



Sachbearbeitung C3 - Controller
Datum 09.02.2017
Geschäftszeichen
Beschlussorgan Fachbereichsausschuss Stadtentwicklung, Bau und Umwelt Sitzung am 30.05.2017 TOP
Behandlung öffentlich GD 066/17

Betreff: Chancengleichheitsplan des Fachbereichs Stadtentwicklung, Bau und Umwelt
- Zwischenbericht 2016

Anlagen: Entwicklung der Personalstruktur seit dem Bericht 2014 (Anlage 1)

Antrag:

Den Zwischenbericht zur Kenntnis zu nehmen.

Tim von Winning
Bürgermeister

Zur Mitzeichnung an:	Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des Gemeinderats:
BM 3, FB, ZS/P _____	Eingang OB/G _____
_____	Versand an GR _____
_____	Niederschrift § _____
_____	Anlage Nr. _____

Sachdarstellung:

1. Beschlüsse und Anträge des Gemeinderats

1.1. Beschlüsse

- Fachbereichsausschuss StBU vom 10.12.2013
Chancengleichheitsplan FB StBU - Bericht 2013
(GD 428/13)
- Fachbereichsausschuss StBU vom 03.02.2015)
Chancengleichheitsplan des Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt
- Zwischenbericht 2014
(GD 023/15)

1.2. Anträge

Unbeantwortete Anträge aus dem Gemeinderat liegen aktuell nicht vor.

2. Ausgangslage

Der Chancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung Ulm ist am 01.02.2010 in Kraft getreten. Die Stadt Ulm verfolgt damit die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern mit der Doppelstrategie Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Chancengleichheit ist als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang wurde erstmals im Jahr 2013 ein Bericht über die Situation im Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt gegeben (vgl. GD 428/13). In diesem wurden die Grundsätze der Personalpolitik des Fachbereichs im Hinblick auf den städtischen Chancengleichheitsplan definiert und eingeordnet. Dazu gehörte auch die Definition von ersten Zielwerten, die der Fachbereich bis 2016 in der Personalstruktur anstrebt. Ausgangspunkt dafür bildeten die Daten zum Stichtag 01.01.2013.

Mit dem Zwischenbericht 2014 wurde in GD 023/15 die Entwicklung im Fachbereich hinsichtlich dieser Ziele dargestellt. Im Vergleich zu den Vorjahren gab es seinerzeit nur kleine Veränderungen. Die größte Veränderung ergab sich bei den Führungspositionen im höheren Dienst aufgrund der Einstellung zwei neuer Abteilungsleiterinnen. Dadurch wurde eines der im Bericht 2013 definierten Ziele erreicht und daraufhin fortgeschrieben.

Mit dem vorliegenden Zwischenbericht soll nun die Entwicklung bezüglich dieser Ziele nach einem aus Sicht der Verwaltung angemessenen Zeitraum erneut geprüft und ggf. Schlüsse für das weitere Vorgehen in diesem Themengebiet gezogen werden. Als Basis für die Auswertung dienen im Folgenden die Personalstrukturdaten zum Stichtag 01.01.2017.

Wie in den Vorberichten werden zur Vereinfachung der Strukturdarstellung die Begrifflichkeiten des Laufbahnprinzips herangezogen und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend der Eingruppierung zugeteilt.

3. Gleichstellungsorientierte Standortbestimmung

Die Auswertung zum Stichtag 01.01.2017 ergab für den Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt die Gesamtzahl von 659 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Personalstruktur im Fachbereich stellt sich zu diesem Zeitpunkt damit folgendermaßen dar:

Beschäftigte ...	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
...gesamt	659	270	41,0%	389	59,0%

... nach Laufbahn*

höherer Dienst	38	5	13,2%	33	86,8%
gehobener Dienst	146	50	34,2%	96	65,8%
mittlerer Dienst	328	85	25,9%	243	74,1%
einfacher Dienst	147	130	88,4%	17	11,6%

*umfassende Eingruppierungen

höherer Dienst = B, A13 hD - A16, EG13 - EG15 Ü

gehobener Dienst = A9 gD - A13 gD, EG9 - EG12, S9 - S18)

mittlerer Dienst = A6 - A9 mD, EG3 - EG8, S3 - S8)

einfacher Dienst = EG1 - EG2 Ü, S2

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur nach Laufbahn zum 01.01.2017

Auf eine detailliertere Aufschlüsselung nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen wird aus Gründen des Datenschutzes verzichtet.

