Landkreis Neu-Ulm

2018

Gleichstellungskonzept des Landkreises und des Landratsamtes Neu-Ulm

Impressum

Herausgeber:
Landratsamt Neu-Ulm
Kantstraße 8
89231 Neu-Ulm

Telefon 07 31 / 70 40 - 0
Telefax 07 31 / 70 40 - 8999
E-Mail: poststelle@lra.neu-ulm.de

Zusammenstellung, Konzeption und Redaktion:
Arbeitskreis zur Erstellung des Gleichstellungskonzeptes, bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten mit Stellvertreterin, Mitarbeitern/innen des Fachbereichs Organisation und Personal, Beschwerden und der Pressestelle.

Texterfassung:
Landratsamt Neu-Ulm

Druck:
Datadruck, Nersingen

Bildnachweise:
Landratsamt Neu-Ulm
Pixabay

Stand:
Dezember 2018

2018 Gleichstellungskonzept

des Landkreises und
des Landratsamtes Neu-Ulm

5. Fortschreibung

Grußwort des Landrats 7

Einleitung 8

Statistik zur Personalstruktur 10

1. Personal des Landratsamtes 10

1.1 Gesamtpersonal des Landratsamtes Neu-Ulm und des Abfallwirtschaftsbetriebs (AWB) 10

1.2 Belegschaft nach Personalgruppen 11

1.3 Einkommensstruktur innerhalb der Personalgruppen 12
1.3.1 Beamtinnen und Beamte (Landkreis, Regierung und AWB) 12
1.3.2 Beschäftige des Landkreises, Staates, AWB nach TV-L 15
1.3.3 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach TVöD 17

1.4 Beförderungen, Höhergruppierungen und Leistungsprämien 18
1.4.1 Übersicht über Beförderungen von Beamtinnen und Beamten 18
1.4.2 Übersicht zu Höhergruppierungen von Beschäftigten des Landkreises und AWB 20
1.4.3 Leistungsprämien für Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte 22

1.5 Teilzeitmöglichkeiten und Beurlaubungen 22
1.5.1 Beschäftigte des Landratsamtes, Landkreises, AWB und Sozial- und Erziehungsdienst 22
1.5.2 Beamtinnen und Beamte des Landratsamtes, der Regierung und des AWB 23

1.6 Stellenbesetzung 23

1.7 Fort- und Weiterbildungen 24

1.8 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern 24
1.8.1 Alternierende Telearbeit 24
1.8.2 Zentrale Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung 2016 25
1.8.3 Personalentwicklung 26

2. Aufgaben der Gleichstellungsstelle 26

2.1 Interne und Externe Maßnahmen im Überblick 26

3. Ausblick 30

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist fest im Grundgesetz verankert. Im Alltag kommt es auf die Umsetzung dieses Grundrechts an. Im Landratsamt Neu-Ulm ist dafür die Gleichstellungsstelle installiert. Die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle sind Ansprechpartnerinnen für die verschiedenen Fragen rund um das Thema. Sie machen mit regelmäßigen Veranstaltungen und der Erstellung von Infomaterial auf die unterschiedlichen Problemstellungen, die damit verbunden sind, aufmerksam. Denn nur, wenn wir kontinuierlich auf Ungerechtigkeiten und Ungleichbehandlungen hinweisen, können wir die Menschen für diese Aufgabenstellung sensibilisieren und Fortschritte erzielen.

Auch wir als Landratsamt und Arbeitgeber sind gefordert, die Gleichberechtigung zu fördern, zu unterstützen und mit gutem Beispiel voranzugehen. Erfreulich und selbstverständlich ist, dass Frauen bei uns als Geschäftsbereichs- und Fachbereichsleiterinnen eingesetzt sind.

Ich möchte allen Frauen Mut zusprechen, ihren Fähigkeiten zu vertrauen, auf sich aufmerksam zu machen, wo sie sich ungerecht behandelt fühlen, und Ausgrenzung offen anzusprechen. Denn nur gemeinsam gelingt es uns, grundlegende Änderungen zu erreichen.

Zum Abschluss danke ich der Gleichstellungsbeauftragten Mirjam Keita-Schlosser sowie ihren Vertreterinnen Ingrid Vahl und Diana Schnalzger für ihre Arbeit und ihren Einsatz. Einen wichtigen Einblick bietet der vorliegende Bericht, bei dem es sich mittlerweile um die fünfte Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes handelt. Ich freue mich, dass die folgenden Seiten Ihr Interesse finden.

Thorsten Freudenberger
Landrat

Einleitung

Ausstattung der Gleichstellungsstelle im Landratsamt Neu-Ulm

Die Gleichstellungsstelle ist als Stabstelle direkt dem Landrat unterstellt. Ab dem 01.07.2015 wurde Mirjam Keita-Schlosser, Dipl. Soz. Arb. (FH), als Nachfolgerin der früheren Gleichstellungsbeauftragten Renate Kögel zur Gleichstellungsbeauftragten mit einem wöchentlichen Stellenumfang von 50 % bestellt. Die Stellvertretung von Mirjam Keita-Schlosser nahm Ingrid Vahl mit einer wöchentlichen Freistellung von 5 Stunden wahr.
Ein weiterer Personalwechsel ergab sich zum 30.06.2018, indem Ingrid Vahl ihre langjährige Tätigkeit als stellv. Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr fortsetzte und der Kreistag Diana Schnalzger als neue Stellvertretung mit einem Umfang von 5 Wochenstunden bestellte.
Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten übernimmt weiterhin Mirjam Keita-Schlosser mit 20 Wochenstunden. An dieser Stelle danken wir noch einmal herzlich Ingrid Vahl für die sehr gute Zusammenarbeit und das langjährige Engagement in diesem Bereich.

Mirjam Keita-Schlosser

Diana Schnalzger

Ingrid Vahl

Gesamtgesellschaftliche Faktoren

Einhergehend mit dem demografischen Wandel wird sich die Bevölkerungsstruktur auch in den nächsten Jahren in Deutschland weiter grundlegend verändern. Die Menschen in Deutschland werden immer älter, die Geburtenrate nimmt in jeder Generation ab. Kinder stellen somit einen wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Gewinn in unserer Gesellschaft dar.
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Erhöhung der Frauenquote in leitenden Positionen bei gleichzeitigem Abbau der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern sind richtungsweisende Themen, denen sich jedes moderne Unternehmen stellen muss. Gleichzeitig gewinnen alternative Arbeitszeitmodelle auch für jene an Bedeutung, die pflegebedürftige Angehörige betreuen.
Das traditionelle Rollenverständnis vom berufstätigen Vater als Alleinverdiener ist überholt, die Betreuung der Kinder längst nicht mehr nur „Frauensache“. Um ein gewisses Familieneinkommen zu sichern, sind mittlerweile in 51 % aller Haushalte mit 6 - 11-jährigen Kindern beide Eltern berufstätig [1]. Rund ein Viertel der Väter von Neugeborenen beantragen Elternzeit [2].
Davon profitieren nicht nur die Kinder, sondern auch die Mütter, die deutlich früher wieder erwerbstätig werden. Die kinderfreundlichsten Väter leben laut Statistik in Bayern und Sachsen. Dort beantragen immerhin 35 % der berufstätigen Väter zwei Partnermonate Auszeit für ihre Familie.
Im Hinblick auf ihre Karriere streben im Gegensatz zu früher immer mehr Frauen einen frühen beruflichen Wiedereinstieg an. Den Löwenanteil in der Versorgung minderjähriger Kinder übernehmen jedoch nach wie vor Frauen. Dies gilt im Übrigen auch für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

1 gl. Kinderstudie 2010
2 Statistisches Bundesamt

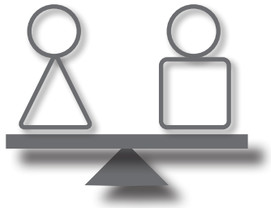
Aus dem 5. Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern geht hervor, dass Elternschaft und Teilzeitbeschäftigung nach wie vor Einfluss auf den beruflichen Aufstieg haben. Zwar gleicht sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im gehobenen und höheren Dienst immer mehr dem Anteil an Männern in vergleichbaren Positionen an. Auffallend ist jedoch, dass der Anteil Teilzeitbeschäftigter im öffentlichen Dienst sinkt je höher die Führungsposition ist, und dass Männer vergleichsweise seltener Teilzeit und Elternzeit in Anspruch nehmen als Frauen.

