

Landeshauptstadt Stuttgart
Der Oberbürgermeister
GZ: OB 0500-13

Stuttgart, 02.08.2011

Stellungnahme zum Antrag

Stadträtinnen/Stadträte – Fraktionen

Dr. Blind Roswitha (SPD), Can Ergun (SPD), Fischer Silvia (Bündnis 90/Die Grünen), Küstler Ulrike (SÖS und LINKE), von Stein Rose (FDP)

Datum

12.04.2011

Betreff

Die Stadtverwaltung ist weiblich - richtig und falsch zugleich

Anlagen

Text der Anfragen/ der Anträge

Beantwortung:

Aufgrund der detaillierten Darstellung des Sachverhalts erfolgt die Beantwortung in schriftlicher Form. Darüber hinaus wird die Stellungnahme wie beantragt in der nächsten Sitzung des Beirats für Gleichstellungsfragen vorgestellt.

Bereits heute lässt die Datenerhebung mittels des städtischen Personaldatenverwaltungsprogramms PWES zahlreiche Auswertungen zu, die Aussagen über die Chancen bzw. den Anteil von Frauen in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ermöglichen. So werden im Personalkennzahlenbericht der Jahresprogramme der Ämter und Eigenbetriebe derartige Auswertungen veröffentlicht.

Allerdings können über diese Auswertungen hinaus bei Bedarf selbstverständlich weitere erfolgen. Ebenso können die bisherigen Tabellen und Graphiken ergänzt werden. Es ist daher vorgesehen, derartige Erweiterungen in den Personalbericht 2010, der nach der Sommerpause erscheinen wird, einzuarbeiten.

Wenn es um Anteile von Frauen in besonders verantwortungsvollen Positionen geht, ist zu unterscheiden, ob es sich dabei um

1. Frauen in **Führungspositionen**¹ oder um
2. Frauen in **höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen**, z. B. ab A 13 h. D. bzw. EG 13 handelt.

¹ Nach der städtischen Definition ist Führungskraft, wer Personalverantwortung für Mitarbeiter/-innen hat, Organisationsziele festlegt und Ergebnisse für die Zielerreichung formuliert sowie Führungsentscheidungen trifft. Führungskraft ist, wer Fach- und Dienstaufsicht hat.

Eine Führungsposition ist nicht zwangsläufig an eine höher dotierte Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe ab A 13 h. D. / EG 13 gekoppelt und umgekehrt.

In der Stadtverwaltung Stuttgart (in allen Ämtern und Eigenbetrieben ohne das Klinikum) stellen sich diese unterschiedlichen Frauenanteile wie folgt dar:

Zu 1. Frauenanteil in Führungspositionen

**Abb. 1: Frauenanteil nach Führungsebenen in Prozent
(Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum zum 30.06.2010)**

Führungsebene	Frauenanteil
Erste Führungsebene (OBM, BM, Referentinnen, Referenten)	27 %
Zweite Führungsebene (Amts-/Geschäftsführungen, Bezirksvorsteher/-innen, Ltg. Stabsabteilungen OBM/BM)	25 %
Dritte Führungsebene (Abteilungsleitungen, Ltg. Stabsabt. Amt)	28 %
Vierte Führungsebene (Dienststellenleitungen, BL Beratung ASD, BL Kita, Bäderleitung)	42 %
Fünfte Führungsebene (Sachgebiets-/Team-/Einrichtungsleitungen)	51 %
Sechste Führungsebene (Sonstige Leitungen)	31 %
Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt	44 %

Diese Darstellungsweise - Anteile der Frauen in Führungspositionen stadtweit untergliedert nach Führungsebenen (z. B. Bürgermeisteramt, Amtsleitungsebene etc.) - wird künftig in den Personalbericht aufgenommen.

