

Universitätsstadt Tübingen
Gleichstellung und Integration
Dr. Susanne Omran, Telefon: 204-1485
Ulla Speier, Telefon: 204-1611
Gesch. Z.: 002/7.5

Vorlage 152/2011
Datum 15.06.2011

Beschlussvorlage

zur Behandlung im: **Gemeinderat**

Vorberatung im: **Ausschuss für Kultur, Integration und Gleichstellung**

Betreff: **Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans und Ausweitung auf die städtischen GmbHs**

Bezug: Vorlage 525a/2006
Vorlage 565/2010
Vorlage 356/2009

Anlagen: Bezeichnung:
Anlage 1: Bericht zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans
Anlage 2: Dienstvereinbarung Chancengleichheitsplan
Anlage 3: Stellenbesetzungen – Übersicht
Anlage 4: Handlungsfelder und Instrumente Personalentwicklung

Beschlussantrag:

Den städtischen Gesellschaften wird empfohlen, die am 15.03.2008 in Kraft getretene Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan) anzuwenden.

Finanzielle Auswirkungen		Jahr:	Folgej.:
Investitionskosten:	€	€	€
bei HHStelle veranschlagt:			
Aufwand / Ertrag jährlich	€	ab:	

Ziel:

Die Vorlage informiert über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans in der Stadtverwaltung und den städtischen Eigenbetrieben sowie die Auswirkungen einer Ausweitung auf die städtischen GmbHs.

Begründung:

1. Anlass / Problemstellung

In der Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan) wird die Stabsstelle Gleichstellung und Integration beauftragt, turnusgemäß über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans zu berichten.

Darüber hinaus wird der Antrag 565/2010 von AL/GRÜNE beantwortet, der sich auf folgende Punkte bezieht:

- a. Bericht über die Umsetzung des im Jahr 2008 beschlossenen Chancengleichheitsplans
- b. Darstellung der Stellenbesetzungen der letzten Jahre
- c. Erläuterung des langfristigen Personalentwicklungskonzepts
- d. Bericht über die Beförderungspraxis bei Beamtenstellen
- e. Bericht über die Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund (e1) und Menschen mit Behinderung (e2) in der Personalentwicklung
- f. Ausweitung des Chancengleichheitsplans auf städtische Eigenbetriebe und GmbHs

2. Sachstand

Zu a: Bericht über die Umsetzung des im Jahr 2008 beschlossenen Chancengleichheitsplans

Der ausführliche Bericht zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans findet sich in der Anlage 1. Dieser umfasst zum einen die auf quantitativen Daten basierende Beschreibung und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Verwaltung. Zum anderen ermöglicht der Vergleich der zum Stichtag 01.01.2010 erhobenen Daten mit den Zahlen aus dem Jahr 2008 erste qualitative Aussagen über Entwicklungstendenzen, erzielte Fortschritte und Weiterentwicklungsbedarfe. Neben der Analyse der Beschäftigungsstruktur erfolgt eine Aufschlüsselung nach Statusgruppen, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Führungspositionen und Auszubildenden der Gesamtverwaltung. Eine detaillierte Darstellung der Beschäftigungsstruktur und -entwicklung der einzelnen Organisationseinheiten erfolgt exemplarisch anhand von drei Fachbereichen, die nach dem Kriterium der jeweiligen Geschlechterverhältnisse ausgewählt wurden. Zudem werden die Berichte der Fachbereiche zum Stand der Umsetzung der Zielvereinbarungen wiedergegeben.

Zu b: Darstellung der Stellenbesetzungen der letzten Jahre

Eine Auflistung der Stellenbesetzungen, die in die Zuständigkeit des Gemeinderats bzw. der beschließenden Ausschüsse fallen (ab Entgeltgruppe 12 bzw. Besoldungsgruppe A 12), ist als Anlage 3 beigefügt.

Von insgesamt 15 Besetzungen, die seit 2008 durchgeführt wurden, sind 8 Stellen an männliche Bewerber, 7 Stellen an weibliche Bewerberinnen vergeben worden. Bei zwei der Besetzungen durch weibliche Bewerberinnen handelt es sich um Teilzeitstellen mit einem Beschäftigungsumfang von 0,5 AK. In 6 Fällen sind interne, in 9 Fällen externe Bewerberinnen und Bewerber zum Zuge gekommen. Von den insgesamt 6 internen Bewerberinnen und Bewerbern waren 5 männlich. Der nahezu paritätische Anteil der Geschlechter bei den Stellenneubesetzungen ist demnach in erster Linie auf externe Ausschreibungsverfahren zurückzuführen. Die Verwaltung regt daher an, spezielle Fördermaßnahmen

für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung zu entwickeln, um die Chancen bei internen Stellenbesetzungsverfahren zu verbessern.

Über die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren bis Entgeltgruppe 11 bzw. Besoldungsgruppe A 11 wird keine Statistik geführt. Die meisten Stellen werden im Bereich der FAB Kindertagesbetreuung bzw. der FAB Schule und Sport (Schulkindbetreuung) besetzt. Hier überwiegen nach wie vor weibliche Bewerbungen und Einstellungen, trotz der Bestrebungen, den Anteil der männlichen Mitarbeiter zu erhöhen.

Zu c: Erläuterung des langfristigen Personalentwicklungskonzepts

Nach § 5, Abs. 2 der Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan) ist die Stabsstelle für Gleichstellung und Integration frühzeitig über alle Schritte der Personalplanung und Personalentwicklung zu informieren und darin einzubeziehen.

Die Fachabteilung Personal und Organisation ist zentral für die strategische und operative Personalentwicklung verantwortlich. Neben der sorgfältigen Abstimmung von Einzelmaßnahmen und Instrumenten kann nur mit einer zielgerichteten Personalentwicklung der Schritt von der mittelbaren Personalbedarfsberechnung zu einer langfristigen Personalbedarfsplanung gemacht werden. Diese Thematik gewinnt insbesondere im Hinblick auf die demographische Entwicklung des Mitarbeiterstamms an Bedeutung. Aktuell werden mit allen Fachbereichen und dem jeweiligen Dezernenten Personalentwicklungsgespräche geführt. Mittels kontinuierlicher und differenzierter Analyse der Personalstruktur und -fluktuation (Ruhestand, Altersteilzeit, Kündigung, Langzeiterkrankungen) soll so der langfristige Personalbedarf festgestellt werden. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Berufsgruppen gerichtet, in denen Personal durch eigene Ausbildung und Entwicklung von Nachwuchskräften gewonnen werden kann. Bei steigendem Bedarf kann so frühzeitig gesteuert werden, z.B. durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (wie im Bereich Feuerwehr).

Derzeit werden im Bereich Personalentwicklung folgende Handlungsfelder bedient (Anlage 4):

- Führung,
- Personalgewinnung und -auswahl,
- Personalbetreuung/Personaleinsatz,
- Ausbildung,
- Fort- und Weiterbildung,
- Betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Chancengleichheit.

Die Fachabteilung Personal und Organisation plant die Gründung einer Arbeitsgruppe, um die einzelnen Handlungsfelder zu einem gesamtstädtischen Personalentwicklungskonzept zusammenzuführen und zu vernetzen. An dieser Arbeitsgruppe sollen die Dezernate, die Personalvertretung und die Stabsstelle für Gleichstellung und Integration beteiligt werden. Die Fachabteilung Personal und Organisation sieht künftig einen besonderen Schwerpunkt im Handlungsfeld „Führung“. Führungskräfte haben hinsichtlich der Personalentwicklung ihrer zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Verantwortung. Neben der Feststellung des Bedarfs und Sicherstellung der Personalentwicklungsmaßnahmen kommt ihnen eine Vorbildfunktion zu, die auch darin besteht, Fortbildungsbestrebungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und zu fördern. Die o.g. Handlungsfelder sind als Bausteine des künftigen Konzepts zu verstehen, die kontinuierlich fortgeschrieben und ergänzt werden müssen. Die Planung ist mit den Zielsetzungen der Verwaltungsspitze, den Belangen der Fachbereiche und den organisatorischen Entwicklungen abzustimmen. Die Verwaltung schlägt beispielsweise als künftige Schwerpunkte neben dem Thema Potentialentwicklung auch weitere Maß-

nahmen für die Bereiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilbarkeit von Stellen und Fortbildung vor.

Anlässlich der Führungsklausur 2011 wurde als Grundlage für die Personalentwicklung die Planung eines Workshops zum Thema Organisationsentwicklung angeregt, an dem die Verwaltungsspitze, der FB Interne Dienste sowie die Fachbereiche beteiligt sind. Vor einer strategischen Entscheidung zur Organisationsentwicklung muss laut Chancengleichheitsplan die Stabsstelle für Gleichstellung und Integration einbezogen werden, um bei Bedarf kompensatorische Maßnahmen zu entwickeln.

Zu d: Bericht über die Beförderungspraxis bei Beamtenstellen

Grundlage für die Beförderung von Beamtinnen und Beamten ist der Stellenplan. Die betreffenden Planstellen müssen entsprechend den stellenbezogenen Anforderungen beschrieben und bewertet sein.

Erfüllt eine Beamtin bzw. ein Beamter die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen und liegt eine entsprechende Leistungsbeurteilung vor, kann die Beförderung vorgeschlagen werden.

Beförderungen bis zur Besoldungsgruppe A 11 liegen im Zuständigkeitsbereich des Oberbürgermeisters. Ab Besoldungsgruppe A 12 ist für die Beförderung der Verwaltungsausschuss, ab Besoldungsgruppe A 13 h.D. bzw. bei Fachbereichsleitungen, Stabsstellen oder Leitungen der Eigenbetriebe ist der Gemeinderat zuständig.

Im Jahr 2010 hat die Fachabteilung Personal und Organisation erstmals verwaltungsinterne Richtlinien entwickelt, die zum einen den Haushaltskonsolidierungsbemühungen Rechnung getragen, zum anderen ein transparentes Verfahren sichergestellt haben.

Beförderungen seit 2008:

Jahr	m.D.	m	w	g.D.	m	w	h.D.	m	w	Summe	m	w
2008	1	1		4	3	1	2	1	1	7	5	2
2009	2	2		11	6	5	1	1		14	9	5
2010	7	6	1	10	4	6				17	10	7
gesamt										38	24	14

Bei insgesamt 38 Beförderungen entfallen 37 % auf Beamtinnen und 63 % auf Beamte (u.a. 21 % Feuerwehrbeamte). Das Verhältnis Beamtinnen zu Beamten bei der Stadtverwaltung Tübingen hat am Stichtag 01.01.2010 44:56 betragen.

Zu e1: Bericht über die Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund

Der Verwaltung liegen keine Daten zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund vor, wie bereits auf die Anfrage 356a/2009 der CDU mündlich berichtet wurde. Es können deshalb bisher keine verlässlichen Aussagen zur Anzahl und Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund getroffen werden.

Um geeignete Fördermaßnahmen entwickeln zu können, wäre ein Überblick über deren Situationslage notwendig. Die Erhebung des Migrationshintergrunds der Mitarbeiterschaft könnte aus Datenschutzgründen auf freiwilliger Basis erfolgen. Die Stabsstelle Gleichstellung und Integration empfiehlt, dass mit der Erhebung der Daten zum Migrationshintergrund bei neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildenden begonnen wird. Ein entsprechendes Verfahren, das die datenschutzrechtlichen Aspekte berücksichtigt, muss hierzu noch entwickelt werden.

In den Stellenausschreibungen werden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bereits ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Das schlägt sich laut den Angaben einzelner Fachbereiche in einem Anstieg der Bewerberzahlen von Personen mit Migrationshintergrund nieder.

Es ist davon auszugehen, dass es sich insgesamt um einen längerfristigen Prozess handelt, der zunächst nicht unmittelbar in der Beschäftigungsstruktur sichtbar wird.

Zu e2: Bericht über die Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

Am 30.10.2006 hat die Stadtverwaltung mit der Vertrauensperson für Schwerbehinderte und der Personalvertretung eine Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX abgeschlossen.

Ziele der Integrationsvereinbarung sind insbesondere:

- Förderung der Neueinstellung und der Ausbildung von Menschen mit Behinderung, insbesondere schwerbehinderter oder diesen gleichgestellten Menschen,
- Beschäftigungssicherung behinderter oder gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- berufliche Förderung und Fortbildung und die Berücksichtigung der individuellen Besonderheit bei der dienstlichen Beurteilung der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der behinderten und gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Barrierefreiheit in den Dienstgebäuden der Universitätsstadt Tübingen und deren Eigenbetrieben.

Dem öffentlichen Dienst kommt bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung eine besondere soziale Verpflichtung und Vorbildfunktion zu. Daher arbeiten Verwaltung, die Vertrauensperson für Schwerbehinderte und die Personalvertretung eng zusammen, um die oben genannten Ziele zu erreichen.

Rückblickend auf das Jahr 2008 hat sich die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen wie folgt entwickelt:

2008	2009	2010
7,4 %	8,39 %	8,25 %

Die gesetzlich geforderte Beschäftigungsquote liegt bei 5 % und ist somit erfüllt. Obwohl sich die Rahmenbedingungen durch die Haushaltskonsolidierung verschärft haben, wird die Zielsetzung verfolgt, diese guten Ergebnisse langfristig zu halten. Bei Einstellungen werden daher grundsätzlich alle schwerbehinderten Personen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, die das jeweils vorgeschriebene Anforderungsprofil erfüllen. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Aktuell wird gemeinsam mit der Vertrauensperson für Schwerbehinderte und der Personalvertretung eine Dienstvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ erarbeitet, die zur

- Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit,
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit,
- Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten,
- Verbesserung des Arbeitsklimas

aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen soll.

Zu f: Ausweitung des Chancengleichheitsplans auf städtische Eigenbetriebe und GmbHs

Die Dienstvereinbarung zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan) gilt bereits für die städtischen Eigenbetriebe, nicht jedoch für die städtischen GmbHs, die bislang auch über keinen eigenen Chancengleichheitsplan verfügen.

3. Vorschlag der Verwaltung

Die Verwaltung schlägt vor, die Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan) in den städtischen GmbHs entsprechend anzuwenden.

4. Lösungsvarianten

4.1 Lösungsvariante A

Der Oberbürgermeister als Verwaltungsspitze wird beauftragt, mit den Geschäftsführungen der GmbHs und dem Aufsichtsrat Gespräche über Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den städtischen GmbHs zu führen. Die städtischen GmbHs haben im Rahmen ihrer Zuständigkeit eine Person bzw. ein Gremium damit zu beauftragen, geeignete Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zu entwickeln und im Rahmen einer regelmäßigen Berichterstattung im Aufsichtsrat deren Umsetzung darzulegen.

4.2 Lösungsvariante B

Der Chancengleichheitsplan wird nicht in den städtischen GmbHs angewendet.

5. Finanzielle Auswirkungen

Keine.

6. Anlagen

- Anlage 1: Bericht zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans
- Anlage 2: Chancengleichheitsplan
- Anlage 3: Stellenbesetzungen – Übersicht
- Anlage 4: Handlungsfelder und Instrumente Personalentwicklung

Bericht zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans in der Verwaltung der Universitätsstadt Tübingen

Impressum

April 2011

Herausgegeben von der Universitätsstadt Tübingen

Redaktion: Stabsstelle Gleichstellung und Integration

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Zentrale Ergebnisse des Zwischenberichts.....	2
2. Analyse der Beschäftigungsstruktur zum 01.01.2010	3
2.1 Aufbau des Berichts und Datengrundlage.....	3
2.2 Beschäftigungsstruktur gesamt	5
2.3 Statusgruppen.....	6
2.3.1 Beamtinnen und Beamte	7
2.3.2 Beschäftigte.....	8
2.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	10
2.5 Führungspositionen	14
2.6 Auszubildende	16
3. Detaillierte Darstellung einzelner Fachbereiche	17
3.1 Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales (FB 5).....	17
3.2 Fachbereich Bauen und Vermessen (FB 6)	19
3.3 Fachbereich Hochbau und Gebäudewirtschaft (FB 8)	21
3.4 Überblick über die Dezernate	23
4. Fazit zur Beschäftigungsstruktur	24
5. Qualitative Zielvereinbarungen	25
5.1 Vorgehen zur Vereinbarung der Ziele.....	25
5.2 Zusammenfassungen der einzelnen Organisationseinheiten	25
5.3 Fazit zur Umsetzung der Zielvereinbarungen	31

Einleitung

Mit dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) vom 11. Oktober 2005 hat die Landesregierung die Förderung der Chancengleichheit zu einem ihrer Leitprinzipien erhoben. Das Gesetz regt die Kommunalverwaltungen zur Anfertigung von Chancengleichheitsplänen und zum Sicherstellen geeigneter Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an. Im März 2008 wurde die Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsplan) verabschiedet.

