

RAHMEN- CHANCEN- GLEICHHEITSPLAN **MANNHEIM**² 2019 - 2024



Yuval Noah Harari verweist in seinen Buch „Eine kurze Geschichte der Menschheit“ auf die soziologische Erkenntnis, dass Gruppen von mehr als 150 Individuen Regelungen benötigen, um überhaupt in der Lage zu sein, gemeinsam zivilisiert und gemeinwohlorientiert zu leben, zu arbeiten und zusammenzuwachsen.

Mündliche Absprachen und das Gemeinschaftswissen gehen im Laufe der Generationen mit den Individuen verloren. Es braucht das geschriebene Wort, die festgelegte Regelung als Grundlage für eine gemeinsame Werteentwicklung und für wertorientiertes Handeln.

Dies macht deutlich, warum Regelwerke in der modernen Gesellschaft in allen Bereichen des öffentlichen Lebens eine so wichtige Rolle einnehmen.

Sie sind Garant für eine ordnungsgemäße, qualifizierte und effiziente Leistungserbringung, sie stehen für Rechtmäßigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Integrität des oder der Handelnden.

Vorwort

Die Stadt Mannheim ist eine der größten Arbeitgeberinnen der Metropolregion Rhein-Neckar. Fast 8 000 Mitarbeiter*innen setzen sich tagtäglich aufs Neue für die Belange der Stadt und ihrer Einwohner*innen ein. Attraktive Arbeitsbedingungen sind unerlässlich, um geeignete Fachkräfte und Talente zu gewinnen sowie die Mitarbeiter*innen nachhaltig an die Stadtverwaltung Mannheim zu binden. Der vorliegende Rahmenchancengleichheitsplan bildet einen wichtigen Baustein, um Mitarbeiter*innen optimale Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten sowie die Stadtverwaltung als Ganzes noch stärker familienfreundlich auszurichten.

Für eine nachhaltige und zukunftsfähige Personalpolitik ist es von zentraler Bedeutung, Frauen und Männern gleiche Chancen zu ermöglichen und strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu beseitigen.

Der Chancengleichheitsplan, dessen gesetzliche Grundlage das Chancengleichheitsgesetz vom 23.02.2016 ist, stellt hierfür ein überprüfbares Instrument zur Verfügung: Nach Ermittlung relevanter Handlungsfelder wurde unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten eine fundierte Bestandsaufnahme erstellt (Ist-Analyse, siehe II.2.). Diese diente als Basis, um sowohl konkrete Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit abzuleiten als auch Instrumente zu deren Umsetzung zu entwickeln (siehe I.)

Die Ist-Analyse zeigt, dass wir hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere auf einem guten Weg sind. Sie verdeutlicht aber auch, dass weiterer Handlungsbedarf wie zum Beispiel bei der Besetzung von Führungspositionen besteht. Solange Frauen nicht die gleichen Chancen erhalten und nicht im gleichen Umfang in Führungspositionen sind, verschenken wir nicht nur Kompetenzen und Potenziale, sondern wir genügen auch nicht in vollem Umfang unserem demokratischen Auftrag.

Dem Ziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen gerecht zu werden, stellt eine Handlungsmaxime für unsere Stadtverwaltung dar. Der vorliegende Chancengleichheitsplan gibt den Rahmen vor, um dieses Ziel zu erreichen. In den Dienststellen werden auf dieser Basis dienststellenbezogene Chancengleichheitspläne entwickelt, die die jeweiligen individuellen Rahmenbringungen und Gegebenheiten der Dienststellen optimal berücksichtigen. Es liegt also in der Verantwortung aller Mitarbeiter*innen und vor allem der Führungskräfte, daran mitzuwirken, dass uns diese Aufgabe gelingt und die Vision von gleichen Chancen für Frauen und Männer zur Lebensrealität wird.



Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

Präambel

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) vom Mai 1994 besagt: „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.“ Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes ist auch eine kommunale Aufgabe.

Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes weist über das Machtphänomen „soziales Geschlecht“ darauf hin, dass niemand unter anderem wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom August 2006, das eine Angleichung an die europäische Ebene zum Ziel hat, formuliert in § 1 sein primäres Ziel: „(...) Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Am 27. Februar 2016 wurde das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom Oktober 2005 novelliert (ChancenG). Im Mittelpunkt der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes stehen u. a. die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen und Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000 sowie die Stärkung ihrer Rechte (Abschnitte 4 und 6 des ChancenG). Alle Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohner*innen sowie Stadt- und Landkreise sollen einen Chancengleichheitsplan erstellen.

Bereits 1986 fasste der Gemeinderat Mannheim freiwillig den Beschluss, eine Frauenbeauftragte zu berufen, die unmittelbar dem Dezernat des Oberbürgermeisters als Stabsstelle zugeordnet war. Damit wurde der Grundstein für einen nachhaltigen Ansatz der Gleichstellungspolitik in der Mannheimer Verwaltung gelegt, der u. a. zu einem der ersten Frauenförderpläne landesweit geführt hat.

Dieser Rahmenchancengleichheitsplan präzisiert dieses Selbstverständnis und unterlegt es mit konkreten Maßnahmen. Die Stadtverwaltung Mannheim wird in den nächsten Jahren die Möglichkeiten und Herausforderungen des neuen Chancengleichheitsgesetzes annehmen, um im Rahmen ihrer kommunalen Gleichstellungspolitik die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung zu realisieren.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort..... | 1 |
| Präambel..... | 3 |
| I. Rahmenchancengleichheitsplan | 6 |
| I.1. Eckpfeiler des Chancengleichheitsplans nach dem ChancenG BW | 7 |
| I.1.1. Ziele..... | 8 |
| I.1.2. Geltungsbereich | 8 |
| I.1.3. Geltungsdauer und Berichtswesen | 9 |
| I.1.4. Bekanntmachung..... | 9 |
| I.2. Handlungsfelder | 10 |
| I.2.1. Gendering Personalentwicklung | 11 |
| I.2.1.1. Maßnahmen..... | 12 |
| I.2.2. Frauen und Führung..... | 19 |
| I.2.2.1. Maßnahmen..... | 20 |
| I.2.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 22 |
| I.2.3.1. Maßnahmen..... | 23 |
| I.2.4. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege | 25 |
| I.2.4.1. Maßnahmen..... | 26 |
| I.2.5. Fort- und Weiterbildungen für Frauen | 28 |
| I.2.5.1. Maßnahmen..... | 29 |
| I.2.6. Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren | 30 |
| I.2.6.1. Maßnahmen..... | 31 |
| I.2.7. Aktualisierung relevanter Regelwerke..... | 32 |
| I.2.7.1. Maßnahmen..... | 33 |
| I.2.8. Weitere Schritte | 34 |
| I.3. Inkrafttreten / ergänzende Klausel | 35 |
| II. Grundlagen..... | 36 |
| II.1. Kommunale Gleichstellungspolitik | 37 |
| II.2. Ist-Zustände..... | 39 |

| | |
|---|-----------|
| II.2.1. Gendering Personalentwicklung | 40 |
| II.2.2. Frauen und Führung | 46 |
| II.2.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 51 |
| II.2.4. Vereinbarkeit Beruf und Pflege | 55 |
| II.2.5. Fort- und Weiterbildungen für Frauen | 56 |
| II.2.6. Handbuch Stellenbesetzung/ Stellenbesetzungsverfahren | 57 |
| II.2.7. Aktualisierung relevanter Regelwerke | 59 |
| III. Anhänge | 60 |
| III.1. Projektaufbau..... | 61 |
| III.2. Informationen zum Gleichstellungsaktionsplan | 66 |
| III.3. Rechtliche Grundlagen | 69 |
| III.4. Stadtinterne Quellen | 71 |
| III.5. Projektsteckbrief | 72 |
| III.6. Projektvereinbarung..... | 73 |

I.

Rahmen- chancen- gleichheits- plan

Der Chancengleichheitsplan ist eine Querschnittsaufgabe, die in Mannheim unter der Federführung der Gleichstellungbeauftragten und in Zusammenarbeit mit zuständigen Vertreter*innen der Arbeitsgeberin und Arbeitnehmer*innenseite entwickelt, umgesetzt bzw. evaluiert wird.

I.1. Eckpfeiler des Chancengleichheitsplans nach dem ChancenG BW

- (1) Nach § 27 Abs. 1 ChancenG sollen Städte, Landkreise und Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohner*innen einen Chancengleichheitsplan erstellen. Die Stadt Mannheim verpflichtet sich nach diesen Vorgaben zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans.
- (2) Der Chancengleichheitsplan der Stadt Mannheim ersetzt den Frauenförderplan der Stadt Mannheim aus dem Jahr 1992 und wird in sechsjährigen Rhythmus fortgeschrieben.
- (3) Sein Kernstück bilden die festgelegten Ziele bzw. Teilziele, die Analyse der Arbeitsbereiche, geplante Maßnahmen und Strategien zur Zielerreichung, die Evaluation, die Geltungsdauer sowie das Inkrafttreten.

I.1.1. Ziele

- (1) Der Chancengleichheitsplan hat die Umsetzung des im Grundgesetz verankerten Ziels der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zur Aufgabe **(Gleichberechtigungsgebot)**.
- (2) Frauen und Männer dürfen aufgrund ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden **(Diskriminierungsverbot)**.
- (3) Es ist Aufgabe der Kommune, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mithilfe des Chancengleichheitsplans durchzusetzen und entsprechende Strukturen zu schaffen, die zur Erreichung der Chancengleichheit wirksam sind **(berufliche Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe)**.
- (4) Den Führungskräften kommt im Rahmen des ihnen übertragenen Handlungsspielraums und der ihnen übertragenen Aufgabenbereiche eine besondere Verantwortung zu, bei der Verwirklichung der Ziele zur Chancengleichheit maßgebend mitzuwirken **(Verantwortlichkeit der Führungskräfte)**.

I.1.2. Geltungsbereich

- (1) Die Stadt Mannheim hat sich zur Aufgabe und Pflicht gemacht, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv umzusetzen. Sie soll durch den Chancengleichheitsplan verstärkt unterstützt und verankert werden.
- (2) Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für die gesamte Stadtverwaltung Mannheim mit der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben. In seinem Kernstück legt er für die nächsten sechs Jahre operative und strategische Ziele fest, auf welche Weise und mit welchen Maßnahmen die Stadt Mannheim der Unterrepräsentanz der Frauen und Männer in allen Bereichen entgegenwirkt.

I.1.3. Geltungsdauer und Berichtswesen



- (1) Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden.
- (2) Nach drei Jahren ist ein Zwischenbericht zu fertigen und im nächsten Chancengleichheitsplan wird der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt.
- (3) Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

I.1.4. Bekanntmachung

- (1) Der Chancengleichheitsplan wird – gemäß der analogen Anwendung des § 7 ChancenG – innerhalb eines Monats nach Ausfertigung in den vom Geltungsbereich des Plans erfassten Dienststellen ausgelegt sowie im Internet veröffentlicht.

I.2. Handlungsfelder

- (1) Für die Erstellung des ersten Chancengleichheitsplans der Stadt Mannheim (2019–2024) wurde ein Steckbrief, die Projektvereinbarung sowie der Organisationsaufbau des Projektes entwickelt.
- (2) Im Rahmen dieses Projektes wurde der „Lenkungskreis Gleichstellung“ ins Leben gerufen, der unter anderem für die strategische Entwicklung und strukturelle Umsetzung des Chancengleichheitsplans verantwortlich ist.
- (3) Der Lenkungskreis hat mehrere Handlungsfelder für den Chancengleichheitsplan 2019–2024 identifiziert, die wie folgt priorisiert worden sind:

- | | | |
|--|---|-----------|
| 1. Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren |  | 2018 |
| 2. Frauen und Führung / Personalentwicklung / Fortbildungen | | |
| 3. Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf | | |
| 4. Aktualisierung relevanter Handbücher und Richtlinien in Bezug auf die Ziele des Chancengleichheitsplans | | 2018–2019 |
| 5. Dienststellenspezifische Chancengleichheitspläne |  | 2019 |
| 6. Besetzung der Gremien, auf deren Besetzung die Stadtverwaltung Einfluss nehmen kann / Besetzung der Stadtgremien | | |
| 7. Klärung der Rahmenbedingungen zwecks Evaluation und Fortentwicklung des Plans | | |

I.2.1. Gendering¹ Personalentwicklung

- (1) Eine erfolgreiche Personalentwicklung ist die Zukunft eines jeden Unternehmens. Frauen haben mittlerweile gleiche oder teilweise sogar bessere Qualifikationen und die Anzahl der Hochschulabsolventinnen erhöht sich kontinuierlich.
- (2) Vor allem bei den Themen Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege, Fort- und Weiterbildungen, faire Bezahlung, paritätische Besetzung sowie Stellenbesetzungsprozesse bestehen allerdings nach wie vor vielfältige strukturelle Benachteiligungen. Diesen ist entgegenzuwirken.
- (3) Zum Beispiel anhand der alle vier Jahre veröffentlichten Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts von 2017 lässt sich immer noch eine geschlechtsbezogene ungleiche Bezahlung (Gender Pay Gap) von 21 % erkennen. Auch wenn in der Verwaltung standardisierte Lohnsysteme gelten, sind doch strukturelle Unterschiede wie z. B. bei den Erfahrungsstufen und dem vorgezogenen Stufenaufstieg erkennbar.
- (4) Die Gehaltsbiographie des Vergütungsanalysten PMSG PersonalMarkt Services GmbH lässt außerdem erkennen, dass der Gehaltsanstieg von Männern und Frauen ab dem Alter von 30 Jahren auseinandergeht. Während das Gehalt von Männern weiter ansteigt und sie ihrer Karriere nachgehen können und somit auch für das Alter abgesichert sind, stagniert der Gehaltsanstieg bei Frauen, vermutlich aus Gründen der Familienplanung und Kindeserziehung. Diese strukturelle Benachteiligung von Frauen trifft man, wenn auch in modifizierter Form, auch in der Verwaltung an.
- (5) Weitere Informationen zu diesem Handlungsfeld und der spezifischen Situation in der Stadt Mannheim finden sich unter Punkt II.2.1. ab Seite 40.

¹ Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch wird „gender“ als Bezeichnung für das soziale Geschlecht und in Abgrenzung dazu „sex“ als biologisches Geschlecht definiert. Im deutschen Sprachgebrauch findet sich für diese Unterscheidung kein adäquater Ausdruck.

I.2.1.1. Maßnahmen

Maßnahme 1: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig² zu beteiligen.

Maßnahme 2: Berichtswesen

Gemäß der Steuerungsphilosophie der Stadt Mannheim, die verkürzt besagt, dass die Ergebniserreichung nicht nur in Form von Zielen formuliert, sondern auch mithilfe von Kennzahlen und Berichtswesen beschrieben und gemessen sein soll, erfordert ein Projekt wie der Chancengleichheitsplan auch Veränderungen des Berichtswesens, genauer: eine Erweiterung der bestehenden ausgewählten Kennzahlen und Indikatoren sowie die Implementierung eines geschlechterrelevanten Berichtswesens. Kern des Berichtswesens ist die Einführung und regelmäßige Berichterstattung zu Aspekten der Chancengleichheit im Rahmen einer „Equality Scorecard“, angelehnt an das Controllinginstrument der Balanced Scorecard (und die jeweils alle Kennzahlen differenziert nach Geschlecht ausweist):

² Siehe Anhang Definition „frühzeitig“.

| EQUALITY BALANCED SCORECARD | |
|---|---|
| <p>DIMENSION „<u>DEMOGRAFIE</u>“</p> <p>Kennzahlen, die auf demografischen oder vertragsbezogenen Merkmalen wie Alter, Wohnort, Arbeitszeitmodell und Familienstand beruhen</p> | <p>DIMENSION „<u>WORK-LIFE-BALANCE</u>“</p> <p>Kennzahlen, die sich mit unterschiedlich verlaufenden und ausgestalteten Lebensphasen befassen</p> |
| <p>DIMENSION „<u>FÜHRUNG</u>“</p> <p>Kennzahlen die den Verlauf von Führungskarrieren beschreiben</p> | <p>DIMENSION „<u>QUALIFIZIERUNG</u>“</p> <p>Kennzahlen, die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten beleuchten</p> |

Tabelle 1: Equality Balanced Scorecard

Basis eines Großteils des gesamtstädtischen Berichtswesens sind Stammdaten der Beschäftigten, die zentral in SAP gepflegt werden. Ein Fokus auf diese Zahlen hat den Vorteil, dass durch zentrale Pflege der Daten deren hohe Qualität sichergestellt wird und gleichzeitig regelmäßige Berichts- und Aktualisierungszyklen garantiert werden.

DIMENSION „DEMOGRAFIE“

| Kennzahl | Zur Berechnung herangezogene Daten | Beschreibung |
|----------|---|--|
| D1 – 1 | Wohnort | Betrachtet wird die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort: existieren Unterschiede hinsichtlich Pendeldistanz? |
| D1 – 2 | Arbeitszeitmodell | Betrachtet werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle: existieren Unterschiede in der Teilzeitneigung? |
| D1 – 3 | Alter (ggf. in Abhängigkeit zur Beschäftigungszeit) | Wie stellt sich die Altersverteilung im Hinblick auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern dar (ggf. auch hinsichtlich Beschäftigungszeiten)? |
| D1 – 4 | Alter | Gibt es Unterschiede im Eintrittsalter? |
| D1 – 5 | Alter, Führungsposition, Entgeltgruppe | Existieren Unterschiede im Eintrittsalter in Abhängigkeit von der Eingruppierung? Beginnen mehr Männer als Frauen direkt in ihrer ersten Position als Führungskraft? |
| D1 – 6 | Wohnortwechsel Austrittszeitpunkt | Betrachtet wird der Zusammenhang zwischen Änderung des Wohnortes und Abgang aus der Stadtverwaltung innerhalb eines definierten Zeitraums. |
| D1 – 7 | Befristungen | Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten Arbeitsverhältnissen (z.B. nach Alter oder Eingruppierung, ohne befristete Arbeitszeitreduzierungen)? |

Tabelle 2: Dimension Demografie

Ziel ist, festzustellen, welche Auswirkungen die demografischen Faktoren auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern haben.

