

Bericht 2017 der Zentralen Dienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Beschäftigungsstruktur

01.01.2017

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt (ohne Azubi's)	43	19	44,2 %	24	55,8 %
Teilzeitbeschäftigte	14	12	85,7 %	2	14,3 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	1	0	0,0 %	1	100,0 %
Telearbeitsplätze	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Auszubildende	5	5	100,0 %	0	0,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	17	10	58,8 %	7	41,2 %
Mittlerer Dienst	25	8	32,0 %	17	68,0 %
Einfacher Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	5	2	40,0 %	3	60,0 %
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	3	0	0,0 %	3	100,0 %
Mittlerer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Bereichsleitung	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Abt.- und Sachgebietsleitung	2	0	0,0 %	2	100,0 %
Teamleitung	1	1	100,0 %	0	0,0 %

01.01.2016

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt (ohne Azubi's)	67	43	64,2 %	24	35,8 %
Teilzeitbeschäftigte	20	19	95,0 %	1	5,0 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	5	4	80,0 %	1	20,0 %
Telearbeitsplätze	7	7	100,0 %	0	0,0 %
Auszubildende	5	4	80,0 %	1	20,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	32	27	84,4 %	5	15,6 %
Mittlerer Dienst	34	15	44,1 %	19	55,9 %
Einfacher Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	8	6	75,0 %	2	25,0 %
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	6	4	66,7 %	2	33,3 %
Mittlerer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Ebene 1	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 2	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 4	5	3	60,0 %	2	40,0 %

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

Zum 01.01.2017 war der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Bereich Zentrale Dienste bei 40 % und der Anteil der männlichen Führungskräfte bei 60 %. Zum Zeitpunkt 01.01.2016 war der Anteil der weiblichen Führungskräfte noch bei 75 % und der Anteil der männlichen Führungskräfte bei 25 %. Diese Verschiebung gegenüber dem Vorjahr resultiert aus dem Wechsel der Abteilung Personalservice von den Zentralen Diensten zur Zentralen Steuerung.

Hingegen überwiegt in höher dotierten Positionen (gehobener Dienst) der Anteil der Frauen mit 58,8 % gegenüber den Männern mit 41,2 %.

Die unmittelbare Führungskraft sorgt im Rahmen ihrer Führungsverantwortung dafür, dass die Beschäftigten die für eine wirksame Aufgabenerledigung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen durch bedarfsorientierte Fortbildung erwerben. Der Bedarf wird vor allem im Mitarbeitergespräch zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitenden ermittelt.

3. Leitziel 2: Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer in allen Berufsgruppen/Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen

Im Bereich der Zentralen Dienste waren zum Stichtag 01.01.2017 44,2 % Frauen und 55,8 % Männer beschäftigt. Auch hier ist die Veränderung der Beschäftigungsstruktur gegenüber dem Vorjahr dem Wechsel des Personalservices von den Zentralen Diensten zur Zentralen Steuerung geschuldet.

Das Ziel, den Anteil der unterrepräsentierten männlichen Azubis zu erhöhen, wird immer noch verfolgt. Die Erreichung dieses Ziels ist mitunter stark von der Bewerberlage abhängig. Der im Bereich von ZD angebotene Ausbildungsberuf "Kaufrau und Kaufmann für Büromanagement" ist eher ein frauentypischer Beruf. Im Rahmen der bundesweiten Berufsorientierungstage "Girls- und Boys Day" präsentiert sich die Stadtverwaltung als attraktiver Arbeitgeber und nimmt somit einen positiven Einfluss auf die Rollenklischees.

Im Berichtszeitraum waren bei ZD 100 % weibliche Azubis beschäftigt.

Angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, vorhandenes Mitarbeiterpotenzial zu erkennen, auszubauen und zu nutzen. Unser Ziel ist, den Nachwuchs gezielt aufzubauen, um später entsprechend reagieren zu können.

4. Leitziel 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Zum 01.01.2017 waren bei den Zentralen Diensten 12 Frauen und 2 Männer teilzeitbeschäftigt. 1 Mitarbeiter war in Elternzeit. Insgesamt wird von 1 Mitarbeiterin ein Telearbeitsplatz genutzt. Die Zentralen Dienste weisen ihre Mitarbeitenden auf das Serviceportal Beruf und Familie hin, um dort Informationen über Beruf und Familie in den unterschiedlichsten Lebensphasen zu erhalten. Außerdem erhalten die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Zentralen Diensten regelmäßig Informationen. Auch hier stellt uns die demografische Entwicklung in naher Zukunft immer mehr vor die Herausforderung, die Vereinbarkeit von Pflege der Angehörigen und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Die Beschäftigten werden auf die entsprechenden Hilfsangebote aufmerksam gemacht.

5. Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Die Chancengleichheit wird als Leitprinzip und Querschnittsaufgabe im Bereich der Zentralen Dienste wahrgenommen. Bei städtischen Satzungen wird im Rahmen der formalen Prüfungen der Satzungen darauf geachtet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen und Männern gleichmäßig berücksichtigt sind. Bei der Herausgabe von Flyern sowie Veröffentlichungen im Internet wird der Gender-Gedanke berücksichtigt.

6. Ausblick

Die Zentralen Dienste haben die Ziele des Chancengleichheitsplans im Blick und werden die Ziel- und Maßnahmenpläne unter Berücksichtigung der Personalentwicklung stetig weiterentwickeln und optimieren.