

Stellungnahmen der Personalratsvorsitzenden zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans

Stellungnahme Personalvertretung Fachbereich Bildung u. Soziales

Wir beschränken uns auf einen Kurzkomentar zu Ziel 1

Ziel 1 - Gleichstellung in höher dotierten und in Leitungspositionen

Angesichts der Geschlechterstruktur im Fachbereich insgesamt (eine überwältigende Mehrheit von Frauen) ist die Verteilung auf höher dotierte, vor allem auf Leitungspositionen in keinsten Weise ausgeglichen. Statistisch wird diese Situation dadurch schwer erkennbar, dass in der Abteilung KITA - Städt. Kindertagesstätten die meisten Mitarbeiterinnen beschäftigt sind (sehr geringer Männeranteil) und dort in der Tat alle Leitungen - d.h. die mittlere Leitungsebene - weiblich sind.

Sowie diese Abteilung aus der Betrachtung ausgeklammert wird, tritt das Ungleichgewicht mehr als deutlich zu Tage und die Verteilung gerade in der mittleren Leitungsebene (Sachgebietsleitungen) ist deutlich männlich dominiert. Verschärft wird das Ungleichgewicht durch den bereits erwähnten extrem hohen Frauenanteil im Fachbereich.

Zu den formulierten Maßnahmen bzw. Begründungen, dass keine erforderlich wären

1. Anteil der Männer an der Gesamtbelegschaft

In der Tat unternimmt der Fachbereich bei der Mitarbeitergewinnung bereits einiges - allerdings ist die geäußerte Annahme, dass dies nur über die Entgeltstruktur verbessert werden kann ein ernüchternder Beweis dafür, dass eine Tätigkeit an Wert gewinnt, wenn sie von einem Mann ausgeübt wird. Mit solchen Äusserungen und Einstellungen ist der Sache nicht gedient.

2. Anteil Frauen in Führungspositionen

Es ist aus unserer Sicht nicht ausreichend, auf Fluktuation und Selbstregulierung zu hoffen. Die Anforderungen an Führungskräfte bzgl. des erwarteten Zeiteinsatzes (ohne Uhr) ist für Frauen besonders hinderlich, die Familie und Beruf in Einklang bringen müssen. Hinderlich nicht weil es Männern anders geht sondern weil die gesellschaftliche Akzeptanz hier anders ist. Die einseitige Zuschreibung von Emotion bei Frauen und Intellekt bei Männern ist nach wie vor eine unausgesprochene aber äusserst wirksame Barriere.

Personalvertretung Fachbereich Bildung u. Soziales

i.A. Sylvia Gebhardt

25.10.2012



18.10.2012

Stellungnahme zum Chancengleichheitsplan bei den Zentralen Diensten

Mit der Auszeichnung "Total E-Quality-Zertifikat für Chancengleichheit" wird deutlich, dass die Stadt Ulm vorbildlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern agiert und dies der Stadt Ulm, als Arbeitgeber, auch sehr wichtig ist.

Bei einem Treffen der Leiterin des Frauenbüros, Frau Bayer, und den Personalratsvorsitzenden wurde von Frau Bayer erläutert, dass der Chancengleichheitsplan auch als wichtiges Instrument für langfristige Personalentwicklung zu sehen ist. Es wurden viele Ideen und Anregungen zu diesem Thema gesammelt. Die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern in den einzelnen Abteilungen gehört sicherlich noch optimiert.

Die im Bereich der Zentralen Dienste entwickelten Ziel - und Maßnahmenpläne begrüßt der Personalrat und kann diese mittragen.

Evtl. können künftig weitere Ziele und Maßnahmen mit berücksichtigt werden. Da zwischen dem Personalrat und der Bereichsleitung eine sehr gute Zusammenarbeit erfolgt, werden wir dies anregen.

Mit freundlichen Grüßen

Bettina Vogt
(Vorsitzende Personalrat)

**Leitzahl I Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten
und in Leitungspositionen fördern**

Das Verhältnis von Frauen und Männern sowohl in höher dotierten Stellen wie auch Führungspositionen ist ausgewogen. Es gibt vereinzelte Besoldung bzw. Entgeltgruppen in denen mehr Frauen vertreten sind als Männer, was umgekehrt nicht der Fall ist.

**Leitziel II Gleiche Zugangs-und Teilhabechancen für Frauen und Männer in allen
Berufsgruppen/Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen**

Der Fachbereich KU verfügt über verhältnismäßig viele Beschäftigungsbereiche die von Frauen wie Männern bzgl. der jeweiligen Interessen/Befähigungen wahrgenommen werden. Der Rücklauf auf Stellenausschreibungen Intern/Extern ist oft durch eine Große Präsenz von weiblichen Bewerberinnen gekennzeichnet.

Die mir bekannten Gremien sind in einem ausgewogenen Verhältnis.

Leitziel III Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Das Verhältnis der Frauen in Teilzeitbeschäftigungen einschl. ATZ ist mit 65% eine unmissverständliche Aussage. Da die Stellenangebote Frauen und Männer gleichermaßen offen stehen sind es persönliche, oder in Ermangelung einer Vollzeitstelle gefasste Abwägungen der Bewerberinnen sich zu bewerben.

Leitziel IV Strategie Gender Mainstreaming implementieren

In meiner Tätigkeit als Personalrat sind mir keine Beschwerden, Beanstandungen oder Verstöße im FB bekannt geworden.

Viele Grüße

Helge Schmid

Personalratsvorsitzender FB1 KU