

Aalener Chancengleichheitsplan 2021

Bericht zum Stand der Chancengerechtigkeit
innerhalb der Stadtverwaltung Aalen

Gliederung

Zielsetzung und Vorgehensweise	5
Teil 1 Beschäftigungs- und Einkommensanalyse	7
Teil 2 Auswertung/Umfrage Mitarbeitende mit Migrationshintergrund	29
Teil 3 Richtlinien zum Chancengleichheitsplan mit Umsetzungsstand 2021	43
Teil 4 Zielvereinbarungen zum Gender Mainstreaming	57
Teil 5 Indikatoren zum Stand der Chancen- gerechtigkeit in der Stadt Aalen	73

Zielsetzung und Vorgehensweise

Die Stadt Aalen ist seit 1989 mit der Einstellung der ersten Frauenbeauftragten bei der Umsetzung der Chancengleichheit auf kommunaler Ebene aktiv. Die heutige Pflichtaufgabe ist seit Jahrzehnten in Aalen als Freiwilligkeitsleistung umgesetzt worden.

Der hier vorgelegte Bericht ist erstmals um das Thema „Chancengleichheit für Personen mit Migrationshintergrund“ erweitert worden. Hierzu wurden Ende 2020 alle Mitarbeitenden in einer Erhebung befragt. Von 19,1% kam eine Rückantwort, sodass die in Teil 2 dargestellten Ergebnisse als repräsentativ gelten. Im Sinne eines Diversitymanagements wird Interkulturalität und Vielfalt innerhalb der Mitarbeiterschaft als Chance und Bereicherung der Stadtverwaltung verstanden.

Seit 1992 sind die damals noch „Frauenförderplan“ genannten Richtlinien zur Chancengleichheit innerhalb der Stadtverwaltung Aalen kontinuierlich fortgeschrieben worden. In dem jeweils im 5-Jahrestakt erstellten Bericht zur Umsetzung der Richtlinien sind dem Gemeinderat die jeweiligen Umsetzungsschritte vorgelegt worden, sowie eine Beschäftigungs- und Einkommensanalyse von Beschäftigten und Beamtschaft.

Seit 2005, mit Inkrafttreten des ersten Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg, wurden die Kommunen dazu verpflichtet, das Potenzial beider Geschlechter im Sinne von Gender Mainstreaming zu fördern. Um hier einen genauen Blick in die einzelnen Ämter werfen zu können, sind mit den Amtsleitungen bereits zum dritten Mal Zielvereinbarungsgespräche geführt worden, welche im vorliegenden Bericht nun evaluiert und fortgeschrieben wurden.

Im letzten Teil des Berichts wird ein Datenüberblick gegeben, in welchem der Stand der Chancengerechtigkeit innerhalb der Stadt Aalen in Bezug zu Landes- oder Bundesdaten gesetzt wird.

Seit 2016 wurden nun für Landkreise und Städte ab 50.000 Einwohner*innen festgelegt, dass hauptamtliche Chancengleichheitsbeauftragte zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit eingestellt werden müssen, und weiter, dass ab einer Einwohner*innenzahl von 8.000 Chancengleichheitspläne zu erstellen sind. Weiterhin ist in § 25 geregelt, dass „... (sie) in der Ausübung ihrer behördeninternen Aufgaben nicht an Weisungen gebunden (ist)“. An dieser Aufgabe beteiligt sich das Land mit maximal 42.500 € pro Stelle.

Im aktuellen Chancengleichheitsplan werden nur die binären Geschlechterzuordnungen (also weiblich und männlich) betrachtet. Es ist uns aber bewusst, dass es mehrere bzw. andere Formen der geschlechtlichen Identitäten gibt. Es ist deshalb von großer Bedeutung zukünftig ein Bewusstsein für alle weiteren Geschlechtsidentitäten zu schaffen und diese auch in Analysen einzubeziehen. Aus diesem Grund wird in diesem Bericht die genderneutrale Sprache verwendet.

Teil 1

Beschäftigungs- und Einkommens- analyse

Inhalt

Einleitung	11
Beschäftigungssituation (quantitativer Aspekt)	13
• Beschäftigungsquote	13
• Beschäftigungsgrad	13
• Beschäftigungsgruppen	14
Einkommensstruktur (qualitativer Aspekt)	16
• Beschäftigte	16
• Beamtschaft	20
Frauen in Führungspositionen	24
Elternzeit/Sonderurlaub	25
Azubis	26
Wertung	27

Einleitung

Analog zur Beschäftigungs- und Einkommensanalyse aus dem Jahr 2016 soll die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung sowohl bzgl. der quantitativen als auch qualitativen Veränderungen hin untersucht werden.

Um die Beschäftigungssituation aufzuzeigen, werden Veränderungen im Beschäftigungsgrad, in der Beschäftigungsquote und innerhalb der Beschäftigungsgruppen aufgezeigt.

Veränderungen innerhalb der Einkommensstruktur werden durch die Gegenüberstellung des damaligen und heutigen Frauenanteils in den verschiedenen Gehalts- bzw. Besoldungsstufen dargestellt.

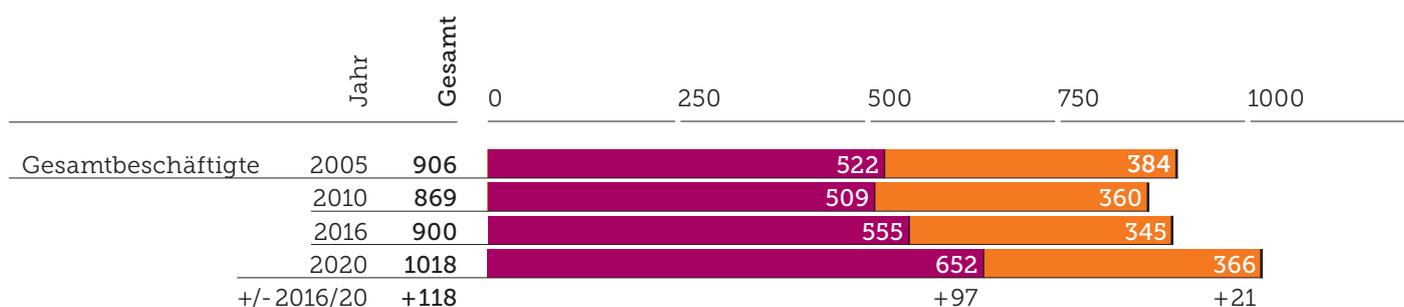
Beschäftigungssituation (quantitativer Aspekt)

Beschäftigungsquote

Grafik 1: Gesamtbeschäftigte der Stadtverwaltung Aalen 2005, 2010, 2016 und 2020 im Vergleich

- Frauen
- Männer

Der Vergleich zwischen den Jahren 2016 und 2020 zeigt, dass heute 118 Personen mehr bei der Stadtverwaltung Aalen beschäftigt sind als 2016. Der Frauenanteil hat sich um 97 weibliche Beschäftigte erhöht, während die Beschäftigtenanzahl der Männer nur um 21 gestiegen ist. 2016 lag die Beschäftigungsquote von Frauen innerhalb der Gesamtbeschäftigten bei 61,7%, 2005 lag sie bei 57,6% und heute wieder bei 64,0%. (Grafik 1)

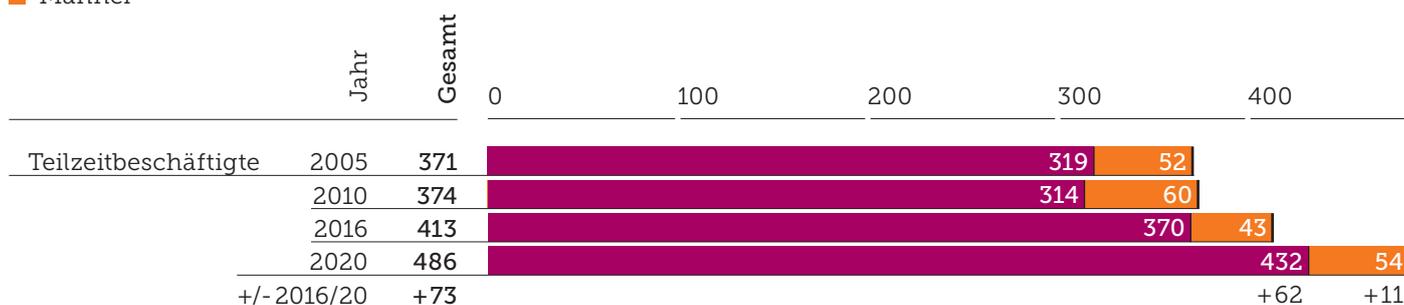


Beschäftigungsgrad

Grafik 2: Teilzeitbeschäftigte der Stadtverwaltung Aalen 2005, 2010, 2016 und 2020 im Vergleich

- Frauen
- Männer

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten hat sich insgesamt um 73 Personen erhöht. Sowohl der Frauenanteil als auch der Männeranteil sind gestiegen. Der Männeranteil heute liegt bei 11,1%, im Jahr 2005 lag er noch bei 14,0% und 2016 bei 10,4%. (Grafik 2)

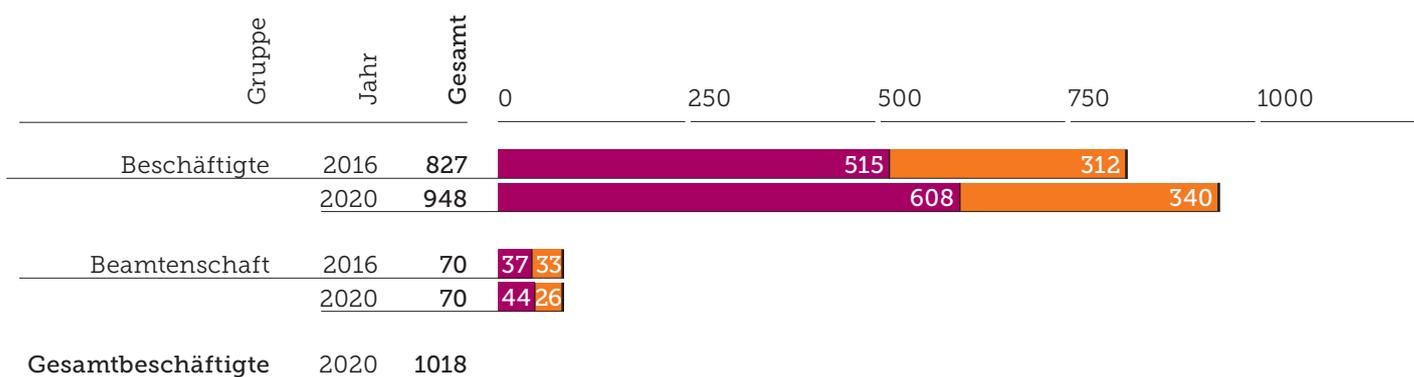


Beschäftigungsgruppen

Grafik 3: Gesamtbeschäftigte der Stadtverwaltung Aalen nach Gruppen
2016 und 2020 im Vergleich

- Frauen
- Männer

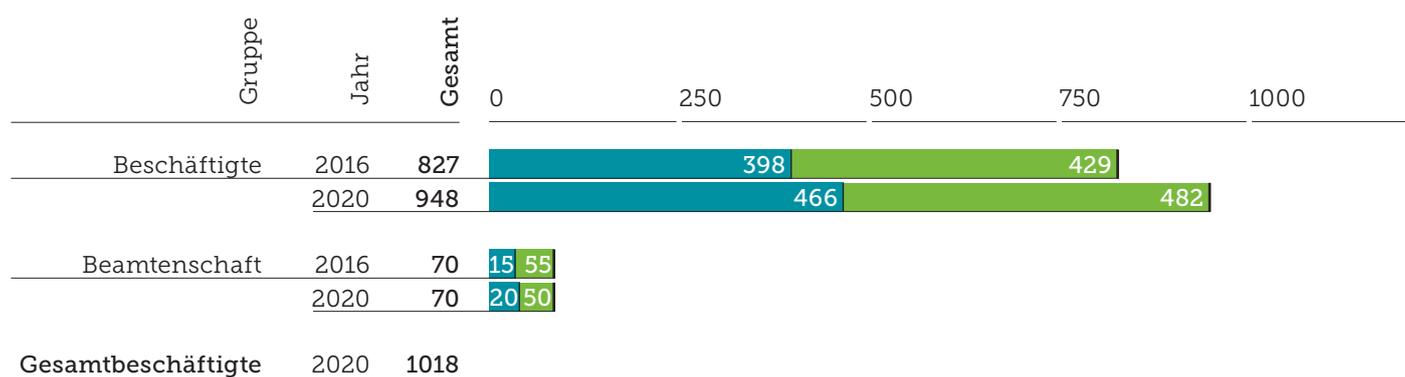
Betrachten wir die beschäftigten Personen differenziert nach Geschlecht und Beschäftigungsgruppe, so ergibt sich folgendes Bild: Wie bereits in den vergangenen Jahren arbeiten bei der Stadtverwaltung Aalen wesentlich mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Heute haben wir auch innerhalb der Beamtenschaft einen höheren Frauenanteil, der Anteil der Männer ist gesunken. (Grafik 3)



Grafik 4: Gesamtbeschäftigte der Stadtverwaltung Aalen nach Gruppen und Beschäftigungsumfang
2016 und 2020 im Vergleich

Im Jahr 2020 hat sich der Anteil der Teilzeitarbeitenden um 68 Personen erhöht, allerdings auch der Anteil der Vollerwerbstätigen um 53 Personen. Innerhalb der Beamtenschaft ist der Vollerwerbstätigenanteil gestiegen, der der Beamtenschaft in Teilzeit um 5 gesunken.

