



Sachbearbeitung C 3 - Controller  
Datum 14.11.2013  
Geschäftszeichen C 3-paw  
Beschlussorgan Fachbereichsausschuss Stadtentwicklung, Bau und Umwelt Sitzung am 10.12.2013 TOP  
Behandlung öffentlich GD 428/13

---

Betreff: Chancengleichheitsplan FB StBU  
- Bericht 2013

Anlagen: Antrag Nr. 6 der GRÜNEN-Fraktion vom 20.01.2012

**Antrag:**

Den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Wetzig  
Bürgermeister

---

Genehmigt:	Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des
FB,FR,FW,GM,OB,SUB,VGV _____	Gemeinderats:
_____	Eingang OB/G _____
_____	Versand an GR _____
_____	Niederschrift § _____
_____	Anlage Nr. _____

## Sachdarstellung:

### 1. 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.

Im städtischen Chancengleichheitsplan sind folgende Leitziele festgelegt:

- **Leitziel 1:**  
Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern
- **Leitziel 2:**  
Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen/Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen
- **Leitziel 3:**  
Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- **Leitziel 4:**  
Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming

Da die Personalplanung eigenverantwortlich bei den einzelnen Fachbereichen liegt, hat auch der Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt diesbezüglich konkrete fachbereichsspezifische Ziele zu formulieren. Um diese zu erreichen sind Maßnahmen zu entwickeln und deren Umsetzung zu kontrollieren.

### 2. Verfahren zur Entwicklung von Zielen und Maßnahmen

Das Verfahren zur Entwicklung und Abstimmung von Zielen und Maßnahmen im Fachbereich umfasst folgende Stufen:

1. Gleichstellungspolitische Standortbestimmung (**Ist-Zustand**):  
Durch eine Analyse und Bewertung der Beschäftigungsstruktur im Fachbereich wird der Ist-Zustand dargestellt. Grundlage bilden die von ZS/P mit Stichtag 31.03.2013 erfassten Daten.
2. Entwicklung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen:  
Handlungsbedarfe in punkto Chancengleichheit werden identifiziert, verbindliche und überprüfbare Ziele festgelegt und entsprechende Kennzahlen definiert.
3. Abstimmung der fachbereichsbezogenen Ziele und Maßnahmen innerhalb der Verwaltungsleitung mit OB und GPR
4. Information der Beschäftigten über die Ziel- und Maßnahmenplanung des Fachbereichs
5. Vorstellung der entwickelten Ziele und Maßnahmen im Fachbereichsausschuss

## 2.1. Gleichstellungspolitische Standortbestimmung

Zum 31.03.2013 waren insgesamt 634 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt beschäftigt. In der folgenden Tabelle wird die Struktur zusammenfassend dargestellt:

Beschäftigte ...	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
<b>...gesamt</b>	634	249	39,3%	385	60,7%

### ... nach Laufbahn\*

höherer Dienst	44	5	11,4%	39	88,6%
gehobener Dienst	132	34	25,8%	98	74,2%
mittlerer Dienst	315	87	27,6%	228	72,4%
einfacher Dienst	143	123	86,0%	20	14,0%

\*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

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

Den Tabellen ist zu entnehmen, dass die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs männlich sind (ca. 60 %). In den Entgelt- und Besoldungsgruppen, die dem höheren Dienst zugeordnet werden können, liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten bei 89%, im gehobenen Dienst bei 74 % und im mittleren Dienst bei 72 %. Nur im Entgelt- und Besoldungsbereich des einfachen Dienstes stellen Mitarbeiterinnen die Mehrzahl (86 %).

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 %
<b>... in Führungsposition</b>					
gesamt	43	2	4,7%	41	95,3%
höherer Dienst	23	0	0,0%	23	100,0%
gehobener Dienst	19	2	10,5%	17	89,5%
mittlerer Dienst	1	0	0,0%	1	100,0%

**Tabelle 2:** Beschäftigte in Führungspositionen nach Laufbahn

Demnach sind sämtliche Führungskräfte im höheren Dienst männlich. Lediglich im gehobenen Dienst sind zwei weibliche Führungskräfte anzutreffen.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht der Fachbereich auch die Tätigkeit in Teilzeit. Im Jahr 2013 nehmen diese Möglichkeit insgesamt 201 der 634 Beschäftigten wahr. Dies entspricht 32 %. 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	201	167	83,1%	34	16,9%

**Tabelle 3:** Beschäftigte in Teilzeit

Die in den Tabellen dargestellten Zahlen werden in diesem Jahr erstmals durch den Fachbereich analysiert und bewertet. In den Folgejahren kann durch einen Vergleich dieser Zahlen eine Veränderung in der Beschäftigtenstruktur dargestellt werden.