DIMENSION „WORK LIFE BALANCE“

| Kennzahl | Zur Berechnung herangezogene Daten | Beschreibung |
|----------|---------------------------------------|---|
| D2 – 1 | Elternzeit | Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit von Elternzeit sowie der Dauer der Elternzeit. |
| D2 – 2 | Elternzeit, Arbeitszeitmodell | Betrachtet werden Zusammenhänge zwischen der Länge der Elternzeit und der Dauer der darauffolgenden verkürzten Arbeitszeiten. |
| D2 – 3 | Elternzeit, Planstelle | Betrachtet werden Planstellenwechsel nach Rückkehr aus der Elternzeit innerhalb definierter Zeiträume. |
| D2 – 4 | Arbeitszeitmodell, Familienstand | Dargestellt wird der Zusammenhang zwischen Änderungen des Arbeitszeitmodells nach Änderung des Familienstandes innerhalb definierter Zeiträume. |
| D2 – 5 | Arbeitszeitmodell, Alter | Existieren in Abhängigkeit vom Alter unterschiedliche Alterskorridore, in denen Männer und Frauen die Arbeitszeit reduzieren oder wieder erhöhen? |
| D2 – 6 | Elternzeit, Führungsposition | Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit sowie der Dauer von Elternzeit von Führungskräften? |

Tabelle 3: Dimension Work-Life-Balance

Ziel ist, herauszufinden, welchen Einfluss Elternzeit und Kindeserziehung auf die Erwerbstätigkeit und das Arbeitsmodell von Frauen und Männern haben.

DIMENSION „FÜHRUNG“

| Kennzahl | Zur Berechnung herangezogene Daten | Beschreibung |
|----------|--|--|
| D2 – 1 | Führungsposition | Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Geschlechtsverteilung der Führungskräfte nach Hierarchieebene. |
| D2 – 2 | Führungsposition, Alter, Geschlecht | Gibt es Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters, in dem erstmals Führungsverantwortung übernommen wird? |
| D3 – 3 | Führungsposition, Geschlecht, Planstellenwechsel | Wie lange haben Männer und Frauen jeweils ihre Führungsposition inne, bis es zu einem Aufstieg in die nächsthöhere Führungsposition kommt? |
| D3 – 4 | Stellen mit Führungsverantwortung, weibliche Führungskräfte | Dargestellt wird der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Anzahl der Führungspositionen und der Anzahl der weiblich besetzten Führungspositionen. |
| D3 – 5 | Führungsposition, Arbeitszeitmodell | Existieren Unterschiede in der Teilzeitleistung, auch im Hinblick auf die Hierarchieebene (inkl. historisierter Betrachtung). |
| D3 – 6 | Neubesetzte Führungspositionen | Existieren Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung von Führungspositionen? |
| D3 – 7 | Führungsposition, neubesetzte Planstellen in Führungsebene 1 | Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Geschlechtsverteilung der Führungsebene nach Hierarchieebene für Neubesetzungen von Führungsstellen der letzten Jahre. |

Tabelle 4: Dimension Führung

Ziele sind:

1. Feststellung, ob und wenn ja, welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern beim Aufstieg und Arbeiten in Führungspositionen bestehen.
2. Faktoren zu identifizieren, die zu einer Benachteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen führen, wie bspw. Eintrittsalter, benötigte Zeit für den Aufstieg in eine höhere Position oder das Arbeitsmodell.

DIMENSION „QUALIFIZIERUNG“

| Kennzahl | Zur Berechnung herangezogene Daten | Beschreibung |
|----------|---------------------------------------|--|
| D4 – 1 | Fortbildungstage | Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Anzahl von Fortbildungstagen. |
| D4 – 2 | Qualifizierung | Betrachtet wird die Verteilung der Teilnehmenden an den Kursen zur Vorbereitung auf den Laufbahnwechsel. |
| D4 – 3 | Qualifizierung, Planstelle | Betrachtet werden Wechsel der Planstelle in definierten Zeiträumen nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme (qualifikations- adäquate Beschäftigung). |
| D4 – 4 | Qualifizierung, Fortbildung, Alter | Dargestellt wird der Zusammenhang zwischen Fort- und Weiterbildungsaktivität in Abhängigkeit von Alter und Geschlecht. |
| D4 – 5 | Fortbildung, Führung, Alter | Betrachtet wird die Fortbildungsneigung von Führungskräften in Abhängigkeit vom Alter. |
| D4 – 6 | Bildungsurlaub | Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit und Dauer von Bildungsurlaub. |

Tabelle 5: Dimension Qualifizierung

Ziel ist, zu identifizieren, welche Faktoren, die Fort- und Weiterbildung von Frauen und Männern beeinflussen.

Maßnahme 3: Rotation von Mitarbeiter*innen

Geeignete Rotationsmaßnahmen zur Förderung der Führungskompetenz der Frauen sind zu entwickeln.

Maßnahme 4: Magazin magma

Auf Wunsch erhalten alle beurlaubten bzw. freigestellten Mitarbeiter*innen während ihrer Abwesenheit die digitalisierte Ausgabe der magma.

Maßnahme 5: Informationszugang für Beurlaubte und Freigestellte

Es ist sicherzustellen, dass die Beurlaubten bzw. Freigestellten regelmäßigen Zugang zu aktuellen Informationen haben.

Maßnahme 6: Kompetenzbewertung und -förderung für Wiedereinsteiger*innen

Wiedereinsteigerinnen erhalten bei Bedarf spezielle Förderung, bspw. in Form von Software-Schulungen, um lange Abwesenheiten auszugleichen und den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Maßnahme 7: Informationsveranstaltungen und Schulungen für Führungskräfte

Zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der Frauen ist eine Bewusstseinsförderung bei den leitenden Positionen notwendig. Zu diesem Zweck werden verpflichtende Informationsveranstaltungen und Schulungen für die Führungsebenen konzipiert und durchgeführt. Die Führungskräfte sind verpflichtet, im Rahmen der Gültigkeitsdauer eines Chancengleichheitsplans mindestens an einer Veranstaltung und einer Schulung teilzunehmen. Diese Maßnahmen werden inhaltlich von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat mitkonzipiert und in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Organisation und Personal durchgeführt.

Maßnahme 8: Verpflichtende Bewerbung

Da die Stadt Mannheim den Zugang der Frauen zu den Führungspositionen ausdrücklich fördert, werden die Bewerber*innen für den Zertifikatsstudiengang „Führung und Management in der kommunalen Verwaltung“ verpflichtend angehalten, sich auf eine Führungsposition innerhalb der Stadt Mannheim zu bewerben.

I.2.2. Frauen und Führung

- (1) Obwohl die Erwerbstätigkeitsquote von hochqualifizierten Frauen bundesweit anhaltend steigt, bleiben Frauen weiterhin in Führungsebenen 1 und 2 unterrepräsentiert. Auf der ersten Führungsebene (Vorstandsposten, Geschäftsführung oder Dienststellenleitungen etc.) sind Frauen am wenigsten repräsentiert. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind bundesweit auf dieser Führungsebene durchschnittlich nur 25 % Frauen beschäftigt. Während jeder zehnte berufstätige Mann eine Führungsposition einnimmt, ist es bei den Frauen nur jede 25. in vergleichbarer Position. Die Stadt Mannheim bildet hier keine Ausnahme.
- (2) Die Ursachen liegen vor allem an der Familiengründungsphase, von der Frauen in der Regel zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr betroffen sind bzw. an den fehlenden adäquaten strukturellen Rahmenbedingungen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Zum anderen gelten weiterhin geschlechterbezogene Stereotypisierungen, die den Männern eher Attribute wie Durchsetzungsvermögen und Selbstbewusstsein zuschreiben, die für Führungspositionen notwendig sind. Um die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu beseitigen, kommt Führungskräften bei der Personalentwicklung eine besondere Verantwortung zu.
- (3) Weitere Informationen zu diesem Handlungsfeld und der spezifischen Situation in der Stadt Mannheim finden sich unter Punkt II.2.2. ab Seite 46.

I.2.2.1. Maßnahmen

Maßnahme 1: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig zu beteiligen.

Maßnahme 2: kollegiale Supervision auf Führungsebene 3

Nach dem Modell der kollegialen Supervision für die Führungsebene 2 wird unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit dem Fachbereich Organisation und Personal Frauen auf Führungsebene 3 regelmäßig eine kollegiale Supervision angeboten, ergänzt durch Blitzreferate, die das Themenspektrum Führung im Blick haben. Die Treffen dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Identifizierung der Herausforderungen in Führungspositionen und der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Darüber hinaus wird besonders über Themen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege (selbst-kritisch) reflektiert. Die Treffen können optional als Arbeitszeit angerechnet werden.

Maßnahme 3: Standardisiertes Beurteilungsverfahren

Bislang erhielten nur Beamt*innen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen eine regelmäßige dienstliche Beurteilung. Beschäftigte hingegen erhalten nach dem TVöD nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anfrage aus triftigen Gründen während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis. Es wird ein standardisiertes Bewertungssystem mit normierten Beurteilungsindikatoren für alle Mitarbeiter*innen entwickelt und eingeführt.

Maßnahme 4: Auswertung aus rexx

Die Stadt Mannheim hat ein elektronisch gestütztes Bewerbungsmanagement mit entsprechendem Onlineportal (rexx). Mithilfe der Auswertung von Daten können Benachteiligungen bei der Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts deutlich gemacht werden. Durch rexx werden folgende Daten erhoben:

1. Anzahl der Stellenausschreibungen (gesamt, intern, extern)
2. Bewerbungen: Anzahl der Bewerbungen (gesamt, intern und extern), Anzahl der Bewerberinnen (gesamt, intern und extern), Anzahl der Bewerber (gesamt, intern und extern)
3. Einladungen zu Vorstellungsgesprächen: Anzahl der eingeladenen Personen (gesamt, intern und extern), Anzahl der eingeladenen Frauen (gesamt, intern und extern), Anzahl der eingeladenen Männer (gesamt, intern und extern)
4. Einladungen zu PAK: Anzahl der eingeladenen Personen (gesamt, intern und extern), Anzahl der eingeladenen Frauen (gesamt, intern und extern), Anzahl der eingeladenen Männer (gesamt, intern und extern)
5. Einstellungen: Anzahl der Einstellungen (gesamt, intern und extern), Anzahl der eingestellten Frauen (gesamt, intern und extern), Anzahl der eingestellten Männer (gesamt, intern und extern)

Maßnahme 5: Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibungen für Führungspositionen werden nicht in allen Fällen mit dem Zusatz versehen: „grundsätzlich für Teilzeitkräfte geeignet“. Die Stellenausschreibungen der Stadt Mannheim werden insoweit angepasst, als dass auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen hingewiesen wird.

I.2.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- (1) In einer Studie hat das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) die Familienleitbilder junger Menschen in Deutschland und ihre Veränderungen im Vergleich zum Jahr 2012 untersucht. Es zeigt sich, dass die Familienleitbilder zwar im Kern stabil geblieben, aber auch vielschichtiger und moderner geworden sind. Ebenso ist zu beobachten, dass die Wertschätzung der Familie immer mehr an individueller Bedeutung gewinnt.
- (2) Der Themenschwerpunkt Vereinbarkeit Beruf und Familie impliziert vor dem Hintergrund zunehmend heterogener Lebensentwürfe und dem steigenden Fachkräftebedarf eine innovative und aktive Arbeitgeberpolitik, damit die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten in die Unternehmenskultur Einklang finden.
- (3) Der Anteil von Frauen bei den Teilzeitkräften in die Stadtverwaltung beläuft sich laut dem Human Resources Report der Stadt Mannheim (2017) auf 86 %, wogegen der prozentuale Anteil von Männern nur 14 % ausmacht. Gerade wegen des hohen Anteils der Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen der Stadtverwaltung von 32,4 % im Jahr 2017 ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen notwendig, um den Arbeitnehmer*innen eine Alternative zur Teilzeitbeschäftigung anzubieten.
- (4) Verbesserungspotenzial bietet sich sowohl bei Mitarbeiter*innen, die freigestellt bzw. beurlaubt sind, als auch bei Wiedereinsteiger*innen, da vor allem die Stadtverwaltung als Organisationsform vom demografischen Wandel betroffen und auf den Erhalt der Kompetenzen ihrer Fachkräfte angewiesen ist.
- (5) Weitere Informationen zu diesem Handlungsfeld und der spezifischen Situation in der Stadt Mannheim finden sich unter Punkt II.2.3. ab Seite 51.

I.2.3.1. Maßnahmen

Maßnahme 1: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig zu beteiligen.

Maßnahme 2: Steckbriefe

Es werden für die ausgewählten Themen Steckbriefe erstellt, die in einer leser*innenfreundlichen Sprache über die wichtigsten FAQ zum Thema informieren, um eine schnelle und effektive Informationsbeschaffung sicherzustellen.

Maßnahme 3: Informationsveranstaltungen und Schulungen für Ansprechpartner*innen

Informationsveranstaltungen und Schulungen für mit Personal betrauten Sachbearbeiter*innen finden bisher regelmäßig statt. Ergänzend werden beim Fachbereich Organisation und Personal konkrete Ansprechpartner*innen genannt, die über das Thema informiert sind und regelmäßig geschult werden.

Maßnahme 4: Kindertagesstätte

Die Voraussetzungen der Aufnahmen der Kinder in die städtische Kindertagesstätte werden unter dem Aspekt zur Vereinbarung von Beruf und Familie bzw. Pflege überprüft und gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge entwickelt.

Maßnahme 5: Informationsvermittlungen über Teilzeit oder Elternzeit

Informationsvermittlungen über Teilzeit oder Elternzeit oder Ähnliches werden überarbeitet und genderneutral formuliert. Damit werden Stereotypisierungen vermieden.

Maßnahme 6: Audit Beruf und Familie

Das Audit Beruf und Familie ist ein zu erreichendes Gütesiegel in Deutschland, das zur Erarbeitung und begleitenden Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik vergeben wird. Im Arbeitsprozess wird der aktuelle Stand der Stadtverwaltung Mannheim im Hinblick auf das Thema Personal ermittelt und nach eingehender Analyse und Abstimmung mit den vorgegebenen Handlungsfeldern des Audits wie beispielsweise

Arbeitszeit, Führung und Personalentwicklung realistisch zu erreichende Ziele festgelegt. Die getroffenen Zielvereinbarungen müssen in einem vorgegebenen Zeitraum umgesetzt sein, um das Gütesiegel zu erhalten. Da die Themenfelder des Audits Beruf und Familie dem Themenspektrum entsprechen, das im Chancengleichheitsplan aufgeführt ist, wird die (Re-) Auditierung als fester Bestandteil im Chancengleichheitsplan geplant.

Maßnahme 7: Gleichbehandlungsscheck

Der einmalige Gleichbehandlungsscheck, der federführend von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes betreut wird, fungiert als weiteres Prüfinstrument zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Organisation und bedient als übergeordnetes Thema die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben. Der Gleichbehandlungsscheck wird in Mannheim eingeführt, um in einem ersten Schritt die Bereiche betriebliche Weiterbildung sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu überprüfen. Nach Absprache mit dem Fachbereich Organisation und Personal und Klärung der zeitlichen Bewältigung kommt gegebenenfalls das Thema Stellenausschreibungen als dritter Prüfbereich hinzu. Die beschlossenen Prüfbereiche mit den jeweiligen Themenfeldern werden durch drei verschiedene Prüfwerkzeuge auf positive und negative Aspekte, Verbesserungspotenziale und Fortschritt analysiert.

Maßnahme 8: Intranet

Ein etablierter Zugang zu internen Informationsquellen für Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Beschäftigte ist für einen problemlosen Wiedereinstieg unabdingbar und wird allen ermöglicht. Im Zuge der Digitalisierung wird die Möglichkeit für den individuellen Zugang der Mitarbeiter*innen ins Intranet außerhalb der Dienststelle überprüft.

Maßnahme 9: Informationsveranstaltungen

Informationsveranstaltungen für Interessierte zum Thema Beruf und Familie werden angeboten.

I.2.4. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- (1) Mit Blick auf den demografischen Wandel lässt sich eine Verschiebung der Altersstruktur der Gesellschaft nach hinten feststellen, was zu einer sich stetig erhöhenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen führt.
- (2) Laut der Pflegestatistik 2015 des Statistischen Bundesamts werden rund 67 % der Pflegebedürftigen von Familienangehörigen betreut und versorgt.³ Die Absehbarkeit dieser Entwicklung erfordert die Festlegung konkreter Maßnahmen, um Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen.
- (3) Es sind vor allem Frauen, die mit der Kompatibilität zu kämpfen haben, denn rund 90 % der pflegenden Angehörigen sind weiblich, wie aus dem Pflegereport 2017 der DAK hervorgeht. Rund ein Drittel dieser Frauen ist berufstätig, ein Fünftel in Vollzeit, was zu einer starken Belastung führt. Aus der Befragung geht zudem hervor, dass 71 % der Befragten mit der Pflege zeitlich überfordert sind.⁴
- (4) Weitere Informationen zu diesem Handlungsfeld und der spezifischen Situation in der Stadt Mannheim finden sich unter Punkt II.2.4. ab Seite 55.

