

Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan (2020-2024)

Stadt Friedrichshafen

August 2024

Stichtag 30.06.2024

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Gesetzliche Grundlage des Zwischenberichts	3
3. Chancengleichheitsplan der Stadt Friedrichshafen aus dem Dezember 2020	3
4. Bestandsanalyse der Beschäftigungsstruktur.....	4
4.1 Anteil von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung.....	4
4.2 Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Dezernate	4
4.3 Zahl der Beschäftigten gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit.....	4
4.4 Beschäftigten-Struktur nach Laufbahngruppen	4
5. Zahl der Stellenausschreibungen und Bewerbungen	6
6. Zahl der Einstellungen je Geschlecht.....	6
7. Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen je Geschlecht	6
8. Anzahl Personen an Fortbildung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	6
9. Geschlechterverteilung je Führungsposition.....	7
10. Elternzeit.....	7
11. Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan	8
11.1 Handlungsfeld: verwaltungsintern / personalbezogen.....	8
11.2 Handlungsfeld: verwaltungsintern / produktbezogen.....	11
12. Verwaltungsextern.....	13
13. Weitere Maßnahmen	13
13.1 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.....	13
14. Ausblick und weiteres Vorgehen	14
14.1 Arbeitskreis Chancengleichheitsplan.....	14
14.2 Veröffentlichung	14

1. Einleitung

Der Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan stellt den Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan aus dem Jahr 2020 dar und zieht Bilanz.

Der Chancengleichheitsplan 2020 wurde im Jahr 2021 veröffentlicht und hat mit seiner Laufzeit von 7 Jahren eine Gültigkeit bis zum 31.12.2027.

2. Gesetzliche Grundlage des Zwischenberichts

Der Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Frauenförderung und Chancengleichheit ist daher ein weiteres Leitprinzip bei allen kommunalen Aufgaben.

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG BaWü), welches im Februar 2016 in Kraft getreten ist, sieht für Kommunen mit mehr als 50 Beschäftigten vor, dass ein Chancengleichheitsplan erstellt wird (§5 Abs. 1 ChancenG BaWü).

Gemäß § 8 Abs. 1 ChancenG BaWü ist nach 3 Jahren der Stand der Erfüllung der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans im Rahmen eines Zwischenberichts festzustellen.

Dabei ist vorgesehen, dass im Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan spezifisch definiertes Datenmaterial aufgeführt wird.

Aus Gründen des Datenschutzes und auch aufgrund fehlender Datenerhebung, v.a. durch fehlende Software bedingt, ist es leider nicht möglich die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen Einstellungen und Beförderungen sowie Höhergruppierungen jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten.

3. Chancengleichheitsplan der Stadt Friedrichshafen aus dem Dezember 2020

Der erste und nach wie vor gültige Chancengleichplan der Stadt Friedrichshafen, mit Datenstand vom 30.06.2019, wurde im Dezember 2020 herausgegeben, mit dem Ziel die Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung Friedrichshafen, aber auch in der Stadt Friedrichshafen zu verfolgen.

Der Förderplan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gilt dabei für alle Beschäftigten innerhalb der Stadtverwaltung Friedrichshafen.

4. Bestandsanalyse der Beschäftigungsstruktur

4.1 Anteil von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung

Zum Erhebungsstand des Chancengleichheitsplan 2020 waren von allen Beschäftigten 62 Prozent Frauen und 38 Prozent Männer. Mit Stand vom 30.06.2024 hat sich der Beschäftigtenanteil der Frauen auf 64 Prozent leicht erhöht, so dass der Anteil an männlichen Beschäftigten derzeit noch 36 Prozent beträgt.

4.2 Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Dezernate

Beim Blick auf die Dezernate kann nur im Dezernat I eine Absenkung der weiblichen Beschäftigten von 69 Prozent im Jahr 2019 auf 61 Prozent im Jahr 2024 festgestellt werden.

Im Dezernat II und Dezernat III hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten gehalten, bzw. gab es in beiden Dezernaten seit 2019 einen Anstieg um einen Prozentpunkt. Im Dezernat II sind daher aktuell 67 Prozent Frauen beschäftigt. Im Dezernat III sind es 72 Prozent.

