

Gleichstellungsplan 2020 - 2026

Allgemeines

Jede personalführende Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten erstellt gemäß § 4 Abs. 1 Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten für jeweils sechs Jahre einen Gleichstellungsplan. Er ist nach drei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Der Gleichstellungsplan ist auf der Grundlage einer Analyse der Bedienstetenstruktur zum 30. Juni 2020 zu erstellen. Gem. § 5 Abs. 1 ThürGleichG sind statistisch die Zahl der Bediensteten, gegliedert nach Geschlecht, Voll-, Teil- und Altersteilzeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Wertebenen, Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Gremienbesetzungen, Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen zu erheben.

Der Gleichstellungsplan ist dem Stadtrat gem. § 4 Abs. 1 Nr. 3 ThürGleichG zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan sowie seine Anpassung sind in der Dienststelle gem. § 4 Abs. 4 ThürGleichG bekannt zu machen.

Ziel des Gleichstellungsplanes

Gleichstellungspläne haben das Ziel mit geeigneten Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (einschließlich Betreuung und Pflege) und die Erhöhung der Anteile von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern.

In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sind Zielvorgaben zu entwickeln, um die Unterrepräsentanz auszugleichen.

Inhalt des Gleichstellungsplanes

Zur Aufstellung des Gleichstellungsplanes wird der „Ist-Bestand“ der Bediensteten nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres ermittelt.

Die statistische Erfassung der Zahl der Bediensteten in den einzelnen Bereichen erfolgt gegliedert nach:

- Geschlecht,
- Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- Voll-, Teil- und Altersteilzeitbeschäftigung, Beurlaubung,
- Bewerbungen,
- Einstellungen,
- Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungsmaßnahmen.

Zu den Bediensteten im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zählen die Beamtinnen und Beamten, Beschäftigte (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter), Anwärterinnen und Anwärter sowie die Auszubildenden.

Nicht zu den Bediensteten im Sinne des Thüringer Gleichstellungsgesetzes zählen Beamte die in einem Beamtenverhältnis auf Zeit stehen und Ehrenbeamte. In der Statistik wurden diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgeführt. In diesem Bericht aber nicht berücksichtigt.

Zur Situation in der Stadtverwaltung Eisenach einschließlich des optimierten Regiebetriebes „Amt für Infrastruktur“:

Die Gesamtzahl der Bediensteten der Stadtverwaltung Eisenach einschließlich des optimierten Regiebetriebes „Amt für Infrastruktur“ beträgt nach den Bestimmungen der Thüringer Gleichstellungsgesetzstatistikverordnung **589** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil lag bei insgesamt **61,0 %** zum Stichtag 30. Juni 2020.

Im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2017 ist die Anzahl der Gesamtbediensteten um 29 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen angestiegen. Diese Entwicklung ist in erster Linie auf die Vergleichsweise hohe Anzahl an Bediensteten in Altersteilzeit und die entsprechenden Nachfolger sowie die erhöhte Anzahl von Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in Elternzeit und die entsprechenden Nachbesetzungen zurückzuführen. Der Gesamtfrauenanteil hat sich somit gering um **1,8 %** erhöht.

Die differenzierte Darstellung der Bedienstetenstruktur lässt erkennen, dass der Anteil der Teilzeitbedienstete gestiegen ist. In erster Linie wird die Teilzeit von Bediensteten in der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bzw. nach der Elternzeit in Anspruch genommen. Bedienstete mit Familienpflichten bzw. gesundheitlichen Problemen machten verstärkt von der Möglichkeit Gebrauch Anträge auf geänderte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeitverkürzungen zu stellen. Im Zeitraum vom 01. Juli 2017 bis 30. Juni 2020 wurde kein Antrag auf Teilzeit abgelehnt. Die Stadtverwaltung Eisenach unterstützt damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die vorliegende Auswertung läßt in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz (< 40 %) erkennen:

Beamte/Beamtinnen

höherer Dienst:

Bes.gr. A 14 mit 0 % Frauenanteil

gehobener Dienst:

Bes.gr. A 13 mit 33 % Frauenanteil
Bes.gr. A 11 mit 20 % Männeranteil
Bes.gr. A 10 mit 30 % Männeranteil
Bes.gr. A 9 mit 25 % Männeranteil

mittlerer Dienst:

Bes.gr. A 9 Z mit 0 % Frauenanteil
Bes.gr. A 8 mit 6 % Frauenanteil
Bes.gr. A 7 mit 0 % Frauenanteil

Beschäftigte

EG 13 TVöD – EG 15 TVöD

EG 14 TVöD

mit 33 % Männeranteil

EG 9 TVöD – EG 12 TVöD

EG 12 TVöD

mit 31 % Frauenanteil

EG 11 TVöD / S 17 TVöD

mit 22 % Männeranteil

EG 10 TVöD / S 15 TVöD / S 16 TVöD

mit 24 % Männeranteil

EG 9 TVöD / S 9 TVöD - S 14 TVöD

mit 27 % Männeranteil

EG 5 TVöD – EG 8 TVöD

EG 8 TVöD / S 6 TVöD - S 8 TVöD

mit 15 % Männeranteil

EG 6 TVöD

mit 32 % Männeranteil

EG 1 TVöD – EG 4 TVöD

EG 4 TVöD

mit 8 % Frauenanteil

EG 3 TVöD

mit 20 % Frauenanteil

EG 2 TVöD

mit 20 % Männeranteil

Positive und negative Veränderungen

Beamte/Beamtinnen gehobener Dienst:

Besoldungsgruppe A 13:

Aufgrund der Beförderung zweier Beamten, sank der prozentuale Frauenanteil von **100,0 %** auf **33,3 %**.

Besoldungsgruppe A 11:

Aufgrund der Beförderung von einem Beamten in die A 12 und einem Beamten in die A 13 sowie einer Beamtin und eines Beamten in die A 11, erhöhte sich der prozentuale Frauenanteil von **60,0 %** auf **80,0 %**.

Besoldungsgruppe A 10:

In dem Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2020 wurden ein Beamter und eine Beamtin in die A 11, eine Beamtin in die A 12 sowie drei Beamtinnen in die A 10 befördert. Weiterhin ließ sich eine Beamtin in eine andere Verwaltung versetzen und zwei Beamten wurden in der Besoldungsgruppe A 10 eingestellt. Deshalb ist der Frauenanteil von **77,8 %** auf **70,0 %** gesunken.

Beamte/Beamtinnen mittlerer Dienst:

Besoldungsgruppe A 9 Z:

Mit dem Beschluss des Haushaltsplanes 2018 wurde eine Amtszulage zur Heraushebung der Wachschichtführer aufgrund der besonderen Verantwortung eingeführt. Somit wurden drei Beamte in die A 9 Z befördert.

Besoldungsgruppe A 9:

Durch die Pensionierung von zwei Beamten und der Versetzung einer Beamtin sowie der Beförderung von drei Beamten in die A 9 Z und von drei Beamten in die A 9 ist der Frauenanteil von **45,5 %** auf **50,0 %** gestiegen.

Besoldungsgruppe A8:

Aufgrund der Beförderung von drei Beamten in die A 9 mD, sowie der Beförderung von drei Beamten und einer Beamtin von der A 7 in die A 8, der Pensionierung von drei Beamten und der Neueinstellung von zwei Beamten, ist der Frauenanteil von **0 %** auf **5,6 %** gestiegen.

Besoldungsgruppe A7:

Im Zuge der Beförderung von drei Beamten und einer Beamtin in die A 8 sowie einer Versetzung eines Beamten in den Ruhestand, einer Versetzung einer Beamtin in eine andere Verwaltung und der Neueinstellung von sieben Beamten, ist der Frauenanteil von **16,7 %** auf **0 %** gesunken.

