



Sachbearbeitung Frauenbüro

Datum 23.10.2012

Geschäftszeichen FB-db

Beschlussorgan Hauptausschuss

Sitzung am 15.11.2012 TOP

Behandlung öffentlich

GD 409/12

Betreff: Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans

Anlagen: 2

Antrag:

Vom Bericht Kenntnis zu nehmen

Diana Bayer

Genehmigt:

BM 1,OB,OB/B,ZS/P

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des
Gemeinderats:

Eingang OB/G

Versand an GR

Niederschrift §

Anlage Nr.

Sachdarstellung:

Zusammenfassende Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen:	nein
Auswirkungen auf den Stellenplan:	nein

Der Chancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung Ulm ist am 1. Februar 2010 in Kraft getreten. Er gilt für die Stadtverwaltung Ulm einschließlich der städtischen Eigenbetriebe und ersetzt den Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Ulm aus dem Jahr 1996.

Die Leiterin des Frauenbüros wurde gemäß Chancengleichheitsplan vom Oberbürgermeister beauftragt, zum Stichtag 30. Juli 2012 einen zusammenfassenden Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans zur Vorlage im Hauptausschuss zu erstellen, der die Stellungnahmen der Personalvertretungen mit einbezieht.

1. Ausgangslage

Die Stadt Ulm verfolgt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern mit der Doppelstrategie Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Chancengleichheit ist als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen. Seit der Verwaltungsreform liegt die Personalplanung eigenverantwortlich bei den einzelnen Fachbereichen und ist dort Teil des Controllings. Daher sind diese eigenverantwortlich für die Formulierung konkreter fach-/bereichsspezifischer Ziele, die Entwicklung zugeordneter Maßnahmen und die Kontrolle über deren Umsetzung zuständig.

Folgende Zielsetzungen sind im Chancengleichheitsplan festgelegt (Leitziele):

- Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern
- Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen/Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming

Die einzelnen Fach-/Bereiche unterscheiden sich sehr in ihrer Personalstruktur und -aufbau. Die Verantwortung für Stellenbesetzungen liegt entweder bei den verwaltungsinternen Auswahlkommissionen oder bei den politischen Gremien. Bei den Auswahlentscheidungen sind die Grundsätze des Chancengleichheitsplanes eigenverantwortlich zu berücksichtigen. Damit kann im Sinne des Chancengleichheitsplans auf die Personalstruktur Einfluss genommen werden.

In diesem Bericht wird der Einführungsprozess incl. der Stellungnahmen der Personalvertretungen seit dem Inkrafttreten am 01.02.2010 bis heute beschrieben. Am 20.09.2012 fand im Frauenbüro ein Gespräch zum Chancengleichheitsplan mit den Vorsitzenden der Personalräte der Fach-/Bereiche statt (Anlage 1: Stellungnahmen der Personalräte einzelner Fach-/Bereiche).

2. Vorgaben des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan enthält genaue Vorgaben, wie und wann die Fach-/Bereiche tätig werden sollen. Grundlage sind die Datenberichtsblätter (s. 2.1.). Darauf bauen die Ziel- und Maßnahmenpläne (s. 2.2.) und die Jahresberichte (s. 2.3.) auf.

2.1. Datenberichtsblätter

Die Abteilung ZS/P erstellt jedes Jahr bis zum 31. März eine geschlechterdifferenzierende Datenerhebung zum Stichtag 01.01. Diese Datenberichtsblätter werden den Fach-/Bereichen, dem Oberbürgermeister, dem Frauenbüro und dem Gesamtpersonalrat zur Verfügung gestellt.

