

Stellenplan 2018

hier: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Als Gleichstellungsbeauftragte richte ich einen geschlechterdifferenzierten Blick auf den Stellenplan und bewerte ihn vor dem Hintergrund der im 5. Frauenförderplan festgelegten Ziele.

Für die Zielerreichung bestehen zwei Möglichkeiten:

- die Neubesetzung von Stellen oder
- die Neubewertung von Stellen

Für das Management (Führungsebene 1-4 / Dezernats- bis Abteilungsleitung) besteht das Ziel, bis Ende 2018 (Verlängerung des 5. Frauenförderplanes) die Zielmarke von 50 % Frauenanteil zu erreichen.

Mit der Nachbesetzung des Amtes 11 sind zwölf von insgesamt 34 Amtsleitungen weiblich. Hier fehlen zur Zielerreichung noch immer fünf Frauen. Positiv hat sich der Anteil der weiblichen Bürgeramtsleitungen entwickelt. Insgesamt vier Frauen leiten mittlerweile ein Bürgeramt, eine mehr als vorgegeben.

Wir bewegen uns aber mit rund 38 % Frauenanteil im Management auf dünnem Eis. Hier ist die Zielgrade noch länger nicht in Sicht.

Auch mit dem jetzt vorliegenden Stellenplan sind die festgelegten Ziele nicht erreichbar.

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist daher wichtig zu analysieren, **wie Frauen und Männer vom Stellenplan profitieren.**

Im Sinne einer tatsächlichen Höhergruppierung bzw. Beförderung profitieren **155** Beschäftigte.

93 Frauen (60%)

62 Männer (40%)

Ein differenzierter Blick auf die **einzelnen Laufbahnen** zeigt:

Im m.D. wurden Anträge für 98 Frauen (das sind 63%) und 57 Männer gestellt. Das ist besonders für den mittleren Dienst ein gutes Ergebnis bei einem Frauenanteil von insgesamt 64%.

Im Ergebnis profitieren 45 Frauen und 26 Männer vom Stellenplan. Das entspricht mit 63 % bis auf einen Prozentpunkt dem Frauenanteil im m.D.

Im gehobenen Dienst liegt das Antragsverhalten erfreulicherweise mit 65% über dem dort vertretenen Frauenanteil von 61%. Jedoch wurden davon lediglich 31% positiv beschieden (zum Vergleich bei Männern: Antragsquote: 35%; positiv beschieden: 38%).

Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil mittlerweile 54%, was ein sehr erfreuliches Ergebnis ist. Im höheren Dienst gibt es aber gerade in den oberen Laufbahn- und Entgeltgruppen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Daher liegt in **Bezug auf dem Stellenplan** mein Fokus auch verstärkt auf dem h.D..

Insgesamt wurden für 21 Frauen (38%) und 34 Männer (62%) Anträge gestellt. Im Ergebnis profitieren sieben Frauen gegenüber neun Männern vom Stellenplan im h.D.. Das sind 44 % - und das reicht leider immer noch nicht für eine Annäherung an die Ziele des FFP!

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Mit Blick auf die festgelegte Quote des 5. FFP bis Ende 2017 bleibt festzustellen, dass diese mit dem Stellenplan nicht erreicht werden können. Mit Ratsbeschluss vom 28.09.2017 wurde der 5. FFP um ein Jahr verlängert. Alle können / sollten dies als Chance begreifen, besonders die aktuellen und anstehenden Vakanzen im Sinne der Frauenförderung **verstärkt** bis Ende 2018 zu nutzen. So können gemeinsam die Ziele des FFP -zumindest- annähernd erreicht werden.