Im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich damit verschiedene Veränderungen (vgl. Anlage 1). So stieg die Zahl der Beschäftigten um 21 Personen von 638 auf 659 an. Der Frauenanteil hat sich dabei ebenfalls leicht von 38,2 % auf nun 41,0 % erhöht: Dahinter steht eine auch absolute Erhöhung der Zahl an Frauen im Fachbereich StBU von 244 auf nun 270. Besonders erfreulich ist dabei, dass diese Zunahme insbesondere im Bereich des gehobenen Dienstes zu verorten ist (+10 Stellen). Im Zusammenhang mit der Zunahme der Anzahl an Mitarbeiterinnen im Bereich des einfachen Dienstes ist anzumerken, dass die hier traditionell zergliederten Stellenanteile bei den Reinigungskräften nun auf mehr Personen verteilt werden. Die Zahl der Stellen in diesem Bereich liegt mit rund 72 dabei auf konstantem Niveau (rund 73 Stellen zum 31.12.2014).

Für eine Tätigkeit im gehobenen oder höheren Dienst als Voraussetzung i.d.R. ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachzuweisen. Die Zahlen zeigen, dass von diesen im Fachbereich 184 vorhandenen Stellen, insgesamt 55 mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht einem Anteil von knapp 30 %. Gegenüber dem letzten Bericht hat sich der Frauenanteil in diesem Bereich demnach sowohl absolut (46), als auch relativ (26,3 %) erhöht.

Die Beschäftigten im Bereich des mittleren Dienstes sind zu 74,4 % männlich, was insbesondere strukturell bedingt ist: In diesem Bereich dominieren die früheren "Arbeiter"-Bereiche bei VGV/GF, VGV/BB, FR und die Hausmeister. Darüber hinaus fallen auch viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Feuerwehr unter diese Rubrik.

Bezogen auf die Führungspositionen im Fachbereich ergibt sich das in Tabelle 2 dargestellte Bild. Als Führungsposition gilt dabei jede Stelle, die gegenüber mindestens einer weiteren Stelle eine Führungsfunktion einnimmt. Dies kann neben der Leitung der (Haupt-)Abteilung oder eines Sachgebiets, auch die Leitung eines Teams umfassen:

Beschäftigte ...	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
... in Führungsposition					
gesamt	50	12	24,0%	38	76,0%
höherer Dienst	24	2	8,3%	22	91,7%
gehobener Dienst	26	10	38,5%	16	61,5%

Tabelle 2: Beschäftigte in Führungspositionen nach Laufbahn zum 01.01.2017

Bei der Bewertung dieser Zahlen ist zu beachten, dass zum Stichtag die Stelle der Hauptabteilungsleitung bei VGV nicht besetzt war.¹ Darüber hinaus wird die Sachgebietsleitung "Ingenieurbauwerke" bei VGVMI aktuell durch die Abteilungsleitung in Personalunion wahrgenommen.² Diese Stellen wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt. Erst nach Besetzung der Stellen ist daher ein vollständiges Bild zur Situation möglich.

In der aktuellen Situation sind statistische und absolute Veränderungen zu beobachten, so sind gegenüber dem letzten Zwischenbericht insgesamt sechs Führungspositionen mehr mit Frauen besetzt. Der Anteil an weiblichen Führungskräften beläuft sich im Fachbereich damit auf 24 %. Mit Besetzung der offenen Stellen kann es hier allerdings wieder zu einer Verschiebung kommen. Auch durch Veränderungen in der Struktur der Abteilungen sind Veränderungen in der absoluten Zahl an Führungskräften möglich. Dies erklärt die Veränderungen in der Gesamtzahl der Führungskräfte gegenüber dem Zwischenbericht für 2014.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht der Fachbereich auch die Tätigkeit in Teilzeit. Aktuell nehmen diese Möglichkeit insgesamt 219 der 659 Beschäftigten wahr. Dies entspricht rund 33 %. Im Vergleich zum Zwischenbericht 2014 (rund 30 %) hat sich der Anteil damit leicht erhöht. Wie der folgenden Tabelle entnommen werden kann, handelt es sich bei der Mehrzahl der Beschäftigten in Teilzeit um Frauen:

Beschäftigte ...	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
... in Teilzeit	219	182	83,1%	37	16,9%

Tabelle 3: Beschäftigte in Teilzeit mit Stichtag 01.01.2017

¹ Die Stelle im Stellenplan wurde allerdings mit einer Person zwischenbesetzt, welche in einem anderen Bereich eingesetzt, nicht aber die Leitungsfunktion übernimmt. Gegenüber der Auswertung von ZS/P auf Basis des Stelleplans wurde die Zahl der Führungspersonen daher um eine weibliche Führungskraft im mittleren Dienst reduziert.

