

120-20-120

Frauen in Führungspositionen
Anfrage der Stadtratsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen vom 04.06.2014 (Anlage 1)

I. Gutachten

1. Rechtlicher Hintergrund

Die Bundesregierung setzt sich seit geraumer Zeit auch in den Koalitionsverträgen das Ziel, den Frauenanteil an Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Die Vorgabe einer Quote hat sich jedoch bis heute politisch nicht realisieren lassen.

Die Stadt Nürnberg hat beim Auswahlverfahren für die Besetzung ihrer Stellen unterschiedliche rechtlichen Vorgaben zu beachten, die alle auf die beiden Grundsätze **Chancengleichheit** und **Bestenauslese** abzielen (vgl. Anlage 2). Unter Berücksichtigung dieser gesetzlichen Vorgaben ist im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens die beste Bewerberin bzw. der beste Bewerber für die jeweils ausgeschriebene Stelle ausfindig zu machen. Die Auswahlentscheidung muss sowohl einer möglichen gerichtlichen Überprüfung standhalten sowie zugleich im Interesse der Stadt und der Bürgerinnen und Bürger zu einer bestmöglichen Besetzung der jeweiligen Funktion führen.

2. Standards für Stellenbesetzungen bei der Stadt Nürnberg

Bereits in der Stellenausschreibung weist die Stadt Nürnberg seit Jahren und in Abstimmung mit FB und GSBV darauf hin, dass **Chancengleichheit die Grundlage unserer Personalarbeit ist**. Weitere Informationen zu diesem städtischen personalwirtschaftlichen Grundsatz finden sich im Internet unter stellenmarkt.nuernberg.de. Hierauf wird in jeder internen wie externen Stellenausschreibung hingewiesen.

Auch während des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens wird von PA, nicht zuletzt aus Gründen der Rechtssicherheit, auf größtmögliche Transparenz geachtet:

Die nach Ablauf der Bewerbungsfrist erstellte Liste der Bewerberinnen und Bewerber wird der Fachdienststelle/dem Geschäftsbereich zugeleitet. Parallel dazu wird die Liste der Bewerberinnen und Bewerber auch der örtlichen Personalvertretung bzw. dem GPR zugeleitet, ausgenommen sind nach Art. 78 Abs. 1 Nr. 1 BayPVG Stellen der BGr. A 16 BayBesG und entsprechend dotierte Stellen für Tarifbeschäftigte. Soweit schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber aufgetreten sind, wird die Liste auch der Schwerbehindertenvertretung zugesandt. Außerdem gehört es zum städtischen Standard, Fb die Liste der Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung zu stellen.

Zu den im Rahmen des Auswahlverfahrens geführten Vor- oder Informationsgesprächen werden auch die örtlichen Personalvertretungen bzw. der GPR sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung eingeladen. Auch mit Fb wird abgestimmt, ob sie am Vor-/Informationsgespräch teilnehmen können. Gleiches gilt, wenn ein Assessment Center zur Entscheidungsfindung anberaumt ist.

Mit Beschluss des Personal- und Organisationsausschusses vom 09.09.2003 wurden für die herausgehobenen Funktionen der Dienststellen- und Schulleitungen ab 01.01.2004

Assessment Center verbindlich eingeführt. Um eine gewisse „Betriebsblindheit“ bei den Beobachterinnen und Beobachtern zu vermeiden, wird stets darauf geachtet, dass grundsätzlich auch eine externe Beobachterin/ein externer Beobachter mitwirken. Zusätzlich erhält jede Stadtratsfraktion die Möglichkeit, eine Vertreterin oder einen Vertreter als sog. stille Beobachterin/stillen Beobachter am Assessment Center teilnehmen zu lassen.

Soweit der Stadtrat sich bzw. dem Personal- und Organisationsausschuss die Entscheidung über die Stellenbesetzung vorbehalten hat (ab einem Stellenwert der BGr. A 10 bzw. VGr. IVa/ EGr. 10 TVöD), werden die für die Stellenbesetzung maßgeblichen Entscheidungskriterien für die in die engere Auswahl genommenen Bewerberinnen und Bewerber sowie für die vorgeschlagene Bewerberin bzw. den vorgeschlagenen Bewerber im jeweiligen Gutachten dokumentiert. Das Gutachten wird vor der Behandlung im Personal- und Organisationsausschuss das im Rahmen der Mitbestimmung zuvor der örtlichen Personalvertretung bzw. dem GPR und ggf. der GSBV sowie Fb per Abdruck zugeleitet wird.

3. Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg ist sich bezüglich des Themas Frauenförderung seit langem ihrer Vorbildfunktion bewusst und sieht sich in der Verpflichtung, den Frauenanteil in Führungsfunktionen bei der Stadtverwaltung zu erhöhen.

Wie dem im September 2014 aktuell aufgelegten Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ entnommen werden kann, konnte der Anteil von Frauen in Führungspositionen - insbesondere in der Ebene der Dienststellen/Schulleitungen (Leitungsebene 3) sowie der stellvertretenden Dienststellenleitungen (Leitungsebene 3a) deutlich gesteigert werden (vgl. Anlage 3).

Im Vergleich zur Bundesverwaltung (vgl. Anlage 4 – Kernindikatoren der obersten Bundesbehörden 2011) kann die Stadt Nürnberg mittlerweile in allen Leitungsfunktionen auf einen beachtlichen Frauenanteil von 44,65% verweisen. Trotz dieser über die letzten Jahre positiven Entwicklung sind Frauen jedoch in den herausgehobenen Leitungsfunktionen (Dienststellen-/Schulleitungen) mit 31,88% (Stand 31.12.2013) noch unterrepräsentiert.

Mit höheren Leitungsfunktionen wird unverändert vielfach mit einer Anwesenheitskultur mit sehr langen Arbeitszeiten, die oftmals in den frühen Abend hinein reichen, häufigeren Dienstreisen und ständiger Verfügbarkeit assoziiert. Für Personen mit Familienpflichten, und das sind tradiert und unverändert überwiegend die Frauen, sind dies jedoch Faktoren, die für diese unattraktiv bzw. eher abschreckend sind. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Stadt Nürnberg verschiedene Ansätze, die den Frauenanteil in Führungspositionen nachhaltig erhöhen soll.

4. Maßnahmen der Stadt Nürnberg zur Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen

a) Mentoringprogramm für Frauen

Am 15.02.2012 hat der Stadtrat den Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 für die Stadtverwaltung beschlossen. Eine Maßnahme des Gleichstellungsaktionsplans beinhaltet die Konzeption und Durchführung eines Mentoringprogramms für Frauen, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Das Personalamt versteht unter Mentoring ein Personalentwicklungsinstrument, mit der eine Mitarbeiterin (Mentee) durch den persönlichen Kontakt mit einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin/Mentor) in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt wird. Grundlegend ist das berufliche und direkte Vier-Augen-Gespräch zwischen der Mentee und der Mentorin/dem Mentoren.

Hierzu hat das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten ein einjähriges Pilotprojekt erarbeitet, das von einer externen Beraterin begleitet wird. Das Programm richtet sich an Mitarbeiterinnen, die Potential für die Ausübung von Führungspositionen haben und eine Führungsaufgabe anstreben oder bereits Führungsaufgaben wahrnehmen und die nächste Führungsebene erreichen wollen.

Zehn Führungskräfte der Stadt mit langjähriger Führungserfahrung haben sich bereit erklärt, als Mentorin/Mentor jeweils eine Mentee zu betreuen. Hierfür sind monatliche Treffen der Mentorin/des Mentoren und der Mentees vorgesehen. Ausgewählte Qualifizierungsmaßnahmen aus dem Programm der Städteakademie runden das Pilotprojekt ab.

Die Auftaktveranstaltung für das Programm, an dem die Mentorinnen, Mentoren und die Mentees teilnehmen, findet Anfang Oktober 2014 statt. Zuvor finden Ende September getrennte Vorbereitungsworkshops für die Teilnehmerinnen sowie die Mentorinnen und Mentoren statt.

b) Führen in Teilzeit

Führen in Teilzeit war bereits das Schwerpunktthema der Arbeitstagen der Dienststellen- und Schulleitungen im Jahr 2011. Unter der Überschrift „Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin“ wird nun auch im Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 das Ziel formuliert, Rahmenbedingungen zu entwickeln, die Führung in Teilzeit ermöglichen. Zudem sollen die Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit sensibilisiert werden.

Seit November 2012 werden in einer Arbeitsgruppe Rahmenbedingungen zum Führen in Teilzeit erarbeitet. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Amtes für Existenzsicherung und soziale Integration (Sozialamt), des Amtes für Kultur und Freizeit, des Amtes für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste, der Frauenbeauftragten, des Gesamtpersonalrates, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, des Servicebetriebes Öffentlicher Raum Nürnberg und des Personalamtes zusammen. Im Rahmen des Projektes sollen Führungspositionen betrachtet, die maximal mögliche Reduzierung des Aufgabenumfanges des konkreten Arbeitsplatzes festgestellt und das Ergebnis dann in der Stellenausschreibung mitgeteilt werden. Dadurch sollen Teilzeitinteressierte und bereits in Teilzeit Beschäftigte direkter und transparenter angesprochen werden.