Um Chancengleichheit zu verwirklichen, muss nicht nur unmittelbare, sondern auch mittelbare Benachteiligung ausgeschlossen sein. Mittelbare Benachteiligung liegt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dann vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes [dazu gehört u.a. die Kategorie Geschlecht, A. d. Verf.] gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“¹

Ausdrücklich identifiziert das Gesetz die „ungünstigere[n] Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft“² als mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend führt in seiner Publikation Fair P(l)ay: Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (2009) aus: „Mittelbare Diskriminierung ist schwerer zu erkennen, weil sie hinter geschlechtsneutral formulierten Entgeltregelungen verborgen ist. Vielfach muss erst geprüft werden, ob sich die Regelung unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirkt“.³ Einen ersten Hinweis darauf, wie sich Regelungen auf Frauen und Männer auswirken, stellt eine Auswertung der Beschäftigungsstruktur dar. Eine solche Bestandsaufnahme mit darauf folgender Berichterstattung wurde auch in der Dienstvereinbarung zwischen der Universitätsstadt Tübingen und dem Personalrat der Universitätsstadt Tübingen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern festgelegt.

Neben der genannten jährlichen Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur durch den Fachbereich ‚Interne Dienste‘, sieht die Dienstvereinbarung folgende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung vor:

- die Entwicklung messbarer Zielvorgaben und Maßnahmen durch die einzelnen Organisationseinheiten – die Fachbereiche und die städtischen Eigenbetriebe – mit Hilfe eines Arbeitsblattes;
- das Controlling der Umsetzung jener Zielvorgaben durch die Stabsstelle Gleichstellung und Integration;
- die Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans in regelmäßigen Abständen durch die Verwaltung.

Diese Zusammenfassung liegt nun vor und ermöglicht erstmals die Darstellung der Entwicklung der Beschäftigungsstruktur hinsichtlich des Kriteriums der Chancengleichheit.

¹ AGG, §3 Abs. 2.

² AGG, §3 Abs. 1.

³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009: Fair P(l)ay: Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. S. 13.

1. Zentrale Ergebnisse des Zwischenberichts

Beschäftigungsstruktur gesamt

Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur der Verwaltung der Universitätsstadt Tübingen ergaben sich in den Jahren 2008-2010 nur geringfügige Veränderungen. Die Gesamtmitarbeiterzahl hat sich insgesamt um 106 Personen erhöht, davon sind weiterhin ca. zwei Drittel Frauen. Von den neu geschaffenen Stellen haben beide Geschlechter profitiert, insgesamt waren die Frauen bei den Neueinstellungen nur geringfügig stärker vertreten.

Geschlecht und Laufbahngruppen

Obgleich Frauen in der Stadtverwaltung überproportional beschäftigt sind, spiegelt sich dies keineswegs in ihrer Vertretung in den Laufbahngruppen wider: Weder in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten noch der Beschäftigten entspricht der Anteil der Frauen in den Laufbahngruppen des gehobenen und insbesondere des höheren Dienstes ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft. Dagegen sind Frauen im einfachen und mittleren Dienst deutlich überrepräsentiert.

Geschlecht und Statusgruppen

In der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert, verglichen mit ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft. Dies gilt insbesondere für den höheren Dienst. In der Statusgruppe der Beschäftigten sind Frauen im höheren Dienst ebenfalls noch immer stark unterrepräsentiert. Hier lässt sich gegenüber dem Jahr 2008 jedoch eine deutliche Verbesserung von über acht Prozentpunkten feststellen.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird zunehmend auch von Männern wahrgenommen, dennoch sind Frauen in der Teilzeitbeschäftigung noch immer überproportional stark vertreten. In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes lässt sich eine Tendenz zur allmählichen Angleichung des Frauenanteils an den Vollzeitäquivalenten an ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft feststellen. Im höheren Dienst konnte eine Steigerung des Frauenanteils erzielt werden, wobei Frauen in dieser Laufbahngruppe noch immer deutlich unterrepräsentiert sind.

Führungspositionen

Seit der Neubesetzung des Amtes des Baubürgermeisters im April 2010 werden alle drei Bürgermeisterämter von Männern ausgeübt. Lediglich zwei Fachbereiche werden von Frauen geleitet. Die Stabsstellen waren im Jahr 2008 mit zwei Frauen und einem Mann besetzt. Mit der Ansiedlung der Stabsstelle Bürgerschaftliches Engagement, Familie, Senioren und Menschen mit Behinderung im Dezernat 01 wurden zwei weitere Stellen mit Frauen besetzt, in Teilzeit zu jeweils 50 %.

Auszubildende

Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil vom Ausbildungsjahr 2008 zum Ausbildungsjahr 2010 leicht um ca. drei Prozentpunkte gesunken. Die Auswahl der Ausbildungsberufe zeigt noch immer ein geschlechtsspezifisches Muster.

In der Ausbildung für den gehobenen Dienst finden sich in beiden Jahren ausschließlich Frauen. Hier gelingt es demnach, Frauen für einen Bereich auszubilden, indem sie bislang leicht unterrepräsentiert sind.

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur zum 01.01.2010

2.1 Aufbau des Berichts und Datengrundlage

Dieser Bericht gliedert sich in eine auf quantitativen Daten basierende Beschreibung und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Verwaltung (Kapitel 2) und eine detaillierte Darstellung einzelner Fachbereiche, die exemplarisch aufgrund ihrer jeweiligen Geschlechterverhältnisse ausgewählt wurden (Kapitel 3).

Die Beschreibung und Analyse der Beschäftigungsstruktur (Kapitel 2) basiert auf

1. den vom Fachbereich ‚Interne Dienste‘ in den Jahren 2008, 2009 und 2010 zum Stichtag des 01.01. erhobenen Daten;
2. die Zusammenfassung der Daten zu Frauen in Führungspositionen innerhalb dieses Zeitraums;
3. die Zahlen zu den Auszubildenden dieser Jahrgänge, die vom Fachbereich Interne Dienste jeweils im September zu Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres erhoben wurden.

Grundlage ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), einschließlich der 2009 beschlossenen S-Gruppen für den Sozial- und Erziehungsdienst. In der Datenerhebung erfasst sind alle Beamtinnen und Beamten sowie alle Beschäftigten, die einer Entgeltgruppe zugeordnet sind. Nicht erfasst sind Aushilfen, Saisonkräfte, Beschäftigte mit Festgehalt, Praktikantinnen und Praktikanten sowie beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als gewählte Mandatsträgerinnen und Mandatsträger werden Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, sofern dies nicht anders angegeben ist, in den Tabellen der folgenden Auswertung nicht berücksichtigt. Ortsvorsteherinnen und Ortsvorsteher in Sondervergütung, die mit einem Verhältnis von einer Frau zu sieben Männern fortbestehen, finden ebenfalls keine Berücksichtigung.

Um den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans zu analysieren, finden im vorliegenden Bericht in erster Linie Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter Beachtung. Solche Indikatoren sind zum Beispiel der Anteil der Geschlechter

- an den Statusgruppen (Beamtinnen und Beamte; Beschäftigte),
- an der Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
- an Führungspositionen oder
- an den einzelnen Laufbahngruppen.

In den Statistiken zur Beschäftigungsstruktur der Verwaltung werden die Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten folgendermaßen aufgeschlüsselt:

- Besoldungsgruppen A2 bis A4 entsprechen dem einfachen Dienst (in der Stadtverwaltung der Universitätsstadt sind keine Beamtinnen und Beamten dieser Besoldungsgruppen vertreten),
- A5 bis A9m dem mittleren,
- A9g bis A13g dem gehobenen und
- A13h bis A16 dem höheren Dienst.

Um einen Vergleich mit den Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten ziehen zu können, wurden die Beschäftigten in der statistischen Erhebung der Jahre 2008 bis 2010 analogen Laufbahngruppen zugeordnet. Die Zuordnung wurde anhand der Entgeltgruppen folgendermaßen vorgenommen:

- Entgeltgruppen E1 bis E5 und S2 bis S4 entsprechen dem einfachen,
- Entgeltgruppen E6 bis E9 und S6 bis S8 dem mittleren,
- Entgeltgruppen E9⁴ bis E12 und S10 und S18 dem gehobenen und
- Entgeltgruppen E13 bis E15 dem höheren Dienst.

⁴ Die Doppelnennung der Entgeltgruppen ergibt sich aus dem BAT.

Die im Rahmen dieser Auswertung verwendeten Bezugsgrößen sind zum einen die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zum anderen die Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten, wobei absolute Zahlen wie auch prozentuale Anteile angegeben werden. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt noch keinen Einblick in die Verteilung der Stellenanteile auf die beiden Geschlechter. Dies wird erst durch die Umrechnung von Voll- und Teilzeitstellen in Vollzeitäquivalente möglich. Die Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten wird durch die Umrechnung des Arbeitsvolumens in Vollzeitbeschäftigte ermittelt. Zur Umrechnung wird „das Arbeitsvolumen durch die Stundenzahl dividiert [...], die normalerweise im Durchschnitt je Vollarbeitsplatz im Wirtschaftsgebiet geleistet wird“⁵. Eine Vollzeitstelle entspricht damit einem Vollzeitäquivalent von 1, eine halbe Stelle von 0,5. Für die Analyse der Beschäftigungsstruktur werden sowohl die Frauen- und Männeranteile an der Gesamtbelegschaft als auch ihre Anteile am Vollzeitäquivalent berücksichtigt und beide Größen miteinander abgeglichen.

⁵ KOM 2002a: Beschäftigung in Europa 2002. Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales, Juli 2002.

2.2 Beschäftigungsstruktur gesamt

Statusgruppen

Zum 01.01.2010 sind insgesamt 1.378 Personen in der Stadtverwaltung der Universitätsstadt Tübingen tätig. Zwei Drittel davon sind Frauen (928 Personen), ein Drittel Männer (450 Personen). 9,8 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Beamtenstatus (135 Personen), davon sind 58 Beamtinnen (43 %) und 77 Beamte (57 %). 90,2 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1.243 Personen) gehören der Statusgruppe der Beschäftigten an. Hiervon sind 870 (70 %) weiblich und 373 (30 %) männlich.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

709 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Vollzeit und 669 in Teilzeit. Während bei den Vollzeitstellen der Frauenanteil mit 47,8 % nur geringfügig unter dem der Männer (52,1 %) liegt, zeigt sich bei der Teilzeitbeschäftigung eine erhebliche Abweichung: hier beträgt der Frauenanteil 88,0 %, der Männeranteil lediglich 12,0 %.⁶

Tabelle 1 veranschaulicht die Beschäftigungsstruktur der Universitätsstadt Tübingen zum 01.01.2010 anhand der Kriterien Statusgruppe und Geschlecht und ermöglicht einen direkten Vergleich mit der Beschäftigungsstruktur zum 01.01.2008.⁷

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	2010					2008				
	Ge-samt	Frauen		Männer		Ge-samt	Frauen		Männer	
Beamtinnen/Beamte	135	58	43,0 %	77	57,0 %	132	56	42,4 %	76	57,6 %
Beschäftigte	1243	870	70,0 %	373	30,0 %	1140	790	69,3 %	350	30,7 %
Summe	1378	928	67,3 %	450	32,7 %	1272	846	66,5 %	426	33,5 %
Davon Teilzeitbeschäftigte										
Beamtinnen/Beamte	32	30	93,8 %	2	6,3 %	32	29	90,6 %	3	9,4 %
Beschäftigte	637	559	87,8 %	78	12,2 %	544	505	92,8 %	39	7,2 %
Summe	669	589	88,0 %	80	12,0 %	576	534	92,7 %	42	7,3 %

Tabelle 1: Beschäftigung nach Geschlecht und Statusgruppe

Entwicklung 2008-2010

Der direkte Vergleich der Beschäftigungsstruktur zum 01.01.2010 mit der ersten statistischen Auswertung vom 01.01.2008 zeigt folgende Veränderungen:

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich um insgesamt 106 Personen erhöht. Die Anzahl der Beamtinnen und Beamten ist dabei um drei Personen gestiegen, die Anzahl der Beschäftigten um 103. Von der Schaffung neuer Stellen in der Stadtverwaltung konnten beide Geschlechter profitieren.

Ein Großteil der Neubesetzungen entfällt auf den Bereich der Ganztages- und Schulkindbetreuung, weshalb Frauen auch geringfügig mehr von den Neueinstellungen profitieren konnten als Männer. Der Frauenanteil hat sich von 2008 auf 2010 um 0,8 Prozentpunkte auf 67,3 % erhöht, der Männeranteil ist um den gleichen Wert auf 32,7 % gesunken.

⁶ Abweichungen von 0,1 % sind bedingt durch Rundungsfehler

⁷ Um die Beschäftigungszahlen zum 01.01.2010 vollständig darzustellen, wurden in dieser Tabelle die damalige Bürgermeisterin und die Bürgermeister berücksichtigt.

2.3 Statusgruppen

Im öffentlichen Dienst wird nach den Statusgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten unterschieden. Im Folgenden werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser beiden Statusgruppen getrennt aufgeschlüsselt (Abb. 1).

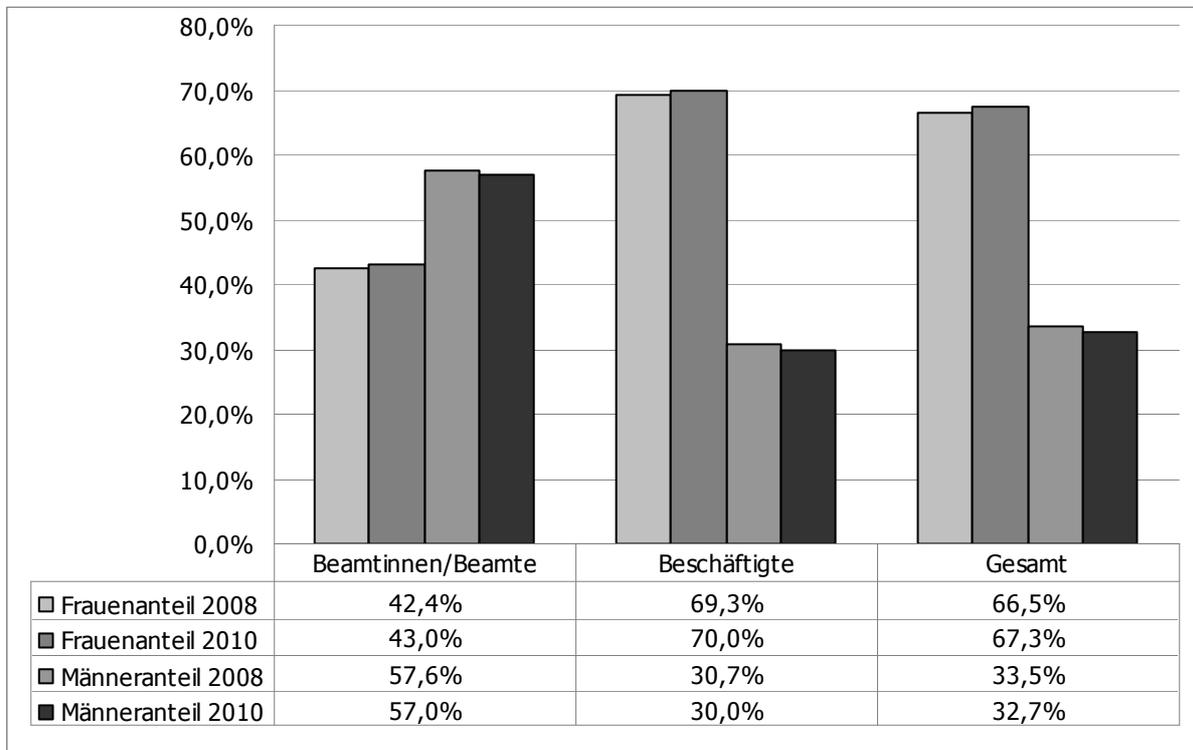


Abb. 1: Statusgruppen nach Geschlecht

Beamtinnen und Beamte

Unter den Beamtinnen und Beamten beträgt der Männeranteil 57,0 %. Wird der Anteil der Männer an der Gesamtbelegschaft von etwa einem Drittel berücksichtigt, sind Männer in dieser Statusgruppe überproportional stark vertreten. Umgekehrt sind Frauen mit einem Anteil von 43 % unter den Beamtinnen und Beamten unterrepräsentiert, da ihr Anteil an allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung etwa zwei Drittel beträgt.