Vom sogenannten „Gender Pay Gap“ im öffentlichen Dienst sind daher häufiger Frauen betroffen, da ihnen aufgrund von Unterbrechungszeiten (z.B. Geburt von Kindern, Pflege von Angehörigen) Dienstjahre fehlen, die zu einer niedrigeren Eingruppierung führen.

Zentrale Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit werden daher weiterhin sein:

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplätze
- Erhöhung der Frauenquote in leitenden Positionen
- Abbau der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern

mit dem Ziel, diese Maßnahmen auch für im Landratsamt beschäftigte Männer attraktiver auszugestalten und die Öffentlichkeit für diese Themen zu sensibilisieren.
Ein weiteres Thema, dem zukünftig auch die Gleichstellungsarbeit Rechnung tragen muss, ist der steigende Fachkräftemangel in der öffentlichen Verwaltung, der es vielerorts erschwert, überhaupt ausreichend qualifiziertes Fachpersonal zu bekommen.



Statistik zur Personalstruktur

1. Personal des Landratsamtes

1.1 Gesamtpersonal [3] des Landratsamtes Neu-Ulm und des Abfallwirtschaftsbetriebs (AWB)

Am Stichtag 30.06.2018 waren beim Landratsamt Neu-Ulm und den weiteren Kreiseinrichtungen (einschließlich Abfallwirtschaftsbetrieb, jedoch ohne die Kliniken der Kreisspitalstiftung Weißenhorn) insgesamt 616 Kreis- und Staatsbedienstete beschäftigt. Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich gegenüber dem Jahr 2012 (556) um 60 Personen erhöht. Das entspricht einer prozentualen Steigerung des Personals um 3,7 %.

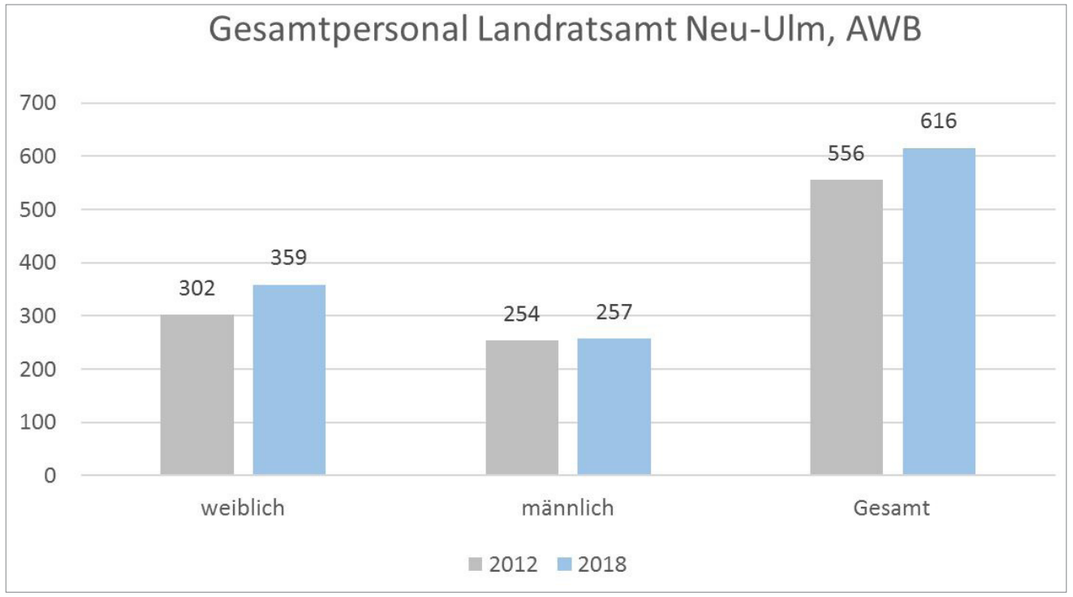


Abb. 1

Nach dem vorstehenden Diagramm (Abb. 1) ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten gegenüber dem Anteil männlicher Beschäftigter im Vergleich zu 2012 stark angestiegen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter hat sich gegenüber 2012 um 57 Personen (18,87 %) erhöht, während der Anteil männlicher Beschäftigter relativ konstant (+ 3 Personen) geblieben ist.

Gründe für den Personalanstieg sind:

- Erhöhung des Anteils teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeitsplatzsharing)
- Erhöhung des Anteils beurlaubter Beschäftigter
- Bedarf von Mehrpersonal in mehreren Fachbereichen, durch gestiegene Arbeitsaufgaben im Bereich Asyl

3 Im aktuellen Bericht wird noch zwischen weiblich und männlich differenziert, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung die Kenntlichmachung des dritten Geschlechtes (div) gesetzlich noch nicht vorgeschrieben war. Das Thema ist im Bewusstsein, aufgrund der geringen Erfahrungswerte können derzeit keine Angaben gemacht werden.