Beim Dezernat IV gab es einen Anstieg auf 39 Prozent, wo es im Jahr 2019 noch 33 Prozent waren.

4.3 Zahl der Beschäftigten gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit

Bei den Zahlen der Beschäftigten, untergliedert nach Voll- und Teilzeit, wurden Personen, die unter 100 Prozent Vollzeitäquivalent arbeiten, zu den Teilzeitbeschäftigten gerechnet. Ebenso gilt dies für Beschäftigte, die während Ihrer Beurlaubung oder Altersteilzeit in Teilzeit arbeiten.

Im Jahr 2019 waren 79 Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigten Frauen. Im Jahr 2024 hingegen gab es hier nur noch ein Anteil von 60 Prozent. Somit ist die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich zurückgegangen. Bei den Vollzeitstellen gibt es eine merkliche Anhebung des Frauenanteils von 46 Prozent auf 67 Prozent.

4.4 Beschäftigten-Struktur nach Laufbahngruppen

4.4.1 B-Besoldung

Bei den Stellen der B-Besoldung, d.h. den Dezernatsleitungen und der Abteilungsleitung Stadt- und Stiftungspflege gibt es im Vergleich zu den Zahlen aus dem Jahr 2019 keinerlei Veränderung. Denn auch zum Stichtag 2024 waren alle diese Stellen mit Männern besetzt.

Bei den Stellen der Dezernatsleitungen muss man jedoch bedenken, dass es sich um Wahlämter handelt, für die die Entscheidung des Gemeinderatsausschlaggebend ist, bzw. es sich beim Amt der Oberbürgermeisterin/des Oberbürgermeisters es sich um eine Volkswahl handelt.

4.4.2 Laufbahngruppen des höheren Dienstes

Bei den Laufbahngruppen des höheren Dienstes wird zum Stichtag die einzige Stelle in A16 von einem Mann besetzt.

In den Laufbahngruppen A15/EG15 sind 22 Prozent der Stellen mit Frauen und 78 Prozent der Stellen von Männern besetzt, was auch eine Steigerung des Frauenanteils im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2019 bedeutet. Bei Stellen in A14/EG14 gibt es einen 56 prozentigen Frauen und einen 44 prozentigen Männeranteil. Bei den Stellen A13/EG13 sind es nur noch 34 Prozent Frauen und 66 Prozent Männer.

4.4.3 Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes

Bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes sind Frauen in A12/E12/S18/P16 mit 40 Prozent vertreten. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A11/E11/S17/P14, P15 sind es 61 Prozent. Bei den Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E10/S16, S15 /P13 sind es 68 Prozent und bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen E9c/S14/P12 sind es sogar 79 Prozent. Bei den Besoldungs-/Entgeltgruppen E9b S13, S12, S11b/P11 sind es immerhin 67 Prozent und in den Gruppen A9 / E9a / S11a, S10, S9 / P10, P9 haben Frauen sogar wieder einen Anteil von 73 Prozent.

Beim gehobenen Dienst kann somit von einer relativ ausgeglichenen Besetzung gesprochen werden.

4.4.4 Laufbahngruppen des mittleren Dienstes

Auch bei den Laufbahngruppen des mittleren Dienstes gibt es in allen Besoldungs-/Entgeltgruppen einen höheren Prozentanteil von Frauen.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppen A8/E8 beträgt der Frauenanteil 76 Prozent, bei A7/E7/P7 ist er bei 57 Prozent und bei A6/E6/S6 beträgt er 69 Prozent. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A5/ E5/S4 gibt es eine ausgewogene Besetzung der Stellen von Frauen und Männern zu jeweils 50 Prozent.

4.4.5 Laufbahngruppen des einfachen Dienstes

Im einfachen Dienst gibt es bei den Besoldungs-/Entgeltgruppen A4/E4/S3/P6 ebenfalls eine 50 prozentige Besetzung mit Frauen und Männern. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A3/E3/P5 sind Frauen mit 58 Prozent sowie in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A2/E2/S2 mit 68 Prozent vertreten.

