

## **Berichtsvorlage**

zur Behandlung im: **Gemeinderat**

zur Kenntnis im: **Verwaltungsausschuss**

---

**Betreff: Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan)**

Bezug: Vorlage 525/2006

Anlagen: 3 Bezeichnung: Dienstvereinbarung; Erstmalige Entwicklung von Zielvorgaben; Bestandsaufnahme, Veränderung und Zielerreichung

---

### **Zusammenfassung:**

Vor dem Hintergrund des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württembergs (Chancengleichheitsgesetz) wurde es notwendig, den Frauenförderplan der Stadtverwaltung Tübingen zu überarbeiten. In diesem Kontext wurde zugleich eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme der Personalstruktur 2003 erhoben. Man kann davon ausgehen, dass sich das hier dargestellte Geschlechterverhältnis in der Beschäftigtenstruktur nicht maßgeblich verändert hat. Der vorliegende Chancengleichheitsplan wurde in mehreren internen Abstimmungsprozessen entwickelt. Nach Abschluss der Verhandlungen zwischen der Universitätsstadt Tübingen mit dem Personalrat liegt nun die Dienstvereinbarung zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan) vor.

### **Ziel:**

Die Dienstvereinbarung zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zielt auf die Förderung der Gleichstellung im Hinblick auf die besondere Bedeutung der Rechte für Frauen. Der Gleichstellungsgrundsatz ist eine vorrangige Aufgabe der Stadtverwaltung und soll mit Leben erfüllt werden, um zu einer nachhaltigen Verbesserung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu führen. Die Dienstvereinbarung formuliert Maßnahmen, die aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen sollen.

## **Begründung:**

### 1. Anlass / Problemstellung

#### 1.1

Die alte Dienstvereinbarung Frauenförderplan vom 22.08.1991 läuft am 31.12.2007 aus. Das Land Baden-Württemberg hat am 05.10.2005 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz-Chancengesetz) beschlossen, welches zum 11.10.2005 in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz gilt für die Gemeinden und Landkreise nicht direkt, weshalb die Stadtverwaltung dieses Gesetz ihrerseits zum Anlass nimmt, im Wege einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat den verfassungsmäßigen Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG mit ihren Möglichkeiten zu verwirklichen. In § 23 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg wird die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch als kommunale Aufgabe definiert. Die Gemeinden und Landkreise haben danach durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet werden. Der Erfüllung dieser Aufgabe dient die zur Beschlussfassung vorgelegte Dienstvereinbarung.

#### 1.2

Mit Antrag vom 30.06.2006 hat die Fraktion AL/Grüne (Vorlage 525/2006) die Verwaltung aufgefordert, zu berichten, welche Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen eines Chancengleichheitsplan umgesetzt werden sollen.

### 2. Sachstand

#### 2.1 Beschreibung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschreibung und Analyse der Beschäftigtenstruktur der Universitätsstadt Tübingen erfolgt auf Grundlage der 2003 erhobenen Daten mit dem Stichtag 13.11.2003. Zu diesem Zeitpunkt galt noch der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G), der noch zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen differenzierte. Zwischenzeitlich gab es keine wesentlichen Veränderungen im gesamten Personalkorpus. Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) hat zur Vereinheitlichung der Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter/innen) geführt und differenziert zukünftig zwischen Entgeltgruppen. Der Vorzug des Datenbestandes aus dem Jahre Ende 2003 liegt in der Möglichkeit einer geschlechtsspezifischen Differenzierung der Arbeitsbereiche und den möglichen Auswirkungen von Maßnahmen.

In dieser Datenerhebung wurden Stunden- und Honorarkräfte, Beschäftigte nach dem BSHG, Beschäftigte mit pauschalen Festgehältern und Fremdbeschäftigte nicht erfasst.

Beschäftigtenstruktur insgesamt:

Im November 2003 arbeiten insgesamt 1395 Beschäftigte bei der Universitätsstadt Tübingen. Mit 931 Mitarbeiterinnen und 464 Mitarbeitern liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl mit 66,74% deutlich über dem der männlichen Beschäftigten von 33,26%.

Als Beamte sind 51 Frauen und 93 Männer beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 35,42% und einem Männeranteil von 64,58%. Hingegen sind 724 Frauen und 189 Männer bei der Universitätsstadt Tübingen angestellt. Somit beträgt der Frauenanteil in der Gruppe der Angestellten 79,30%, der Männeranteil 20,70%. In der Statusgruppe der Arbeiter liegt der Frauenanteil mit 156 Arbeiterinnen bei 46,15%, der Männeranteil mit 182 Arbeitern bei 53,85%.

Von den 1395 Gesamtbeschäftigten sind 800 in Vollzeit und 595 in Teilzeit beschäftigt. Von den 800 Vollzeitbeschäftigten sind 389 weiblich und 411 männlich. Damit liegt der Frauenanteil mit 48,63% unter dem Männeranteil von 51,38%.

Demgegenüber wird Teilzeitarbeit fast ausschließlich von Frauen ausgeübt. Im Jahr 2003 sind von den insgesamt 595 Teilzeitbeschäftigten 542 weiblich und 53 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 91,09% und einem Männeranteil von 8,91%.

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht die Beschäftigtenstruktur und die Verteilung der Teilzeitarbeit in den einzelnen Statusgruppen: 24 Beamtinnen und zwei Beamte, 373 weibliche und 32 männliche Angestellte, 145 Arbeiterinnen und 19 Arbeiter sind in Teilzeit beschäftigt.

<b>Dienst- und Beschäftigungsverhältnis</b>	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
Beamtinnen/Beamte	144	51	93	35,42%	64,58%
Angestellte	913	724	189	79,30%	20,70%
Arbeiterinnen/Arbeiter	338	156	182	46,15%	53,85%
Summe	1 395	931	464	66,74%	33,26%
<b>Davon Teilzeitbeschäftigte</b>					
Beamtinnen/Beamte	26	24	2	92,31%	7,69%
Angestellte	405	373	32	92,10%	7,90%
Arbeiterinnen/Arbeiter	164	145	19	88,41%	11,59%
Summe	595	542	53	91,09%	8,91%

Tabelle 1: Beschäftigte der Stadtverwaltung

## 2.1.1 Die Beschäftigtengruppen im Einzelnen

### 2.1.1.1 Beamtinnen und Beamte

Die nachfolgende Tabelle 2 veranschaulicht die Verteilung von Frauen und Männern nach Laufbahnen. Von den insgesamt 51 Beamtinnen arbeiten 18 im mittleren, 28 im gehobenen und zwei im höheren Dienst. Des weiteren sind 2 Frauen im Jahr 2003 Beamtinnen auf Zeit (Bürgermeisterinnen) und eine Beamtin als Ortsvorsteherin mit Sondervergütung. Von den 93 männlichen Beamten sind im mittleren Dienst 30, im gehobenen Dienst 34 und im höheren Dienst 20 Männer beschäftigt. Weiterhin sind 2 Männer Beamte auf Zeit (Bürgermeister)

und 7 Ortsvorsteher in Sondervergütung. Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil 37,50% und der Männeranteil 62,50%. Der Frauenanteil im gehobenen Dienst liegt bei 45,16%, der Männeranteil bei 54,84%. Während im gehobenen Dienst der Anteil von Frauen und Männern als nahezu ausgeglichen bezeichnet werden kann, beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst 9,09% gegenüber einem Männeranteil von 90,91%.