Beschäftigte:

Im Bereich der Beschäftigten ist der Frauenanteil von **66,9 %** auf **65,2 %** gesunken.

Die Veränderungen der Anteile in den einzelnen Entgeltgruppen sind im Wesentlichen mit den Nachbesetzungen mit dem jeweils anderen Geschlecht zu begründen.

Maßnahmen zum Entgegenwirken der Unterrepräsentanz (Anteil <40 %)

Beamte/Beamtinnen

A 14:

In der Besoldungsgruppe A 14 ist keine von drei Stellen mit einer Frau besetzt. Im Planungszeitraum wird ein Mann in Pension gehen. Bei einer Nachbesetzung dieser Stelle durch öffentliche Stellenausschreibung werden besonders Frauen aufgefordert sich zu bewerben.

A 13 gD:

Die Stelle der Besoldungsgruppe A 13 des gehobenen nichttechnischen Dienstes ist derzeit mit einer Frau und zwei Männern besetzt. Es ist angedacht eine weitere Frau im Planungszeitraum zu befördern, aufgrund dessen kann die Unterrepräsentanz der Frauen auf 50 % reduziert werden.

A 11:

Im Stellenplan 2020 wurden sieben A 11 Stellen eingeplant. Bisher sind diese mit vier Beamtinnen und einem Beamten besetzt. Es ist geplant zwei weitere Beamte in die A 11 zu befördern, somit wird die Unterrepräsentanz der Männer voraussichtlich ausgeglichen werden.

A 10:

Sieben von zehn Stellen der Besoldungsgruppe A 10 sind mit Frauen besetzt. Es ist vorgesehen zwei männliche Beamte in die A 11 zu befördern. Dies führt zu einer weiteren Erhöhung der Unterrepräsentanz der Männer. Durch den Pensionseintritt einer Beamtin und der angedachten Beförderung

einer Beamtin von der Besoldungsgruppe A 9 gD in die A 10, wird sich die Unterrepräsentanz der Männer voraussichtlich zukünftig von 70,0 % auf 87,5 % erhöhen.

A 9 gD:

In der Besoldungsgruppe A 9 des gehobenen nichttechnischen Dienstes sind drei von vier Stellen mit Frauen besetzt. Aufgrund einer zukünftigen Beförderung einer Mitarbeiterin in die Besoldungsgruppe A 10, wird sich die Unterrepräsentanz der Männer minimieren.

A 9 Z mD:

Die Unterrepräsentanz der Frauen in der Besoldungsgruppe A 9 Z mD steht mit dem feuerwehrtechnischen Dienst im Zusammenhang. Alle drei Männer dieser Besoldungsgruppe gehören der Berufsfeuerwehr Eisenach an. Zum 30. Juni 2020 waren ausschließlich Männer in der Berufsfeuerwehr Eisenach tätig. Im Stellenplan 2020 sind vier Stellen der Besoldungsgruppe A 9 Z mD geplant. Die vierte Stelle kann aufgrund des Nullprozentanteils der Frauen in der Berufsfeuerwehr Eisenach nur mit einem weiteren Mann besetzt werden. Der Unterrepräsentanz der Frauen kann nur durch die Verbeamtung von Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst entgegengewirkt werden. Aus diesem Grund sind bei der Besetzung, insbesondere in der Berufsfeuerwehr, in den öffentlichen Stellenausschreibungen Frauen zur Bewerbung aufzufordern.

A 8, A 7:

Die Unterrepräsentanz der Frauen in den Besoldungsgruppen A 8 und A 7 steht auch im Wesentlichen mit dem feuerwehrtechnischen Dienst im Zusammenhang. sechsundzwanzig der einunddreißig Stellen sind mit Feuerwehrbeamten besetzt. Zur Reduzierung dieser Unterrepräsentanz sind, wie bereits bei der Besoldungsgruppe A 9 Z mD beschrieben, bei zukünftigen öffentlichen Stellenausschreibungen Frauen zur Bewerbung aufzufordern.