³ Statistisches Bundesamt. Pflegestatistik 2015. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebniss_e5224001159004.pdf?__blob=publicationFile (03.09.2018).

⁴ DAK. Pflegereport. Abrufbar unter: <https://www.dak.de/dak/bundes-themen/pflegereport-2015-1701178.html> (letzter Zugriff: 03.09.2018).

I.2.4.1. Maßnahmen

Maßnahme1: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig zu beteiligen.

Maßnahme 2: Intranet

Ein etablierter Zugang zu internen Informationsquellen für Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Beschäftigte ist für einen problemlosen Wiedereinstieg unabdingbar und wird allen ermöglicht. Im Zuge der Digitalisierung wird die Möglichkeit für den individuellen Zugang der Mitarbeiter*innen ins Intranet außerhalb der Dienststelle überprüft.

Maßnahme 3: Ansprechpartner*innen

Informationsveranstaltungen für mit Personal betraute Sachbearbeiter*innen finden regelmäßig statt. Ergänzend werden beim Fachbereich Organisation und Personal konkrete Ansprechpartner*innen genannt, die über das Thema informiert sind und regelmäßig geschult werden.

Maßnahme 4: Informationsveranstaltungen

Informationsveranstaltungen für Interessierte zum Thema Beruf und Pflege werden angeboten.

Maßnahme 5: Pflegelotsen

Eine weitere Maßnahme ist die Etablierung von ehrenamtlichen Pflegelotsen. Dabei handelt es sich um Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung, die den Kolleg*innen mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützend zur Seite stehen, sodass diese an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Zur Umsetzung in der Praxis werden Maßnahmen ergriffen, um die Mitarbeiter*innen über dieses Angebot zu informieren und somit die Inanspruchnahme zu gewährleisten.

Maßnahme 6: Informationsvermittlungen

Informationsvermittlungen werden überarbeitet und genderneutral formuliert. Damit werden Stereotypisierungen vermieden.

Maßnahme 7: Audit Beruf und Familie

Durch das Audit Beruf und Familie, das vorrangig die Themenstellung zur Vereinbarkeit des Familienlebens behandelt, kommen Themen wie Arbeitszeit und -organisation sowie Information und Kommunikation zur Sprache, die ebenso in Verbindung zur Pflege thematik stehen und übertragbar sind.

Maßnahme 8: Gleichbehandlungsscheck

Mit Aufnahme des Themas betriebliche Weiterbildung in den **Gleichbehandlungsscheck** wird die geplante Aufnahme und der Ausbau von Fortbildungsangeboten zum Thema Pflege behandelt. Im Themenfeld Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, das ebenfalls in den Gleichbehandlungsscheck aufgenommen wurde, ist das Thema Pflege spezifisch in Form eines Unterthemas genannt und wird dementsprechend bearbeitet.

I.2.5. Fort- und Weiterbildungen für Frauen

- (1) Für 60 % der jungen Fachkräfte ist es ein ausschlaggebender Faktor bei der Wahl des Arbeitsgebers, ob Möglichkeiten oder Unterstützung bei Fortbildungen angeboten werden.⁵ Neben dem neuen Wissenszuwachs frischen Fortbildungen auch das Basiswissen der Mitarbeiter*innen auf, stärken das Bewusstsein für die routinierte tägliche Arbeit und helfen, diese zu optimieren. Eine regelmäßige Förderung der Mitarbeiter*innen beugt außerdem Über- bzw. Unterforderung am Arbeitsplatz vor. Nur durch stetige Weiterbildung bleiben sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig.
- (2) Damit die erforderliche Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation aller Mitarbeiter*innen auch nach dem Wiedereinstieg erhalten bleibt, müssen u. a. die Potenziale der Wiedereinsteiger*innen und Rückkehrer*innen durch individuelle und zielgerichtete Schulungen mobilisiert werden. Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ist somit die Unterstützung des Arbeitgebers durch Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von großer Bedeutung.
- (3) Weitere Informationen zu diesem Handlungsfeld und der spezifischen Situation in der Stadt Mannheim finden sich unter Punkt II.2.5. auf Seite 56.

⁵ Pressemitteilung der Deutschen Universität für Weiterbildung „Weiterbildungsangebote stärken Mitarbeiterbindung“ vom 26. März 2012 zur DUW-Studie zur Mitarbeitermotivation: Motivieren, Binden, Weiterbilden. Abrufbar unter: <https://idw-online.de/de/attachment15895> (letzter Zugriff: 05.11.2018).

I.2.5.1. Maßnahmen

Maßnahme1: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 26 Abs. 2 ChancenG bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig zu beteiligen.

Maßnahme 2: Zugang zum Fortbildungsprogramm für Beurlaubte und Freigestellte

Es ist sicherzustellen, dass die Beurlaubten bzw. Freigestellten regelmäßigen Zugang zu aktuellen Informationen sowie zu den ausgewählten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben.

Maßnahme 3: Gleichbehandlungsscheck

Das Fortbildungs- und Schulungsangebot wird zudem mittels Gleichbehandlungsscheck durch den ausgewählten Prüfbereich, der sich mit dem übergeordneten Thema der betrieblichen Weiterbildung beschäftigt, überprüft.

I.2.6. Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren

- (1) „Das Ringen um Talente und qualifizierte Mitarbeiter*innen vor dem Hintergrund der allgemeinen demografischen Entwicklung und der Altersstruktur der Beschäftigten erfordert eine Reihe von Maßnahmen zur Optimierung der Geschäftsprozesse und Strategien zur Personalgewinnung. Neben der Positionierung als attraktive Arbeitgeberin und dem Einsatz von Marketingmaßnahmen gilt es, die internen Prozesse bewerberorientiert zu optimieren, um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig und erfolgreich agieren zu können.“⁶
- (2) Das Regelwerk „Handbuch Stellenbesetzung“ umfasst den gesamten Auswahlprozess und ist somit ein Regelwerk, das auf Grundlage des ChancenG die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten umfasst.
- (3) Weitere Informationen zu diesem Handlungsfeld und der spezifischen Situation in der Stadt Mannheim finden sich unter Punkt II.2.6. ab Seite 57.

⁶ Präambel, Handbuch Stellenbesetzung, Stand: 2013.

I.2.6.1. Maßnahmen

Maßnahme 1: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 26 Abs. 2 ChancenG bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig zu beteiligen.

Maßnahme 2: Handbuch Stellenbesetzung

Die fortlaufende Aktualisierung und Bearbeitung des Handbuchs Stellenbesetzung obliegt dem Fachbereich Organisation und Personal, der die Verantwortung trägt. Das Handbuch Stellenbesetzung wird mindestens alle sechs Jahre im Zuge des neuen Chancengleichheitsplans aktualisiert und dem Gemeinderat zur Kenntnisnahme vorgelegt. Darüber hinaus kann der Fachbereich Organisation und Personal bei Bedarf (gesetzliche Änderungen oder stadtinterne Maßnahmen) das Handbuch aktualisieren. Die Beteiligungsverfahren mit dem Gesamtpersonalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten werden rechtzeitig eröffnet. Zudem wird das bereits etablierte interne Arbeitsmarktkonzept als fester Bestandteil des Handbuchs Stellenbesetzung aufgenommen. Beide Instrumente zur Personalorganisation behandeln die gleichen Themenfelder und spielen zusammen, was in Konsequenz die Zusammenführung begründet.

Maßnahme 3: Vorübergehende interne Vertretung durch Teilzeitkräfte

Die Stellen, die aus verschiedenen Gründen zeitweise unbesetzt sind (Krankheit o. a.), werden intern und befristet (für mindestens sechs Wochen) für Teilzeitkräfte ausgeschrieben. Damit bekommen einerseits die Mitarbeiter*innen, die bereits in Teilzeit beschäftigt sind, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit befristet aufzustocken, andererseits können die Dienststellen ihre fehlenden personellen Ressourcen kurzfristig und effizient auffangen.

I.2.7. Aktualisierung relevanter Regelwerke

- (1) „Wo Menschen zusammenkommen, bedarf es Rücksichtnahme, Normen und Spielregeln, um gut und friedlich miteinander auszukommen. Regeln machen das Leben erst berechenbar und ein Zusammenleben möglich. Sie sind die Grundlage für Vertrauen und Verlässlichkeit.“⁷ Die vielen verschiedenen Regeln, die in einem Regelwerk zusammengestellt werden, stellen grundlegende Informationen und Regelungen für das (Zusammen-)Arbeiten in einem bestimmten Gültigkeitsbereich dar. Die festgelegten Regeln und Vorschriften sind aus Erfahrungen und Erkenntnissen abgeleitet, basieren zum Teil auf gesetzlichen Grundlagen und stellen unabdingbare Voraussetzungen für ein effektives, effizientes und konstruktives Zusammenarbeiten dar.
- (2) Regelwerke bilden aber auch die Grundlagen für Strukturen innerhalb einer Organisation. Um die strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligung zu vermeiden und eine gendersensible Sichtweise innerhalb der Organisation sicherzustellen, müssen die Regelwerke in diesem Kontext neben der sprachlichen vor allem auf der inhaltlichen Ebene überprüft werden.
- (3) Weitere Informationen zu diesem Handlungsfeld und der spezifischen Situation in der Stadt Mannheim finden sich unter Punkt II.2.7. auf Seite 59.

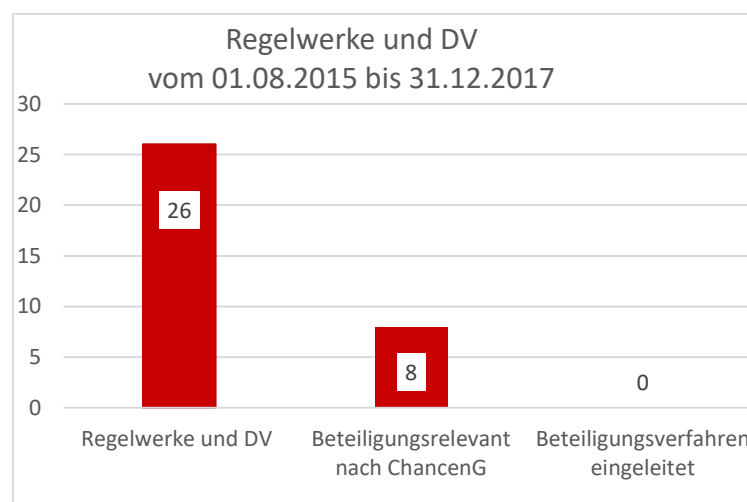


Abbildung 1: Regelwerke und Dienststellenvereinbarungen

⁷ magma 06/2018 -07/2018 Dr. Peter Kurz.

I.2.7.1. Maßnahmen

Maßnahme 1: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig zu beteiligen.

Maßnahme 2: Regelwerk

Alle derzeit vorliegenden gesamtstädtischen und dienststellenbezogenen Regelwerke müssen neben einer evtl. inhaltlichen Überarbeitung aufgrund von Gesetzesänderungen oder internen und sonstigen Vorgaben auch in eine sprachliche und inhaltliche Form gebracht werden, die den Genderinteressen und der Erreichung dieser Ziele Rechnung trägt. Entsprechend der unterschiedlichen Bedeutung der jeweiligen Regelung, des Wirkungsbereiches und der Wechselwirkungen mit anderen Regelungen wurden verschiedene Aktualisierungsprioritäten herausgearbeitet. Eine Übersicht über die Regelwerke und Dienstvereinbarungen ist im Anhang zu finden. Mit diesem Chancengleichheitsplan werden die notwendigen Vorgaben und Parameter für einen umfänglichen Überarbeitungsprozess festgelegt. Die Koordination der Umsetzung erfolgt über die fachspezifische Stelle beim Fachbereich Organisation und Personal gemeinsam mit den verantwortlichen Dienststellen und in engem Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine weitere Maßnahme stellt die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Entstehung neuer Regelwerke dar. Wenn Regelwerke im Entstehungsprozess sind, wird dies rechtzeitig beim Lenkungskreis angekündigt und geprüft, ob eine Beteiligung stattfindet.

I.2.8. Weitere Schritte

- (1) Der vorliegende Chancengleichheitsplan der Stadtverwaltung Mannheim (2019–2024) ist ein Rahmenplan und bezieht sich auf den Konzern Stadt als Gesamtorganisation. Der Chancengleichheitsplan gibt **als erster Schritt** die Themenbereiche vor, deren geschlechterspezifische Betrachtungen für die Realisierung des ChancenG unverzichtbar sind. Dieser Chancengleichheitsplan ist ein Richtmaß, das sich aus den herausgearbeiteten relevanten Handlungsfeldern, Strategien, Instrumenten zur Ist-Analyse und konkreten Maßnahmen zur Herstellung eines anvisierten Soll-Zustands zusammensetzt.
- (2) Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in enger Abstimmung mit dem Fachbereich Organisation und Personal, dem Gesamtpersonalrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung sind folgende weitere Schritte zu konkretisieren:
 1. In einem **zweiten Schritt** wird der Chancengleichheitsplan konkretisiert und mit spezifischen Maßnahmen belegt.
 2. in einem **dritten Schritt** wird der Chancengleichheitsplan gemeinsam mit den jeweiligen Dienststellenleitungen interpretiert, sodass ein passgenauer Plan für jede Dienststelle herausgearbeitet werden kann. Damit wird sichergestellt, dass die jeweiligen individuellen Rahmenbringungen und Gegebenheiten der Dienststellen optimal berücksichtigt werden. Zur Sicherstellung der Verbindlichkeit und Standardisierung des Prozesses für alle Dienststellen wird ein internes Kontrollsystem entwickelt.

I.3. Inkrafttreten / ergänzende Klausel

- (1) Der Rahmenchancengleichheitsplan tritt am 01.01.2019 in Kraft und hat eine Gültigkeit von sechs Jahren. Er ersetzt den Frauenförderplan.
- (2) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Chancengleichheitsplans ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Das Gleiche gilt, sofern sich herausstellen sollte, dass der Plan eine Regelungslücke enthält.
- (3) Anstelle der unwirksamen Bedingungen werden der/die Oberbürgermeister*in, die Gesamtpersonalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte solche Regelungen vereinbaren, die wirksam sind und der ursprünglichen Intention am nächsten kommen.

II.

Grundlagen

II.1. Kommunale Gleichstellungspolitik

- (1) Die kommunale Gleichstellungspolitik in Mannheim setzt sich seit der Errichtung des Frauenbüros 1987 nachdrücklich für die Gleichberechtigung ein und fördert und fordert gleiche Chancen für Frauen und Männern. Nach dem Chancengleichheitsgesetz ist es die kommunale Aufgabe, externe und interne Maßnahmen zu entwickeln, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen und bestehende Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen sowie künftige zu verhindern.
- (2) Mit Blick auf die strategischen Ziele und Handlungsfelder der Stadt Mannheim haben wir, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, folgende Schwerpunkte erarbeitet:
 1. Wir sind für die Entwicklung, Implementierung, und Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans nach der EU-Charta und des Chancengleichheitsplans als Fortführung des Frauenförderplans verantwortlich.
 2. Wir wirken mit bei der Personalentwicklung, den Auswahlverfahren und der Entwicklung standardisierter Handlungsverfahren.
 3. Wir initiieren intern Richtlinien, (Schulungs-)Maßnahmen bzw. wirken bei deren Entwicklung und Umsetzung mit, um die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung bei sexueller Belästigung, sexuellem Mobbing, sexualisierter Gewalt o. Ä. am Arbeitsplatz zu schützen.
 4. Wir beteiligen uns intern bzw. wirken bei der Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien, Schulungen, Maßnahmen und Projekten mit, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern verwaltungsintern und gesamtgesellschaftlich von Bedeutung sind.
 5. Wir informieren und beraten die Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft über aktuelle gleichstellungsrelevante Entwicklungen, Themen und Fragestellungen.
 6. Durch die Entwicklung von Strategien und strukturellen Maßnahmen unterstützen wir die Akteurinnen und Akteure im Kampf gegen häusliche Gewalt, Armutsprostitution und Menschenhandel sowie Zwangsheirat.
 7. Wir vermitteln Kontakte zu Beratungsstellen und sozialen Diensten und beraten die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung.
 8. Wir sorgen für eine kontinuierliche Vernetzung und konstruktive Zusammenarbeit mit relevanten Akteurinnen und Akteuren auf lokaler, landesweiter und bundesweiter Ebene.
 9. Wir beraten Frauen zu allen beruflichen Fragen und tragen damit erheblich zur besseren Integration der Talente und Kompetenzen in der Arbeitswelt bei.
 10. Wir fördern und fordern die geschlechtssensible Sozialisation der Mädchen und Jungen.

11. Wir thematisieren geschlechtsspezifische Fragestellungen und tragen damit zur Sensibilisierung und Bewusstseinsförderung der Gesellschaft bei.
12. Wir setzen uns für die Umsetzung des Gendermainstreamings ein und übernehmen damit eine Vorbildrolle.