- Teilzeit
- Vollzeit



Einkommensstruktur (qualitativer Aspekt)

Beschäftigte

Grafik 5: Beschäftigte nach Entgeltgruppen (rechts) 2016 und 2020 im Vergleich

- Frauen
- Männer

Grafik 5a: Beschäftigte gesamt (unten) 2016 und 2020 im Vergleich

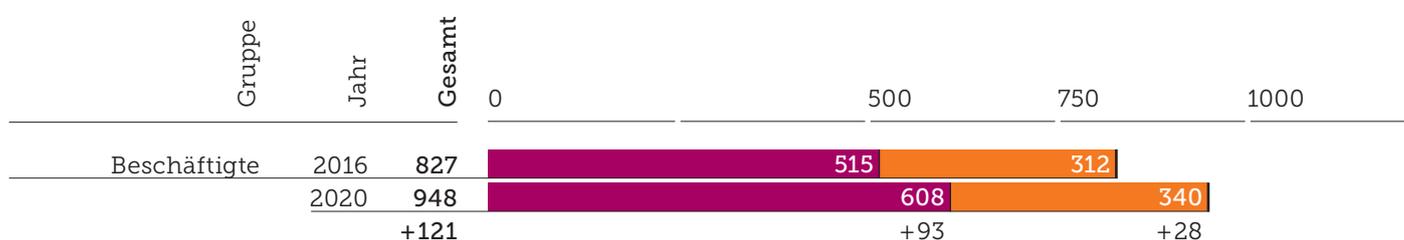
- Frauen
- Männer

Vom Beschäftigtenzuwachs haben fast ausschließlich die Frauen profitiert: Bei den Frauen konnte ein Plus von 93 verzeichnet werden, bei den Männern sind des 28 mehr. (Grafik 5a)

Insbesondere trifft der Anstieg die mittleren Lohngruppen E9/S9 bis S14. Dieser Anstieg kann mit den Veränderungen der Entgeltordnung und dem Ausbau des sozialen Bereiches (Schulsozialarbeit und Kita Leitungen) erklärt werden.

Allerdings konnten die weiblichen Beschäftigten auch im Bereich der höheren Führungskräfte zulegen: In E10/S15/S16 um 4 Frauen, in E11/S17 sind es 4 Frauen mehr als Männer und in E12/S18 sind weitere 4 Frauen hinzu gekommen und die Anzahl erhöhte sich von 7 auf 11.

Damit ist die geschlechtsspezifische Einkommensschere¹ deutlich nach oben gerutscht, während sie 2010 und 2016 unverändert zwischen E9 und E10 lag. (Grafik 5)



¹ Die geschlechtsspezifische Einkommensschere bezeichnet die Gehaltsklasse, ab der mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Gruppe	Jahr	Gesamt	0				50				100				150				200				Zu-/Abnahme Frauenanteil
			0				50				100				150				200				
E15	2016	2	11																geschlechtsspezifische Einkommensschere 2020	+0			
	2020	3	12																				
E14	2016	3	3																geschlechtsspezifische Einkommensschere 2020	+1			
	2020	5	14																				
E13	2016	4	4																geschlechtsspezifische Einkommensschere 2020	+0			
	2020	5	5																				
E12, S18	2016	20	7				13												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+4			
	2020	24	11				13																
E11, S17	2016	25	12				13												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+4			
	2020	27	16				11																
E10, S15, S16	2016	42	21				21												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+4			
	2020	51	25				26																
E9, S9 bis S14	2016	101	55				46												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+47			
	2020	174	102				72																
E8, S6 bis S8b	2016	124	108				16												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	-4			
	2020	114	104				10																
E7	2016	7	7																geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+18			
	2020	30	18				12																
E6, S5	2016	180	101				79												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+10			
	2020	186	111				75																
E5, S4	2016	171	122				49												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	-10			
	2020	161	112				49																
E4, S3	2016	38	3				35												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+9			
	2020	46	12				34																
E3	2016	41	19				22												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	-1			
	2020	42	18				24																
E2a	2016	15	15																geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	-5			
	2020	10	10																				
E2, S2	2016	52	49				3												geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+0			
	2020	52	49				3																
E1	2016	2	2																geschlechtsspezifische Einkommensschere 2016	+16			
	2020	18	18																				
Beschäftigte gesamt	2020	948																	+93				

Grafik 6: Beschäftigte nach Entgeltgruppen (rechts)
2016 und 2020 im Vergleich

- Teilzeit
- Vollzeit

Der Teilzeit/Vollzeit-Vergleich zeigt, dass die Zunahme der Beschäftigten etwas mehr bei den teilzeitbeschäftigten Frauen stattgefunden hat.

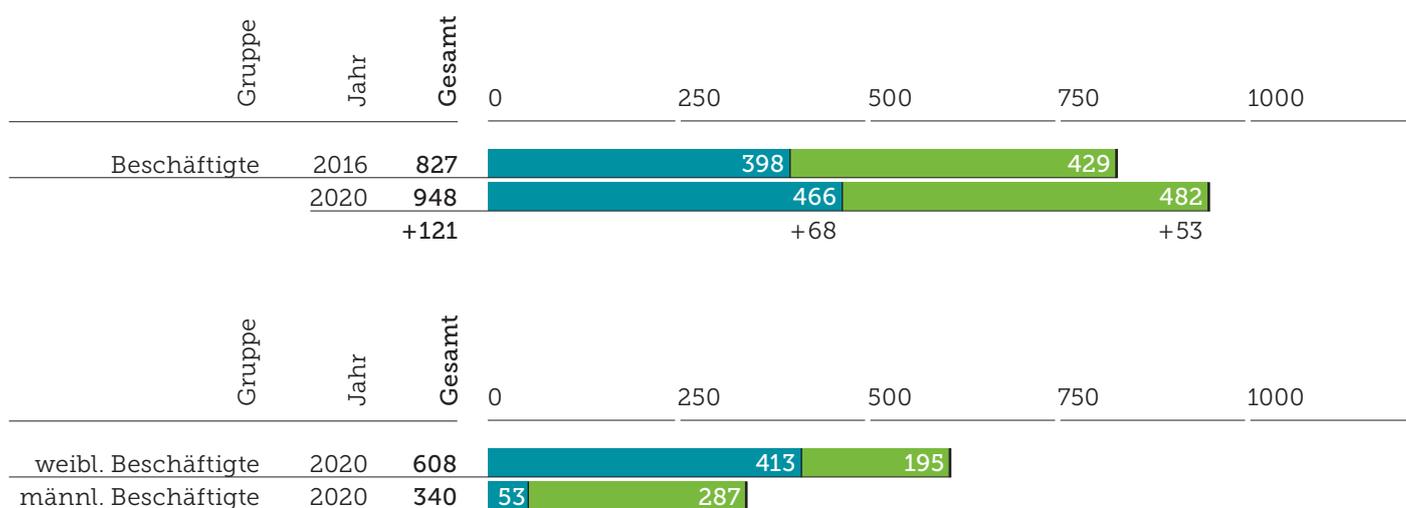
Noch immer ist aber Teilzeitarbeit primär Frauenarbeit, wie der zahlenmäßig eindeutige Vergleich von 413 Frauen in Teilzeit zu 53 teilzeitbeschäftigten Männern zeigt. (Grafik 6b)

Grafik 6a: Beschäftigte gesamt
(unten, 1. Grafik)
2016 und 2020 im Vergleich

- Teilzeit
- Vollzeit

Grafik 6b: Beschäftigte nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (unten, 2. Grafik) 2020

- Teilzeit
- Vollzeit



Beamtenschaft

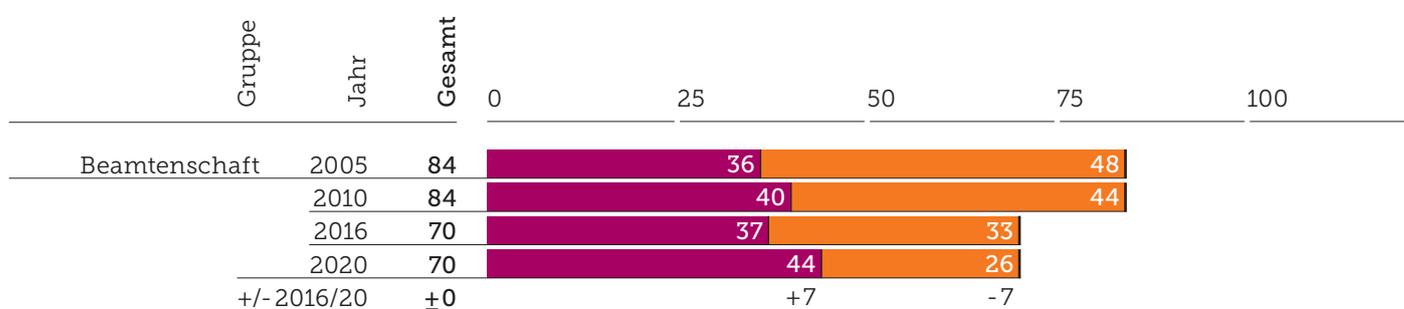
Grafik 7: Beamtenschaft nach Besoldungsgruppen (rechts) 2016 und 2020 im Vergleich

- Frauen
- Männer

Während die „geschlechtsspezifische Einkommensschere“ 2005 noch zwischen A11 und A12 lag, liegt diese seit 2016 zwischen A12 und A13. Das bedeutet, dass sich der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen erhöht hat. 2016 ist der Geschlechteranteil in A12 paritätisch 6 zu 6, die Einkommensschere hatte sich bereits damals weiter nach oben geschoben. Seit 2016 sind innerhalb der Beamtenschaft mehr Frauen beschäftigt als Männer und diese haben insbesondere in den höheren und mittleren Besoldungsgruppen gewonnen. (Grafik 7)

Grafik 7a: Beamtenschaft gesamt (unten) 2005, 2010, 2016 und 2020 im Vergleich

- Frauen
- Männer



Gruppe	Jahr	Gesamt					Zu-/Abnahme Frauenanteil
			0	5	10	15	
B8	2016	1	1				+0
	2020	1	1				
B6	2016	0					+0
	2020	0					
B5	2016	1	1				+0
	2020	1	1				
B4	2016	1	1				+0
	2020	1	1				
A16	2016	1	1				+0
	2020	1	1				
A15	2016	2	1 1				+1
	2020	3	2 1				
A14	2016	6	6				+2
	2020	6	2 4				
A13	2016	8	3 5				-2
	2020	6	1 5				
A12	2016	12	6 6				+4
	2020	18	10 8				
A11	2016	16	13 3				+3
	2020	16	16				
A10	2016	12	9 3				-5
	2020	4	4				
A9	2016	8	3 5				+4
	2020	11	7 4				
A8	2016	1	1				+1
	2020	2	1 1				
A7	2016	1	1				-1
	2020	0					
Beamtenschaft gesamt	2020	70					+7

geschlechtsspezifische
Einkommensschere 2016, 2020

geschlechtsspezifische
Einkommensschere 2005, 2010

Grafik 8: Beamtenschaft nach Besoldungsgruppen (rechts) 2016 und 2020 im Vergleich

- Teilzeit
- Vollzeit

Von 70 Beamt*innen, das ist diesselbe Gesamtanzahl wie 2016, arbeiten 19 Frauen in Teilzeit, aber nur ein einziger Mann. Allerdings hat sich die Anzahl der Beschäftigten im Beamtenverhältnis insgesamt in den letzten 10 Jahren stark verringert.

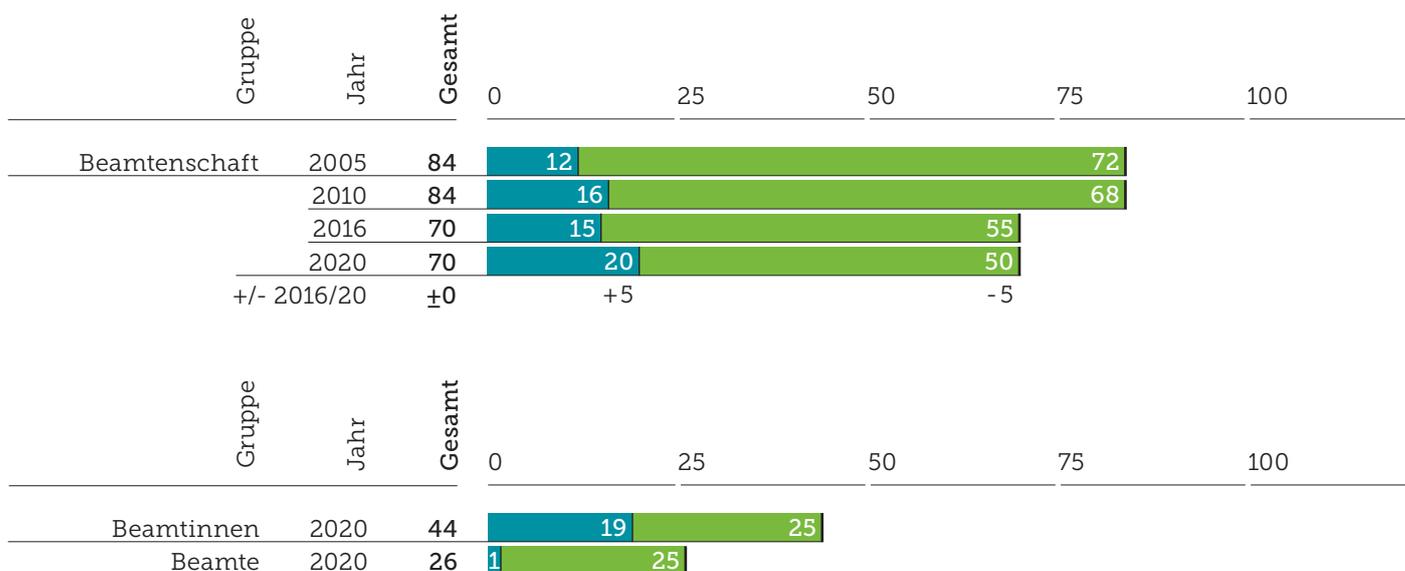
Die Gegenüberstellung zeigt, dass die teilzeitarbeitenden Frauen von diesem Abbau nicht betroffen waren: Sie konnten sogar noch um 5 Personen zulegen, während die Männer um 5 Personen abgenommen haben. (Grafik 8a und 8b)

Grafik 8a: Beamtenschaft gesamt (unten, 1. Grafik) 2005, 2010, 2016 und 2020 im Vergleich

- Teilzeit
- Vollzeit

Grafik 8b: Beamtenschaft nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (unten, 2. Grafik) 2020

- Teilzeit
- Vollzeit



Gruppe	Jahr	Gesamt						Zu-/Abnahme Teilzeit
			0	5	10	15	20	
B8	2016	1	1					±0
	2020	1	1					
B6	2016	0						±0
	2020	0						
B5	2016	1	1					±0
	2020	1	1					
B4	2016	1	1					±0
	2020	1	1					
A16	2016	1	1					±0
	2020	1	1					
A15	2016	2	2					±0
	2020	3	3					
A14	2016	6	6					±0
	2020	6	6					
A13	2016	8	8					±0
	2020	6	6					
A12	2016	12	2	10			+1	
	2020	18	3	15				
A11	2016	16	8	8			+3	
	2020	16	11	5				
A10	2016	12	3	9			±0	
	2020	4	3	1				
A9	2016	8	1	7			±0	
	2020	11	1	10				
A8	2016	1	1					+2
	2020	2	2					
A7	2016	1	1					-1
	2020	0						
Beamtenschaft gesamt	2020	70						+5

Frauen in Führungspositionen

In den vergangenen 5 Jahren ist die Anzahl der weiblichen Amtsleitungen auf nunmehr 39,1% gestiegen. Gesamt gesehen bewegt sich der Frauenanteil vom so genannten „gläsernden Drittel“ – auch „gläserne Decke“² genannt – weg. Hier konnten Frauen sichtlich aufholen. Diese Bewegung zeigt sich gleichermaßen von 20% in 2020 auf 35% in 2016 und heute knapp 40%. Nimmt man allerdings die Stellvertretungen und sonstige Funktionen hinzu, fällt der Gesamtanstieg kaum ins Gewicht.