Beschäftigte

EG 14 TVöD:

In der Entgeltgruppe 14 TVöD waren am 30. Juni 2020 zwei der drei Stellen mit Frauen besetzt. Nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters im Jahr 2020 ist der Männeranteil auf 0 % gesunken. Eine Mitarbeiterin wird im Planungszeitraum in Rente gehen. Um der Unterrepräsentanz der Männer entgegen zu wirken, werden bei einer Stellenausschreibung bevorzugt Männer aufgefordert sich zu bewerben und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Auswahl zur Besetzung der Stellen bevorzugt berücksichtigt.

EG 12 TVöD, S 18 TVöD:

Von dreizehn Stellen der Entgeltgruppe 12 TVöD sind lediglich vier Stellen mit Frauen besetzt. Da auch hier im Planungszeitraum keine weiteren Veränderungen in der Besetzung dieser Stellen zu erwarten sind und auch voraussichtlich keine neuen Stellen entstehen werden, kann auf die Unterrepräsentanz der Frauen derzeit nicht eingewirkt werden.

EG 11 TVöD, S 17 TVöD:

In den Entgeltgruppen 11 TVöD / S 17 TVöD sind achtzehn Stellen von dreiundzwanzig Stellen (78,3 %) mit Frauen besetzt. Zwei Stellen werden aufgrund des Eintritts von einer Mitarbeiterin und eines Mitarbeiters in die Freistellungsphase ihres Altersteilzeitvertrages im Planungszeitraum nachbesetzt.

Eine Stelle wurde bereits öffentlich mit der Aufforderung zur Bewerbung von Männern ausgeschrieben. Die andere Stelle wird zukünftig aufgrund von Aufgabenänderungen der Entgeltgruppe 12 TVöD zugeordnet werden. Sollten weitere unvorhersehbare Änderungen im Planungszeitraum erfolgen, werden bei öffentlichen Stellenausschreibung bevorzugt Männer aufgefordert sich zu bewerben und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Auswahl zur Besetzung der Stellen bevorzugt berücksichtigt.

EG 10 TVöD, S 16 TVöD, S 15 TVöD:

Vierunddreißig der fünfundvierzig Stellen sind in den Entgeltgruppen 11 TVöD / S 16 TVöD / S 15 TVöD mit Frauen besetzt. Von diesen fünfundvierzig Stellen wurden bereits zwei Stellen, die derzeit mit Frauen besetzt sind und die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, mit zwei Männern nachbesetzt. Einer ist bereits in der Statistik enthalten, der andere wurde erst nach dem 30. Juni 2020 eingestellt. Nach Ablauf der Freistellungsphasen werden damit zwei Stellen, die bisher mit Frauen besetzt sind, wegfallen. Zudem tritt ein männlicher Beschäftigter in die Freistellungsphase seines Altersteilzeitvertrages ein. Diese Stelle wird öffentlich mit der Aufforderung, dass sich bevorzugt Frauen bewerben sollen, ausgeschrieben. Des Weiteren hat für eine Mitarbeiterin die Altersrente begonnen. Diese Stelle muss allerdings nicht nachbesetzt werden. Eine weitere Frau ist in Elternzeit. Diese Stelle wurde befristet mit einem Mann nachbesetzt. Diese Veränderungen können der Unterrepräsentanz der Männer nicht wesentlich gegenwirken. Sollten aber aufgrund unvorhergesehener Nachbesetzungen weitere Stellenausschreibungen erfolgen, sind aufgrund der Unterrepräsentanz gezielt Männer zur Bewerbung aufzufordern.

