

## **Berichtsvorlage**

zur Behandlung im **Verwaltungsausschuss**

---

<b>Betreff:</b>	<b>Gleichstellungsbericht 2022</b>
Bezug:	152/2011, 365/2015, 64/2017, 233/2019
Anlagen:	Beschäftigtendaten nach Geschlecht 1.1.2022.pptx Sachstand_Maßnahmen_Gleichstellung-Zwischenbericht_zum_Aktionsplan

---

### **Zusammenfassung:**

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur der Stadt nach Geschlecht mit Stand 1.1.2022 zeigt im Vergleich zum Bericht 2019 wenig Veränderungen: 67% (2019: 68%) der städtischen Planstellen sind mit Frauen besetzt. Frauen sind nach wie vor mit 46% (2019: 48%) in der Laufbahngruppe des Höheren Dienst (bzw. entsprechenden Entgeltgruppen im TvöD) und mit 42% (2019: 41%) in Führungspositionen unterrepräsentiert. Es sind zu 84% (2019: 83%) Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Im einfachen Dienst ist der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten mit 89 % am höchsten. Mit vielfältigen Maßnahmen setzt die Stadt den verwaltungsinternen Chancengleichheitsplan für städtische Beschäftigte um. Mit Beschluss des Tübinger Aktionsplans zur Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen im April 2021 ist die Stadt aber nicht nur intern als Arbeitgeberin, sondern auch in weiteren kommunalen Handlungsfeldern gleichstellungspolitisch aktiv.

### **Ziel:**

Information zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Tübingen sowie Sachstandsbericht zur Umsetzung der Maßnahmen des verwaltungsinternen Chancengleichheitsplans und des Tübinger Aktionsplans für die Gleichstellung von Männern und Frauen (EU-Charta).

### **Finanzielle Auswirkungen**

Für die Evaluation des Aktionsplans sollen im Jahr 2024 zusätzlich 20.000 Euro in das Budget der Stabsstelle Gleichstellung und Integration bei der Produktgruppe „1114-002“ eingestellt werden. Diese Summe wurde in 2021 nicht wie geplant abgerufen.

## **Bericht:**

### **1. Anlass / Problemstellung**

Der verwaltungsinterne Chancengleichheitsplan legt fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte ab 2019 alle drei Jahre im Gemeinderat über den Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Verwaltung berichtet. Im Folgenden wird zunächst die Beschäftigtenstruktur der Verwaltung nach Geschlecht aufgezeigt. Anschließend wird über den Sachstand bei der Umsetzung der Maßnahmen des internen Chancengleichheitsplans und des externen Aktionsplans Gleichstellung (EU-Charta) berichtet.

### **2. Sachstand**

Mitarbeitende nach Geschlecht: Zum Stichtag 01.01.2022 waren laut Stellenplan 1740 Personen bei der Universitätsstadt Tübingen beschäftigt. Die Verwaltung ist mit 67% Frauen überwiegend weiblich besetzt, Arbeitsbereiche sind tendenziell geschlechtsspezifisch aufgeteilt. Mit 86% ist der Frauenanteil im Fachbereich Bildung, Betreuung, Jugend und Sport am höchsten, in den Kommunalen Servicebetrieben ist er mit 14% am niedrigsten.

Von Jahresbeginn 2019 bis Jahresbeginn 2022 ist die Zahl der Mitarbeitenden um 146 gestiegen. Der Frauenanteil ist seit 2019 geringfügig von 68% auf 67% gesunken.

Laufbahngruppen nach Geschlecht:

Im Einfachen Dienst arbeiten 316 (2019: 286) Personen, der Frauenanteil liegt bei 60%.

Im Mittleren Dienst arbeiten 919 (2019: 861) Personen, der Frauenanteil liegt bei 74%.

Im Gehobenen Dienst arbeiten 457 (2019: 403) Personen, der Frauenanteil liegt bei 61%.

Im Höheren Dienst arbeiten 48 Personen (2019: 44). Hier sind Frauen mit 46 % leicht unterrepräsentiert. Im Vergleich zu 2019 ist der Anteil der Frauen im Höheren Dienst von 48 % auf 46 % gesunken.