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	144	51	93	35,42%	64,58%
Darunter Bürgermeister/in	4	2	2	50,00%	50,00%
Darunter höherer Dienst	22	2	20	9,09%	90,91%
darunter gehobener Dienst	62	28	34	45,16%	54,84%
Darunter mittlerer Dienst	48	18	30	37,50%	62,50%
Darunter einfacher Dienst	0	0	0	0,00%	0,00%
Ortsvorsteher/in SONDV	8	1	7	12,50%	87,50%

Tabelle 2: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahnen

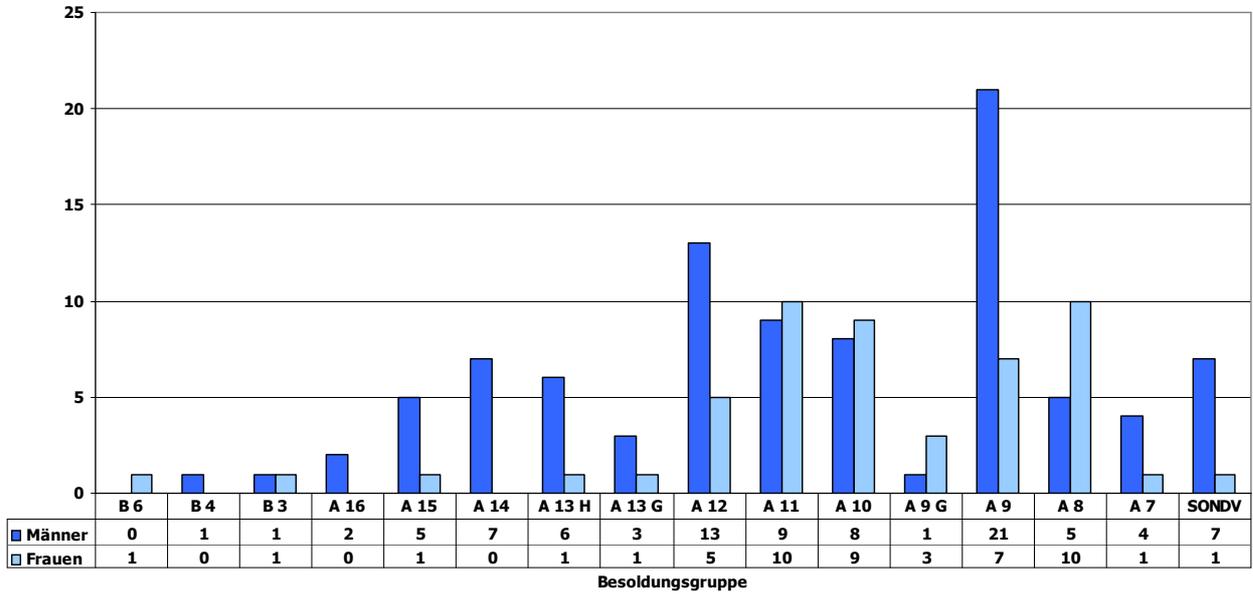
Wie aus der grafischen Darstellung 1 zu Tabelle 2 zu erkennen ist, verteilen sich Frauen und Männern unterschiedlich auf die einzelnen Laufbahnen und sind auch mit unterschiedlichen Anteilen in den einzelnen Besoldungsgruppen vertreten. Auffällig im mittleren Dienst ist, dass in der höchsten Besoldungsgruppe A9, 7 Frauen gegenüber 21 Männern eingruppiert sind. Der Frauenanteil in dieser höchsten Besoldungsgruppe beträgt 25% und der Männeranteil 75%.

Im gehobenen Dienst nähert sich der Anteil der Frauen insgesamt dem der Männer an. Die Betrachtung nach Besoldungsgruppen zeigt jedoch, dass der Frauenanteil in den oberen Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes unter den Männeranteil sinkt. So sind in Besoldungsgruppe A12 5 Frauen und 13 Männer eingruppiert. Das entspricht einem Frauenanteil von 27,78% und einem Männeranteil von 72,22%. In der höchsten Besoldungsgruppe des gehobenen Dienstes schließlich sinkt der Frauenanteil auf 25%, der Männeranteil steigt auf 75%.

Grafik 2 zu Tabelle 2 zeigt die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung bei den Beamtinnen und Beamten. Insgesamt sind 24 Beamtinnen und 2 Beamte in Teilzeit beschäftigt. Im mittleren Dienst arbeiten 11 Beamtinnen, im gehobenen Dienst 13 Beamtinnen Teilzeit. Auffällig ist, dass im gehobenen Dienst die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen in der untersten Besoldungsgruppe stark absinkt und nach einem erneuten Anstieg in Besoldungsgruppe A10 dann kontinuierlich abnimmt. In der höchsten Besoldungsgruppe des gehobenen Dienstes arbeitet keine Frau mehr Teilzeit. Je ein Mann im gehobenen und ein Mann im höheren Dienst arbeiten Teilzeit.

Anzahl Personen

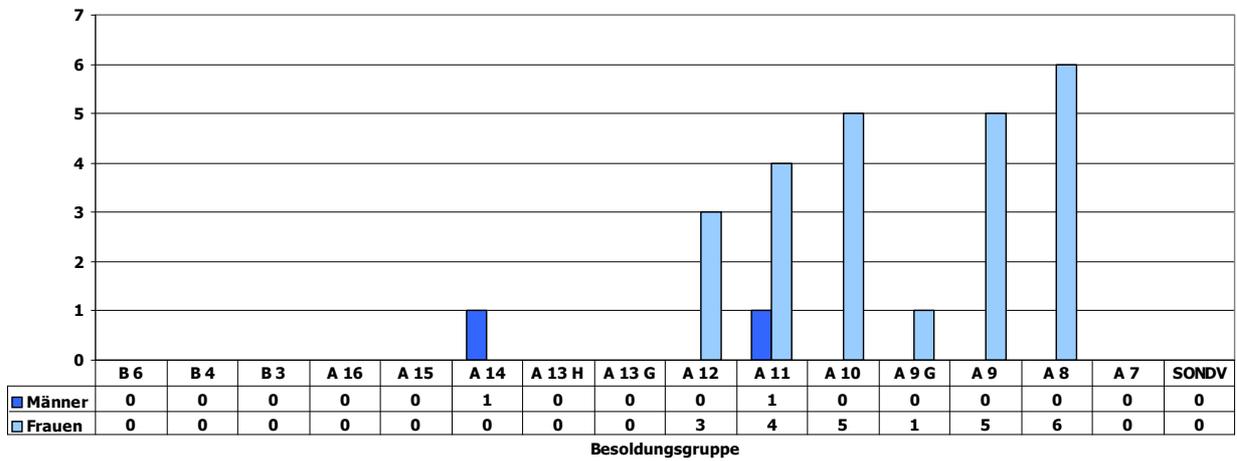
**Beschäftigungsverhältnis von Beamtinnen und Beamte**



Grafische Darstellung 1 zu Tabelle 2: Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen

Anzahl Personen

**davon Teilzeitbeschäftigung bei Beamtinnen und Beamten**



Grafische Darstellung 2 zu Tabelle 2: Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten

### 2.1.1.2 Angestellte

Von allen 931 weiblichen Beschäftigten der Universitätsstadt Tübingen sind 724 Frauen Angestellte. Von den 464 männlichen Beschäftigten sind 189 Männer Angestellte. Damit arbeiten 77,77% der weiblichen Beschäftigten und 40,73% der männlichen Beschäftigten als Angestellte.