Beschäftigte

In der Statusgruppe der Beschäftigten ergibt sich ein anderes Bild: Hier liegen Männer mit 30 % unterhalb ihres prozentualen Anteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl, Frauen mit einem Anteil von 70 % an den Beschäftigten darüber.

Entwicklung 2008-2010

Von 2008 bis 2010 ist die Anzahl der Frauen in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten von 56 auf 58 Personen gestiegen, die Anzahl der Männer von 76 auf 77 Personen. Im Vergleich zum Jahr 2008 ergibt sich daraus ein minimaler Anstieg des Frauenanteils in dieser Gruppe um 0,6 Prozentpunkte, während der Männeranteil um eben diesen Wert gefallen ist.

In der Statusgruppe der Beschäftigten hat sich die Anzahl der Frauen von 790 im Jahr 2008 auf 870 im Jahr 2010 erhöht. Die Anzahl der Männer ist im gleichen Zeitraum von 350 auf 373 Personen gestiegen. Dies bedeutet einen Anstieg des relativen Frauenanteils um 0,7 Prozentpunkte.

2.3.1 Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte lassen sich in die vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes eingliedern. In der Stadtverwaltung Tübingen arbeitet keine Person im einfachen Dienst.

Verteilung auf die Laufbahngruppen

Tabelle 2 zeigt den Frauen- und Männeranteil an den Laufbahngruppen für 2010 und ermöglicht einen Vergleich zum Jahr 2008. Tabelle 3 zeigt die Verteilung von Frauen und Männern auf die Laufbahngruppen.

	2010					2008				
	Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer	
Beamtinnen und Beamte	135	58	43,0 %	77	57,0 %	132	56	42,4 %	76	57,6 %
Bürgermeisterinnen und Bürgermeister	3	1	33,3 %	2	66,7 %	3	1	33,3 %	2	66,7 %
höherer Dienst	15	3	20,0 %	12	80,0 %	15	3	20,0 %	12	80,0 %
gehobener Dienst	73	34	46,6 %	39	53,4 %	70	31	44,3 %	39	55,7 %
mittlerer Dienst	44	20	45,5 %	24	54,6 %	44	21	47,7 %	23	52,3 %

Tabelle 2: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

Am 01.01.2010 arbeiten von insgesamt 58 Beamtinnen in der Stadtverwaltung Tübingen 20 im mittleren, 34 im gehobenen und drei im höheren Dienst. Eine Frau, die Baubürgermeisterin, war Beamtin auf Zeit. Von den 77 Beamten arbeiten im mittleren Dienst 24, im gehobenen Dienst 39 und im höheren Dienst 12, des Weiteren sind zwei Männer Beamte auf Zeit, der Oberbürgermeister und der erste Bürgermeister.

Wie bereits in der Mitteilung zur Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Tübingen 2008 (Vorlage 303/2008) beleuchtet, sind im mittleren und gehobenen Dienst Männer und Frauen nahezu paritätisch vertreten. Im höheren Dienst dagegen kristallisiert sich ein deutlicher Unterschied heraus: Der Anteil der Frauen beträgt hier lediglich 20 %.⁸

Entwicklung 2008-2010

Im Vergleich zur Struktur 2008 ergeben sich nur geringfügige Veränderungen. Im mittleren Dienst gewann der Männeranteil etwas über zwei Prozentpunkte hinzu; im gehobenen Dienst nähert sich das Verhältnis langsam einer Parität an. Hier war es der Frauenanteil, der um etwas mehr als zwei Prozentpunkte anstieg. Im höheren Dienst hat sich das Verhältnis nicht verändert.

	Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtinnen und Beamte	58	100,0 %	77	100,0 %
Bürgermeisterinnen und Bürgermeister	1	1,7 %	2	2,6 %
höherer Dienst	3	5,2 %	12	15,6 %
gehobener Dienst	34	58,6 %	39	50,6 %
mittlerer Dienst	20	34,5 %	24	31,2 %

Tabelle 3: Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Laufbahngruppen nach Geschlecht zum 01.01.2010
Tabelle 3 zeigt die Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Laufbahngruppen. Etwa ein Drittel der Beamtinnen und Beamten arbeiten im mittleren Dienst, über die Hälfte im gehobenen Dienst. Im höheren Dienst arbeiten 5,2 % aller Beamtinnen und 15,6 % aller Beamten.

⁸ Im April 2010 wurde das Amt des Baubürgermeisters neu besetzt. Seit der Neubesetzung werden alle drei Bürgermeisterämter von Männern ausgeübt. In der Statistik ist diese Veränderung erstmals zum Stichtag 01.01.2011 verzeichnet.

Bewertung

Wie bereits in der Sitzung des Gemeinderats am 07. April 2008 aufgezeigt wurde, lassen die unverhältnismäßigen Anteile der Beamtinnen und Beamten am höheren Dienst auf mittelbare Diskriminierung schließen. Eine mögliche Ursache der mittelbaren Benachteiligung von Frauen im höheren Dienst liegt darin, dass gerade im höheren Dienst Vollzeitbeschäftigung überwiegt, dies aber die Vereinbarung von Familie und Beruf erschwert. Daher wäre zu empfehlen, zum einen gezielt auch Führungspositionen und Stellen im höheren Dienst in Teilzeit auszuschreiben und zum anderen über die Teilbarkeit solcher Stellen zu beraten.

2.3.2 Beschäftigte

Auch die Statusgruppe der Beschäftigten wird in der statistischen Erhebung der Jahre 2008 bis 2010 den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes zugeordnet.

Verteilung auf die Laufbahngruppen

Die Aufteilung in die einzelnen Laufbahngruppen lässt sich an den folgenden Tabellen 4 und 5 ablesen. Tabelle 4 verdeutlicht den Frauen- und Männeranteil an den Laufbahngruppen und ermöglicht einen Vergleich zum Jahr 2008. Tabelle 5 zeigt die Verteilung der Frauen und Männer getrennt auf die einzelnen Laufbahngruppen.

	2010					2008				
	Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer	
Beschäftigte	1243	870	70,0 %	373	30,0 %	1140	790	69,3 %	350	30,7 %
höherer Dienst	20	8	40,0 %	12	60,0 %	19	6	31,6 %	13	68,4 %
gehobener Dienst	177	109	61,6 %	68	38,4 %	154	91	59,1 %	63	40,9 %
mittlerer Dienst	685	512	74,7 %	173	25,3 %	604	441	73,0 %	163	27,0 %
einfacher Dienst	361	241	66,8 %	120	33,2 %	363	252	69,4 %	111	30,6 %

Tabelle 4: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Laufbahnen

Am 01.01.2010 arbeiten insgesamt 1.243 Beschäftigte in der Stadtverwaltung der Universitätsstadt Tübingen, davon sind über zwei Drittel Frauen. Eine deutliche Differenz zeigt sich zwischen dem Frauenanteil am einfachen Dienst mit 66,8 % und am höheren Dienst mit 40,0 %. In diesen beiden Laufbahngruppen verhalten sich die Anteile von Frauen und Männern nahezu entgegengesetzt. Die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten (58,9 %) arbeitet im mittleren Dienst (Tabelle 5). Unter den Männern fällt diese Konzentration prozentual etwas geringer aus. Auffallend ist die Divergenz bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten im höheren Dienst: weniger als ein Prozent der weiblichen und immerhin 3,2 % der männlichen Beschäftigten sind in dieser Laufbahngruppe vertreten.

Der einfache Dienst, in dem 241 Frauen und 120 Männer arbeiten, umfasst zum einen überwiegend weiblich dominierte Berufsgruppen, wie Hauswirtschaftliche Hilfskräfte, Betreuungskräfte und Betreuungszweitkräfte, Kinderpflegerinnen und Reinigungskräfte. Zum anderen finden sich hier weitgehend männlich dominierte Berufsgruppen wie die der Straßen-, Gemeinde-, Stadt- und Gartenarbeiter, Gartenbauhelfer und Friedhofsarbeiter. Viele dieser Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, wodurch bei den zugrundeliegenden Besoldungsgruppen häufig ein Zuverdienst erforderlich wird.

Beschäftigte	Frauen		Männer	
	870	100,0 %	373	100,0 %
höherer Dienst	8	0,9 %	12	3,2 %
gehobener Dienst	109	12,5 %	68	18,2 %
mittlerer Dienst	512	58,9 %	173	46,4 %
einfacher Dienst	241	27,7 %	120	32,2 %

Tabelle 5: Eingruppierung nach Geschlecht zum 01.01.2010

Bewertung

Auch in der Statusgruppe der Beschäftigten lässt die Differenz zwischen den Anteilen der Geschlechter am gehobenen und am höheren Dienst auf mittelbare Diskriminierung schließen. Neben der erschwerten Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Vollzeitstellen lassen sich hier auch die abweichenden Eingruppierungsvorschriften für technische und allgemeine Verwaltungsberufe sowie die unterschiedliche Bewertung der Stellen als ursächlich heranziehen.

Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Allgemeinen Vergütungsordnung für Angestellte (Anlage 1 zum BAT). Die Stellen werden nach den Anforderungsmerkmalen bewertet und dann entsprechend der Anlage 3 zum TVÜ-VKA⁹ einer Entgeltgruppe zugeordnet. Dabei findet eine tarifvertragliche Differenzierung statt: Der Tarifvertrag für Angestellte allgemein vom 24.06.1975 endet in der Vergütungsgruppe III mit 5-jährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe II. Die Zuordnung erfolgt damit zur Entgeltgruppe E 12. Der Tarifvertrag für Angestellte in technischen Berufen vom 15.06.1972, zuletzt geändert am 24.04.1991, endet in der Vergütungsgruppe II ohne Aufstieg nach Vergütungsgruppe I. Die Zuordnung erfolgt damit zur Entgeltgruppe E 13. Frauen sind von dieser tarifvertraglichen Regelung stärker betroffen, da die Studienfachs- und Berufswahl noch immer geschlechtsspezifisch erfolgt und Frauen sich seltener für technische Studiengänge entscheiden.

Als Arbeitgeber und Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband muss sich die Universitätsstadt Tübingen an die gültigen Tarifverträge halten und kann deshalb ihre Vorbildfunktion nur wahrnehmen, indem sie die Stellen entsprechend den tariflichen Vorschriften eingruppiert. Die derzeit laufenden Tarifverhandlungen zur neuen Entgeltordnung werden sicher eine Vereinheitlichung bringen. Die Kommunen müssten hier über die Kommunalen Arbeitgeberverbände auf eine Angleichung der Eingruppierungsvorschriften für technische sowie erziehungs- und gesellschaftswissenschaftliche Studiengänge einwirken, um eine mittelbare Diskriminierung auszuschließen.

Alle anderen Stellen (Verwaltung und Technik) für Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden nach Vergütungsgruppe II und höher eingestuft und entsprechend den Entgeltgruppen E 13 bis E 15 zugeordnet. Die Differenzierung findet hier demnach nicht durch die tarifvertragliche Eingruppierung statt, sondern bereits einen Schritt zuvor, bei der Bewertung der Stellen nach den Anforderungsmerkmalen. Basis für die Bewertung ist die Stellenbeschreibung, wobei sich die Eingruppierung nach den übertragenen dauerhaften Aufgaben bestimmt. Bei der Bewertung wird jeder Arbeitsvorgang nach den tariflichen Merkmalen bewertet. Tendenziell werden Arbeitsvorgänge im technischen Bereich eher höher bewertet (vielseitige Fachkenntnisse, selbständige Leistungen) als bspw. solche im Bereich der erziehungs- und gesellschaftswissenschaftlichen Tätigkeit.

Positiv zu bewerten ist für die Statusgruppe der Beschäftigten die Steigerung des Frauenanteils am höheren Dienst seit 2008 um über acht Prozentpunkte – obgleich Frauen- und Männeranteil noch immer erheblich voneinander abweichen.

⁹ Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)

2.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

In der nachfolgenden Abbildung 2 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung nach Laufbahngruppen aufgeschlüsselt. Dabei wird anhand der Bezugsgrößen Beschäftigungszahl und Vollzeitäquivalent zwischen Beschäftigten und Stellenanteilen differenziert (vgl. Kapitel 2.1).

Arbeitnehmerschaft und Arbeitszeitvolumen nach Laufbahngruppen

Rechnet man alle Teil- auf Vollzeitstellen um, so ergeben sich 1073,8 Vollzeitäquivalente für die Stadtverwaltung Tübingen. Davon werden 663,1 von Frauen und 410,7 von Männern ausgefüllt. Die folgende Graphik zeigt die Anteile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten an den verschiedenen Laufbahngruppen. Außerdem stellt sie dem prozentualen Anteil von Frauen und Männern an der Belegschaft den Anteil an Vollzeitäquivalenten gegenüber. Dies ermöglicht einen Vergleich der Anteile an der Arbeitnehmerschaft und am Arbeitsvolumen.

Wie Abbildung 2 verdeutlicht, beträgt der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten im einfachen und mittleren Dienst jeweils etwa zwei Drittel. Während sich die Vollzeitäquivalente von Frauen und Männern im gehobenen Dienst einander annähern, überwiegen die Männer im höheren Dienst mit einem Anteil von 69,1 %. Die Laufbahnschere lässt sich gut erkennen: Die Zahlen der im einfachen und mittleren Dienst überproportional stark vertretenen Frauen und die der dort unterrepräsentierten Männer nähern sich im gehobenen Dienst einander an, bevor die Schere im höheren Dienst diametral auseinanderläuft.

