbeitsplatz betrafen die Beratungen vor allem Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.