(3) Innerhalb der Verwaltung wird vorrangig die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts angestrebt, um die Zugangs- und Aufstiegschancen desselben in allen Bereichen der Verwaltung zu erreichen. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen der Projektvereinbarung für den Chancengleichheitsplan in Abstimmung mit Herrn Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz folgende Ziele festgelegt:

1. Förderung von Frauen auf der Führungskräfteebene I;
2. Förderung von Frauen auf der Führungskräfteebene II;
3. Erhalt der geschlechtergerechten Verteilung auf der Führungskräfteebene III;
4. Aktualisierung des Handbuchs Stellenbesetzung;
5. Aktualisierung anderer relevanter Richtlinien, Dienstvereinbarungen und Handbücher in Bezug auf die Ziele des Chancengleichheitsplans;
6. Förderung der weiblichen Teilzeitkräfte, die sich als Führungskraft qualifizieren lassen wollen (mindestens 0,5 VK-Anteile);
7. Förderung der weiblichen Mitarbeitenden, die in Teilzeit sind, entsprechende Qualifikationen besitzen und eine Führungsaufgabe übernehmen wollen;
8. Förderung der männlichen Mitarbeitenden in den unterrepräsentierten Bereichen;
9. Förderung der männlichen Mitarbeitenden, die Elternzeit, Pflegezeit bzw. Sonderurlaub in Anspruch nehmen wollen und deren Lebenspartner*innen erwerbstätig sind (0,5 VK-Anteile);
10. Erstellung von dienstspezifischen Chancengleichheitsplänen.

II.2. Ist-Zustände

Im Folgenden wird die aktuelle Situation in den jeweiligen Handlungsfeldern der Stadt Mannheim aufgezeigt. Diese Bestandsaufnahme diene als Grundlage für die Entwicklung der Maßnahmen.

II.2.1. Gendering Personalentwicklung

- (1) Wie Herr Dr. Mersmann, der Leiter des Fachbereichs Organisation und Personal, treffend formuliert: „Wer planen will, der braucht Prognosen. Und wer Prognosen erstellen möchte, muss das vorliegende Datenmaterial erfassen, dokumentieren und analysieren.“⁸
- (2) Der Human Resources Report der Stadt Mannheim hat Vorbildfunktion und übertrifft in Berichtsform und Berichtsumfang die entsprechenden Berichte vieler Kommunen. Für die nachfolgende Analyse der Handlungsfelder soll zuerst ein kurzer Überblick über die Beschäftigtenstruktur der Stadt Mannheim im Jahr 2017 gegeben werden. Die Auswahl der Daten erfolgt analog zu den im Chancengleichheitsgesetz vorgeschriebenen Inhalten für den Chancengleichheitsplan.

| Personalstruktur | männlich | | weiblich | | Summe Anzahl |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | |
| Gesamtpersonal | 3.461 | 43,5% | 4.504 | 56,5% | 7.965 |
| davon Stammpersonal | 2.887 | 44,6% | 3.579 | 55,4% | 6.466 |
| davon Arbeitnehmer*innen | 2.339 | 42,1% | 3.216 | 57,9% | 5.555 |
| davon in Entgeltgruppe E01-E09a; S02 bis S08 | 1.574 | 43,1% | 2.080 | 56,9% | 3.654 |
| davon in Entgeltgruppe E09b-E12; S09 bis S18 | 636 | 38,2% | 1.028 | 61,8% | 1.664 |
| davon in Entgeltgruppe ab E13 | 122 | 54,7% | 101 | 45,3% | 223 |
| davon sonstige Verträge | 7 | 50,0% | 7 | 50,0% | 14 |
| davon Beamt*innen | 548 | 60,2% | 363 | 39,8% | 911 |
| davon Beamt*innen im mittleren Dienst | 256 | 94,5% | 15 | 5,5% | 271 |
| davon Beamt*innen im gehobenen Dienst | 201 | 40,9% | 291 | 59,1% | 492 |
| davon Beamt*innen im höheren Dienst | 91 | 61,5% | 57 | 38,5% | 148 |
| davon Vollzeitbeschäftigte | 2.601 | 59,5% | 1.772 | 40,5% | 4.373 |
| davon Teilzeitbeschäftigte | 286 | 13,7% | 1.807 | 86,3% | 2.093 |
| davon Befristet Beschäftigte / Aushilfen | 189 | 53,1% | 167 | 46,9% | 356 |
| davon Auszubildende | 109 | 30,2% | 252 | 69,8% | 361 |
| davon Ruhende Beschäftigungsverhältnisse | 32 | 9,9% | 292 | 90,1% | 324 |
| davon Sonstiges Personal | 244 | 53,3% | 214 | 46,7% | 458 |

Tabelle 6: Personalstruktur nach Geschlecht Stand 31.12.2017⁹

- (3) Die weiblichen Mitarbeitenden bei der Stadtverwaltung überwiegen mit 56,5 %. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden lag 2017 mit 69,8 % nochmals höher als der Anteil der weiblichen

⁸ Vorwort Human Resources Report 2017.

⁹ Quelle: Fachbereich Organisation und Personal und HRR.

Mitarbeitenden, was darauf hinweist, wie existenziell wichtig eine gendergerechte Personalplanung und -entwicklung ist.

| Berufsgruppe | männlich | in % | weiblich | in % | Gesamt |
|--|----------|--------|----------|--------|--------|
| Arbeiter /in Vermessung | 12 | 100,0% | | 0,0% | 12 |
| Archivdienst | 6 | 60,0% | 4 | 40,0% | 10 |
| Assistent /in Bücherei | 2 | 6,9% | 27 | 93,1% | 29 |
| Außendienst | 44 | 40,0% | 66 | 60,0% | 110 |
| Azubi | 3 | 100,0% | | 0,0% | 3 |
| Badehelfer /in, sonstiges Bäderpersonal | | 0,0% | 16 | 100,0% | 16 |
| Beleuchtungsmeister /in, Beleuchter /in Theater | 26 | 81,3% | 6 | 18,8% | 32 |
| Betreuungskraft, Gruppenleitung | 16 | 29,6% | 38 | 70,4% | 54 |
| Bibliothekekar /in | 10 | 30,3% | 23 | 69,7% | 33 |
| Bote /in, Zusteller /in | 4 | 50,0% | 4 | 50,0% | 8 |
| Buchbinder /in | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| Buchpfleger /in, Gehilfe /in | 4 | 25,0% | 12 | 75,0% | 16 |
| Bühnenhandwerker /in, Bühnenarbeiter /in | 40 | 95,2% | 2 | 4,8% | 42 |
| Dienststellenleiter/in | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| Erzieher /in | 92 | 9,6% | 863 | 90,4% | 955 |
| Fernmeldetechniker /in Elektrotechnik | 20 | 100,0% | | 0,0% | 20 |
| Feuerwehr | 283 | 97,9% | 6 | 2,1% | 289 |
| Forst | 11 | 100,0% | | 0,0% | 11 |
| Friedhof | 56 | 98,2% | 1 | 1,8% | 57 |
| gewähltes Personal | 11 | 47,8% | 12 | 52,2% | 23 |
| Gewandmeister /in, Schneider /in | 11 | 28,9% | 27 | 71,1% | 38 |
| Hallen- / Platzwart /in | 17 | 100,0% | | 0,0% | 17 |
| Hausmeister /in | 106 | 93,8% | 7 | 6,2% | 113 |
| Heizung, Lüftung, Sanitär Maschinenbau | 14 | 93,3% | 1 | 6,7% | 15 |
| Ingenieur /in Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz | 14 | 60,9% | 9 | 39,1% | 23 |
| Ingenieur /in Elektrotechnik | 8 | 88,9% | 1 | 11,1% | 9 |
| Ingenieur /in Gartenbau, Friedhofs-, Forstdienst, Landespflege | 9 | 69,2% | 4 | 30,8% | 13 |
| Ingenieur /in Hochbau | 40 | 59,7% | 27 | 40,3% | 67 |
| Ingenieur /in Maschinenbau | 9 | 100,0% | | 0,0% | 9 |
| Ingenieur /in Stadtplanung, Städtebau | 5 | 83,3% | 1 | 16,7% | 6 |
| Ingenieur /in Tiefbau | 70 | 73,7% | 25 | 26,3% | 95 |
| Ingenieur /in Vermessung | 26 | 89,7% | 3 | 10,3% | 29 |
| Innendienst | 646 | 31,0% | 1.441 | 69,0% | 2.087 |
| Juristischer Dienst | 9 | 47,4% | 10 | 52,6% | 19 |
| Kanalarbeiter /in Tiefbau | 27 | 100,0% | | 0,0% | 27 |
| Kanalmaurer /in Tiefbau | 8 | 100,0% | | 0,0% | 8 |
| Kartograph /in Vermessung | 4 | 57,1% | 3 | 42,9% | 7 |
| Kaufmännische Dienste | 10 | 34,5% | 19 | 65,5% | 29 |
| Kfz-Meister /in | 1 | 100,0% | | 0,0% | 1 |
| Kfz-Werkstattendienst | 33 | 97,1% | 1 | 2,9% | 34 |
| Kinder- / Säuglingspfleger /in | 1 | 0,7% | 136 | 99,3% | 137 |
| Klärmeister /in, Klärfacharbeiter /in, Klärhelfer /in Tiefbau | 36 | 87,8% | 5 | 12,2% | 41 |
| Kraftfahrer /in | 122 | 99,2% | 1 | 0,8% | 123 |

Tabelle 7 : Berufsgruppen nach Geschlecht, Seite 1, Stand 31.12.2017¹⁰

¹⁰ Quelle: Fachbereich Organisation und Personal und HRR.

| Berufsgruppe | männlich | in % | weiblich | in % | Gesamt |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Maler /in | 8 | 100,0% | | 0,0% | 8 |
| Masseur /in | 2 | 100,0% | | 0,0% | 2 |
| Maurer /in | 3 | 100,0% | | 0,0% | 3 |
| Meister /in , Arbeiter /in Abfallbeseitigung, Stadtreinigung | 251 | 98,0% | 5 | 2,0% | 256 |
| Meister /in , Arbeiter /in Elektrotechnik | 54 | 100,0% | | 0,0% | 54 |
| Meister /in , Arbeiter /in Gartenbau, Friedhofs-, Forstdien | 126 | 94,0% | 8 | 6,0% | 134 |
| Meister /in , Arbeiter /in Maschinenbau | 7 | 87,5% | 1 | 12,5% | 8 |
| Meister /in , Arbeiter /in Tiefbau | 56 | 98,2% | 1 | 1,8% | 57 |
| Musikschullehrer /in | 58 | 50,0% | 58 | 50,0% | 116 |
| Pflegehelfer /in, Schwester, Pfleger, Fachkrankenpfleger /in | | 0,0% | 7 | 100,0% | 7 |
| Pförtner /in | 5 | 41,7% | 7 | 58,3% | 12 |
| Psychologe /in, Psychagoge /in, Pädagoge /in | 8 | 36,4% | 14 | 63,6% | 22 |
| Registratur | 5 | 21,7% | 18 | 78,3% | 23 |
| Reinigungsdienst / Hauswirtschaftliches Personal / Küche | 4 | 2,7% | 145 | 97,3% | 149 |
| Rente auf Zeit | 1 | 100,0% | | 0,0% | 1 |
| Schlosser /in, Industriemechaniker /in Maschinenbau | 80 | 100,0% | | 0,0% | 80 |
| Schreibkraft / Misch Tätigkeiten | 1 | 3,0% | 32 | 97,0% | 33 |
| Schreiner /in | 11 | 100,0% | | 0,0% | 11 |
| Schwimmeister /in, Schwimmeistergehilfe /in | 16 | 47,1% | 18 | 52,9% | 34 |
| Sekretariatsdienste | 1 | 1,3% | 78 | 98,7% | 79 |
| Sonstige Dienste | 32 | 41,0% | 46 | 59,0% | 78 |
| Sonstige IT-Dienste | 31 | 86,1% | 5 | 13,9% | 36 |
| Sonstige Museumsdienste | 12 | 54,5% | 10 | 45,5% | 22 |
| Sonstige Technische Berufe | 18 | 75,0% | 6 | 25,0% | 24 |
| Sonstige Theaterdienste | 51 | 63,8% | 29 | 36,3% | 80 |
| Sozialarbeiter /in, Sozialpädagoge /in | 76 | 26,2% | 214 | 73,8% | 290 |
| Techniker /in Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umwelts | 2 | 40,0% | 3 | 60,0% | 5 |
| Techniker /in Elektrotechnik | 5 | 100,0% | | 0,0% | 5 |
| Techniker /in Hochbau | 7 | 43,8% | 9 | 56,3% | 16 |
| Techniker /in Maschinenbau | 5 | 100,0% | | 0,0% | 5 |
| Techniker /in Vermessung | 9 | 60,0% | 6 | 40,0% | 15 |
| Technische Mitarbeiter /in Abfallbeseitigung, Stadtreinig | 5 | 62,5% | 3 | 37,5% | 8 |
| Technische Mitarbeiter /in Elektrotechnik | 14 | 87,5% | 2 | 12,5% | 16 |
| Technische Mitarbeiter /in Gartenbau, Friedhofs-, Forstdi | 4 | 80,0% | 1 | 20,0% | 5 |
| Technische Mitarbeiter /in Hochbau | | 0,0% | 2 | 100,0% | 2 |
| Technische Mitarbeiter /in Maschinenbau | 4 | 57,1% | 3 | 42,9% | 7 |
| Technische Mitarbeiter /in Stadtplanung, Städtebau | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% | 2 |
| Technische Mitarbeiter /in Tiefbau | 26 | 56,5% | 20 | 43,5% | 46 |
| Technische Zeichner /in Stadtplanung, Städtebau | 1 | 33,3% | 2 | 66,7% | 3 |
| Verfahrensbetreuer /in, Programmierer /in | 14 | 60,9% | 9 | 39,1% | 23 |
| Wissenschaftliche /r Mitarbeiter /in Museum | 7 | 35,0% | 13 | 65,0% | 20 |
| Gesamtergebnis | 2.887 | 44,6% | 3.579 | 55,4% | 6.466 |

Tabelle 7 : Berufsgruppen nach Geschlecht, Seite 2, Stand 31.12.2017¹¹

- (4) Bezogen auf Beschäftigte in MINT-Berufen ist der Frauenanteil nach wie vor gering. Allerdings sind Fortschritte zu verzeichnen, z. B. für folgende Berufsgruppen: Ingenieurin Hochbau (40,3 %), Technikerin Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz (60,0 %), Technikerin Hochbau (56,3 %), Technikerin Vermessung (40,0 %).

¹¹ Quelle: Fachbereich Organisation und Personal und HRR.

| Laufbahn | Ausbildungsberuf / Planstelle | männlich | in % | weiblich | in % | Gesamt |
|-------------------------------|--|----------|--------|----------|--------|--------|
| Gehobener Dienst | Bachelor of Arts i.A. (DHBW) | 5 | 22,7% | 17 | 77,3% | 22 |
| | Bachelor of Arts i.A. (DHBW) - FR WiF | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% | 3 |
| | Bachelor of Arts i.A. (DHBW) Event-Mana. | 1 | 11,1% | 8 | 88,9% | 9 |
| | Bachelor of Arts i.A. (DHBW) FR M-Man/ K | | 0,0% | 2 | 100,0% | 2 |
| | Bachelor of Arts i.A. (DHBW) FR Ö. Wirt. | 3 | 42,9% | 4 | 57,1% | 7 |
| | Bachelor of Arts i.A. (DHBW) FR Soz.Arb. | 7 | 33,3% | 14 | 66,7% | 21 |
| | Bachelor of Engineering i.A. (DHBW) | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% | 3 |
| | Bachelor of Science i.A. (DHBW) | 3 | 100,0% | | 0,0% | 3 |
| | Bachelor of Science i.A. (DHBW) FR Wi.In | 1 | 100,0% | | 0,0% | 1 |
| | Fachinformatiker/in f. Systemintegration | 2 | 100,0% | | 0,0% | 2 |
| | Informatikkaufmann / -frau i.A. | 2 | 100,0% | | 0,0% | 2 |
| | Veranstaltungskaufmann / -kaufmann i.A. | 2 | 100,0% | | 0,0% | 2 |
| | Verwaltungspraktikant / in | 3 | 27,3% | 8 | 72,7% | 11 |
| Summe Gehobener Dienst | | 33 | 37,5% | 55 | 62,5% | 88 |
| Mittlerer Dienst | Bauzeichner / in i.A. (Tiefbau) | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% | 4 |
| | Bühnenmaler / in i.A. | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| | Bühnenplastiker / in i.A. | | 0,0% | 2 | 100,0% | 2 |
| | Erzieher / in (PIA) i.A. | 5 | 7,6% | 61 | 92,4% | 66 |
| | FA Medien- u. Infodienste i.A. (Bibl.) | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| | FA Medien- und Infodienste i.A. | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| | FA Medien- und Infodienste i.A. (Archiv) | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| | Fachangestellte/r für Bäderbetrieb i.A. | 6 | 85,7% | 1 | 14,3% | 7 |
| | Fachkraft Veranstaltungstechnik i.A. | 4 | 66,7% | 2 | 33,3% | 6 |
| | Geomatiker/in i.A. | 2 | 100,0% | | 0,0% | 2 |
| | Maskenbildner / in i.A. | | 0,0% | 2 | 100,0% | 2 |
| | Vermessungstechniker / in i.A. | 1 | 33,3% | 2 | 66,7% | 3 |
| | Verwaltungsfachangestellte/r i.A. | 10 | 17,5% | 47 | 82,5% | 57 |
| Summe Mittlerer Dienst | | 30 | 19,6% | 123 | 80,4% | 153 |
| Gelernte Arbeiter/innen | Berufskraftfahrer / in i.A. | 5 | 83,3% | 1 | 16,7% | 6 |
| | Drucker/in Fachrichtung Flachdruck i.A. | | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 |
| | Fachkraft für Abwassertechnik i.A. | 3 | 100,0% | | 0,0% | 3 |
| | Fk Kreislauf- und Abfallwirtschaft i.A. | 1 | 100,0% | | 0,0% | 1 |
| | Forstwirt / in i.A. | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% | 4 |
| | Gärtner / in i.A. (Ga-La) | 9 | 75,0% | 3 | 25,0% | 12 |
| | Gärtner / in i.A. (Zier) | 5 | 83,3% | 1 | 16,7% | 6 |
| | Kfz-Mechatroniker / in i.A. | 4 | 100,0% | | 0,0% | 4 |
| | Maler / in - Lackierer / in i.A. | 3 | 75,0% | 1 | 25,0% | 4 |
| | Straßenbauer / in i.A. | 7 | 100,0% | | 0,0% | 7 |
| Summe Gelernte Arbeiter/innen | | 39 | 81,3% | 9 | 18,8% | 48 |
| Gesamtergebnis | | 102 | 35,3% | 187 | 64,7% | 289 |

Tabelle 8: Ausbildungsberufsgruppen nach Geschlecht, Stand 31.12.2017¹²

¹² Quelle: Fachbereich Organisation und Personal und HRR.