Wie sich die 724 weiblichen und 189 männlichen Angestellten auf die einzelnen Eingruppierungen verteilen, wird durch Tabelle 4 veranschaulicht. Im einfachen Dienst arbeiten eine Frau und ein Mann. Im mittleren Dienst sind 606 Frauen und 112 Männer angestellt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 84,4% und einem Männeranteil von 15,60% im mittleren Dienst. Im gehobenen Dienst arbeiten 113 Frauen und 72 Männer. Der Frauenanteil liegt hier bei 61,08% und der Männeranteil bei 38,92%. Im höheren Dienst sind Männer und Frauen mit vier weiblichen und vier männlichen Angestellten paritätisch vertreten.

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
<b>Angestellte</b>	913	724	189	79,30%	20,70%
darunter höherer Dienst	8	4	4	50,00%	50,00%
darunter gehobener Dienst	185	113	72	61,08%	38,92%
darunter mittlerer Dienst	718	606	112	84,40%	15,60%
darunter einfacher Dienst	2	1	1	50,00%	50,00%

Tabelle 3: Weibliche und männliche Angestellte nach Eingruppierung

Betrachtet man allerdings nicht die absoluten Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern, sondern vergleicht, in welchen Eingruppierungen die weiblichen und männlichen Angestellten zu welchen Anteilen repräsentiert sind, so zeigen sich wie in Tabelle 4 dargestellt Unterschiede. Von den insgesamt 189 männlichen Angestellten arbeiten 59,26% im mittleren, 38,10% im gehobenen und 2,11% im höheren Dienst. Demgegenüber arbeiten von den insgesamt 724 weiblichen Angestellten 83,70% im mittleren, 15,61% im gehobenem und 0,55% im höheren Dienst.

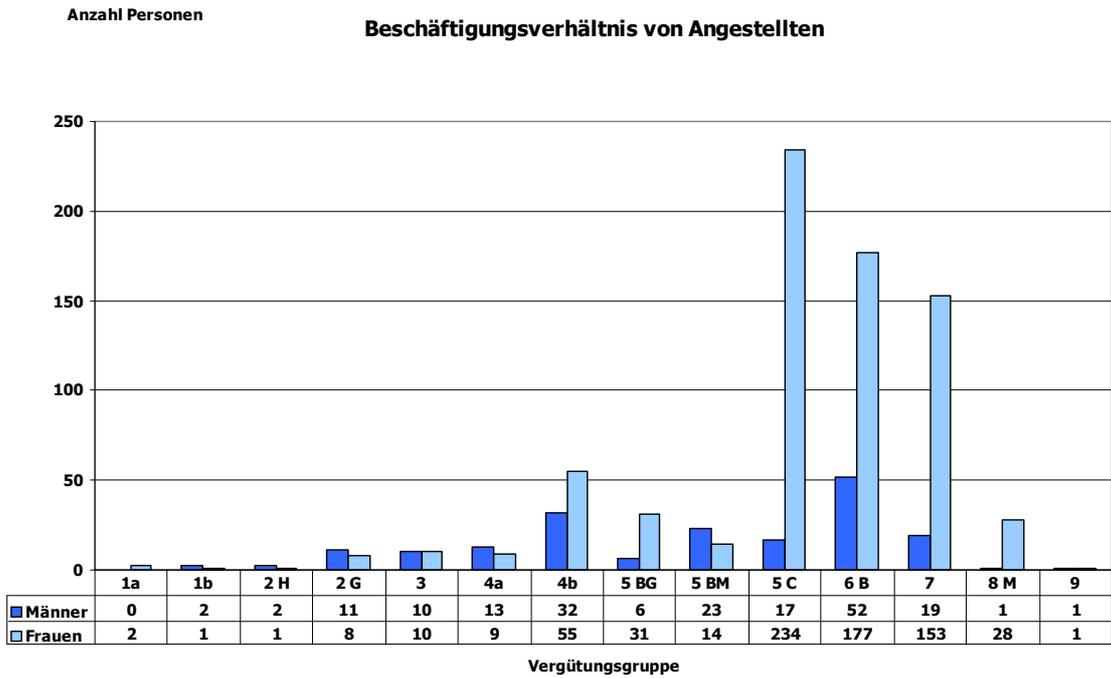
	Frauen	Verteilung	Männer	Verteilung
<b>Angestellte</b>	724	100,00%	189	100,00%
darunter höherer Dienst	4	0,55%	4	2,11%
darunter gehobener Dienst	113	15,61%	72	38,10%
darunter mittlerer Dienst	606	83,70%	112	59,26%
darunter einfacher Dienst	1	0,14%	1	0,53%

Tabelle 4: Eingruppierung nach Geschlecht

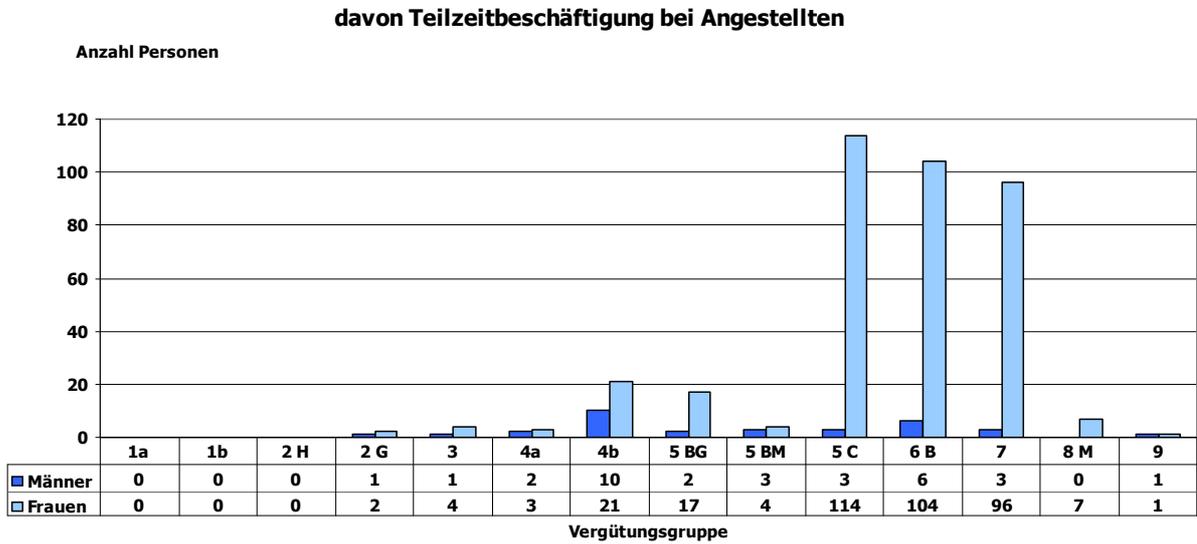
Die Vergütungsstruktur nach BAT wird aus der grafischen Darstellung 1 zu Tabelle 3 ersichtlich. Der Frauenanteil steigt im mittleren Dienst mit den Vergütungsgruppen stetig an. In der oberen Vergütungsgruppe 5C des mittleren Dienstes ist er dann mit 234 Frauen am höchsten. Hingegen finden sich in dieser Vergütungsgruppe 17 Männer. In der höchsten Vergütungsgruppe des mittleren Dienstes sinkt die Anzahl der weiblichen Angestellten dann stark ab, während die Zahl der männlichen Angestellten wieder leicht ansteigt: hier stehen 14 weibliche Angestellte 23 männlichen Angestellten gegenüber. Die Analyse des gehobenen Dienstes nach einzelnen Vergütungsgruppen zeigt, dass die Anzahl der Frauen in den beiden unteren Vergütungsgruppen über der der Männer liegt. In den oberen Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes kann der Frauen- und Männeranteil als nahezu ausgeglichen bezeichnet werden, mit leichter Unterrepräsentanz von Frauen in Vergütungsgruppe 4a und in der Vergütungsgruppe 2G.