Statusgruppen nach Geschlecht:

1615 (93%) Beschäftigte befinden sich in einem Angestelltenverhältnis. 125 Mitarbeitende (7%) sind verbeamtet. Von den Angestellten sind 69% und von den verbeamteten Personen sind 49% weiblich. 2019 betrug der Frauenanteil unter den verbeamteten Mitarbeitenden 47%.

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Laufbahngruppen:

52 % der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit. Von den Frauen arbeiten 65% und von den Männern 25% in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer ist im Vergleich zu 2019 um 4% gestiegen.

Je geringer die Laufbahngruppe, desto höher die Teilzeitquote bei Frauen.

- 89% im einfachen Dienst,
- 63% im mittleren Dienst,
- 54% im gehobenen Dienst
- 27% (6 Frauen) im höheren Dienst

Je geringer die Laufbahngruppe, desto geringer jedoch die Teilzeitquote bei Männern.

- 18% (11%) im einfachen Dienst,

- 23% (19%) im mittleren Dienst
- 33% (35%) im gehobenen Dienst.
- Im höheren Dienst allerdings sinkt die Teilzeit-Quote bei Männern wieder. 19% (5 Männer) arbeiten hier Teilzeit.

208 Beschäftigte, davon 184 Frauen (88%) haben einen Stellenumfang von weniger als 50 Prozent. 2019 arbeiteten 194 Beschäftigte in einem Stellenumfang mit weniger als der Hälfte einer Vollzeitstelle. Von diesen waren 91 % Frauen.

Führungspositionen nach Geschlecht und Teilzeit:

Von 59 Führungspositionen sind 42% mit Frauen besetzt.

- Von 15 Fachbereichsleitungen sind fünf weiblich (33%)
- von 40 Fachabteilungsleitungen sind 17 weiblich (42,5%)
- von vier Stabsstellenleitungen sind drei weiblich (75%)

2019 lag der Frauenanteil in Führungspositionen bei 41%.

Von 59 Führungskräften arbeiten neun (15%) in vollzeitnaher Teilzeit (zw. 70-90%). Davon sind sechs männlich und drei weiblich. Seit 2019 hat sich die Anzahl der männlichen Führungskräfte in Teilzeit von drei auf sechs verdoppelt.

Zum Stichtag 01.01.2022 waren 75 Frauen und ein Mann in Elternzeit sowie vier Frauen und kein Mann in Pflegezeit/Erziehungsurlaub.

Fortbildungen:

671 Mitarbeitende nahmen 2021 am städtischen Fortbildungsprogramm teil, davon waren 522 weiblich, 147 männlich und zwei ohne Angabe. Der Frauenanteil unter den Fortbildungsteilnehmenden lag bei 78%. Er lag damit höher als der Anteil von Frauen an allen Mitarbeitenden (67%). Der Nachwuchsführungskräfte-Qualifizierungszirkel war 2021 zunächst paritätisch besetzt. Letzendlich nahmen fünf Frauen und sechs Männer teil.

Auszubildende:

Von 81 Praktikums- und Ausbildungsplätzen waren 57 (70%) weiblich und 24 (30%) männlich besetzt. Auch bei Auszubildenden ist ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten festzustellen. Von fünf Auszubildenden im technischen Bereich ist eine Person weiblich. In der PIA sind von 46 Auszubildenden 34 weiblich.

Zur Umsetzung der Maßnahmen des Chancengleichheitsplans:

Die Stadt als Arbeitgeberin will für alle Mitarbeitenden, unabhängig vom ihrem Geschlecht, gute Rahmenbedingungen bieten für eine gute Vereinbarkeit von privater Sorgearbeit und Beruf. In Pandemiezeiten stellt sich die Vereinbarkeitsfrage für Mitarbeitende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen mit besonders großer Dringlichkeit. Neben der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, soll auch die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für Homeoffice und alternierender Telearbeit zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung ist seit Mitte/Ende Mai 2022 in Kraft. Die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Arbeitszeitenkonten und lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen werden derzeit geprüft.