Ein weiterer, wichtiger Umsetzungsschritt besteht aus Sicht der Arbeitsgruppe darin, Führungskräfte, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Vorteile des Modells „Führen in Teilzeit“ zu sensibilisieren. Hierzu wird für Ende 2014 ein Workshop für die Verwaltungsleitungen der Dienststellen und Eigenbetriebe durchgeführt.

Eine weitere positive Konsequenz der Diskussion im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans ist, dass Qualifizierungsangebote der Städteakademie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seitdem **auch** vermehrt in Teilzeit konzipiert werden.

c) Projekt Diversity Mainstreaming

Im Rahmen des EU-Programms PROGRESS, das die Mitgliedsstaaten bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen, die sich aus den europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien ergeben, unterstützt, führte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in den Jahren 2011 und 2012 das Projekt "Chancen gleich(heit) prüfen - Diversity Mainstreaming für Verwaltungen" durch. Dabei ging es um die Fragestellung, welche Maßnahmen gut geeignet sind, um Chancengleichheit in und durch Verwaltungen zu fördern.

Die Stadt Nürnberg beteiligte sich an diesem Projekt. Weitere Projektpartner waren die Landesstelle für Chancengleichheit Brandenburg, die Referatsgruppe Gleichstellung und Antidiskrimi-

nierung in der Behörde für Justiz und Gleichstellung Hamburg und die Landeshauptstadt Stuttgart.

In den vier Länder- und Kommunalverwaltungen wurden die Feldforschungen durchgeführt. Von April bis Juli 2011 fanden zu diesem Zweck in Nürnberg 12 Einzelinterviews und drei Gruppeninterviews mit insgesamt 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt. Ziel der Studien war es, das Potential bereits vorhandener, zielgruppenspezifischer Strategien und Maßnahmen zu ermitteln. Dabei sollte untersucht werden, inwieweit diese übertragbar oder anpassungsfähig sind, um Chancengleichheit umfassender - d. h. verschiedene Zielgruppen einschließlich - zu verankern. Die zentrale Forschungsfrage des Feldforschungsprozesses lautete: „Welche Maßnahmen sind gut geeignet, um Chancengleichheit in und durch Verwaltungen zu fördern?“

Die Ergebnisse des Projektes wurden von der Antidiskriminierungsstelle Anfang 2012 vorgestellt. Als Folge dieses Projektes hat das Personalamt die Zahl der Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema Gender Mainstreaming erhöht.

Nach unseren Erfahrungen werden die derzeit konzipierten Maßnahmen erst mittel- bis langfristig Wirkung zeigen. Vor diesem Hintergrund wird vorgeschlagen, dass die Verwaltung Ende 2018 über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen berichtet. Selbstverständlich wird die Verwaltung weiterhin jährlich im Rahmen des Berichts „Daten, Fakten und Strukturen“ über den Frauenanteil an Führungspositionen berichtet.

5. Aktueller Stand hinsichtlich der Entsendungen

Hinsichtlich der aktuellen Entsendung von weiblichen und männlichen Stadtratsmitgliedern darf auf die beiliegende Übersicht von BgA verwiesen werden (Anlage 5). Um die Entsendungen besser einordnen zu können, wurden von BgA ergänzend auch die Stadtratsfraktionen nach Männern und Frauen dargestellt.

Beschlussvorschlag:

1. Der Bericht hat zur Kenntnis gedient.
2. Die Verwaltung berichtet Ende 2018 über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.

II. Herrn Ref. I

III. Herrn OBM

IV. Ref. I/POA

Nürnberg, 03.09.2014
Personalamt

Abdruck an:

Personalpolitische Sprecherin/Personalpolitischer Sprecher der Stadtratsfraktion der SPD

Personalpolitische Sprecherin/Personalpolitischer Sprecher der Stadtratsfraktion der CSU

Personalpolitische Sprecherin/Personalpolitischer Sprecher der Stadtratsfraktion von Bündnis
90/Die Grünen

Personalpolitische Sprecherin/Personalpolitischer Sprecher der Ausschussgemeinschaft

Linke Liste

BIA

Herrn Stadtrat Dörfler (FW)

Fb

GPR

GSBV

Anlagen