1.2 Belegschaft nach Personalgruppen

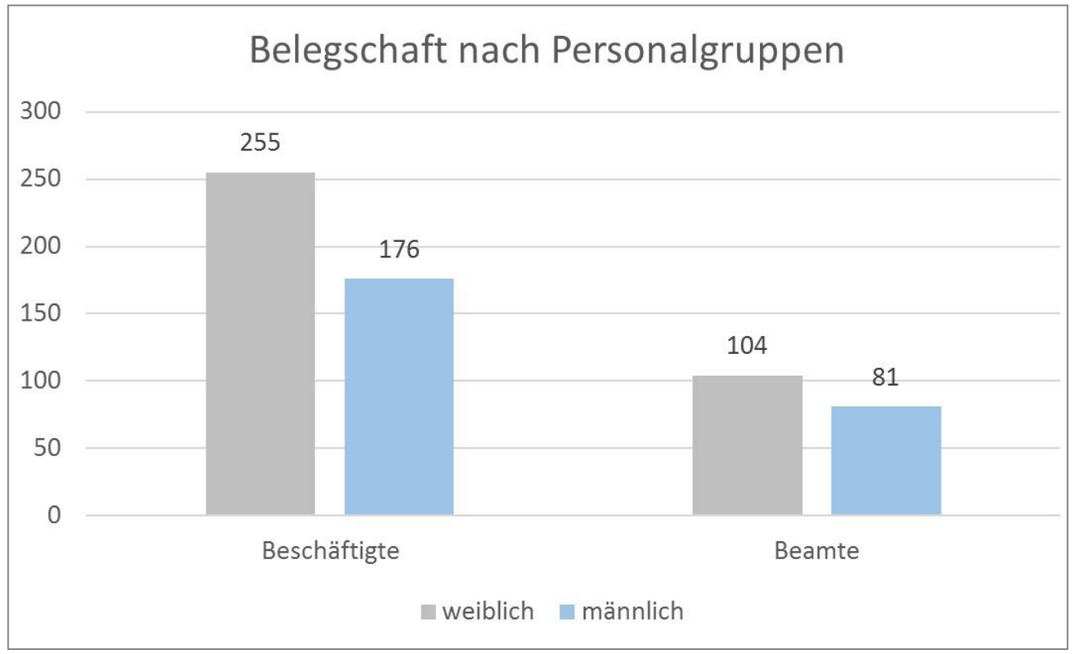


Abb. 2

Die Abb. 2 verdeutlicht, dass sowohl im Bereich der Beschäftigten, als auch im Bereich der Beamten, der Frauenanteil aktuell zwar überwiegt, aber insbesondere im Bereich der Beschäftigten das Verhältnis zu 2012 von 66 % auf 59 % leicht nach unten gegangen ist, obwohl die Anzahl der Gesamtbeschäftigten seit 2012 um 126 Personen angestiegen ist.
Im Verhältnis dazu, waren im Jahr 2012 im Beschäftigtenbereich fast doppelt so viele Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter im Landratsamt beschäftigt.

1.3 Einkommensstruktur innerhalb der Personalgruppen

1.3.1 Beamtinnen und Beamte

Im Landratsamt als Kreisbehörde sowie als untere staatliche Verwaltungsbehörde arbeiten sowohl Landkreis- als auch Staatsbeamtinnen und -beamte. Nachdem der Abfallwirtschaftsbetrieb als Eigenbetrieb mit eigener Personalhoheit geführt wird, werden nachfolgend die Personalgruppen des Landratsamtes, einschließlich der Kreisbediensteten und des Abfallwirtschaftsbetriebes gesondert dargestellt. Insbesondere bei den Beamtinnen und Beamten ergeben sich dadurch unterschiedlichen Möglichkeiten der Einflussnahme auf Beförderungen etc.

Besoldungsgruppen		Besoldungsstruktur Beamte des Landkreises			Beamte der Regierung			Beamte des Abfalwirtschaftsbetriebes (AWB)			Gesamt	
Laufbahn	Bes.-Gr.	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
einfacher Dienst, 1. QE *	A 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A 6	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2
	gesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
mittlerer Dienst, 2. QE *	A 6	2	1	3	1	2	3	0	0	0	3	3
	A 7	3	2	5	1	3	4	0	0	0	4	5
	A 8	6	1	7	3	2	5	0	0	0	9	3
	A 9	24	7	31	6	3	9	0	0	0	30	10
	A 9Z	0	2	2	1	0	1	0	1	1	1	3
	gesamt	**35**	**13**	**48**	**12**	**10**	**22**	**0**	**1**	**1**	**47**	**24**
gehobener Dienst, 3. QE *	A 9	2	1	3	0	1	1	0	0	0	2	2
	A 10	5	4	9	6	4	10	0	0	0	11	8
	A 11	11	7	18	14	2	16	0	0	0	25	9
	A 12	4	5	9	5	7	12	0	0	0	9	12
	A 13	2	10	12	1	2	3	0	1	1	3	13
	A 13Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**24**	**27**	**51**	**26**	**16**	**42**	**0**	**1**	**1**	**50**	**44**
höherer Dienst, 4. QE *	A 13	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0
	A 14	0	1	1	3	3	6	0	0	0	3	4
	A 15	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
	A 16	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	3
	gesamt	**0**	**2**	**2**	**5**	**6**	**11**	**0**	**0**	**0**	**5**	**8**
Anwärter(innen)		2	2	4	0	1	1	0	0	0	2	3
Summe		**61**	**44**	**105**	**43**	**35**	**78**	**0**	**2**	**2**	**104**	**81**

Abb. 3

Einkommensstruktur innerhalb der Personalgruppen

1. QE (einfacher Dienst, A5 bis A6)

Im einfachen Dienst (1. QE) werden aktuell immer noch zwei männliche Staatsbeamte in den zentralen Diensten des Fachbereiches Organisation, Personal und Beschwerden beschäftigt. In diesem Bereich hat sich deshalb keine wesentliche Veränderung zum Gleichstellungskonzept 2012 ergeben.

2. QE (mittlerer Dienst, A6 bis A9Z)

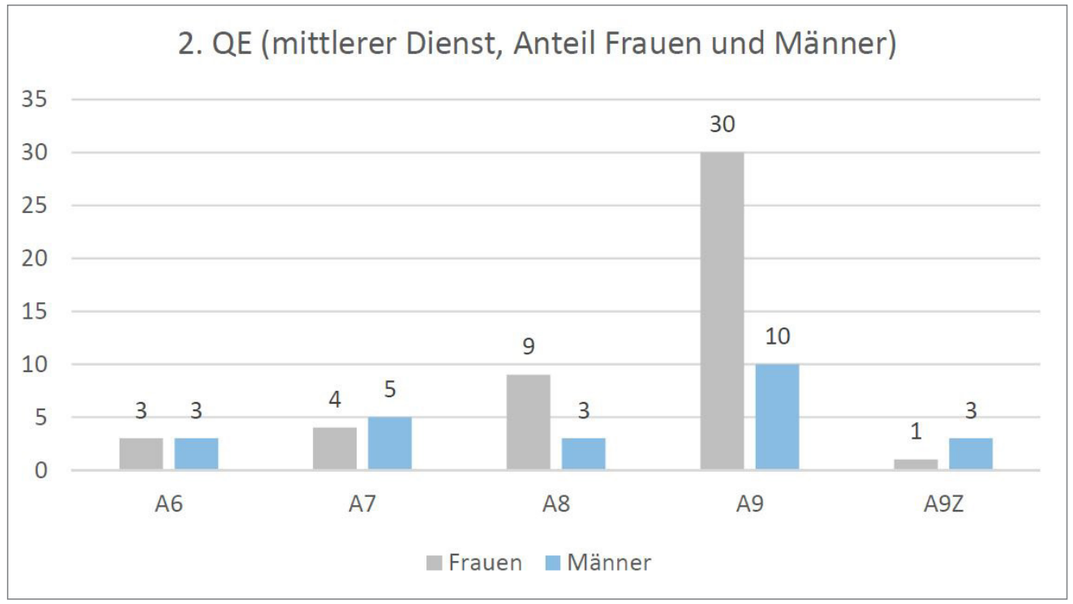


Abb. 4

Vergleich der Zahl der weiblichen Beamtinnen innerhalb der Besoldungsgruppen A8 - A9 mit Zulage 2012 - 2018

	A8	A9	A9Z
2012	14	21	1
2018	9	30	1

Im mittleren Dienst sind insgesamt 44 Frauen gegenüber 21 Männern beschäftigt. Der Frauenanteil fällt besonders hoch in den Besoldungsstufen A8 und A9 aus. Der bereits bei den letzten Gleichstellungskonzepten feststellbare Trend der Erhöhung des Frauenanteils hat weiterhin angehalten.