- (5) Rund zwei Drittel der Auszubildenden bei der Stadt Mannheim sind Frauen. Die Aufgliederung der Ausbildungsberufsgruppen nach Geschlecht zeigt, dass nach wie vor noch ein nach Geschlecht segregierter Arbeitsmarkt besteht. So werden rd. 56,4 % der weiblichen Auszubildenden für den gehobenen Dienst in zwei Berufsgruppen ausgebildet, während in fünf Berufsgruppen es gar keine weiblichen Auszubildenden gibt.

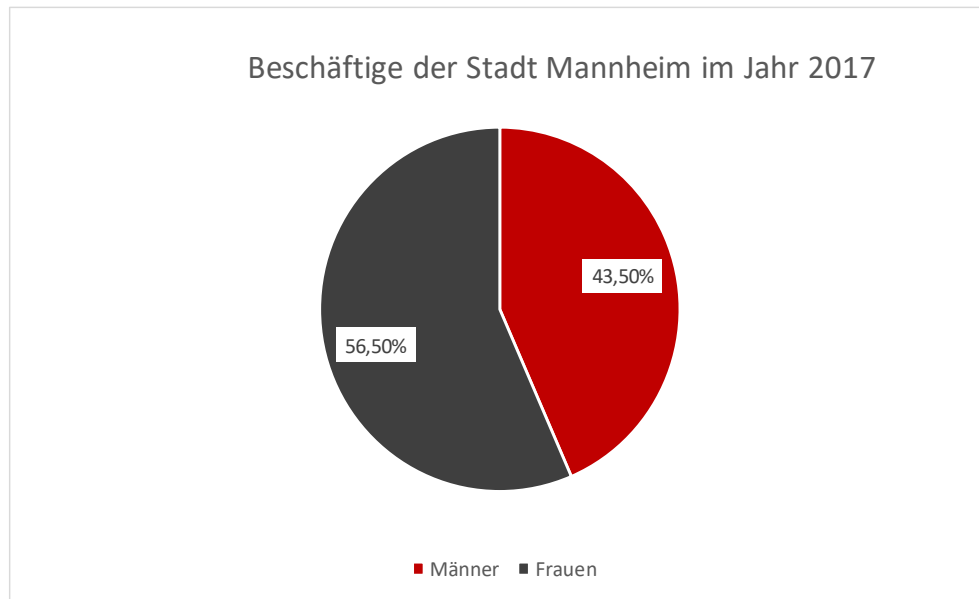


Abbildung 2: Beschäftigte bei der Stadt Mannheim nach Geschlecht

- (6) Aus dem Human Resources Report lassen sich folgende Daten zusammenfassen:
- Im Jahr 2017 arbeiteten 7 965 Mitarbeiter*innen bei der Stadt Mannheim. Davon waren 6 466 Stammpersonal. Dieses war unterteilt in 5 555 Arbeitnehmer*innen und 911 Beamt*innen. 271 der Beamt*innen waren im mittleren Dienst, 492 im gehobenen Dienst und 148 im höheren Dienst beschäftigt. Die Arbeitnehmer*innen wurden unterteilt in die Entgeltgruppen E01 bis E09A sowie S02 bis S08, in die 3 654 Arbeitnehmer*innen eingruppiert sind, in die Entgeltgruppen E9B bis E12 sowie S09 bis S18, in die 1 664 Arbeitnehmer*innen eingruppiert sind, und in die Entgeltgruppen ab E13, in die 223 Mitarbeiter*innen eingruppiert sind. Des Weiteren zählt die Stadt Mannheim 361 Auszubildende und 324 Beurlaubte. Insgesamt arbeiten mit 4 504 Mitarbeiterinnen mehr Frauen als Männer bei der Stadt Mannheim. Von den insgesamt 7 965 Mitarbeiter*innen arbeiten 5 506 in Vollzeit und 2 459 in Teilzeit. Die in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter*innen setzen sich zu 84,63 % aus Frauen zusammen. Bei der Stadt Mannheim gibt es außerdem 170 Führungspositionen auf den Ebenen 1 und 2, die zu 65,88 % von Männern besetzt sind.

- (7) Das **Patenschaftsmodell** innerhalb der Stadtverwaltung unterstützt das Selbstverständnis der Arbeitskultur, die soziale Einführung neuer Mitarbeiter*innen und Wiedereinsteiger*innen in das neue Arbeitsumfeld. Es ermöglicht durch die Präsenz eines/einer direkten Ansprechpartner*in im Kollegenkreis einen Überblick über die Organisationsstruktur und Interaktionsebene der Stadtverwaltung auf vertrauter Ebene. Das Patenschaftsmodell ist seit Februar 2013 fester Bestandteil der stadtinternen Unternehmenskultur und unterstützt eine positive Grundhaltung der Mitarbeiter*innen gegenüber der Arbeitgeberin sowie den wertschätzenden Umgang miteinander.
- (8) Ab 2006 wurde das **Mitarbeiter*innengespräch** (MAG) etabliert. Hierbei handelt es sich um ein strukturiertes und vertrauliches Gespräch, das Einzelne einmal im Jahr mit ihren Vorgesetzten führen. Das MAG ist ein im TVöD festgeschriebenes Recht der Mitarbeiter*innen, mit dem primär Fortbildungsbedarfe eruiert und festgelegt werden sollen (§ 5 TVöD: Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht).
- (9) **magma** das Magazin für Mitarbeiter*innen der Stadt Mannheim erscheint sechsmal im Jahr und wird gedruckt an alle Beschäftigte verteilt. Es informiert einerseits über zentrale Themen der Stadtverwaltung. Andererseits berichtet das Magazin über den Arbeitsalltag der Mitarbeiter*innen sowie über die Aktivitäten der verschiedenen Dienststellen.

II.2.2. Frauen und Führung

- (1) Die folgenden Diagramme und Tabellen zeigen die Anteile von Frauen und Männern auf den Führungsebenen 1–3 der Stadt Mannheim.

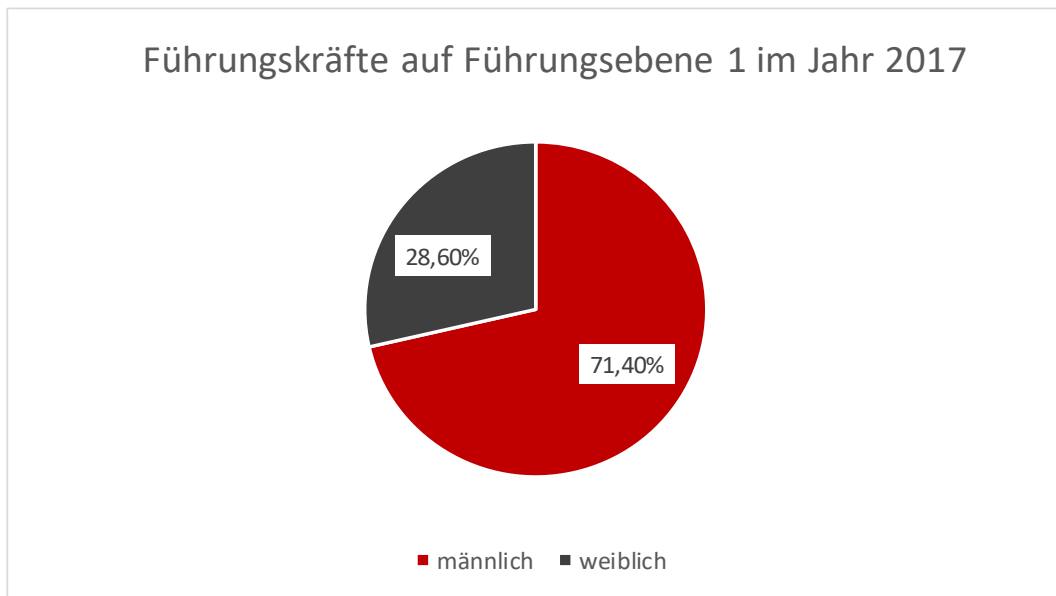


Abbildung 3: Führungskräfte auf Führungsebene 1 nach Geschlecht

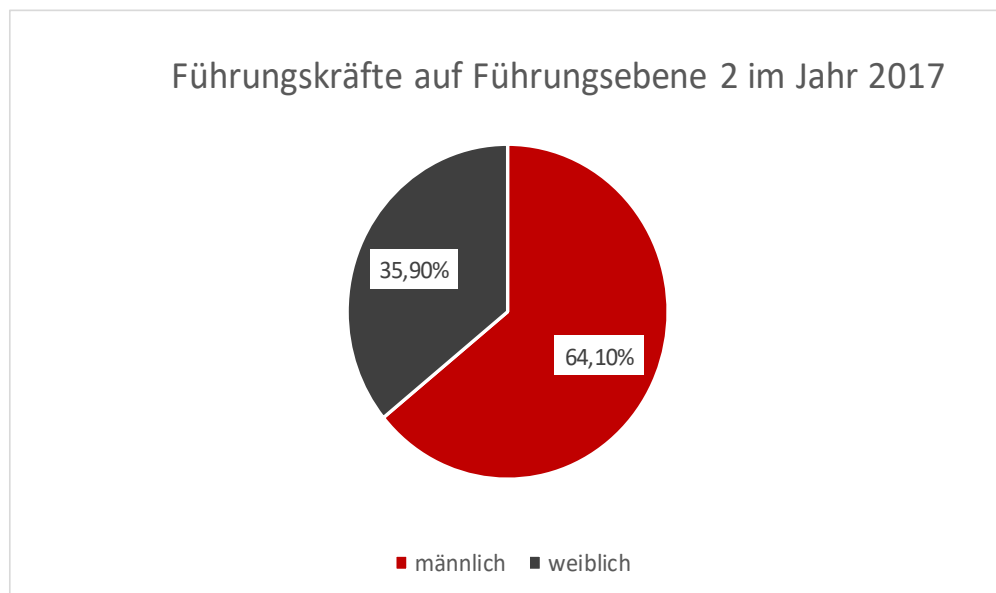


Abbildung 4: Führungskräfte auf Führungsebene 2 nach Geschlecht

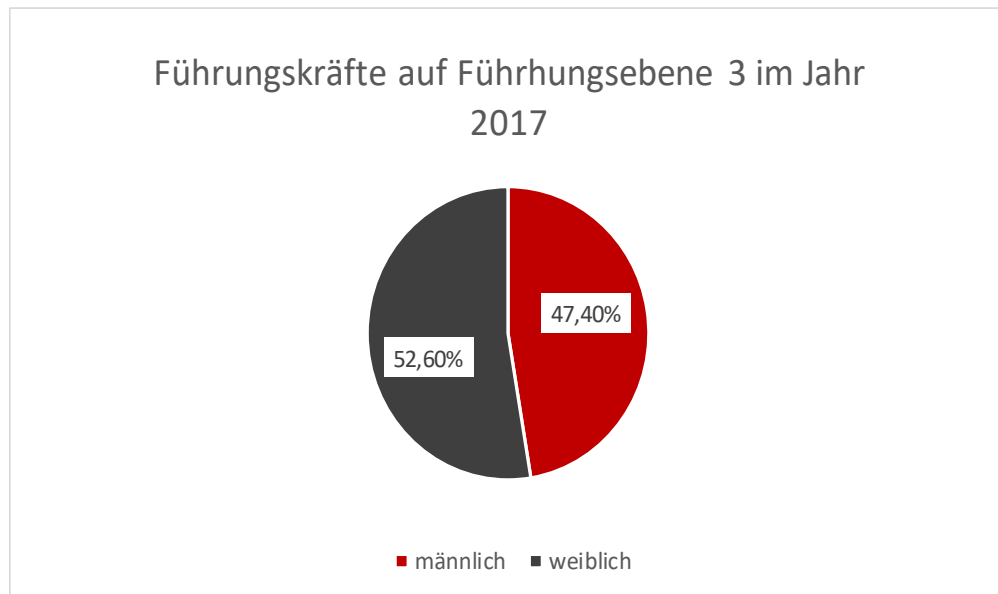


Abbildung 5: Führungskräfte auf Führungsebene 3 nach Geschlecht

| | männlich | | weiblich | | Summen Anzahl |
|--------------------------|----------|-------|----------|-------|------------------|
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | |
| Führungsebene 1–5 | 524 | 47,29 | 292 | 26,35 | 1 108 |
| Führungsebene 1 | 30 | 71,43 | 12 | 28,57 | 42 |
| Führungsebene 2 | 82 | 64,06 | 46 | 35,94 | 128 |
| Führungsebene 3 | 202 | 47,42 | 224 | 52,58 | 426 |
| Führungsebene 4 | 45 | 93,75 | 3 | 6,25 | 48 |
| Führungsebene 5 | 165 | 95,93 | 7 | 4,07 | 172 |

Tabelle 9: Führungsebenen 1–5 nach Geschlecht

Abbildungen 2–5, Stand 31.12.2017¹³

- (2) Bei der Stadt Mannheim lässt sich eine geschlechtsspezifische ungleiche Besetzung der Führungspositionen feststellen. Insgesamt arbeiten bei der Stadtverwaltung 56,6 % Frauen. Werden die ausgelagerten Eigenbetriebe herausgenommen, ist der Anteil mit 64,8 % Frauen noch höher. Bezogen auf die gesamte Stadtverwaltung sind auf der ersten Führungsebene nur 28,57 % Frauen beschäftigt und 71,43 % Männer (Stand 2017). Auf der zweiten

¹³ Quelle: Fachbereich Organisation und Personal und HRR.

Führungsebene (Abteilungsleitungen) steigt der Anteil auf 35,94% Frauen und auf der dritten Ebene immerhin auf 52,58 %.

| 31.12.2017 | | | | |
|---------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | Frauen | | Männer | |
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| Gesamtpersonal | 4 504 | 56,5 | 3 461 | 43,5 |
| Stammpersonal | 3 579 | 55,4 | 2 887 | 44,6 |
| Befristet Beschäftigte | 167 | 46,9 | 189 | 53,1 |
| Sonderverträge EB 42 / Sonstige | 214 | 46,7 | 244 | 53,3 |

Tabelle 10: Anteil Frauen und Männer am Stammpersonal, Stand 31.12.2017¹⁴

- (3) Zurzeit liegen der Stadt Mannheim keine Informationen über die genaue Anzahl der Beschäftigten mit 3. Geschlecht vor. Deshalb bezieht sich die Statistik hier lediglich auf weibliche und männliche Mitarbeitende. Von den 3 579 weiblichen Mitarbeitenden des Stammpersonals arbeiteten 58 auf den Führungsebenen 1 und 2 und machen damit nur einen Anteil von 1,62 % aus. Von den 3 461 männlichen Mitarbeitenden arbeiten 112 in Führungspositionen auf Ebene 1 und 2 und machen somit einen Anteil von 3,24 % aus. Das bedeutet, dass jeder 31. Mann der Stadtverwaltung in einer Führungsposition arbeitet, während es bei den Frauen nur jede 62. ist.
- (4) Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit dem Fachbereich Organisation und Personal wird seit Ende 2017 für Frauen der Führungsebene 2 regelmäßig eine kollegiale Supervision angeboten, ergänzt durch Blitzreferate, die das Themenspektrum Führung im Blick haben. Die Treffen dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Identifizierung der Herausforderungen in Führungspositionen und der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Darüber hinaus wird besonders über Themen im Kontext Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege (selbst-kritisch) reflektiert. Die Treffen können optional als Arbeitszeit angerechnet werden.
- (5) Die Stadtverwaltung hat Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten.