Die Verteilung von Teilzeitarbeit bei den Angestellten in den einzelnen Vergütungsgruppen ist der grafischen Darstellung 2 zu Tabelle 3 zu entnehmen. Insgesamt arbeiten 337 Frauen, das sind 51,52% aller weiblichen Angestellten und 32, das sind 16,93% aller männlichen Angestellten, in Teilzeit. Im einfachen Dienst arbeiten sowohl die weiblich als auch der männliche Angestellte in Teilzeit. Im mittleren Dienst sind 325 Frauen und 15 Männer in Teilzeit angestellt. Im gehobenen Dienst sind 47 Frauen und 16 Männer in Teilzeit angestellt.

Spiegelbildlich zum Anstieg der Anzahl weiblicher Beschäftigter im mittleren Dienst wächst die Zahl der Frauen in Teilzeitbeschäftigung des mittleren Dienstes. Am höchsten ist die Zahl der Teilzeit arbeitenden Frauen in der oberen Vergütungsgruppe 5C des mittleren Dienstes. Von den 234 hier eingruppierten weiblichen Beschäftigten arbeitet mit 114 Frauen fast die Hälfte in Teilzeit. Mit dem Absinken der Anzahl der Frauen in der höchsten Vergütungsgruppe des mittleren Dienstes sinkt auch die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen stark ab: in der höchsten Vergütungsgruppe arbeiten 4 von 14 Frauen in Teilzeit. Im gehobenen Dienst steigt die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten dann in den unteren Vergütungsgruppen wieder an. Hier ist auch die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Männer im Vergleich zu allen anderen Vergütungsgruppen am höchsten. In den oberen Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes sinkt sowohl die Zahl der weiblichen als auch der männlichen Teilzeitbeschäftigten.



Grafische Darstellung 1 zu Tabelle 3: Angestellte nach Vergütungsgruppen



Grafische Darstellung 2 zu Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigung von Angestellten

### 2.1.1.3 Arbeiterinnen und Arbeiter

Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern beträgt der Frauenanteil mit 156 Arbeiterinnen 46,15%, der Männeranteil mit 182 Arbeitern 53,85%. Tabelle 5 gibt Aufschluss über das Beschäftigungsverhältnis der Arbeiterinnen und Arbeiter. 134 Arbeiterinnen und 30 Arbeiter arbeiten im mittleren Dienst. Der Frauenanteil beträgt hier 81,71% und der Männeranteil 18,29%. 9 Frauen und 91 Männer sind im gehobenen Dienst beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 9% gegenüber einem Männeranteil von 91% im gehobenen Dienst. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil mit 4 Frauen bei 7,14% und der Männeranteil mit 52 Männern bei 92,86%.

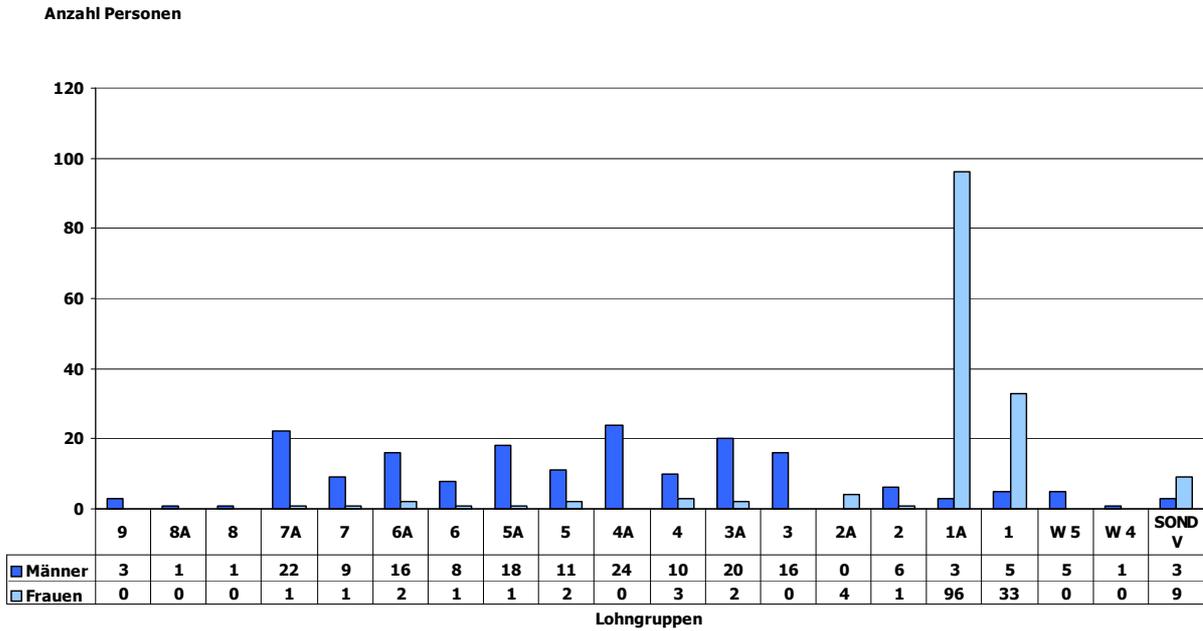
Die gesonderte Betrachtung der Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Lohngruppen in der grafischen Darstellung 1 zu Tabelle 5 ergibt, dass mit 129 Frauen der Großteil der Arbeiterinnen nach den niedrigsten Lohngruppen 1 und 1A des mittleren Dienstes entlohnt wird. Dies sind fast 86% aller Arbeiterinnen. Der hohe Frauenanteil ist dadurch zu erklären, dass diese Frauen als Reinigungskräfte beschäftigt sind. Demgegenüber finden sich 8 Männer in den beiden niedrigsten Lohngruppen. Das entspricht einem Anteil von ca. 4% aller Arbeiter. Der Männeranteil ändert sich in den Lohngruppen des gehobenen und höheren Dienstes: 78,57% aller männlichen Arbeiter sind inklusive und ab Lohngruppe 3 in den aufsteigenden Lohngruppen repräsentiert. Im gehobenen Dienst entlohnt nach Lohngruppe 3/4A werden z.B. Arbeiter in der Kolonne im Bereich Grünunterhaltung. Beispiele für Berufe im Lohngruppenbereich 5 bis 7a sind Facharbeiter mit hochwertigen Arbeiten, Fahrer der Müllabfuhr und Bauaufseher.