EG 9 TVöD, S 14 TVöD bis S 9 TVöD:

72,9 % der Stellen in den Entgeltgruppen 9 TVöD und S 14 TVöD bis S 9 TVöD sind mit Frauen besetzt. Aufgrund der hohen Anzahl von 138 Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen, kommt es häufig zu Personalveränderungen. Sollten diese Veränderungen Nachbesetzungsverfahren nach sich ziehen, sind insbesondere bei öffentlichen Stellenausschreibungen Männer zur Bewerbung aufzufordern und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, insofern dem keine anderen gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

EG 8 TVöD, S 8 TVöD bis S 6 TVöD:

Die Situation in den Entgeltgruppen 8 TVöD, S 8 TVöD bis S 6 TVöD verhält sich aufgrund der hohen Anzahl an Beschäftigten ähnlich wie in den Entgeltgruppen 9 TVöD, S 14 TVöD bis S 9 TVöD, allerdings ist der Frauenanteil mit 84,6 % noch höher. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in diesen Entgeltgruppen die Erzieher bzw. Erzieherinnen zuzuordnen sind. Insgesamt ist lediglich ein Mann als Erzieher im Bereich der städtischen Kindergärten beschäftigt. Deshalb müssen insbesondere in diesen Entgeltgruppen gezielt Männer zur Bewerbung aufgefordert werden.

EG 6 TVöD, S 5 TVöD:

Einundzwanzig von einunddreißig Stellen in der Entgeltgruppe 6 TVöD sind mit Frauen besetzt. Im Planungszeitraum gehen bisher voraussichtlich nur eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter in Rente. Die Stelle der Mitarbeiterin wird nach Umstrukturierungen einer anderen Entgeltgruppe zugeordnet werden und die des Mitarbeiters ist bereits mit einem männlichen Beschäftigten nachbesetzt worden. Deshalb wird sich die Unterrepräsentanz der Männer nur geringfügig verbessern. Sollten weitere unvorhersehbare Nachbestellungen erfolgen, werden in der Entgeltgruppe 6 TVöD zunächst Männer zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Auswahl zur Besetzung der Stellen bevorzugt berücksichtigt.

EG 4 TVöD, S 3 TVöD:

Im Vergleich zu den Entgeltgruppen 6 TVöD bis 11 TVöD, in denen Männer unterrepräsentiert sind, sind in der Entgeltgruppe 4 TVöD die Frauen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil beträgt in dieser Entgeltgruppe lediglich 8,3 %. Diese Unterrepräsentanz ist in erster Linie darin begründet, dass sich der Großteil der Stellen in diesen Entgeltgruppen im handwerklichen Bereich befindet und diese Stellen nahezu ausschließlich mit Männern besetzt sind. Das Ausscheiden von vier männlichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 4 TVöD aufgrund von Renteneintritten wird sich positiv auf die Unterrepräsentanz auswirken. Bei einer ausschließlich weiblichen Nachbesetzung würde die Unterrepräsentanz nahezu ausgeglichen sein, insofern diese Stellen nachbesetzt werden.

EG 3 TVöD:

In Entgeltgruppe 3 TVöD sind 20,0 % der Stellen mit Frauen besetzt. In absehbarer Zeit wird ein männlicher Beschäftigter in Altersrente gehen. Bei einer Nachbesetzung dieser Stelle sollten bevorzugt Frauen zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Auswahl zur Besetzung der Stellen berücksichtigt werden. Gleichzeitig wird auch eine Frau in Rente gehen. Diese Stelle wird nicht nachbesetzt. Da aber im Planungszeitraum keine weiteren Veränderungen in der Besetzung der Stellen zu erwarten sind und auch voraussichtlich keine neuen Stellen entstehen werden, kann gegen diese Unterrepräsentanz der Frauen nur geringfügig eingewirkt werden.

