

Die Gleichstellungsbeauftragte

11.09.2019

Stellenplan 2020/2021

hier: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

I/1 richtet einen geschlechterdifferenzierten Blick auf den Stellenplan und bewertet ihn vor dem Hintergrund des 1. Gleichstellungsplanes, der am 18.12.2018 vom Rat beschlossen worden ist.

Für die Erreichung der Zielwerte bis 2023 bestehen zwei Möglichkeiten:

- die Neubesetzung von Stellen oder
- die Neubewertung von Stellen

Unter Berücksichtigung bestehender Vakanzen und der aktuellen Prognosen zur Fluktuation, Demografie und Personalakquise wurde als Zielmarke 50 % Frauenanteil in Führungspositionen festgelegt. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen im städtischen Stammpersonal beträgt demnach 46 %. Hierbei wurden die Führungsebenen 1-5 berücksichtigt (Dezernatsleitung bis hin zur Sachgebietsleitung).

Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Management-Bereich der Führungsebene 1-3 (u.a. Dezernatsleitung, Amtsleitung, Bürgeramtsleitung, Leitung eigenbetriebsähnlicher Einrichtung, Leitung Punktdienststelle).

Danach liegt der Anteil an weiblichen Führungskräften bei lediglich 36 %. Es bleibt festzustellen, dass gerade in den höheren Führungsebenen der Frauenanteil seit Jahren unterrepräsentiert ist und stagniert.

So sind beispielsweise **11** von insgesamt **37** Amtsleitungen weiblich (Stand vom 31.08.2019). Hier fehlen zur Zielerreichung noch immer **5,5** Frauen.

Das städtische Stammpersonal verteilt sich mit Stand 31.08.2019 wie folgt:

Stammpersonal zum 31.08.2019				
	Laufbahn			
Geschlecht	LBGr. 1	LBGr. 2.1	LBGr. 2.2	Gesamtergebnis
Frauen	6.398 (61,4%)	3.859 (61,1%)	636 (54,1%)	10.893 (60,8%)
Männer	4.019 (38,6%)	2.460 (38,9%)	540 (45,9%)	7.019 (39,2%)
Gesamtergebnis	10.417	6.319	1.176	17.912

Aus Sicht von I/1 ist wichtig zu analysieren, wie Frauen und Männer vom Stellenplan im Sinne einer **Höherbewertung bzw. Beförderung** profitieren.

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

	Anträge	Antragsquote	pos. Ergebnis (Höherbewertung / Beförderung)	Verhältnis zu Anträgen	pos. Ergebnis (Verhältnis Frauen zu Männern)
LBGr. 1					
Frauen	101,79	65,3%	71,5	70,2%	72,6%
Männer	54	34,7%	27	50%	27,4%
Gesamt	155,79		98,5		
LBGr. 2.1					
Frauen	90,5	50,4%	43	47,5%	55,8%
Männer	89	49,6%	34	38,2%	44,2%
Gesamt	179,5		77		
LBGr. 2.2					
Frauen	38,5	39,9%	22	57,1%	44,9%
Männer	58	60,1%	27	46,6%	55,1%
Gesamt	96,5		49		

Im Sinne einer tatsächlichen Höhergruppierung bzw. Beförderung profitieren insgesamt **224,5** Beschäftigte:

136,5 Frauen (**61** %)

88 Männer (**39** %)

In der Laufbahngruppe 1 profitieren 72,6 % der weiblichen Beschäftigten vom Stellenplan. Dies ist für den mittleren Dienst ein sehr gutes Ergebnis bei einem Frauenanteil von 61,4 %.

In der Laufbahngruppe 2.1 liegt das Antragsverhalten mit 50,4 % deutlich niedriger als im Vorjahr, jedoch wurden erfreulicherweise 47,5 % positiv beschieden.

Auffällig ist, dass in der Laufbahngruppe 2.2 die Antragsquote bei den Männern mit über 60% deutlich über der Antragsquote der Frauen mit knapp 40 % liegt. Im Ergebnis profitieren Männer im Verhältnis zu Frauen mit 55,1 % ebenfalls deutlich mehr vom aktuell vorliegenden Stellenplan. Dies ist im Hinblick auf einen Frauenanteil von 54,1 % im höheren Dienst und auf die seit Jahren bestehenden Unterrepräsentanzen kein zufriedenstellendes Ergebnis.

Für alle Akteure gilt, die kurz-, mittel- und auch langfristig anstehenden Vakanzen zu überprüfen und diese zur Zielerreichung des Gleichstellungsplanes im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern zu nutzen. Ebenso sollte die im Herbst 2018 neu eingerichtete Stellenbewertungskommission, an der I/1 beteiligt ist, das Ziel der Geschlechterparität auf allen Ebenen stets in den Blick nehmen. Zudem sind die im neuen Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen, wie z.B. die gezielte Zulassung von mehr Frauen oder Männern, die Ausschreibung vakanter Stellen als Beförderungsstellen oder der Ausbau von Führen in Teilzeit, verstärkt dazu zu nutzen, die bis 2023 deklarierten Zielwerte zu erreichen.