## 2.2. Entwicklung und Festlegung von Zielen und Maßnahmen

Die Zahlen des Jahres 2013 zeigen einen Handlungsbedarf für die im Chancengleichheitsplan definierten Leitziele. Insbesondere sollte angestrebt werden, den Unterschied bei der Anzahl an Frauen und Männern in den höher dotierten und in Leitungspositionen zu verringern. Das im Chancengleichheitsplan definierte Leitziel 1 wird daher in der Folge ausschlaggebend für die Definition von Zielen und die Entwicklung von Maßnahmen sein.

Grundsätzlich wird eine Struktur angestrebt, in der die Beschäftigten zu gleichen Teilen Frauen und Männer sind. Dieser Idealzustand wird im vorgesehenen Berichtszeitraum bis 2016 nicht erreicht werden. Veränderungen in der Zusammensetzung der Personalstruktur sind nur dann möglich, wenn eine derzeit von einem Mann besetzte Stelle mit einer Frau wiederbesetzt werden kann. Dafür müssen allerdings verschiedene Rahmenbedingungen beachtet werden:

- a. Freie und wiederzubesetzende Stellen im gehobenen und höheren Dienst müssen zur Verfügung stehen.
- b. Das Bewerberfeld muss mit zumindest einer potentiell geeigneten Kandidatin besetzt sein.
- c. Das Verfahren der Wiederbesetzung folgt dann entsprechend den städtischen Regelungen, insbesondere den Zuständigkeiten laut Zuständigkeitsordnung. So wählt im Falle der Wiederbesetzung einer Stelle ab Besoldungsgruppe A13 / Entgeltgruppe E13 mindestens der Fachbereichsausschuss den aus seiner Sicht geeignetsten, zuverlässigsten und leistungsfähigsten Kandidaten aus.
- d. Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes sind zu befolgen.

Die Schwierigkeiten, die sich aufgrund der unter b. angeführten Rahmenbedingung ergeben, wird durch die statistische Auswertung der Hochschulrektorenkonferenz aus dem November 2012 besonders deutlich: So waren im Jahr 2011 lediglich ca. 23 % der Absolventen eines Studiums der Ingenieurwissenschaften weiblich. Diese Quote ist seit 2001 praktisch konstant (vgl. Tabelle 4). Damit kommen auf jede Absolventin gleich drei Absolventen, die auf den Arbeitsmarkt drängen.

**Absolventen der Ingenieurwissenschaften**

Jahr	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
2001	34757	7062	20,3%	27695	79,7%
2002	33815	7446	22,0%	26369	78,0%
2003	34549	7827	22,7%	26722	77,3%
2004	35145	8093	23,0%	27052	77,0%
2005	37071	8351	22,5%	28720	77,5%
2006	38708	8844	22,8%	29864	77,2%
2007	41803	9559	22,9%	32244	77,1%
2008	46210	10641	23,0%	35569	77,0%
2009	50628	11554	22,8%	39074	77,2%
2010	56688	12765	22,5%	43923	77,5%
2011	66904	15186	22,7%	51718	77,3%

**Tabelle 4:** Absolventen der Ingenieurwissenschaften seit 2001 \*

\*Quelle: HRK Hochschulrektorenkonferenz: Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland - Studiengänge, Studierende, Absolventen. URL

[http://www.hrk.de/uploads/media/HRK\\_Statistik\\_WiSe\\_2012\\_13\\_Internet\\_02.pdf](http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_WiSe_2012_13_Internet_02.pdf) Stand: 17.10.2013, S. 73 - 79.

Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen, legt der Fachbereich folgende Ziele und Maßnahmen fest:

**Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst auf 17 % und im gehobenen Dienst auf 31 %**

Die Auswertung der Daten für 2013 zeigen, dass im Fachbereich lediglich ca. 12 % der Beschäftigten im höheren Dienst und knapp 26 % der Beschäftigten im gehobenen Dienst weiblich sind (vgl. Tabelle 1).