EG 2 TVöD:

In der Entgeltgruppe 2 TVöD sind vier von fünf Stellen mit Frauen besetzt. Im Planungszeitraum wird eine Frau in Altersrente gehen, bei einer öffentlichen Stellenausschreibung werden Männer zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Auswahl zur Besetzung der Stellen bevorzugt berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigung

In der Gesamtbetrachtung stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum von 187 auf 223 Arbeitsverhältnisse. Dabei liegt der prozentuale Frauenanteil mit **81,2 %** um 10,2 % niedriger als zum 30. Juni 2017. Diese prozentuale Änderung in der Verteilung der Teilzeitverträge weist daraufhin, dass nicht mehr nur die typischen Teilzeitverhältnisse nach der Elternzeit begründet werden. Diese Entwicklung zeigt, dass ein reges Interesse von den Beschäftigten an mehr Teilzeitbeschäftigung gewünscht ist. Diese wird vom Arbeitgeber zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch zukünftig unterstützt werden.

Im Vergleich sind nur **16,7 %** der Beamten bzw. Beamtinnen teilzeitbeschäftigt bei insgesamt 72 Beamten und Beamtinnen und von der Gesamtzahl der Mitarbeiter sind **40,8 %** teilzeitbeschäftigt.

Insgesamt sind **81,2 %** der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Der Hauptgrund für den hohen Frauenanteil liegt trotz fehlender belegbarer Daten vermutlich in der Betreuung der Kinder. Auch wegen der Pflege von Angehörigen reduzieren vor allem weibliche Beschäftigte ihre Arbeitszeit. Unabhängig vom Geschlecht sind auch gesundheitliche Gründe ausschlaggebend für Teilzeitarbeit. Zudem wurden einige Stellen aufgrund verschiedener Faktoren als Teilzeitstellen ausgeschrieben.

Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (nur Ämter bisher berücksichtigt)

Amtsleiter/innen:

Zum Stichtag 30. Juni 2020 sind von den vierzehn Amtsleitungsstellen neun mit männlichen und fünf mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Durch die Fusion der Stadt Eisenach mit dem Wartburgkreis werden sich bis zur Aktualisierung des Gleichstellungsplanes im Jahr 2023 noch einige Änderungen ergeben. Des Weiteren werden einige Amtsleiter in Ruhestand gehen.

Frei werdende Amtsleitungsstellen sollten vorrangig entsprechend § 8 ThürGleichG unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber mit Frauen besetzt werden.

Abteilungsleiter/innen:

Im Bereich der Abteilungsleiter/innen sind die Anteile beider Geschlechter nahezu ausgeglichen. Siebzehn der sechsunddreißig Abteilungsleitungsstellen sind mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt somit **47,2 %**.

Sachgebietsleiter/innen:

Von den zwölf Sachgebietsleitungsstellen sind zum Stichtag sieben Stellen mit Frauen besetzt und somit sind auch diese Stellen mit einer **58,3 %** Besetzung durch Frauen sehr ausgeglichen.

Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen Beamte/Beamtinnen:

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 22 Beamte bzw. Beamtinnen befördert. Der Frauenanteil liegt hier bei **31,8 %**.

Im gehobenen Dienst, Besoldungsgruppen A 9 bis A 13, wurden sechs Frauen und fünf Männer befördert. Somit besteht im gehobenen Dienst keine Unterrepräsentanz.

Im mittleren Dienst liegt der Männeranteil der Beförderungen bei **90,9 %**. Somit sind die weiblichen Bediensteten in den Besoldungsgruppe A 7 bis A 9 Z in Bezug auf die Beförderungen unterrepräsentiert. Hier wirkt sich aus, dass im Bereich der Berufsfeuerwehr Eisenach keine Frauen beschäftigt sind.

Aufgrund der Unterrepräsentanz der Frauen in der Berufsfeuerwehr der Stadt Eisenach kann auch in Bezug auf Beförderungen von Frauen im mittleren Dienst dem nicht entgegen gewirkt werden.