¹⁴ Quelle: HRR.

| Führungsebene | weiblich | männlich | gesamt |
|---|----------|----------|--------|
| Dienststellen- und Abteilungsleitungen sowie vergleichbare Funktionen | 12 | 8 | 20 |
| Team-, Sachgebiets- und Einrichtungsleitungen | 60 | 13 | 73 |

Tabelle 11: Führungskräfte in Teilzeit, Stand 31.12.2017¹⁵

- (6) Ein **X-Company Mentoring Programm** wurde mit verschiedenen Unternehmen der Region entwickelt, um die Entwicklung von weiblichen Mitarbeitenden zu Führungspersönlichkeiten in der Metropolregion Rhein-Neckar zu fördern. Im Rahmen dieses Programms treffen sich erfahrene Mentor*innen mit ihren Mentees, um diese bei ihren nächsten Karriereschritten zu unterstützen. Mentees sind in diesem Fall ausschließlich Frauen in Führungspositionen oder mit Führungspotenzial, die Interesse daran haben, den nächsten Schritt zu wagen und dabei unterstützt werden möchten. Seit Ende des Programms wurden 56 % der befragten Mentees mindestens einmal befördert. Auch wenn die Anzahl der Mentees in Mannheim bis dato im einstelligen Bereich ist, zeigt das Programm, dass eine gezielte und individuelle Betreuung sehr effektiv wirkt. Außerdem laufen rund ein Drittel der Mentoring-Tandems auch nach Ende des formal vorgegeben Zeitraums weiter, sodass davon auszugehen ist, dass sowohl Mentor*in als auch Mentee von der Beziehung profitieren.
- (7) Die Stadt Mannheim bietet **individuelle Coachings für Führungskräfte der Führungsebene 1** an.
- (8) 2010 und 2011 wurde ein Personalbericht publiziert. Ab dem Berichtsjahr 2014 wurde der Human Resources Report etabliert, sodass im Rahmen des Human Resources Report jährlich und dem org.manager unterjährig die Entwicklungen und Veränderungen eingesehen werden können. Auch wenn diese Berichte keine direkte Maßnahme zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts sind, vermitteln sie einen ersten Überblick über die bestehenden Defizite.

¹⁵ Quelle: Fachbereich Organisation und Personal.

- (9) Neben der Entwicklung eines Anforderungsprofils für Führungskräfte wurde ein 360°-Führungsfeedback auf Dienststellenleitungsebene und neu auf Ableitungsleitungsebene eingerichtet. Bei dieser Feedbackmethode handelt es sich um ein mehrperspektivisches und standardisiertes Verfahren, um Führungskräften eine fundierte Rückmeldung zu ihrem Führungsverhalten zu geben mit dem primären Ziel, die Umsetzungsqualität der Leitlinien Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit zu sichern. Dieses Feedback ist keine genderspezifische Maßnahme sondern unterstützt die Führungskompetenz aller Führungskräfte.

II.2.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die folgenden Diagramme und Tabellen zeigen die Anteile von Frauen und Männern in Voll- bzw. Teilzeit sowie den Anteil der Frauen und Männer in Teilzeit. Die folgenden Daten beziehen sich auf das Stammpersonal.

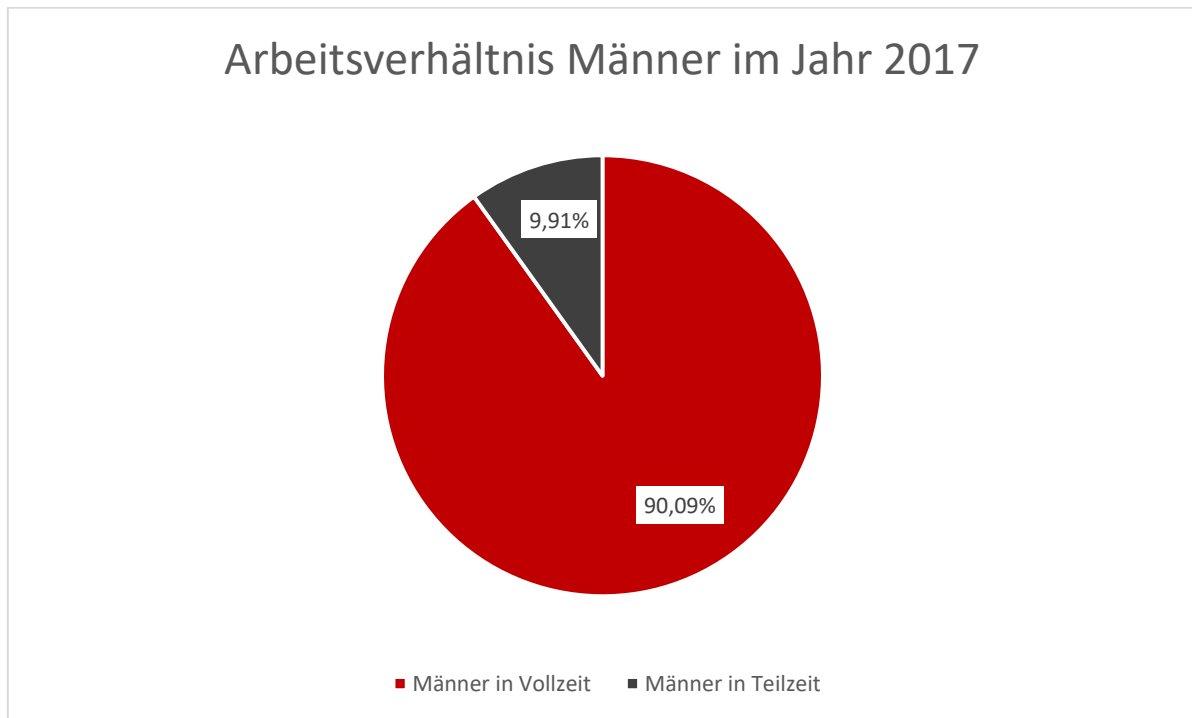


Abbildung 6: Arbeitsverhältnis Männer

Arbeitsverhältnis Frauen im Jahr 2017

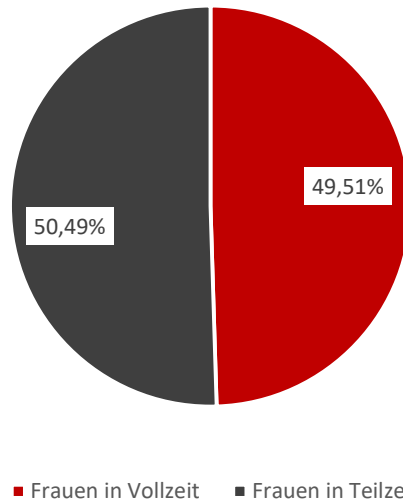


Abbildung 7: Arbeitsverhältnis Frauen

Vergleich Teilzeitbeschäftigte im Jahr 2017

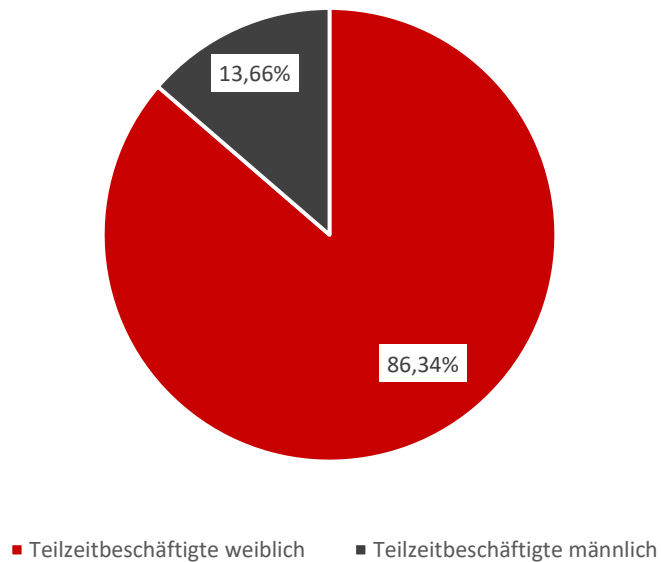


Abbildung 8: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

| | männlich | | weiblich | | Summe |
|--------------------------|----------|--------|----------|--------|--------|
| Beschäftigungsverhältnis | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl |
| Stammpersonal | 2.887 | 44,65% | 3579 | 55,35% | 6.466 |
| Teilzeit | 286 | 13,66% | 1807 | 86,34% | 2.093 |
| Vollzeit | 2.601 | 59,48% | 1772 | 40,52% | 4.373 |

Tabelle 12: Beschäftigungsverhältnis nach Geschlechtern

- (1) Von den 2 887 männlichen Mitarbeitenden des Stammpersonals der Stadt Mannheim arbeiten 2601 in Vollzeit und 286 in Teilzeit. Bei den Frauen arbeiten hingegen insgesamt 3 579 weibliche Stammmitarbeitende bei der Stadt Mannheim, jedoch nur 1 772 in Vollzeit und 1 807 in Teilzeit. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Teilzeitsektor beträgt somit 86,34 %.
- (2) „Teilzeitarbeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen insbesondere auch in Führungs- und Leitungsfunktionen gemäß den gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten zu ermöglichen, ist Ziel der Stadtverwaltung Mannheim. Teilzeitarbeit bietet dabei Chancen erhöhter Flexibilität für die Beschäftigten sowie für die Stadtverwaltung Mannheim. Wichtig ist hierbei, die berufliche Weiterentwicklung und die Attraktivität von Arbeitsaufgaben auch bei Teilzeitbeschäftigung sicherzustellen“.
- (3) „Unter Teilzeitarbeit versteht die Stadtverwaltung Mannheim schon lange nicht mehr nur die „klassische Vormittags-Halbtagsstelle“. Zwischen einer Beschäftigung von nur wenigen Stunden pro Woche und einer Tätigkeit, die knapp unter einer Vollbeschäftigung liegt, ist fast alles möglich. Eine Teilzeitbeschäftigung kann auf Antrag auch für einen bestimmten Zeitraum vereinbart werden. Danach gilt wieder die Normalarbeitszeit, es sei denn, es wird eine neue Vereinbarung getroffen.“
- (4) „Die einzelnen Konditionen werden von den Mitarbeiter*innen gemäß der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen geplant und mit der zuständigen Dienststelle abgestimmt, sodass im Vorhinein ein auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Arbeitszeitmodell gefunden werden kann. Sofern eine Teilzeitbeschäftigung in der bisherigen Organisationseinheit nicht gefunden werden kann, sucht die Dienststelle gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen nach einem Weg, um die gewünschte Teilzeitarbeit innerhalb des Fachbereichs / Amtes / Eigenbetriebs zu ermöglichen.“¹⁶

¹⁶ Information Teilzeit bei der Stadt Mannheim (Absätze 2–4).

- (5) Die Relevanz dieser Thematik zeigt auch das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG), das bei Ablehnung des Antrags auf Teilzeitbeschäftigung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht vorsieht, d. h., auf Antrag der/des Beschäftigten hat die Personalvertretung ein Mitbestimmungsrecht.
- (6) Anfang 2014 eröffnete die Stadt Mannheim eine **Betriebskindertagespflege** für Kinder städtischer Mitarbeiter*innen. Die auf den Namen **Stadtneest²** getaufte Einrichtung in der Jungbuschstraße 22 ist eine weitere freiwillige soziale Leistung der Arbeitgeberin Stadt Mannheim, die damit einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet.
- (7) Durch das **Intranet** steht den Mitarbeiter*innen ein **Informationssystem** zur Verfügung, das generelle Infomaterialien, gesetzliche Grundlagen und Richtlinien, Antragsformulare und verschiedene Links zu Beratungsstellen enthält.
- (8) Informationsveranstaltungen für mit Personal betraute Sachbearbeiter*innen werden vom Fachbereich Organisation und Personal bisher regelmäßig durchgeführt.

II.2.4. Vereinbarkeit Beruf und Pflege

- (1) Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie rückt die Thematik zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege immer weiter in das Zentrum der Aufmerksamkeit der Stadtverwaltung Mannheim. Im Hinblick auf den demografischen Wandel wird auch die stadtinterne Altersstruktur beeinflusst (Durchschnittsalter derzeit 46,3 Jahre). Damit einher geht sowohl ein verhältnismäßiger Überschuss älterer Menschen innerhalb der Verwaltungsstrukturen selbst als auch eine damit verbundene erhöhte Anzahl potenziell pflegebedürftiger Angehöriger. Durch das Pilotprojekt „Demografie“ des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Mannheim wird die Prägnanz dieses Themenfeldes mit Handlungsbedarf nochmals unterstrichen.
- (2) In Abgrenzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft die Angehörigenpflege eine spätere Lebensphase der betroffenen Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung. Flexibilität und Verständnis sind grundlegend für die Vereinbarkeit erforderlich und unterstützen die Stadtverwaltung in der Rolle als attraktive Arbeitgeberin für betroffene Mitarbeiter*innen mit pflegebedürftigen Familienangehörigen und wirken sich positiv auf den Erhalt der älteren Mitarbeiter*innen als Teil der Belegschaft aus.
- (3) Neue Gesetzesgrundlagen und die sich daraus ergebenden gesetzlichen Ansprüche in Bezug auf Pflege von Angehörigen werden von der Stadtverwaltung Mannheim in ihrer Rolle als Arbeitgeberin aktiv unterstützt und **individuell angepasste Arbeitszeitmodelle** und Alternativen geschaffen, ohne die beruflichen Chancen und die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen zu gefährden.
- (4) Durch das **Intranet** steht den Mitarbeiter*innen ein **Informationssystem** zur Verfügung, das generelle Infomaterialien, **Bekanntmachungen neuer gesetzlicher Grundlagen und Richtlinien, Antragsformulare** und verschiedene **Links zu Beratungsstellen** enthält, wobei dieses System unter dem zeitlichen Aspekt bei Weitem nicht ausgereift ist.
- (5) Der Fachbereich Organisation und Personal gibt Informationen in Sachen Rente, Betriebsrente und Beamtenversorgung.
- (6) Informationsveranstaltungen für mit Personal betrauten Sachbearbeiter*innen finden bisher regelmäßig statt.

II.2.5. Fort- und Weiterbildungen für Frauen

- (1) Die Stadt Mannheim hat ein **vielfältiges Fortbildungsangebot**, sodass für Mitarbeiter*innen jedes Arbeitsbereichs sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit etwas Passendes dabei ist. Zum einen gibt es Fortbildungen im gewerblich-technischen Bereich, zum anderen im Bereich Personalentwicklung und Verwaltung. Darüber hinaus gibt es zusätzliche Fortbildungsangebote und **Gesundheitscoachings** des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für alle Mitarbeiter*innen. Die Fortbildungen sind zudem auf verschiedene Zielgruppen zugeschnitten und ermöglichen so individuelles Lernen und Weiterentwicklung. So gibt es Fortbildungen speziell für Teilzeitkräfte, Führungskräfte, Auszubildende und seit neustem auch für Frauen. Das Angebot reicht von Sport für Azubis und Kochkursen für eine gesunde Ernährung im Berufsalltag bis hin zu **Fortbildungen für Führungskräfte**.
- (2) Für die **Führungsebene 1** werden spezielle **Coachings** angeboten.
- (3) Es gibt die Möglichkeit für Mitarbeiter*innen an Fortbildungen zur **Qualifikation für den gehobenen und höheren Dienst** sowie an den **Verwaltungskursen I und II** teilzunehmen. Zudem wird ein **berufsgleitender fünfsemestriger Master-Studiengang** „Public Management“ angeboten.
- (4) Die neu hinzugekommen **genderspezifischen Fortbildungsangebote** für Frauen („Gesunde Frauenpower mit innerer Gelassenheit“ und „Lebensmitte – wie mache ich jetzt weiter?“) wurden vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten initiiert und sind auf die Bedürfnisse der Frauen abgestimmt.
- (5) Ein zusätzliches Angebot ist die **Psychosoziale Beratungsstelle** der Stadt Mannheim, die es Mitarbeiter*innen in beruflichen oder privaten Krisensituationen ermöglicht, Hilfe zu erhalten.

II.2.6. Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren

- (1) Im Rahmen eines priMA-Projekts beim FB 11 wurde unter Beteiligung mehrerer Dienststellen ein Handbuch zum Workflow „Stellenbesetzung“ mit Regelungen zum Auswahlverfahren entwickelt. Ziel war die Beschleunigung des internen Einstellungsprozesses neben der Positionierung der Stadt Mannheim als attraktive Arbeitgeberin und Marketingmaßnahmen. So ist das Handbuch Stellenbesetzung mit Verfügung des Herrn Oberbürgermeisters Dr. Kurz vom April 2013 in Kraft getreten. Gesetzliche Änderungen z. B. im LPVG BW, aktuelle Rechtsprechungen und interne Entwicklungsprozesse haben dazu geführt, dass sich das Handbuch Stellenbesetzung immer wieder in der Fortschreibung befindet bzw. redaktionell überarbeitet wird.
- (2) 2015 wurde das Handbuch Stellenbesetzung unter folgenden Gesichtspunkten neu betrachtet:
 1. Bewerbende sind während des Besetzungsprozesses stets informiert.
 2. Die Kommunikation zwischen AG und Bewerbenden ist kundenfreundlich.
 3. Qualifizierte Bewerbende sind an einer Mitarbeit im Unternehmen interessiert (auch nach einer Ablehnung).
 4. Vakante Positionen werden nachhaltig und zeitnah mit geeigneten Personen besetzt.
 5. Die Mitarbeitenden fühlen sich wertgeschätzt und motiviert.
 6. Akzeptanz des Auswahlverfahrens bei allen Zielgruppen.
 7. Akzeptanz des Leitfadens durch die Fachbereiche der Stadt Mannheim und aktive Unterstützung der Fachbereiche im Prozess der Stellenbesetzung.
 8. Das neue Chancengleichheitsgesetz vom 17.02.2016 und die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten.
- (3) Zudem wurde ein Richtlinie / Regel der vorrangigen internen Stellenbesetzung erstellt. Jede frei werdende Stelle muss zeitnah intern veröffentlicht werden und jede*r Mitarbeiter*in darüber informiert werden. Sofern intern auf das ausgeschriebene Profil keine passende*r Bewerber*in gefunden wird, erfolgt unverzüglich die externe Ausschreibung. Ziel der vorrangigen Besetzung der Stellen mit internen Kandidat*innen ist es, die Veränderungsmöglichkeiten des/r Mitarbeiter*in zu fördern bzw. zu unterstützen. Darüber hinaus erfährt der interne Arbeitsmarkt dadurch eine effiziente und effektive Dynamisierung und kann gezielter gesteuert werden.
- (4) „Das Ministerium für Integration Baden-Württemberg hat ein Landesprojekt zum „anonymisierten Bewerbungsverfahren“ durchgeführt, an dem sich landesweit ca. 11

Arbeitgeber*innen (öffentliche und private), darunter auch die Stadtverwaltung Mannheim, beteiligt haben. Das Pilotprojekt des Ministeriums für Integration Baden-Württemberg wurde vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) wissenschaftlich begleitet sowie Maßnahmen und Ziele evaluiert. „(...) Ziel der Anonymisierung war erklärtermaßen die Herstellung von Chancengleichheit.“¹⁷ Durch die geringe Größe der Stichprobe konnten jedoch lediglich Tendenzen, aber keine verlässlichen Aussagen hinsichtlich der geänderten Verfahrensweisen festgestellt werden. Die Vorteile des anonymisierten Bewerbungsverfahrens lagen jedoch zweifellos in der veränderten subjektiven Wahrnehmung der Bewerbungsunterlagen sowie in der Außenwirkung.