3. QE (gehobener Dienst, A9 bis A13Z)

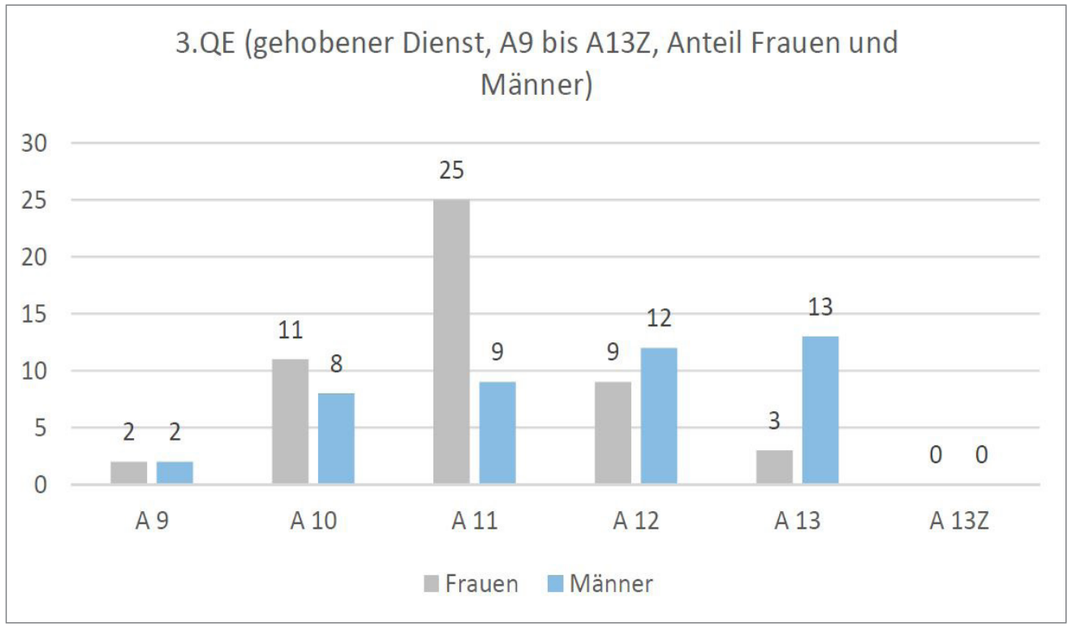


Abb. 5

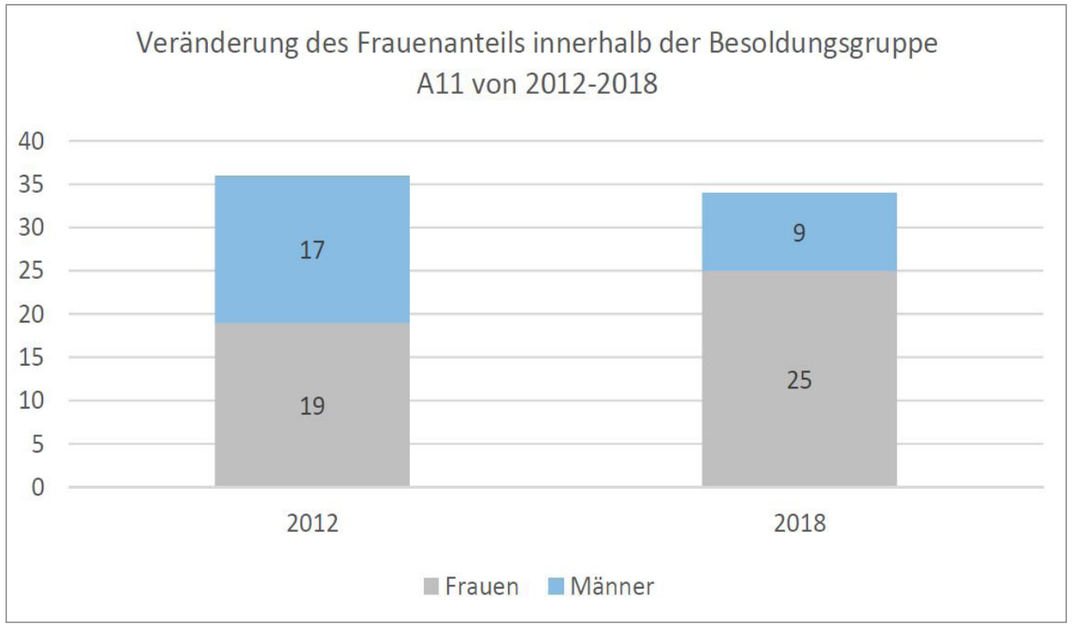


Abb. 6

Einkommensstruktur innerhalb der Personalgruppen

Während in den Besoldungsgruppen A12-A13 deutlich weniger Frauen als Männer beschäftigt sind (vgl. Abb.6), hat sich der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A11 im Vergleich zu 2012 (vgl. Abb. 7) von 19 auf 25 Beschäftigte wesentlich erhöht.

4. QE (höherer Dienst, A13 bis A16)

Im höheren Dienst sind zugewiesene Staatsbeamtinnen und -beamte der Regierung von Schwaben wie auch dem Landkreis in den Bereichen Geschäftsbereichsleitung des Landratsamtes und im ärztlichen/tierärztlichen Dienst des Gesundheits- und Veterinärwesens beschäftigt. Im Ergebnis waren zum Stichtag 30.06.2018 in der 4. QE insgesamt 5 Frauen und 8 Männer tätig, was im Vergleich zu 2012 (S. 12) immer noch einem Anteil von 38,45 % entspricht. (vgl. Abb. 3)

1.3.2 Beschäftigte des Landkreises, Staates, AWB nach TV-L

Das Landratsamt Neu-Ulm verzeichnete zum 30.06.2018 431 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon waren rund 22 Frauen gegenüber 10 Männern im Sozial- und Erziehungsdienst tätig. Während Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach TVöD eingruppiert sind, sind die verbleibenden Beschäftigten nach TV-L eingruppiert. Deshalb wurden beide Personalgruppen gesondert erfasst und dargestellt.

Entgeltgruppe		Beschäftigte Landkreis			Beschäftigte Regierung			Beschäftigte AWB			Gesamt	
vergleichbare Laufbahn	E.-Gr.	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer
einfacher Dienst	E 1	5	1	6	0	0	0	0	0	0	5	1
	E 2	18	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0
	E 2 Ü	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	E 3	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2
	gesamt	**24**	**5**	**29**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**24**	**5**
mittlerer Dienst	TV-L E4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	E 4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4
	E 5	48	37	85	0	0	0	4	8	12	52	45
	E 6	28	5	33	2	0	2	5	28	33	35	33
	E 7	24	3	27	0	0	0	3	9	12	27	12
	E 8	42	8	50	2	0	2	2	7	9	46	15
	E 9a	8	11	19	0	0	0	0	3	3	8	14
	gesamt	**150**	**69**	**219**	**4**	**0**	**4**	**14**	**55**	**69**	**168**	**124**
gehobener Dienst	E 9b	3	1	4	1	0	1	0	0	0	4	1
	E 9c	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
	E 10	9	10	19	1	1	2	0	2	2	10	13
	E 11	6	10	16	0	0	0	0	2	2	6	12
	E 12	0	5	5	0	0	0	1	0	1	1	5
	E 13	2	0	2	0	0	0	0	1	1	2	1
	gesamt	**21**	**26**	**47**	**2**	**1**	**3**	**1**	**5**	**6**	**24**	**32**
höherer Dienst	E 13	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
	E 14	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0
	E 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**4**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**
Fleischbeschau		4	5	9							4	5
Auszubildende		8	1	9	1	0	1	0	0	0	9	1
Summe		**207**	**106**	**313**	**11**	**1**	**12**	**15**	**60**	**75**	**233**	**167**

Abb. 7

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungskonzept 2012 haben sich in den Entgeltgruppen 1 - 4 keine wesentlichen Veränderungen ergeben. Der höhere Anteil an Frauen in den Entgeltgruppen 1 und 2 beruht darauf, dass hier nach wie vor überwiegend Raumpflegerinnen aufgelistet sind. Umgekehrt sind in der Entgeltgruppe 4 mehr Männer eingruppiert, die überwiegend Tätigkeiten im handwerklichen Bereich ausüben.

