



Servicebereich	Vorlagenart	Vorlagennummer
Aktenzeichen: 3 Datum: 27.03.2013 Verfasser/in: Maul. Hans-Richard	<b>Bericht</b>	<b>2013/069</b>
Öffentlichkeitsstatus: öffentlich		

## **Beratungsgegenstand:**

Gleichstellungsplan 2012 - 2014, Ausgleich von Unterrepräsentanzen mit Blick auf die altersbedingte Führungskräftefluktuation und Steigerung der Bewerberinnenzahlen um Führungspositionen

## **Produkt/e:**

111-100 Verwaltungsführung

## **Beratungsfolge**

Status	Datum	Gremium
--------	-------	---------

Ö	25.04.2013	Ausschuss für Finanzen, Rechnungsprüfung, Personal und innere Angelegenheiten
---	------------	-------------------------------------------------------------------------------

## **Anlage/n:**

1. Gleichstellungsplan
2. Altersstrukturanalyse Führungskräfte (nur für Mitglieder des AFP und Fraktionsvorsitzende)

## **Beschlussvorschlag:**

Der Ausschuss nimmt zustimmend Kenntnis.

## **Sachlage:**

Der Gleichstellungsplan 2012 – 2014 des Landkreises Lüneburg ist als Anlage 1 beigelegt. Ersichtlich ist eine Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den Besoldungsgruppen A11 bis A 13 der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, und, weniger ausgeprägt, auch in der Besoldungsgruppe A14 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Diesen Besoldungsgruppen ist die überwiegende Anzahl der Fachdienstleitungen und deren Vertretungen zugeordnet. In den Besoldungsgruppen A 10 und A 9 der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt hingegen, aus denen Führungsnachwuchskräfte gewonnen werden können, sind Frauen überrepräsentiert.

Die absehbare altersbedingte Fluktuation bei den Führungskräften bietet eine Möglichkeit, die festgestellten Unterrepräsentanzen auszugleichen. In der Anlage 2 werden alle Führungskräfte, mit Ausnahme der Wahlbeamtinnen/-beamten, mit den Zeitpunkten ihres Ausscheidens, ermittelt auf Grundlage des voraussichtlichen Eintritts in den Ruhestand bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze inkl. Berücksichtigung der Anhebung der Altersgrenze ausgewiesen.

Die nächsten zwei freiwerdenden Führungspositionen sind bereits im Jahr 2016 zu prognostizieren. Diese Stellen erfordern eine Besetzung mit Beschäftigten aus Sonderberufen und sollten über das übliche Besetzungsverfahren mit externer Ausschreibung erfolgen. Für solche Stellen ist nur in Ausnahmefällen Potential im Hause vorhanden.

Im Zeitraum 2019 – 2026 sind die meisten Stellennachbesetzungen bei den Führungskräften zu erwarten. Die Chancen aus den bis 2026 gegebenen Fluktuationen sollten genutzt werden, die Unterrepräsentanzen von Frauen in den Besoldungsgruppen A 11 – A 14 auszugleichen.

Die Bewerberinnenzahlen bei den letzten Stellenausschreibungen von Führungspositionen im Hause dokumentieren, dass sich qualifizierte Frauen derzeit auf Stellen mit Führungsaufgaben nicht im gleichen Maße bewerben wie Männer. In den letzten internen Verfahren gingen insgesamt 14 Bewerbungen von männlichen Beschäftigten und nur 2 Bewerbungen von weiblichen Beschäftigten ein.

Dementsprechend ist anzunehmen, dass eine reine Führungskräftefachqualifikation nicht ausreichend erfolgsversprechend sein wird, um die Anzahl an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Verwaltung sieht insoweit die Notwendigkeit, zunächst ein Frauenförderprogramm aufzulegen, mit dem Ziel, die vorhandenen qualifizierten Mitarbeiter/-innen zu motivieren, sich für Führungstätigkeiten zu interessieren und sich auf entsprechende Stellen zu bewerben. Es ist vorgesehen, dieses Frauenförderprogramm bis Ende dieses Jahres zu konzipieren und dem Ausschuss zu berichten.

Das Programm soll nach derzeitiger Planung im Jahr 2015 beginnen und 2016 abgeschlossen sein, damit dann noch zeitgerecht eine Führungsnachwuchskräfteauswahl und -schulung anschließen kann.