Die Datenberichtsblätter enthalten folgende Informationen für den jeweiligen Fachbereich (Anlage2: Datenberichtsblatt)

- Beschäftigtenzahl
- Beschäftigte nach Laufbahnen
- Anteil Frauen/Männer in höher dotierten Entgeltgruppen
- Beschäftigte in Führungspositionen nach Laufbahnen
- Beschäftigte in Führungspositionen nach Führungsebene
- Teilnehmende an zentraler Fort- und Weiterbildung
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Telearbeitsplätze
- Auszubildende nach Berufen

2.2. Ziel- und Maßnahmenplanung

Auf der Basis der im Chancengleichheitsplan formulierten Leitlinien und Zielsetzungen, der Datenberichtsblätter und eigener Analysen erarbeiten die Fach-/Bereiche für ihren Zuständigkeitsbereich jedes Jahr bis zum 31.07. Ziele und den Zielen zugeordnete Maßnahmen. Diese Ziel- und Maßnahmenpläne beziehen sich auf die folgenden drei Jahre und sollen messbare Zielvorgaben und konkrete Maßnahmen enthalten, die zum Abbau geschlechtsbezogener Unterrepräsentanz führen.

2.3. Jahresberichte

Über den Stand der Zielerreichung und der Umsetzung von Maßnahmen erstellen die Fach-/Bereichsleitungen jährlich Berichte, erstmals zum 31. Juli 2011.

2.4. Berichte in den Fachbereichsausschüssen und im Gemeinderat

Für Herbst 2010 war im Leitfaden zum Chancengleichheitsplan eine Vorstellung der Ziele und Maßnahmen im jeweiligen Fachbereichsausschuss vorgesehen.

Im Chancengleichheitsplan ist festgelegt, dass die Leiterin des Frauenbüros zum Stichtag 30. Juli 2012 einen zusammenfassenden Bericht über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans für den Hauptausschuss erstellt.

Nach Ablauf von 4 Jahren, erstmals im Jahr 2014, wird ein Gesamtbericht erstellt, der dem Gemeinderat vorgelegt wird.

3. Umsetzung der Vorgaben des Chancengleichheitsplans

3.1. Datenberichtsblätter

Die Datenberichtsblätter wurden in den Jahren 2010 und 2011 von ZS/P fristgerecht geliefert, im Jahr 2012 kam es zu einer einmonatigen Verzögerung.

3.2. Rücklauf Ziel- und Maßnahmenpläne

Im Einführungsjahr 2010 erstellten sechs von sieben Fach-/Bereichen Ziel- und Maßnahmenpläne und leiteten diese weiter an OB, FB und GPR. Im zweiten Jahr gab es einen deutlichen Einbruch: 2011 liegt lediglich eine Ziel- und Maßnahmenplanung vor.

Im Jahr 2012 liegen wieder von den sechs Fach-/Bereichen Ziel- und Maßnahmenpläne vor, die sie bereits 2010 abgeliefert hatten und zusätzlich von einem Eigenbetrieb. 2012 waren die Fach-/Bereiche und Eigenbetriebe offiziell vom Oberbürgermeister aufgefordert worden, die Ziel- und Maßnahmenpläne und Jahresberichte rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

3.3. Rücklauf Jahresberichte

Die im Chancengleichheitsplan geforderten Jahresberichte wurden 2012 zum ersten Mal von sechs Fach-/Bereichen erstellt.

3.4. Berichte in den Fachbereichsausschüssen und Veröffentlichung der Ziel- und Maßnahmenpläne

Die im Leitfaden zum Chancengleichheitsplan im Herbst 2010 vorgesehene Vorstellung der Ziel- und Maßnahmenpläne in den jeweiligen Fachbereichsausschüssen fand nicht statt, ebenso fehlte die Information der Beschäftigten über die Ziel- und Maßnahmenplanung der Fachbereiche im Intranet.

4. Bewertung der bisherigen Umsetzung des Chancengleichheitsplans durch das Frauenbüro

4.1. Wie wurden die Ziel- und Maßnahmenpläne und Jahresberichte erstellt?

Mit der Erstellung der Ziel- und Maßnahmenpläne waren häufig nur einzelne oder wenige Personen beauftragt. Von diesen hing die Interpretation und Ideenfindung bzw. Entwicklung geeigneter Maßnahmen ab. Die Qualität der Ziel- und Maßnahmenpläne war somit von der Sensibilität und dem Know-how Einzelner abhängig.