Grafik 2 zu Tabelle 5 ist die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung zu entnehmen. Von den 156 Arbeiterinnen arbeiten 9 Frauen in Vollzeit und 145 in Teilzeit. 131 weibliche Teilzeitkräfte arbeiten im mittleren und fünf im gehobenen Dienst. Dem entgegengesetzt ist die Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den Arbeitern. Von den 182 Männern arbeiten 163 in Vollzeit und 19 in Teilzeit. Von den 19 männlichen Teilzeitkräften arbeiten 11 im mittleren Dienst, 3 im gehobenen und 4 im höheren Dienst. Die Differenzierung nach einzelnen Lohngruppen ergibt, dass mit 126 teilzeitbeschäftigten Frauen bis auf 3 Arbeiterinnen alle weiblichen Reinigungskräfte in Teilzeit arbeiten. Weitere 9 Frauen arbeiten in Sondervergütung Teilzeit.

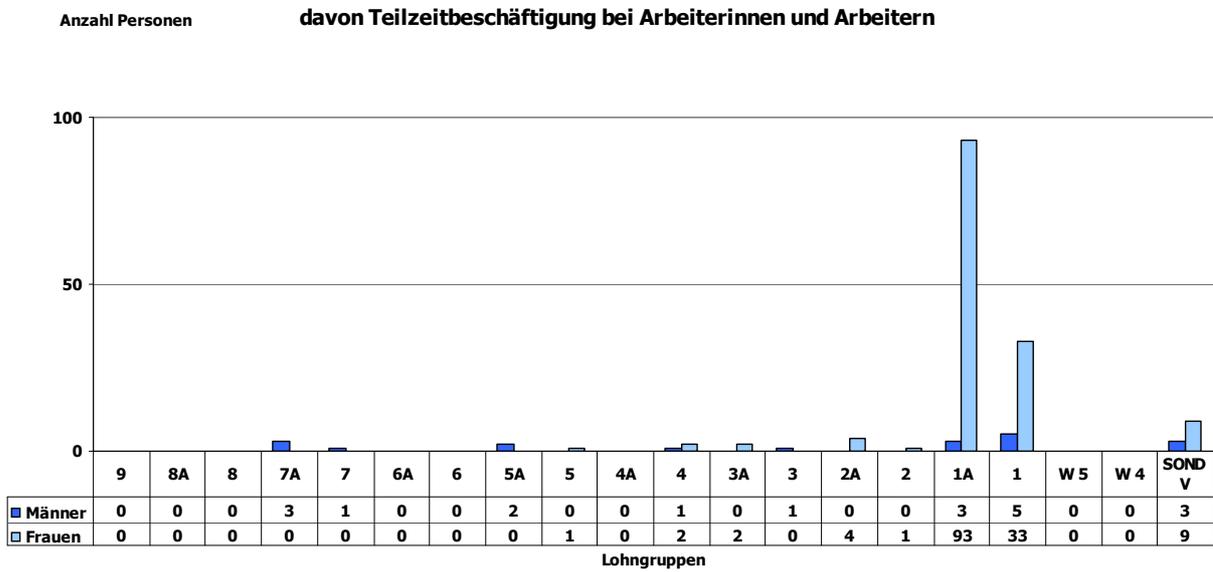
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
<b>Arbeiterinnen und Arbeiter</b>	338	156	182	46,15%	53,85%
darunter höherer Dienst	56	4	52	7,14%	92,86%
darunter gehobener Dienst	100	9	91	9,00%	91,00%
darunter mittlerer Dienst	164	134	30	81,71%	18,29%
darunter Waldarbeiter	6	0	6	0,00%	100,00%
darunter SONDV	12	9	3	75,00%	25,00%

Tabelle 5: Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen

**Beschäftigungsverhältnis bei Arbeiterinnen und Arbeiter**



Grafische Darstellung 1 zu Tabelle 5: Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen



Grafische Darstellung 2 zu Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigung von Arbeiterinnen und Arbeitern

#### 2.1.1.4 Auszubildende im Jahr 2003 (Stichtag 01.09.2003)

Die Tabellen 6 und 7 geben Auskunft über die Auszubildenden nach Tätigkeitsbereichen im Bereich der Verwaltung und Erziehung. Von den 23 Auszubildenden in der Verwaltung sind 16 Auszubildende weiblich und 7 männlich. Damit sind mehr als zwei Drittel aller Auszubildenden Frauen und ein Drittel Männer. Eine Frau und ein Mann sind Auszubildende im gehobenen Dienst.

Die Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche in Tabelle 6 verdeutlicht die Unterschiede von Frauen und Männern in der Berufswahl. Der Frauenanteil bei den Verwaltungsangestellten beträgt 91,67% gegenüber einem Männeranteil von 8,33%. In absoluten Zahlen ausgedrückt, werden 11 Frauen zur Verwaltungsfachangestellten und 1 Mann zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Im Bereich der Informationsdienste werden vier Frauen und ein Mann ausgebildet. Dies entspricht einem Frauenanteil von 80,00% und einem Männeranteil von 20,00%. 2 Männer machen eine Ausbildung zum Vermessungstechniker und 2 Männer als Fachkraft für Abwassertechnik. Keine Frau macht im technischen Tätigkeitsbereich eine Ausbildung.

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
<b>Auszubildende</b>	23	16	7	69,57%	30,43%
Gehobener Dienst	2	1	1	50,00%	50,00%
Verwaltungsfachangestellte	12	11	1	91,67%	8,33%
Fachangestellte für Informationsdienste	5	4	1	80,00%	20,00%
Vermessungstechniker/in	2	0	2	0,00%	100,00%
Fachkraft für Abwassertechnik	2	0	2	0,00%	100,00%

Tabelle 6: Auszubildende nach Tätigkeitsbereichen in der Verwaltung

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
<b>Anerkennungspraktikanten</b>	16	16	0	100%	0%
Kinderpfleger/innen	1	1	0	100%	0%
Erzieher/Erzieherinnen	15	15	0	100%	0%

Tabelle 7: Anerkennungspraktikanten im Bereich Erziehung

## 2.2 Analyse und Bewertung

In der Beschäftigtengruppe der Beamten der Universitätsstadt Tübingen sind Frauen insgesamt unterrepräsentiert. Positiv zu bewerten ist, dass der Anteil der Frauen und Männer im gehobenen Dienst nahezu ausgeglichen ist. Dies gilt jedoch nicht für die oberen Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ebenso sind sie im mittleren Dienst unterrepräsentiert. Die Tatsache, dass der Frauenanteil im höheren Dienst - trotz eines Frauenanteils von knapp 45% im gehobenen Dienst – nur knapp 9% beträgt, deutet auf eine mittelbare Diskriminierung von Frauen hin. Nach der EU-Richtlinie 97/80/EG des Rates liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor, "wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt."