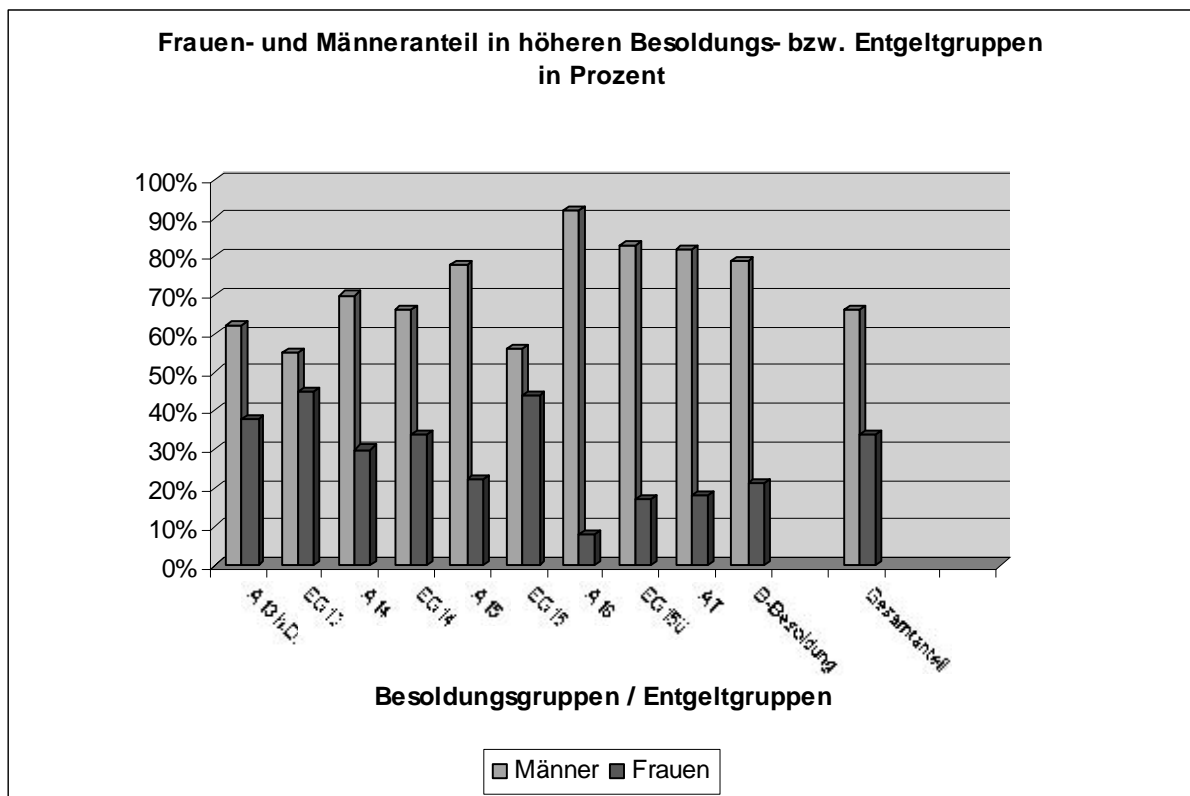
Demgegenüber wurde bislang der Frauenanteil je Amt bzw. Eigenbetrieb und die jeweilige Frauenquote bei Führungspositionen bereits dargestellt (siehe S. 26 und 27 im o. g. Jahresprogramm). Aus diesen Zahlen ist zum einen sehr gut ersichtlich, in welchen Ämtern bzw. Eigenbetrieben eine Über- bzw. Unterrepräsentanz von Männern und Frauen vorhanden ist und zum anderen, in welchem Maße Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl des Personals in Führungspositionen sind. Diese Darstellung soll daher so beibehalten werden.

Zu 2. Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ab A 13 h. D. bzw. EG 13)

Bislang wurde im Personalkennzahlenbericht in absoluten Zahlen dargestellt, wie viele Frauen und Männer in Voll- und Teilzeit insgesamt in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ab A 13 h. D. / EG 13 sind (siehe S. 15 im Jahresprogramm 2010/2011).

Im Personalbericht wird künftig ergänzt, wie die Frauen- und Männeranteile auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen verteilt sind (siehe Abb. 2). Dies dient einer leichteren Auswertung und Vergleichbarkeit der Daten (u. a. für KGMM-Maßnahmen).

Abb. 2: Frauen- und Männeranteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum zum 31.12.2010)



Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ohne Klinikum) bei 34 %.