Auch mit der Vorhaltung von Betreuungsplätzen (KiKo-Plätzen) für Mitarbeitende will die Stadt die Vereinbarkeit erleichtern. Im Hinblick auf den gravierenden Fachkräftemangel im Kita-Bereich soll auch geprüft werden, inwiefern die Stadt für Kitapersonal bevorzugt Kita-Plätze vorhalten kann.

Über die Hälfte der Beschäftigten – zumeist Frauen - arbeiten bei der Stadt in Teilzeit. Eine Befragung zur Teilzeitarbeit in der Verwaltung zeigte, dass die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten von den Teilzeitkräften sehr wertgeschätzt wird. Teilzeitarbeit ist aber ein ambivalentes gleichstellungspolitisches Arbeitszeitmodell, da es - ganz besonders für Teilzeitarbeitende in den unteren Lohngruppen - negative Auswirkungen auf eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung hat. Dieses Thema wurde im städtischen Fortbildungsprogramm unter dem Titel „Her mit dem guten Leben: Finanzielle Unabhängigkeit planen“ aufgegriffen. 10 Frauen haben an der Fortbildung teilgenommen. Niedrigschwelligere Zugänge zu entsprechender Information und Austausch werden in Erwägung gezogen.

Ein weiteres Ziel des Chancengleichheitsplans ist die Förderung und Wertschätzung von Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur und eines respektvollen Umgangs in der Zusammenarbeit. Bestimmte Bereiche, wie die Kinderbetreuung, sind tendenziell geschlechtsspezifisch besetzt. Um dies auf lange Sicht zu ändern, gilt es bereits bei der Berufsorientierung anzusetzen. Die Fachabteilung Kinderbetreuung hat sich mit einem digitalen Angebot am boys day beteiligt. Dieses stieß 2021 mit 200 Teilnehmern auf sehr große Resonanz. Außerdem hat die Stadt die Zahl der PIA-Stellen kontinuierlich erhöht. Diese machen mit ihren verbesserten Ausbildungsbedingungen eine Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft in der Kita auch für männliche Bewerber attraktiver. Zur Anerkennung von Vielfalt und einem respektvollen Umgang im Arbeitsleben soll auch die Fortschreibung des Leitfadens zum geschlechtergerechten Formulieren in der Verwaltung beitragen (2021), ebenso wie der Arbeitsschwerpunkt „Queere Chancengleichheit“, der dieses Jahr in der Stabsstelle Gleichstellung und Integration eingerichtet und mit einer 0,5 Sachbearbeitung besetzt wurde.

Mit der Einrichtung einer AGG-Beschwerdekommision für Beschäftigte der Stadt macht die Stadt deutlich, dass Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht geduldet werden. Die Beschwerdekommision ist mit Vertreter\_innen der Personalabteilung, der Personalvertretungen, der Schwerbehindertenbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung und Integration besetzt. Die Beschwerdekommision hat die Aufgabe, Führungskräfte und Beschäftigte über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das interne Beschwerdeverfahren aufzuklären. Sie ist Ansprechstelle für städtische Beschäftigte, die von Diskriminierung und sexueller Belästigung betroffen sind. Sie nimmt Beschwerden entgegennehmen und begleitet das Beschwerdeverfahren. Ende 2022 startet die Kommission ihre Arbeit mit internen Info- und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Beschäftigte.

Zur Stärkung der Willkommenskultur für neue Mitarbeitende erarbeitet eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe aktuell Ziele und Maßnahmen für ein erfolgreiches Onboarding. Es wird auch die Einführung von Offboarding-Gesprächen diskutiert, welche Hinweise zur Verbesserung des Arbeitsklimas geben können.

Neben dem verwaltungsinternen Chancengleichheitsplan hat die Stadt im April 2021 einen Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene beschlossen. Dieser umfasst neben dem Blick auf die Stadt als Arbeitgeberin Ziele und Maßnahmen in fünf weiteren kommunalen Handlungsfeldern. Im Juli 2022, gut ein Jahr nach Beschluss des Aktionsplans, haben neben dem Fachbereich Personal, die vier Fachbereiche Kommunales, Kunst und Kultur, Bildung, Betreuung, Jugend und Sport, Soziales, die Stabsstellen Umweltschutz, Gleichstellung und Integration, der Beauftragte für Bürgerengagement und die Wohnraumbeauftragten über den Sachstand bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen berichtet (s. Anlage).

