

**Bericht 2013 der Bürgerdienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans****1. Darstellung Beschäftigungsstruktur**

01.01.2013

| Beschäftigte                     | Gesamt | Frauen |        | Männer |        |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                  |        | Anzahl | in %   | Anzahl | in %   |
| Gesamt                           | 212    | 127    | 59,9%  | 85     | 40,1%  |
| Vollzeitbeschäftigte             | 127    | 61     | 48,0%  | 66     | 52,0%  |
| Teilzeitbeschäftigte             | 70     | 54     | 77,1%  | 16     | 22,9%  |
| Besch. in Elternzeit/Beurlaubung | 11     | 11     | 100,0% | 0      | 0,0%   |
| <b>Nach Laufbahn</b>             |        |        |        |        |        |
| höherer Dienst                   | 14     | 1      | 7,1%   | 13     | 92,9%  |
| gehobener Dienst                 | 29     | 19     | 65,5%  | 10     | 34,5%  |
| mittlerer Dienst                 | 169    | 107    | 63,3%  | 62     | 36,7%  |
| <b>Nach Führungsposition</b>     |        |        |        |        |        |
| Gesamt                           | 13     | 4      | 30,8%  | 9      | 69,2%  |
| höherer Dienst                   | 5      | 0      | 0,0%   | 5      | 100,0% |
| gehobener Dienst                 | 8      | 4      | 50,0%  | 4      | 50,0%  |
| mittlerer Dienst                 | 0      | 0      | 0,0%   | 0      | 0,0%   |
| <b>Nach Führungsebene</b>        |        |        |        |        |        |
| Bereichsleitung                  | 1      | 0      | 0,0%   | 1      | 100,0% |
| Abteilungsleitungen              | 4      | 0      | 0,0%   | 4      | 100,0% |
| Sachgebietsleitungen             | 9      | 5      | 55,6%  | 4      | 44,4%  |
| Gruppen-/Teamleitungen           | 4      | 3      | 75,0%  | 1      | 25,0%  |
| <b>Nach Arbeitsbereich</b>       |        |        |        |        |        |
| Front-Office                     | 75     | 72     | 96,0%  | 3      | 4,0%   |
| Back-Office                      | 58     | 28     | 48,3%  | 30     | 51,7%  |

01.01.2012

| Beschäftigte                     | Gesamt | Frauen |        | Männer |        |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                  |        | Anzahl | in %   | Anzahl | in %   |
| Gesamt                           | 209    | 124    | 59,3%  | 85     | 40,7%  |
| Vollzeitbeschäftigte             | 127    | 62     | 48,8%  | 65     | 51,2%  |
| Teilzeitbeschäftigte (incl. ATZ) | 65     | 48     | 73,8%  | 17     | 26,2%  |
| Besch. in Elternzeit/Beurlaubung | 14     | 14     | 100,0% | 0      | 0,0%   |
| <b>Nach Laufbahn</b>             |        |        |        |        |        |
| höherer Dienst                   | 12     | 0      | 0,0%   | 12     | 100,0% |
| gehobener Dienst                 | 29     | 19     | 65,5%  | 10     | 34,5%  |
| mittlerer Dienst                 | 168    | 105    | 62,5%  | 63     | 37,5%  |

| Nach Führungsposition  |    |    |        |    |        |
|------------------------|----|----|--------|----|--------|
| Gesamt                 | 16 | 6  | 37,5%  | 10 | 62,5%  |
| höherer Dienst         | 6  | 0  | 0,0%   | 6  | 100,0% |
| gehobener Dienst       | 8  | 4  | 50,0%  | 4  | 50,0%  |
| mittlerer Dienst       | 2  | 2  | 100,0% | 0  | 0,0%   |
| Nach Führungsebene     |    |    |        |    |        |
| Bereichsleitung        | 1  | 0  | 0,0%   | 1  | 100,0% |
| Abteilungsleitungen    | 4  | 0  | 0,0%   | 4  | 100,0% |
| Sachgebietsleitungen   | 10 | 5  | 50,0%  | 5  | 50,0%  |
| Gruppen-/Teamleitungen | 4  | 3  | 75,0%  | 1  | 25,0%  |
| Nach Arbeitsbereich    |    |    |        |    |        |
| Front-Office           | 77 | 72 | 93,5%  | 5  | 6,5%   |
| Back-Office            | 57 | 30 | 52,6%  | 27 | 47,4%  |

## 2. **Leitziel 1: Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern**

Während die fünf Abteilungen von Männern geführt werden, sind die Sachgebiets- und Teamleitungen zum 01.01.2013 in der Mehrzahl von Frauen besetzt (55%), mit weiterhin steigender Tendenz.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den vier Abteilungsleitungen ist nicht die Folge von Zugangsbarrieren oder aufgrund von Benachteiligungen. Die Bürgerdienste verfolgen bei der Personalauswahl (auch für Leitungsfunktionen) das Ziel, Stellen unabhängig vom Geschlecht mit der am besten geeigneten Arbeitskraft zu besetzen.

Bei der Personalauswahl wird deshalb dem unterrepräsentierten Geschlecht bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange der Vorzug gegeben, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht.