4.4.6 Auszubildende

Zum Stichtag am 30.06.2024 gab es bei der Stadt Friedrichshafen 55 Auszubildende (inkl. Personen des Bundesfreiwilligendienstes sowie Praktikantinnen und Praktikanten). Beim Stichtag im Jahr 2019 waren es sogar 68 Personen, wobei bei dieser Zahl auch ehrenamtliche Personen beinhaltet waren.

Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden ist hierbei nur um wenige Prozentpunkte gesunken.

5. Zahl der Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Aus Datenschutzgründen sind die im Chancengleichheitsgesetz geforderten Zahlen größtenteils nicht mehr erhebbar. Hintergrund ist, dass die Bewerbendendaten drei Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens anonymisiert werden.

Zudem sind die einzelnen Leitungsebenen (Amts-, Abteilungs-, Sachgebietsleitung) in der aktuellen Recruiting-Software nicht als Kategorien hinterlegt und somit auch nicht auswertbar.

Allgemein kann gesagt werden, dass sich seit 2019 bis Juni 2024, 5.297 männliche Personen bei der Stadt Friedrichshafen beworben haben, während es im gleichen Zeitraum 7.850 weibliche Personen waren.

6. Zahl der Einstellungen je Geschlecht

Auch die Zahlen zu den Einstellungen können systembedingt nicht erhoben werden.

7. Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen je Geschlecht

Auch die Zahlen zu den Einstellungen können aus systembedingt nicht benannt werden.

8. Anzahl Personen an Fortbildung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Stadt Friedrichshafen fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung aller weiblichen Beschäftigten. Die Weiterqualifikation ist ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften. Zudem soll diese auch in den Bereichen eine gute Vorbereitung auf die Übernahme von Aufgaben geschehen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Allgemein ist festzustellen, dass Frauen weitaus häufiger an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, als Männer.

Die Zahlen zu Fortbildungen sind leider nicht erhebbar, da beim Personalamt der Stadt Friedrichshafen keine Software für die Erfassung von Fortbildungen vorhanden ist und damit eine Auswertung von Seiten des Personalamtes nicht möglich ist.

Es kann können aber die Zahlen zum Führungskräfteerlang in den Blick genommen werden.

Hierbei wird jedoch keine Unterscheidung zwischen Beamtinnen/Beamten und Angestellten getroffen.

Führungskräfteerlang	Männer (Anzahl (Anteil))	Frauen (Anzahl (Anteil))
2017/2018	6 (46%)	7 (54%)
2018/2019	4 (29%)	10 (71%)
2020/2021	2 (15%)	11 (85%)
2021/2022	6 (46%)	7 (54%)
2022/2023	4 (25%)	12 (75%)

2023/2024	8 (53%)	7 (47%)
2024/2025	6 (38%)	10 (62%)
Summe	36 (36%)	64 (64%)

Beim Führungskräfte-Lehrgang gibt es in fast allen Jahren einen deutlichen Trend, dass Frauen hier in der (deutlichen) Überzahl sind. Bei den Gesamtzahlen kann festgehalten werden, dass ca. 1/3 der Personen im Führungskräftelehrgang Männer und ca. 2/3 Frauen sind.

9. Geschlechterverteilung je Führungsposition

Bei den Führungspositionen der 1. Ebene (Oberbürgermeister/in, Erste/r Bürgermeister/in, Bürgermeister/innen) haben wir zum aktuellen Stichtag einen Männeranteil von 100 Prozent.

Bei der 2. Ebene (Amtsleitungen, Stabstellenleitungen mit Personalverantwortung, Ortsvorsteher/innen, Personalratsvorsitz) haben wir ein Verhältnis von 52 Prozent männlichen Personen zu 48 Prozent weiblichen Personen, bei einer Gesamtanzahl von 29 Personen.

Bei der 3. Ebene (v.a. Abteilungsleitungen, Pflegedienstleitungen) haben wir 58 Prozent männliche Personen und 42 Prozent weiblichen Personen in der Stadt Friedrichshafen beschäftigt. Die Gesamtanzahl der Beschäftigten liegt auf dieser Ebene bei 60 Personen.

