

Beschluss-Vorlage 2021/0084 zur Sitzung am 09.03.2021
des STADTRATES

TOP 8

öffentlich

Betreff: Gleichstellungsbericht

Finanzielle Auswirkungen?

Nein

Kosten laut Beschlussvorschlag:

Euro

Kosten lt. Kostenschätzung

Euro

Kosten der Gesamtmaßnahme

(nur bei Teilvergaben)

Euro

Folgekosten

einmalig

lfd. jährl.

Euro

Veranschlagt

im Ergebnis-HH

2021

im Investitions-HH

2021

mit

Euro

Produktkonto

Haushaltsansatz

Bereits vergeben

Der zuständige Referent / Die zuständige Referentin
wurde gehört

hat zugestimmt

hat nicht zugestimmt

Sachverhalt:

Der kurze Gleichstellungsbericht gibt einen Überblick über die Situation der Geschlechterverteilung in der Stellenbesetzung der Stadtverwaltung Germering. Allgemeine Maßnahmen und Beratungsangebote der Gleichstellungsstelle bleiben hier unberücksichtigt.

Als Grundlage für den Bericht gelten die letzten der Gleichstellungsstelle übermittelten Daten vom August 2020.

Beschäftigte mit Mini- und Midijobs sind in diesem Bericht nicht erfasst.

Zum Zeitpunkt der Datenübergabe waren **440** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Germering und ihren Eigenbetrieben als Angestellte, Beamtinnen und Beamte erfasst. Davon waren 153 Personen männlich (entspricht 34,7 %) und 287 Personen weiblich (entspricht 65,3 %).

271 Personen (61,6 %) arbeiteten in Vollzeit, davon 141 Männer und 130 Frauen.

169 Personen (38,4 %) gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach, davon 12 Männer (7,8 % aller männlichen Beschäftigten und 7,1 % aller Teilzeitbeschäftigten) und 157 Frauen (54,7 % aller weiblichen Beschäftigten und 92,9 % aller Teilzeitbeschäftigten).

8 Personen machen bei der Stadt und den Eigenbetrieben ihre Ausbildung (5 männlich, 3 weiblich) und **9** Personen machen das sog. „Optiprax“ (3 Männer, 6 Frauen)

In EG 1 bis 2Ü sind **20** Personen (Frauen) eingruppiert, in EG 3 bis 9a **194** Personen (91 weiblich, 103 männlich), in EG 9b bis 12 **56** Personen (21 männlich, 35 weiblich) und in EG 13 bis 15 **fünf** Personen (3 männlich, 2 weiblich).

Im S-Tarif (31 % aller Mitarbeiter*innen) stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

127 Frauen und 11 Männer sind dort eingruppiert.

In S 4 sind **29** Personen eingruppiert, davon 2 männlich und 27 weiblich. In S 8a bis S12 **96** Personen, davon 9 Männer und 87 Frauen. In S 13 bis S 17 sind **13** Frauen eingruppiert.

Beamtinnen und Beamte (ohne Oberbürgermeister) sind **9** Personen, 5 Männer und 4 Frauen. Besoldet nach A 11 ist ein Mann, besoldet nach A 12 bis A 16 sind 7 Personen (3 männlich, 4 weiblich). 1 Mann ist besoldet nach B 2.

Die Verteilung der Geschlechter und die Handlungsoptionen bei der Verteilung der (Wunsch-)Arbeitszeiten in der Stadtverwaltung spiegelt die momentane Realität in der Gesellschaft.

Angefangen beim hohen Anteil der weiblichen Beschäftigten im pädagogischen Bereich (v.a. Kindertagesstätten) lässt sich feststellen, dass gesellschaftliches Umdenken von althergebrachten Geschlechterrollen langsam in Sicht ist. Was früher als typisch weiblicher Beruf galt, wird heute – nicht zuletzt aufgrund des akuten Fachkräftemangels – für beide Geschlechter attraktiver gestaltet.

Zunehmend können mehr männliche Auszubildende in den pädagogischen Berufen verzeichnet werden, jedoch lässt sich eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellen (noch) nicht verwirklichen.

Innerhalb der klassischen Verwaltungsberufe lässt sich bei der Stadt ein hoher Frauenanteil verzeichnen. Zum einen galt Arbeit in der Verwaltung, vor allem in den niederen bis mittleren Lohngruppen, lange als typisch „weiblich“, weil es für Frauen gute Möglichkeiten gab und (für alle Geschlechter) gibt, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Der hohe Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten bestätigt die gesellschaftlichen Strukturen, dass nach wie vor Frauen in Teilzeit arbeiten und in der Regel zusätzlich für die Belange der Familienarbeit zuständig sind. Auch hier zeichnet sich ein langsamer Wandel ab, mehr Väter nehmen seit mehreren Jahren zumindest drei Monate Elternzeit (was sich in dieser Kurzform des Berichtes nicht darstellen lässt).

Um eine geschlechterparitätische Besetzung aller Stellen zu ermöglichen und einer Ungleichbehandlung der Geschlechter entgegenzuwirken und sie zu vermeiden, hat die Stadt Germering verschiedene Bausteine in der Personalentwicklung und der Bewerbungskultur entwickelt, die stetig optimiert werden. So werden z.B. Bewerbungsverfahren transparent, diskriminierungsfrei und nach strengen fachlichen Kriterien einheitlich gestaltet. Alle (oberen und mittleren) Führungskräfte wurden zum Bewerbungsverfahren geschult.

Darüber hinaus bietet die Stadt ihren weiblichen wie männlichen Mitarbeiter*innen Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie/Freizeit an, die individuell genutzt werden können. Nicht zuletzt die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ermöglicht es Frauen wie Männern, ihre Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen zu gestalten. Die DV Homeoffice ergänzt die Möglichkeiten. Die Stadt ist zertifiziert nach dem audit berufundfamilie und bindet in den Prozess ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Maßnahmen nach dem Gleichstellungskonzept zur internen Stellenbesetzung und zum Auswahlverfahren werden eingehalten.

Durch Gewährung verschiedener zulässiger Zulagen und der Zahlung der LOB in freiwilliger Erhöhung auf 3% der gesamten Bruttolohnsumme trägt die Stadt Germering dazu bei, Verwaltungsarbeit auch monetär attraktiv zu gestalten.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Stadt Germering eine paritätische Stellenbesetzung for-

ciert und der langsam fortschreitende gesellschaftliche Wandel, der Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen (Pädagogik, Technik, etc.) und die Tarifgestaltung im öffentlichen Dienst die Verwirklichung erschweren.

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat nimmt den Bericht zur Gleichstellung innerhalb der Verwaltung zur Kenntnis.