¹⁷ Abschlussbericht Stand 29.05.2014.

II.2.7. Aktualisierung relevanter Regelwerke

- (1) Das Gesamtregelwerk der Stadt Mannheim setzt sich im Wesentlichen aus Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Geschäftsanweisungen, Handlungsempfehlungen, Leitlinien sowie Arbeitsanweisungen zusammen, in jeweils geltenden Fassungen von 1969 bis 2018. Dieser Zeitraum umfasst nicht nur unterschiedliche Legislaturperioden, sondern auch Zeiträume starker gesellschaftlicher Veränderungen. Um bei diesen zahlreichen Vereinbarungen nicht den Überblick zu verlieren, bietet der Fachbereich Organisation und Personal, genauer gesagt die Koordination gesamtstädtische Regelwerke (KGR), eine neue Info-Plattform zum stadtinternen Regelwerk an.
- (2) Das Ziel dieser Plattform ist, ein übersichtliches **Bestandsverzeichnis aller stadtweiten und auf Dienststellen bezogenen Regelwerke** zu schaffen. Damit soll den Mitarbeiter*innen flächendeckend ermöglicht werden, über das Intranet schnell auf diese Informationen zuzugreifen bzw. sich daran zu orientieren.
- (3) Des Weiteren unterstützt die Plattform die **Aktualisierung der Regelwerke** und trägt damit den Bedürfnissen einer modernen und leistungsorientierten Verwaltung Rechnung. Die vorhandenen Leitlinien, Richtlinien und gesamtstädtischen Dienstvereinbarungen sind zudem auf ihre Kohärenz zum Chancengleichheitsplan geprüft und fehlende Themen wurden benannt.
- (4) Die Tabelle auf Seite 32 zeigt acht gleichstellungsrelevante Regelwerke und eine Dienstvereinbarung, die seit dem 01.08.2015 (Einstellungsdatum der neuen Gleichstellungsbeauftragten) ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verabschiedet wurden.

III.

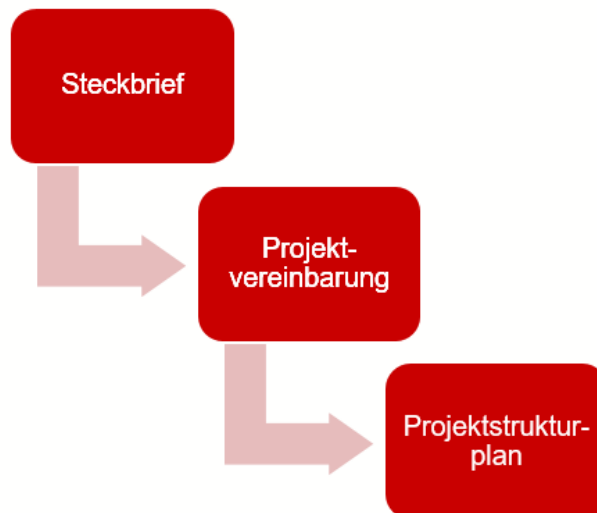
Anhänge

III.1. Projektaufbau

PROJEKTDESIGN

Federführung: Oberbürgermeister

Projektleitung: Amt der Gleichstellungsbeauftragten



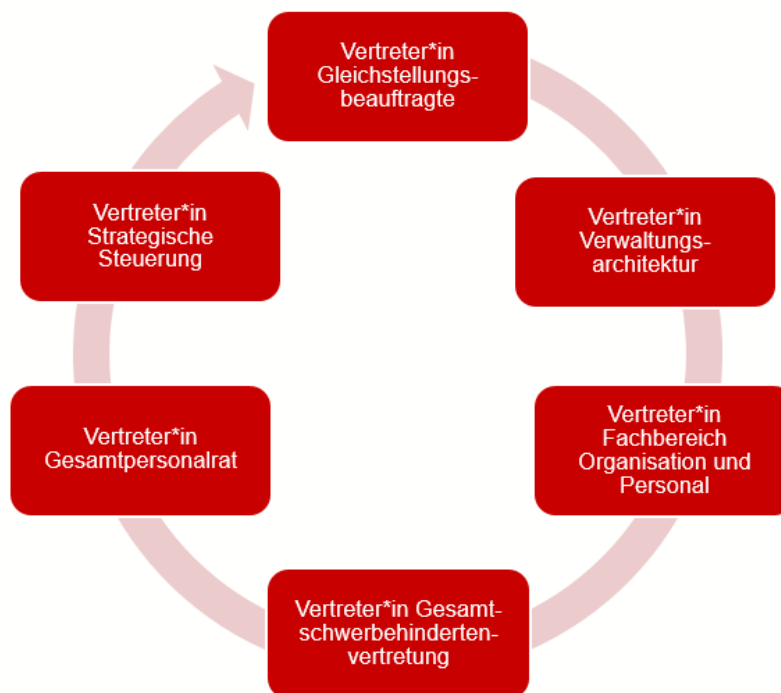
ABSTIMMUNG DES PROJEKTDESIGNS



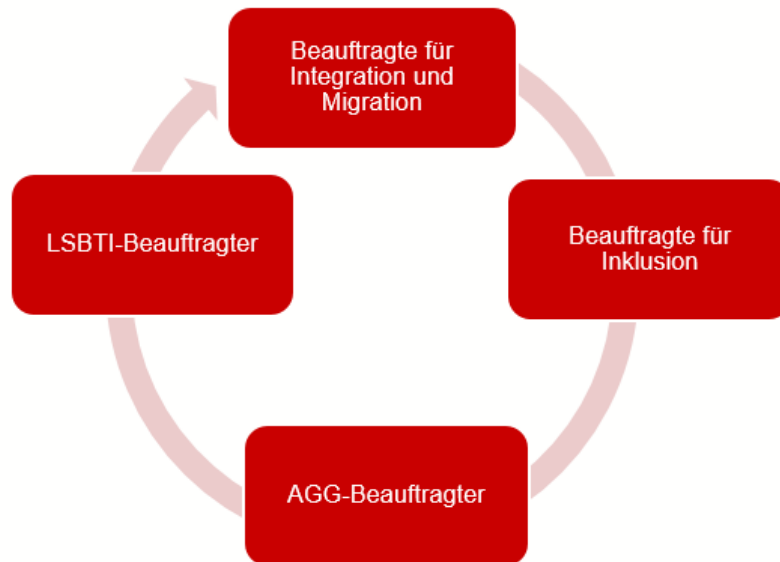
MITGLIEDER DES LENKUNGSKREISES GLEICHSTELLUNG



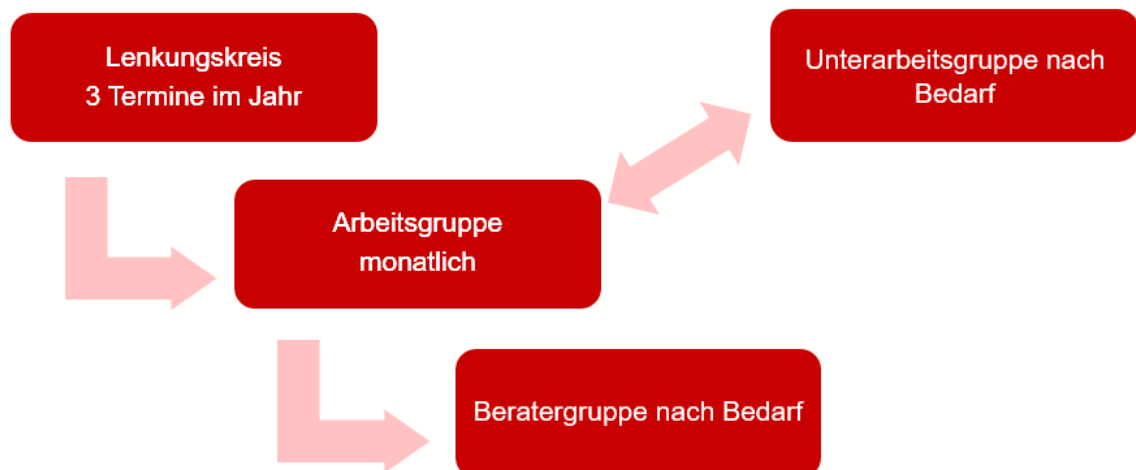
MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE



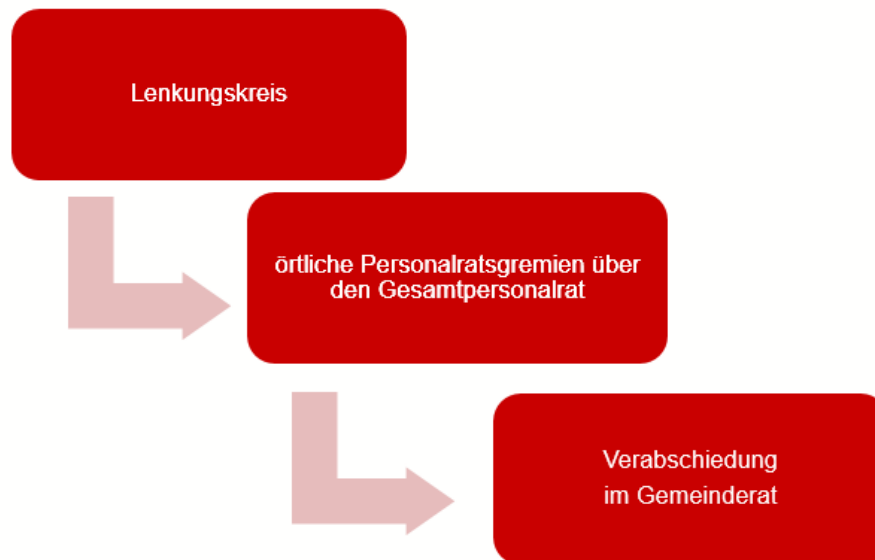
MITGLIEDER DER BERATERGRUPPE



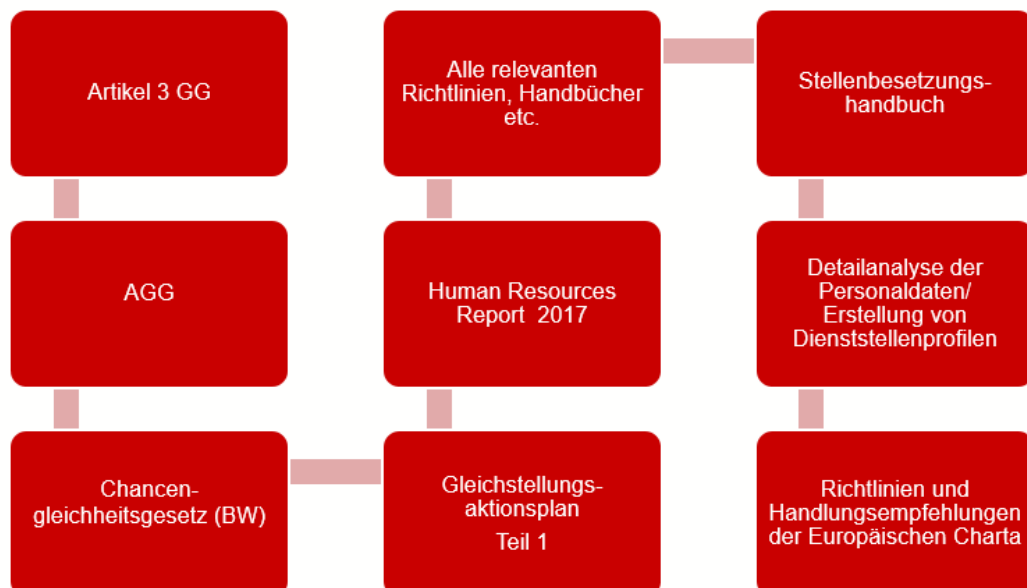
PRODUKTIONSPROZESS



ABSTIMMUNGSPROZESS DES CGP

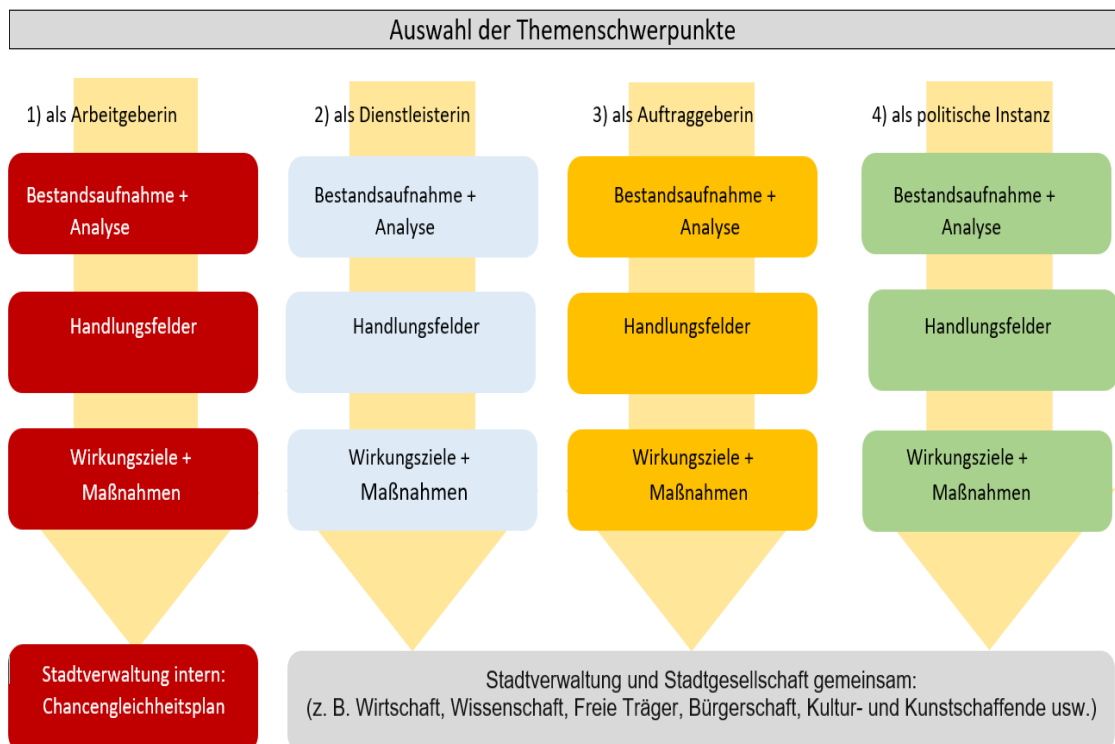


RECHTLICHE UND INTERNE GRUNDLAGEN



DER CHANCENGLEICHHEITSPLAN IST EIN TEIL DES GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLANS NACH DER EUROPÄISCHEN CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE

MANNHEIM 



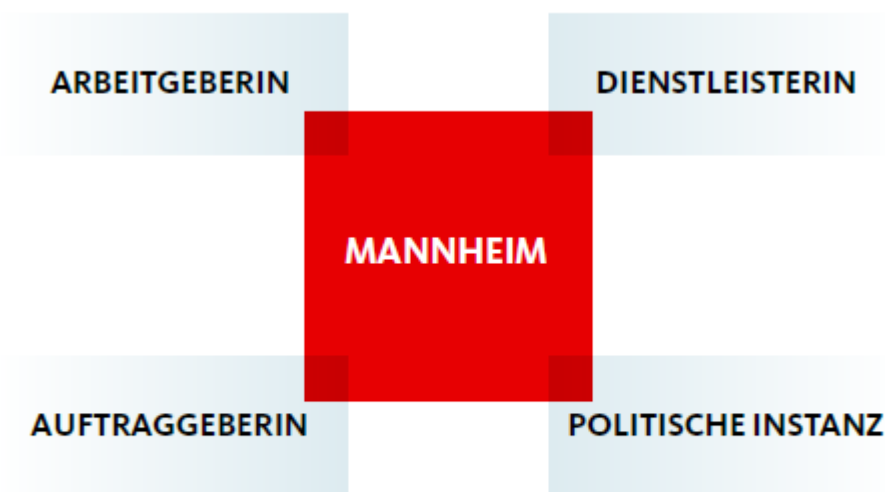
III.2. Informationen zum Gleichstellungsaktionsplan

Einleitung

In einem von der EU-Kommission geförderten Projekt hat der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Charta) entworfen und im Mai 2006 verabschiedet. Die Charta wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein, sich durch Unterzeichnung formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen, ihr Engagement für Gleichstellung öffentlich zu machen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Zuständigkeitsgebietes umzusetzen. Seit ihrer Annahme haben bis dato über 1 600 Kommunen aus 35 Ländern in Europa die Charta unterzeichnet, darunter auch mehrere Kommunen in Deutschland.