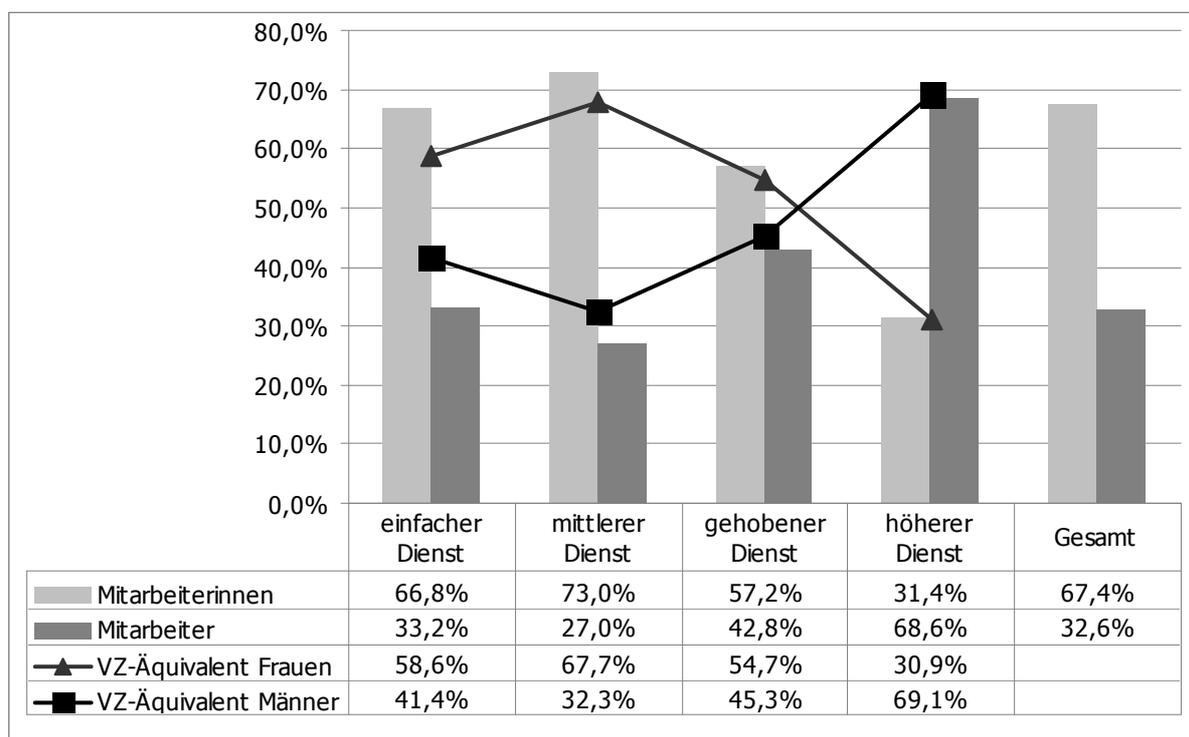


Abb. 2: Verteilung der Arbeitnehmerschaft und des Arbeitsvolumens nach Laufbahngruppen

Geschlechteranteil an Arbeitsvolumen und Belegschaft

Abbildung 2 ermöglicht darüber hinaus einen Vergleich des Anteils von Frauen und Männern am Arbeitsvolumen mit dem jeweiligen Anteil an der Belegschaft. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft insgesamt beträgt über zwei Drittel, ihr Anteil an den Stellen allerdings nur knapp 62 %. Dagegen stellen Männer einen Anteil von einem Drittel der Gesamtbelegschaft, haben aber 38 % der Stellen inne.

Der Anteil der Frauen an der Beschäftigtenzahl im einfachen Dienst beträgt 66,8 %, ihr Anteil am Vollzeitäquivalent beläuft sich hier auf 58,6 %. Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil an der Belegschaft 73,0 %, der Anteil am Vollzeitäquivalent 67,7 %. Die erhebliche Diskrepanz zwischen den prozentualen Anteilen der beiden Geschlechter an der Beschäftigtenzahl und am Vollzeitäquivalent wird insbesondere im einfachen Dienst (Differenz von 8 Prozentpunkten) und mittleren Dienst (Differenz von 5 Prozentpunkten) sichtbar. Im gehobenen Dienst schrumpft die Differenz auf zwei Prozentpunkte. Die weitgehende Angleichung beider Werte im höheren Dienst ist durch die gering verbreitete Teilzeitarbeit in dieser Laufbahngruppe zu erklären.

Entwicklung 2008-2010

Bei der Betrachtung der Vollzeitäquivalente wird ersichtlich, dass sich der Frauenanteil im gehobenen Dienst seit 2008 um fast 3 Prozentpunkte erhöht hat und sich dem Frauenanteil der Mitarbeiterschaft insgesamt annähert. Im höheren Dienst sind Männer noch immer stark überproportional vertreten, trotz einer Steigerung des Frauenanteils. Betrug im höheren Dienst das Verhältnis der mit Männern besetzten Stellen zu denen der Frauen im Jahr 2008 noch 73,5 % zu 26,5 %, so liegt es inzwischen bei 69,1 % zu 30,9 %.

Die Diskrepanz zwischen dem Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und am Vollzeitäquivalent wird durch eine hohe Teilzeitquote gerade im einfachen und im mittleren Dienst hervorgerufen. Dies ist ein Indiz für die geschlechtsspezifische Ausrichtung von Voll- und Teilzeitstellen in der Verwaltung. Männer haben demnach vorrangig Vollzeit-, Frauen dagegen den Großteil der Teilzeitstellen inne.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Laufbahngruppen

Was bedeutet diese geschlechterspezifische Ausrichtung von Voll- und Teilzeitarbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung? Die nachfolgenden Abbildungen 3 und 4 verdeutlichen das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern. Sie zeigen in absoluten Zahlen, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Laufbahngruppen in Teilzeit beschäftigt sind.

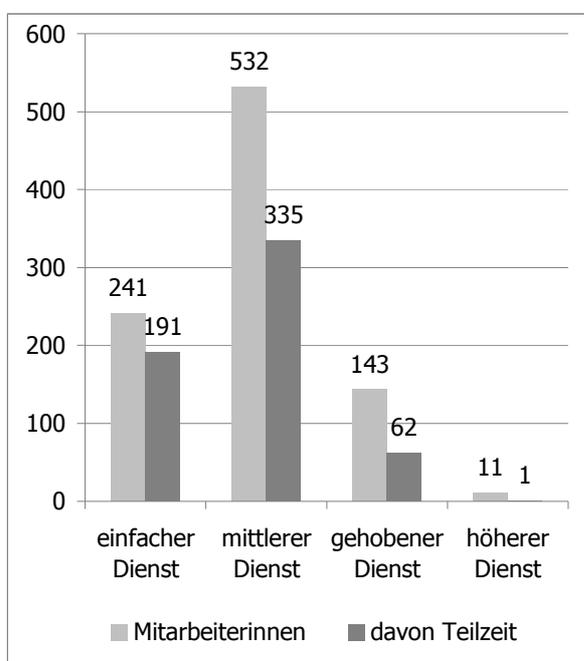


Abb. 3: Teilzeitbeschäftigung Frauen am 01.01.2010

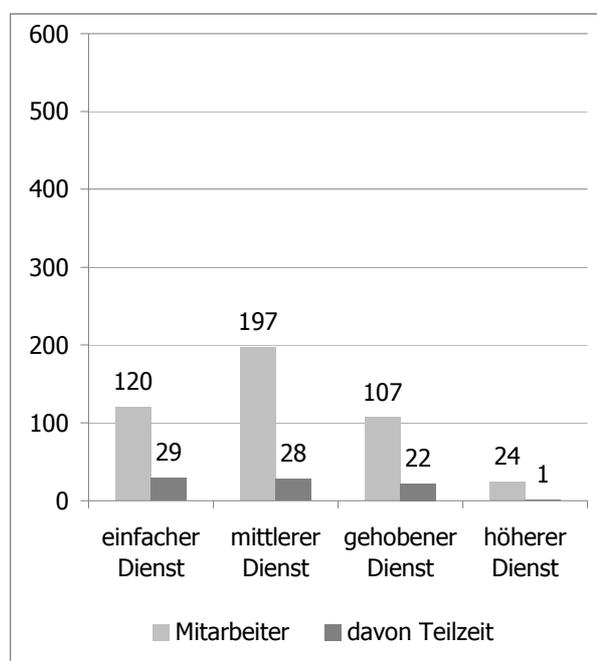


Abb. 4: Teilzeitbeschäftigung Männer am 01.01.2010

Über die Hälfte der Frauen im einfachen und mittleren Dienst arbeitet in Teilzeit, bei den Männern ist dies nur ein Viertel (einfacher Dienst) bzw. ein Siebtel (mittlerer Dienst). Im gehobenen Dienst arbeitet fast die Hälfte der Frauen in Teilzeit, bei den Männern etwa ein Fünftel. Der höhere Dienst

schließlich weist nur einen Mann und eine Frau in Teilzeit auf; damit wird die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in höheren Laufbahngruppen kaum wahrgenommen. Über Teilzeitbeschäftigung in den Statusgruppen gibt Tabelle 6 detailliert Auskunft.

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtinnen/Beamte	135	58	43,0 %	77	57,0 %
Beschäftigte	1243	870	70,0 %	373	30,0 %
Summe	1378	928	67,3 %	450	32,7 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	32	30	93,8 %	2	6,3 %
Beschäftigte	637	559	87,8 %	78	12,2 %
Summe	669	589	88,0 %	80	12,0 %
Anteil an Gesamtarbeitnehmerschaft			42,7 %		5,8 %

Tabelle 6: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2010¹⁰

Große Unterschiede zeigen sich bei der Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern. 63,5 % aller in der Verwaltung tätigen Frauen arbeiten in Teilzeit, von den Männern sind es 17,8 %. Auf die gesamte Belegschaft gerechnet, macht der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen 42,7 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, der Männeranteil 5,8 %. Insgesamt wird das bereits 2008 festgestellte Ergebnis, dass Frauen in der Verwaltung stark im einfachen und mittleren Dienst und weit überdurchschnittlich in der Teilzeitbeschäftigung vertreten sind, während Männer im höheren Dienst und der Vollzeitbeschäftigung überwiegen, erneut bestätigt.

Entwicklung 2008-2010

Seit 2008 lassen sich Erfolge dahingehend verzeichnen, dass die Möglichkeit zur Teilzeit verstärkt auch von Männern wahrgenommen wird. Während sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen von 2008 bis 2010 kaum verändert hat, hat sich die Anzahl der Männer in Teilzeit von 42 auf 80 Personen fast verdoppelt. Dadurch ist der Männeranteil an der Teilzeitarbeit von 7,3 % im Jahr 2008 auf 12,0 % im Jahr 2010 angestiegen. Der Frauenanteil ist im gleichen Zeitraum von 92,7 % auf 88,0 % gefallen.

Schlüsselt man die Zahlen nach Statusgruppen auf, so erkennt man, dass diese positiven Entwicklungen vor allem auf Veränderungen in der Statusgruppe der Beschäftigten basieren. Von 2008 bis 2010 fällt unter den Beamten die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Männer von drei auf zwei. Frauen kommen damit auf 93,8 % der in Teilzeit arbeitenden Beamtinnen und Beamten, Männer lediglich auf 6,3 %. Unter den Beschäftigten jedoch steigt im gleichen Zeitraum der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung von 7,2 % auf 12,2 %. Trotz dieser positiven Entwicklung sind Frauen jedoch nach wie vor weit überproportional in der Teilzeitbeschäftigung vertreten, Männer dagegen in der Vollzeitbeschäftigung.

Bewertung

Einerseits stellte der öffentliche Dienst über viele Jahre hinweg eine Möglichkeit für Frauen dar, das Familieneinkommen durch einen Zuverdienst mit geregelten Arbeitszeiten aufzubessern. Mit dem Wandel der Familienstrukturen und der Arbeitsverhältnisse hat sich dieses Bild geändert: Das klassische Einverdiener-Modell, das für Frauen lediglich die Möglichkeit des Zuverdienstes vorsah, entspricht nicht mehr den Realitäten und Lebenslagen der meisten Frauen. Zahlreiche Haushalte sind zur Sicherung des Lebensunterhalts auf zwei Einkommen angewiesen. Alleinerziehende Frauen müssen neben dem Lebensunterhalt auch für ihre finanzielle Absicherung im Alter sorgen. Viele Frauen haben heute eine gute Ausbildung und möchten arbeiten. Diesen veränderten

¹⁰ Inkl. Bürgermeisterinnen und Bürgermeister

gesellschaftlichen Realitäten sollte die Stadtverwaltung in Form von flexiblen Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und Qualifizierungsmaßnahmen etc. Rechnung tragen, die einen Abschied vom Bild der Frau als Zuverdienerin bedeuten.

Andererseits ist Teilzeitbeschäftigung ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie die Beschäftigungsstruktur der Universitätsstadt Tübingen nahelegt, sind noch immer vorrangig Frauen, die den überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, mit der Aufgabe konfrontiert, Familie und Beruf zu vereinen. Hier wird die geschlechterspezifische Rollenverteilung bezüglich der Übernahme familiärer Pflichten – besonders in der Kindererziehung und zunehmend in der Pflege – deutlich. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind daher flexiblere Teilzeitmodelle gefragt, die sich nicht auf die Arbeitszeit im Monat beziehen, sondern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine eigenständigere Einteilung der Arbeitszeit über das Jahr hinweg ermöglichen. So können bestimmte Phasen (Schulferien, akute Erkrankung eines Familienangehörigen) besser überbrückt werden.

Besonders im einfachen Dienst kann eine Teilzeitbeschäftigung zu Einkommenseinbußen führen, die die Deckung der Lebenshaltungskosten erschwert. In jedem Falle stehen Teilzeitbeschäftigte den Anforderungen des Arbeitgebers im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten nicht im gleichen zeitlichen Umfang zur Verfügung, was allerdings vom Arbeitgeber für eine berufliche Weiterentwicklung oftmals erwartet wird.¹¹ Neben Entgelt- und Besoldungseinbußen – viele Teilzeitbeschäftigte im einfachen und mittleren Dienst sind auf einen Zuverdienst angewiesen – hat Teilzeitbeschäftigung auch negative Auswirkungen auf die damit verbundene finanzielle Absicherung im Alter. Darüber hinaus kann Teilzeitbeschäftigung die Karrierechancen benachteiligen. Natürlich kann Teilzeitarbeit auch aus dem Wunsch nach einer geringen Wochenarbeitszeit resultieren. Unabhängig ihrer Ursachen bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass die Teilzeitbeschäftigung weiterhin Domäne der Frauen ist.

Teilzeitangebote sollten selbstverständlich mit der Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Kinder von Müttern und Vätern, die eine solche Arbeitsform wählen, einhergehen. Die Verwaltung der Universitätsstadt Tübingen wird diesem Anspruch gerecht, indem sie durch das Projekt „Kinderbetreuung in Kooperation (KiKo)“ Belegplätze für Kinder im Alter von 1-3 Jahren sichert. Davon entfallen 12 Belegplätze auf das Kinderhaus Feuerhägle, 5 auf das Kinderhaus Ahornweg und 6 auf das Kinderhaus Mauerstraße. Firmen und die Stadtverwaltung können diese Plätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern buchen, um den Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die Stadtverwaltung hat derzeit 3 Belegplätze im Kinderhaus Feuerhägle gebucht, wovon zwei belegt sind und einer befristet den Stadtwerken Tübingen GmbH zur Verfügung gestellt wurde.

Ferner darf Teilzeitarbeit keine Sackgasse darstellen. Der Zugang von Frauen, und besonders von Frauen in Teilzeitarbeit, zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Qualifizierungsangeboten sollte generell weiter ausgebaut werden. Es ist weiterhin darauf hinzuwirken, dass Führungspositionen und höher eingruppierte Positionen durch Teilungen auch den in Teilzeitverhältnissen arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuschließen.

¹¹ vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 2009: IAB-Forschungsbericht. Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0409.pdf>. Aufrufdatum 22.11.2010.

2.5 Führungspositionen

Bürgermeisterämter

Zum Stichtag 01.01.2010 weist die Statistik zwei männlich und ein weiblich besetztes Bürgermeisteramt aus. Seit der Neubesetzung des Amtes des Baubürgermeisters im April 2010 werden alle drei Bürgermeisterämter von Männern ausgeübt.

Fachbereichs- und Amtsleitungen sowie deren Stellvertretungen

Die Fachbereichs- und Amtsleitungen¹² sind mit insgesamt 10 Personen in Vollzeit besetzt. Frauen sind in dieser Position deutlich unterrepräsentiert: lediglich zwei der Stellen werden zum Stichtag 2010 von Frauen ausgeübt. Bei den stellvertretenden Fachbereichsleitungen beträgt der Frauenanteil 40 Prozent.