Auf der 4. Ebene (Sachgebietsleitungen, Aufgabenbereichsleitungen, Kindergartenleitungen) ist das Verhältnis von 47 Prozent Männern zu 53 Prozent Frauen ebenso ausgewogen. Die Gesamtanzahl der beschäftigten Personen liegt in diesem Bereich bei 55 Personen.

Lediglich in der 5. Führungsebene (Teamleitungen, Vorarbeiter/innen) ist der männliche Anteil mit 92 Prozent sehr hoch im Vergleich zu 8 Prozent Frauen, wie die Prozentzahlen auf eine Gesamtanzahl von 13 Personen bezieht.

Zieht man hier Vergleich zu den Zahlen aus dem Jahr 2019 kann positiv festgestellt werden, dass wir im Bereich der 2. Führungsebene einen deutlichen Anstieg an Frauen bekommen haben. Im Jahr 2019 waren nämlich nur 3 Stellen in dieser Ebene weiblich besetzt.

Die anderen Führungsebenen konnten hier auch im Vergleich zur letzten Erhebung mit mehr Frauen besetzt werden.

10. Elternzeit

Zum Stichtag am 30.06.2024 befanden sich 47 Frauen und 3 Männer in Elternzeit. Bei der Zahlenbewertung im Juni 2019 waren es mit 52 Frauen und 4 Männern unmerklich mehr Mitarbeitende die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Zudem sind diese Zahlen nur Stichtagsabbildungen, die sich im Laufe des Jahres verändern können.

11. Stand der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan

Um Chancengleichheit zu fördern hat sich die Stadtverwaltung im Rahmen des Chancengleichheitsplans Maßnahmen überlegt, die zur einer Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen soll.

Dieser Maßnahmenplan soll jedoch lebendig bleiben und sich so den Gegebenheiten und Herausforderungen des Alltags anpassen.

Entsprechend passiert es, dass ursprünglich im Chancengleichheitsplan 2019 geplante Maßnahmen nicht, aber dafür komplett neue Maßnahmen umgesetzt oder aber aus Effizienzgründen nicht weiterverfolgt werden.

11.1 Handlungsfeld: verwaltungsintern / personalbezogen

11.1.1 Stellenausschreibung/ -besetzung: Geschlechtsspezifische Ansprache von Frauen/Männern in unterrepräsentieren Berufsfeldern

Zuständigkeit: PA / SGB

Es war geplant einen geschlechtsspezifischen Zusatz bei den Stellenausschreibungen zu ergänzen, z.B. „Bewerbungen von Frauen bzw. Männern sind besonders erwünscht“, „Die Stadt FN fördert bei gleicher Eignung die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und begrüßt deshalb besonders Bewerbungen von Frauen“, „Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und freuen uns über Bewerbungen von Frauen / Männern“. Daneben wurde geplant, dass im Titel die männliche und weibliche Formulierung genannte werden soll: z.B.: Kindergärtner und Kindergärtnerinnen, Prüfstatikerinnen und Prüfstatiker.

Status: Die Umsetzung erfolgte teilweise. Es gibt hierzu einen Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache (siehe unten). Außerdem wird i.d.R. immer die weibliche und männliche Berufsbezeichnung, alternativ eine neutrale Form, im Titel beworben. Es wurde in der Vergangenheit bereits mit dem geschlechtsspezifischen Zusatz ausgeschrieben. Es ist vorgesehen dies wiedereinzuführen und eine neue Formulierung ist in Bearbeitung.

11.1.2 Stellenausschreibung/-besetzung: Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit

Zuständigkeit: PA / SGB

Es ist vorgesehen, dass in Stellenausschreibungen oder bei Stellenbesetzungen auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung allgemein hingewiesen wird.

Status: In Bearbeitung. Hier ist die Implementierung noch vorgesehen. Die Personaldienste befinden sich gerade in Abstimmung zur Umsetzung.

