

## **Stellenplan 2010**

### **Stellungnahme des Referats für Gleichstellung und Frauenbelange (OB-3)**

Im Stellenplan 2010 und dem als Anlage 1 beigefügten Bericht erfolgt eine detaillierte und geschlechterdifferenzierte Darstellung der Personalstruktur.

Diese erstmals im Bereich der Personalentwicklung zu verzeichnende Darstellungsweise wird ausdrücklich von der Gleichstellungsbeauftragten begrüßt, bietet sie doch eine solide Basis

- für die geschlechterdifferenzierte Analyse personalwirtschaftlicher Maßnahmen aller Art und die daraus abzuleitende Entwicklung von entsprechenden Handlungsbedarfen (dazu s.a. DS-Nr. 09-1907, S. 2, "Gender-Prüfung"),
- für eine detailliertere Berichterstattung zum Frauenförderplan, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

#### **1. Generelles zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Frauenförderplans der Stadt Duisburg vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung**

Grundsätzlich darf der Zwang zur weiteren Intensivierung der Haushaltskonsolidierung, d. h. zur weiteren Senkung der Personalkosten (s. „Grundsätzliche Anmerkungen zum Stellenplan 2010“ (S. 3)) nicht dazu führen, dass ein Geschlecht überproportional von den Einsparungen betroffen ist und dass damit die Grundsätze und Ziele des Frauenförderplans bzw. des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) konterkariert würden.

Dies betrifft insbesondere

- diejenigen Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen,
- den Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen sowie
- den Frauenanteil in Bereichen, in den Frauen eklatant unterrepräsentiert sind.

***Dieser Aspekt ist künftig im Kontext der Berichterstattung zum Frauenförderplan darzulegen und zu bewerten; ggf. sind entsprechende Konzepte zu entwickeln.***

#### **Prioritärer Handlungsbedarf**

Auf der Basis der im Personalstrukturbericht vorgelegten Daten ergibt sich unmittelbarer und prioritär Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

## 2. Feuerwehr

99,6 % Männeranteil bei der Feuerwehr (s. Personalstrukturbericht, S. 8, Tabelle „Anzahl der Beschäftigten nach Aufgabenbereichen“) stellt vor dem Hintergrund der o.g. rechtlichen Grundlagen einen Zustand frauenspezifischer Diskriminierung dar, der nicht zu tolerieren ist.

Wie in den „Grundsätzlichen Anmerkungen zum Stellenplan 2010“ (S. 3) ausgeführt, sind auf Grund der zu erwartenden Arbeitszeitreduzierungen im feuerwehrtechnischen Dienst (derzeit 48 Std./W.) Erhöhungen des Stellensolls, d. h. Neueinstellungen zu erwarten, um die Anforderungen des Brandschutzbedarfsplans auch weiterhin erfüllen zu können.

***Hier ergibt sich aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten die Forderung an die Feuerwehr, bei künftigen Neueinstellungen konsequent die Ziele des Frauenförderplans umzusetzen.***

Zur Personalfindung ist die Feuerwehr gefordert, entsprechende Konzepte zur Personalrekrutierung zu entwickeln und auch umzusetzen. Als ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung sind bereits die Einstellung einer Brandmeisteranwärterin (s. Kapitel Ausbildung, S. 25 Personalstrukturbericht) sowie durch Ausrichtung entsprechender Aktivitäten im Kontext des Girls' Days bei der Feuerwehr zu werten.

## 3. Frauen in Führungs- und Leitungspositionen

Im Bericht zum Frauenförderplan (DS 08-2023) ist ausgewiesen, dass der Frauenanteil im Bereich von Führungs- und Leitungspositionen seit 1987 insgesamt (S. 49 f.) und insbesondere auf den Ebenen der Abteilungs-, Sachgebiets- und Arbeitsgruppen (s. S. 7) durchweg gesteigert werden konnte. Der Anteil von Frauen im Bereich der Amts- und Institutsleitungen stagnierte allerdings von 2000 bis 2004 auf gleichbleibend niedrigem Niveau (= ca. 14 % aller Amts- bzw. Institutsleitungen, s. S. 7 f.)

Eine realistische Chance zur Herbeiführung eines Paradigmenwechsels in Richtung Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Amts- und Institutsleitungen bei der Stadt Duisburg ist die im Personalstrukturbericht aufgezeigte hohe Fluktuation im Bereich der Führungskräfte von 2009 bis 2027.

***Zur Erzielung eines zeitgemäßen Frauenanteils auch Bereich der Leitungs- und Führungspositionen sind die Gesetzesvorgaben lt. Landesgleichstellungsgesetz künftig von der Gesamtverwaltung ausnahmslos und konsequent umzusetzen.***

An prioritären Maßnahmen sind hier zu nennen:

bezogen auf alle Personalverantwortlichen

die ausnahmslose Orientierung an § 8 Abs. 1 LGG, d.h. Ausschreibungspflicht ALLER freiwerdenden Stellen;

bezogen auf die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

die konsequente Wahrnehmung ihrer Beanstandungspflicht bzw. ihres „Widerspruchsrechts“ lt. § 19 LGG.

gez. Doris Freer