Die Mehrheit der Beschäftigten ist im mittleren Dienst in den Entgeltgruppen E5 - E9a eingruppiert. Der Anteil der Frauen überwiegt hier mit 168 Personen deutlich vor dem Anteil an Männern mit 124 Personen.
Im gehobenen Dienst ab Entgeltgruppe E10 - E13 liegt der Anteil an Männern mit 32 Personen deutlich über dem Anteil an Frauen mit 24 Personen. Im Gegensatz dazu wird der höhere Dienst Entgeltgruppe E13 - E15 ausschließlich von Frauen besetzt. (vgl. Abb. 8)

1.3.3 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach TVöD

Bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst handelt es sich vorrangig um Diplomsozialpädagoginnen und Diplomsozialpädagogen, die sich alle im gehobenen Dienst ab Entgeltgruppe 11a - S18 befinden. Es sind doppelt so viele Frauen wie Männer beschäftigt.

Entgeltgruppe		Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst		
vergleichbare Laufbahn	E.-Gr.	Frauen	Männer	gesamt
mittlerer Dienst	S 2	0	0	0
	S 3	0	0	0
	S 4	0	0	0
	S 5	0	0	0
	S 6	0	0	0
	S 7	0	0	0
	S 8	0	0	0
	gesamt	**0**	**0**	**0**
gehobener Dienst	S 9	0	0	0
	S 10	0	0	0
	S 11a	0	0	0
	S 11b	4	1	5
	S 12	7	4	11
	S 13	0	0	0
	S 14	8	4	12
	S 15	0	0	0
	S 16	0	0	0
	S 17	1	0	1
	S 18	0	1	1
	gesamt	**20**	**10**	**30**
Auszubildende		2	0	2
Summe		**22**	**10**	**32**

Abb. 8

1.4 Beförderungen, Höhergruppierungen und Leistungsprämien

Nachfolgende Ausführungen beziehen sich auf den Zeitraum 2015 - 2018. In den entsprechenden Darstellungen wurden jeweils die Ämter nach erfolgter Beförderung bzw. Höhergruppierung aufgenommen.

1.4.1 Übersicht über Beförderung von Beamtinnen und Beamten

Beförderungen von Beamtinnen und Beamten im Zeitraum 07/15 - 06/18

Besoldungsgruppen		Beamte des Landkreises		Beamte des Staates		Gesamt	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
einfacher Dienst	A 5	0	0	0	0	0	0
	A 6	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	A 7	2	1	0	1	2	2
	A 8	2	1	2	2	4	3
	A 9	0	0	1	2	1	2
	A 9 + Z	0	0	1	0	1	0
gehobener Dienst	A 9	0	0	0	0	0	0
	A 10	4	2	2	2	6	4
	A 11	2	2	3	1	5	3
	A 12	0	2	1	1	1	3
	A 13	0	5	0	2	5	2
	A 13 + Z	0	0	0	0	0	0
höherer Dienst	A 14	0	0	1	2	1	2
	A 15	0	0	0	1	0	1
	A 16	0	0	0	1	0	1
Summe		**10**	**13**	**11**	**15**	**21**	**28**

Abb. 9

Beförderungen nach Geschlecht im Vergleich zum Anteil an der Beschäftigtengruppe

	Beamte des Landkreises		Beamte des Staates		Gesamt 2017	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Anteil an der Gruppe	61 = 58 %	44 = 42 %	43 = 55 %	35 = 45 %	104 = 57 %	79 = 43 %
Anteil an den Beförderungen	10 = 43 %	13 = 57 %	11 = 42 %	15 = 58 %	21 = 43 %	28 = 57 %

Abb. 10

Veränderungen im Anteil an Beförderungen zwischen Frauen und Männern

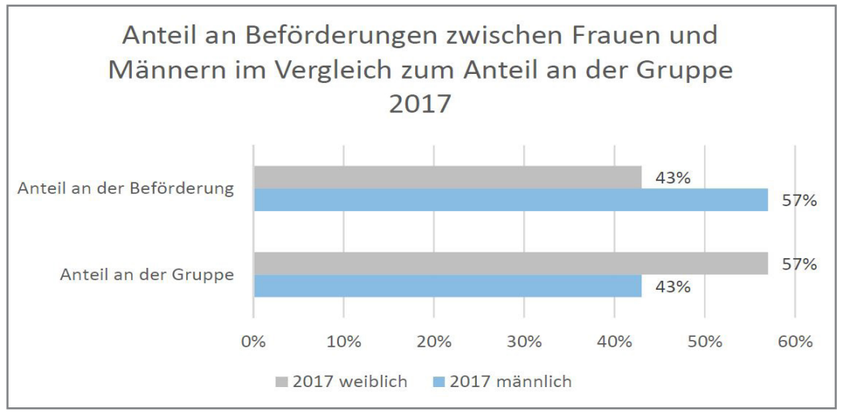


Abb. 11

2017		2012		
weiblich	männlich	weiblich	männlich	
104 = 57 %	79 = 43 %	91 = 51 %	86 = 49 %	Anteil an der Gruppe
21 = 43 %	28 = 57 %	51 = 59 %	35 = 41 %	Anteil an den Beförderungen

Abb. 12

Im maßgeblichen Berichtszeitraum (vgl. Abb. 11) fiel der Anteil der Männer mit einer Gesamtdifferenz von 14 % bei den Beförderungen von Beamtinnen und Beamte höher aus als bei den Frauen, obwohl diese sowohl bei den Beamtinnen und Beamte des Landkreises, als auch des Staates den größeren Anteil der Gruppe ausmachten.
Vergleicht man diese Entwicklung mit den Zahlen aus dem letzten Gleichstellungsbericht von 2012/13 (vgl. Abb. 12 + Abb. 13) so ist eine rückläufige Tendenz sichtbar. Im Jahr 2012 fiel der Anteil der Frauen bei den Beförderungen prozentual höher aus als bei den Männern, was darauf zurückgeführt wurde, dass in den letzten Jahren die Anrechnung von Familienzeiten verbessert wurde, mit der Folge, dass sich für Frauen kürzere Wartezeiten ergeben. („Nachholeffekt“)

1.4.2 Übersicht zu Höhergruppierungen von Beschäftigten

Beschäftigte des Landkreises

Entgeltgruppen	weiblich	männlich	Gesamt
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	1	1
6	2	2	4
7	25	3	28
8	17	4	21
9a	3	1	4
9b	2	0	2
9c	0	0	0
10	4	5	9
11	2	0	2
12	0	2	2
13	0	0	0
Summe	**55**	**18**	**73**

Abb. 13

Im Verhältnis dazu entfielen bei den Beschäftigten des Landkreises (vgl. Abb. 14) rund 75 % der Höhergruppierungen auf Frauen und rund 25 % auf Männer, was in etwa dem Ergebnis aus dem letzten Gleichstellungsbericht 2012/13 (79 % zu 21 %) entspricht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der weibliche Anteil der Gesamtbeschäftigten den der Männer bei weitem übersteigt.

Beschäftigte des Abfallwirtschaftsbetriebes (AWB)

Bei den Beschäftigten des AWB (vgl. Abb. 15 + Abb. 16) ist genau der gegenläufige Trend sichtbar. Hier übersteigen die Höhergruppierungen der männlichen Beschäftigten bei weitem den Anteil bei den Frauen, weil der Anteil der Gesamtbeschäftigten überwiegend aus Männern besteht.