11.1.3 Stellenausschreibung/-besetzung: Hervorhebung frauenspezifischer Vorteile der Stadt Friedrichshafen

Zuständigkeit: PA / SGB

Laut Studien nutzen Frauen auf ihren Arbeitswegen häufiger öffentliche Verkehrsmittel als Männer. Nach dem Chancengleichheitsplan war deshalb als Maßnahme geplant, auf die gute Erreichbarkeit der Arbeitsplätze mit dem ÖPNV hinzuweisen.

Status: In Stellenausschreibungen wird auf den Fahrtkostenzuschuss für den ÖPNV hingewiesen, so dass auch die Erreichbarkeit der Arbeitsplätze mit dem ÖPNV bei Stellenausschreibungen Erwähnung findet.

11.1.4 Stellenausschreibung/-besetzung: Beurteilungsleitfaden für Soziale/Care-Tätigkeiten einführen

Zuständigkeit: PA / SGB / Fachamt

Bei der Beurteilung der Eignung sollen Fähigkeiten/Erfahrungen in den Bereichen Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeit, Wehr- und Freiwilligendienste und soziale Arbeit mit einbezogen werden. Praktische Erfahrungen in diesen Bereichen sollten als persönlichkeitsbildende und ggf. berufliche Qualifikation gewertet werden, soweit diese für eine Stellenbesetzung relevant sind.

Status: Die Implementierung ist nach wie vor vorgesehen bzw. wird noch geprüft.

Begründung: Eine Prüfung und Umsetzung war bis dato aus Kapazitätsgründen noch nicht möglich.

11.1.5 Fort- u. Weiterbildung: Karriere- und Nachfolgeplanung

Zuständigkeit: PA / BM II / PR

Ein Prozess zur (internen) Nachfolgeplanung und zur Erstellung eines Talentpools soll eingerichtet werden, um zukünftige Führungs- und Fachkräfte auf entsprechende Schlüssel-Positionen vorzubereiten und somit zu signalisieren, dass diese entsprechend gefördert & unterstützt werden.

Status: Es läuft die Implementierungsphase.

11.1.6 Fort- u. Weiterbildung: Schulungen im Programm "Fit für Morgen" für mehr Augenmerk auf Gleichbehandlung

Zuständigkeit: PA / SGB / vhs

Beschäftigten und Führungskräften sollen Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und anderen Themen angeboten werden.

Status: Die Maßnahme gibt es für Auszubildende. Es findet regelmäßig (jährlich) für die Auszubildenden ein innerbetrieblicher Unterricht zum Thema „Gleichstellung“ statt.

Ein allgemeines Schulungsangebot ist hierzu noch in Bearbeitung.

11.1.7 Flexibilisierung der Arbeit: Optimierung der DV Arbeitszeit

Zuständigkeit: PA

Erhöhung der Flexibilität durch z.B. Ausweitung des Arbeitszeitfensters und Verkürzung der Kernzeiten

Status: Seit dem 01.04.2022 gibt es eine neue Dienstvereinbarung (DV) mit der Ausweitung des Arbeitszeitfensters (Montag bis Freitag 6 - 21Uhr und Samstag 6 – 13 Uhr) sowie Relativierung des langen Donnerstags.

11.1.8 Flexibilisierung der Arbeit: Optimierung der DV Homeoffice

Zuständigkeit: PA / DIG

Erhöhung der Flexibilität durch vermehrte Schaffung/Verbesserung der Voraussetzungen für Telearbeit. Seit Mai 2024 gibt es eine neue Dienstvereinbarung (DV mobiles Arbeiten & Homeoffice).

Status: Diese ersetzt die bisherige DV „Homeoffice“, welche im April 2021 in Kraft getreten ist. Die alternierende Telearbeit wurde ausgeweitet. Zudem wurde die Dienstvereinbarung um die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten ergänzt.

11.1.9 Flexibilisierung der Arbeit: Verfahrensanweisung zur Erhöhung der Möglichkeit für Führen in Teilzeit

Zuständigkeit: PA / DIG / Fachamt

Als Maßnahme des Chancengleichheitsplans war die grundsätzliche Teilbarkeit bzw. Teilzeitmöglichkeit aller Führungspositionen geplant.