Stabsstellen

Die Stabsstellen waren im Jahr 2008 mit zwei Frauen und einem Mann in Vollzeit besetzt. Mit der Ansiedlung der Stabsstelle Bürgerschaftliches Engagement, Familie und Senioren im Dezernat 01 wurden zwei weitere Stellen an Frauen vergeben, in Teilzeit zu jeweils 50 Prozent.

Fachabteilungsleitungen ohne Eigenbetriebe

Die Fachabteilungsleitungen sind mit insgesamt 29 Personen besetzt. Davon werden 19 Stellen von Männern und 10 von Frauen ausgeübt. Bei der Teilzeitbeschäftigung überwiegt der Frauenanteil.

Bewertung

In Entscheidungspositionen sind Frauen im öffentlichen Dienst der Universitätsstadt Tübingen unterrepräsentiert. Die graduelle Erhöhung des Frauenanteils im Zeitraum 2008-2010 ist in erster Linie der Umstrukturierung der Fachbereichs- und Fachabteilungszuschüsse sowie neu geschaffener Stellen geschuldet. Zudem wird ein tendenziell positiver Effekt der Teilnahme der Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten an den Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen sichtbar.

Der geringe Frauenanteil an den Führungspositionen lässt sich u.a. auf die Dominanz von Vollzeitstellen in diesem Bereich zurückführen, die häufig mit Abend- oder Wochenendterminen sowie langen Arbeitstagen verbunden sind. Gerade für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen in Kindererziehung oder Pflege sind Führungspositionen in Vollzeit kaum mit der außerberuflichen Tätigkeit zu vereinbaren.

Daher sind hier Teilzeitmodelle anzustreben, die konzeptionell über die klassische Reduzierung auf 50 Prozent oder 75 Prozent der regulären Wochenarbeitszeit hinausgehen. Beispielsweise könnte eine Teilung von Stellen mit Führungsverantwortung so gestaltet werden, dass einzelne Leitungsaufgaben zur Entlastung der Führungsposition umverteilt werden. Dies würde eine Stellenreduktion der Führungsposition um 10 - 20 % ermöglichen, die bei den entsprechenden Besoldungsgruppen nur minimale Auswirkungen auf den Nettoverdienst hätte. Gleichzeitig wären Stellenanteile verfügbar, die zur Erfüllung der umverteilten Leitungsaufgaben auch von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit übernommen werden könnten.

Ein solches Verfahren käme auch den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen entgegen. Zahlreiche Studien verweisen auf die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit des Führungspersonals. Die durchschnittlich gewünschte Wochenarbeitszeit liegt danach sowohl bei weiblichen als auch männlichen Vollzeitbeschäftigten in

¹² Rechnungsprüfungsamt

Führungspositionen deutlich unter der tatsächlichen Arbeitszeit. Die Wunscharbeitszeit gibt dabei jene Wochenarbeitszeit an, die „unter Berücksichtigung einer entsprechenden Einkommensänderung im Durchschnitt gewünscht wird“.¹³

Gerade im Bereich der Führungspositionen wirkt sich eine Durchmischung der Geschlechter positiv auf die Gesprächs- und Entscheidungskultur aus. Allerdings verweisen Studien darauf, dass sich diese Effekte innerhalb eines Führungsgremiums erst ab einer gewissen Anzahl von Personen des jeweils anderen Geschlechts bemerkbar machen. So lässt sich der Einfluss von Frauen auf Führungsgremien ab einer Anzahl von drei Frauen nachweisen und steigt solange an, bis ein geschlechterparitätes Verhältnis erreicht ist.

Vor diesem Hintergrund ist im Sinne einer vielfältigen Führungskultur bei altersbedingt freiwerdenden Stellen frühzeitig über eine Nachfolge zu beraten. Gerade auch Frauen sollten durch Qualifizierungsmaßnahmen an Führungsaufgaben herangeführt werden.

¹³ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2010: Führungskräfte-Monitor 2010. DIW Berlin. Politikberatung kompakt 56.

2.6 Auszubildende

Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2010 sind insgesamt 36 Auszubildende in der Stadtverwaltung tätig, davon sind 72,2 % weiblich und 27,8 % männlich. Gegliedert nach Ausbildungsberufen ergibt sich folgendes Bild:

Ausbildung	2010		2008	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gehobener Dienst	4	0	2	0
Verwaltungsfachangestellte/r	13	4	15	2
Wirtschafts-/ Verwaltungsinformatik (BA)	1	0	0	1
Fachangestellte/r für Medien- und Infodienste (Bücherei)	3	2	5	1
Fachangestellte/r für Medien- und Infodienste (Archiv)	0	0	0	1
Vermessungstechniker/in	1	2	1	2
Fachkraft für Abwassertechnik	0	2	0	2
Sozialwesen (BA)	3	0	3	0
Betriebswirt (BA)	1	0	1	0
Gesamt	26	10	27	9

Tabelle 7: Auszubildende der Stadtverwaltung nach Geschlecht

Bei den Auszubildenden ist der Anteil der Frauen vom Ausbildungsjahr 2008 zum Ausbildungsjahr 2010 leicht um etwa drei Prozentpunkte zurückgegangen, der Anteil der Männer entsprechend gestiegen. Auffallend ist, dass sich in der Ausbildung für den gehobenen Dienst in den Jahren 2008 und 2010 ausschließlich Frauen befinden (im Ausbildungsjahr 2009 wurden zwei Männer und eine Frau für den gehobenen Dienst ausgebildet). Hier gelingt es demnach vermehrt, Frauen gerade für einen Bereich, in dem sie leicht unterrepräsentiert sind, auszubilden.

Offensichtlich erfolgt die Berufswahl noch immer in vielen Bereichen geschlechtsspezifisch. Machen den Großteil der Verwaltungsfachangestellten in der Ausbildung Frauen aus (mit 88,2 % bzw. 76,5 %, wobei sich die Anzahl der Männer in dieser Ausbildungsrichtung von 2008 bis 2010 immerhin von zwei auf vier Auszubildende verdoppelt hat), so beträgt der Anteil der weiblichen Auszubildenden in der Vermessungstechnik lediglich ein Drittel. Zur Fachkraft für Abwassertechnik lassen sich in beiden Ausbildungsjahren nur Männer ausbilden, während sich dagegen nur Frauen in der Ausbildung Sozialwesen finden.

Eventuell könnte verstärkt darauf geachtet werden, Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen auszubilden, also Bewerberinnen im technischen, Bewerber dagegen im sozialen Bereich noch stärker zu berücksichtigen. Davon würde nicht nur die Stadtverwaltung profitieren sondern auch der Arbeitsmarkt, auf dem nach abgeschlossener Ausbildung mehr Frauen bzw. Männer in Bereichen, in welchen sie eher unterrepräsentiert sind, zur Verfügung stünden.

3. Detaillierte Darstellung einzelner Fachbereiche

Exemplarisch wurden drei Fachbereiche der Stadtverwaltung ausgewählt, deren Beschäftigungsstruktur im Folgenden detailliert beleuchtet wird. Die Auswahl der Fachbereiche erfolgte anhand des jeweiligen Geschlechterverhältnisses. Der Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales hat mit rund 90 % einen besonders hohen Frauenanteil, der auch deutlich über dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt. Demgegenüber liegt der Frauenanteil im Fachbereich Bauen und Vermessen mit rund 40 % unterhalb ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft. Im Fachbereich Hochbau und Gebäudewirtschaft entspricht der Frauenanteil schließlich in etwa ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

3.1 Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales (FB 5)

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	11	7	63,6 %	4	36,4 %
Beschäftigte	494	445	90,1 %	49	9,9 %
Summe	505	452	89,5 %	53	10,5 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	6	5	83,3 %	1	16,7 %
Beschäftigte	288	267	92,7 %	21	7,3 %
Summe			92,5 %		7,5 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft FB 5	294	272	53,9 %	22	4,4 %

Tabelle 8: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 5 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2008

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	9	6	66,7 %	3	33,3 %
Beschäftigte	569	515	90,5 %	54	9,5 %
Summe	578	521	90,1 %	57	9,9 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	5	4	80,0 %	1	20,0 %
Beschäftigte	343	315	91,8 %	28	8,2 %
Summe			91,7 %		8,3 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft FB 5	348	319	55,2 %	29	5,0 %

Tabelle 9: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 5 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2010

Der Frauenanteil an der Belegschaft des Fachbereichs 5 ist mit 90,1 % weit höher als der Frauenanteil in der Verwaltung insgesamt. Dem entspricht ein hoher Prozentsatz von Beamtinnen (66,7 %) und weiblichen Beschäftigten (90,5 %). Dies ist dies vor allem auf die noch immer geschlechterspezifische Berufswahl zurückzuführen, wobei Frauen in den für den Fachbereich relevanten Betätigungsfeldern der Kinderpflege und Erziehung überwiegen. Männer sind mit 9,9 % an der Belegschaft des Fachbereichs 5 vertreten. Unter den Beamtinnen und Beamten machen sie ein Drittel der Belegschaft aus, unter den Beschäftigten dagegen lediglich 9,5 %.

Neben der hohen Anzahl der Mitarbeiterinnen fällt der hohe Prozentsatz von Teilzeitbeschäftigten auf. Der Anteil von Frauen in Teilzeit beträgt mit 55,2 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs 5 über 10 Prozentpunkte mehr als der entsprechende Anteil von Frauen in Teilzeit in der Verwaltung insgesamt.

Männliche Erzieher und Kinderpfleger sind auf dem Arbeitsmarkt nur bedingt vertreten. Trotzdem gelang es nach Aussage der Fachbereichsleitung, die Anzahl der männlichen Erzieher durch den Hinweis in Stellenausschreibungen, dass gezielt Männer gesucht werden, um fünf Personen von neun auf 14 erhöht werden. Damit gelingt zwar keine Verdoppelung der Anzahl der männlichen Erzieher, wohl aber die Erhöhung auf den gewünschten Vollzeitwert der mit Männern besetzten Erzieherstellen.

In den Zielvereinbarungen war als Ziel definiert, 12,64 Stellen im Erziehungsdienst mit 18 neuen Mitarbeitern zu besetzen. Die Tatsache, dass die vereinbarten 12,64 Stellen nun von insgesamt 14 statt den anvisierten 18 Mitarbeitern ausgeübt werden, weist darauf hin, dass die neu eingestellten Männer im Durchschnitt ein höheres Arbeitsvolumen absolvieren als ursprünglich vorgesehen.

In der nachfolgenden Abbildung werden die Vollzeitäquivalente der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs 5 nach Laufbahngruppen differenziert.

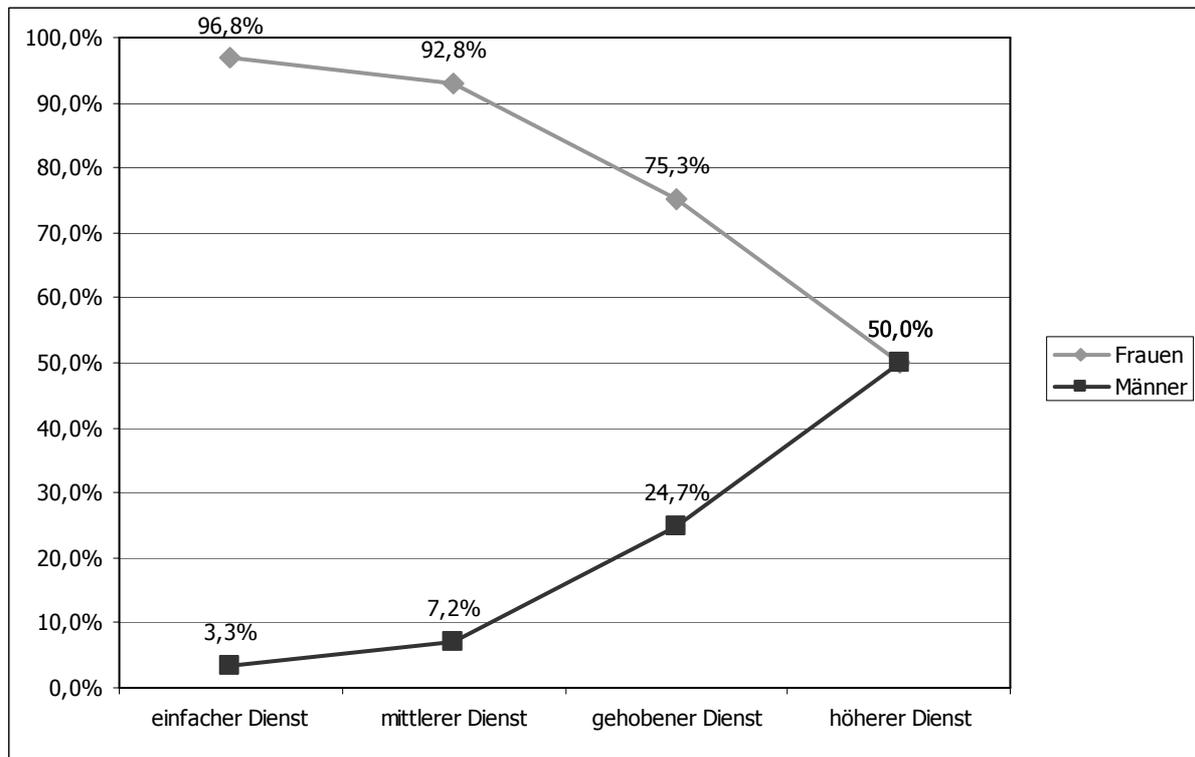


Abb. 5: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 5 nach Laufbahngruppen in Vollzeitäquivalenten

Auffallend ist hier, dass der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes kontinuierlich abnimmt, während der Männeranteil zunimmt. Haben Frauen noch 96,8 % der Vollzeitäquivalente im einfachen Dienst inne, Männer dagegen nur 3,3 %, so ist das Arbeitsvolumen im höheren Dienst paritätisch auf zwei Vollzeitstellen aufgeteilt. Diese werden von einer Frau und einem Mann besetzt.

3.2 Fachbereich Bauen und Vermessen (FB 6)

Im Fachbereich 6 ergibt sich ein für die Verwaltung atypisches, für technische Bereiche dagegen bekanntes Bild: Der Männeranteil an der Belegschaft überwiegt. Zurückzuführen ist der hohe Anteil von Männern unter Vermessungsamtsinspektoren und Ingenieuren darauf, dass diese Bereiche historisch als Männerdomäne galten.

Zunächst erfolgt die tabellarische Statistik zur Beschäftigungsstruktur in Fachbereich 6.

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	30	7	23,3 %	23	76,7 %
Beschäftigte	27	16	59,3 %	11	40,7 %
Summe	57	23	40,4 %	34	59,7 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	6	6	100,0 %	0	0 %
Beschäftigte	13	13	100,0 %	0	0 %
Summe			100,0 %		0 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft FB 6	19	19	33,3 %	0	0 %

Tabelle 10: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 6 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2008

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	30	8	26,7 %	22	73,3 %
Beschäftigte	26	15	57,7 %	11	42,3 %
Summe	56	23	41,1 %	33	58,9 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	6	6	100,0 %	0	0 %
Beschäftigte	14	11	78,6 %	3	21,4 %
Summe			85,0 %		15,0 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft FB 6	20	17	30,4 %	3	5,4 %

Tabelle 11: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 6 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2010

Der Männeranteil in Fachbereich 6 liegt bei 59,7 %. Dem steht ein Frauenanteil von 40,4 % gegenüber. Der Fachbereich zeichnet sich außerdem durch eine geringe Anzahl an Teilzeitbeschäftigten aus: 30,4 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind weibliche Teilzeitarbeitende, 5,4 % männliche. Damit entspricht das Verhältnis der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit im Fachbereich 6 etwa dem des Anteils männlicher Mitarbeiter in Teilzeitarbeit in der Verwaltung insgesamt. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten weiblichen Mitarbeiterinnen an der Belegschaft des Fachbereichs beträgt mit 33,3 % dagegen fast 10 Prozentpunkte weniger als ihr entsprechender Anteil an der Teilzeitbeschäftigung der Verwaltung insgesamt.

