

Anlage 4 zur GD 369/17

Bericht 2016 der Bürgerdienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Darstellung Beschäftigungsstruktur

Beschäftigte	01.01.2017				
	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	210	127	60,5%	83	39,5%
Vollzeitbeschäftigte	125	68	54,4%	57	45,6%
Teilzeitbeschäftigte	78	52	66,7%	26	33,3%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	6	6	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
höherer Dienst	11	1	9,1%	10	90,9%
gehobener Dienst	28	17	60,7%	11	39,3%
mittlerer Dienst	171	109	63,7%	62	36,3%

Nach Führungsposition					
Gesamt	17	9	52,9%	8	47,1%
höherer Dienst	4	0	0,0%	4	100,0%
gehobener Dienst	12	8	66,7%	4	33,3%
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	10	7	70,0%	3	30,0%
Gruppen-/Teamleitungen	8	4	50,0%	4	50,0%
Projektleitung	1	1	100,0%	0	0,0%

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-/Teamentleitungen	8	5	62,5%	3	37,5%
Projektleitung	1	1	100,0%	0	0,0%

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

Zum Stichtag 01.01.2017 beträgt der Frauenanteil in den Sachgebiets- und Teamentleitungen 61,1 % und konnte damit wiederum in Richtung ausgewogene Geschlechterverteilung (50:50) verschoben werden. Es kann festgestellt werden, dass die Geschlechterverteilung in dieser Führungsebene schon relativ nahe an die angestrebte Ausgewogenheit heran kommt. Da sich im Berichtsjahr keine personelle Veränderung in den Abteilungsleitungen ergeben haben, werden die Abteilungen wie bisher von Männern geführt. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Abteilungsleitungen ist nicht Folge von Zugangsbarrieren oder von Benachteiligungen.

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 01.01.2017 lag er Frauenanteil bei den Bürgerdiensten bei 60,5 % und konnte somit Richtung ausgewogene Geschlechterverteilung verschoben werden. Nach wie vor sind allerdings große Unterschiede in den Abteilungen festzustellen. Es konnte zwar die Frauenquote bei BD III (Dienstleistungszentrum, Ausländerwesen, Meldeamt, Standesamt) auf jetzt 91,5% leicht gesenkt werden, jedoch sind im gesamten Bereich Bürgerdienste weiterhin insgesamt 6 Sachgebiete (einschließlich DLZ und NSCM), die zu 100% mit Frauen besetzt sind. Alle betroffenen Sachgebiete sind im Front Office Bereich tätig. Bei BD V (Veterinäramt) ist die Entwicklung gegenläufig. Mit jetzt 21,3 % Frauenanteil hat sich das Geschlechterverhältnis im Berichtsjahr etwas verschlechtert. Der hohe Männeranteil ist weitestgehend den hohen körperlichen Belastungen im Arbeitsbereich der amtlichen Fachassistenten geschuldet.

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.