

Chancengleichheitsplan der Stadt Friedrichshafen

1. Auflage

Gleichstellungsbeauftragte Frau Pfrommer-Telge &
Leitung Personalentwicklung Frau Gander

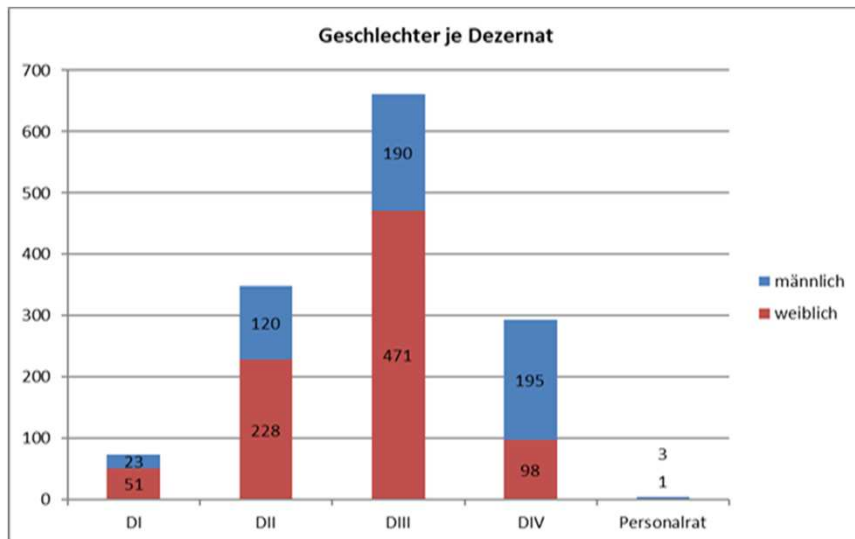
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

- Geschlechterverteilung bei der Stadtverwaltung
- Vollzeit / Teilzeittätigkeit
- Geschlechterverteilung in Führungspositionen

Geschlechterverteilung, Teilzeit / Vollzeit

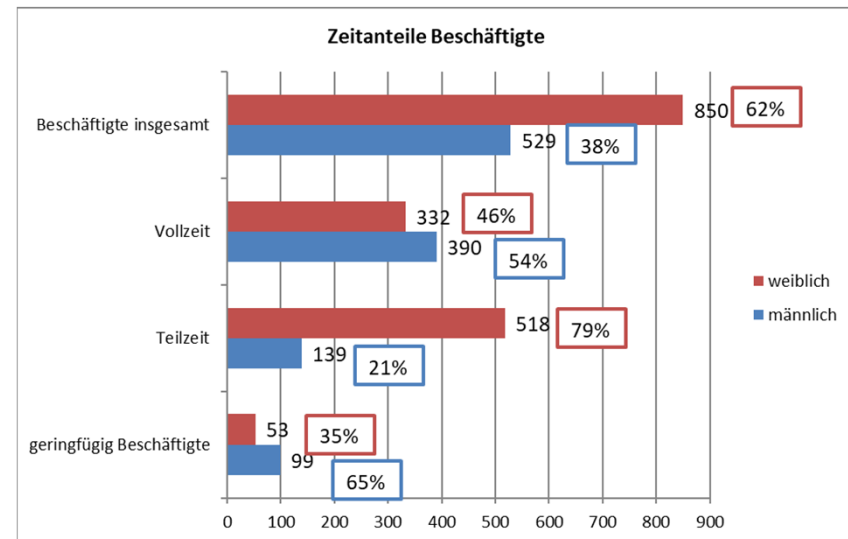
Geschlechterverteilung: insg. 1378 Beschäftigte

- **62% Frauen (850)**
- **38 % Männer (529)**



Zeitanteile der Beschäftigten:

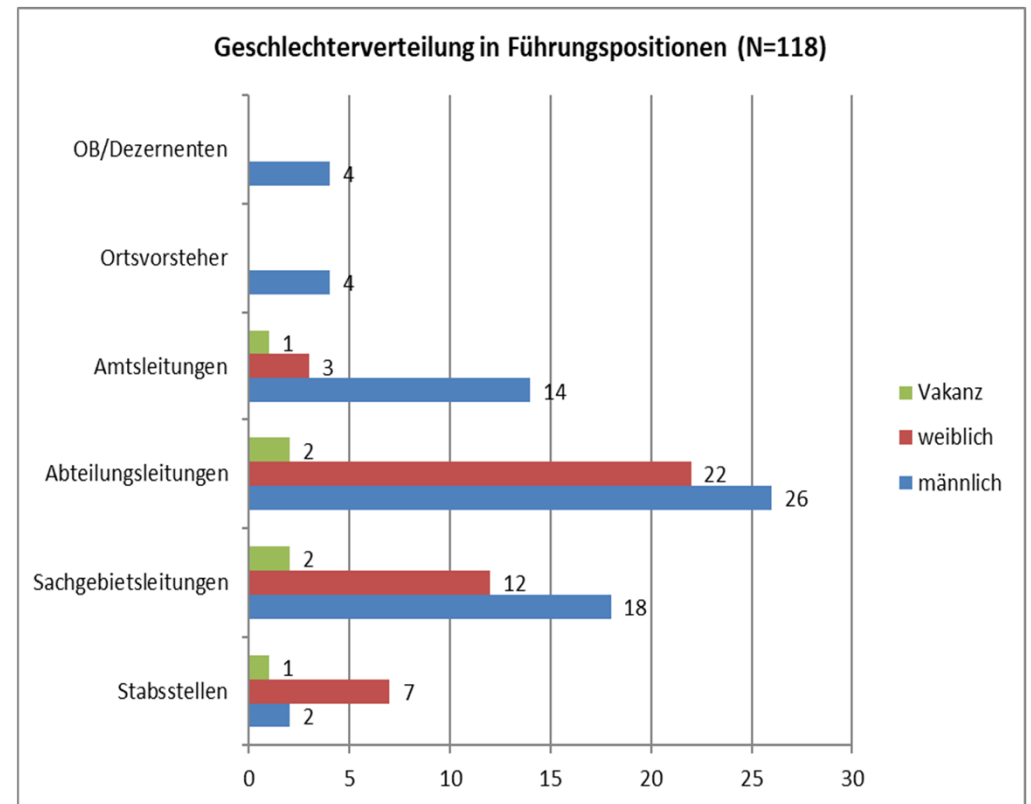
- **Vollzeit:** 46% Frauen, 54% Männer
- **Teilzeit:** 79% Frauen, 21% Männer



Geschlechterverteilung in Führungspositionen

Das Verhältnis von Frauen und Männern spiegelt sich nicht in den Führungsebenen wider!

- Amtsleitung: 82 % Männer, 18% Frauen
- Abteilungsleitung: ähnliche Anzahl beider Geschlechter
- Sachgebietsleitungen: 56 % Männer und 38 % Frauen



2. Ziele und gesetzliche Grundlagen des Chancengleichheitsplans

- Ziel des ChancenG ist die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und des Familienstandes
- Bestehende Nachteile für Frauen sollen abgebaut und ausgeglichen werden (Art. 3, Abs. 2 GG), unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leitung gem. Art. 33 Absatz 2 GG

3. Empfehlungen seitens des Ministeriums zur Aufstellung des Chancengleichheitsplans

- Der Chancengleichheitsplan ist Instrument zur strategischen Zielbestimmung und Planung im Aufgabenbereich Chancengleichheit für Frauen und Männer
- Doppelstrategie: Chancengleichheit + Frauenförderung!
- Nutzen für die gesamte Kommune (Verwaltung, Beschäftigte, Bürgerinnen und Bürger)

4. Bedeutung von Gleichstellung

Die Förderung von Gleichberechtigung bringt ...

- neben **sozialen** Aspekten
- auch **unternehmerische**,
- **betriebswirtschaftliche** und
- **gesellschaftliche** Vorteile

5. Handlungsfelder und Ziele *

- **Verwaltungsintern Personalbezogen:** Den Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen
- **Verwaltungsintern Produktbezogen:** Bestehende städtische Dienstleitungen unter Berücksichtigung der Lebenslagen von Frauen und Männern modifizieren
- **Verwaltungsextern:** Erhöhung des subjektiven Sicherheitsgefühls und der objektiven Sicherheitslage von Frauen (und Männern) im öffentlichen Raum

* (Im Vorfeld des Arbeitskreises definiert.)

6. Erarbeitung des Chancengleichheitsplanes

- Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Befragung „Frauen und Führung“; Januar 2019
- Drei Arbeitskreistreffen „Chancengleichheitsplan“ mit Vertreterinnen und Vertretern aller Dezernate, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und der Leitung Personalentwicklung; Juni – Sept. 2020

7. Weitere Planung

- Jährliche Treffen des Arbeitskreises um aktuellen Stand der Maßnahmen zu prüfen und weiteres Vorgehen zu beraten

8. Umsetzung / Berichtspflicht / Evaluation

- Für die Umsetzung sind die Dezernate im Rahmen ihrer Zuständigkeit verantwortlich
- Die Dezernate / Fachämter berichten über erzielte Fortschritte / Umsetzungsprobleme

9. Geltungsdauer / Inkrafttreten / Fortschreibung / Veröffentlichung

- **Geltungsdauer:** 7 Jahre, Zwischenbericht: nach 3 Jahren
- **Inkrafttreten:** durch Unterschrift des Oberbürgermeisters
- **Fortschreibung:** verantwortlich sind die Stabsstelle Gleichstellung sowie das Personalamt - Personalentwicklung
- **Veröffentlichung:** stadintern zur Einsicht (Beschäftigte / Personalvertretung), Internet, Dienstaufsichtsbehörde



Stadt Friedrichshafen

Dezernat II



Stabsstelle Gleichstellung
Telefon +49 7541 203-2005

Personalamt-Personalentwicklung
Telefon +49 7541 203-1143

Adenauerplatz 1, 88045 Friedrichshafen
www.friedrichshafen.de



Stand Dezember 2020