Ebenfalls auffallend ist, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten relativ hoch ist: Lediglich 9,8 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung haben Beamtenstatus; im Fachbereich 6 beträgt der Anteil der Beamtinnen und Beamten dagegen 53,6 %. Der Großteil der Beamtinnen und Beamten in Fachbereich 6 ist männlich – dies trifft zwar bereits auf die Verwaltung insgesamt zu, in Fachbereich 6 allerdings zeigt sich dieser Sachverhalt noch ausgeprägter: 73,3 % Beamte stehen 26,7 % Beamtinnen gegenüber. Der Anteil der Beamtinnen liegt ca. 15 Prozentpunkte unter dem Anteil der Beamtinnen an der Beamtenschaft insgesamt; der Anteil der weiblichen Beschäftigten ca. 12 Prozentpunkte unter ihrem entsprechenden Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Deutlich wird hier, dass in diesem Fachbereich die hohe Anzahl der männlichen Mitarbeiter mit einem hohen Beamtenanteil, einem hohen Beschäftigungsanteil in den höheren Laufbahngruppen und einem geringen Teilzeitanteil korreliert. Auch hier jedoch sind es vor allem Frauen, die Teilzeitarbeit verrichten – 17 von 20 Personen.

In den zwei Jahren von 2008 bis 2010 wurde der Frauenanteil im Fachbereich 6 geringfügig von

40,4 % auf 41,1 % erhöht. Im Rahmen der Zielvereinbarungen war die Besetzung einer Vollzeitstelle im gehobenen Dienst durch eine Frau vorgesehen. Bis zum Stichtag 2010 wurden von den vorgenommenen sechs Stellenneubesetzungen im gehobenen Dienst zwei mit Frauen besetzt. Waren 2008 noch alle Teilzeitstellen von Frauen besetzt, so konnte zum Stichtag 2010 auch drei männlichen Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilzeit eingeräumt werden. Die Teilung von Führungspositionen wird vom Fachbereich 6 aus zeitlichen und organisatorischen Gründen für nicht möglich erachtet.

Die folgende Abbildung zeigt die Aufteilung der Stellen in Fachbereich 6 anhand der Vollzeitäquivalente von Frauen und Männern. Dabei verteilen sich die prozentualen Anteile auf wenige Personen: Die drei Vollzeitstellen im höheren Dienst sind alle mit Männern besetzt; im gehobenen Dienst sind fünf Frauen beschäftigt, davon drei in Teilzeit, und 18 Männer, davon zwei in Teilzeit; im mittleren Dienst arbeiten 17 Frauen und 11 Männer, davon allerdings 13 Frauen und 1 Mann in Teilzeit; im einfachen Dienst arbeitet ein Mann in Vollzeit und eine Frau in Teilzeit.

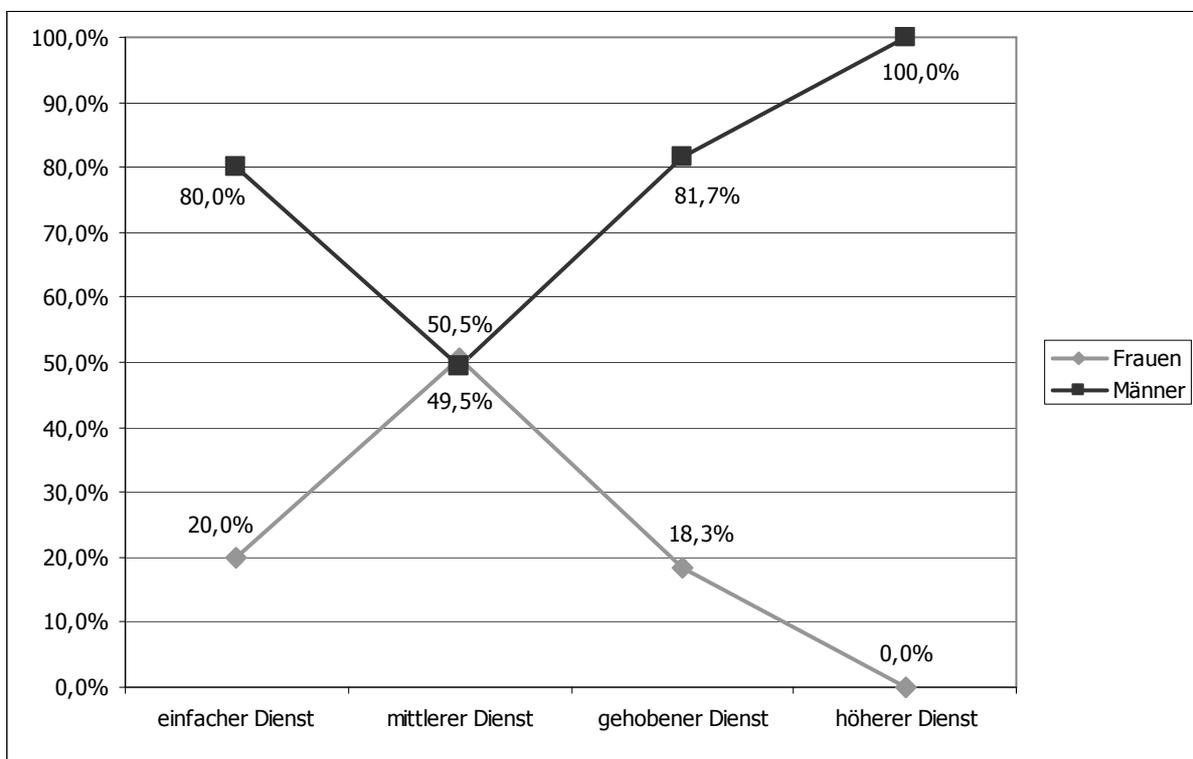


Abb. 6: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 6 nach Laufbahngruppen in Vollzeitäquivalenten

Es handelt sich hier nicht um die typische Laufbahnschere: Frauen sind in der Stellenbesetzung in fast allen Laufbahngruppen des Fachbereichs unterrepräsentiert. Lediglich im mittleren Dienst sind die Stellenanteile fast paritätisch zwischen Frauen und Männern verteilt.

3.3 Fachbereich Hochbau und Gebäudewirtschaft (FB 8)

In Fachbereich 8 finden sich überwiegend Reinigungskräfte sowie, in weit geringerer Zahl, Hausmeisterinnen und Hausmeister. Die relevanten Daten für Fachbereich 8 sind den folgenden Tabellen zu entnehmen.

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	1	0	0 %	1	100,0 %
Beschäftigte	143	100	69,9 %	43	30,1 %
Summe	144	100	69,4 %	44	30,6 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	0	0	-	0	-
Beschäftigte	96	90	93,8 %	6	6,3 %
Summe			93,8 %		6,3 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft FB 8	96	90	62,5 %	6	4,2 %

Tabelle 12: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 8 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2008

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	1	0	0 %	1	100,0 %
Beschäftigte	138	99	71,7 %	39	28,3 %
Summe	139	99	71,2 %	40	28,8 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	0	0	-	0	-
Beschäftigte	94	90	95,7 %	4	4,3 %
Summe			95,7 %		4,3 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft FB 8	94	90	64,8 %	4	2,9 %

Tabelle 13: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 8 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2010

In Fachbereich 8 ist der Frauenanteil mit 71,2 % höher als in der Verwaltung insgesamt. Zurückzuführen ist dies darauf, dass die überwiegende Mehrheit der Reinigungskräfte weiblich ist (95,7 % der Reinigungskräfte sind Frauen).

Der Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte liegt im Fachbereich 8 mit 64,8 % mehr als 20 Prozentpunkte über dem Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte insgesamt. Auch dies ist auf den hohen Anteil des weiblichen Reinigungspersonals, das überwiegend in Teilzeit beschäftigt ist, zurückzuführen. In den Zielvereinbarungen hat der Fachbereich 8 alle Stellen für grundsätzlich teilbar erklärt.

Während in der Verwaltung insgesamt Frauen in den Laufbahngruppen einfacher, mittlerer und gehobener Dienst dominieren, und erst im höheren Dienst die Stellen vorrangig mit Männern besetzt sind, so sind in Fachbereich 8 Frauen lediglich im einfachen Dienst überrepräsentiert. 82,4 % des Arbeitsvolumens des einfachen Dienstes wird von Frauen geleistet – hier zeigen sich die mehrheitlich weiblichen Reinigungskräfte. Alle höheren Laufbahngruppen werden von Männern dominiert: Die zwei Stellen im höheren Dienst sind mit Männern besetzt, wie auch 61,6 % der Stellen im gehobenen Dienst und 78,7 % der Stellen des mittleren Dienstes. Die Laufbahngruppenschere zeigt sich hier besonders eindringlich: Frauen überwiegen nur in der unteren Laufbahngruppe, Männer dagegen in allen höheren Laufbahngruppen.

Der Fachbereich 8 hat im Rahmen der Zielvereinbarungen vorgesehen, jeweils eine Stelle im mittleren und gehobenen Dienst mit einer Frau zu besetzen. Bis 2010 konnte eine Stelle im gehobenen Dienst mit einer Frau besetzt werden.

Die folgende Abbildung zeigt die Stellenbesetzung des Fachbereichs 8 anhand der Vollzeitäquivalente.

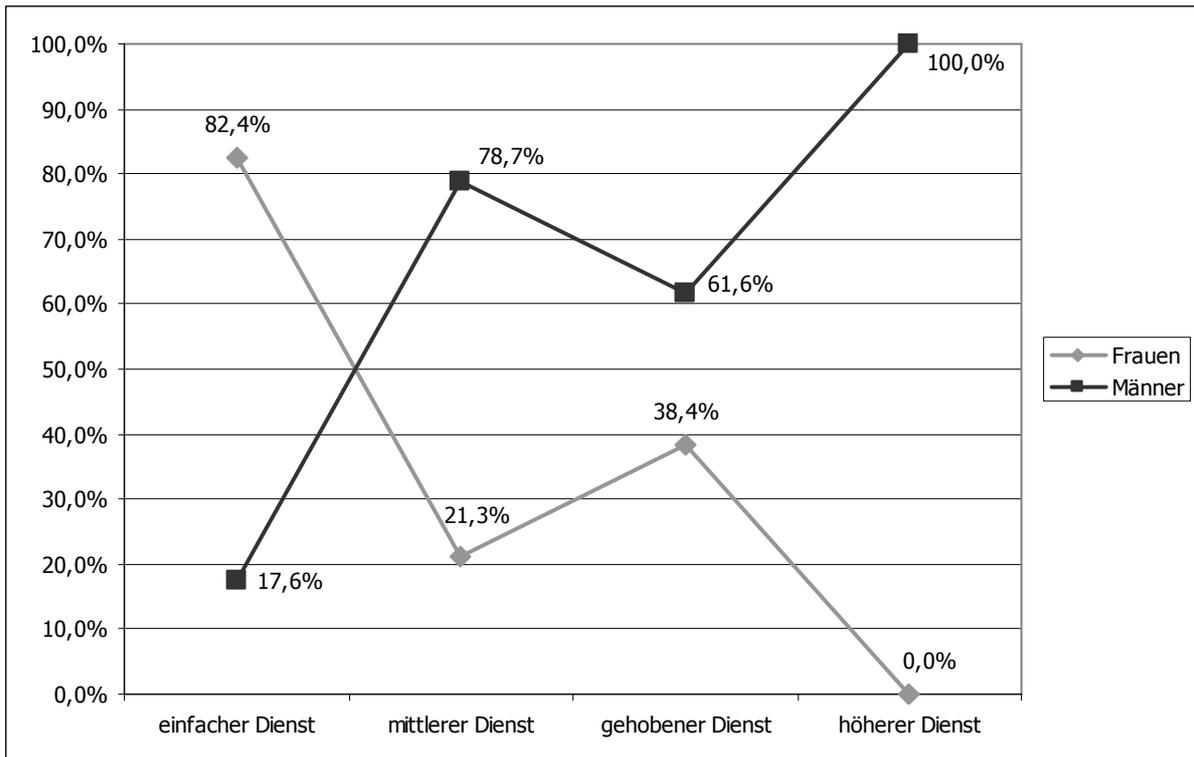


Abb. 6: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB 8 nach Laufbahngruppen in Vollzeitäquivalenten

3.4 Überblick über die Dezernate

Die folgenden Tabellen veranschaulichen die Beschäftigungsstruktur in den jeweiligen Dezernaten zum Stichtag 01.02.2010.

Dezernat 00: Oberbürgermeister Boris Palmer

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	31	20	64,5 %	11	35,5 %
Beschäftigte	147	106	72,1 %	41	27,9 %
Summe	178	126	70,8 %	52	29,2 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	6	6	100,0 %	0	0 %
Beschäftigte	86	75	87,2 %	11	12,8 %
Summe			88,0 %		12,0 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft 00	92	81	45,5 %	11	6,2 %

Tabelle 14: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dezernat 00 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2010

Dezernat 01: Erster Bürgermeister Michael Lucke

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	59	26	44,1 %	33	55,9 %
Beschäftigte	859	615	71,6 %	244	28,4 %
Summe	918	641	69,8 %	277	30,2 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	19	17	89,5 %	2	10,5 %
Beschäftigte	420	365	86,9 %	55	13,1 %
Summe			87,0 %		13,0 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft 01	439	382	41,6 %	57	6,2 %

Tabelle 15: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dezernat 01 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2010

Dezernat 02: Baubürgermeister Cord Soehlke

Dienst- und Beschäftigungsverhältnis	Gesamt	Frauen	Anteil	Männer	Anteil
Beamtinnen/Beamte	44	12	27,3 %	32	72,7 %
Beschäftigte	234	147	62,8 %	87	37,2 %
Summe	278	159	57,2 %	119	42,8 %
Davon Teilzeitbeschäftigte					
Beamtinnen/Beamte	7	7	100,0 %	0	0 %
Beschäftigte	129	117	90,7 %	12	9,3 %
Summe			91,2 %		8,8 %
Anteil an Arbeitnehmerschaft 02	136	124	44,6 %	12	4,3 %

Tabelle 16: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dezernat 02 nach Statusgruppe und Arbeitszeit zum 01.01.2010

4. Fazit zur Beschäftigungsstruktur

Wie die Auswertung der Beschäftigungsstruktur zeigt, sind unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Tübingen Frauen überproportional stark vertreten. Allerdings muss der Befund des hohen Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigtenzahl bei detaillierter Betrachtung relativiert werden:

Die Aufschlüsselung nach Statusgruppen zeigt, dass Frauen unter den Beamtinnen und Beamten deutlich unterrepräsentiert sind. In beiden Statusgruppen zeigt sich zudem das klassische Muster der Laufbahnschere: Während Frauen den Großteil der Beschäftigtenzahl in den Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes ausmachen, sind sie im gehobenen und höheren Dienst deutlich unterrepräsentiert.

Die Differenzierung nach dem Anteil der Geschlechter an den Vollzeitäquivalenten zeigt, dass Teilzeitarbeit noch immer überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Mit steigender Laufbahngruppe nehmen die Anzahl der Teilzeitstellen und damit auch der Frauenanteil ab.