Stand: 2010

	Frauen	Männer	Gesamt
Dezernenten/OB	1	2	3
Amtsleitungen	5 (20%)	20	25
Bes. Funktionen ³	1	1	2
Geschäftsstellen	3	2	5
Zwischensumme	10 (28,6%)	25	35
Stellvertretende Amtsleitungen	8 (18,2%)	13	21
Stellvertretende bes. Funktionen	1		1
Gesamtsumme	19 (33,3%)	38	57

Stand: 05.2016

	Frauen	Männer	Gesamt
Dezernenten/OB	0	3	3
Amtsleitungen	7 (35%)	13	20
Bes. Funktionen ³	2	0	2
Geschäftsstellen	3	2	5
Zwischensumme	12 (40%)	18	30
Stellvertretende Amtsleitungen ⁴	4 (23,5%)	13	17
Stellvertretende bes. Funktionen	0	1	1
Gesamtsumme	16 (33,3%)	32	48

Stand: 12.2020

	Frauen	Männer	Gesamt
Dezernenten/OB	0	3	3
Amtsleitungen	9 (39,1%)	14	23
Bes. Funktionen ³	1	1	2
Geschäftsstellen	5	1	6
Zwischensumme	15 (44,1%)	19	34
Stellvertretende Amtsleitungen ⁴	3 (17,6%)	14	17
Stellvertretende bes. Funktionen	1	1	2
Gesamtsumme	19 (35,8%)	34	53

² Gläserne Decke beschreibt die Karrierestufe an der Frauen meist scheitern, auch wenn ihre Qualifikationen für Höheres sprechen würden. Das ist oft auf der Ebene der mittleren Führungspositionen, wohingegen männliche Mitarbeitende mit gleicher Qualifizierung die Karriereleiter bis in die oberste Führungsetagen hinaufklettern. In den höheren Führungsebenen findet man meistens eine Verteilung von 1/3 weibliche und 2/3 männliche Führungskräfte.

³ Personalrat, Beauftragte für Chancengleichheit

⁴ Keine Stellvertretung: Theater, Rechtsamt, Wirtschaftsförderung, Citymanagement

⁵ Davon 4 Männer

Azubis

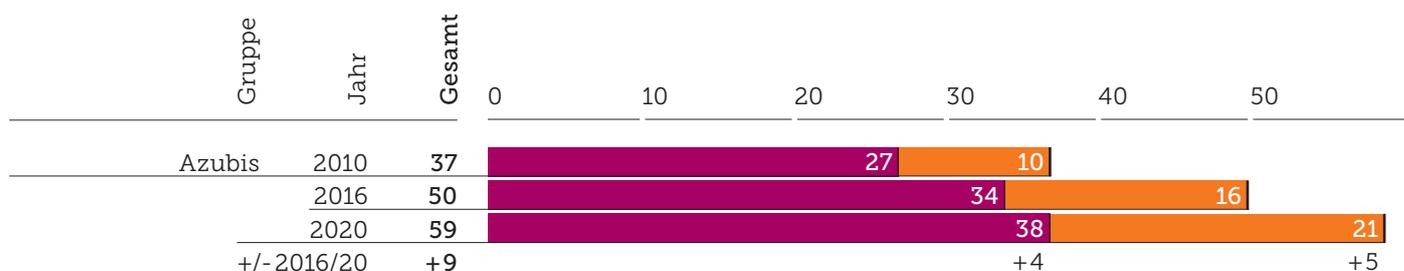
Grafik 9: Azubis
2010, 2016 und 2020 im Vergleich

- Frauen
- Männer

Wie bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung insgesamt, so zeigt sich das Geschlechterverhältnis bereits bei den Azubis: Der Frauenanteil erhöht sich weiterhin.

Die Bereitschaft auszubilden hat in den vergangenen 10 Jahren deutlich zugenommen: 9 Azubis mehr sind es seit 2016, seit 2020 gar 22 mehr.

Auch die Anzahl der Männer hat sich im Laufe der Jahre erhöht und liegt nun bei rund der Hälfte.



Wertung

Die Beschäftigungsanalyse der Stadtverwaltung ergibt, dass nach wie vor mehr Frauen als Männer in der Verwaltung beschäftigt sind. Diese Tatsache ist bereits bei den Auszubildenden erkennbar. 2020 lag der Anteil der männlichen Azubis aber bei fast 50%. Ebenso finden sich wie 2016 innerhalb der Beamtenschaft mehr Frauen als Männer. Weiterhin zeigt sich, dass Teilzeitarbeit immer noch primär Frauenarbeit ist. Der Anteil der Teilzeitarbeit ist allerdings insgesamt gestiegen, sowohl bei den Frauen, als auch bei den Männern.

Gleichzeitig ist immer noch, sowohl bei den Beschäftigten, als auch innerhalb der Beamtenschaft, die sogenannte „geschlechtsspezifische Einkommensschere“ erkennbar: In den oberen Gehalts- und Lohngruppen finden sich nach wie vor überproportional mehr Männer als in den unteren. Dort, wo viel Arbeit von Frauen geleistet wird, ist der Anteil an Teilzeitarbeit wesentlich höher, als in den von Männern dominierten oberen Einkommenssegmenten. Bei der geschlechterspezifischen Einkommensschere lässt sich feststellen, dass diese bei den weiblichen Beschäftigten deutlich nach oben gerutscht ist.

Dadurch hat sich die Einkommenssituation von Frauen in den vergangenen 10 Jahren erheblich verbessert.

Trotzdem gilt für die Einkommenssituation noch immer, dass die Minderheit der männlichen Mitarbeiter wesentlich mehr Geld verdient, als die Mehrheit der weiblichen Mitarbeiterinnen. Auf Grund der traditionellen Rollenverteilung sind es immer noch die Frauen, die primär Erziehungs- und Pflegeleistungen innerhalb der Familien leisten und dementsprechend häufiger in Teilzeit arbeiten und auch entsprechend häufiger Erwerbsarbeit unterbrechen. Die noch während der Ausbildung gleichen Karrierechancen verschieben sich so im Laufe einer Erwerbsbiografie zugunsten der Männer – und dies, obwohl nachweislich die Frauen diejenigen mit den besseren Abschlüssen sind.

Weiter verbessert hat sich eindeutig die Situation berufstätiger Mütter. Es werden heute eine Vielzahl von Teilzeitmodelle innerhalb der Stadtverwaltung gelebt, inklusive Homeoffice-Modelle. Dies hat aber nicht dazu geführt, dass Männer mehr in Teilzeit arbeiten würden. Nach wie vor scheinen Teilzeitarbeit und erst recht Elternzeit als derartig karrierehemmende Elemente wahrgenommen zu werden, dass sich Männer dies nur bedingt antun. Dass sie hier Recht haben, weist die aufgezeigte Einkommensanalyse erneut nach.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen differiert je nach Definition: Während auf der direkten Amtsleitungsebene Frauen einen großen Schritt in Richtung Parität – jetzt bereits rund 40% – machen konnten, stagniert der Frauenanteil bei einem Drittel, sobald die darunter liegende Ebene – die Stellvertretungen – dazu genommen wird.

Teil 2

Auswertung/ Umfrage Mitarbeitende mit Migrations- hintergrund

Inhalt

Inhalt und Zweck	33
Mitarbeitende mit Migrationshintergrund	34
Chancengleichheit bei der Stadt Aalen	35
• Dimension 1: Verbeamtung	36
• Dimension 2: Befristete und unbefristete Arbeitsverträge	37
• Dimension 3: Vollzeitstellen	38
• Dimension 4: Ausbildungs- und Studienplätze	39
• Dimension 5: Verwaltungszugehörigkeit	40
• Dimension 6: Besoldungsgruppe	41
Zusammenfassung	42

Inhalt und Zweck

Im Zuge der aktuellen Fortschreibung werden erstmals Daten zum Migrationshintergrund der Mitarbeitenden der Stadt Aalen erhoben und in den Chancengleichheitsplan einbezogen.

In Rahmen einer anonymen Umfrage im November und Dezember 2020 wurden sämtliche Mitarbeitende der Stadt Aalen gebeten, an einer Erhebung zur Ermittlung des Status quo der Chancengleichheit in der Stadtverwaltung teilzunehmen. Von den insgesamt 1.455 Mitarbeitenden haben sich 279 an der Umfrage beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 19,1%.

Es wurden Daten in zwei Kategorien erfasst:

Beschäftigungsbezogene Daten

- Art des Beschäftigungsverhältnisses
- Be- bzw. Entfristung des Arbeitsvertrags
- Umfang der Beschäftigung
- Dauer der Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung
- Gehalts- bzw. Besoldungsstufe

Daten zum Migrationshintergrund

- Migrationsstatus
- Einwanderergeneration
- Spätaussiedler*innen
- Herkunftsland
- Drittstaaten
- Staatsangehörigkeit

Auf Grundlage der gewonnenen Daten wird das Ziel verfolgt, darzustellen, inwieweit zwischen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund und Mitarbeitenden ohne Migrationshintergrund das rechtsnormative Postulat der Chancengleichheit gewährleistet ist.

Mitarbeitende mit Migrationshintergrund

Laut Umfrage besitzen 16% der Mitarbeitenden der Stadt Aalen einen Migrationshintergrund. Davon sind 12% Migrant*innen im engeren Sinn, das heißt, diese Mitarbeitenden sind selbst nach Deutschland eingewandert. 57% leben in zweiter Generation in Deutschland und weitere 31% in dritter Generation. Eine Einwanderung einer weiter zurückreichenden Generation als die der Großeltern gilt gemäß amtlich-statistischer Definition nicht mehr als Migrationshintergrund.

21% der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund sind darüber hinaus Spätaussiedler*innen. Spätaussiedler*innen sind Deutsche im Sinne des Grundgesetzes. Der Ausdruck bezeichnet im ost- und ostmitteleuropäischen Ausland lebende deutsche Minderheiten, die in das Herkunftsgebiet ihrer Vorfahren zurückgekehrt sind, um sich dort dauerhaft niederzulassen. Die Bundesregierung trägt aufgrund der Folgen des Zweiten Weltkrieges eine besondere Verantwortung für Angehörige deutscher Minderheiten in Ost- und Ostmitteleuropa. Dazu zählt insbesondere das Recht, nach Deutschland auszusiedeln.

38% Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund stammen (in erster, zweiter oder dritter Generation) aus dem EU-Ausland, 62% aus einem Drittstaat. Der hohe Anteil der Drittstaaten ist im Wesentlichen auf aus der Türkei stammende Mitarbeitende zurückzuführen. Insgesamt stammen die Mitarbeitenden der Stadt Aalen aus 15 verschiedenen Ländern.

80% der Personen mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, 10% eine doppelte Staatsbürgerschaft, weitere 10% besitzen eine oder mehrere ausländische Staatsangehörigkeiten.

Chancengleichheit bei der Stadt Aalen

Im Folgenden wird verglichen, wie die Chancen auf „gute“ Arbeit zwischen den Mitarbeitenden mit und denen ohne Migrationshintergrund innerhalb der Stadtverwaltung Aalen verteilt sind.

Eine Chance auf „gute“ Arbeit beinhaltet dabei die folgenden Dimensionen:

- die Chance auf eine Verbeamtung
- die Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag
- die Chance auf eine Vollzeitstelle
- die Chance auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz
- die Chance auf eine langjährige Verwaltungszugehörigkeit
- die Chance, in den höheren Dienst eingruppiert zu werden

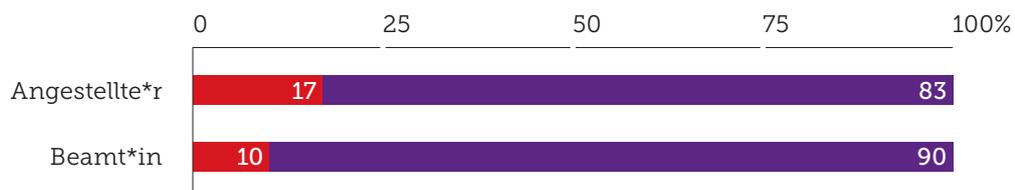
Als faire Verteilung gilt dabei die Entsprechung mit dem übergeordneten Proporz (16% mit Migrationshintergrund und 84% ohne Migrationshintergrund).