Fast 78% der weiblichen Beschäftigten der Universitätsstadt Tübingen arbeiten als Angestellte. Die meisten der weiblichen Angestellten (knapp 84%) arbeiten im mittleren Dienst. Problematisch ist das Absinken des Frauenanteils in der höchsten Vergütungsgruppe des mittleren Dienstes. Positiv zu bewerten ist hingegen die Anzahl der Frauen im höheren Dienst und in den unteren Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes. Erstrebenswert ist im gehobenen Dienst eine Erhöhung des Frauenanteils in den Vergütungsgruppen, in denen Frauen bislang noch unterrepräsentiert sind.

Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern sind Frauen in den höheren Lohngruppen fast nicht vertreten. Bei Stellenausschreibungen sollten Arbeiterinnen besonders angesprochen werden. Der Großteil der Frauen arbeitet als Reinigungskräfte und wird nach den niedrigsten Lohngruppen 1 und 1A entlohnt.

Bei den Auszubildenden der Universitätsstadt Tübingen fällt neben dem hohen Frauenanteil die geschlechtsspezifische Berufswahl auf. Männer und Frauen sollten durch geeignete Maßnahmen zu Bewerbungen für Ausbildungsberufe ermutigt werden, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Veranstaltungen wie der Girls' Day der Universitätsstadt Tübingen sind ein Beispiel für Maßnahmen, die den Zugang von Frauen zu handwerklichen und technischen Berufen fördern.

Insgesamt ist die Betrachtung der Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung wichtig, um die Situation der weiblichen Beschäftigten bewerten zu können. Deutlich wird zunächst, dass von den 464 männlichen Beschäftigten lediglich 52 in Teilzeit arbeiten. Bei der Universitätsstadt Tübingen sind somit fast ausschließlich Frauen in Teilzeit beschäftigt. Bei den Beamtinnen nimmt der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen im gehobenen Dienst ab. Bei den Angestellten arbeitet über die Hälfte aller weiblichen Angestellten Teilzeit, vor allem im mittleren Dienst. Anders verhält es sich mit der Teilzeitarbeit in der höchsten Vergütungsgruppe des mittleren Dienstes, ebenfalls geht die Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den oberen Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes zurück. Bei den Arbeitern zeigt die Betrachtung der Verteilung nach Lohngruppe und Voll- und Teilzeitbeschäftigung, dass bis auf 9 Frauen alle Arbeiterinnen Teilzeit arbeiten und dies überwiegend in den niedrigsten Lohngruppen. Von den männlichen Arbeitern sind lediglich 19 in Teilzeit beschäftigt. Die vollzeitbeschäftigten Arbeiter finden sich vor allem im gehobenen und höheren Dienst.

Neben der grundsätzlich positiv zu bewertenden Wirkung, durch das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen,

veranschaulicht die Analyse der Beschäftigtenstruktur 2003 auch die Probleme von Teilzeitarbeit. Denn Familie und Beruf zu vereinbaren, scheint überwiegend Aufgabe der Frauen zu sein. Durch Teilzeitarbeit kann die bestehende Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern so auch verfestigt werden. Des Weiteren kann Teilzeitarbeit die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern fördern, da durch sie nicht die Existenz gesichert werden kann. Die zu beobachtende Tendenz, dass Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen und in höheren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, zurückgeht, ist kritisch zu bewerten. Es ist darauf hinzuwirken, dass teilzeitbeschäftigte Frauen nicht in ihren beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und bei der Besetzung von höhereingruppierten Positionen benachteiligt werden (Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts). Es ist erstrebenswert, vermehrt Stellen im gehobenen und höheren Dienst und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu teilen. Gleichzeitig ist anzustreben, dass Teilzeitarbeit auch verstärkt von Männern ausgeübt werden kann.

Um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Universitätsstadt Tübingen zu verwirklichen, ist bei den Beamten die Erhöhung des Frauenanteils insgesamt, insbesondere im mittleren und höheren Dienst und in den oberen Besoldungsgruppen der Laufbahnen anzustreben. In der Statusgruppe der Angestellten ist eine Erhöhung des Frauenanteils in der höchsten Vergütungsgruppe des mittleren Dienstes, sowie in den Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, erstrebenswert. Bei den Arbeiterinnen ist die Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen und höheren Dienst und an Vollzeitbeschäftigung zu fördern.

3. Lösungsvarianten

Keine.

4. Vorgehen der Verwaltung

Die in der Anlage beigefügte Dienstvereinbarung zwischen der Stadtverwaltung Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen wird umgesetzt.

5. Finanzielle Auswirkungen

Keine.

6. Anlagen

Anlage 1: Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan)

Anlage 2: Erstmalige Entwicklung von Zielvorgaben

Anlage 3: Bestandsaufnahme, Veränderung und Zielerreichung

## Anlage 1

### **Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan)**

#### Präambel

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 11. Oktober 2005 hat der Landtag des Landes Baden-Württemberg in § 23 dieses Gesetzes die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als kommunale Aufgabe definiert. Danach haben die Gemeinden und die Landkreise durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird. Nach § 24 sollen Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise Chancengleichheitspläne erstellen. Dieser Verpflichtung dient vorliegende Dienstvereinbarung.

Die Universitätsstadt Tübingen verankert damit die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in all ihren Aufgabenbereichen. Die Stadtverwaltung Tübingen wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach innen und außen aktiv auf den Abbau bestehender Nachteile für Frauen und die Gleichstellung von Frauen und Männern hin.

Zielbestimmung des Chancengleichheitsplanes ist es, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und ihre Einstiegs- und Aufstiegschancen zu verbessern. Der Frauenanteil soll in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, erhöht werden. Analog zum Bundesgleichstellungsgesetz (§ 4 Abs. 3 und 6) sind Frauen dann unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil in einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen, Fachrichtungen und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben jeweils unter 50% liegt. Entsprechend sollen diese Bestimmungen für den vorliegenden Chancengleichheitsplan für die Entgeltgruppen und Entgeltstufen nach dem neuen TVöD gelten. Die Universitätsstadt Tübingen setzt sich das Ziel, die Rahmenbedingungen weiter auszubauen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

#### § 1 Geltungsbereich und Zuständigkeit

(1) Der Chancengleichheitsplan gilt für die Stadtverwaltung Tübingen, die Entsorgungsbetriebe (EBT) und die Stadtbaubetriebe (SBT).

(2) Die Umsetzung und Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ist Aufgabe aller Beschäftigten der Universitätsstadt Tübingen. Besondere Verpflichtung für die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frau und Mann haben die Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

## § 2 Festlegung von Zielen und Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit

(1) Die Organisationseinheiten entsprechend dem Verwaltungsgliederungsplans (im Folgenden Organisationseinheiten genannt) sind verpflichtet, verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, für den Zeitraum von drei Jahren zu erstellen. Des Weiteren sind von den Organisationseinheiten für ihren Zuständigkeitsbereich spezifische Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele zu entwickeln.