² Diese Stelle ist ebenfalls besetzt und wird bei der Auswertung des Stellenplans durch ZS/P als besetzte Führungsposition berücksichtigt. Da hier keine Leitungsfunktion wahrgenommen wird, wurde das Ergebnis in der Tabelle um eine männliche Person im gehobenen Dienst bereinigt.

4. Zieldefinition aus 2013, Fortschreibung in 2014 - Soll-Ist-Analyse

Im ersten Bericht zum Chancengleichheitsplan in 2013 wurden auf Basis des übergeordneten Chancengleichheitsplans der Stadtverwaltung aus dem Jahr 2010 verschiedene Zielvorgaben für den Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt definiert. Im Folgenden werden die aktuellen Zahlen in Relation zu den definierten Zielen gesetzt.

4.1. Ziel 1:

Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst auf 17 % und im gehobenen Dienst auf 31 %

Beim Zwischenbericht 2014 lag der Frauenanteil im höheren Dienst bei 15,8 %. Zum für den aktuellen Bericht relevanten Stichtag (01.01.2017) sind nun nur noch 13,2 % der besetzten Stellen im höheren Dienst mit Frauen besetzt. Damit wäre die Zielvorgabe aus 2013 an dieser Stelle nicht erfüllt. Die Verwaltung schlägt daher vor, am bisherigen Ziel von 17% festzuhalten.

Soweit aus den drei aktuell laufenden Stellenbesetzungsverfahren am Ende zumindest die Einstellung einer Frau hervorgeht, wäre dann ein Frauenanteil von 16 % erreicht. Sollten zwei Stellen mit Frauen besetzt werden, läge der Frauenanteil dann bei 18,4 % und das in 2013 formulierte Ziel erfüllt.

Im Bereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil zum Stichtag 01.01.2017 bei 34,2 % (gegenüber 29,2 % aus 2014), die Zielvorgabe aus 2013 ist damit erreicht. Die Verwaltung schlägt hier eine Fortschreibung der Zielvorgabe auf einen Anteil von 38 % vor. Für die Zielerreichung müssten in den kommenden Jahren insgesamt sechs zusätzliche Stellen mit Frauen besetzt werden.

4.2. Ziel 2:

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 10 % (Bericht 2013) bzw. 17 % (Bericht 2014)

Die Zielvorgabe aus 2013 wurde bereits in 2014 erreicht und im Rahmen des Berichts auf 17 % fortgeschrieben. Dieses Ziel konnte nun übertroffen werden, der Anteil an Frauen in Führungspositionen im Fachbereich liegt aktuell bei 24 %.

Die Verwaltung schlägt nun eine erneute Anpassung der Zielvorgabe auf einen Frauenanteil in Führungspositionen auf 28 % vor. Diese Quote würde erreicht, wenn in den kommenden Jahren zwei zusätzliche Stellen mit Frauen besetzt würden. An dieser Stelle ist zu berücksichtigen, dass im laufenden Jahr bereits eine Stelle in Führungsposition mit einer Frau besetzt wurde, was in der vorliegenden Statistik aber aufgrund des Stichtags keine Berücksichtigung fand. Weiter laufen aktuell zwei weitere Stellenbesetzungsverfahren für Führungspositionen. Soweit eine der beiden Stellen mit einer Frau besetzt werden würden, würde sich der Frauenanteil auf die neue Zielmarke von 28 % erhöhen.

4.3. Zusammenfassung der fortgeschriebenen Zielvorgaben

Auf Basis der Ergebnisse der statistischen Analyse schlägt die Verwaltung die Fortschreibung der Zielvorgaben vor. Für den nächsten Bericht werden daher die folgenden Zielvorgaben definiert:

Ziel 1:

Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst auf 17 % und im gehobenen Dienst auf 38 %.

Ziel 2:

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 28 %.