Dimension 1: Verbeamtung

Grafik: Chancen auf Verbeamtung

- Mit Migrationshintergrund
- Ohne Migrationshintergrund

17% der Angestellten und 10% der Beamt*innen haben einen Migrationshintergrund. Die Chancen für eine*n Mitarbeitende*n mit Migrationshintergrund auf eine Verbeamtung sind geringer als erwartungsgemäß (10% Ist gegenüber 16% Soll).

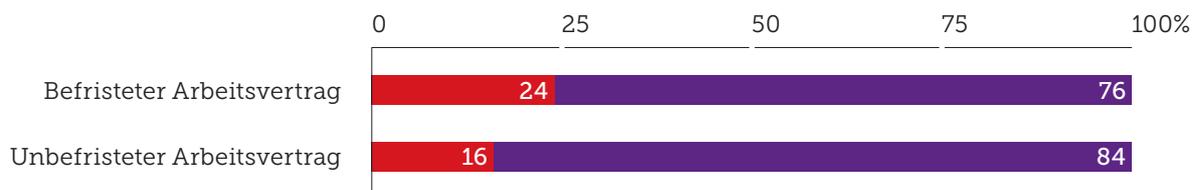


Dimension 2: Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

Grafik: Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag

- Mit Migrationshintergrund
- Ohne Migrationshintergrund

24% der aktuellen befristeten Arbeitsverträge und 16% der aktuellen unbefristeten Arbeitsverträge wurden von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund unterzeichnet. Die Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag sind somit gerecht verteilt (16% Ist gegenüber 16% Soll).

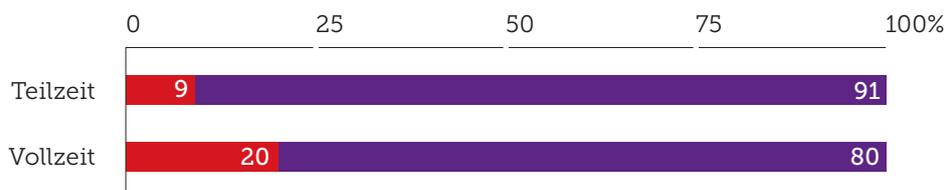


Dimension 3: Vollzeitstellen

Grafik: Chancen auf eine Vollzeitstelle

- Mit Migrationshintergrund
- Ohne Migrationshintergrund

9% der Teilzeitstellen werden von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund besetzt. Dem steht ein Anteil von 20% bei den Vollzeitstellen gegenüber. Die Chancen auf eine Vollzeitstelle liegen für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund über dem Erwartungswert (20% Ist gegenüber 16% Soll). Die Chancengleichheit ist hier also gewährleistet.



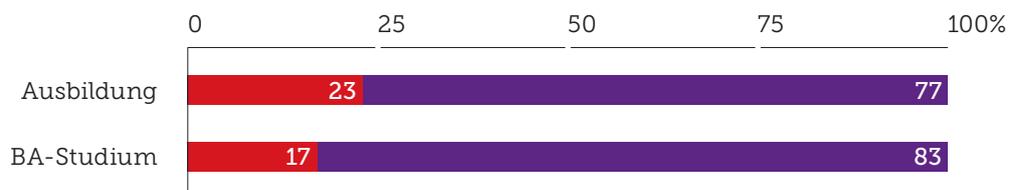
Dimension 4: Ausbildungs- und Studienplätze

Grafik: Chancen auf Ausbildungs- und Studienplätze

- Mit Migrationshintergrund
- Ohne Migrationshintergrund

23% der gegenwärtigen Ausbildungsplätze und 17% der gegenwärtigen BA-Studienplätze werden von Auszubildenden bzw. BA-Studierenden mit Migrationshintergrund beansprucht. Hierbei kann ausnahmsweise nicht der 16%-ige Anteil des Migrationshintergrunds am Personal der Stadt zugrunde gelegt werden, da Auszubildende und Studierende von außerhalb der Stadtverwaltung rekrutiert werden.

Der Anteil von Bürger*innen mit Migrationsanteil im Ostalbkreis liegt bei 25%. Wird diese Zahl als Referenz herangezogen, ergibt das eine geringere Chance auf einen Ausbildungsplatz (23% Ist gegenüber 25% Soll) und eine geringere Chance auf einen BA-Studienplatz (17% Ist gegenüber 25% Soll) für junge Mitmenschen mit Migrationshintergrund.

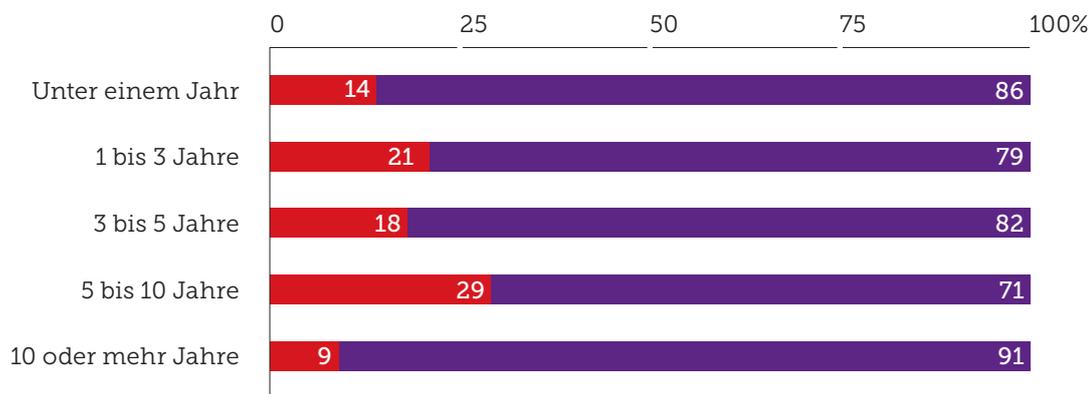


Dimension 5: Verwaltungszugehörigkeit

Grafik: Über- und Unterrepräsentation nach Dauer in Jahren

- Mit Migrationshintergrund
- Ohne Migrationshintergrund

Die Gruppe der langjährigen Mitarbeitenden (zehn Jahre oder mehr) besteht lediglich zu 9% aus Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Dies entspricht einer Unterrepräsentation (9% Ist gegenüber 16% Soll).

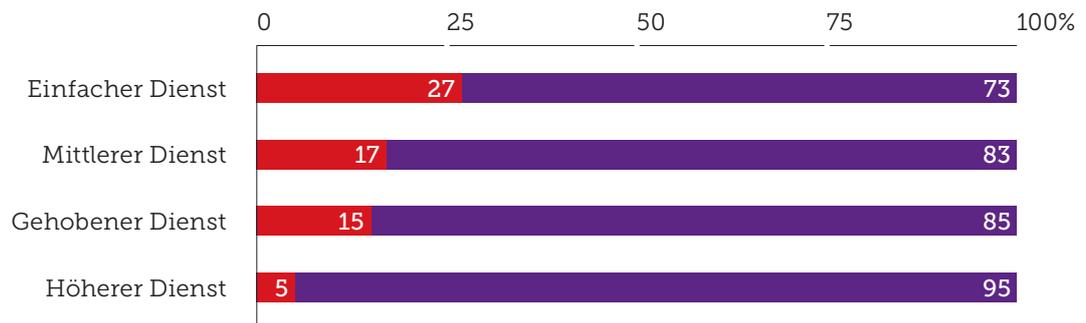


Dimension 6: Besoldungsgruppen

Grafik: Über- und Unterrepräsentation nach Besoldung

- Mit Migrationshintergrund
- Ohne Migrationshintergrund

Der einfache Dienst ist zu 27% mit Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund besetzt, der mittlere Dienst zu 17%, der gehobene Dienst zu 15% und der höhere Dienst zu 5%. Die Chancen, in den höheren Dienst eingruppiert zu werden, sind für eine*n Mitarbeitende*n mit Migrationshintergrund geringer als einer gerechten Verteilung entsprechend (5% Ist gegenüber 16% Soll).



Zusammenfassung

Mitarbeitende mit Migrationshintergrund machen 16% des Personals der Stadtverwaltung Aalen aus.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Chancen auf unbefristete Arbeitsverträge und die Chancen auf Vollzeitstellen zwischen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund und Mitarbeitenden ohne Migrationshintergrund gerecht verteilt sind.

Nachholbedarf besteht allerdings in den übrigen Dimensionen: Relativ zum als gerecht eingestuften Erwartungswert haben Mitarbeitende mit Migrationshintergrund

- eine geringere Chance auf Verbeamtung
- eine geringere Chance auf einen Ausbildungsplatz
- eine geringere Chance auf einen BA-Studienplatz
- eine geringere Chance auf eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit
- eine geringere Chance mindestens in Entgeltgruppe 13 eingestuft zu werden

Die Auswertungen geben Auskunft über die Verteilung von „guter“ Arbeit zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb der Stadtverwaltung Aalen. Ganz unabhängig davon ist anzumerken, dass der Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund an und für sich äußerst gering ausfällt. Zum Vergleich: Bei der Stadt Aalen besitzen 16% aller Mitarbeitenden einen Migrationshintergrund – in Deutschland insgesamt sind es laut Statistischem Bundesamt insgesamt 26%, in Baden-Württemberg laut Statistischem Landesamt 34%, im Landkreis Ostalb laut Landratsamt 25% und in Aalen laut eigener Erhebung 29%.

Bürger*innen mit Migrationshintergrund sind in der Stadtverwaltung Aalen somit deutlich unterrepräsentiert – gemessen an der stadt eigenen Statistik um 45%. Hier besteht noch Handlungsbedarf.

Teil 3

Richtlinien zum Chancen- gleichheitsplan

Inhalt

Präambel	47
Gesetzliche Grundlage	48
Geltungsbereich und Verantwortung	49
Richtlinien	50
• Ausschreibung und Auswahlverfahren	50
• Stellenbesetzung	51
• Beförderung	52
• Ausbildung	52
• Fort- und Weiterbildung	53
• Vereinbarkeit von Familie und Beruf	54
• Partnerschaftliches Verhalten	55
In Kraft treten/Umsetzung des Chancengleichheitsplanes	56

Präambel

Vorgehensweise:

Im Folgenden sollen jeweils die Richtlinien zum Chancengleichheitsplan fortgeschrieben und der Umsetzungsstand vermerkt werden. Der besseren Orientierung wegen sind Fortschreibungen und Umsetzungsstand farblich markiert.

Seit mehr als einem halben Jahrhundert steht der Gleichheitsgrundsatz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in der deutschen Verfassung. Rechtliche Gleichstellung ist in diesen Jahren weitgehend erreicht worden, reale Gleichwertigkeit auf allen gesellschaftlichen Ebenen lag jedoch in weiter Ferne. Im Jahr 1994 wurde § 3, Abs. 2 GG deshalb dahingehend ergänzt, dass der Staat die „... tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und ... auf die Beseitigung bestehender Nachteile ...“ hinwirkt.

In den vergangenen Jahren veränderten sich Ansprüche und Erwartungen an Familien- und Erwerbsleben sowohl von Frauen als auch von Männern. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute keine spezifische Frauenforderung, sondern ist integraler Bestandteil einer kommunalen Strategie, in der Familien- und Kinderfreundlichkeit als Standortfaktor eine hohe Bedeutung hat.

Der 1995 eingeführte damalige Frauenförderplan – heute Chancengleichheitsplan, zeigte bereits in den ersten Dekade eindeutige Ergebnisse. So stieg der Frauenanteil auf der Amtsleitungsebene auf ein Drittel, wo er seitdem auch blieb. Heute liegt er erstmals darüber bei knapp 40%. Nimmt man allerdings die Stellvertretungen dazu, dann liegt er knapp oberhalb des „gläsernen Drittels“.

Damit leistete der Chancengleichheitsplan neben Bewusstseinsveränderungen und Sensibilisierungsprozessen u. a. gerade bei Führungskräften einen wesentlichen Beitrag hin zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Basierend auf der Erweiterung des Grundgesetzes trat am 22. Oktober 2005 das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg in Kraft. Dieses konzentriert sich auf die Verwirklichung der Chancengleichheit beider Geschlechter im öffentlichen Dienst. Besondere Regelungen gelten in § 23 und § 24 für Gemeinden und Landkreise, welche dazu verpflichtet werden, das Potenzial beider Geschlechter zu fördern, um eine geschlechtergerechte Zukunft zu gestalten.

Das baden-württembergische Chancengleichheitsgesetz vom 17. Februar 2016 verpflichtet alle Stadt- und Landkreise ab einer Einwohnerschaft von 50.000 Bürger*innen, eine Gleichstellungsbeauftragte einzustellen. Hierbei beteiligt sich das Land bis zu einer Höhe von 42.500 € an dieser Aufgabe. Damit zog Baden-Württemberg als letztes Bundesland neben Bayern in Sachen Gleichstellung nach: In allen anderen Ländern waren kommunale Frauenbeauftragte längst Pflichtaufgaben der Kommunen, in Baden-Württemberg allerdings Freiwilligkeitsleistung, zu welcher sich die Stadt Aalen aber schon sehr früh, nämlich seit 1989 verpflichtete.

Gesetzliche Grundlage

Chancengleichheitsgesetz 2005 und 2016

Das Chancengleichheitsgesetz erweitert die Frauenförderung um das EU-weit geltende Prinzip des Gender Mainstreaming. Grundgedanke ist, dass die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern auf allen Ebenen politischer und verwaltungsinterner Entscheidungen mitgedacht werden sollen und alle Maßnahmen und Produkte auf ihre Auswirkungen bezüglich Geschlechtergerechtigkeit hin überprüft werden.

Die Ziele sind klar definiert:

- Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sprich: die Verwirklichung des Gleichstellungsgebots als kommunaler Auftrag
- Die Verbesserung der Balance zwischen Familien- und Erwerbsleben für die Beschäftigten
- Schaffung interner und externer Strategien, die dem Gender Mainstreaming folgen
- Weiterhin die gezielte Förderung von Frauen und der Abbau bestehender Benachteiligung
- Die Identifizierung von Feldern, in welchen spezifisch Männer gefördert werden sollen, sowie den Aufbau entsprechender Maßnahmen und Strukturen
- Die Sensibilisierung der Verantwortlichen und die unterstützenden Kompetenzen von Führungskräften
- Die Durchsetzung des un- und mittelbaren Diskriminierungsverbotes

Die Ausweitung von Chancengleichheit als politisches Ziel basiert auf dem gesetzlichen Diskriminierungsverbot GG § 3, Abs. 2 wie auch auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 18. August 2006 § 1-3 im Leitziel „... Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Speziell Führungskräfte sind zur engagierten Umsetzung und Zielverantwortung verpflichtet.