Aufgrund der o.g. Rahmenbedingungen scheint bis 2016 eine Erhöhung des Frauenanteils um 5 % im höheren Dienst auf dann 17% (+ 3 Stellen) und um 5 % im gehobenen Dienst auf dann 31 % (+ 7 Stellen) als ambitioniert aber unter Umständen realistisch. Dabei ist zu beachten, dass bis 2016 aufgrund Alters voraussichtlich fünf Beschäftigte im höheren Dienst und nur vier Beschäftigte im gehobenen Dienst ausscheiden werden. Um die Zielgrößen zu erreichen, ist daher die Besetzung von weiteren entsprechenden Stellen notwendig. Ob diese schlussendlich tatsächlich zur Verfügung stehen werden, ist derzeit noch nicht absehbar.

**Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 10%**

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt im Fachbereich gegenwärtig bei unter 5% (vgl. Tabelle 2). Eine Verbesserung dieser Quote ist wiederum unter den bereits angeführten Rahmenbedingungen zu sehen.

Von den insgesamt 43 Führungspositionen im Fachbereich werden bis 2016 lediglich drei Stellen aufgrund altersbedingten Ausscheidens frei. Sollten all diese Stellen mit Bewerberinnen besetzt werden, würde dies den Frauenanteil auf ca. 12 % erhöhen. Weitere freiwerdende Stellen sind gegenwärtig nicht abschätzbar. Aufgrund der vielen unklaren Rahmenbedingungen in diesem Prozess, wird daher vorgeschlagen, als Zielwert einen Frauenanteil von 10 % (+ 2 Stellen) zu definieren.

## **Maßnahmenkatalog**

Um dieses Ziel zu erreichen, werden bis auf weiteres folgende konkrete Maßnahmen ergriffen:

- Vor der Ausschreibung zur Wiederbesetzung einer Führungsposition wird geprüft, ob die Wahrnehmung der Tätigkeit in Teilzeit oder in einem anderen flexiblen Arbeitszeitmodell möglich ist.
- Für die Besetzung von Stellen des gehobenen oder höheren Dienstes werden Frauen, die aus Sicht der Verwaltung den Stellenanforderungen entsprechen, persönlich angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.
- In Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert
- Stellen, bei denen mit einer geringen Zahl von Bewerbungen durch Frauen gerechnet wird, werden nach Absprache mit Jobbörse und Personalvertretung parallel intern und extern ausgeschrieben.
- Die Zusammensetzung der Bewerberfelder für Stellen ab der Eingruppierung A 12 / E 11 wird ab sofort statistisch erhoben und analysiert.

### 2.3. Abstimmung der fachbereichsbezogenen Ziele und Maßnahmen innerhalb der Verwaltungsleitung (OB, FBPR, GPR)

Sowohl der OB, als auch Frauenbüro, Gesamtpersonalrat und Fachbereichspersonalrat wurden über die geplanten Ziele und Maßnahmen informiert.

### 2.4. Information der Beschäftigten über die Ziel- und Maßnahmenplanung des Fachbereichs

Die Beschäftigten werden über den Inhalt und die Entwicklung des Chancenplans im Fachbereich StBU informiert. Die Information erfolgt über das städtische Intranet.

### 2.5. Vorstellung der Entwickelten Ziele und Maßnahmen im Fachbereichsausschuss

Die Vorstellung der Entwickelten Ziele und Maßnahmen erfolgt im Fachbereichsausschuss.

## **3. Weiteres Vorgehen bis 2016**

Aus Sicht der Fachbereichsleitung ist die Umsetzung der Ziele des Chancengleichheitsplans wichtig, aber aufgrund der verschiedenen Einflussfaktoren im Personalbereich nur in einem stetigen Prozess möglich. Bis 2016 sollen daher nun zunächst die beiden oben angeführten Ziele angestrebt werden.

Für die Jahre 2014 und 2015 sind Zwischenberichte vorgesehen, in denen die aktuellen Zahlen zusammengestellt und die Entwicklung seit 2013 aufgezeigt wird. Auf Basis des Ergebnisses in 2016 sind dann eine Bewertung der bisher unternommenen Maßnahmen und eine Anpassung der Ziele möglich.

Der nächste Zwischenbericht ist für den November 2014 vorgesehen.