

Universitätsstadt Tübingen
Stabsstelle Gleichstellung und Integration
, Telefon: 1484
Gesch. Z.: /

Vorlage 233/2019
Datum 12.09.2019

Berichtsvorlage

zur Behandlung im **Verwaltungsausschuss**

Betreff:	Gleichstellungsbericht 2019
Bezug:	152/2011, 365/2015, 64/2017
Anlagen: 3	Bericht_Beschäftigtenanalyse_2019 DV_Chancengleichheit_2019_unterschrieben studie_teilzeitarbeit_kurz

Zusammenfassung: Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur (Stand 1.1.2019) der Stadt nach Geschlecht zeigt: 68% der städtischen Planstellen sind mit Frauen besetzt. Frauen sind aber mit 48% in der Laufbahngruppe des Höheren Dienst (bzw. entsprechenden Entgeltgruppen im TvÖD) und mit 41% in Führungspositionen unterrepräsentiert. Es sind zu 83% Frauen, welche zumeist aus Vereinbarkeitsgründen in Teilzeit arbeiten. Im einfachen Dienst ist der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten am höchsten. Dies wirkt sich negativ auf eigenständige Existenz- und Alterssicherung aus. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist weiterhin hauptsächlich Frauenangelegenheit und Teilzeit ein vorwiegend weibliches Arbeitszeitmodell. Vor dem Hintergrund dieser Daten und einer Studie zur Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung wurde der verwaltungsinterne Chancengleichheitsplan fortgeschrieben. Er wird Teil des lokalen Aktionsplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern (EU Charta) sein.

Ziel:

Information zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Tübingen, zur Fortschreibung des verwaltungsinternen Chancengleichheitsplans und zur Erstellung eines lokalen Aktionsplans Gleichstellung der Geschlechter

Bericht:

1. Anlass / Problemstellung

Die Stadtverwaltung hat den verwaltungsinternen Chancengleichheitsplan (2008) für Beschäftigte der Stadt fortgeschrieben. Eine neue Dienstvereinbarung ist seit 1. Juli 2019 in Kraft. Im Folgenden berichtet die Verwaltung über den Stand der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten der Stadt, über Ziele und Maßnahmen des Chancengleichheitsplans (2019) und den Planungsstand zum lokalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, den zu erstellen sich die Verwaltung mit Unterschrift der EU-Charta verpflichtet hat.

2. Sachstand

Zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten der Stadt (s. Anlage Bericht Beschäftigtenanalyse 2019):

Beschäftigtenzahl nach Geschlecht: Zum Stichtag 01.01.2019 waren laut Stellenplan 1594 Personen bei der Universitätsstadt Tübingen beschäftigt. Davon waren 68% Frauen (1085) und 32% Männer (509). Arbeitsbereiche sind tendenziell geschlechtsspezifisch aufgeteilt. Mit 88% ist der Frauenanteil im Fachbereich 5 (Bildung, Betreuung, Jugend und Sport) am höchsten, in den KST ist er mit 15% am niedrigsten. Auch bei den Auszubildenden ist in den vergangenen Jahren zumeist eine geschlechtsspezifische Berufswahl festzustellen gewesen. Bei der Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte besteht mit dem Ausbildungsjahr 2019 erstmals ein höherer Anteil an männlichen Auszubildenden in einem Ausbildungsbereich, in dem Männer in den vergangenen Jahren unterrepräsentiert waren. Seit 2016 ist Zahl der Planstellen um 55 Stellen gestiegen. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist geringfügig von 69 % auf 68 % gesunken.

Laufbahngruppen nach Geschlecht: Im Einfachen Dienst (286 Beschäftigte) beträgt der Frauenanteil 60%, im Mittleren Dienst (861 Beschäftigte) 75%, im Gehobenen Dienst (403 Beschäftigte) 62%. Nur im Höheren Dienst (44 Beschäftigte) sind Frauen mit 48% leicht unterrepräsentiert.

Im Vergleich zu 2016 ist der Anteil der Frauen im Höheren Dienst von 44% auf 48 % gestiegen. Umgerechnet in Vollzeitäquivalente betrug der Frauenanteil im Höheren Dienst 2016 44 % und 2019 45 %.