Kurz gefasst soll ein selbstverständliches, auf Gleichstellung der Geschlechter gerichtetes Wahrnehmen, Denken und Handeln in die Alltagsarbeit integriert werden.

Das Chancengleichheitsgesetz 2016 greift diesen Gedanken auf, geht aber durch die Einsetzung von Chancengleichheitsbeauftragten als Pflichtaufgabe weiter, indem es die Gleichwertigkeit der Geschlechter auch strukturell als kommunale Aufgabenstellung verankert. Auch die Erstellung und Evaluation von Chancengleichheitsplänen wird zur Pflichtaufgabe. Gleichzeitig wurde die Wirksamkeit der Arbeit der Chancengleichheitsbeauftragten dadurch untermauert, dass in § 24 und § 25 des Gesetzes eine sowohl interne, als auch externe, in das öffentliche Leben einer Kommune strebende Aufgabe definiert wird. Des Weiteren wird in § 25, Abs. 1 festgeschrieben, dass sie „... in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden (sind).“

Geltungsbereich und Verantwortung

Geltungsbereich

Der Chancengleichheitsplan gilt für die Stadtverwaltung Aalen sowie für die städtischen Eigenbetriebe unter Berücksichtigung der betriebsspezifischen Belange.

Er umfasst den verwaltungsinternen und -externen Bereich und beschreibt eine kommunale Querschnittsaufgabe. Zur Sicherung und Umsetzung ist die Beschlussfassung durch den Gemeinderat notwendig.

In 5-jährigem Abstand hat auf der Basis der vom Personalamt zur Verfügung gestellten Daten ein Bericht über die erarbeiteten Maßnahmen und deren Ergebnisse zu erfolgen.

Verantwortung

Die Stabsstelle für Chancengleichheit, demografischen Wandel und Integration gilt als zentrale Anlauf-, Koordinierungs- und Leitstelle.

Sie verfolgt neben dem aktiven Gender Mainstreaming auch die Umsetzung des AGGs. Neben ihren Aufgaben externer Dienstleistungen gegenüber den Bürger*innen, sowie interner und externer Beratungs- und Hilfeleistungen gehört auch die spezifische Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes dazu. Weiterhin ist sie zu allen Bewerbungsverfahren, bei denen sich sowohl Frauen als auch Männer beworben haben, hinzuzuziehen und als aktives Mitglied in Steuerungs- und Leitungsgremien der Stadtverwaltung zu involvieren.

Richtlinien

Eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männer liegt vor, wenn der Anteil eines bestimmten Geschlechtes bezogen auf die Dienststelle oder das Amt mit entsprechender Lohn- und Entgeltgruppe unter 50% liegt.

Das Personal als wichtigste Ressource städtischer Dienstleistung gilt es individuell und spezifisch zu fördern. Dabei ist Geschlechterparität in allen Ebenen zu wahren.

Die jeweiligen Dienststellen sind eigenverantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung des CGP. Die Beauftragte für Chancengleichheit agiert als Ansprechpartnerin.

Ausschreibung und Auswahlverfahren

Umsetzungsstand 2021 Ausschreibung und Auswahlverfahren:

Aktuell wird nicht mehr mit sowohl weiblicher als auch männlicher Form ausgeschrieben, sondern ausschließlich die männliche Form mit dem Zusatz (m,w,d). Das Gendersternchen wird überhaupt nicht verwendet.

Dies impliziert, dass die männliche Form die übergeordnete ist und w und d „mitgemeint“ seien. Eine reine binäre Ausschreibung in der männlichen und weiblichen Form ist ebenfalls ausgrenzend, da hier die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten keine Berücksichtigung finden.

In Stellenausschreibungen wird grundsätzlich die neutrale Formulierung verwendet. Wenn dies nicht möglich ist, wird das Gendersternchen eingesetzt.

Ebenso ist der Grundsatz der Diversität zu berücksichtigen: Personen mit Migrationshintergrund bringen neben ihren fachlichen Qualifikationen ein deutliches Plus mit: Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz. Dies ist zu berücksichtigen.

Der Hinweis, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich möglich ist, ist aufzunehmen, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungspositionen.

In Bereichen, in denen geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz herrscht, sollen mindestens gleich viele Männer wie Frauen zu Bewerbungsgesprächen der engeren Wahl eingeladen werden. Voraussetzung ist generell, dass die maßgeblichen fachspezifischen Qualifikationen und Anforderungen erfüllt werden.

Auswahlgremien sollen, soweit möglich, unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit mit mindestens gleich vielen Frauen wie Männern besetzt werden.

Stellenbesetzung

Umsetzungsstand 2021 Stellenbesetzung:

Nach wie vor reagieren Frauen sehr viel zurückhaltender, wenn es darum geht, sich auf höherwertige Tätigkeiten zu bewerben, auch wenn sie ganz offensichtlich gute Chancen bei der Besetzung hätten und ihnen das auch vermittelt wird.

Seit 2013 wird deshalb ein Führung-coaching für Frauen angeboten, in welchem sie sich über die eigenen beruflichen Ziele klar werden sollen und dies auch mit der familiären Lebenssituation abgestimmt wird. Vom zweiten Durchgang 2015/2016 sind mittlerweile über 60% der Teilnehmerinnen aufgestiegen. Für das Jahr 2022 ist der vierte Durchgang geplant

Die Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, sich um höherwertige Stellen zu bewerben.

Unter Beachtung der Eignungsvoraussetzungen, der fachlichen Leistung und Befähigung, werden Stellen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit im Rahmen des rechtlich Zulässigen geschlechtsspezifisch besetzt, bis die entsprechenden Zielvorgaben in den jeweiligen Bereichen erreicht sind.

Gleiches gilt bei Umsetzung, Neubesetzung oder Abordnung, die dazu dienen, Kompetenzen oder Qualifikationen zu erlangen und gegebenenfalls später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen könnten. Hierbei ist entsprechend den Zielvorgaben das jeweilige Geschlecht vorrangig unter Wahrung von Einzelfallgerechtigkeit und Eignungsvoraussetzungen zu berücksichtigen.

Die Qualifikation ist an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen. Außerberuflich erworbene Fähigkeiten und Spezifikas sind zu berücksichtigen, wenn sie den Aufgaben der vorgesehenen Tätigkeit entsprechen oder von Nutzen sein können. Diese Schlüsselkompetenzen können z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben sein, wie

- Planungs-, Organisations- und Koordinationskompetenz
- komplexes Problemlösungsverfahren
- Kontakt- und Teamfähigkeit
- Delegation und Führungskompetenz
- Initiative und Entscheidungsfähigkeit
- Belastbarkeit oder auch Lernbereitschaft
- Fremdsprachenkenntnisse und Interkulturelle Kompetenz

Ebenso sind Delegationen, Gremien etc. auf welche die Stadt Einfluss hat, nach Möglichkeit geschlechtsparitätisch zu besetzen (Jury, Wahlvorstände etc.).

Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen, z.B. Gesundheit, Alter etc. ihre bisherige Aufgabe nicht mehr ausüben können, sind gezielt für andere Tätigkeitsfelder – auch höherwertige Tätigkeiten – zu berücksichtigen. Ihnen wird, soweit es arbeitsorganisatorisch möglich ist, die Chance gegeben an entsprechenden Schulungsmaßnahmen teilzunehmen.

Umsetzungsstand 2021 Beförderung:

Siehe Führungscoaching vorherige Seite 51.

Tatsächlich werden Teilzeit-Modelle in über 160 Varianten in der Stadtverwaltung Aalen angeboten. Nach wie vor sind im technischen Bereich – besonders bei Bauleitungsstellen – noch erhebliche Probleme organisatorischer Art bei der Umwandlung in Teilzeitstellen zu bewältigen.

Bis jetzt gibt es noch keine Führungsposition⁶, die in Teilzeit ausgefüllt wird.

Der Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten hat sich in Bezug auf die letzten 5 Jahre leicht erhöht.

Beförderung

Vorgesetzte und Führungskräfte sind dazu angehalten, Frauen zu höhergruppierten Bewerbungen zu motivieren und zu unterstützen/vorzuschlagen. Generell sind Frauen zu ermutigen, sich im Bereich der Führungspositionen zu etablieren.

Bei Abordnung und Umsetzung, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und gegebenenfalls später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen und Männer unter Beachtung des Vorrangs der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung für den konkreten Arbeitsplatz unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit im Rahmen des rechtlich Zulässigen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis die entsprechende Zielvorgabe des jeweiligen Bereichs erreicht ist.

Arbeitsplatz- und Teilzeitmodelle, wie etwa Homeoffice-Plätze sind abhängig von Stelleneignung und -voraussetzung in allen Bereichen möglich.

Umsetzungsstand 2021 Ausbildung:

Bei den Azubis haben wir – wie in der Gesamtbeschäftigung – einen erheblichen Frauenüberhang.

Eine Ausbildung in Teilzeit kann jederzeit bei Bedarf angeboten werden und wurde auch bereits ein Mal erfolgreich durchgeführt.

Jeweils am ersten Tag der Ausbildung führt die Stabsstelle mittels eines Workshops in die Thematik Gleichstellung ein.

Ausbildung

In allen bei der Stadt Aalen angebotenen Ausbildungsberufen gilt es, Chancengleichheit für Frauen und Männer, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, zu ermöglichen.

Gemäß den Zielvorgaben ist Unterrepräsentanz auszugleichen.

Für junge Eltern und/oder Alleinerziehende gibt es die Möglichkeit eine Ausbildung auch in Teilzeit zu machen.

Bei Vergabe von Ausbildungsplätzen ist in den Berufsgruppen, in denen geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz herrscht, auf die Erhöhung des spezifischen Anteils hinzuwirken.

Das Informationsmaterial über Ausbildungsberufe und Ausschreibungen ist grundsätzlich geschlechtsneutral zu formulieren und zu gestalten.

In die Ausbildungsplänen ist die Thematik „Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern“ zu integrieren. Seit September 2021 ist die Stabsstelle in den Ausbildungsplan der Stadt integriert.

Fort- und Weiterbildung

Umsetzungsstand 2021 Fort- und Weiterbildung:

Fortbildungsveranstaltungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt, auf Wunsch wird selbstverständlich Kinderbetreuung angeboten, übrigens auch bei Personalversammlungen.

Mindestens 2x im Jahr werden vom der Stabsstelle Fortbildungen für Mitarbeiterinnen organisiert, auch hier bei Bedarf mit Kinderbetreuung. Die Fortbildungsangebote werden grundsätzlich auch allen Beschäftigten in Elternzeit und Sonderurlaub angeboten, was aber äußerst selten genutzt wird. Dies gilt auch nur für das Frauenführungs Coaching, das alle drei Jahre durchgeführt wird.

Fortbildungsangebote sollen von Vorgesetzten unterstützt und weitergegeben werden.

Frauen sollen, speziell im technischen Bereich, sowie auf allen Ebenen verstärkt als Referentinnen in (allen) Fortbildungsbereichen eingesetzt werden, um eine möglichst gleichwertige Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen. Männer hingegen im erzieherisch-pflegerischen Bereich.

Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen ist die Interessenlage von Frauen besonders zu beachten. Speziell zu berücksichtigende Zielgruppen stellen dabei Wiedereinsteiger*innen und Teilzeitarbeitende dar.

Für alle hausinternen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist Kinderbetreuung bei Bedarf anzubieten. Das Angebot gilt für Frauen und Männer.

Fortbildungsveranstaltungen sollen innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Trifft dies nicht zu, soll ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden. Auch während Beurlaubung oder Elternzeit besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit teilzunehmen. Beurlaubte werden fachspezifisch über das jeweilige Amt, ansonsten über das Personalamt informiert.

Fortbildungsmaßnahmen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern, sollen entwickelt und angeboten werden, z.B. Programme, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Leistungsfunktionen vorbereiten.

Umsetzungsstand 2021

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Elternzeit ist auch in der Stadtverwaltung Aalen eine fast weibliche Angelegenheit.

So haben in den vergangenen 5 Jahren lediglich 17 Männer Elternzeit genommen.

Zeiten familienbedingter Abwesenheit wirken sich natürlich nachteilig auf das berufliche Fortkommen aus:

Die Frauen steigen fast alle in Teilzeit wieder in ihren Beruf ein – und haben damit keinen Anspruch auf ihren vorherigen Arbeitsplatz, sondern lediglich auf einen gleichwertigen. Gibt es einen solchen zur Zeit des Wiedereinstiegs nicht, können sie entweder mit geringerer Eingruppierung einsteigen oder eben mit Vollzeit auf ihren ehemaligen Arbeitsplatz.

Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, hat sich durch die Pandemie (2020/2021) für viele Mitarbeitende ergeben und vereinfacht. Die meisten konnten damit gute Erfahrungen machen. Die Flexibilisierung bei den Arbeitszeiten und dem Homeoffice sind auch über die Pandemiesituationen hinaus wünschenswert und notwendig.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie flexible Arbeitszeitmodelle werden bisher überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Es ist innerhalb der Stadtverwaltung ein erklärtes Ziel, auch Männern auf Grund der familiären Situation Elternzeit zu genehmigen.

Elternzeit/Beurlaubung aus familiären Gründen

Nach Beendigung der Elternzeit erhalten die Beschäftigten entsprechend der tariflichen Regelungen ihren bzw. einen Arbeitsplatz mit gleichem Beschäftigungsumfang und gleicher Besoldungs- und Tarifgruppe wie vor ihrer Elternzeit.

Die Zeiten familienbedingter „Auszeit“ dürfen sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken.

