

Berichtsvorlage

zur Behandlung im **Verwaltungsausschuss**

Betreff:	Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung Tübingen nach Geschlecht
Bezug:	152/2011
Anlagen: 1	Anlage zur Vorlage 365-2015

Zusammenfassung:

Zum Stichtag 01.01.2015 liegt der Frauenanteil in der Personalstruktur der Stadtverwaltung Tübingen bei 72%. Von den Frauen sind 5% und von den Männern 15% Beamte. Im höheren und gehobenen Dienst ist in den letzten Jahren eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen. Er liegt im höheren Dienst bei 42%, im gehobenen Dienst bei 64%. In Führungspositionen liegt der Frauenanteil bei 40%. Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine Frauendomäne, 90% aller Teilzeitstellen sind weiblich besetzt. Mit steigender Laufbahngruppe nimmt der Anteil an Teilzeitarbeit ab. Im einfachen Dienst arbeiten z.B. 82% aller Frauen in Teilzeit, im höheren Dienst 16%. Es sind also immer noch vorrangig Frauen, die ihre Berufsarbeitszeit reduzieren, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Insbesondere bei den Teilzeitbeschäftigten im einfachen und mittleren Dienst stellt sich damit –auch im Hinblick auf die Altersversorgung - die Frage nach einem existenzsichernden Einkommen.

Ziel:

Ziel der Vorlage ist es, eine geschlechtsspezifische Auswertung der aktuellen Personalstruktur der Stadtverwaltung Tübingen als Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan vorzustellen. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf den Frauen- und Männeranteil in Status- und Laufbahngruppen, in Voll- und Teilzeitarbeit sowie in Führungspositionen und Ausbildungsstellen gelegt.

Bericht:

1. Anlass / Problemstellung

Gemäß der Dienstvereinbarung zum Chancengleichheitsplan wird die Gleichstellungsbeauftragte aufgefordert, alle vier Jahre einen ausführlichen Bericht zum Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans für den Gemeinderat zu erstellen. Mit Vorlage 152/2011 wurde auf der Datenlage 01.01.2010 letztmals berichtet. Die aktuelle Vorlage stellt als Zwischenergebnis die Personalstruktur der Stadtverwaltung mit Stichtag 01.01.2015 dar. Ein ausführlicher Bericht zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Chancengleichheitsplans wird im kommenden Jahr vorgelegt. Dann soll auch die Personalstruktur der einzelnen Fachbereiche genauer betrachtet werden.

2. Sachstand

2.1. Analyse der Personalstruktur nach Geschlecht

Bei der Stadtverwaltung Tübingen einschließlich der Eigenbetriebe (Tübinger Musikschule und Kommunale Servicebetriebe) sind zum Stichtag 01.01.2015 insgesamt 1.909 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Damit sind im Vergleich zu 2010 die Personalzahlen deutlich gestiegen (2010: 1.378 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Insbesondere zugenommen hat im Zeitraum 2010 bis 2015 die Zahl der Mitarbeiterinnen, diese ist von 928 auf 1.374 gestiegen. Die Zahl der Mitarbeiter hat im selben Zeitraum deutlich weniger zugenommen, von 450 auf 535. In der Stadtverwaltung Tübingen sind 72 % des Personals weiblich.

Für die weitere Analyse werden im Folgenden die Statusgruppen der Beamtinnen und Beamten (insgesamt 140 Personen) sowie der Beschäftigten nach TVÖD (insgesamt 1.675 Personen) berücksichtigt, da sich nur diese in Laufbahn- und Entgeltgruppen einordnen lassen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Gruppen liegt bei 1.815 Personen.

2.2. Geschlechtsspezifische Analyse der Status- und Laufbahngruppen

Statusgruppen

Während der Anteil der Frauen in der Statusgruppe der Beschäftigten deutlich überwiegt (Frauenanteil 74%), gibt es im Beamtenverhältnis einen höheren Anteil an Männern (Männeranteil 56%). Von allen weiblichen Mitarbeiterinnen sind also 5% Beamtinnen, von allen männlichen Mitarbeitern sind 15% Beamte.

Laufbahngruppen

Die Statusgruppen lassen sich in die Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes einordnen. Bei den Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen unter 50%. Bei den Beschäftigten ist der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen über 50%. Wird die Personalstruktur insgesamt betrachtet, so liegt der Frauenanteil nur im höheren Dienst unter 50% (42%). Am stärksten sind Frauen im mittleren Dienst vertreten (76%), gefolgt vom einfachen (72%) und gehobenen (64%) Dienst. Eine positive Entwicklung ist beim Frauenanteil insbesondere im höheren Dienst zu verzeichnen, der im Vergleich zum Jahr 2010 von 31 % auf 42% gestiegen ist. Der Frauenanteil in der Gesamt-Personalstruktur spiegelt sich dennoch nicht im Anteil der Frauen im höheren Dienst wider.