5. Bestimmende Rahmenbedingungen für die Erreichung der Zielvorgaben

Auch wenn die Ziele auf den ersten Blick nur kleine Schritte auf dem Weg zum Erreichen der Leitziele des Chancengleichheitsplans der Stadt darstellen, sind dabei immer die bestimmenden Rahmenbedingungen zu berücksichtigen:

- a.) Freie und wiederzubesetzende Stellen im gehobenen und höheren Dienst müssen zur Verfügung stehen.
- b.) Das Bewerberfeld muss mit zumindest einer potentiellen Kandidatin besetzt sein.
- c.) Das Verfahren der Wiederbesetzung folgt dann entsprechend den städtischen Regelungen, insbesondere den Zuständigkeiten laut Zuständigkeitsordnung. In vielen Wiederbesetzungsverfahren für Stellen mit Führungsverantwortung wählt mindestens der Fachbereichsausschuss den/die aus seiner Sicht geeignetste/n, zuverlässigste/n und leistungsfähigste/n Kandidaten/in aus.
- d.) Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes sind zu befolgen.

Im Zusammenhang mit der unter Punkt b.) genannten Anzahl an geeigneten Kandidatinnen im Bewerberfeld ist zu beachten, dass der Anteil der Absolventinnen in den Ingenieurwissenschaften seit Jahren bei rund 23 % liegt - trotz einer steigenden Anzahl an Studienabsolventinnen und -absolventen insgesamt (vgl. Tabelle 4).

Absolventen der Ingenieurwissenschaften

Jahr	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
2001	34.757	7.062	20,3%	27.695	79,7%
2002	33.815	7.446	22,0%	26.369	78,0%
2003	34.549	7.827	22,7%	26.722	77,3%
2004	35.145	8.093	23,0%	27.052	77,0%
2005	37.071	8.351	22,5%	28.720	77,5%
2006	38.708	8.844	22,8%	29.864	77,2%
2007	41.803	9.559	22,9%	32.244	77,1%
2008	46.210	10.641	23,0%	35.569	77,0%
2009	50.628	11.554	22,8%	39.074	77,2%
2010	56.688	12.765	22,5%	43.923	77,5%
2011	66.904	15.186	22,7%	51.718	77,3%
2012	74.915	17.018	22,7%	57.897	77,3%
2013	81.975	19.182	23,4%	62.793	76,6%
2014	88.710	20.315	22,9%	68.395	77,1%
2015	96.665	22.329	23,1%	74.336	76,9%

Tabelle 4: Absolventen der Ingenieurwissenschaften seit 2001*

* Quelle: HRK Hochschulrektorenkonferenz: Statistische Daten zu Studienangeboten in Deutschland - Studiengänge, Studierende, Absolventen. URL https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-03-Studium/HRK_Statistik_WiSe_2016_17_Webseite.pdf (Stand: 13.03.2017, S. 73 - 82)

Hinweis: Die aktuelle Version der Statistik geht nur noch von Bachelor- und Masterabsolventen aus. Für die Zahlen bis 2013 ist dies unproblematisch. Für den Zeitraum davor kann die Zahl der Absolventen damit nur aus älteren Versionen der Statistik herausgefiltert werden. In der vorliegenden Tabelle werden auch die Diplom-Abschlüsse entsprechend der Statistik zum Wintersemester 2013/14 berücksichtigt.

Damit kommen im Ingenieurbereich in jedem Abschlussjahrgang auf jede Absolventin gleich drei Absolventen, was sich dann auch in den einzelnen Bewerbungsverfahren zeigt. Dazu kommt das allgemeine Problem der öffentlichen Verwaltung, überhaupt ausreichend Fachkräfte für die Arbeit im kommunalen Dienst zu gewinnen.

Die Anforderungen des Fachbereichs sind aufgrund der Breite an Aufgaben nicht auf die Ingenieurwissenschaften beschränkt. Das Erreichen der oben definierten Zielvorgaben ist daher durchaus als realisierbar zu bezeichnen.

6. Schlussfolgerungen und Ausblick

Aufgrund der oben angeführten Punkte wird der Fachbereich am eingeschlagenen Weg und damit auch am im Bericht 2013 definierten Maßnahmenkatalog festhalten (vgl. GD 428/13). Die Zielmarken für die kommenden Jahre wurden auf Basis der aktuellen Auswertung zum 01.01.2017 fortgeschrieben.

Über die Entwicklung der Personalstruktur des Fachbereichs sieht die Verwaltung den nächsten Bericht im Frühjahr 2019 vor.