Erworbene Zusatzqualifikationen während Eltern- oder Pflegezeit, die bezüglich des Aufgabengebietes genutzt werden können, sind entsprechend zu berücksichtigen und zu honorieren.

Bei Vertretungsregelungen sind Beschäftigte in der Erziehungszeit bevorzugt zu berücksichtigen. Allen, aus persönlichen Gründen Freigestellten soll bzw. sollte ermöglicht werden, z.B. durch Krankheits- oder Urlaubsvertretung, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen oder Personalversammlungen den Kontakt zur Arbeitsstelle aufrechtzuerhalten.

Das Wiedereinsteiger*innen-Konzept der Stadt Aalen ist zu beachten. Das Personalamt trägt diesbezüglich Kontrollfunktion.

Arbeitszeitregelungen

Eine familiengerechte, flexiblere Arbeitszeitgestaltung wird für Frauen und Männer individuell eingeräumt, sofern dabei dienstliche Belange nicht entgegen stehen. Das jeweilige Arbeitszeitmodell muss den gesetzlichen und tariflichen Dienstvereinbarungen entsprechen und angeglichen werden, sowie sozialversicherungspflichtig abgesichert sein. Dies gilt auch für Leitungs- und Führungspositionen.

Wünsche von Teilzeitbeschäftigten, die auf eine Vollzeitstelle zurückkehren möchten bzw. ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, werden unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.

Frauen, die nach der Elternzeit weiterhin in Teilzeit arbeiten, sind aktiv auf Vollwerkstätigkeiten anzusprechen: Lebenslange Teilzeitarbeit produziert Altersarmut.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten zu gewähren, wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt auch für Leitungs- und Führungspositionen.

Die Nutzung von Arbeitszeitmodellen, wie Teilzeit oder Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang oder dienstliche Bewertungen auswirken. Vielmehr wird – ähnlich wie bei der Berufsunterbrechung – geprüft, ob während der Arbeitszeitreduzierung Qualifikationen und Kompetenzen erworben worden sind, die für die Erfüllung der Stellenanforderung genutzt werden können.

Telearbeit gilt als flexible Arbeitszeit und ist in § 23 Richtlinien zur flexiblen Arbeitszeit der Stadt Aalen geregelt.

Es besteht die Möglichkeit Telearbeit alternierend einzusetzen, so z.B. die direkte Arbeit am Arbeitsplatz 1x die Woche.

Partnerschaftliches Verhalten

Umsetzungsstand 2021 Partnerschaftliches Verhalten:

Wie in jeder Organisation gibt es sexuelle Belästigungen auch in der SVA und zwar auf allen Ebenen: Vom Bauhof bis zu Amtsleitungen mussten diesbezüglich mehrere Beratungsgespräche geführt werden. Um hier zu einer höheren Sensitivität zu kommen, werden entsprechende Fortbildungen auf allen Verwaltungsebenen durchgeführt.

Gemäß § 1 ChancenG ist die Stadt als Arbeitgeberin dem Grundsatz des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz verpflichtet. Gesetzlich ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die Grundlage, um vor Benachteiligung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Es gelten die Bestimmungen von § 4, Abs. 4 AGG für unerwünschte Bemerkungen, mit sinnverwandtem Inhalt wie auch sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen oder Abbildungen. Auch Erniedrigung, Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung nach § 4, Abs. 3 AGG und Diskriminierung nach § 3, Abs. 2 GG muss durch die Verwaltung bzw. Amtsleitung verhindert, unterbunden oder nach § 12 AGG sensibel dagegen vorgegangen werden.

Vorrangiges Ziel hierbei ist es, Personen, insbesondere Frauen und/oder Auszubildende, vor verbalen Zudringlichkeiten und Nötigungen zu schützen (Beschäftigtenrecht § 13 bis 16 AGG). Es sind Fortbildungsangebote zur Thematik „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ auf allen Hierarchieebenen anzubieten.

Unterstützung als Ansprechpartnerin bietet die Stabsstelle für Chancengleichheit, demografischen Wandel und Integration, der Personalrat und das Personalamt.

In Kraft treten/Umsetzung des Chancengleichheitsplanes

Der Chancengleichheitsplan ist mit Zustimmung des Gemeinderates der Stadt Aalen am 24. Februar 2011 in Kraft getreten.

Die Bekanntgabe des Chancengleichheitsplanes wurde bei der zentralen Verwaltungsstelle ausgelegt. In der Stabsstelle für Chancengleichheit und dem Personalamt konnte der Chancengleichheitsplan eingesehen werden. Über die Homepage der Stadt und den hauseigenen Verteiler wurde per Rundschreiben die Bekanntmachung vollzogen.

Der nun vorliegende Bericht wird in gleicher Weise bekannt gemacht.

Teil 4

Zielverein- barungen zum Gender Mainstreaming

Grundgedanken des Gender Mainstreaming

In allen Projekten, Maßnahmen und Produkten einer Organisation wird bei allen Entscheidungen

- die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt.
- überprüft, ob sie dem Ziel Chancengleichheit hinderlich oder förderlich sind.

Im Jahr 2010 wurden erstmals die städtischen Produkte auf ihre Genderrelevanz hin überprüft. In Einzelgesprächen mit den Amtsleitungen wurde versucht, die Produkte herauszufiltern, die sich auf die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auswirken – alle anderen wurden als genderneutral erachtet und nicht untersucht.

Im Folgenden finden sich nur die Zielvereinbarungen, wie sie für die genderrelevanten Produkte der einzelnen Ämter vereinbart wurden. Es wurde versucht, jeweils Kennzeichen oder Indikatoren zu benennen, an welchen zu messen ist, inwiefern die Zielvereinbarung erfolgreich umgesetzt wurde oder nicht.

Im vorliegenden Bericht werden die Vereinbarungen evaluiert und fortgeschrieben. Zudem lag in diesem Jahr der Schwerpunkt der Gespräche auf dem Umgang bzw. die Weiterentwicklung der festgelegten Indikatoren z.B. durch Erarbeitung von geschlechtersensiblen Schulungen oder Angebote auf Grundlage erhobener Kennzahlen.

Zur besseren Übersicht sind Neuerungen und die Fortschreibungen für 2021 farbig hinterlegt.

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
02 Wirtschafts- förderung	Arbeitsmarkt-/ Wirtschafts- analysen	Geschlechtsspezifische Daten erheben und Auswertungen fahren	Umsetzung erledigt (nur regionale Auswertungen sinnvoll)	In laufender Umsetzung	In laufender Umsetzung
	Existenzgründer*innenberatung	Verbesserung der Beratung zu geschlechtsspezifischen Fördermöglichkeiten und Lebenssituationen; FemalFoundersCup-Gründerchallenge	Umsetzung (Infos sind auf spezifische Situationen ausgelegt)	In laufender Umsetzung	In überarbeiteter laufender Umsetzung
	Förderung von familienfreundlichen Unternehmen	Fachkräfteallianz Ostwürttemberg „Jobs für two“; Erfahrungsaustausch von weiblichen Fachkräften in Aalen (Koop. mit 07); Förderung der Inanspruchnahme der Elternzeit von Männern in Führungspositionen		In laufender Umsetzung	Weiterentwicklung in Koop. mit 07
03 City- management	Immobilienmanagement	Ausbau des familienkonzentrierten Marketingangebots	Projektkonzeption und Umsetzung	Projektidee: ACA-Tiger, Umsetzung noch 2016	Noch nicht umgesetzt Juni 2021: Bedarfsabfrage innerhalb des ACA
	Citymarketing	Temporäre Angebote für Kinder/Familien entwickeln	Maßnahmen sollen entwickelt und umgesetzt werden	Kinderaktionen in Koop. mit dem Kinderschutzbund Spendenaktionen für Kinder in 2016	In laufender Umsetzung
	„Nette Toilette“	Zusammenarbeit mit den Lokalen der Innenstadt			In laufender Umsetzung
08 Presse- und Informationsamt	Alle Schriftstücke, Publikationen	Einheitliche Sprachregelung: geschlechtsneutrale Sprache	Umsetzung/ Dienstanweisung	In Planung	In laufender Planung

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
08 Presse- und Informationsamt	Projekte der Entwicklungs- politik	Bildung eines paritätischen Auswahlremiums	Umsetzung	Erfolgt	Seit 2020 bei der Stabsstelle 07 angesiedelt
	Personalsituation	In Ausschreibungen den Zusatz: „Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und freuen uns über Bewerbungen von Männern“	Erhöhung des männlichen Personals	2015 ist ein Mann eingestellt worden	Erhöhung des Männeranteils ab 2021 durch einen Dualstudenten
10 Hauptamt	Personalentwicklung	Personalstrukturveränderung muss in gesamter Verwaltungsentwicklung sichtbar werden (z.B. Mütter in Führungspositionen oder alleinerziehende Väter ...) ...> Entsprechende Personalentwicklungsstrukturen finden	Maßnahmen entwickeln und umsetzen	Unterstützende Maßnahmen: ...> Führungscoaching für Frauen ...> Rathaus-TigeR ...> Personalentwicklungskonzept: Erste Schritte geplant 2016	Führungscoaching für Frauen ist umgesetzt, Rathaus-TigeR ist umgesetzt, Personalentwicklungskonzept ist in Ergänzung zum Chancengleichheitsplan entwickelt
	Sprache	Bei Neueinstellungen wird in der Begrüßungsmappe auf die gendergerechte Sprache aufmerksam gemacht (Koop. mit 07)			Geplante Umsetzung ab 06.2021
13 Amt für IT und Digitalisierung	Sprache	Geschlechtergerechte Sprache			Geplante Umsetzung
	Mammutprojekt – Digitalisierung der Schulen	Durch Neueinstellungen den Anteil der Mitarbeiterinnen erhöhen			Daueraufgabe und teilweise bereits umgesetzt
14 Rechnungsprüfungsamt	Dienstanweisung zum Datenschutz	Geschlechtergerechte Sprache		Umsetzung 2016	Überarbeitet und umgesetzt

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
14 Rechnungsprüfungsamt	Sprache	Überarbeitung des Schlussbericht vom Jahresabschluss des Vorjahres auf gendergerechte Sprache (Koop. mit 07)			In Umsetzung
21 Stadt-kämmerei	Budgetierung dezentraler Produktorientierung	Überprüfung des doppelten Haushalts auf Genderbudgetierung	Umsetzung	Soll auf Grund des hohen Aufwandes nicht umgesetzt werden	Stand 2016 bleibt bestehen
	Sprache	Überarbeitung von Jahresabschluss, Haushaltsplan und Beteiligungsbericht auf gendergerechte Sprache (Koop. mit 07)			In Umsetzung
30 Amt für Bürger-service und öffentliche Ordnung Ortspolizei-behörde	Platzverweis	Rücknahme/-verlängerung durch Opfer: vermehrte Überprüfung ...> Drucksituation	Einzelfallprüfung	In dauerhafter Durchführung	In dauerhafter Durchführung Platzverweise 2020: 5
	Gewerbemeldung	Geschlechtsspezifische Datenerhebung und Auswertung (ab sofort)	Umsetzung Gewerbemeldungen 2011: weiblich: 798 männlich: 1.774 keine Angabe: 14	Umsetzung erfolgt Gewerbemeldungen 2015: weiblich: 690 männlich: 1.500 keine Angabe: 12	Umsetzung erfolgt Gewerbemeldungen 2020: weiblich: 195 männlich: 412
	Plakatierung	Kontrolle sexistischer Werbung ggf. Hinzuziehung von 07	Rückgang der Beschwerden	Keine Beschwerden seit 2012	Aktuell: 2 Beschwerden
	Messen, speziell „Erotik“-Messe	Keine Koppelung mit gewaltfördernden Darstellungen	Umsetzung	Seit 2008 keine derartige Messe mehr	Letzte Erotikmesse vor 5 Jahren
Bußgeld-stelle	Gemeindevollzugsdienst	Personalsituation: männlichen Anteil erhöhen (aufgrund „gefährlicher Lage“)	Erhöhung des männlichen Anteils 2010: 70% weiblich 30% männlich	Erhöhung um 4 Vollzeitstellen vollzogen 2015: 25% weiblich 75% männlich	Aktueller Stand: 33% weiblich 66% männlich

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
Bußgeldstelle	Bußgeld/Schulversäumnisse	Datenerfassung nach Geschlecht und Migrationshintergrund (rückwirkend 2010 und ab sofort)	Umsetzung Zahlen 2010: männlich: 28 weiblich: 15 Gesamt: 43	Umsetzung erfolgt Zahlen 2015: männlich: 56 weiblich: 41 Gesamt: 97	Umsetzung erfolgt Zahlen 2021: männlich: 34 weiblich: 38 Gesamt: 72 Kooperation mit Schulsozialarbeiter*innen
Bürgeramt	Meldeangelegenheiten	Eintragung Auskunftsperren für Gewaltopfer in Kooperation mit 07	Umsetzung	In dauerhafter Umsetzung	In dauerhafter Umsetzung
Standesamt	Eheschließung	Bei Verdacht auf Schein-/Zwangsehe ...> Hinzuziehung von 07	Umsetzung	In dauerhafter Umsetzung	In dauerhafter Umsetzung Verdacht auf Schein-/Zwangsehe 2020: 0
Zuwanderung und Flüchtlinge	Au Pair	Verträge müssen auf europäische Standards überprüft werden	Abnahme, Beschwerde und Missbrauchsverhinderung	Daueraufgabe	Daueraufgabe
	Besuchervisum/Verpflichtungserklärung	Verhinderung von Besuchseinladungen bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung	Missbrauchsverhinderung	Daueraufgabe in Koop. mit 07	Daueraufgabe in Koop. mit 07
	Erlöschung des Aufenthaltstitels	Bei Prüfung der Erlöschungstatbestände muss Verhinderung der Rückkehr durch Zwang geprüft werden (Zwangsverheiratung)	Umsetzung	In dauerhafter Umsetzung	In dauerhafter Umsetzung
Feuerwehr	Personalwesen	Anteil der weibl. Mitarbeitenden erhöhen			In der Entwicklung und Planung Aktuell: männlich: 256 weiblich: 25
Ortsverwaltungen*	Familienfreundlichkeit	Öffnungszeiten-unabhängige Terminvergaben			Daueraufgabe
	Sprache	Gendergerechte Sprache			In Umsetzung