2.3. Geschlechtsspezifische Analyse der Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen

Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine Frauendomäne. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin vorwiegend als „Frauensache“ wahrgenommen wird. Von 1.815 Personalstellen in der Stadtverwaltung sind 968 Teilzeitstellen. Diese sind zu 90% (873) weiblich besetzt. Auffällig ist, dass mit steigender Laufbahngruppe der Anteil der in Teilzeit Arbeitenden sinkt. So beträgt z.B. der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen im einfachen Dienst 82%, im mittleren Dienst 68%, im gehobenen Dienst 44% und im höheren Dienst 16%.

Arbeitsvolumen nach Laufbahngruppen

Um die geschlechtsspezifische Verteilung der Stellenanteile bzw. des Arbeitsvolumens in den einzelnen Status- und Laufbahngruppen zu berechnen, müssen Voll- und Teilzeitstellen in Vollzeitäquivalente umgerechnet werden. Werden alle Teilzeitstellen auf Vollzeitstellen umgerechnet, so werden aus insgesamt 1.815 Voll- und Teilzeitstellen (bzw. Mitarbeitenden) 1.398 Vollzeitäquivalente. Der höchste Frauenanteil in Vollzeitäquivalenten ist im mittleren Dienst (71%) zu finden, gefolgt vom einfachen Dienst (63%) und gehobenen Dienst (62%). Im höheren Dienst liegt der Anteil der weiblichen Vollzeitäquivalente bei 40%. Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil in Vollzeitäquivalenten im mittleren Dienst bei 68%, im einfachen Dienst bei 59% im gehobenen Dienst bei 55% und im höheren Dienst bei 31%. Obwohl der Anteil der Frauen in Vollzeitäquivalenten im gehobenen und höheren Dienst deutlich gestiegen ist, sind Frauen im höheren Dienst mit 40% Vollzeitäquivalenten nach wie vor unterrepräsentiert.

2.4. Frauen und Männer in Führungspositionen

Bei der Universitätsstadt Tübingen arbeiteten zum Stichtag 01.01.2015 57 Personen als Führungskräfte. Die Führungspositionen in der KST, die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung und Integration waren zu diesem Zeitpunkt unbesetzt. Beide Führungspositionen sowie die Leitung des Fachbereichs Planen, Entwickeln, Liegenschaften wurden im Laufe des Jahres 2015 mit Frauen besetzt. Im Gesamtbild aller Führungskräfte beträgt der Frauenanteil zum Stichtag (1.1.2015) 41%. Auf die unterschiedlichen Führungsebenen verteilt sich der Frauenanteil wie folgt:

Fachbereichsleitungen, Stabstellen und TMS: Von 17 Führungskräften sind 7 (41%) weiblich.

Fachabteilungsleitungen: Von 27 Führungskräften sind 12 (44%) weiblich.

Stellvertretende Fachbereichsleitungen: Von 10 Führungskräften sind 3 (30%) weiblich.

Die Verwaltungsspitze setzt sich am Stichtag aus einem Oberbürgermeister, einer Ersten Bürgermeisterin und einem Baubürgermeister zusammen.

Im Vergleich zum Stichtag 1.1.2010 hat sich auf der Fachbereichsleitungsebene (ohne Stabsstellen und Eigenbetriebe) der Frauenanteil zum Stichtag 1.1.2015 von 20% auf 27% (3 Frauen und 8 Männer) erhöht, bei den Stellvertretungen allerdings hat der Frauenanteil von 40% auf 30% abgenommen. Nach aktuellem Stand, November 2015, beträgt der Frauenanteil auf Fachbereichsleitungsebene 36% (4 Frauen und 7 Männer).

Auf der Ebene der Fachabteilungsleitungen ist seit Stichtag 01.01.2010 ein Anstieg des Frauenanteils von 35% auf 44% zu verzeichnen.

Das Mann-Frau-Verhältnis in der Verwaltungsspitze ist im Vergleich zu 2010 gleich geblieben aber zwischenzeitlich gab es eine Änderung in der Konstellation (im Zeitraum von 2011 – 2014 war die Verwaltungsspitze durch 3 Männer besetzt).

Von allen Führungskräften arbeiten 6 Personen in Teilzeit, darunter ein Mann. Teilzeitbeschäftigung wird nur von Fachabteilungsleitungen und von Stabsstellenleitungen genutzt.

Mehr Männer als Frauen in Führungspositionen sind verbeamtet. Von 49 Fachbereichs- und Fachabteilungsleitungen inklusive Stellvertretungen sind 23 Personen (44%) verbeamtet, davon 7 (33,3%) Frauen.

2.5. Analyse der Auszubildendenstruktur nach Geschlecht und Ausbildungsberuf

Am Stichtag sind 34 Auszubildende bei der Stadtverwaltung tätig, davon 25 Frauen (74%). Die Ausbildungswahl ist stark geschlechtsspezifisch geprägt.

Im Vergleich zum Jahr 2010 hat sich die Zahl der Auszubildenden geringfügig von 36 auf 34 verringert, der Anteil der weiblichen Auszubildenden hat sich von 72% auf 74% erhöht. Damit entspricht der Anteil von weiblichen und männlichen Auszubildenden in etwa der geschlechtsspezifischen Personalstruktur der Stadtverwaltung.