Entgeltgruppen	weiblich	männlich	Gesamt
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	0
8	2	0	0
9	1	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	0	0
13	0	0	0
Summe	**3**	**0**	**0**

Abb. 14 Höhergruppierungen von Beschäftigten im Zeitraum 07/15 - 12/16 nach TVöD

Entgeltgruppen	weiblich	männlich	Gesamt
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0
6	0	0	0
7	1	2	0
8	0	1	0
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	2	0
12	0	1	0
13	0	0	0
Summe	**1**	**6**	**7**

Abb. 15 Höhergruppierungen von Beschäftigten im Zeitraum 01/17 – 06/18 nach TV-V*
*(zum 01.07.2017 Wechsel vom TVöD zum TV-V)

1.4.3 Leistungsprämien für Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte 2012 - 2017

	Beamte des Landkreises		Beschäftigte des Landkreises		Gesamt	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Leistungsprämien 2017	21	18	190	100	211	118
Leistungsprämien 2012	13	13	159	89	172	102

Abb. 16

In der vorstehenden Übersicht ist die Verteilung von Leistungsprämien sowohl für Beschäftigte, als auch für Beamte des Landkreises von 2012 - 2017 dargestellt.

In beiden Personalgruppen wurden 2017 knapp 64 % aller ausgezahlten Leistungsprämien an weibliche Beschäftigte und Beamte ausgezahlt. Auf die Vergleichsgruppe der männlichen Beschäftigten entfielen lediglich 36 %.

1.5 Teilzeitmöglichkeiten und Beurlaubungen

Die nachfolgenden Grafiken (Abb. 18 + 19) geben das Verhältnis zwischen Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten bei den Personalgruppen der Beschäftigten und Beamtinnen und Beamte wieder.
Aus beiden Tabellen ist erkennbar, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der höchsten Eingruppierungsstufe am geringsten ausfällt, was u.a. daran liegt, dass hier im Verhältnis zu anderen Eingruppierungsstufen weitaus weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.

Der größte Anteil an Teilzeitbeschäftigten entfällt auf den mittleren und gehobenen Dienst bzw. auf die 2. QE und 3. QE. Dabei nehmen Teilzeitbeschäftigte wegen Erziehung eines minderjährigen Kindes den größten Anteil an der Gesamtgruppe der Teilzeitbeschäftigten ein. Altersteilzeit hingegen wird nach wie vor von sehr wenigen Beschäftigten in Anspruch genommen. Ebenso liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer weit unter dem Anteil der Frauen.

1.5.1 Beschäftigte des Landratsamtes, Landkreises, AWB und Sozial- und Erziehungsdienstes

Beschäftigte Landratsamt, Regierung, AWB, Sozial- und Erziehungsdienst			Teilzeitbeschäftigte					
Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeit		Altersteilzeit		Beurlaubte Elternzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
einfacher Dienst	0	2	24	3	0	0	0	0
mittlerer Dienst	76	113	83	10	1	1	13	0
gehobener Dienst	28	40	14	2	1	0	1	0
höherer Dienst	2	0	2	0	0	0	0	0
Fleischbeschau	0	0	4	5	0	0	0	0

Abb. 17

Beförderungen, Höhergruppierungen und Leistungsprämien

1.5.2 Beamtinnen und Beamte des Landratsamtes, der Regierung und des AWB

Beschäftigte Landratsamt, Regierung, AWB			Teilzeitbeschäftigte					
Entgeltgruppen	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeit		Altersteilzeit		Beurlaubte Elternzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1. QE* (A5 - A6)	0	2	0	0	0	0	0	0
2. QE (A6 - A9Z)	19	22	25	1	1	0	2	1
3. QE (A9 - A13Z)	19	41	25	1	0	2	6	0
4. QE (A13 - A16)	2	8	2	0	0	0	1	0

Abb. 18

1.6 Stellenbesetzung

Stellenbesetzungen nach öffentlichen Ausschreibungen (ohne Anwärterinnen und Anwärter und Auszubildende) durch den Landkreis Neu-Ulm 07/15 - 06/18

Frauenanteil bei Stellenbesetzungen

	weiblich		männlich		Gesamt
	absolut	in %	absolut	in %	absolut
Anteil an den Einstellungen	47	68	22	32	69

Abb. 19

Im Berichtszeitraum wurden ähnlich wie im letzten Berichtszeitraum nahezu doppelt so viele weibliche wie männliche Bewerber eingestellt (vgl. Abb. 20)
Ein gegenläufiger Trend ist bei Stellenbesetzungen beim Abfallwirtschaftsbetrieb AWB erkennbar. Hier wurden nahezu ¾ mehr männliche als weibliche Bewerber eingestellt. Dies ist u.a. darauf zurück zu führen, dass es sich bei den Berufen des AWB nach wie vor um eine Männerdomäne handelt und sich weniger Frauen auf öffentliche Stellenausschreibungen bewerben. (vgl. Abb. 21)

Stellenbesetzungen nach öffentlichen Ausschreibungen (ohne Anwärterinnen und Anwärter und Auszubildende) durch den AWB

	weiblich		männlich		Gesamt
	absolut	in %	absolut	in %	absolut
Anteil an den Einstellungen	4	29	10	71	14

Abb. 20

Einstellungen von Anwärterinnen und Anwärter und Auszubildenden 2013 - 2018

	weiblich		männlich		Gesamt
	absolut	in %	absolut	in %	absolut
Anwärter der 2. QE	0	0	0	0	0
Anwärter der 3. QE	3	38	5	63	8
Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten	7	78	2	22	9
Ausbildung zur/zum Informatikkauffrau/-mann	2	67	1	33	3
Ausbildung zur/zum Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	3	100	0	0	3
Ausbildung zur/zum Dipl.-Soz.-Pädagogin/-en	3	100	0	0	3
gesamt	**18**	**69**	**8**	**31**	**26**

Abb. 21

Im Bereich der Ausbildung war im Berichtszeitraum von 2013 - 2018 zwar mehr als die Hälfte aller Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärter weiblich, lediglich bei den Anwärtern der 3. QE lag der Anteil junger Männer mit rund 63 % überproportional über dem der jungen Frauen mit 38 %. (vgl. Abb. 22)

1.7 Fort- und Weiterbildungen

Im Berichtszeitraum von 2013 - 2018 nahmen insgesamt neun Beschäftigte des Landratsamtes Neu-Ulm an Aufstiegsfortbildungen, wie z.B. am Angestelltenlehrgang I oder an der modularen Qualifikation teil. Davon waren rund 80 % der Teilnehmenden weiblich. Aufstiegsfortbildungen sind für den Arbeitgeber mit hohen Kosten und Ausfallzeiten verbunden, dennoch will das Landratsamt Neu-Ulm, diesen Bereich für Beschäftigte des Landratsamtes weiter ausbauen und noch attraktiver gestalten.
Zwischenzeitlich haben weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Aufstiegsfortbildungen begonnen, jedoch nach dem 30.06.2018, so dass diese nicht mehr aufgeführt werden konnten.