Status: Diese Maßnahme ist in Bearbeitung, siehe Punkt 9.1.2

11.1.10 Beurlaubung/Elternzeit: Engere Bindung zu Personen während der Elternzeit bzw. Beurlaubung

Zuständigkeit: PA / SGB / Beauftragte für Familien/ (DIG)

Beurlaubte Personen sollen mit Hilfe eines adäquaten Informationskanals über Neuigkeiten/Angebote/Möglichkeiten der Stadtverwaltung informiert werden (z.B. externer Zugang zum Mitarbeiterportal) um somit deren Bindung zu erhöhen und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Status: Allen Personen, die eine Beurlaubung vor sich haben, werden auf die Möglichkeit der Nutzung des Mitarbeiterportals während dieser Zeit hingewiesen. Zusätzlich wurde das jährliche Beurlaubtentreffen für Mitarbeitende initiiert, zu dem alle Beurlaubten, auch gemeinsam mit ihren Kindern, eingeladen wurden.

11.1.11 Beurlaubung/Elternzeit: Teilnahme an Veranstaltungen u. Weiterbildungen

Zuständigkeit: PA / Beauftragte für Familien / vhs

Auch während der Elternzeit sollen Mitarbeitende die Möglichkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen und Weiterbildung gegeben werden. Hierzu sollen auch entsprechende Voraussetzungen/Möglichkeiten (z.B. Kinderbetreuung während Weiterbildung) geschaffen werden.

Status: Personen in Elternzeit haben Zugang zum Mitarbeiterportal und können sich hier über Weiterbildungsmöglichkeiten und internen Veranstaltungen informieren, zu denen die beurlaubten Personen

auch eingeladen sind. Zudem werden bei Gemeinschaftsveranstaltungen (bspw. Rathaus-Fasnet, Mitarbeitertag, Seehasenfest, Personalversammlung, Weihnachtsfeier) alle Personen, die beurlaubt sind, eingeladen.

11.1.12 Kinderbetreuung: Unterstützung und Beratung

Zuständigkeit: Beauftragte für Familien/ PA

Unterstützung und Beratung für städtische Mitarbeitende aus der Umgebung. Dabei sollen die bestehenden Belegplätze für städtische Mitarbeitenden-Kinder bei Bedarf ausgebaut werden.

Status: Aufgrund der geringen Nachfrage wurde der Ausbau der Kinderbetreuungsplätze nicht priorisiert weiter ausgebaut.

11.1.13 Kinderbetreuung: Möglichkeiten für den Betreuungsnotfall schaffen

Zuständigkeit: Beauftragte für Familien / PA

Es sollen im Bedarfsfall, z.B. Notfall-Eltern-Kind-Büros implementiert werden, welche z.B. via Outlook zu buchen sind.

Status: Durch den Ausbau der DV mobiles Arbeiten & Homeoffice ist die Nachfrage nach einem solchen Angebot komplett eingebrochen. Da die Stadt Friedrichshafen auch mit einem Platzproblem zu kämpfen hat, wurde entschieden diese Maßnahme nicht weiter zu verfolgen, da ein solches Büro, welches nur sporadisch genutzt wird, zu Lasten aller Mitarbeitenden gehen würde. Zudem wurde von betroffenen Personen mitgeteilt, dass die Betreuung daheim mit wesentlich weniger Stress verbunden sei.

Es wurde geprüft ob ein Alternativ-Angebot geschaffen werden könnte. Aber auch dies wurde wegen der geringen Rentabilität verworfen. Zudem wird die Notfall-Betreuung über das Kindernest von der Stadt bezuschusst.

11.1.14 Sonstiges: Regelmäßig Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Gleichstellung

Zuständigkeit: SGB / PA / vhs / Beauftragte für Familien

Es soll eine regelmäßige Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. durch Seminare und/oder Informationsmails von PA/PE, Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Familien und Senioren.

Status: Die Maßnahme wurde umgesetzt im Rahmen der Veranstaltung „Führungskräfte-treff am Feierabend“. Daneben ist für Mitte 2025 ein Vortrag zum Thema Gleichstellung im Rahmen der Maßnahme „Learning from colleagues“ geplant.