## 3. **Leitziel 2: Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen/ Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen**

Zum Stichtag 01.01.2013 waren bei den Bürgerdiensten insgesamt 212 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Mit einem Anteil von 59,9 % sind die weiblichen Beschäftigten für Gesamt-BD betrachtet deutlich in der Überzahl.

Betrachtet man die einzelnen Abteilungen, liegt die Abteilung BD III (Dienstleistungszentren, Ausländerwesen) mit annähernd 90% Frauenanteil an der Spitze, gefolgt von BD IV (Standesamt, Rentenstelle, Statistik und Wahlen, 80%). Schlusslicht ist BD V (Veterinäramt) mit 20% Frauenanteil.

Wesentliche Ursachen für die Ungleichverteilung liegen in den Aufgabengebieten der Abteilungen begründet. Gerade Front-Office-Bereiche wie das Meldewesen, ServiceCenter, Standesamt etc. sind klassische Frauen-Domänen, da häufig offensichtlich gerade solche Arbeitsplätze als besonders geeignet für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesehen werden. Es verwundert nicht, dass gerade dort auch überdurchschnittlich viele Teilzeitkräfte beschäftigt sind.

Ein Grund für den geringen Männeranteil in den Front-Office-Bereichen (2013: 4,0 %) könnten die im Vergleich zu anderen Aufgabengebieten vergleichsweise geringen Stellenbewertungen darstellen.

Der Gemeinderat hat im Rahmen des Personalberichts 2013 eine Anhebung der Stellenbewertungen bei Schalterarbeitskräften in den Dienstleistungszentren und im ServiceCenter Neue Mitte nach Entgeltgruppe 6 TvÖD beschlossen. Dies stellt einen ersten Schritt in die richtige Richtung dar.

Die Bürgerdienste haben sich deshalb das Ziel gesetzt, in Zukunft gezielt Männer für Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich/Front-Office anzusprechen, um den Männeranteil mittelfristig zu erhöhen.

Bei den aktuell anstehenden Projekten (u.a. Neubau BD) aber auch bei sonstigen Themen achtet BD auf eine paritätische Besetzung von Projekt- und Arbeitsgruppen.

#### **4. Leitziel 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern**

Wie aus den Daten ablesbar ist, besteht bei den Frauen und Männern ein hohes Ungleichgewicht bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit oder Kinderbetreuungszeiten. Dieses Ungleichgewicht beruht jedoch nicht auf fehlenden Rahmenbedingungen seitens des Arbeitgebers oder auf abgelehnten Anträgen. Sämtliche Anträge von Frauen und Männern auf Elternzeit wurden bisher stets genehmigt.

Da der Frauenanteil in Front-Office-Bereichen wie bereits erwähnt sehr hoch ist, konzentrieren sich Kinderbetreuungszeiten und sich in Elternzeit befindliche Mitarbeiter/-innen verstärkt auf diese Arbeitsbereiche. Dies führt gerade in Publikumsbereichen mit langen Öffnungszeiten häufig zu schwer lösbaren Zielkonflikten zwischen Arbeitgeber- und Mitarbeiterinteressen, da erfahrungsgemäß im Anschluss an die Elternzeit fast ausnahmslos eine Teilzeitbeschäftigung am Vormittag gewünscht wird.

Die Bürgerdienste verfolgen das Ziel, durch frühzeitigen Kontakt mit den beurlaubten Mitarbeiter/-innen die Chancen zu erhöhen, geeignete Arbeitsplätze zu finden. Die Rückkehr von Mitarbeiter/-innen in Publikumsbereichen darf allerdings nicht zu Einschränkungen beim Bürgerservice führen, weshalb in Ausnahmefällen auch gesamtstädtische Lösungen/Unterbringungen angestrebt werden sollten.

#### **5. Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren**

Aufgabe der Bürgerdienste ist es, der Ulmer Bevölkerung unter denselben Bedingungen und rechtlichen Voraussetzungen (Dienst-)Leistungen zu gewähren. Die Mitarbeiter/-innen sind dabei an Gesetze und Verordnungen gebunden.

Beim Umgang mit unterschiedlichsten Zielgruppen ist es dabei unerlässlich, alle Interessen zu berücksichtigen und gegenseitig abzuwägen, um Benachteiligungen auszuschließen. Das betrifft Menschen mit internationalen Wurzeln und ihren Bedürfnissen ebenso wie die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern. Die Ideen des Gender Mainstreaming sind deshalb schon heute Bestandteil der täglichen Arbeit der Bürgerdienste, wenn auch bisher eher unbewusst.

Ziel ist es deshalb, Genderkompetenzen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der zeitlichen Möglichkeiten aufzubauen, um diese gezielter in die tägliche Verwaltungspraxis einbringen zu können.

## **6. Zusammenfassung/Weiteres Vorgehen**

Die Umsetzung der Ziele des Chancengleichheitsplans wird von den Bürgerdiensten ernst genommen. Die Geschlechterverteilung innerhalb des Bereichs wird in hohem Maße von den unterschiedlichen Arbeitsbereichen bestimmt, die nur schrittweise und langfristig beeinflussbar sind.

Die weitere Umsetzung des Chancengleichheitsplans wird daher auch davon abhängen, in wie weit die bestehenden Strukturen im Personalbereich verändert werden können.