1.8 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Nach Art. 5 (3) BayGIG sind „*Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.*“

1.8.1 Alternierende Telearbeit

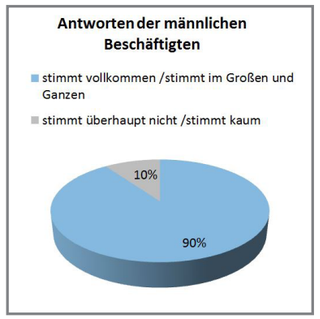
Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern können seit dem 22.03.2017 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes unter bestimmten Voraussetzungen einen Teil ihrer Arbeitszeit von zuhause ausüben. Informationen, sowie Antragsformulare sind im Intranet eingestellt und können von allen Beschäftigten abgerufen werden. Bis 30.06.2018 nahmen 12 Beschäftigte dieses Angebot wahr, darunter auch ein männlicher Beschäftigter. Ab dem 07/2018 kamen sechs weitere Telearbeitsplätze hinzu, von den insgesamt 16 Telearbeitsplätzen nehmen nun sechs männliche Beschäftigte dieses Angebot wahr. Das Angebot soll weiter ausgebaut werden und zukünftig auch von Beschäftigten in Anspruch genommen werden, die aufgrund einer privaten Notsituation eine kurzfristige Telearbeitszeit benötigen.

1.8.2 Zentrale Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung 2016

Mitarbeiterbefragungen sind ein Instrument im umfassenderen Organisationsentwicklungsprozess einer Behörde. Sie dienen dem Selbstmanagement und sollen vor allem konkrete Veränderungs- und Verbesserungsprozesse anstoßen.
Der Bayerische Landkreistag beschäftigt sich seit längerem mit dieser Thematik. Aus diesem Kreis heraus hat sich der „Bayerische Innovationsring für Kreisverwaltungen“ herausgebildet, der mittels Projektarbeit Leitfäden zu verschiedenen Themen erarbeitet, die für eine Verwaltungsmodernisierung in den bayerischen Landratsämtern sorgen sollen.
Die Mitarbeiterbefragung wird dabei als wichtiges Instrument angesehen.

Im Landratsamt Neu-Ulm und anderen bayerischen Landratsämtern wurde im Zuge dessen 2016 eine umfassende Mitarbeiterbefragung im Auftrag des bayerischen Landkreistages in Kooperation mit der Bayerischen Akademie für Verwaltungsmanagement durch das gevainstitut aus München durchgeführt. Dieses 1988 gegründete Institut verfügt über große Erfahrung im Bereich der Personal- und Organisationsdiagnostik.
Insgesamt waren in den bayerischen Landratsämtern 7.066 Personen aufgefordert an der Umfrage teilzunehmen. Den Ergebnissen im Landratsamt Neu-Ulm wurden die Ergebnisse aus den anderen Landratsämtern als Vergleichsgruppe gegenüber gestellt. In Neu-Ulm wurden die Fragebögen an 485 Personen ausgegeben, 355 Fragebögen wurden tatsächlich ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 73 %, was gegenüber der Vergleichsgruppe mit einem Rücklauf von 65 % ein gutes Ergebnis darstellt. Die Mitarbeiterbefragung in den Landratsämtern soll regelmäßig durchgeführt werden.

Ergebnis zur Frage: **„Ich bin mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufrieden“**
In der Auswertung werden „Top-Box“ bzw. „Bottom-Box“-Ergebnisse dargestellt, es sind also jeweils zwei Antwortmöglichkeiten zusammengefasst.



Ergebnis zur Frage: **„Ich kann an notwendigen Fortbildungen teilnehmen“**

1.8.3 Personalentwicklung

2014 wurden konzeptionelle Schritte zur Personalentwicklung eingeleitet. Als notwendiges Resultat des Personalentwicklungskonzeptes für das Landratsamt Neu-Ulm wurde festgelegt: Personal so weiterzuentwickeln, dass das oberste Ziel, eine ordnungsgemäße, stetige Aufgabenerfüllung auch bei sich ändernden Anforderungen (zunehmende Digitalisierung, demographischer Wandel….) dauerhaft, bei möglichst hoher Mitarbeiterzufriedenheit, erreicht wird. Aus diesem Ansatz heraus wurden Leitlinien zur Führung entwickelt und darauf aufbauend ein Führungskräftefortbildungskonzept erarbeitet. Die erste Seminarreihe dazu ist gestartet und wird bis im Sommer 2021 abgeschlossen sein.
Weiter wurde ein Ausbildungskonzept erstellt, das ab 2019 gültig sein wird. Vorgezogen aus diesem Konzept wurde bereits eine Schulung der Ausbildungsbeauftragten durchgeführt.
Aktuell läuft ein Projekt zur Erarbeitung eines Konzeptes zur Förderung von Nachwuchsführungskräften, das im Laufe des Jahres 2019 fertiggestellt werden wird.
Eine Überarbeitung und Aktualisierung des Gesamtkonzepts zur Personalentwicklung ist für 2019 vorgesehen.

2. Aufgaben der Gleichstellungsstelle

Die Aufgaben der Gleichstellungsstelle im Landratsamt Neu-Ulm definieren sich über das Bayerische Gleichstellungsgesetz. Nach Artikel 2 fördern wir aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

2.1 Interne und Externe Maßnahmen im Überblick

Interne Maßnahmen	Externe Maßnahmen
• Beratungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. familienfreundliche Arbeitszeitmodelle etc.) • Mitarbeit an gleichstellungsrelevanten Dienstvereinbarungen z.B. Modellprojekt Telearbeitszeit • Teilnahme an Monatsgesprächen in Abstimmung mit dem Personalrat • Regelmäßige Organisation eines Beurlaubtentreffs • Teilnahme an Sitzungen der betrieblichen Kommission über die Zahlung von Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD (VKA) • Teilnahme als beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss • Organisation interner Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gleichstellungsrelevanten Themen • Dokumentation der Gleichstellungsarbeit bei der Leistelle Gleichstellung im bayerischen STMAS	• Boys` day/ Girls` day • Equal Pay Day • Runder Tisch Häusliche Gewalt • Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen (Fahnenaktion und/oder Presseartikel; Ausstellungen) • Organisation von Ausstellungen und Fachvorträgen zu gleichstellungs- und genderrelevanten Themen • Präventionsarbeit und Informationsarbeit zum Thema Gewaltschutz (z.B. Stalking, Prostitutionsgesetz, Frühehen, Zwangsverheiratung) • Aufbau von regionalen Netzwerken (z.B. runder Tisch „Häusliche Gewalt, internationales Frauennetzwerk, etc.) • Regelmäßige Dienstbesprechungen mit den schwäbischen und bayerischen Gleichstellungsbeauftragten • Erstellung von Informationsmaterialien und Broschüren • Einstiegs- und Verweisberatung zum Thema beruflicher Wiedereinstieg • Erstanlaufstelle mit Verweisberatung für Frauen und Männer, die von häuslicher oder sexueller Gewalt betroffen sind

Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle im Landratsamt Neu-Ulm hat zahlreiche Veranstaltungen organisiert, um auf unterschiedliche Themen im Bereich Gleichstellung aufmerksam zu machen sowie Interessierte für Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren. Im Folgenden werden einige dieser Veranstaltungen als Beispiele herausgegriffen und näher beschrieben.

Interne Maßnahmen

Inhouse-Seminar

Organisation und Umsetzung von Inhouse-Seminaren im Landratsamt zu bestimmten Themen.

Seminar im Landratsamt Neu-Ulm

Beurlaubtentreff

Um den Austausch mit den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern und diese über aktuelle Entwicklungen im Landratsamt auf dem Laufenden zu halten, finden regelmäßig sogenannte Beurlaubtentreffs statt. Hierfür entwickelt die Gleichstellungsstelle zudem ein Rahmenprogramm wie zum Beispiel der Besuch des Bayerischen Bienenmuseums in Illertissen und der Besuch des Zoos in Ulm.