Die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans ist nach der Charta für jede*n Unterzeichner*in verpflichtend, ebenso die regelmäßige Berichterstattung über die erzielten Fortschritte. Der Gleichstellungsaktionsplan legt in diesem Kontext relevante (Teil-)Ziele und Prioritäten für die Kommunen fest und fordert die Sicherstellung der notwendigen Ressourcen für die geplanten Maßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte fungiert bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans als Steuerungsorgan und Impulsgeberin.



Aus der Sicht der Charta nimmt eine Kommune / ein Landkreis mindestens vier Hauptrollen wahr:

1. Als **Arbeitgeberin** übernimmt die Kommune aktiv eine Vorreiterrolle und fördert unter anderem Frauen für und in Führungspositionen oder bietet unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege. Zudem nimmt die Kommune eine

Querschnittsfunktion ein, da sie direkt einwirkt. Dieses Ziel wird durch die Entwicklung und Umsetzung des Chancengleichheitsplans bemessen und realisiert.

2. In der Rolle der **Dienstleisterin** wirkt die Kommune aktiv gegen Stereotypen, ob im Bildungsbereich oder bei Freizeitangeboten. Sie berücksichtigt die Bedürfnisse beider Geschlechter zum Beispiel bei den gesamtgesellschaftlichen Themen Gesundheit, Sozialarbeit, Pflege und Betreuung.

3. Als **Auftraggeberin** fördert und fordert die Kommune eine kontinuierliche Gleichstellungspolitik bei den Kooperationspartner*innen und berücksichtigt diesen Faktor bei Vertragsentscheidungen und der Vergabe der Verträge.

4. Als **politische Instanz** wirkt die Kommune bei der Besetzung politischer Gremien und Aufsichtsgremien städtischer Gesellschaften aktiv auf Chancengleichheit hin und baut Geschlechterstereotypen ab. Die Kommune bewertet darüber hinaus aktiv und gezielt geschlechterspezifische Auswirkungen von politischen Entscheidungen, führt öffentliche Kampagnen und Maßnahmen gegen Diskriminierung und Benachteiligung sowie zur Partizipation von benachteiligten Zielgruppen wie zum Beispiel Migrant*innen.

Ist-Zustand

Der Gemeinderat der Stadt Mannheim stimmte im Juni 2011 einstimmig der Unterzeichnung der Europäischen Charta zu, die am 07.06.2011 durch Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz unterschrieben wurde. Damit war Mannheim die 21. Kommune bzw. Landkreis in Deutschland, die sich zu den folgenden Grundprinzipien der Charta bekannte:

- Gleichstellung als Grundrecht,
- Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligungen,
- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen,
- Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen,
- Aufstellung von Gleichstellungsaktionsplänen und Programmen.

Die Stadt Mannheim, die seit über 30 Jahren freiwillig und bewusst die kommunale Gleichstellungspolitik gestaltet, betonte mit der Unterzeichnung der Charta ausdrücklich die Priorität ihrer Aufgabe im Kampf um die Durchsetzung der Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihre aktive Mitwirkung bei der Verwirklichung. Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter bietet die Möglichkeit, einen Coaching-Prozess durch die Kommune mit fundierten Charta-Erfahrungen in Anspruch zu nehmen und übernimmt die Kosten. Mannheim hat hierzu einen Förderantrag gestellt und bewilligt bekommen und sich für einen Coaching-Prozess bei der Stadt Frankfurt a. M. entschieden.

In Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat der Stadt Frankfurt wurde 2016/2017 mit dem Blick auf die strategischen Ziele der Stadt Mannheim und die kommunale Gleichstellungsarbeit der Schwerpunkt für den ersten Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019–2021) festgelegt und die dazugehörigen Handlungsfelder identifiziert. Im Rahmen der konzeptionellen, strukturellen und operativen Vorbereitungen zur Entwicklung des Gleichstellungsaktionsplans

wurde mit der Bildung von Expert*innengruppen aus unterschiedlichen Bereichen wie Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft zu jedem Schwerpunkt angefangen.

Schwerpunkt und die Handlungsfelder des ersten Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim (2019–2021)

Der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans ist „Frauen und Erwerbsarbeit“. Mit Blick auf die strategischen Ziele, die sieben Handlungsfelder der Stadt Mannheim und auch unter der Berücksichtigung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele wurden für eine bessere Integration der Frauen in allen Ebenen des Arbeitsmarktes **acht zielgruppenspezifische Handlungsfelder für den Gleichstellungsaktionsplan** identifiziert, die sich in Gesprächen mit den ausgewählten Expert*innen bestätigen ließen:

Die Förderung

1. der höheren Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien (Aufsichtsräte, Vorstände, Politik),
2. der Existenzgründungsoptionen und Start-ups für Frauen,
3. der Frauen in Führungspositionen,
4. der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt,
5. der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl,
6. der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0,
7. der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes in Wirtschaft, Wissenschaft und Landesbehörden,
8. des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt.

Die Umsetzung der Charta setzt personelle und finanzielle Ressourcen voraus, die in Mannheim erst sichergestellt werden müssen. 2017 konnte mit dem Fördermittel des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg für die Umsetzung des ChancenG eine Halbtagsstelle für die Koordination von dem Chancengleichheitsplan und dem Gleichstellungsaktionsplan nach europäischer Charta geschaffen und ab September 2017 besetzt werden. Im Haushalt der Stadt Mannheim sind bis dato keine Mittel für die Entwicklung, Koordination und Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans vorgesehen. Im Jahr 2018 wird die konzeptionelle Erarbeitung und Konkretisierung des Gleichstellungsaktionsplans durchgeführt.

III.3. Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) 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.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils aktuellen Fassung:

<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=AGG&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

Chancengleichheitsgesetz – ChancenG

Chancengleichheitsgesetz in der jeweils aktuellen Fassung:

<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=ChancGleichG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

Definition des Begriffs „frühzeitig“ nach dem ChancenG

Laut der Kommentierung zu § 4 des Chancengleichheitsgesetzes bedeutet eine frühzeitige Beteiligung, „dass die Beauftragte für Chancengleichheit in Entscheidungsprozesse der Dienststelle so rechtzeitig einzubinden ist, dass sie an der Entscheidungsfindung ihrer Dienststelle gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist so rechtzeitig über alle für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu informieren, dass ihr ausreichend Zeit zur Willensbildung und Meinungsäußerung verbleibt. Die Dienststelle muss das Vorbringen der Beauftragten für Chancengleichheit zur Kenntnis nehmen und bei der Entscheidung ernsthaft in Erwägung ziehen. Eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll so rechtzeitig erfolgen, dass alle wesentlichen Ergebnisse ihrer Beteiligung in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Dienststellenleitung einfließen und entsprechend berücksichtigt werden können. Die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit räumt ihr keine Entscheidungsbefugnis ein, sondern dient vielmehr einer besseren Einbindung der gleichberechtigungsrelevanten Gesichtspunkte in den verwaltungsinternen Entscheidungsprozess. Eine konkrete zeitliche Eingrenzung der „frühzeitigen Beteiligung“ ist aber nicht möglich. Es ist dabei auf den konkreten Einzelfall abzustellen, etwa die Dringlichkeit der Maßnahme und wie komplex eine Maßnahme ist. Eine Mitbestimmung der §§ 73 ff. des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) ist damit nicht verbunden.

Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll vor der Personalvertretung erfolgen. Eine Beteiligung vor der Personalvertretung entspricht ihrer Rechtsstellung. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung direkt zugeordnet und unterstützt diese bei der Umsetzung des Gesetzes. Damit wird gleichzeitig, in Abgrenzung zum Personalrat, die andere Rechtsstellung der Beauftragten für Chancengleichheit deutlich. Die der Beauftragten für Chancengleichheit nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben sind dienstliche Aufgaben. Anders als die Personalvertretung ist die Beauftragte für Chancengleichheit keine Interessenvertreterin aller Beschäftigten.“

III.4. Stadtinterne Quellen

Human Resources Report 2017

<https://intranet.man/Lists/Mannheim.Intranet.ArticleContent-Documents/17/Publikationen,%20Präsentationen/Human%20Resources%20Report%202017.pdf#search=Human%20Resources%20Report%202017>

Fortbildungsangebot Gesundheit 2018

https://intranet.man/Lists/Mannheim.Intranet.ArticleContent-Documents/11/BGM/Fortbildungsangebote%20Gesundheit/Fortbildungsangebot%20Gesundheit_2018_Barrierefrei.pdf#search=fortbildungsangebot%20gesundheit

Fortbildungsangebote 2018

https://intranet.man/Lists/Mannheim.Intranet.ArticleContent-Documents/17/Fobi-Programme%2c%20Publikationen/171129_StadtMannheim_FobiGesamt.pdf

Richtlinie Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (RL-SBA)

https://intranet.man/Lists/Mannheim.Intranet.ArticleContent-Documents/11/_KGR/Richtlinie_Sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf#search=sexuelle%20Bel%C3%A4stigung

Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung (BGA-AGA)

https://intranet.man/Lists/Mannheim.Intranet.ArticleContent-Documents/11/_KGR/Allgemeine_Dienst-_und_Geschaeftsanweisung.pdf#search=AGA

III.5. Projektsteckbrief

| Steckbrief | <i>Chancengleichheitsplan der Stadt Mannheim</i> |
|--|--|
| Auftrag Projektstruktur: ja X | Konzipierung, Erstellung und Implementierung des Chancengleichheitsplans für die Mannheimer Stadtverwaltung 2019-2024 Qualitätssicherung über die zuständigen Querschnittsbereiche und Change |
| Beginn und Abschluss | <ul style="list-style-type: none"> ■ Vorbereitungsphase: November 2015 - Dezember 2017 ■ Planerstellung: Januar 2018 - November 2018 ■ Verabschiedung im Gemeinderat: Dezember 2018 ■ Implementierungsphase: Januar 2019 - Juli 2019 ■ Umsetzungsphase: August 2019 - Juli 2024 |
| Zielsetzung Nutzen | <ul style="list-style-type: none"> ■ Das Ziel des Projektes ist die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben nach <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 3 Absatz 2 Satz 2, des Grundgesetzes (GG), • dem AGG und • dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg sicherzustellen. <p>Mit der Konzipierung, Erstellung und Implementierung des Chancengleichheitsplans für die Mannheimer Stadtverwaltung und der dadurch verbundenen Verpflichtung zur Umsetzung der Gleichstellung werden insbesondere die Ziele erreicht, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Müttern wie auch Vätern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.</p> |

| Steckbrief | <i>Chancengleichheitsplan der Stadt Mannheim</i> |
|--|---|
| Wechselwirkungen mit anderen Vorhaben | <ul style="list-style-type: none"> ■ Stellenbesetzungsverfahren ■ Umsetzungsverfahren ■ Demographie-Projekt ■ Personalplanung und -entwicklung ■ Personalschulung ■ Fortbildungsprogramme ■ Vielfaltsmanagement ■ Antidiskriminierungsarbeit ■ Strategische Ziele der Stadt ■ Strategische Ziele der Dienststellen ■ Handlungsfelder ■ 17 globale Nachhaltigkeitsziele, die <u>Sustainable</u> Development Goals der Vereinten Nationen |
| Federführung / Projektleitung | Oberbürgermeister Dr. Kurz, / Amtsleitung 18, Zahra Deilami |
| Kommentar | |

III.6. Projektvereinbarung

Projekt: „Chancengleichheitsplan“ 2019-2024 Projektvereinbarung

I. Präambel

Im Zuge der Gleichberechtigung und des zunehmenden Fachkräftemangels ist die Förderung von Frauen unverzichtbar. Handlungsbedarf besteht hier unter anderem bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen, bei der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben und bei der geschlechtergerechten Personalpolitik. Mit Blick auf eine längerfristig gezielte Gleichstellung von Frauen und Männern soll auf die Personalplanung und -entwicklung dergestalt eingewirkt werden, dass u.a. eine Gleichstellung der Geschlechter in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen, unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese (Artikel 33 Absatz 2 GG), erreicht wird.

Nach dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg „sollen die Gemeinden mit mehr als 8000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise, der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg sowie die kommunal getragenen sonstigen Körperschaften und Anstalten, soweit sie 50 und mehr Personen beschäftigen, einen Chancengleichheitsplan erstellen“.

(Drucksache Nummer: R 26908 Anlage 2, von Begründung Stand 01.12.2015)

Das Chancengleichheitsgesetz hat mit dem Chancengleichheitsplan ein wesentliches Instrument für die Personalplanung und Personalentwicklung sowie eine wichtige Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen geschaffen. Kernstück des Chancengleichheitsplans ist die Festlegung, mit welchen strategisch geplanten personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine Förderung und Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts erreicht werden soll.

II. Projektziele

Das Ziel des Projektes ist die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben nach ...

- Artikel 3 Absatz 2 Satz 2, des Grundgesetzes (GG)
- dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und
- dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg sicherzustellen.

Die Projektziele im Einzelnen sind

- Erstellung von dienststellenspezifischen Chancengleichheitsplänen
- Förderung der Frauen auf der Führungskräfteebene I
- Förderung der Frauen auf der Führungskräfteebene II
- Erhalt der geschlechtergerechten Verteilung auf der Führungskräfteebene III
- Aktualisierung des Stellenbesetzungshandbuchs

VI. Beteiligte und deren Verantwortlichkeiten

| | |
|------------------------------------|---|
| Federführung | Oberbürgermeister Herr Dr. Peter Kurz |
| Projektleitung | Frau Zahra Deilami: GB |
| Lenkungsausschuss | <ul style="list-style-type: none"> • Frau Deilami: GB • Frau Süß-Slania: GPR • Herr Dr. Mersmann: FBL 11 • Herr Hübel: FB 15 • Herr Heinzmann: GSV • Frau Kriegel: VA |
| Mitglieder der Arbeitsgruppe | <ul style="list-style-type: none"> • Vertreterin GB • Vertreter*in des GPR • Vertreterin des FB 11 • Vertreter*in des FB 15 • Vertreter*in des GSV • Vertreter*in der VA |
| Mitglieder der Beratergruppe | <ul style="list-style-type: none"> • AGG-Beauftragter: Herr Bierlein • Beauftragter für Integration und Migration: Herr Preißler • LSBTI-Beauftragte: Herr Landmann • Beauftragte für Inklusion: Frau Frenz |
| Mitglieder der Unterarbeitsgruppen | <ul style="list-style-type: none"> • N.N: |
| Begleitung und Unterstützung | FB 15: Strategische Steuerung |
| Externe Begleitung | Nach Bedarf |

VII. Ressourcenbedarf

- Personelle Ressourcen für
 - Lenungskreis
 - Arbeitsgruppe
 - Teilprojektgruppen
 - Berater*innengruppe
 - Gesamtpersonalrat (bezieht die örtlichen PR mit ein)
 - Eventuell externe Expert*innen
 - Führungskräfte der jeweiligen Dienststellen
- Sachkosten
- Schulungskosten

Es stehen im Haushalt des Amts der Gleichstellungsbeauftragten, 2.000€/jährlich für die Verwirklichung des Chancengleichheitsplans zur Verfügung.

VIII. Umfeldanalyse und Erfolgsvoraussetzungen

Der aktuelle Frauenförderplan wurde 1992 erstellt und beinhaltet keinen Plan im originären Sinn. Der Chancengleichheitsplan wird den Frauenförderplan ersetzen. Dieser Plan setzt das Ziel des neuen Chancengleichheitsgesetzes von Februar 2016 um, das erstmalig verpflichtend einen Chancengleichheitsplan für die Kommunen vorsieht.

Herausforderungen sind:

- die am Verfahren beteiligten Dienststellenleitungen während der Produktions- und Implementierungsphasen für eine Konsenszielung und Bewältigung des Arbeitsaufwands zu gewinnen.
- Akzeptanz bei den Dienststellenleitungen der gesamten Stadtverwaltung für eine erfolgreiche Implementierung und Umsetzung des Planes zu schaffen.
- den Chancengleichheitsplan in das Zielsystem der jeweiligen Dienststellen zu integrieren und die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne umzusetzen, um den Erfolg zu gewährleisten.

Chancen sind,

- die Motivation der Mitarbeiter*innen durch eine verpflichtend umzusetzende Förderung der Chancengleichheit zu steigern.
- die Transparenz, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht, herzustellen.
- gelungene Beispiele darzustellen.
- durch die Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans im Internet die Stadt Mannheim als attraktive Arbeitsgeberin zu präsentieren.



Mannheim, den 8.11.2017
Federführung
Herr Oberbürgermeister Dr. Kurz



Mannheim, den 8.11.2017
Projektleitung
Gleichstellungsbeauftragte Zahra Deilami