

Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:
OBM/13-3/GST

Verantwortliche/r:
Bürgermeister- und Presseamt

Vorlagennummer:
13-3/107/2024

Beantwortung der Rückfragen zum Gleichstellungsbericht 2022 aus der Sitzung des HFPA vom 10.01.2024

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	21.02.2024	Ö	Kenntnisnahme	zur Kenntnis genommen

Beteiligte Dienststellen
Amt 11

I. Kenntnisnahme

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

II. Sachbericht

I. Beantwortung der Rückfragen zum Gleichstellungsbericht 2022

Das Projekt ‚Verbesserungen der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit‘ besteht aus mehreren Bausteinen in Form von unterschiedlichen Maßnahmen. Deren konsequente Umsetzung würde die Stadt Erlangen in Bezug auf Teilzeitführung deutschlandweit führend machen.

Die wichtigste Maßnahme wurde bereits im Jahr 2022 umgesetzt: die Einführung eines Stellenpools, aus dem in Bereiche, die Teilzeitführung ermöglichen, ein zusätzliches Stundenvolumen gegeben werden kann, so dass Zeit für zusätzliche Absprachen, gemeinsame Teilnahme an Sitzungen etc. vorhanden ist. Eine Erweiterung des Stellenpools wäre in Hinblick auf die Förderung von Teilzeitführung wünschenswert, ist angesichts der Entwicklung der Haushaltslage jedoch gut abzuwägen.

Weitere Maßnahmen des Projektes sind bisher noch nicht umgesetzt. Das betrifft im Besonderen das Pat*innenprogramm und das Kollegiale Coaching für Teilzeitführungskräfte. Beide Projekte würden Führungskräften, die mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten, beim Einstieg und bei der Umsetzung von Teilzeitführung Unterstützung bieten. Die Verzögerung liegt in personellen Engpässen bei Amt 11 begründet. Für eine erfolgreiche Weiterführung des Projektes wäre es wünschenswert, wenn die Maßnahmen in den kommenden Monaten angestoßen würden.

Der neue *Masterplan Personalmanagement* folgt in seinem Aufbau personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten. Aus diesem Blickwinkel wurden ‚strategische Themenkomplexe‘ mit personalwirtschaftlichem Nutzen identifiziert wie z.B. ‚Personalgewinnung‘, ‚Ausbildung‘ oder ‚Personalentwicklung / Führungsentwicklung‘. Um die ‚strategischen Themenkomplexe‘ zu bearbeiten, wurden jedem ‚strategischen Themenkomplex‘ ein oder mehrere ‚strategische Ziele‘ zugeordnet. Unter diese ‚strategischen Ziele‘ wurden die Maßnahmen aus dem alten Masterplan eingeordnet, je nachdem, zu welchem Ziel bzw. Themenkomplex sie einen Beitrag leisten. Da die Anzahl der ‚strategischen Ziele‘ und deren Maßnahmen umfangreich und daher eine gleichzeitige Bearbeitung nicht möglich ist, war es notwendig, die einzelnen ‚strategischen Ziele‘ zu priorisieren. Diese Priorisierung erfolgte nach der Höhe des Zielbeitrags, den ein ‚strategisches Ziel‘ zu Erreichung der Umsetzung des ‚strategischen Themenkomplexes‘ leistet, dem es zugeordnet ist. Hierbei wurde eine Einteilung in drei Prioritätsstufen eingerichtet. Da der gesamte Masterplan personalwirtschaftlichen Zielen folgt, bedeutet dies, dass ‚strategische Ziele‘ mit Maßnahmen, die einen hohen personalwirtschaftlichen Nutzen haben, hoch priorisiert wurden.

Insgesamt war es wichtig, den Masterplan neu aufzusetzen und zu systematisieren und einen per-

sonalwirtschaftlichen Fokus vorzunehmen. Deshalb stützen die Gleichstellungsbeauftragten die Neuorganisation des Masterplans Personalmanagement. Der Nachteil des Systems aus Diversity-Sicht ist jedoch, dass Diversity-Ziele und -Maßnahmen in sehr vielen Fällen einen geringeren Zielbeitrag zu personalwirtschaftlich orientierten Themenkomplexen leisten als rein personalwirtschaftlich orientierte Ziele. Das bedeutet, dass sie niedriger priorisiert werden und damit angesichts der Fülle der ‚strategischen Ziele‘ erst sehr spät oder möglicherweise gar nicht in eine Umsetzungsphase eintreten.

Amt 11 hat dieser Auswirkung durch zwei Dinge entgegengewirkt: zum einen durch die Präambel, die explizit vielfaltsorientiert gestaltet ist und damit die Umsetzung einer Diversityorientierung und von Chancengleichheit inklusive Gleichstellung wie eine Folie über alle Maßnahmen legt; zum anderen dadurch, dass einzelne Maßnahmen wie der ‚Anteil von Frauen an Führungspositionen‘ sowie die ‚Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit‘ auf Prioritätsstufe 1 gesetzt wurden, obwohl das ‚strategische Ziel‘, das in der Regel auch die Priorisierungsstufe der Maßnahmen festlegt, in der Priorität lediglich auf Stufe 2 eingeordnet wurde. Hiermit wurde für bestehende Maßnahmen ein guter Kompromiss gefunden. Zudem wurde das Team Diversity bei der Erarbeitung der Maßnahmen beteiligt bzw. eine Beteiligung wurde in Aussicht gestellt. Diese Vorgehensweisen und Maßnahmen von Amt 11 sind sehr positiv zu bewerten und lösen einen Großteil der Problemlage.

Dennoch bleibt eine Schwierigkeit bestehen: Neue Maßnahmen, die dezidiert dazu dienen sollen, eine Vielfaltsorientierung in der Stadtverwaltung zu stärken und umzusetzen und damit auch dem Leitspruch ‚Offen aus Tradition‘ und einer Haltung gerecht werden, die die Stadt Erlangen zu etwas Besonderem macht, werden bei einer Priorisierung, die rein personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten folgt, nicht mehr auf Prioritätsstufe 1 gelangen. Da es jedoch sehr viele ‚strategische Ziele‘ mit der Priorität 1 gibt, ist eine Umsetzung aller Ziele und Maßnahmen, die die Stufe 2 oder 3 erhalten, frühestens mittelfristig zu erwarten.

Diesem Problem würde ein eigener ‚strategischer Themenkomplex‘, der die besonderen Werte der Stadt Erlangen fokussiert, entgegenwirken. Denn dann gäbe es die Möglichkeit, dass auch ‚strategische Ziele‘ und Maßnahmen, die den Fokus auf ein Diversity Management legen, die Prioritätsstufe 1 erreichen und damit in die Umsetzungsphase gelangen.

Anlagen:

III. Behandlung im Gremium

Beratung im Haupt-, Finanz- und Personalausschuss am 21.02.2024

Ergebnis/Beschluss:

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

Volleth
Vorsitzende/r

Behringer
Schriftführer/in

IV. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

V. Zum Vorgang