Gemeinsamer Zoobesuch des Beurlaubtentreffs

Externe Maßnahmen

Equal Pay Day

Mit der Teilnahme am sogenannten Equal Pay Day möchte die Gleichstellungsstelle auf die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen aufmerksam machen und setzt sich damit für gerechte Entlohnung ein. Die Gleichstellungsbeauftragten im Landratsamt Neu-Ulm organisieren diesen Aktionstag mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ulm, dem BPW-Club Ulm/Neu-Ulm (business and professional women) sowie verschiedenen regionalen Frauengruppen.

Machen auf gerechte Entlohnung aufmerksam. Aktion am Equal Pay Day auf dem Petrusplatz in Neu-Ulm

Boys` Day

Am Boys` Day haben Jungen die Möglichkeit, in Berufe jenseits von Rollenklischees reinzuschnuppern. Zum Boys` Day 2015 waren zum Beispiel Schüler der Inge-Aicher-Scholl-Realschule aus Pfuhl für ein eintägiges Praktikum zu Gast im Landratsamt. Hier lernten sie Berufe in der Verwaltung und im Sozialwesen kennen.

Landrat Freudenberger begrüßt die Schüler zum Boys` Day in seinem Büro

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Zum internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen beteiligt sich das Landratsamt jährlich mit einer Fahnenaktion. So werden die Fahnen von „Terre des Femmes“ mit dem Schriftzug „Nein zu Gewalt an Frauen“ vor dem Landratsamt aufgezogen und in Pressemitteilungen auf die Aktion aufmerksam gemacht.

Die Gleichstellungsbeauftragten Mirjam Keita-Schlosser (links) und Diana Schnalzger vor den Fahnen „Nein zu Gewalt“ an Frauen vor dem Landratsamt

Interne und Externe Maßnahmen im Überblick

Treffen der Gleichstellungsstellen

Ein Austausch über aktuelle Gleichstellungsthemen findet bei den regelmäßigen Treffen der schwäbischen Gleichstellungsbeauftragten statt. 2018 waren die Vertreterinnen im Landratsamt Neu-Ulm zu Gast. Außerdem wurde das Projekt „Hippy“ vorgestellt. Dieses soll dabei helfen, ein Türöffner in Familien mit Migrationshintergrund zu sein. Ebenfalls in der Diskussion standen die Kommunalwahl 2020 und die Frage, wie man mehr Frauen für ein politisches Mandat motivieren kann.

Gruppenfoto der Vertreterinnen der schwäbischen Gleichstellungsstellen mit stellvertretenden Landrat Roland Bürzle (2. v. rechts)

Mimosen statt Rosen – Internationaler Frauentag

Zum Internationalen Frauentag am 8. März 2017 machte die Gleichstellungsstelle mit einer italienischen Tradition bekannt. So werden in Italien zum Weltfrauentag Mimosen verschenkt. Diese bekamen die Besucherinnen und Besucher im Rahmen eines Filmnachmittags.

Überraschten mit Blumensträußchen (von links): Mirjam Keita-Schlosser, Almira Shegaj (Mitarbeiterin des Stadtteilbüro Vorfeld) und Ingrid Vahl

Ausstellung: Frauenrechtlerinnen im Iran

Eine Ausstellung von Amnesty International mit dem Titel „Noch schlägt das Herz des Iran – Geschichten von Frauenrechtlerinnen“, die 2017 im Foyer des Landratsamtes in Neu-Ulm gezeigt wurde, stellte 19 Frauenrechtlerinnen des Iran vor. Viele wurden wegen ihres Engagements ins Gefängnis geworfen und einige ins Exil vertrieben, aber sie engagieren sich weiter für Frauenrechte in ihrem Heimatland.

Interessierte Besucherinnen und Besucher der Ausstellung im Foyer des Landratsamts

Weiterführung Runder Tisch gegen häusliche Gewalt

Weiterführung des seit 2002 eingefünhrten Runden Tisch gegen häusliche Gewalt im Sitzungssaal des Landratsamtes mit duchschnittlich 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Frauennotruf, Frauenhaus, Jugendamt, sozialen Organisationen, Polizei und Justiz.

Ausstellung des AWO-Frauenhauses

Auf zahlreiche Schicksale machte eine Ausstellung des AWO-Frauenhauses aufmerksam, die mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle im Landratsamt Neu-Ulm anlässlich des „Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen“ (25. November 2017) gezeigt wurde. Bewohnerinnen des Frauenhauses und ihre Kinder hatten zum Beispiel in Skulpturen und Bildern festgehalten wie sie sich innerlich fühlen. Entstanden waren die Exponate bei einer kunstpädagogischen und -therapeutschen Arbeit im Frauenhaus.

Handelnde am Hände-Baum (von links): Ingrid Vahl (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Neu-Ulm), Friederike Draesner (AWO-Ortsvorsitzende Neu-Ulm), Klaus Guhl (stellvertretender AWO-Ortsvorsitzender Neu-Ulm)

Ausstellung Heroes

Jeder kann ein Held sein: Das vermittelte die Wanderausstellung Heroes, die anlässlich des Weltfrauentages am 8. März 2018 in der Stadtbücherei Neu-Ulm gezeigt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte im Landratsamt Neu-Ulm hatte die Wanderausstellung in den Landkreis geholt. Kooperationspartner waren die Stadt Neu-Ulm, die Stadtbücherei Neu-Ulm, das Stadtteilbüro Vorfeld, die Frauenrechtsorganisation „Terre des Femmes“ und der Heroes-Trägerverein in Berlin.

Themen wie Zwangsverheiratung, Ehrenmorde und religiöser Fundamentalismus treten auch in unserer westlichen Kultur zunehmend auf. Die Ausstellung „Heroes“ regt zu kritischem Denken an und zeigt Wege auf, wie man aus den einschränkenden, ausgrenzenden und gewalttätigen Aspekten in der eigenen Kultur ausbrechen kann, ohne deshalb das Ansehen in der Familie und der Herkunftskultur zu verlieren. „Heroes“ zeigte in diesem Zusammenhang echte Vorbilder, an denen man sich orientieren kann.

Zeigte echte Vorbilder auf: Die Ausstellung Heroes in der Stadtbücherei

Ausblick

Als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst will das Landratsamt auch gegenüber anderen Unternehmen im Landkreis mit einer gewissen Vorbildfunktion vorangehen und wichtige Veränderungsprozesse im Hinblick auf die Neuausrichtung der Verwaltung auf den Weg bringen. Es gilt, veraltete Verwaltungsstrukturen „über Bord“ zu werfen und neue mitarbeiterfreundliche und gleichzeitig serviceorientierte Verwaltungskonzepte zu entwickeln, die die Verwaltung in ein modernes und innovatives Dienstleistungsunternehmen verwandeln. Nur so wird es der Verwaltung in Zukunft gelingen, trotz des weiter zunehmenden Fachkräftemangels, weiterhin ein attraktiver und zugleich verlässlicher Dienstgeber für junge Frauen und Männer in der Region zu sein. Unter dem Begriff „Verwaltungsentwicklung“ entstanden 2017 verschiedene Projektgruppen im Bereich Organisation, Personal und Digitalisierung, die zu unterschiedlichen Themen (z.B. Familienfreundlichkeit, Beteiligung der Mitarbeiter, Gesundheitsmanagement, etc.) Konzepte ausarbeiten, die den Beschäftigten viele Vorteile bieten werden.