

Die Gleichstellungsbeauftragte

20.09.2018

### **Stellenplan 2019**

hier: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Als Gleichstellungsbeauftragte richte ich einen geschlechterdifferenzierten Blick auf den Stellenplan und bewerte ihn vor dem Hintergrund der im 5. Frauenförderplan, der um ein Jahr bis Ende 2018 verlängert wurde, 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 dieses Jahres die Zielmarke von 50 % Frauenanteil zu erreichen.

Dieses Ziel wird auch mit dem jetzt vorliegenden Stellenplan nicht erreicht. Der Frauenanteil im Management beträgt aktuell 39 %. So sind beispielsweise von den 38 Amtsleitungen nur 12 mit einer Frau besetzt. Hier fehlen demnach sieben Frauen.

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

Im Sinne einer tatsächlichen Höhergruppierung bzw. Beförderung profitieren 511 Beschäftigte.

318 Frauen (62 %)

193 Männer (38 %)

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

In der Laufbahngruppe 1 wurden Anträge für 121 Frauen (das sind 53 %) und 108 Männer gestellt. Im Ergebnis profitieren 91 Frauen und 97 Männer vom Stellenplan.

Das entspricht mit 48 % nicht annähernd dem Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1 von 62 %.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt bis A 13 (gehobener Dienst) liegt das Antragsverhalten erfreulicherweise mit 71 % über dem dort vertretenen Frauenanteil von 60 %. Davon wurden 76 % positiv beschieden (zum Vergleich bei Männern: Antragsquote: 29 %; positiv beschieden: 72 %).

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (höherer Dienst) beträgt der Frauenanteil 53 %, was ein sehr erfreuliches Ergebnis ist. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gibt es aber gerade in den oberen Laufbahn- und Entgeltgruppen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Daher liegt in **Bezug auf den Stellenplan** mein Fokus auch verstärkt auf die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Insgesamt wurden für 29 Frauen (47 %) und 33 Männer (53 %) Anträge gestellt. Im Ergebnis profitieren 11 Frauen gegenüber 10 Männern vom Stellenplan in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Ein ausgewogenes Ergebnis (52 %) – das immer noch nicht für eine Annäherung an die Ziele des 5. FFP ausreicht!

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Mit Blick auf die festgelegten Quoten des 5. FFP bis Ende 2018 bleibt festzustellen, dass diese mit dem Stellenplan nicht erreicht werden. Nach wie vor gilt es, alle Kräfte zu bündeln und die aktuellen und anstehenden Vakanzen im Sinne der Frauenförderung **verstärkt** in den kommenden Jahren zu nutzen.