11.2 Handlungsfeld: verwaltungsintern / produktbezogen

11.2.1 Leitfaden geschlechtergerechte, einheitliche Amtssprache

Zuständigkeit: KUM / SGB

In der Kommunikation der Stadtverwaltung soll es eine einheitliche Regelung zur geschlechtergerechten Formulierung geben.

Status: Seit Oktober 2021 gibt es verwaltungsintern eine Richtlinie zur geschlechtersensiblen Sprache.

11.2.2 Boys' & Girls' Aktionen

Zuständigkeit: PA-Ausbildung / Fachamt

Vor allem die beim anderen Geschlecht unterrepräsentierten Berufe, sollen diesem vorgestellt werden und hierfür das Interesse geweckt werden. Der Boys' und der Girls'-Day finden jährlich statt.

Status: Zuletzt wurde in 2024 z.B. der Beruf der Veranstaltungstechnikerin durch das Kulturbüro sowie des GZH, die Abwassertechnik oder der Feuerwehrberuf im Rahmen des Girls' Day vorgestellt.

11.2.3 Frauen-Netzwerk aufbauen

Zuständigkeit: PA / SGB

Es soll ein internes sowie externes Frauennetzwerk aufgebaut werden. Dies könnte durch eigene Organisation/Bereitstellung oder Förderung existierender Netzwerke geschehen.

Status: Intern gibt es ein digitales Netzwerk für Kolleginnen als Pilotprojekt, welches von der Personalentwicklung organisiert wird.

Auch das externe Frauennetzwerk befindet sich in der Implementierungsphase.

11.2.4 Hervorhebung der Arbeitgeber-Vorteile nach außen

Zuständigkeit: PA / KUM

Status: Es werden die verschiedenen Vorteile, wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice, vielseitige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Fahrtkostenzuschüsse für den ÖPNV, zinsloses Darlehen für einen Fahrradkauf, der Stadt Friedrichshafen als Arbeitgeberin auf den verschiedenen Kanälen beworben.

11.2.5 Erhöhung der Online-Angebote für Bürgerinnen & Bürger

Zuständigkeit: jeweiliges Fachamt

Status: Das Online-Angebot für Bürgerinnen und Bürger wurde im Bereich der Terminvereinbarung und des Fundbüros ausgebaut. Zudem sind viele Formulare digital verfügbar.

Auch verwaltungsintern wurden die meisten Anträge (Workflows) digitalisiert, so dass diese unkomplizierter und zeitsparsamer abzuwickeln sind.

11.2.6 Angebote für gewaltbereite Personen

Zuständigkeit: SGB

Um die häusliche Gewalt in der Stadt Friedrichshafen einzudämmen, sollen für gewaltbereite Personen präventiv entsprechende Trainings (z.B. gewaltsensible Trainings) angeboten werden.

Status: Seit 2021 gibt es das Projekt „kraftakt“ in Ravensburg für den Bereich Oberschwaben, Allgäu und den Bodenseekreis.

Das Projekt läuft dabei unter der Trägerschaft von Caritas und Diakonie.

Zusätzlich gibt es in der Stadt Friedrichshafen ein Angebot von „Gewaltfrei durchboxen e.V. – Verein für Gewaltprävention, welches aber nicht städtisch finanziert ist.

12. Verwaltungsextern

Ziel: Erhöhung des subjektiven Sicherheitsgefühls und der objektiven Sicherheitslage von Frauen (und Männern) im öffentlichen Raum.

Sicherheitsbefragung:

Im Jahr 2021 gab es die erste Sicherheitsbefragung der Einwohnerinnen und Einwohner von Friedrichshafen. Allgemein ist dabei festzuhalten, dass es im Vergleich zu anderen Städten eine vergleichsweise niedrige Furcht vor Kriminalität gibt.

Jedoch wurden bei Furchträumen für Frauen, der Stadtbahnhof, das Bodenseeufer, der Riedlepark sowie diverse Unterführungen genannt. Hier haben insbesondere Frauen Angst auf betrunkene Personen zu stoßen, aber auch die Gefahr von sexualisierten Beleidigungen und Beleuchtungsdefizite werden hier als Ursache genannt. Bei der Befragung gaben insbesondere Frauen unter 30 Jahre an, sich an diesen Plätzen unsicher zu fühlen. Besonders Frauen mit Migrationshintergrund fühlen sich in diesen Bereichen nicht sicher.

