

Anlage 4 zu GD 327/16

Bericht 2016 der Bürgerdienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Darstellung Beschäftigungsstruktur

Beschäftigte	01.01.2016				
	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	216	132	61,1%	84	38,9%
Vollzeitbeschäftigte	126	65	51,6%	61	48,4%
Teilzeitbeschäftigte	81	58	71,6%	23	28,4%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	9	9	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
höherer Dienst	11	1	9,1%	10	90,9%
gehobener Dienst	31	18	58,1%	13	41,9%
mittlerer Dienst	174	113	64,9%	61	35,1%

Nach Führungsposition					
Gesamt	16	8	50,0%	8	50,0%
höherer Dienst	3	0	0,0%	3	100,0%
gehobener Dienst	12	7	58,3%	5	41,7%
mittlerer Dienst	1	1	100,0%	0	0,0%

Nach Führungsebene					
Bereichsleitung	1	0	0,0%	1	100,0%
Abteilungsleitung	4	0	0,0%	4	100,0%
Sachgebietsleitung	11	8	72,7%	3	27,3%
Gruppen-/Teamleitungen	8	5	62,5%	3	37,5%
Projektleitung	1	1	100,0%	0	0,0%

Beschäftigte	01.01.2015				
	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	204	120	58,8%	84	41,2%
Vollzeitbeschäftigte	124	61	49,2%	63	50,8%
Teilzeitbeschäftigte	72	52	72,2%	20	27,8%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	5	5	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
höherer Dienst	12	1	8,3%	11	91,7%
gehobener Dienst	28	17	60,7%	11	39,3%
mittlerer Dienst	164	102	62,2%	62	37,8%

Nach Führungsposition					
Gesamt	16	8	50,0%	8	50,0%
höherer Dienst	4	0	0,0%	4	100,0%
gehobener Dienst	11	7	63,6%	4	36,4%
mittlerer Dienst	1	1	100,0%	0	0,0%

Nach Führungsebene					
Bereichsleitung	1	0	0,0%	1	100,0%
Abteilungsleitung	4	0	0,0%	4	100,0%
Sachgebietsleitung	9	6	66,7%	3	33,3%
Gruppen-/Teamleitungen	4	2	50,0%	2	50,0%
Projektleitung	0	0	0,0%	0	0,0%

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

Zum Stichtag 01.01.2016 beträgt der Frauenanteil in den Sachgebiets- und Teamleitungen 68,4 % und konnte damit leicht in Richtung ausgewogene Geschlechterverteilung verschoben werden. Die Abteilungen werden wie bisher von Männern geführt. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Abteilungsleitungen ist nicht Folge von Zugangsbarrieren oder von Benachteiligungen. Die Neubesetzungen von zwei der vier Abteilungsleitungen im Jahr 2015, erfolgte unabhängig vom Geschlecht der Bewerberinnen und der Bewerber nach deren Eignung und wurde im Auswahlverfahren durch den Gemeinderat mitgetragen.

Grundsätzlich erfolgt die Personalauswahl bei den Bürgerdiensten unabhängig vom Geschlecht der Bewerberin und des Bewerbers, sondern aufgrund der entsprechenden Eignung für den jeweiligen Arbeitsplatz. Insgesamt wird bei der Personalauswahl deshalb dem unterrepräsentierten Geschlecht bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange 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 01.01.2016 überwiegt bei den Bürgerdiensten der Frauenanteil deutlich mit 61,1 %. Im Zuge der Neubesetzung von zwei Abteilungsleiterpositionen wurden auch einige Sachgebiete neu auf die Abteilungen verteilt. Dies hat auch Auswirkungen auf den Frauenanteil in den einzelnen Abteilungen. So liegt die Frauenquote bei BD III (Dienstleistungszentrum, Ausländerwesen, Meldeamt, Standesamt) jetzt bei 93%, gefolgt von BD IV (KFZ-Zulassung, Statistik und Wahlen) mit 75 %. Hier wirkt sich die Neuverteilung der Sachgebiete positiv auf den Männeranteil aus und konnte Richtung Chancengleichheit bzw. ausgewogenes Geschlechterverhältnis verschoben werden. BD V (Veterinäramt) hat jetzt 24 % Frauenanteil, die Verbesserung zum Vorjahr begründet sich aber nicht mit der Neuverteilung der Sachgebiete. Im gesamten Bereich Bürgerdienste gibt es insgesamt 6 Sachgebiete (einschließlich DLZ und NSCM), die zu 100% mit Frauen besetzt sind. Alle betroffenen Sachgebiete sind im Front Office Bereich tätig. Lediglich das Sachgebiet Statistik und Wahlen bei BDIV besteht noch ausschließlich aus Männern. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Sachgebiet 1, allg. Sicherheit und Ordnung, von BDI, welches eine vorbildliche 50/50 Geschlechterverteilung aufweist.

Gerade in Front Office Bereichen wie Meldewesen, Servicecenter, Standesamt usw. sind Arbeitsplätze überwiegend mit Frauen besetzt. Dies ist auf die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf zurück zu führen, denn in diesen Bereichen besteht ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Teilzeitkräften.

Der geringe Männeranteil in den Front Office Bereichen liegt vermutlich an der vergleichsweise geringen Stellenbewertung. Ein weiterer Grund könnte an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des damit verbundenen Teilzeitarbeitswunsches liegen.

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, hat bisher aber noch nicht die erhoffte Veränderung bewirkt.

Es bestehen derzeit Überlegungen ob diese Entscheidung ausreichend ist. Aufgrund der hohen Personalfuktuation, des fehlenden Personalersatzes und mit Hinblick auf die Eingruppierung im Vergleich zu anderen Kommunen sollte eine höhere Stellenbewertung diskutiert werden.

Unabhängig davon haben sich die Bürgerdienste 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**

Die vorliegenden Zahlen zeigen aber auch, dass das nach wie vor bestehende Ungleichgewicht bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern, sich leicht Richtung Ausgewogenheit entwickelt. Elternzeit und Kinderbetreuungszeiten werden weiterhin aber nur von Frauen genutzt. 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.

In den Front-Office-Bereichen führt das Arbeitgeberinteresse, eine durchgehende Besetzung eines Schalterarbeitsplatzes und das Mitarbeiterinteresse, bedingt durch den bereits erwähnt hohen Frauenanteil, nach Teilzeitbeschäftigung und hoher Flexibilität in den Bereichen Elternzeit und Kinderbetreuungszeiten, gerade in Publikumsbereichen mit langen Öffnungszeiten, häufig zu schwer lösbaren Zielkonflikten. Im Anschluss an die Elternzeit wird erfahrungsgemäß fast ausnahmslos eine Teilzeitbeschäftigung am Vormittag gewünscht.

Um diese Zielkonflikte zu entschärfen, nehmen die Bürgerdienste frühzeitig mit den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kontakt auf, um die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu erörtern und zu planen.

#### **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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei an Gesetze und Verordnungen gebunden.

Um Benachteiligungen auszuschließen ist es unerlässlich, alle Interessen unterschiedlichster Zielgruppen zu berücksichtigen und abzuwägen. 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 historisch bedingt in Ulm seit langem verankert und deshalb Bestandteil der täglichen Arbeit der Bürgerdienste.