* Waldhausen, Ebnat, Wasseralfingen, Hofen, Dewangen, Fachsenfeld, Unterkochen

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
31 Rechtsamt	Sprache	Verträge/Satzungen geschlechtersensibel formulieren			Bedingt umsetzbar
	Verfahren zum Schutz der Mitarbeiterinnen	Verfahren bei sexueller Nötigung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder bei geschlechtlicher Diskriminierung			Dienstanweisung zum Ablauf bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Koop. mit Hauptamt und 07
40 Amt für Bildung, Schule und Sport	Personalwesen	Besetzung der Positionen besonders im Bereich Sport in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit			Daueraufgabe In Umsetzung
	Geschlechtsspezifische Sportangebote	Förderung von Sportangeboten speziell für Frauen			In Umsetzung
	Förderung der Hauptamtlichen	Erhöhung der weiblichen Hauptamtlichen z.B. Sportwartinnen			In Umsetzung
	Erhebung von Daten	Geschlechterspezifische Datenerhebung und Auswertung von sportlichen Erfolgen			In Planung
	Ehrung von Frauen	Sportler und eine Sportlerin des Jahres neben einer Mannschaft und einem/ einer Nachwuchssportler*in des Jahres werden zur Wahl gestellt			In Umsetzung
	Überarbeitung der Aus- und Fortbildung	Neukonzeption der Aus- und Fortbildung für die Übungsleiter*innen in Bezug auf geschlechtersensible Aspekte			In Planung

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
40 Amt für Bildung, Schule und Sport	Anreize für Vereine schaffen	Übungsleiter*innen- pauschale erhöhen bzw. Wertigkeit ausdrücken, wenn Vereine ihre Übungsleitungen zu geschlechtsspezifischen Angeboten schulen lassen bzw. diese anbieten			In Planung
44 Städtische Musik- schule	Personalwesen	Unterstützung der Mitarbeiter*innen zur Wiedereingliederung nach Elternzeit etc.			Daueraufgabe
46 Theater der Stadt Aalen	Inhaltlicher Spielraum bei Theaterstücken	Viele Uraufführ- ungen mit Impuls- setzungen; Geschlechtertausch bei Rollenvergaben			In laufender Umsetzung (aktuell: Thema: Klima)
48 aalen. kultur& event	Homepage	Gendergerechte und leichte Sprache, neutrale Farbauswahl (KUBAA lila, Stadt- halle grün, Rest sw)			In geplanter Umsetzung
	Printmaterial	Siehe Homepage			In geplanter Umsetzung
49 Tourist- Information	Homepage	Neue Formulierung der Inhalte, Gender- gerechte Sprache, mehrsprachig			In geplanter Umsetzung
	Aktuelle Produkte Merchandise Artikel	Genderneutrales Design Farbauswahl beim Beschaffungsprozess berücksichtigen			In geplanter Umsetzung
	Mitarbeiterschaft	Belegschaft aus- gleichen. Wenn mög- lich mehr männliche Mitarbeiter			Daueraufgabe

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
50 Amt für Soziales, Jugend und Familie	Familienbewusste Kommune	Weiterentwicklung familienfreundlicher Angebote Bereitstellung von personellen Ressourcen für diese Aufgabe, Spionkarte	Umsetzung erfolgt	In laufender Bearbeitung	In laufender Bearbeitung
	Personalstruktur	Personalentwicklung in Koop. mit 10/07 – Klärung der Federführung	Umsetzung erfolgt	Erarbeitung eines Konzeptes das insbes. Ausbildung, Entfristung, Maßnahmen, Personalgewinnung und Erhaltung für Berufsgruppen im erzieherischen Bereich klärt	Weiterentwicklungen haben sich im Bereich der Auszubildenden, Erzieher*innen und Entfristungen ergeben
	Bedarfserfassung	Bedarf Kleinkindbetreuung intern in Koop. mit 10		In Umsetzung ...> TigeR Projekt	TigeR Projekt erfolgreich umgesetzt, Erarbeitung von U3 Betreuung für öffentliche Kitas
	Chancengleichheitszusatz in Kindergärten	In Ausschreibungen den Zusatz: „Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und freuen uns über Bewerbungen von Männern“	Umsetzung	Ein männlicher Azubi	Wunsch nach mehr männlichen Mitarbeitern vorhanden. Aktuell: 2 Erzieher, 4 männl. Auszubildende und 2 Schulkindbetreuer
	Jugendarbeit/-zentrum Schulsozialarbeit Schulkindbetreuung Kindertagesbetreuung Familienförderung Gemeinwesenarbeit Sozialdienst	Gender Mainstreaming in allen pädagogischen Planungen		Integrativer Bestandteil in allen pädagogischen Planungen Impulsreferat/ Fortbildung hierzu	Daueraufgabe

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
60 Amt für Vermessung, Liegenschaften und Bau- verwaltung	Fahrradboxen	Überprüfung der Einstellung von Fahrradboxen mit Anhängern (Familienfreundlichkeit)	Umsetzung nicht erfolgt, da die Boxen zu groß sind	Fahrradabstellmöglichkeiten sind heute gemäß LBO vorgeschrieben	Aktuell immer noch zu wenig Platz. Umbau in Planung
	Kommunale Statistik	Anstreben der geschlechtsspezifischen Erhebung aller vorhandenen Daten (100%)	Umsetzung	In laufender Durchführung	In laufender Durchführung
	Projektmanagement	Querschnittziel „Gender Mainstreaming“ als Bestandteil des Projektvorhabens	Umsetzung	Bei allen geförderten Projekten ist GM standardisierte Vorgabe. Momentan kein solches Projekt im Amt.	In laufender Durchführung
	Virtueller Stadtplan	Frauenparkplätze und Eltern-Kind-Parkplätze ausweisen		Umsetzung in Koop. mit Stadtwerke Aalen in 2016	Erfolgreich umgesetzt und auf der Homepage der Stadtwerke zu finden, weitere Optimierungen in Planung
61 Stadtplanungsamt	Verbindliche Bauleitplanung	Im Abwägungsprozess sollen familiäre, soziale, technische Belange in Erwägung gezogen werden	Umsetzung	Gesetzlich vorgegebener Abwägungsprozess	Gesetzlich vorgegebener Abwägungsprozess
		Nachhaltige Konzepte in der Stadtplanung			Entstehung neuer Quartiersplätze ...> neue Kindergärten, Quartierstreffpunkte, Ausgleichsflächen, etc. ...> wichtiger sozialer Aspekt

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
61 Stadtplanungsamt	Verbindliche Bauleitplanung	Soziale Stadt			Soziale Wohnraumförderung für Familien mit entsprechender Wohnraumgröße, Schaffung von Aufenthaltsbereichen im öffentlichen Raum
	Bauleit-/ Stadtplanung	Schaffung und Sicherung von ausgewogenen Lebensverhältnissen	Standortbeliebtheit	Keine Kennzahlen/Indikatoren möglich	Keine Kennzahlen/Indikatoren möglich Aber: Ziel = Lebens- und Aufenthaltsqualitäten zu schaffen
63 Bauordnungsamt	Wohnberechtigung/-scheine	Im Ermessungsspielraum soziale, familiäre und geschlechtsspezifische Interessen miteinbezogen	Umsetzung	In laufender Durchführung	In laufender Durchführung
	Dokumentationswesen	Soweit möglich werden alle Daten geschlechtsspezifisch erfasst	Umsetzung	In laufender Durchführung	In laufender Durchführung
	Baugenehmigung	Genderneutrale Erteilungen			Daueraufgabe
	Sprache	Gendergerechte Sprache			In Umsetzung
65 Gebäudewirtschaft	Personalwesen	Motivation und Bindung von Personal		1. Stellen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben mit Personalamtsunterstützung 2. Eltern sollen bei der Kinderbetreuung unterstützt werden	Daueraufgabe

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
65 Gebäude- wirtschaft	Gender Main-streaming im Planungsprozess	Projektidee intern: gemeinsam gendergerechte Maßnahmen festlegen, die bei der Planung von Neubauten beachtet werden sollen			Geplante Umsetzung
66 Tiefbauamt	Bahnhofrenovierung	Vermeidung von Angsträumen und für Barrierefreiheit			Umgesetzt in Koop. mit DB
67 Amt für Umwelt, Grünflächen und umweltfreundliche Mobilität	Friedhof	Projekt „Umbau der Wasserstellen“ alters- und geschlechtergerecht gestalten		In der Umsetzung in der Gesamtstadt	In laufender Umsetzung
	Umweltfreundliche Mobilität	Familienfreundliche Radwege			Aktuelles Projekt
	Blumenschmuckwettbewerb		2015 Strukturveränderung	Wettbewerbserhöhung männlicher Anteil gelungen	In der Umsetzung
	Bürgerbus/-taxi/ Ruftaxi	Als Aufgabenstellung für 2016/17		Umsetzung in Koop. mit 07	Neu: seither bei Amt 66, jetzt im Amt 67 angesiedelt
68 Bau- und Grünflächenbetrieb	Personalwesen	Erhöhung des männlichen Anteils im kaufmännischen Bereich	Umsetzung	Daueraufgabe	Daueraufgabe
		Erhöhung des weiblichen Anteils im produktiven Bereich	Umsetzung	Daueraufgabe	Daueraufgabe

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
80 Amt für Kultur und Tourismus	Jury des Schubart- Literaturpreises	Paritätische Besetzung sofern die fachliche Qualifikation gegeben ist	Umsetzung	Umsetzung erfolgt	In dauerhafter Umsetzung
80/1 Kultur	Limesmuseum	In Ausschreibungen den Zusatz: „Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und freuen uns über Bewerbungen von Männern“	Umsetzung	Umsetzung ab 2016	In dauerhafter Umsetzung
	Personal	In Ausschreibungen den Zusatz: „Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und freuen uns über Bewerbungen von Männern“	Erhöhung des männlichen Personals	Umsetzung ab 2016	Fokus auf Erhöhung von jungem Personal
80/3 Archiv	Führungen von/für Frauengruppen	In Kooperation mit 49 Tourist-Information		Umsetzung durch männliche Nachtwächter und Stadtführer*innen	Auf Nachfrage möglich
	Erarbeiten von geschlechtsspezifischen Führungen				
	Projekte	Betrachtung und Sensibilität in der Umsetzung der verschiedenen Geschlechter in allen Projekten. Bsp: Zeitzeug*innen-interviews: Bei den Frauen wurde vor allem über die Erfahrung der Emanzipationsbewegung berichtet			Daueraufgabe

Amt/ Abteilung	Produkt	Gleichstellungsrelevante Zieldefinition	Indikator/ Kennzahlen 2010	Indikator/ Kennzahlen 2016	Stand 2021
80/4 Stadt- bibliothek	Veranstaltungen	Bereitstellungen von drei Plätzen für Jungen beim boys' day: Vorbildfunktion Herr Steffel	Plätze angenommen	Daueraufgabe	Daueraufgabe
	Veranstaltungsreihen	In allen Veranstaltungen wird auf das Interesse für Mädchen und Jungen/ Frauen und Männer gleichermaßen eingegangen		Umsetzung	In dauerhafter Umsetzung

Stabsstelle 07 ist für die Bereiche Partizipation, Integration, kommunale Entwicklungspolitik und Gender verantwortlich und dadurch mit dem Querschnittsthema Chancengleichheit durchgängig verbunden.

Teil 5

Indikatoren zum Stand der Chancen- gerechtigkeit in der Stadt Aalen

Inhalt

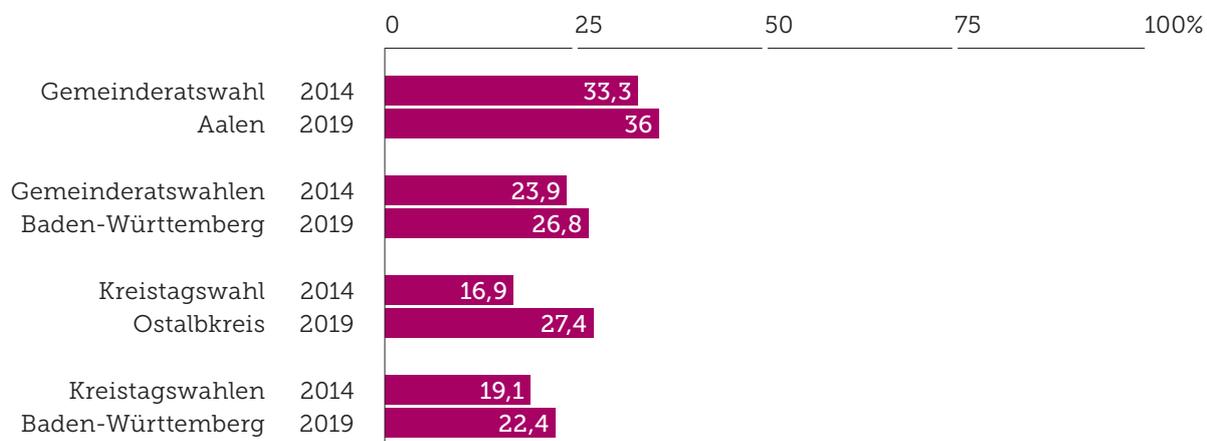
Frauenanteil bei Kommunalwahlen	78
Schulabgängerinnen mit Hochschulreife	79
Beschäftigungsquote	80
Beschäftigungsgrad	81
Beschäftigtenanzahl in Aalen	82
Beschäftigungsgrad in Aalen	83
Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern	84
Kinderbetreuung	85
Verdienstunterschiede Gender Pay Gap	86

Neben der im vorliegenden Bericht bisher geleisteten Aufarbeitung der internen Beschäftigungssituation von Frauen und Männern, sowie der Zielvereinbarungen im Produktbereich der Stadtverwaltung Aalen, soll nun die Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in der Gesamtsituation der Stadt Aalen beleuchtet werden.