2.6. Bisherige Maßnahmen der Verwaltung zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

Betriebliche Gleichstellungspolitik ist seit Jahren ein wesentlicher Bestandteil der städtischen Personalpolitik. Dabei wurde ein besonderer Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gelegt.

Wiedereinstieg

Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach der Elternzeit spielt eine wichtige Rolle in der städtischen Personalpolitik. Mitarbeitende werden gezielt auf den Wiedereinstieg vorbereitet. Es finden Elternzeitgespräche vor Beginn der Elternzeit statt, die über Wiedereinstiegsmöglichkeiten informieren. Die Rückkehr in den Beruf wird durch Orientierungsgespräche, Fortbildungsangebote und eine zentrale Ansprechstelle in der Fachabteilung Organisation erleichtert. Der Wiedereinstieg kann stufenweise gestaltet werden, Teilzeitbeschäftigung wird auch in Führungspositionen ermöglicht.

Kinderbetreuung

Es werden Kinderbetreuungsplätze in städtischen Einrichtungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten, auch wenn Mitarbeitende nicht in Tübingen wohnen. Über das Projekt Kinderbetreuung in Kooperation (KiKo) wird eine begrenzte Anzahl von Plätzen für Kinder unter drei Jahren angeboten. Gleichzeitig werden Informationen zu Kurzzeit- und Notfallbetreuungsangeboten für Kinder in Tübingen sowie zu Ferienangeboten zur Verfügung gestellt. Mit diesen Informationen möchte die Stadtverwaltung Mitarbeitende dabei unterstützen, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Neben einer stärkeren Förderung von Telearbeit unterstützt die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit Mitarbeitende dabei, Familie und Arbeitswelt in Einklang zu bringen. Damit sollen größere Spielräume für die Arbeitszeiteinteilung geschaffen werden. Teilzeitarbeit in unterschiedlichsten Umfängen und befristete familienbedingte Reduzierungen des Stellenumfangs dienen ebenso diesem Ziel.

Führungspositionen

Um das Ziel der Parität der Geschlechter auf Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Tübingen zu erreichen, sind diese grundsätzlich teilbar. Tandembewerbungen sind möglich. Durch Teilzeitstellen in leitenden Funktionen sollen Familienfreundlichkeit und berufliche Aufstiegschancen vereinbar werden.

In Ausschreibungstexten für leitende Funktionen werden Frauen aufgefordert, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit waren im Berichtszeitraum 2010 – 2014, das Mentoring-Projekt (2009 - 2013), bei welchem Nachwuchsführungskräfte gezielt gefördert wurden und das Gender-Kompetenztraining für Führungskräfte (2013). Dieses hatte zum Ziel, Führungskräfte für die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu sensibilisieren, um so die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Mit Hilfe einer zielgerichteten Organisations- und Personalentwicklung wird schrittweise auf eine langfristige Personalbedarfsplanung umgestellt. Insbesondere im Hinblick auf die demographische Entwicklung des Personalstamms gewinnt diese Thematik zunehmend an Bedeutung. Mittels differenzierter Analyse der Personalstruktur und – fluktuation (Ruhestand, Altersteilzeit, Kündigungen, Langzeiterkrankungen) wird der langfristige Personalbedarf festgestellt. So kann steuernd auf eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Personalentwicklung eingewirkt werden, insbesondere bei den Berufsgruppen, bei denen Personal durch eigene Ausbildung oder die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften gewonnen werden kann.

Im ausführlichen Bericht zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans 2016 sollen gleichstellungsorientierte Maßnahmen und deren Wirkungsweise genauer beschrieben werden.

3. Vorgehen der Verwaltung

Die Verwaltung plant die Weiterentwicklung des Chancengleichheitsplans. Dies umfasst zum einen die Frage, welche weitergehenden Daten zur Beschäftigungsstruktur erfasst werden sollen (z. B. Migrationshintergrund, Familienstand). Zum anderen soll der Chancengleichheitsplan den jeweiligen gesetzlichen Änderungen angepasst werden. Derzeit ist eine Novellierung des „Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg“ in der Anhörung, welche auch kommunale Auswirkungen haben wird.

Die Stadtverwaltung hat vor, den Chancengleichheitsplan mit dem Vorhaben der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung zu verbinden. Ziel ist es, Chancengleichheit von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund zu fördern. Außerdem sollen Daten und Maßnahmen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und existenzsichernder Beschäftigung erhoben und vorgestellt werden.

Die Fortschreibung des Chancengleichheitsplans ist eine Querschnittsaufgabe, sie wird von der Stabstelle Gleichstellung und Integration in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal, Organisation und Informationstechnik, den anderen Fachbereichen der Stadtverwaltung und dem Personalrat erstellt und umgesetzt.

4. Lösungsvarianten

Der Chancengleichheitsplan wird nicht fortgeschrieben.

5. Finanzielle Auswirkungen

Die Fortschreibung des Chancengleichheitsplans hat zunächst keine finanziellen Auswirkungen.

6. Anlagen

Daten zur Personalstruktur zum Stichtag 01.01.2015

