

Beschluss-Vorlage 2022/0435 zur Sitzung am 13.12.2022
des STADTRATES

TOP 4

öffentlich

Betreff: Kurzer Gleichstellungsbericht

Finanzielle Auswirkungen? Ja Nein

<u>Kosten laut Beschlussvorschlag:</u>	<u>Kosten der Gesamtmaßnahme</u>	<u>Folgekosten</u>
Euro	(nur bei Teilvergaben)	einmalig
Kosten lt. Kostenschätzung		lfd. jährl.
Euro	Euro	Euro

Veranschlagt im Ergebnis-HH 2022	im Investitions-HH 2022	mit Euro	Produktkonto Haushaltsansatz Bereits vergeben
--	----------------------------	-------------	---

Der zuständige Referent / Die zuständige Referentin
wurde gehört hat zugestimmt hat nicht zugestimmt

Sachverhalt:

Anknüpfend an den Gleichstellungsbericht von 2021 gibt auch der Kurzbericht 2022 einen Überblick über die Situation der Geschlechterverteilung in der Stellenbesetzung der Stadtverwaltung Germering.

Als Grundlage für den Bericht gelten auch in diesem Jahr die letzten der Gleichstellungsstelle übermittelten Daten, aktuell vom 01.12. 2022.

Es ist geplant, nunmehr immer zum Jahresende hin zu berichten.

Erfasst werden alle Mitarbeitenden der Stadt Germering, ohne Mini- und Midijobs.
Folgende Situation lässt sich beschreiben:

Zum Zeitpunkt der Datenübergabe waren **473** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Oberbürgermeister und die 15 Auszubildenden) bei der Stadt Germering und ihren Eigenbetrieben als Angestellte, Beamtinnen und Beamte erfasst.

Davon waren **173** Personen männlich (entspricht 36,6 %) und **300** Personen weiblich (entspricht 63,4 %).

275 Personen (58,1 %) arbeiteten in Vollzeit, davon **143** Männer (52%) und **132** (48%) Frauen.

198 Personen (41,9 %) gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach, davon **30** Männer

(17,3 % aller männlichen Beschäftigten und 15,2 % aller Teilzeitbeschäftigten) und **168** Frauen (56 % aller weiblichen Beschäftigten und 84,8 % aller Teilzeitbeschäftigten).

Im Vergleich zum letzten Bericht ergibt sich folgendes Bild:



15 Personen absolvieren derzeit bei der Stadt eine Ausbildung: **8** in den Eigenbetrieben bzw. der Stadtverwaltung (5 männlich, 3 weiblich) und **7** das sog. „Optiprax“ (1 Mann, 6 Frauen) im pädagogischen Bereich (Erzieher*innen). Mit den Auszubildenden beträgt die Gesamtbeschäftigtenzahl also **488**.

Betrachtet man die Verteilung der Geschlechter nach Entgeltgruppen zusammengefasst, so ergibt sich bei:

- Tätigkeiten ohne erforderliche Ausbildung:
in EG 1 bis 4 bzw. S2 und S3 eine Anzahl von **50** Personen (**13** Männer und **37** Frauen),
- Tätigkeiten mit der Voraussetzung einer mindestens 3-jähriger Berufsausbildung:
in EG 5 bis 9a bzw. S4 bis S8b eine Anzahl von **300** Personen (**184** weiblich, **116** männlich),
- Tätigkeiten mit einem geforderten Bachelor bzw. Diplom FH:
in EG 9b bis 12 bzw. S9 bis S18 und A11/A12 eine Anzahl von **110** Personen (**36** männlich, **74** weiblich)
- und in Tätigkeiten, die einen Master bzw. ein Diplom Universität voraussetzen:
in EG 13 bis 15 bzw. A13 bis A16 und B2 eine Anzahl von **13** Personen (**8** männlich, **5** weiblich).

Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten (ohne Oberbürgermeister) umfasst **9** Personen (**6** Männer und **3** Frauen). Besoldet nach A 11/A12 sind **3** Personen (**1** Mann, **2** Frauen), besoldet nach A 13 bis A 16/ plus B2 sind **6** Personen (**5** männlich, **1** weiblich).

Im Vergleich zum letzten Bericht gab es somit keine signifikanten Änderungen. Von insgesamt 488 Beschäftigten ergibt sich eine Quote von 39,3% Männern und 60,7% Frauen. Je nach Arbeitsbereich variiert die Teilzeitquote bei den männlichen Beschäftigten, ist aber durchaus vorhanden. Ein Anstieg von Teilzeitbesetzung in den oberen Führungsebenen ist nicht erkennbar.

Um eine möglichst paritätische Besetzung von Stellen zu fördern, setzt die Stadt Germering – neben den Vorgaben des TVöD (z.B. Betriebsrente, leistungsorientierte Bezahlung LoB) – in Bewerbungsgesprächen eine einheitliche, vergleichbare und geschlechterunabhängige Bewerbungsmatrix (erarbeitet von Personalstelle und Gleichstellungsstelle) ein. Ebenso wurde in diesem Jahr die Zertifizierung zum audit beruf und familie weitergeführt.

Auch die verschiedenen Elemente aus dem Gesundheitsmanagement tragen dazu bei, die Attraktivität der Arbeitsstellen für Männer und Frauen gleichermaßen zu gestalten.

Die flexibel gestaltbaren Arbeitszeiten inklusive der Corona-unabhängigen Möglichkeit, regelmäßig oder nach Bedarf Homeoffice in Anspruch zu nehmen, fördert zusätzlich die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienzeit für alle Geschlechter.

Auch im sechsten Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird betont, dass die „Digitalisierung neue Chancen bietet, Karrieren von Personen mit Familienpflichten zu fördern, insbesondere die Möglichkeit, die berufliche Entwicklung unabhängig von einer Beschäftigung in Vollzeit und permanenter Präsenzpflcht in der Dienststelle voranzutreiben.“

Unabhängig von den Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit ist die Besetzung mancher Stellen durch den anhaltenden Fachkräftemangel (besonders im pädagogischen oder technischen Bereich) weiterhin erschwert.

Durch die schon lange bestehende Gleichstellungsstelle soll selbstverständlich auch weiterhin ein Bewusstsein gegen Diskriminierung geschaffen sowie die Handlungsleitlinie des Gender Mainstreamings umgesetzt werden.

Chancengleichheit von Frauen und Männern, Fördermaßnahmen zur gleichberechtigten beruflichen Entwicklung und ggf. weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen auch 2023 im Fokus.

Beschlussvorschlag:

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

Barella, Antje

genehmigt OB