Die einzelnen Abteilungen und Sachgebiete der Fach-/Bereiche waren, soweit aus den Jahresberichten und Ziel- und Maßnahmenpläne ersichtlich, nicht direkt in die Planung mit eingebunden. Somit ist nicht sicher, dass das Basiswissen aus diesen Sachgebieten und Abteilungen mit einbezogen wurde. Da es sich bei der Implementierung von Chancengleichheit um eine Querschnittsaufgabe handelt, wäre die Einbindung der Abteilungen und Sachgebiete eine wichtige Voraussetzung.

4.2. Inhalte und Qualität

Die Inhalte der eingereichten Ziel- und Maßnahmenpläne sowie der Jahresberichte unterscheidet sich sehr. Bei vier von sieben Ziel- und Maßnahmenplänen fand eine ausführliche Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Leitzielen statt. Die Daten wurden gründlich analysiert und es wurden nachvollziehbare, messbare Ziel- und Maßnahmenpläne entwickelt. In diesen Fach-/Bereichen wurden auch zu mehreren Leitzielen Maßnahmen formuliert. Bei den anderen drei Fach-/Bereichen gibt es noch Verbesserungsbedarf in folgenden Bereichen:

- detaillierte Personaldatenanalyse nach chancengleichheitsrelevanten Faktoren
- festgestellte Auffälligkeiten hinsichtlich struktureller Ursachen hinterfragen
- nachvollziehbare Schlussfolgerungen möglichst mit Daten belegen
- kreative und für den Fach-/Bereich passende Lösungsideen entwickeln und die Maßnahmen hinsichtlich des Erfolgs überprüfen
- mehrere Leitziele bearbeiten
- Ziele definieren, die zu einer nachhaltigen Veränderung führen können.

Grundsätzlich lässt sich die Qualität der Jahresberichte von der Qualität der Ziel- und Maßnahmenpläne ableiten. Drei der sechs abgelieferten Jahresberichte informieren ausführlich zum Stand der Zielerreichung und der Umsetzung von Maßnahmen. Sie enthalten bereichsspezifische Aussagen zur Entwicklung der Personalsituation unter Gleichstellungsaspekten. Es werden für den Fach-/Bereich passende Lösungen und Ideen zur Umsetzung entwickelt.

5. Vorschläge zur Prozessoptimierung durch das Frauenbüro

Die Eigenverantwortlichkeit der Fachbereiche für die Umsetzung von Chancengleichheit macht Sinn, da die Fach-/Bereiche sehr unterschiedlich aufgestellt sind. Das Thema Chancengleichheit ist bisher jedoch meist nicht flächendeckend in den Fach-/Bereichen verankert.

Die folgenden drei Vorschläge zu Koordinierung, Struktur und Schulung sind Ideen, um die Qualität des Prozesses zu verbessern und eine breitere Akzeptanz und Bekanntheit für das Thema zu schaffen.

5.1. Koordinierung des Prozesses

Das Frauenbüro wird vom Oberbürgermeister beauftragt, die Fach-/Bereiche an die anstehenden Aufgaben nach den Vorgaben des Chancengleichheitsplans und des Leitfadens für dessen Umsetzung aktiv zu erinnern und diese einzufordern. Die im Chancengleichheitsplan geforderte Veröffentlichung der Ziel- und Maßnahmenpläne im Intranet wird vom Frauenbüro überprüft.

5.2. Strukturen schaffen zur Erleichterung der Ziel- und Maßnahmeplanung

5.2.1. Einsetzung einer Lenkungsgruppe

Für die Steuerung des Prozesses eignet sich die Einsetzung einer Lenkungsgruppe für jeden Fach-/Bereich, in der u.a. die Abteilungen, die Sachgebiete und die Personalvertretungen hochrangig vertreten sind. Die fachliche und inhaltliche Begleitung kann durch die Leiterin des Frauenbüros erfolgen, die auf Wunsch des Fach-/Bereichs in das Lenkungsgremium berufen werden kann. Die Lenkungsgruppe entwickelt und bewertet Ziele nach den Kriterien Relevanz, Umsetzbarkeit und Messbarkeit. Sie schlägt eine Auswahl der Ziele an die Fachbereichsleitung vor.

