

Aufstiegssituation von Frauen

Mündlicher Bericht

im HFA 07. Februar 2008

Entwicklung der Anteile von Frauen in den Laufbahnen

	2000	2003	2006	2007
Mittlerer Dienst	62,5 %	63,2 %	64,7 %	64,9 %
Gehobener Dienst	44,8 %	49,3 %	51,5 %	52,1 %
Höherer Dienst	25 %	32,4 %	33,0 %	33,4 %
B-Besoldung/ Sonderverträge	11,4 %	7,7 %	10,8 %	14,6 %

Entwicklung der Anzahl von Frauen im gehobenen Dienst

	2003	2006	2007	Anstieg 2003/2007
A 9/ A 10 E 9	1072	1328	1345	+ 25,1 %
A 11/ E 10	362	363	366	+ 0,1 %
A 12/ E 11	154	213	217	+ 40,1 %
A 13/ E 12	43	68	70	+ 62,8 %

Entwicklung der Anzahl von Frauen im höheren Dienst

	2003	2006	2007	Anstieg 2003/2007
A 13/ E 13	83	80	83	-
A 14/ E 14	59	77	75	+ 30,5 %
A 15/ E 15	22	25	29	+ 13,6 %
A 16/ E 15 UE	4	4	3	-

Beförderungen im gehobenen Dienst

	2004		2005		2006		2007	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Aufstieg aus mittl. Dienst	1	5	5	7	1	3	3	2
A 9-A 10	2	8	55	38	29	14	16	18
A 10-A 11	5	5	35	44	17	18	14	10
A 11-A 12	2	1	19	18	14	15	9	12
→ A 12-A 13*	1	0	4	21	3	8	7	8
gesamt	11	19	118	128	64	58	49	50 ₅

Beförderungen im höheren Dienst

	2004		2005		2006		2007	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Aufstieg aus geh. Dienst	3	5	3	6	4	4	1	4
A 13-A 14	1	1	8	17	4	5	5	3
A 14-A 15	0	1	2	15	1	1	2	5
A 15-A 16	0	1	0	5	1	0	0	1
A 16-B 2	1	1	0	2	0	2	0	0
gesamt	5	9	13	45	10	12	8	13 ₆

Vergleich Frauenanteile

Beamtinnen/ Beamte	Gesamtzahl	Beförderungen
Mittlerer Dienst	60 %	57 %
Gehobener Dienst	49 %	49 %
Höherer Dienst	27%	31 %

Höhergruppierungen im gehobenen Dienst

	2004		2005		2006		2007	
	w	m	w	m	w	m	w	m
E 9	7	16	10	4	3	0	2	0
E 10					0	10	4	3
E 11	5	2	0	2	7	12	0	14
E 12	4	5	1	12	2	3	0	7
gesamt	16	23	11	18	12	25	6	24

Höhergruppierungen im höheren Dienst

	2004		2005		2006		2007	
	w	m	w	m	w	m	w	m
E 13	1	4	1	10	1	0	2	0
E 14	2	4	6	2	0	0	0	2
E 15	0	5	0	1	0	1	0	1
gesamt	3	13	7	13	1	1	2	3

Vergleich Frauenanteile

TVöD- Beschäftigte	Gesamtzahl	Höhergruppierungen
Mittlerer Dienst	67%	68 %
Gehobener Dienst	54 %	35 %
Höherer Dienst	37 %	29 %

Voraussetzungen für Beförderungen/ Höhergruppierungen

- Haushaltsrechtliche Voraussetzungen
- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- Persönliche Voraussetzungen
 - Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Auswertung

- Je höher die Laufbahn, desto geringer der Anteil von Frauen an den Beförderungen/Höhergruppierungen
- Gründe dafür können sein:
 - Schlechtere dienstliche Beurteilungen
 - Negative Auswirkungen von Teilzeit
 - Weniger Förderung durch Vorgesetzte
 - Negative Auswirkungen von Familienzeiten

Fazit

Dortmund ist auf einem guten Weg:

Frauenanteile sind kontinuierlich gestiegen

Beschleunigung durch Frauenfördermaßnahmen

- ✓ Verstärkte Berücksichtigung von LGG und FFP bei Aufstiegsentscheidungen
- ✓ Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte
- ✓ Neuauflage des Mentoring-Programms
- ✓ Coaching und Beratung von Führungskräften und aufstiegswilligen Frauen und Männern

Landesgleichstellungsgesetz

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen zu bevorzugen (§7 LGG)
- Die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation ist vom Gesetzgeber gewollt