Zusammenfassend kann gesagt werden, die Umsetzung des Aktionsplans ist auf einem guten Weg:

Im Handlungsfeld „Teilhabe am Erwerbsleben und Sorgearbeit“, welches die Stadt als Arbeitgeberin in den Blick nimmt, wurden von zwölf geplanten Maßnahmen zwei abgeschlossen, neun Maßnahmen sind laufende Maßnahmen und eine Maßnahme wurde noch nicht begonnen.

Im Handlungsfeld „Politische Teilhabe und Mitwirkung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens“ stehen neben politischer Partizipation, die Beteiligung an kommunaler Gleichstellungspolitik sowie das bürgerschaftliche Engagement und dessen Würdigung im Fokus. Hier wurden von elf geplanten Maßnahmen zwei abgeschlossen, sieben Maßnahmen sind laufende Maßnahmen und zwei Maßnahmen wurden noch nicht begonnen.

Im Handlungsfeld „Sicherheit und geschlechtsbezogene Gewalt“ sind von neun Maßnahmen acht Maßnahmen laufend. Eine Maßnahme wurde noch nicht begonnen.

Im Handlungsfeld „Geschlechterstereotype und Mehrfachdiskriminierung liegt der Arbeitsschwerpunkt insbesondere auf Antidiskriminierungsarbeit und Empowerment von LSBTTIQ und geflüchteten Frauen. Hier wurden von fünf Maßnahmen zwei abgeschlossen und drei sind laufend.

Im Handlungsfeld „Wohnen und Leben im Stadtteil“, welches im wesentlichen Maßnahmen zur Förderung gemeinschaftlichen Wohnens, die Erweiterung von Kitas zu Kinder- und Familienzentren und Stadtteilarbeit umfasst, sind von vier Maßnahmen drei laufend und eine ist noch nicht begonnen.

Im Handlungsfeld „Öffentliche Ressourcen“, das geschlechtersensible Sozialplanung und Förderung von sozialen Vereinen behandelt, ist eine Maßnahme abgeschlossen und eine ist eine laufend.

### 3. Vorgehen der Verwaltung

In 2023/2024 werden die laufenden Maßnahmen fortgeführt. Noch nicht gestartete Maßnahmen des Aktionsplans sollen nach Möglichkeit begonnen und umgesetzt werden. Dazu gehören:

- die Erarbeitung eines Schulungskonzepts für Führungskräfte, welches auch Führen in Teilzeit sowie Führen von Teilzeitkräften zum Thema macht.
- die Planung und Umsetzung eines Workshops zur „Kommunikation in politischen Gremien“ für Kandidat\_innen der Kommunalpolitik, Neueinsteiger\_innen, Gremienmitglieder.
- das Angebot einer Veranstaltung mit gleichstellungspolitischen Themenschwerpunkt im Fortbildungsprogramm für Bürgerschaftliches Engagement.
- die Planung und Durchführung eines Fachtags zur kommunalen Umsetzung der Istanbulkonvention gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt.
- die geschlechtsbezogene Analyse der Nutzung der Angebote in den Stadtteiltreffs.

Im Jahr 2023 wird die Evaluierung des Aktionsplans ausgeschrieben und extern in Auftrag gegeben. Die Evaluation soll die Umsetzung der geplanten Maßnahmen und ihrer Ergebnisse dokumentieren. Sie soll Planungs-, Beteiligungs- und Kommunikationsprozesse ebenso wie Monitoring und Berichtswesen beleuchten. Nicht zuletzt soll auch die gleichstellungspolitische Wirksamkeit des Aktionsplans bewertet werden. Der Evaluationsbericht soll bis Ende 2024 fertig gestellt sein. Er soll Handlungsempfehlungen enthalten für die Weiterentwicklung des Aktionsplans Gleichstellung.

In drei Jahren, also 2025, soll der nächste Gleichstellungsbericht der Verwaltung veröffentlicht werden.

### 4. Lösungsvarianten

Es erfolgt keine externe Evaluation des Aktionsplans.

5. Klimarelevanz

keine