Statusgruppen nach Geschlecht: Mit 1474 Personen befinden sich 92,5 % der Beschäftigten in einem Angestelltenverhältnis. 120 Personen (7,5%) sind verbeamtet. Von den Angestellten sind 70% und von den verbeamteten Personen sind 47% Frauen.

2016 betrug der Frauenanteil unter den verbeamteten Personen 46%.

Führungspositionen nach Geschlecht und Teilzeit: Von 56 Führungspositionen sind knapp 41% mit Frauen besetzt. Von 15 Fachbereichsleitungen sind fünf weiblich, von 38 Fachabteilungsleitungen sind 16 weiblich, von drei Stabsstellenleitungen sind zwei weiblich, von drei Dezernatsleitungen ist eine weiblich. 2016 lag der Frauenanteil in Führungspositionen bei 46%.

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Laufbahngruppen: Knapp über die Hälfte der Beschäftigten sind in Teilzeit beschäftigt (802). Von 1085 weiblichen Beschäftigten arbeiten 64% (694) und von 509 männlichen Beschäftigten arbeiten 21% (107) in Teilzeit.

Je höher die Laufbahngruppe, desto geringer die Teilzeitquote bei Frauen. 83% der Frauen (142) im einfachen Dienst, 63% der Frauen (407) im mittleren Dienst, 56% der Frauen (140) im gehobenen Dienst und 24 % der Frauen (5) im höheren Dienst arbeiten in Teilzeit.

Auch bei den Männern ist die Teilzeit-Quote im höheren Dienst mit 4 % (1) am niedrigsten. In den anderen Laufbahngruppen dagegen steigt sie jedoch mit der Höhe der Laufbahngruppe. Sie liegt bei 11% (13) im einfachen Dienst, bei 19% (40) im mittleren Dienst und bei 35% (54) im gehobenen Dienst.

194 (12%) Beschäftigte arbeiten in einem Stellenumfang mit weniger als der Hälfte einer Vollzeitstelle. Von diesen sind 91% Frauen.

72 Beschäftigte, davon 69 Frauen und 3 Männer, waren zum Stichtag 1.1.2019 in Elternzeit, Mutterschutz, Sonderurlaub oder Erziehungsurlaub.

Seit 2016 ist der Anteil an Männern, die Teilzeit arbeiten, nur geringfügig gestiegen. 2016 lag er bei 18%.

Der Migrationshintergrund der Beschäftigten wird in den Personaldaten nicht erfasst. Bei einer repräsentativen Befragung von Teilzeitbeschäftigten der Stadt (2017-2018) gaben von den Befragungsteilnehmenden 18,6% an, einen Migrationshintergrund zu haben. Von den Auszubildenden der Stadt haben 30% einen Migrationshintergrund.

Die Stadt hat 2017 eine Studie zur Teilzeitarbeit in Auftrag gegeben, welche soziale Daten der städtischen Teilzeitbeschäftigten erhoben hat. Schwerpunkt der Studie war die Befragung der Teilzeitbeschäftigten nach ihren Motiven sowie der Bewertung ihrer Teilzeitsituation in Bezug auf Einbindung in Team-, Arbeits- und Kommunikationsprozesse, Aufstiegsmöglichkeiten, Vereinbarkeitsfragen, Existenz- und Alterssicherung (s. Anlage Studie_Teilzeit_kurz). Die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie sind in die Fortschreibung des Chancengleichheitsplans eingeflossen.

3. Vorgehen der Verwaltung

Mit dem neuen Chancengleichheitsplan (2019) werden folgende Ziele verfolgt (s. Anlage DV Chancengleichheitsplan unterschrieben):

- Frauen sind zu mindestens 50% in Führungs- und Leitungspositionen sowie zu mindestens 50% im Höheren Dienst bzw. entsprechenden Entgeltgruppen des TVöD vertreten.
- Die Stadtverwaltung wertschätzt Vielfalt in ihrer Beschäftigtenstruktur und lebt einen respektvollen Umgang in der Zusammenarbeit.
- Die Stadtverwaltung fördert Chancen von Beschäftigten auf eine nachhaltig eigenständige existenzsichernde Beschäftigung.
- Die Stadtverwaltung bietet gute Rahmenbedingungen, um allen Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht die Vereinbarkeit von privater Sorgearbeit und Beruf zu ermöglichen.