Zu beachten ist hierbei, dass der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen der Beamtinnen bzw. Beamtinnen mit 27 % deutlich niedriger ist als in den Entgeltgruppen der Beschäftigten mit 41 %. Dies ist damit erklärbar, dass bis in die siebziger Jahre der gehobene Dienst eine typische Männerdomäne war, sich dann bis etwa Mitte der achtziger Jahre der Frauenanteil auf die Hälfte erhöhte und seitdem der Frauenanteil stetig stieg. Heute sind die Hochschulabsolventen im gehobenen Dienst – ebenso in anderen Verwaltungsberufen und noch mehr im Pflegebereich – zu etwa 70 % weiblich.

Im Zusammenhang mit der Tatsache, dass im Beamtenlaufbahnrecht das Erlangen jeder nächsthöheren Besoldungsgruppe mit Wartezeiten verbunden ist, und unter Berücksichtigung von oftmals langjährigen Beurlaubungszeiten von Frauen, sind bislang wesentlich mehr Männer als Frauen in höhere Besoldungsgruppen aufgestiegen.

Bei den Beschäftigten sieht die Situation etwas anders aus. Da dort keine laufbahnrechtlichen Wartezeiten zu erfüllen sind, finden sich hier anteilmäßig mehr und auch jüngere Frauen in höheren Entgeltgruppen.

Abb. 3: Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ab A 13 h.D. bzw. EG 13) nach Altersgruppen in Prozent (Ämter und Eigenbetriebe ohne Klinikum zum 31.12.2010)

Altersgruppe	Beamtinnen*	Beschäftigte**
bis 40 Jahre	11 %	30 %
41 – 50 Jahre	44 %	35 %
51 – 60 Jahre	42 %	32 %
61 Jahre und älter	3 %	3 %

* Von den 27 % Frauen in der Beamtengruppe ab A 13 h. D. befinden sich
 - 11 % in der Alterskohorte bis 40 Jahre,
 - 44 % in der Alterskohorte zwischen 41 und 50 Jahren
 - etc.

** Von den 41 % Frauen unter den Beschäftigten ab EG 13 befinden sich
 - 30 % in der Alterskohorte bis 40 Jahre,
 - 35 % in der Alterskohorte zwischen 41 und 50 Jahren
 - etc.

Entwicklungsprognosen

Was die künftigen Entwicklungen der Frauenanteile sowohl bei Führungspositionen als auch bei Positionen in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen betrifft, so kann davon ausgegangen werden, dass sich diese aufgrund der oben beschriebenen Entwicklungen weiter erhöhen werden. So hat sich beispielsweise zwischen 2006 bis 2010 die Zahl der Amtsleiterinnen von 7 auf 13 erhöht. Bei den Abteilungsleiterinnen ist für diese Zeit eine Steigerung von 23 auf 41 und bei den Sachgebietsleiterinnen ein Zuwachs von 80 auf 97 zu verzeichnen.

Das seit 01.01.2011 geltende Dienstrechtsreformgesetz mit erheblichen Wartezeitverkürzungen ermöglicht künftig ein zügigeres Aufsteigen für Beamtinnen und Beamte.

Ein neu erarbeitetes Konzept zur Erleichterung von Führung in Teilzeit soll unter anderem dazu beitragen, insbesondere auch Frauen mit Familie vermehrt Führung in Teilzeit zu ermöglichen.

Ebenso tragen Personalentwicklungsmaßnahmen und –programme, wie z. B. das Qualifizierungsprogramm für künftige Führungskräfte PROFIL dazu bei, dass v. a. auch Frauen ihre Chancen in Bewerbungsverfahren erhöhen können.

Zu beachten ist allerdings, dass bei allen Stellenbesetzungsverfahren der Grundsatz nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (Eignung, Befähigung und Leistung) gilt. Daher kommt es darauf an, in allen Bereichen und Ebenen Frauen zu motivieren, sich auf frei werdende Führungspositionen oder Positionen in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zu bewerben.

Dr. Wolfgang Schuster

Verteiler
<Verteiler>