Hierzu werden Indikatoren aus dem Genderatlas des Landes Baden-Württemberg herangezogen und die Aalener Daten jeweils in Bezug zu Kreis- und Landesdaten dargestellt. Die Zahlen aus dem vergangenen Bericht werden durch die aktuellen Zahlen ergänzt.

Frauenanteil bei Kommunalwahlen

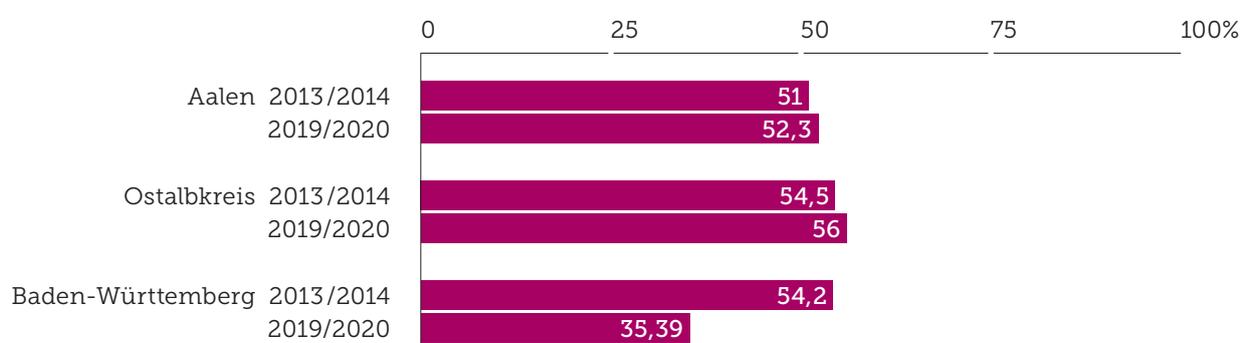
Frauenanteil an den gewählten Mitgliedern bei den Kommunalwahlen 2019 im Vergleich zu 2014



Im Jahr 2014 waren 33,3% der Mitglieder des Gemeinderats in Aalen Frauen (2009: 33%), heute sind es 36%.

Schulabgängerinnen mit Hochschulreife

Anteil von Mädchen an den Abgänger*innen aus allgemeinbildenden Gymnasien mit Hochschulreife 2019/2020 im Vergleich zu 2013/2014

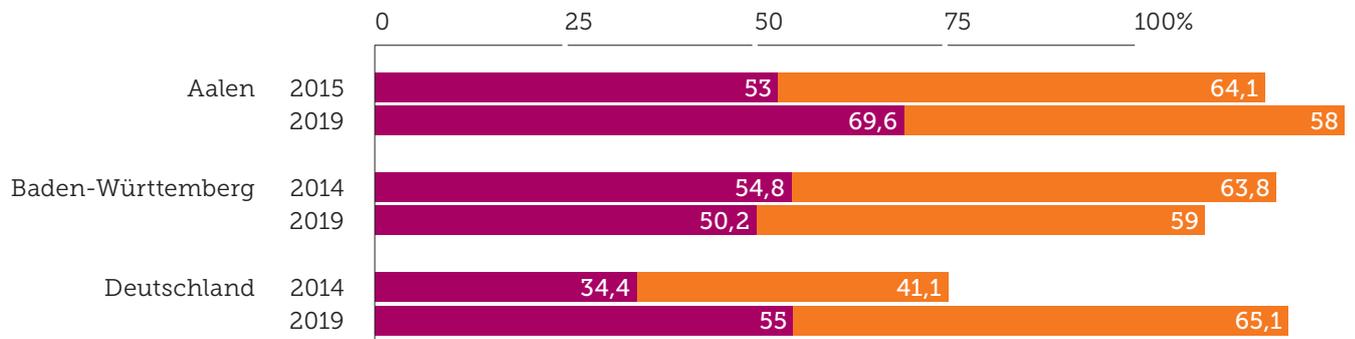


Während im Land Baden-Württemberg der Abgängerinnenanteil von 54,2% auf 35,39% stark gesunken ist, ist in Aalen ein leichter Anstieg von 1,3% zu verzeichnen.

Beschäftigungsquote

- Frauen
- Männer

Prozentualer Anteil von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern an der jeweiligen Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren, 2015 und 2019 im Vergleich

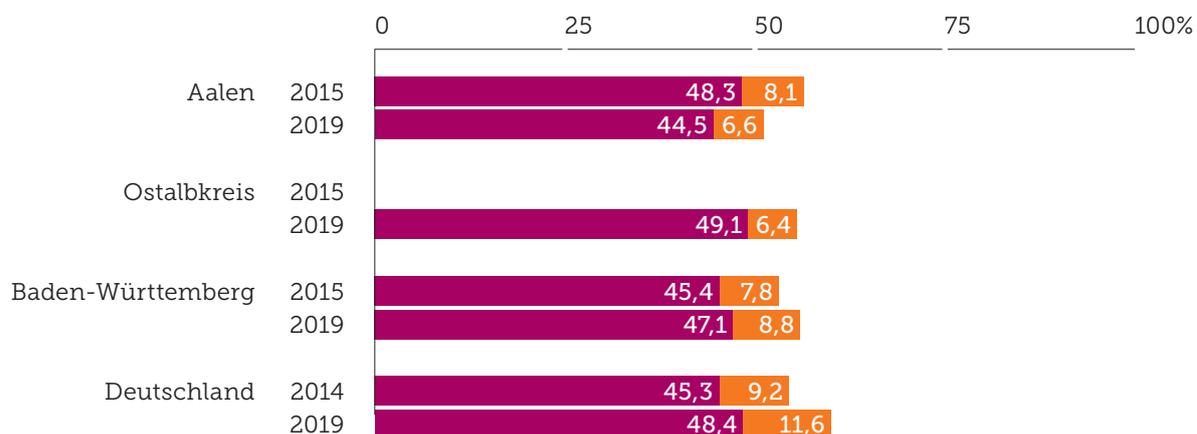


In Aalen hat sich der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen stark erhöht, ebenso wie in ganz Deutschland. Im Land Baden-Württemberg dagegen ist er um 4,6% gefallen.

Beschäftigungsgrad

■ Frauen
■ Männer

Prozentualer Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen bzw. Männer an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bzw. Männern 2015 und 2019 im Vergleich



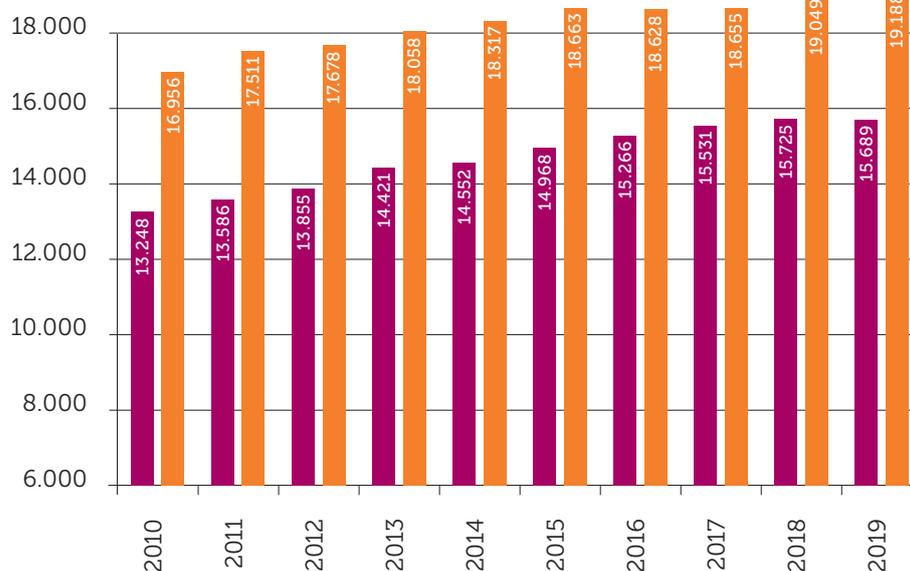
Der prozentuale Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen liegt in Aalen bei 48,3% im Jahr 2015 und bei 44,5% im Jahr 2019.

Während sowohl im Land Baden- Württemberg, als auch deutschlandweit die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern gestiegen ist, sind heute in Aalen weniger teilzeitbeschäftigt als noch 2015.

Beschäftigtenanzahl in Aalen

■ Frauen
■ Männer

Stadt Aalen: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer seit 2010

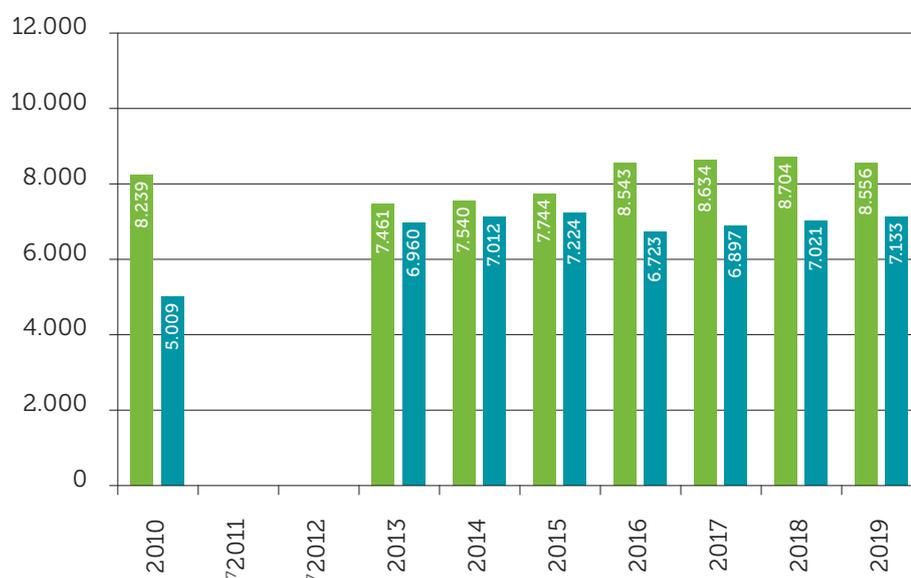


Vom Jahr 2018 auf 2019 ist die Anzahl sozialversicherungspflichtiger beschäftigter Frauen erstmals seit 2010 leicht gesunken, die der Männer leicht gestiegen.

Beschäftigungsgrad in Aalen

- Vollzeit
- Teilzeit

Stadt Aalen: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Vollzeit und Teilzeit seit 2010



Seit dem Jahr 2010 wurden im Bereich der Teilzeitbeschäftigung für Frauen 2.124 Arbeitsplätze geschaffen. Im gleichen Zeitraum ist die Anzahl der in Vollzeit beschäftigten Frauen um 317 gestiegen.

Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern

■ Frauen
■ Männer

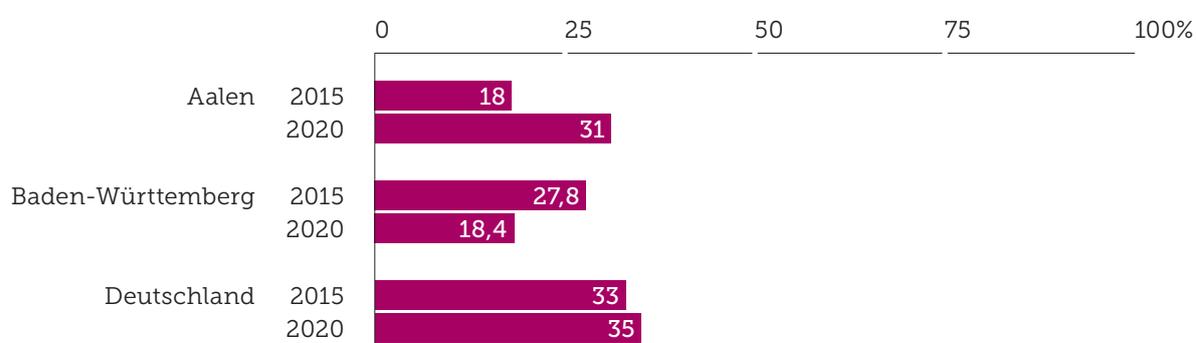
Arbeitslosenquote 2020 im Vergleich zu 2015



Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt im Dezember 2015 bei 4%, ebenso wie heute; die der Männer ist in Aalen leicht gestiegen.

Kinderbetreuung

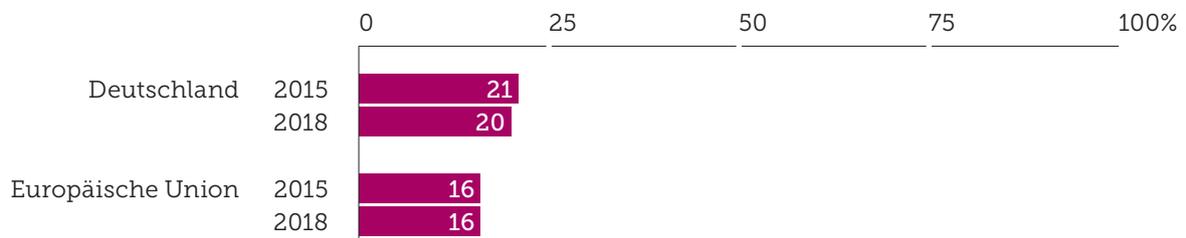
Prozentualer Anteil der Kinder im Alter bis 3 Jahre in Kinderbetreuung (Betreuungsquote), 2015 und 2020 im Vergleich



In Aalen ist in den vergangenen fünf Jahren ein deutlicher Anstieg der betreuten Kinder bis zu drei Jahren zu verzeichnen, nämlich um 13%, während er landesweit um 9,4% nach unten gegangen ist.

Verdienstunterschiede Gender Pay Gap

Prozentualer Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, 2015 und 2018 im Vergleich. Neuere Zahlen liegen leider nicht vor.



Der Gender Pay Gap, der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, liegt in Deutschland mit 20% im Jahr 2018 immer noch deutlich über dem Durchschnitt der Europäischen Union, ist aber leicht gefallen.

Für Aalen liegen hierzu leider keine Daten vor.