Zusätzlich zu den bisherigen Regelungen und Maßnahmen sieht der Chancengleichheitsplan im Zeitraum 2019 – 2025 die Umsetzung von insgesamt 22 Schlüsselmaßnahmen vor, die zum großen Teil von den Fachabteilungen Personal und Organisationsentwicklung bearbeitet werden müssen.

Wichtige Maßnahmen, die in den kommenden Jahren (Zeitfenster 6 Jahre) umgesetzt werden sollen sind zum Beispiel:

- Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses. Ein Schulungskonzept für Führungskräfte wird erarbeitet, welches die Zielsetzungen des Chancengleichheitsplans

mitberücksichtigt und Themen wie Diversity und Antidiskriminierung oder Führen in Teilzeit und Führen von Teilzeitbeschäftigten beinhaltet.

- Einrichtung einer Beschwerdekommision und eines Beschwerdeverfahrens nach §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.
- Fortschreibung des verwaltungsinternen Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache
- Konzeption und Durchführung von fachbereichsübergreifenden Einführungstagen für alle neue Mitarbeitenden, die u.a. auch Grundsätze der Zusammenarbeit und Chancengleichheit zum Thema machen.
- Systematische Abfrage von Aufstockungswünschen von Teilzeitbeschäftigten in Bereichen, in denen Stellenanteile zu vergeben sind und kleinteilige Stellenanteile sinnvoll und machbar zur Aufstockung genutzt werden können.
- Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen zur alternierenden Telearbeit.
- Prüfung der Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeiten inklusive der Weiterentwicklung zu lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen.

Die Beschäftigtenstruktur wird jährlich nach Geschlecht ausgewertet. Eine verwaltungsinterne Projektgruppe evaluiert alle drei Jahre (nächstes Mal im Jahr 2022) den Stand der Umsetzung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen und veranlasst ggf. Anpassungen und Veränderungen.

Die Maßnahmen zur verwaltungsinternen Gleichstellung von Frauen und Männern sind Teil des lokalen Aktionsplans der bis Ende 2020 erarbeitet sein soll. Hier wird die Stadt nicht nur als Arbeitgeberin, sondern mit ihren sämtlichen Funktionen gleichstellungspolitisch in den Blick genommen. Für den Aktionsplan soll in einem ersten Schritt erfasst werden, welche gleichstellungsrelevanten Daten vorliegen und in welchen kommunalen Handlungsfeldern Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern bewusst betrachtet und Maßnahmen gendergerecht geplant und durchgeführt werden sollen.

Ein Runder Tisch Gleichstellung mit Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltung, Kommunalpolitik und Zivilgesellschaft soll im 4. Quartal 2019 einberufen werden. Dessen Aufgabe ist es, die aktuelle städtische Gleichstellungspolitik zu bewerten. Er soll mitwirken bei der Priorisierung von Handlungsfeldern des Aktionsplans und entsprechenden gleichstellungspolitischen Zielen und Schlüsselmaßnahmen. Schließlich soll die interessierte Öffentlichkeit über die priorisierten Handlungsfelder informiert und an der Diskussion um lokale gleichstellungspolitische Vorhaben beteiligt werden. Für den Planungs- und Beteiligungsprozesses nimmt die Verwaltung externe Beratung und Unterstützung in Anspruch. Im Oktober 2020 soll der Aktionsplan dem Ausschuss zur Beratung und dem Gemeinderat zum Beschluss vorgelegt werden.

4. Lösungsvarianten

keine

5. Finanzielle Auswirkungen

Möglicherweise zusätzliche Personalkapazitäten in den Fachabteilungen Personal und Organisationsentwicklung. Der konkrete Bedarf wird sich im Laufe 2020/2021 zeigen.