Vor dem Hintergrund dieser Analyseergebnisse sowie der öffentlichen Debatte zum Thema Entgeltgleichstellung sollte die Verwaltung darauf hinwirken, den Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst zu steigern. Maßgeblich hierfür sind zum einen der Ausbau von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. durch flexibilisierte Teilzeitmodelle für beide Geschlechter, die dennoch eine gewisse Planbarkeit der Arbeitszeiten ermöglichen. „Die Dienststelle hat unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit für die Beschäftigten in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.“¹⁴

Zum anderen sollte innerhalb der Verwaltung das Bewusstsein für mittelbare Diskriminierung aufgrund der unterschiedlichen Bewertung von Abschlüssen und Tätigkeitsfeldern geschärft werden. Als Arbeitgeber kommt der Stadtverwaltung diesbezüglich auch eine Vorbildfunktion gegenüber anderen Bereichen zu. In diesem Zusammenhang sollte die derzeitige Praxis der Bewertung und Ausschreibung von Stellen überprüft werden. So sollten die geschlechterspezifische Ausbildungs- und Berufswahl (z.B. technische versus soziale Berufe) bei vergleichbaren Abschlüssen und Qualifikationen keinen nachteiligen Einfluss auf die Eingruppierung im öffentlichen Dienst haben. Eventuell wäre es darüber hinaus förderlich, eine gendergerechte Systematik für die Beförderungspraxis zu erstellen und Entwicklungsstellen zu definieren.

Das mit der Einführung des Chancengleichheitsplans verbundene Berichtswesen ermöglicht es erstmals, die Entwicklungen der Beschäftigungsstruktur für den Zeitraum 2008-2010 nachzuzeichnen. Ungeachtet des weiterhin dringend bestehenden Handlungsbedarfs zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sind auch erste positive Entwicklungstendenzen festzustellen. Damit kann der Chancengleichheitsplan als ein wichtiger Schritt bezeichnet werden, um das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen innerhalb der Verwaltung zu verankern. Um einer Rückentwicklung der Chancengleichheit in der Verwaltung vorzubeugen und um die erzielten Fortschritte noch auszuweiten, ist in jedem Falle eine weitere Sensibilisierung für das Thema Gendergerechtigkeit erforderlich. Die Herausbildung einer Genderkultur, die den bewussten und informierten Umgang mit Gleichstellungsfragen befördert und pflegt, ist Voraussetzung für die Verwirklichung der Chancengleichheit beider Geschlechter.

¹⁴ ChancenG, §14 Abs. 1.

5. Qualitative Zielvereinbarungen

5.1 Vorgehen zur Vereinbarung der Ziele

Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Universitätsstadt Tübingen wurde im Chancengleichheitsplan vereinbart, dass die einzelnen Organisationseinheiten verbindliche Zielvorgaben für einen Zeitraum von drei Jahren erstellen und spezifische Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele entwickeln. Dieses Vorgehen ist als Ergänzung zur Datenauswertung eingeführt worden, um Aussagen treffen und adäquate Vereinbarungen erarbeiten zu können, die der jeweiligen Situation in den Organisationseinheiten gerecht werden.

Als Grundlage für die Zielfindung hatten die Organisationseinheiten zum einen die Daten über die Beschäftigungsstruktur ihres Bereichs zur Verfügung. Zum anderen entwickelte die Stabsstelle Gleichstellung und Integration mit dem Fachbereich Interne Dienste ein Arbeitsblatt zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans. Dieses bekamen alle Fachbereichsleitungen und Eigenbetriebe zusammen mit den Daten zugesandt, um ihre Zielvereinbarungen festzuhalten. Das Arbeitsblatt umfasste (1) Angaben zur Teilbarkeit von Stellen, (2) quantitative Zielsetzungen für drei Jahre zur Förderung des Frauen- bzw. Männeranteils in den einzelnen Einheiten, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind sowie (3) eine Liste von möglichen Maßnahmen zur Personalentwicklung.

Die Zielvorgaben wurden von den Organisationseinheiten in der ersten Jahreshälfte 2008 festgelegt. Nach zwei Jahren wurde ein Zwischenbericht eingeholt. Er sollte den Fachbereichen als Anhaltspunkt dienen, ggf. nachsteuern zu können. Bis Ende des Jahres 2011 sind Zielvereinbarungen für die nächsten drei Jahre zu treffen.

Im Folgenden wird für jede Organisationseinheit der Zwischenbericht von Ende des Jahres 2010 skizziert. Dazu werden die Zwischenberichte analog zur Gliederung der Arbeitsblätter zusammengefasst.

5.2 Zusammenfassungen der einzelnen Organisationseinheiten

Fachbereich Interne Dienste (1)

Der Fachbereich Interne Dienste gibt die Stelle der Fachbereichsleitung als nicht teilbar an, da sie mit extrem unterschiedlichen Aufgaben betraut ist (Personal, Organisation, Kommunales, Informationstechnik etc.). Der Fachbereichsleitung zufolge müsste man im Vorfeld einer Teilung die organisatorische Verselbstständigung dieser Abteilungen prüfen, um Verantwortlichkeiten festlegen zu können.

Die Fachbereichsleitung setzte sich im Jahr 2008 keine quantitativen Zielvorgaben und legte somit auch keine Maßnahmen zur Personalentwicklung fest, da sie den Fachbereich ausgewogen besetzt sah. Im Jahr 2010 zeigt sich ein sehr ähnliches Bild. In Bezug auf die Vollzeitäquivalente sind im einfachen und gehobenen Dienst die Stellenanteile fast paritätisch besetzt, im mittleren Dienst sind Frauen überrepräsentiert, während die Stellen im höheren Dienst zum Stichtag 01.01.2010 von Männern besetzt sind. Von 2008 bis 2010 konnten gemäß Zwischenbericht 11 Stellenneubesetzungen vorgenommen werden. Im mittleren Dienst wurden vier Frauen und ein Mann, im gehobenen Dienst drei Männer und eine Frau eingestellt.

Im Zwischenbericht beschreibt die Fachbereichsleitung zudem Personalentwicklungsmaßnahmen: Es konnte durch einen neuen Aufgabenzuschnitt eine Stelle im höheren Dienst geschaffen werden, die mit einer Frau besetzt wurde. Im Gegenzug wurde eine Stelle im gehobenen Dienst heruntergestuft,

die ebenfalls mit einer Frau besetzt worden ist. Im betrachteten Zeitraum sind ferner gezielte Fortbildungsmaßnahmen genehmigt worden: für zwei Frauen und einen Mann konnte die Teilnahme an Maßnahmen für Nachwuchsführungskräfte ermöglicht werden. Schließlich konnten zwei Mitarbeiterinnen in Altersteilzeit gehen.

Fachbereich Finanzen (2)

Für den Fachbereich Finanzen werden von der Fachbereichsleitung neun Stellen als nicht teilbar angegeben. Hierbei handelt es sich um neun Stellen: die Stelle der Stellvertretung der Stadtkasse mit Sachgebietsleitung Forderungsmanagement, die stellvertretende Sachgebietsleitung sowie sieben Sachbearbeitungsstellen des Sachgebiets Forderungsmanagement. Dort soll im Zuge der Aufgabenerfüllung ein fester Ansprechpartner nach außen hin gewährleistet werden, der die Einzelfälle auch über einen längeren Zeitraum begleiten und eine adäquate Fallbetreuung mit flexiblen Reaktionszeiten sicherstellen kann. Im Jahr 2008 bestand ein Verhältnis von 60 % Vollzeit- und 40 % Teilzeitarbeitsverhältnissen. Eine weitere Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung wäre laut Fachbereichsleitung schwierig, da die Aufgaben sonst nicht mehr im Sinne der Serviceorientierung erfüllt werden könnten.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen im Jahr 2008 wurde festgehalten, dass im Fachbereich viele Teilzeitstellen angesiedelt sind, vor allem in der Fachabteilung Stadtkasse, die zum überwiegenden Teil von Frauen ausgefüllt werden. Für zwei Vollzeitstellen in diesem Bereich, die neu besetzt werden sollten, sollten wieder zwei Männer eingesetzt werden. Dieser Zielsetzung konnte laut Zwischenbericht aus dem Fachbereich durch die Haushaltskonsolidierung („Minus 10 Prozent“) nicht mehr Rechnung getragen werden, da die Stellen wahrscheinlich nicht wieder neu besetzt werden.

Als Maßnahmen zur Personalentwicklung wurde 2008 angegeben, neue Aufgabenzuschnitte mit Höhergruppierungen für eine weiblich besetzte Vollzeitstelle sowie zwei paritätisch besetzte Teilzeitstellen anzustreben. Durch Umstrukturierungsprozesse, Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen und Vertretungen konnte eine Veränderung des Aufgabenzuschnitts der männlich besetzten Teilzeitstelle bis 2010 nicht umgesetzt werden. Die Neubewertungen der weiblich besetzten Teilzeitstelle im gehobenen Dienst (A11) und der weiblich besetzten Vollzeitstelle (A12) sind erfolgt.

Fachbereich Bürgerdienste (3)

Die Fachbereichsleitung gab 2008 an, dass sich alle Stellen zur Teilung eignen.

Für 2008 hat der Fachbereich die ungleiche Verteilung der Stellenanteile zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dargestellt: im einfachen und mittleren Dienst waren Frauen überrepräsentiert, im gehobenen und höheren Dienst jedoch unterrepräsentiert.

Für eine Reihe von Maßnahmen zur Personalentwicklung wurde in den Arbeitsblättern 2008 angegeben, dass sie bereits umgesetzt werden. Hierzu zählen Arbeitszeitflexibilisierung, Altersteilzeit, Jobsharing, Beurteilungsgespräche, die Übertragung von Projekten sowie regelmäßige Besprechungen. Zudem wird bereits eine Führungsposition in Teilzeit ausgeübt sowie während Beurlaubungszeiten Kontakt gehalten und Aushilfsmöglichkeiten ermöglicht.

Im Zuge von Personalentwicklungsmaßnahmen von 2008 bis 2010 konnte einer Mitarbeiterin im Hinblick auf eine Fachkarriere eine höherwertige Tätigkeit übertragen werden. Eine weitere Mitarbeiterin hat 2010 die stellvertretende Fachabteilungsleitung in Teilzeit übernommen.

Zudem sind folgende Entwicklungen von der Fachbereichsleitung im Zwischenbericht für die Umsetzung des Chancengleichheitsplanes angegeben worden:

Durch die Herauslösung der Rechtsabteilung bei der Fachbereichsleitung hat sich eine Verschiebung zu Lasten der Chancengleichheit ergeben. Mittlerweile ist hier nur die Fachbereichsleitung angesiedelt. Weibliche Kräfte sind im höheren Dienst nicht mehr beschäftigt.

In der mittleren Führungsebene sind bei den Fachabteilungsleitungen deutlich mehr Stellen von Männern als von Frauen besetzt. Von den fünf Fachabteilungsleitungen ist lediglich eine Stelle weiblich besetzt. Hier soll laut Fachbereichsleitung im Rahmen der Fluktuation ab 2010 ein verstärktes Augenmerk auf die Förderung von Mitarbeiterinnen gelegt werden. Die stellvertretende Fachabteilungsleitung wird derzeit von drei Mitarbeiterinnen wahr genommen. Insgesamt ergibt sich in der Führungsebene bei fünf Fachabteilungen somit ein Verhältnis von 6:4 (m/w).

Im mittleren Dienst bis einschließlich Entgeltgruppe 9 ist auch 2010 noch eine deutliche Überrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Auch hier kann laut Zwischenbericht im Rahmen von Stellenneubesetzungen auf die Einstellung männlicher Bewerber geachtet werden.

Fachbereich Kultur (4)

Da die Fachbereichsleitung erst nach den Zielvereinbarungen neu besetzt wurde und bis dahin keine Vereinbarung geschlossen wurde, wird hier ein Statement auf Grundlage des Arbeitsblatts zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans wiedergegeben.

Grundsätzlich werden alle Stellen des Fachbereichs für teilbar gehalten. Aus Sicht der Fachbereichsleitung ist dies keine Frage der Machbarkeit sondern der internen Organisation und des Willens, es möglich zu machen.

Die Fachbereichsleitung schildert die Beobachtung, dass der Kulturbereich sich in den letzten Jahren zunehmend hin zu einem Sektor entwickelt hat, der als unterbezahlt und nicht mehr als karriereträchtig gilt. Der öffentliche Dienst hingegen wird für Frauen für die Familiengründung als sicher erachtet. Dies führt dazu, dass zunehmend Männer den Bereich des öffentlichen Kulturmanagements verlassen und der Frauenanteil bei schlechter Bezahlung steigt. Dies ist zum Teil auch im Fachbereich Kultur zu sehen.

Die Führungspositionen im Fachbereich wurden bis Herbst 2010 mehrheitlich von den wenigen Männern im Fachbereich besetzt. Durch die Neubesetzung der Leitungsstellen des Stadtmuseums der Stadtbücherei kann laut Fachbereichsleitung auf der Führungsebene nachgesteuert werden.

Viele Stellen sind dem Statement zufolge jedoch zu niedrig bewertet, sodass beispielsweise diplomierte Bibliothekarinnen auf Stellen mit einfacher Ausbildung arbeiten. Die Fachbereichsleitung wird daher zusammen mit der Personalabteilung beraten, inwieweit die Stellen im gesamten Fachbereich zu überprüfen und neu zu bewerten sind. Bei der derzeitigen Haushaltslage wird jedoch eine angemessene Höhergruppierung nicht erwartet.

In Bezug auf die Maßnahmen zur Personalentwicklung wurde vom Fachbereich in den Jahren 2009 und 2010 eine Mitarbeiterin für die Fortbildung von Führungskräften angemeldet.

Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales (5)

Für den Fachbereich 5 wurden grundsätzlich alle Stellen als teilbar angesehen. Da es dort jedoch bereits viele Teilzeitarbeitsverhältnisse gibt, können der Zielvereinbarung von 2008 zufolge im Einzelfall Stellen aus organisatorischen Gründen ggf. nicht geteilt werden. Diese Einschätzung ist zum Jahr 2010 unverändert.

Da 2008 in diesem Fachbereich Frauen überproportional vertreten waren und auch im Jahr 2010 immer noch sind, spielen quantitative Zielsetzungen zur Förderung des Männeranteils hier eine besondere Rolle. In der Zielvereinbarung 2008 wurde angestrebt, die Zahl der männlichen Fachkräfte im Erziehungsdienst von 9 auf 18 Personen zu erhöhen und damit die männlich besetzten Stellenanteile um 6,3 auf 12,6 zu verdoppeln. Bis zum Jahr 2010 ist es gelungen, eine Erhöhung um 5 Erzieher auf 14 männliche Personen umzusetzen. Trotz weniger männlicher Besetzungen als vorgesehen, konnte das Ziel der Verdoppelung der Stellenanteile erreicht werden: 2010 konnten umgerechnet auf die Stellenanteile nun 12,64 Stellen im Erziehungsdienst von Männern besetzt werden. Aus Sicht der Fachbereichsleitung haben sich dabei die Hinweise in den Stellenausschreibungen, dass insbesondere Männer gesucht werden, bewährt.

In Bezug auf die Beschäftigungsstruktur wurde 2008 zudem festgehalten, dass es keinen Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin gibt, die in Entgeltgruppe 7 beschäftigt war. Als eine Erklärung dafür wurde im Arbeitsblatt angeführt, dass Verwaltungsarbeiten, und hier v.a. Sekretariatsarbeiten, in der Verwaltung sehr niedrig eingestuft werden. Daher hat sich der Fachbereich zum Ziel gesetzt, mindestens zwei Mitarbeiterinnen in die Entgeltgruppe 7 einzustufen. Bis 2010 ist es gelungen, dass nun insgesamt 14 Personen in Entgeltgruppe 7 beschäftigt sind. Es handelt sich allerdings durchweg um Leitungsstellen im Erziehungsbereich, im Sekretariatsbereich haben sich keine Änderungen der Einstufung erzielen lassen.

Ein weiteres Ziel 2008 war die Erhöhung der Beschäftigten im gehobenen Dienst (Entgeltgruppe 11) durch die Besetzung der Stabsstellen. Bis 2010 konnte ein Zuwachs an fünf Personen in der Entgeltgruppe 11 erzielt werden. Eine Stelle wurde als Stabsstelle besetzt, die übrigen Stellen in Entgeltgruppe 11 sind Leitungsstellen im Erziehungsbereich.

