

## **Stellenplan 2016/2017**

hier: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

### **1. Ausgangssituation**

Der Rat hat am 13.11.2014 den 5. Frauenförderplan (FFP) bis Ende 2017 beschlossen und damit erneut ein Signal gesetzt, dem gesetzlichen Auftrag nach gleichberechtigter beruflicher Teilhabe von Frauen und Männern durch Ziele und Quoten näher zu kommen.

#### **Vier Handlungsfelder prägen den Ratsbeschluss zum FFP**

- Karriereoberhaus und Führungsfunktionen
- Einkommen und Alterssicherung
- Berufsbereiche MINT und Kitas
- Lebensverläufe und Lebensqualität

Für die Analyse des Stellenplans rücken die **Quoten des 5. FFP für Frauen und Männer** in den Blickpunkt. Das Ziel 50% Frauen im Managementbereich stagniert derzeit bei 39% und ist aufgrund zahlreicher Vakanzen (beispielsweise 11, 15, 20) tendenziell rückläufig. In den von Frauen unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen ist eine Zielannäherung bis Ende 2017 ebenfalls nicht durchgängig erkennbar. Hierzu wird auf den jährlichen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes im Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales AVR verwiesen.

Neben einer Stellenvakanz mit Neubesetzung und der damit verbundenen möglichen Beförderung oder Höhergruppierung von Frauen nimmt der Stellenplan mit Stellenneubewertungen einen hohen Einfluss auf das Erreichen der Ziele des Frauenförderplanes. Insofern hat die Gleichstellungsbeauftragte im Vorfeld erneut alle Dezernate auf ihre Führungsverantwortung zur Zielerreichung hingewiesen.

### **2. Geschlechterdifferenzierter Stellenplan**

Unter TOP 1.2 liegt dem AVR ein geschlechterdifferenzierter Bericht über Hebungs- und Abwertungsanträge vor. Der Fokus der Gleichstellungsbeauftragten liegt hier auf den tatsächlich positiven Stellenbewertungen für Frauen und Männer.

#### **2.1 Anträge**

Bei der Stadtverwaltung sind **64%** Frauen und **36%** Männer beschäftigt.

Für den Stellenplan 2016/2017 wurden insgesamt 418 Anträge gestellt. Hiervon sind 354 Stellen besetzt, davon 199 mit Frauen und 155 mit Männern. Dies entspricht einem Geschlechterverhältnis von **56%** zu **44%**.

## 2.2 Ergebnisse

Mit dem vorliegenden Stellenplan profitieren im Sinn einer tatsächlichen Höhergruppierung bzw. Beförderung:

72 Frauen ( 45%, 32 m.D., 23 g.D. 17 h.D.)

89 Männer ( 55%, 20 m.D., 20 g.D., 49 h.D.)

### Mittlerer Dienst:

- Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil 66%.
- Für 111 Frauen (71%) und 46 Männer (29%) wurden Stellenplananträge gestellt.
- Für 32 Frauen (62%) und 20 Männer (38%) gibt es ein positives Ergebnis.
- Nur 29% der Anträge für Frauen wurden gegenüber 43,5% der Anträge für Männer erfolgreich beschieden.

### Kernaussage:

Insgesamt ist das Antragsverhältnis im Sinne der Frauenförderung ein sehr gutes Ergebnis, wengleich die Anzahl der positiven Stellenbewertung nicht dem Frauenanteil im mittleren Dienst entspricht.

### Gehobener Dienst:

- Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil 59%.
- Für 59 Frauen (55%) und 48 Männer (45%) wurden Stellenplananträge gestellt.
- Für 23 Frauen (53%) und 20 Männer (47%) gibt es ein positives Ergebnis.

### Kernaussage:

Das Antragsverhältnis und die Anzahl der positiven Stellenbewertungen entsprechen nicht dem Frauenanteil im gehobenen Dienst.

### Im Fokus: Der höhere Dienst:

- Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 51%.
- Für 29 Frauen (32%) und 61 Männer (68%) wurden Stellenplananträge gestellt.
- Für 17 Frauen (26%) und 49 Männer (74%) gibt es ein positives Ergebnis.

Allerdings sind hiervon 8 Honorar-Notärztinnen und 34 Honorar-Notärzte im Rettungsdienst der Berufsfeuerwehr betroffen.

Ohne diese ergibt sich folgendes Bild:

- Für 21 Frauen (44%) und 27 Männer (56%) wurden Stellenplananträge gestellt.
- Für 9 Frauen (37,5%) und 15 Männer (62,5%) gibt es ein positives Ergebnis.

### Kernaussage:

Auch ohne die Honorar-Notärztinnen und –Notärzte im Rettungsdienst der Berufsfeuerwehr ist das Antragsverhältnis immer noch nicht dem Frauenanteil im höheren Dienst entsprechend. Da bedarf es noch größerer Anstrengung seitens aller Führungskräfte, den Stellenplan deutlicher für die Erreichung der Ziele des 5. Frauenförderplanes für den höheren Dienst zu nutzen.

### **3. Resümee**

Die Gleichstellungsbeauftragte weist darauf hin, dass alleine mit Beschluss des Stellenplanes 2016/2017 die Zielvorgaben aus dem 5. FFP nicht erreicht werden. Es gilt daher bei den aktuellen und anstehenden Neubesetzungen verstärkt das Potenzial von Frauen zu nutzen.

In den kommenden 10 Jahren scheiden rund 4.000 Beschäftigte altersbedingt aus. Bei den Führungskräften sind es knapp 40% und bei den Amtsleitungen sogar fast 50%.

Diese Entwicklung birgt eine Vielzahl von Chancen für Frauen, die aber auch genutzt werden müssen.

Gezeichnet: Engel