(2) Der Stand der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen wird im Jahr 2010 überprüft. Hierzu sind von den Fachbereichen und Ämtern entsprechende Berichte vorzulegen.

## § 3 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Entwicklung von Zielen und Maßnahmen

(1) Die Aufnahme von Daten für die geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt durch den Fachbereich „Interne Dienste“ für die Gesamtverwaltung. Der Fachbereich „Interne Dienste“ stellt den einzelnen Organisationseinheiten zum 31. März 2008 die Daten mit dem Stichtag 01. Januar 2008 zusammen. In den Folgejahren werden die Daten jährlich bis zum 31. März mit dem Stichtag 01. Januar bereitgestellt.

(2) Die anonymisierten Daten werden jeweils getrennt nach Geschlecht nach folgenden Kriterien erhoben:

- Beschäftigte der Universitätsstadt Tübingen nach Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen, Voll- und Teilzeittätigkeit
- Auszubildende, gegliedert nach Ausbildungsberufen
- Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben entsprechend dem Verwaltungsgliederungsplan
- Beurlaubte Beschäftigte nach den jeweiligen Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen
- Teilnehmende an ämterübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere an Führungsseminaren und Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten

(3) Der Fachbereich „Interne Dienste“ übermittelt die Daten der oder dem Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und den einzelnen Organisationseinheiten. Diese entwickeln innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten Vorschläge für Zielvorgaben und Maßnahmen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann die Organisationseinheiten bei der Erstellung der Zielvorgaben und Maßnahmen unterstützen.

(4) Die Entwicklung messbarer Zielvorgaben basiert auf der Schätzung der im Zeitraum von drei Jahren frei werdenden Stellen (so genannte Fluktuationsabschätzung). Die Anzahl der frei werdenden Stellen wird durch die zu erwartenden Pensionierungen oder Verrentungen von Beschäftigten sowie auf Grundlage der zu erwartenden Anzahl neu entstehender Stellen und möglicher Stellenwechsel aus weiteren Gründen im Berichtsbogen ermittelt.

(5) Die Vorschläge für Zielvorgaben und Maßnahmen werden der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereich „Interne Dienste“ sowie auf dessen Anforderung der Personalvertretung zugeleitet. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte formuliert daraufhin in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich „Interne Dienste“ die Zusammenstellung der Zielvorgaben für die einzelnen Organisationseinheiten. Die Zielvorgaben werden der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister vorgelegt.

#### § 4 Berichtswesen

(1) Stichtag für die jährliche Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur nach den obigen Kriterien durch den Fachbereich „Interne Dienste“ ist der 01. Januar jeden Jahres. Das Datenmaterial wird den Organisationseinheiten, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat jährlich bis zum 31. März zur Verfügung gestellt.

(2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich „Interne Dienste“ ein Arbeitsblatt. Dieses Arbeitsblatt verwenden die Organisationseinheiten, um bis zum 31. Juli jeden zweiten Jahres über den Stand der Erreichung der einzelnen Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen zu berichten.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte fasst daraufhin die einzelnen Arbeitsblätter alle zwei Jahre für die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister, den Fachbereich „Interne Dienste“ und den Personalrat zusammen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte beobachtet die Einhaltung der Maßnahmen und den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplanes.

(3) Alle vier Jahre, erstmals 2012, erstellt die oder der Gleichstellungsbeauftragte einen ausführlichen Bericht zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplanes. Der Bericht wird dem Gemeinderat vorgelegt.

#### § 5 Personalplanung und Personalentwicklung

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist im Falle eines Stellenabbaus darauf zu achten, dass der Frauenanteil nicht weiter zurückgeht. Dies gilt auch für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Um Benachteiligungen zu vermeiden, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über alle Schritte der Personalplanung und Personalentwicklung zu informieren und darin einzubeziehen.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Entwicklung von Grundsätzen zur Leistungsbewertung von Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten zu beteiligen.

(4) Organisatorische Veränderungen im Zuge der Verwaltungsreform sind auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter zu prüfen. Es ist darauf hinzuwirken, dass die Organisationsentwicklung nicht zur Benachteiligung von Frauen führt. Die Auswirkungen der Verwaltungsmodernisierung auf die Situation der weiblichen Beschäftigten der Universitätsstadt Tübingen werden von den Organisationseinheiten mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten besprochen, um bei Bedarf kompensatorische Maßnahmen entwickeln zu können.

(5) Bei der konzeptionellen Ausgestaltung und den strategischen Zielen der Personalentwicklung ist der Gender-Ansatz von vornherein zu berücksichtigen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird bei diesen Inhalten beteiligt.

(6) Instrumente der Personalentwicklung sind auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin zu prüfen.

## § 6 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Das Verfahren zur Stellenbesetzung in der Dienstvereinbarung vom 20.06.2001 bleibt unberührt. Zusätzlich gelten noch folgende Bestimmungen:

(1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig vom Stellenbesetzungsverfahren in Kenntnis zu setzen, am Verfahren zu beteiligen und zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Sie oder er verfolgt die Stellenausschreibung und hat Zugang zu allen Bewerbungsunterlagen. Dies gilt insbesondere in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen und auch bei Stellenbesetzung von Positionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben.

(2) Alle Stellen werden nach den Zielvorgaben zur Gleichstellung besetzt. In Bereichen und Laufbahnen, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, sind Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Vergabe von Stellen zu bevorzugen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende sachliche Gründe überwiegen. Kann für eine Stelle, die keiner gemeinderätlichen Entscheidung unterliegt, keine Bewerberin der engeren Auswahl berücksichtigt werden, so ist dies schriftlich gegenüber der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister und dem Personalrat zu begründen.

(3) Stellenausschreibungen, die sich auf Bereiche beziehen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich intern und extern auszuschreiben.

In Bereichen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, insbesondere in erzieherischen Berufen, werden die Organisationseinheiten bei Neueinstellungen darauf hinwirken, männliche Bewerber zu gewinnen.

(4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen durch den folgenden Zusatz zur Bewerbung aufgefordert:

"Die Universitätsstadt Tübingen ist bestrebt, den Anteil von Frauen in diesem Bereich/ dieser Funktion zu erhöhen und fordert daher qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben."

(5) Grundsätzlich ist in allen Ausschreibungen auf die flexible Arbeitszeit und Teilbarkeit der Stellen hinzuweisen. Dies bezieht sich auch auf Stellenausschreibungen für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Stellungnahme des Fachbereiches gegen eine Stellenteilung ist dem Personalrat und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsstadt Tübingen vorzulegen.

## § 7 Vorstellungsgespräche und Auswahlverfahren

(1) Gehen ausreichend Bewerbungen von Frauen ein, die den Stellenanforderungen entsprechen, dann sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso

viele qualifizierte Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen. Dies verhält sich ebenso umgekehrt in den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(2) Der am Auswahlverfahren beteiligte Personenkreis soll möglichst paritätisch besetzt sein.