Höhergruppierungen Beschäftigte:

Im Berichtszeitraum waren von neununddreißig Höhergruppierungen neunundzwanzig Frauen betroffen. Dies entspricht einem Frauenanteil von **74,4 %**. Somit sind in der Gesamtbetrachtung die männlichen Bediensteten unterrepräsentiert.

Durch den Arbeitgeber kann nicht direkt auf die Höhergruppierungen Einfluss genommen werden, da diese im Rahmen von Stellenauswahlverfahren oder aufgrund des Tarifrechts entstehen. Indirekt

kann über die Auswahlverfahren Einfluss genommen werden. Dies gilt allerdings auch nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Bewerbungsstatistik

Beamte/Beamtinnen:

Im Berichtszeitraum wurden siebzehn Stellen aufgrund von öffentlichen oder hausinternen Stellenausschreibungen mit Beamten bzw. Beamtinnen besetzt, davon keine mit einer Frau. Auch hier hängt der geringe Frauenanteil sowohl bei der Besetzung als auch bei der Anzahl der Bewerbungen sowohl bei internen als auch bei externen Stellenausschreibungen insbesondere im mittleren Dienst mit dem feuerwehrtechnischen Dienst zusammen. Bei öffentlichen Stellenausschreibungen sind aus diesem Grund Frauen zur Bewerbung aufzufordern.

Beschäftigte:

Im Bereich der Beschäftigten bestand im Berichtszeitraum in Bezug auf die Stellenbesetzungen in der Summe keine Unterrepräsentanz. Unterrepräsentanzen liegen allerdings in einzelnen Entgeltgruppen vor. In den Entgeltgruppen 15 TVöD bis 13 TVöD sind mit 33,3 % die Frauen, in der Entgeltgruppen 12 TVöD bis 9 TVöD bzw. S 18 TVöD bis S 9 TVöD sind mit 29,0 % die Männer und in den Entgeltgruppen EG 8 TVöD bis EG 5 TVöD bzw. S 8 TVöD bis S 4 TVöD sind mit 29,7 % die Frauen unterrepräsentiert. Insgesamt betrachtet sind ungefähr genauso viele Bewerbungen von Frauen wie von Männern eingegangen. Daran ist zu erkennen, dass kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Anzahl der Bewerbungen eines Geschlechtes und der tatsächlichen Stellenbesetzung bestehen. Somit können zwar die unterrepräsentierten Geschlechter in den einzelnen Entgeltgruppen zur Bewerbung aufgefordert werden, allerdings kann dann dieses Geschlecht nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorzug erhalten.

Auszubildende:

Die zu besetzenden Ausbildungsstellen wurden im Berichtszeitraum jeweils mit sieben männlichen und sechzehn weiblichen Auszubildenden besetzt. Somit liegt in diesem Bereich eine Unterrepräsentanz der männlichen Auszubildenden mit 30,4 % vor. Bei der Anzahl der Bewerbungen sind die Männer mit 32,1 % unterrepräsentiert. Dies hängt in erster Linie damit zusammen, dass es sich bei den Ausbildungsstellen fast ausschließlich um Verwaltungsberufe handelt, für die sich nach wie vor überwiegend Frauen bewerben.

Folgende Ausbildungsstellen konnten im Berichtszeitraum besetzt werden:

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte	15	4
Fachinformatiker für Systemintegration	1	1
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste Archiv		1
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Biblio- thek	1	
Beamtenanwärter		1

Fortbildungsmaßnahmen

Im Erfassungszeitraum beteiligten sich 1.006 Bedienstete an Fortbildungsmaßnahmen, der prozentuale Frauenanteil lag hier bei **68,7 %**. Die Männer sind somit in Bezug auf die Fortbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Dies liegt allerdings in erster Linie an der Unterrepräsentation der Männer in der Gesamtverwaltung. In der Regel werden alle dienstlich notwendigen Fortbildungen unabhängig des Geschlechtes genehmigt.

Katja Wolf
Oberbürgermeisterin