

Jahresbericht 2013 im Rahmen der Berichterstattung zum Chancengleichheitsplan für den OB-Bereich

1. Gleichstellungspolitische Standortbestimmung für den OB Bereich im Jahr 2013

Zum 1.12.2013 waren insgesamt 147 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. In der folgenden Tabelle wird die Struktur zusammenfassend dargestellt:

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur nach Laufbahn

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	147	84	57,1%	63	42,9%
Nach Laufbahn*					
höherer Dienst	13	3	23,1%	10	76,9%
gehobener Dienst	43	24	55,8%	19	44,2%
mittlerer Dienst	71	44	62%	27	38%
einfacher Dienst	19	12	63,2%	7	36,8%

Tabelle 2: Beschäftigte in Führungspositionen nach Laufbahn

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
in Führungsposition					
Gesamt	26	10	38,5%	16	61,5%
höherer Dienst	12	3	25%	9	75%
gehobener Dienst	12	5	41,7%	7	58,3%
mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%

Bezogen auf die Führungspositionen im Fachbereich ergibt sich das in Tabelle 2 dargestellte Bild. Als Führungsposition gilt hierbei jede Stelle, die gegenüber mindestens einer weiteren Stelle eine Führungsfunktion einnimmt.

Die Betrachtung nach Führungsebenen zeigt, dass auf Ebene 1 (Leitende Führungskräfte, inkl. OV's, die direkt einer FBL zugeordnet sind) 8 Männer (77,8%) gegenüber 2 Frauen tätig sind, auf der Ebene 2 (Sachgebietsleitungen) ist das Verhältnis 6 Männer zu 8 Frauen, davon 2 in TZ.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht der Fachbereich diverse Teilzeitmodelle. Der Anteil der Teilzeitstellen an den Vollzeitstellen liegt im OB-Bereich bei ungefähr 50%. 25,7% der Vollzeitstellen (von insg. 70) sind von Frauen besetzt.

Tabelle 3: Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
In Vollzeit	70	18	25,7%	52	74,3%
In Teilzeit	71	61	85,9%	10	14,1%

Wie der Tabelle entnommen werden kann, handelt es sich bei der Mehrzahl der Beschäftigten in Teilzeit um Frauen (85,9%) 77,2% der Frauen arbeiten in Teilzeit. Hier gab es zum Vorjahr einen leichten Anstieg (2012: 72,7%). Von den Männern arbeiten 16,1% in Teilzeit.

Der hohe Teilzeitanteil erklärt sich durch den hohen TZ-Stellenanteil in den Ortsverwaltungen und den TZ-Stellen in den Geschäftszimmern. Im OB-Bereich wird versucht, den Wünschen der Mitarbeiterschaft auf flexible Arbeitszeit und Teilzeit entgegen zu kommen. Auch in Zukunft wird ein besonderes Augenmerk im Fachbereich auf die Teilzeitkräfte gelegt, damit es bei dieser Gruppe nicht zu Benachteiligungen kommt. Frauen werden gezielt angesprochen und motiviert, sich auf frei werdende Stellen in Führungspositionen zu bewerben.

Im OB Bereich liegt der Altersdurchschnitt mit 50,1Jahren höher als in im Gesamtstädtischen Vergleich. (Altersdurchschnitt bei der Stadt ohne Eigenbetriebe insges. 45,9 Jahre)

2. Entwicklung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen:

Die Zahlen des Jahres 2013 zeigen einen Handlungsbedarf für die im Chancengleichheitsplan definierten Leitziele. Insbesondere wird angestrebt, den Unterschied bei der Anzahl an Frauen und Männern in den höher dotierten und in Leitungsfunktionen zu verringern.