#### § 8 Qualifikationen

(1) Ehrenamtliches Engagement und mit der Erziehung von Kindern und der Betreuung von Angehörigen angeeignete Fähigkeiten werden, sofern sie von Belang für die Tätigkeit sind, in die Bewertung der Eignung einbezogen.

(2) Längere Ausbildungszeiten, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Beurlaubungen und Reduzierungen der Arbeitszeit wegen Familienverpflichtungen sind bei der vergleichenden Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern nach Möglichkeit nicht zu berücksichtigen.

#### § 9 Ausbildung

(1) Den einzelnen Organisationseinheiten wird nahe gelegt, für ihren Zuständigkeitsbereich Maßnahmen zu entwickeln, die gezielt Frauen oder Männer zur Bewerbung für Ausbildungsberufe ansprechen, in denen diese bisher unterrepräsentiert sind.

(2) Die Thematik Gleichberechtigung von Frau und Mann und der Chancengleichheitsplan sowie die Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Tübingen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Bestandteil der Ausbildung bei der Universitätsstadt Tübingen.

#### § 10 Fortbildung

(1) Die beständige berufliche Fortbildung ist ein wichtiges Element, um die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern und den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auch in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu erhöhen. Diesen Zielen entsprechend sollen Fortbildungsveranstaltungen, die dem beruflichen Aufstieg dienen und Frauen für Tätigkeiten, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, qualifizieren, ausreichend angeboten werden.

(2) Bei der Vergabe von Seminarplätzen werden Frauen und Männer entsprechend ihres Anteils an Bewerbungen berücksichtigt. Bei Seminarangeboten, die auf den Erwerb von Qualifikationen für Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, zielen, sind Frauen oder Männer bei der Vergabe von Seminarplätzen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch für das Fortbildungsangebot Führungsseminare.

Das Seminarangebot ist so zu gestalten, dass es ausreichend Seminare eigens für weibliche Beschäftigte gibt. Nach Bedarf sollte es eigens für männliche Beschäftigte ein Seminarangebot geben. Die Ablehnung einer Fortbildungsveranstaltung bedarf der Unterrichtung der Personalvertretung.

(3) Die Fortbildungsveranstaltungen sind zeitlich und räumlich so zu organisieren, dass Eltern, beurlaubte Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Bei Bedarf sind Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu schaffen. Beurlaubte Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte sind besonders zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufzufordern und über das Fortbildungsangebot zu informieren. Es werden gezielt Veranstaltungen für Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte angeboten.

Die geschlechtsspezifische Perspektive ist in alle Seminare zu integrieren. Dies gilt besonders für Seminare, die sich an Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und Ausbilderinnen und Ausbilder richten. Die Referentinnen und Referenten sind auf den Chancengleichheitsplan hinzuweisen.

(4) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird an der inhaltlichen und konzeptionellen Ausgestaltung der Fortbildung beteiligt.

#### § 11 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Die Universitätsstadt Tübingen fördert durch die Möglichkeit von Arbeitszeitreduzierung, Beurlaubung und flexiblen Arbeitszeiten sowie als Trägerin von Kinderbetreuungseinrichtungen den Aufbau und Ausbau von Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. Auf die Leitlinien zum Wiedereinstieg wird verwiesen.

(2) Die Universitätsstadt Tübingen ist bemüht, Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Reduzierung von Arbeitszeit und Beurlaubung aus familiären Gründen zu entsprechen. Ablehnungen von Anträgen zur Reduzierung der Arbeitszeit sind schriftlich zu begründen und gehen dem Personalrat und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten zu.

Teilzeitbeschäftigte, die wieder eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 3 TVÖD). Anträge auf vorzeitige Rückkehr beurlaubter Beschäftigter sollen verstärkt Berücksichtigung finden.

#### § 12 Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeit

(1) Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, strebt die Universitätsstadt Tübingen den Erhalt und wenn nötig Ausbau des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen, besonders in Bezug auf Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, an.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Antrag auf Reduzierung von Arbeitszeit stellen, werden umfassend beraten und über die rechtlichen und finanziellen Folgen aufgeklärt.

(3) Durch Teilzeitarbeit dürfen keine Nachteile für die berufliche Entwicklung entstehen.

(4) Die Universitätsstadt Tübingen bemüht sich auch weiterhin Telearbeitsplätze entsprechend der Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit bei der Stadtverwaltung Tübingen vom 14.01.2004 zur Verfügung zu stellen.

### § 13 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Es wird auf die Leitlinien Wiedereinstieg in der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung – AGA - verwiesen. Die Leitlinien bieten ein umfassendes Instrument zum Wiedereinstieg.

### § 14 Schlussbestimmungen

(1) Der Chancengleichheitsplan tritt zum 15.03.2008 in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens nach Ablauf von vier Jahren schriftlich gekündigt werden. Die Dienstvereinbarung hat Nachwirkung. Die Dienstvereinbarung gilt so lange, bis eine neue in Kraft getreten ist, längstens jedoch zwei Jahre.

(2) Die Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsrechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

Tübingen, 10.03.2008

gez. Boris Palmer

Oberbürgermeister

gez. Anneliese Schreiner

Personalratsvorsitzende

Anlage 2

Erstmalige Entwicklung von Zielvorgaben

Entwicklung von Zielen und Maßnahmen	Zeitraum	Zuständigkeit
Entwicklung eines Arbeitsblatt zur Umsetzung der Chancengleichheitsplans für die Organisationseinheiten	Bis zum 15.05.2008	Fachbereich Interne Dienste, Gleichstellungsbeauftragte
Erhebung und Übermittlung der geschlechtsspezifischen Daten zur Personalstruktur an die einzelnen Organisationseinheiten, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat mit dem Stichtag 1. Januar 2008	Bis zum 15.05.2008	Fachbereich Interne Dienste
Entwicklung von Vorschlägen für Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum von 4 Jahren auf Grundlage der erhobenen Daten	Bis zum 31.07.2008	Organisationseinheiten
Zwischencheck anhand der Arbeitsblätter und Übermittlung an die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister und den Personalrat	Bis zum 31.10.2010	Gleichstellungsbeauftragte

Anlage 3

Bestandsaufnahme, Veränderung und Zielerreichung

Berichtswesen	Zeitraum	Zuständigkeit
Erhebung und Übermittlung der Daten an die einzelnen Organisationseinheiten, die oder der Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat mit dem Stichtag 1. Januar jeden Jahres	jährlich bis 31. März	Fachbereich Interne Dienste
Bericht über den Stand der Erreichung der Zielvorgaben und der Umsetzung der Maßnahmen	zweijährlich bis 31. Juli	Organisationseinheiten
Zwischenbericht auf Grundlage der Arbeitsblätter und Übermittlung an die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister und den Personalrat	zweijährlich bis 31. Oktober	Gleichstellungsbeauftragte
Zusammenfassung zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplanes	alle 2 Jahre	Gleichstellungsbeauftragte
Bericht mit Stellungnahme des Personalrates zum Chancengleichheitsplan für den Gemeinderat	alle 4 Jahre	Gleichstellungsbeauftragte