Präventionsbereich:

→ Selbstbehauptungs-/Selbstverteidigungskurs anlässlich der Orange Days (Nov. 2023) durchgeführt von Gewaltfrei durchboxen e.V. (jährliche Veranstaltung)

→Vortrag “Sicher. Unterwegs. – Gewalt gegen Frauen im öffentlichen Raum.” des Polizeipräsidiums Ravensburg – Kriminalprävention im Bodenseekreis

Es handelt sich bei beiden Veranstaltungen um kostenfreie Angebote.

13. Weitere Maßnahmen

13.1 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Aufgrund des demographischen Wandels und des Notstands beim Pflegepersonal gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege immer mehr an Bedeutung. Bei Pflegefällen innerhalb der Familie tragen nach wie vor

Frauen die Hauptlast. Daher ist es besonders wichtig die Vereinbarkeit mit dem Berufsalltag so leicht wie möglich zu gestalten.

13.1.1 Verwaltungsintern

Projekt Pfielgelotsen, initiiert von der Beauftragten für Familie und Senioren gemeinsam mit der Abteilung Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten. Intern wurden daher Pfielgelotsinnen und -lotsen geschult, die Kolleginnen und Kollegen als erste Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.

13.1.2 Verwaltungsextern

Veranstaltung „Marktplatz Pflege – Wer hilft, wann, wo und wie?“

Infoveranstaltung im Herbst 2023 im Foyer im Medienhaus und im Kiesel im k42, die pflegenden Angehörigen und Interessierten den Zugang zu Unterstützungen erleichtern soll, so dass eine Pflegesituation besser geschultert werden kann. Öffentliche Veranstaltung, die aber auch bei den Mitarbeitenden beworben wurde.

Nächste Veranstaltung geplant Frühjahr 2025.

14. Ausblick und weiteres Vorgehen

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplanes von 6 Jahren im Jahr 2027 wird ein Gesamtbericht erstellt, der abermals dem Gemeinderat vorgelegt wird.

14.1 Arbeitskreis Chancengleichheitsplan

Der Arbeitskreis Chancengleichheitsplan, welcher sowohl mit Kolleginnen als auch Kollegen aus allen Dezernaten der Stadtverwaltung Friedrichshafen besetzt ist, trifft sich jährlich fortlaufend zum Austausch und um Maßnahmen zu diskutieren.

Zudem erfolgt in diesem Gremium die Priorisierung der verwaltungsinternen Maßnahmen.

14.2 Veröffentlichung

Gemäß § 7 Absatz 1 ChancenG BaWü wird der Chancengleichheitsplan innerhalb eines Monats nach Ausfertigung an geeigneter Stelle durch die Dienststellenleitung zur Einsicht ausgelegt bzw. in sonstiger geeigneter Weise bekannt gemacht. Die Beschäftigten und insbesondere die Personalvertretung müssen die Möglichkeit haben, sich über den Inhalt des Chancengleichheitsplans zu informieren. Der Chancengleichheitsplan und die Zwischenberichte werden lt. § 7 Absatz 2 auf der Homepage der Stadt Friedrichshafen veröffentlicht.

Der Chancengleichheitsplan wird lt. § 5 Absatz 5 ChancenG BaWü der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt, vorgelegt.

Stadt Friedrichshafen

Personalamt – Bereich Personalentwicklung

Riedelparkstr. 1

88045 Friedrichshafen

Tel. 07541 203-1143

E-Mail: s.gander@friedrichshafen.de

Stabsstelle Gleichstellungsbeauftragte

Schanzstr. 14

88045 Friedrichshafen

Tel. 07541 203-2005

E-Mail: gleichstellung@friedrichshafen.de

V.i.s.d.P.

Dr. Sarah Gander – Personalamt – Leitung Personalentwicklung

Julia Porsche – Stabsstelle Gleichstellungsbeauftragte

Alle Angaben ohne Gewähr.

Stand 09/2024