Veränderungen in der Zusammensetzung der Personalstruktur sind nur dann möglich, wenn eine derzeit von einem Mann besetzte Stelle mit einer Frau wiederbesetzt werden kann. Dafür müssen verschiedene Rahmenbedingungen gegeben sein:

- Freie und wiederzubesetzende Stellen im gehobenen und höheren Dienst müssen zur Verfügung stehen.
- Der Bereich OB ist relativ klein, daher ist die Fluktuation bzw. Anzahl der entsprechenden Stellen im höheren und gehobenen Dienst entsprechend gering.
- Potentiell geeignete Kandidatinnen müssen eine Bewerbung einreichen.
- Das Verfahren der Wiederbesetzung folgt dann entsprechend den städtischen Regelungen, insbesondere den Zuständigkeiten laut Zuständigkeitsordnung. So wählt im Falle der Wiederbesetzung einer Stelle ab Besoldungsgruppe A13 / Entgeltgruppe E13 mindestens der Fachbereichsausschuss die aus seiner Sicht geeignetste, zuverlässigste und leistungsfähigste Person aus.
- Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes sind zu befolgen.

Leitziel 1

Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und Leitungspositionen fördern

2013 wurde die Stelle der Sachgebietsleitung bei LI (Liegenschaften) mit einer Frau besetzt.

Mittelfristig, d.h. in den nächsten 3 bis 8 Jahren werden mehrere Stellen in Führungspositionen frei und sind neu zu besetzen. Hier ist es das Ziel den Frauenanteil zu erhöhen.

Das Frauenbüro bietet Fortbildungen für Frauen an und entwickelt ein gesamtstädtisches Fortbildungsprogramm, das speziell auf die Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet ist; z.B. Workshop der zur Bewerbung und Übernahme einer Leitungsfunktion motivieren soll.

Leitziel II

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

Der Girls und Boys Days bei der Stadtverwaltung wurde 2013 vom Frauenbüro federführend durchgeführt. Die Resonanz war sehr positiv, allerdings muss für 2014 eine andere Lösung gefunden werden, da der Aufwand die personellen Möglichkeiten bei FB überschreitet.

Der Girls Day und Boys Day soll die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin präsentieren und bei der Berufswahl den Blick auch auf geschlechtsuntypische Berufe lenken.

Leitziel III

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Ziel ist es, flexible Arbeitszeiten dort zu ermöglichen, wo es möglich ist. Es soll den Wünschen bezgl. der Verteilung der Wochenarbeitszeit der Mitarbeiterschaft entgegengekommen werden, soweit Arbeitsaufgabe und -inhalte zeitunabhängig gestaltbar sind und nicht darunter leiden.

Ein wichtiges Ziel unter gleichstellungspolitischen Aspekten bleibt, Teilzeitkräfte, wenn möglich, zu einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung zu motivieren, um längerfristig eine eigenständige Existenzsicherung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters zu ermöglichen.

FB aktualisiert weiterhin in enger Zusammenarbeit mit ZD/P und ZS/P das Serviceportal Beruf und Familie und entwickelt dieses Infoportal für Beurlaubte beständig weiter. Das Welcome Back Seminar für WiedereinsteigerInnen wird gemeinsam von ZS/P, ZD/P und FB organisiert, wenn ausreichend Teilnehmende angemeldet sind. Das Seminar ist ebenfalls Teil des Konzepts für den Wiedereinstieg.

Desweiteren wird ein Konzept für den Wiedereinstieg bei der Stadtverwaltung entwickelt, bestehende Angebote sollen integriert werden. Ein Leitfadens zur Begleitung des Aus- und Wiedereinstiegs soll entwickelt werden und in der gesamten Verwaltung zum Einsatz kommen.

Leitziel IV

Strategie von Gender Mainstreaming (GM) implementieren

Schulung der Belegschaft: Es sollen 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungen zu GM teilnehmen (aus unterschiedlichen Abteilungen).

Strukturen aufbauen:

Gründung des AK Chancengleichheit für OB-Bereich: Aufgabe des AK Chancengleichheit ist es eine Strategie zu entwickeln, wie Chancengleichheit und GM in alle Arbeitsabläufe integriert werden kann. Neben der Schulung der Mitarbeiterschaft wird ein Gremium/AK innerhalb des Fachbereichs eingerichtet, der sich ein- bis zweimal jährlich zum Thema GM und Chancengleichheit trifft und sich zum Sachstand CG und GM austauscht, Informationen über neue Programme, Leitlinien, etc. in die Abteilungen und an die Mitarbeiterschaft weiter gibt und Ideen und Maßnahmen für den Fachbereich entwickelt. Anregungen für die Ziel- und Maßnahmen zum CGP werden hier abgesprochen.