Für 2008 wurde von der Fachbereichsleitung angegeben, dass eine Reihe von Maßnahmen zur Personalentwicklung bereits als Standard für ihre direkten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verankert sind. Hierzu zählten Teamsitzungen und -abstimmungsprozesse, Beurteilungsgespräche, die Übertragung von Projekten, gezielte Fortbildungsmaßnahmen und die Mitarbeit in AGs und Projektgruppen. Im Fachbereich gab es zudem eine Führungsfunktion, die in Teilzeit besetzt war.

Bis 2010 konnten zudem folgende Maßnahmen umgesetzt werden: Durch die Umsetzung eines Abteilungsleiters als Verwaltungsleitung des Fachbereichs konnte für zwei Frauen ein Aufstieg von A12 nach A13 und von A10 nach A12 beantragt werden. Zudem nehmen zwei weibliche Beschäftigte des Fachbereichs am Mentoring-Projekt und eine weibliche Beschäftigte am Nachwuchsprogramm Führungskräfte teil.

Fachbereich Bauen und Vermessen (6)

Im Jahr 2008 wurde im Arbeitsblatt zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans die Leitungsstelle des Fachbereichs und die beiden Leitungsstellen der Fachabteilungen Vermessen sowie Geoinformation und EDV aus zeitlichen und organisatorischen Gründen als nicht teilbar beurteilt. Inwieweit die Leistungsstelle der Fachabteilung Service-Center Bauen teilbar ist, geht aus dem Arbeitsblatt nicht hervor.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen 2008 wollte der Fachbereich eine Vollzeitstelle im gehobenen Dienst weiblich besetzen. Bis 2010 konnten insgesamt sechs Stellenneubesetzungen im gehobenen Dienst (E9/A10-E10/A11) erfolgen. Zwei Stellen wurden mit Frauen, vier mit Männern besetzt.

Im Jahr 2008 hatte sich der Fachbereich keine spezifischen Maßnahmen der Personalentwicklung zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans vorgegeben. Bis 2010 haben sich laut Zwischenbericht jedoch folgende Änderungen in der Beschäftigtenstruktur ergeben: drei Männer im gehobenen und höheren Dienst wurden befördert, da die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen gegeben waren; zwei Personen (eine Frau und ein Mann) besuchten den Qualifizierungszirkel in Reutlingen; eine Frau und drei Männer befinden sich in Altersteilzeit; durch die Inanspruchnahme der Elternzeit durch eine Mitarbeiterin, wurde einer anderen die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit vorübergehend auf 100 Prozent aufzustocken.

Fachbereich Planen Entwickeln Liegenschaften (7)

Die Fachbereichsleitung gab zwei Stellen als nicht teilbar an: die Stelle der Fachbereichsleitung und die der Fachabteilungsleitung Stadtplanung. Diese Bewertung wird mit der großen Führungsverantwortung dieser Stellen sowie mit den vielen Sonderterminen außerhalb der Dienstzeit begründet.

Im Fachbereich waren Frauen bezogen auf die Vollzeitäquivalente im mittleren Dienst über- und im gehobenen und höheren Dienst unterrepräsentiert. Die Fachbereichsleitung hatte daher 2008 das Ziel gesetzt, eine Stelle mit 0,5 AK im gehobenen Dienst und eine Vollzeitstelle im höheren Dienst weiblich zu besetzen. Bis 2010 konnten dem Zwischenbericht zufolge jedoch keine Mitarbeiterinnen eingestellt werden, da sich keine geeigneten Bewerberinnen vorgestellt haben.

Im Rahmen der 2008 geplanten Maßnahmen zur Personalentwicklung konnte das Ziel, eine männlich besetzte Vollzeitstelle durch einen neuen Aufgabenzuschnitt mit einer Höhergruppierung zu befördern, umgesetzt werden. Wie ebenfalls geplant, konnte zwei Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeitern eine Teilprojektleitung übertragen werden. Zudem wurde zwei Mitarbeiterinnen die Betreuung von Beschäftigtengruppen angetragen, die im Zuge der Fachbereichsneubildung in eigener Regie eine verbesserte Struktur der Zusammenarbeit erreichen sollen. Im Rahmen der vorgesehenen, gezielten Fortbildungsmaßnahmen konnte einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter ermöglicht werden, das Nachwuchsführungskräfteseminar zu besuchen.

Fachbereich Hochbau und Gebäudewirtschaft (8)

Für den Fachbereich Hochbau und Gebäudewirtschaft beurteilte die Fachbereichsleitung alle Stellen als teilbar.

Für den mittleren und gehobenen Dienst hatte sich der Fachbereich 2008 zum Ziel gesetzt, jeweils eine Stelle mehr in der jeweiligen Laufbahngruppe mit einer Frau zu besetzen. Bis 2010 konnte eine Stelle im gehobenen Dienst mit einer Frau besetzt werden.

Im Fachbereich sind Frauen im einfachen Dienst überrepräsentiert, in den anderen Laufbahngruppen unterrepräsentiert. Nach Angaben des Fachbereichsleiters arbeiten im Reinigungssektor viele Frauen, die in den unteren Gehaltsstufen eingeordnet sind. Der überwiegende Anteil dieser Frauen arbeitet in Teilzeit.

Fachbereich Tiefbau (9)

Die Fachbereichsleitung gibt an, dass es alle Stellen zur Teilung geeignet sind.

Im Fachbereich Tiefbau wurden 2008 knapp über ein Viertel der Vollzeitäquivalente von Frauen besetzt. Als Zielvereinbarung für 2010 wurde von der Bereichsleitung daher angegeben, eine Vollzeitstelle im mittleren Dienst mit einer Frau zu besetzen. Nach Bericht des Fachbereichs ist es hier gelungen, eine weibliche Vertretungskraft in einem technischen Beruf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Zudem wurde im gehobenen Dienst eine befristete Stelle mit einer Frau besetzt, die nun verlängert werden soll.

Der Fachbereich bietet eine Reihe von Maßnahmen zur Personalentwicklung an, die jedoch nicht spezifisch zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans initiiert wurden, sondern bereits im Rahmen der allgemeinen Personalentwicklung laufen. Hierzu zählen die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Leistungszulagen, Abstimmung der Teilzeitkräfte sowie Besprechungen auf verschiedenen Hierarchieebenen. Einige Maßnahmen wie Altersteilzeit und Jobsharing werden derzeit nicht genutzt, wären aber zudem möglich.

Rechnungsprüfungsamt (14)

Das Rechnungsprüfungsamt sieht alle Stellen zur Teilung geeignet.

Für diesen Bereich der Stadtverwaltung wurden im Jahr 2008 von der Fachbereichsleitung keine Maßnahmen zur Erlangung der Chancengleichheit vereinbart, da das Verhältnis von Männern und Frauen relativ ausgeglichen war. Seit 2008 haben sich laut Zwischenbericht für die Besetzung der Stellen im Hinblick auf das Geschlecht keine Änderungen ergeben.

Stadtbaubetriebe Tübingen (SBT)

Für die Stadtbaubetriebe Tübingen wurden vom Betriebsleiter im Jahr 2008 alle Stellen als grundsätzlich teilbar angegeben. Dies hat sich auch für das Jahr 2010 nicht geändert.

Als Ziel setzten sich die SBT 2008 eine Mitarbeiterin mehr im gehobenen Dienst. Die Umsetzung stand 2010 noch aus.

Bei den Stadtbaubetrieben arbeiten überwiegend Männer im einfachen und mittleren Dienst. Für die Zielvereinbarungen wurde vom Betriebsleiter angemerkt, dass die Anzahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit den gesuchten Qualifikationen für den einfachen Dienst (Bauhandwerker, Metallhandwerker etc.) sehr eingeschränkt ist. Aus seiner Sicht ist es daher realistischer, die Höhe des Frauenanteils nicht in die Vereinbarungen mit aufzunehmen, da dies kaum erfüllbar wäre. Gegenüber dem Jahr 2008 hat sich in der Zusammensetzung nach Geschlecht nichts geändert.

Entsorgungsbetrieb Tübingen (EBT)

Für den Entsorgungsbetrieb Tübingen wurden vom Betriebsleiter in den Jahren 2008 und 2010 alle Stellen als grundsätzlich teilbar beurteilt.

Auch hier sind zum überwiegenden Teil Männer im einfachen und mittleren Dienst beschäftigt. Analog zu den SBT ist auch hier vom Betriebsleiter eine Steigerung des Frauenanteils nicht als Ziel vereinbart worden, da diese Entwicklung seiner Einschätzung nach nicht absehbar und auch nicht unbedingt wünschenswert wäre. Laut Betriebsleiter bietet im mittleren Dienst der Arbeitsmarkt zudem nur

eingeschränkt Frauen mit der geforderten Qualifikation (Elektriker, Metallhandwerker, Ver- und Entsorger etc.). Aus Sicht der EBT ist es deshalb schwierig, an der Höhe des Frauenanteils etwas zu ändern. Für das Jahr 2010 wurden zudem keine Veränderungen im Vergleich zu 2008 angegeben.

5.3 Fazit zur Umsetzung der Zielvereinbarungen

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse aus den Zwischenberichten der Fachbereiche zu (1) der Teilbarkeit von Stellen, (2) den quantitativen Zielsetzungen zur Förderung des Frauenanteils bzw. Männeranteils sowie (3) den Maßnahmen zur Personalentwicklung zusammengefasst.

Die Teilung von Stellen, insbesondere der Positionen mit Führungsverantwortung, wird von manchen Fachbereichen als problematisch bzw. nicht praktikabel betrachtet. So gaben vier Fachbereiche an, nicht alle Stellen für grundsätzlich teilbar zu erachten. Aus Sicht der Stabsstelle für Gleichstellung und Integration wird das Instrument der Stellenteilung häufig zu schematisch als reine Umschichtung der zu leistenden Arbeitszeit betrachtet. Wird die Teilung von Stellen hingegen als ein flexibles System der Übertragung und Umverteilung von Aufgabenzuschnitten verstanden, lässt sich deren Anwendung auch auf Führungspositionen leichter realisieren.

Die Zwischenberichte der Fachbereiche weisen darauf hin, dass das Bewusstsein für eine geschlechtersensible Organisations- und insbesondere Personalentwicklung unterschiedlich stark ausgeprägt ist. In einigen Bereichen besteht eine erhebliche Differenz zwischen den Daten zur Beschäftigungsstruktur aus dem Jahr 2008 sowie der Einschätzung des quantitativen Bedarfs und der qualitativen Maßnahmen in den Zielsetzungen. Die Zielvereinbarungen stellen ein wichtiges Instrument dar, um eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung anzuregen und die Differenzen schrittweise anzugleichen. Wie die Zwischenberichte der Fachbereiche zeigen, konnten bereits erste Erfolge bei der Verwirklichung der Chancengleichheit der beiden Geschlechter erzielt werden.

Die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit ist kein automatischer Vorgang, sondern bedarf vielmehr der kontinuierlichen Berücksichtigung der Chancengleichheit im Rahmen der Personalentwicklung. Durch die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Lösungsansätzen kann ein Genderbewusstsein entstehen und Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe nachhaltig verankert werden. Aus Sicht der Stabsstelle Gleichstellung und Integration handelt es sich dabei um einen fortwährenden Prozess, der auch den gesellschaftlichen Veränderungen und Dynamiken Rechnung tragen muss.

Die mit diesem Bericht vorliegende Auswertung der Beschäftigungsstruktur sowie der Zielvereinbarungen bietet den Fachbereichen eine differenzierte Bewertungsgrundlage für die gendersensible Ausrichtung ihrer Personalentwicklung. Die Stabsstelle Gleichstellung und Integration wird vor den anstehenden Zielvereinbarungsgesprächen Ende des Jahres 2011 den Erfassungsbogen sowie den Maßnahmenkatalog überarbeiten. Auf diese Weise soll die künftige Berichterstattung zur Erreichung der Zielvereinbarungen durch die Fachbereiche optimiert und vereinfacht werden.

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



Boris Palmer

Oberbürgermeister



Anneliese Schreiner

Personalratsvorsitzende

Übersicht aller Stellenbesetzungsverfahren im Zuständigkeitsbereich des Gemeinderat bzw. der beschließenden Ausschüsse seit 2008

Stand: 19.04.2011, ausgearbeitet von der Fachabteilung Personal und Organisation

Nr.	Position	Bereich	Entgelt-/ Besoldungsgr.	m	w	AK	Entscheidung	intern	extern
1	Ltg. FAB Stadtbücherei	41	E 12		x	1,0	KIG 17.03.2011		x
2	Dipl. Ing. FAB Projektentwicl.	72	E 12		x	1,0	PA 14.02.2011		x
3	Kaufmännische Betriebsltg.	KST	E 13	x		1,0	GR 13.12.2010	x	
4	Ltg. FAB Projektentwicklung	72	E 14	x		1,0	GR 26.07.2010	x	
5	Technischer Beigeordneter	2	B 3/ B 4	x		1,0	GR 01.03.2010	x	
6	Ltg. FAB Stadtkasse	21	A 13	x		1,0	VA 30.07.2011	x	
7	Stabsst. Familienbeauftragte	15	E 12		x	0,5	VA 16.03.2010		x
8	Stabsst. Bürgerschaftl. Eng.	15	E 12		x	0,5	VA 16.03.2010		x
9	Ltg. FAB Informationstechnik	12	A 13	x		1,0	VA 09.02.2009		x
10	Ltg. FB Kultur	4	E 15		x	1,0	GR 21.07.2008		x
11	Dipl. Ing. FAB Verkehrsplanung	74	E 12	x		1,0	VA 17.11.2008		x
12	FAB Service-Center Bauen	63	A 12	x		1,0	VA 21.04.2008	x	
13	FAB Stadtplanung	71	A 12		x	1,0	VA 21.04.2008	x	
14	Dipl. Ing. FAB Stadtplanung	71	E 12	x		1,0	VA 21.04.2008		x
15	Stv. Ltg. Stadtkämmerei	2	A 13		x	1,0	VA 21.01.2008		x
	Stellenbesetzungen gesamt:	15		8	7			6	9

Handlungsfelder	Instrumente
Führung	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsklausur für Fachbereichsleitungen und Stabsstellen • Leistungsbeurteilungen • Mitarbeitergespräche • Mentoring
Personalgewinnung und Personalauswahl	<p>systematische Personalauswahl</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsprofile • <i>Leitfaden zur Personalauswahl – in Bearbeitung</i> • Stellenbesetzungsverfahren (DV) <p>Personalgewinnung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbeschäftigungsangebote für Auszubildende • Praktika, Volontariate, Hospitationen
Personalbetreuung/ Personaleinsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten • Flexible Arbeitszeitmodelle • Angebot Kinderbetreuung (KIKO) • Telearbeit • Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Workshop, Begrüßungsmappe) • Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Beurlaubung (Abschieds- und Orientierungsgespräche, Qualifizierungsmaßnahmen) • Konfliktlösung und Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung (DV)
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstzeitbegleitender Unterricht • Austauschprogramm mit Reutlingen • Projektarbeit • Weiterbildungen • Verwaltungsschule Tübingen
Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Stadtinternes Fortbildungsprogramm (jährlich) • Externe Fortbildungen • Coaching und Beratung • Nachwuchsführungskräfteentwicklung • Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Weiterbildung • Aufstiegsförderung
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Integration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (DV Integration) • <i>Betriebliches Eingliederungsmanagement – in Bearbeitung</i> • Suchtprävention (DV Sucht) • Gesundheitsprävention (Sportangebote, Rückenschule, Stressbew.) • Nichtraucherchutz • Arbeitsschutz • <i>Gesundheitstag – in Planung (Azubiprojekt)</i>
Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung Chancengleichheit (DV Chancengleichheitsplan) • Mentoring Programm