

## **Stellenplan 2010/2011**

### **hier: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten**

#### **1. Ausgangslage**

Der Rat hat am 24.04.2008 den Frauenförderplan (FFP) bis 2010 beschlossen. Damit hat sich die Stadt verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern sowie die Unterrepräsentanz in verschiedenen Bereichen abzubauen.

Kernziele bis Ende 2010 sind

- 50 % Frauen in Führungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils in der Managementebene
- Frauenförderung in unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen

Festzustellen ist, dass mit dem Instrument Stellenplan über „Neubewertungen von Stellen“ erheblicher Einfluss auf die Ziele des FFP (Unterrepräsentanz in bestimmten Besoldungs- und Entgeltgruppen) genommen werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat hierauf alle Dezernate vor Beantragung ihrer Stellenplananträge hin gewiesen, da die Einhaltung der Zielwerte in der dezentralen Verantwortung aller Führungskräfte (top down ab OB) liegt.

Unter diesen Aspekten bedarf der Stellenplan bezüglich der Stellenneubewertungen im Sinne von § 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) einer kritischen Betrachtung.

Im Fokus steht der höhere Dienst. Dies ist auch erforderlich aufgrund der aktuellen politischen und medialen Diskussion zur Einführung von Frauenquoten in Unternehmen bis hin zu Aufsichtsräten.

## 2. Gleichstellungsrelevante Analyse der Neubewertungen des Stellenplanes

### 2.1 Antragsverfahren Beamtinnen und Beamte

Insgesamt sind 52 % Beamte und 48 % Beamtinnen bei der Stadt Köln beschäftigt. Ausgehend von einer Gesamtzahl von 332 Anträgen wurden **64,5 % für Männer** (214) und **35,5 % für Frauen** (118) gestellt.

Hierdurch wird deutlich, dass das Antragsverhältnis nicht ausgeglichen ist.

Unabhängig davon ist erkennbar, dass viele Stellenaufwertungen nicht über ein formales Antragsverfahren erfolgt sind. Ebenso führen unterjährige Organisationsmaßnahmen zu Sollbestandsveränderungen = Veränderungen des Stellenwertes mit Auswirkungen auf den Stellenplan.

### 2.2 Arbeitsplatzüberprüfungen Beamtinnen/Beamte

Es ist festzustellen, dass bei der Gesamtzahl der Beamtinnen im Verfahren deutlich mehr Interviews und analytische Bewertungen erfolgt sind, als bei Männern. Von allen Überprüfungen per Interview (86) wurden in 38 % der Fälle Männer (33), und in 62 % der Fälle Frauen (53) befragt. Bei den analytischen Bewertungen (102) entfielen 41% auf Männer (42) und 59 % auf Frauen (60).

Bei den Ergebnissen für die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes wurden von 12 Neubewertungen in Folge von Höherbewertungsanträgen bei 8 Männern und 4 Frauen ein Interview geführt. Sechs dieser Beamten kommen von den AWB und den Kliniken, nur zwei aus der Kernverwaltung.

Stellenaufwertungen ohne örtliche Arbeitsplatzüberprüfung: 11 Männer, eine Frau.

### 2.3 Analyse Höherer Dienst (Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte)

Im höheren Dienst ergibt sich ein Beschäftigungsverhältnis von 56 % (504) Männern und 44 % (395) Frauen.

Mit 47 Anträgen für Männer (9,3 %) und 25 Anträgen für Frauen (6,3 %) sind überproportional viele Anträge für Männer gestellt.

Von den 47 Anträgen ergeben sich 27 positive Bewertungen (57 %), bei Frauen von 25 Anträgen 15 positive (60 %).

Im Ergebnis ergibt sich für die Neubewertung in den unterrepräsentieren Bereichen folgendes Bild:

**Beamtinnen und Beamte**

<b>Beförderungen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
B 3	Dez. I, 37	
A 16	Dez. I, 12 Dez.I, 37	
A 15	Dez. I, 37 Dez. II, 20 Dez. V/03 Dez. V, 57	
A 14	Dez. OB, 14 Dez. OB, 14 Dez. I, 37 Dez. V/03 Dez. V/03 Dez. V/03 Dez. V, 50 Dez.VII, 44	Dez. I, 32
A 13 h. D.	Dez. I, 11 Dez. IV/40 Dez. V/03 Dez. V/04	Dez. I,02 Dez. I, 12 Dez. III, 80 Dez. V/04
<b>Summe</b>	<b>19</b>	<b>5</b>

**Beschäftigte**

<b>Neubewertungen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
E 14	Dez. OB, 15 Dez. IV, 5110	Dez. I,32 Dez.II, 20 Dez. VII, 4515
E 15	Dez. VII, 4512 Dez. I, 37 Dez. I, 37	Dez. I, 37 Dez. VII, 4513
E 15 Ü (bisher VGr. I BAT)	Dez. OB, 15 Dez. VII, 4520 Dez. VII, 4522	
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

Als **Kernaussage** für die unterrepräsentierten Bereiche des höheren Dienst ist festzuhalten, dass es **37 Beförderungen /Höhergruppierungen** (einschließlich Aufstieg g.D. / h.D). geben wird.

Davon **27** zugunsten von **Männern** und **10** zugunsten von **Frauen**.

Dies ist im Sinne der Frauenförderung nicht Ziel führend!

### 3. **Resümee**

Die Gleichstellungsbeauftragte weist aufgrund dieser Analyse darauf hin, dass mit dem Stellenplan die Zielwerte des Frauenförderplanes (FFP) gefährdet sind.

Nach § 6 Abs. 5 LGG sind durch die Verantwortlichen ergänzende Maßnahmen zu ergreifen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele nicht erreicht werden.

Gez. Kronenberg