Nach der Abstimmung der Ziele und ggf. Nachbesserung werden diese ausformuliert und zu den Ziel- und Maßnahmenplänen hinzugefügt.

Um Synergieeffekte zu nutzen bietet es sich an, den Chancengleichheitsplan mit bereits bestehenden Konzepten in den Fachbereichen, wie z.B. dem Personalentwicklungskonzept oder einem Aktionsprogramm (z.B. mehr männliche Fachkräfte für die Kita), zu verknüpfen.

5.2.2. Benennung von Ansprechpersonen zur Unterstützung der Führungskräfte

In jedem Fachbereich könnte eine Ansprechperson für Gleichstellungsfragen eingesetzt werden, in größeren mehreren, die ihre Führungskräfte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung des Chancengleichheitsplans unterstützen. Diese Ansprechpersonen sollten jährlich zum Thema geschult werden. Damit werden keine neuen Stellen geschaffen, sondern dies erfolgt im Rahmen der normalen Tätigkeit.

Die Ansprechpersonen bieten kompetente Führungskräfteunterstützung an. Sie tragen dazu bei, dass fachbereichsspezifische Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet und umgesetzt werden und somit die Gleichstellung vor Ort weiter vorangetrieben wird. Sie können beispielsweise einen Aufgaben- und Maßnahmenkatalog erstellen. Die Aufgabenwahrnehmung kann je nach Fach-/Bereich unterschiedlich sein.

Mögliche Inhalte:

- Mitgestaltung der fachbereichsspezifischen Maßnahmen zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans
- Chancengleiche Kultur im Fachbereich
- Beide Geschlechter bringen sich und ihre Anliegen mit ein
- berufliche und individuelle Interessen sind vereinbar.

5.2.3. Vernetzung

Die Ansprechpersonen für Chancengleichheit und das Frauenbüro können ein Netzwerk bilden und sich bei Netzwerktreffen austauschen. Es können Entwicklungen aufgegriffen und chancengleichheitsspezifische Themen bearbeitet werden. Das Netzwerk trägt zu einer ständigen Weiterentwicklung der Realisierung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit bei.

5.3. Schulungen

Um das Thema Chancengleichheit auf eine breite Basis zu stellen, die Sensibilisierung zu erhöhen und alle Bereiche der Verwaltung zu beteiligen, sind Schulungen der Führungskräfte und Mitarbeiterschaft weiterhin nötig. Hierzu sollten die Fach-/Bereiche Zielvorgaben benennen, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich geschult werden.

5.4. Erwartete Auswirkungen des Frauenbüros

Die Koordinierung des Prozesses würde gewährleisten, dass die Umsetzung des Chancengleichheitsplans kontinuierlich weiterläuft. Die prozessbegleitende Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte schafft ein breites Verständnis für den Nutzen und die Dringlichkeit, Chancengleichheit in der Stadtverwaltung voranzutreiben. Die Berufung einer Lenkungsgruppe für jeden Fach-/Bereich würde unterstützen, dass alle Abteilungen und Sachgebiete mit ihren unterschiedlichen Voraussetzungen beteiligt werden. Mit den Ansprechpersonen gäbe es ein flächendeckendes Gleichstellungsteam in der Verwaltung, das beratend, prozessbegleitend und konzeptionell arbeitet. Mit dem Einsatz der Ansprechpersonen in den Fach-/Bereichen wird die praxisnahe Umsetzung der Chancengleichheit instrumentalisiert und gemeinsam mit der Lenkungsgruppe umgesetzt.

Durch die vorgeschlagenen drei Maßnahmen würden sich positive Veränderungen bezogen auf Personen, Strukturen und Kultur innerhalb eines jeden Fach-/Bereichs und somit auch innerhalb der Gesamtverwaltung ergeben. Dieses Vorhaben bietet eine Möglichkeit, zur angestrebten Geschlechtergerechtigkeit zu führen.