

Die Gleichstellungsbeauftragte

05.09.2022

Stellenplan 2023-2024

hier: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

03 richtet einen geschlechterdifferenzierten Blick auf den Stellenplan und bewertet ihn vor dem Hintergrund des 1. Gleichstellungsplanes für 2019 - 2023, der am 18.12.2018 vom Rat beschlossen worden ist. Die zu Grunde liegenden Daten wurden durch das Personal- und Verwaltungsmanagement mit Stichtag 31.7.2022 zur Verfügung gestellt.

Für die Erreichung der Ziele 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 im 1. Gleichstellungsplan als Zielmarke 50 % Frauenanteil in Führungspositionen festgelegt.

Auf den Ebenen 1-5 (Dezernatsleitung bis Sachgruppenleitung) ist im Gesamtergebnis dieses Ziel erreicht worden.

Besondere Beachtung bei der Betrachtung von Leitungspositionen gilt dem Management-Bereich der Führungsebene 1-3 (u.a. Dezernatsleitung, Amtsleitung, Bürgeramtsleitung, Leitung eigenbetriebsähnlicher Einrichtung, Leitung Punktdienststelle). Hier ist gesamtstädtisch eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Mit den aktuellen Personalentscheidungen und der damit verbundenen Neubesetzung von Amtsleitungsstellen wird im Laufe des 4. Jahresquartals die Zielmarke von 50 % erstmalig überschritten.

Nach einer Auswertung des Personalbestands verteilt sich das städtische Gesamtpersonal wie folgt:

Laufbahn/Geschlecht	weiblich	männlich	Gesamtergebnis
Laufbahngruppe 1	8.111 (62,6 %)	4.841 (37,4 %)	12.952
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4.339 (62,0 %)	2.657 (38,0 %)	6.996
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	781 (56,8 %)	593 (43,2 %)	1.374
Gesamtergebnis	13.231 (62,1 %)	8.091 (37,9 %)	21.322

Erläuterungen zu den Laufbahngruppen:

Laufbahngruppe 1: E1 bis E9a, A6 bis A9_12AZ, S2 bis S11a

Laufbahngruppe 2.1: E9b bis E13, A9_21 bis A13_21, S11b bis S18

Laufbahngruppe 2.2: E13 bis E15 sowie AT, A13_22 bis B11

Im Sinne eines geschlechtergerechten Umgangs bei **Höherbewertungen bzw. Beförderungen** ist es wichtig zu analysieren, wie Frauen und Männer vom Stellenplan diesbezüglich profitieren. Hinweis: Die Übersicht bezieht sich auf Stellenplananträge. Sie umfasst nicht alle Stellenneubewertungen.

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

Laufbahn/ Besetzung	Anträge gerundet Höher- bewertung/ Beförderung	Antragsquote	positives Ergebnis gerundet Höher- bewertung/ Beförderung	Verhältnis zu Anträgen	positives Ergebnis (Verhältnis Frauen zu Männern)
LBGr. 1					
Frauen	115	48,3 %	81	70,4 %	56,3 %
Männer	98	41,2 %	63	64,3 %	43,7 %
NN	25	10,5 %	21	84,0 %	
Gesamt	238	100,0 %	165	69,3 %	
LBGr. 2.1					
Frauen	92	51,1 %	21	22,8 %	34,4 %
Männer	71	39,4 %	40	56,3 %	65,6 %
NN	17	9,5 %	10	58,8 %	
Gesamt	180	100,0 %	71	39,4 %	
LBGr. 2.2					
Frauen	14	50,0 %	7	50,0 %	58,3 %
Männer	12	42,9 %	5	41,7 %	41,7 %
NN	2	7,1 %	1	50,0 %	
Gesamt	28	100,0 %	13	46,4 %	

Erläuterungen zu den Laufbahngruppen: s.o.

Im Sinne einer tatsächlichen Höhergruppierung bzw. Beförderung nach Antragstellung profitieren insgesamt **217** Beschäftigte, davon

109 Frauen (**50,2 %**)

108 Männer (**49,8 %**)

Dieses Verhältnis hat sich im Vergleich zum letzten Jahr zu Gunsten der Männer um 6 Prozentpunkte angeglichen.

In der Laufbahngruppe 1 liegt der Frauenanteil bei 62,6 %. Im Vergleich profitieren vom vorliegenden Stellenplan 56,3 % der weiblichen Beschäftigten und 43,7 % der männlichen Beschäftigten. Der Anteil weiblicher Beschäftigte lag im vergangenen Jahr um rund 6 Prozentpunkte höher und entsprach damit eher dem Anteil an der Laufbahngruppe insgesamt, er ist aber aktuell weiterhin als zufriedenstellend zu werten. Mit Blick auf die in der Laufbahngruppe 1 angesiedelten Hauswirtschaftlichen Kräfte in den Kölner

Kindertagesstätten gilt es als positiv hervorzuheben, dass nach Beschluss der Stellenbewertungskommission die Besoldung von E1 auf E2 angehoben wurde.

In der Laufbahngruppe 2.1 ergibt sich ein auffälliges Ungleichgewicht. Bei einem Frauenanteil von 62 % und einer Antragsquote von 51,1 %, wurden von den 92 Anträgen, die mit weiblich besetzten Stellen verbunden sind, nur 21 positiv im Sinne einer Höherbewertung oder Beförderung entschieden. Dies entspricht im Vergleich zum letzten Stellenplan einem Rückgang von rund 21 Prozentpunkten auf 22,8 %. Im Verhältnis profitieren somit 34,4 % Frauen und 65,6 % Männer in der Laufbahngruppe 2.1. von einer Höhergruppierung bzw. Beförderung nach Antragstellung.

In der Laufbahngruppe 2.2 profitieren Männer zu 41,7 % und Frauen zu 58,3 % vom aktuellen Stellenplan. Dies entspricht annähernd dem geschlechterspezifischen Anteil in der Laufbahngruppe.

In der Gesamtbetrachtung lässt sich feststellen, dass bei Führungspositionen in der Stadtverwaltung positive Entwicklungen im Sinne der geschlechterparitätischen Besetzung von Stellen zu verzeichnen sind. Hier zeigt sich, dass die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan greifen. Mit Blick auf die Laufbahngruppe 2.1 gilt es bei künftigen Antragsverfahren ein besonderes Augenmerk zu legen und im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern bezüglich der weiblich besetzten Stellen nach Möglichkeit nachzusteuern.

Für alle Akteur*innen gilt weiterhin, 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.