



Sachbearbeitung C3 - Controller

Datum 09.01.2015

Geschäftszeichen

Beschlussorgan Fachbereichsausschuss Stadtentwicklung, Bau und Umwelt Sitzung am 03.02.2015 TOP

Behandlung öffentlich GD 023/15

Betreff: Chancengleichheitsplan des Fachbereichs Stadtentwicklung, Bau und Umwelt
- Zwischenbericht 2014

Anlagen: Anlage 1: Entwicklung der Personalstruktur seit 2013

Antrag:

Den Zwischenbericht zur Kenntnis zu nehmen.

Wetzig
Bürgermeister

Zur Mitzeichnung an:

BM 3, FB, ZS/P

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des 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.

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.

Wie seinerzeit zugesagt, wird bis 2016 in jährlichen Zwischenberichten über den aktuellen Stand im Hinblick auf diese Ziele berichtet. Als Basis für die Auswertung dienen im Folgenden dazu die Personalstrukturdaten des Fachbereichs zum Stichtag 31.12.2014.

2. Gleichstellungsorientierte Standortbestimmung

Die Auswertung zum Stichtag 31.12.2014 ergab für den Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt die Gesamtzahl von 638 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Personalstruktur im Fachbereich stellt sich 2014 damit folgendermaßen dar:

Beschäftigte ...	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
...gesamt	638	244	38,2%	394	61,8%
... nach Laufbahn*					
höherer Dienst	38	6	15,8%	32	84,2%
gehobener Dienst	137	40	29,2%	97	70,8%
mittlerer Dienst	324	83	25,6%	241	74,4%
einfacher Dienst	139	115	82,7%	24	17,3%

* 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 31.12.2014

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

Im Vergleich zum Vorjahr ergeben sich damit kleine Veränderungen (vgl. Anlage 1). So stieg

die Zahl der Beschäftigten um vier Personen von 634 auf 638 an. Der Frauenanteil hat sich dabei insgesamt etwas verringert, was insbesondere auf eine Reduzierung der Anzahl an Mitarbeiterinnen im Bereich des einfachen Dienstes zurückzuführen ist (- 8 Beschäftigte), die in erster Linie im Bereich "Reinigung" eingesetzt sind. Dabei ist zu beachten, dass sich die Anzahl an Stellen in diesem Zeitraum nicht verringert hat, sondern konstant bei rund 73 Stellen liegt. Vielmehr wurde der Beschäftigungsumfang bei verschiedenen Beschäftigten erhöht, sodass sich das aus dem Personalbudget zur Verfügung stehende Stundenkontingent nun auf weniger Beschäftigte verteilt.

Darüber hinaus ergeben sich beim Blick auf die Entwicklungen in den einzelnen Laufbahnen weitere Veränderungen. So ist der Frauenanteil im Bereich des höheren und gehobenen Dienstes sowohl absolut, als auch relativ gestiegen. Demnach sind rund ein Viertel der Beschäftigten im höheren oder gehobenen Dienst gegenwärtig weiblich. Im Bereich des mittleren Dienstes ist der Frauenanteil dagegen nochmals zurückgegangen.

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	47	6	12,8%	41	87,2%
höherer Dienst	23	2	8,7%	21	91,3%
gehobener Dienst	24	4	16,7%	20	83,3%

Tabelle 2: Beschäftigte in Führungspositionen nach Laufbahn zum 31.12.2014

Durch personelle Veränderungen auf Abteilungsleiterebene im Laufe des Jahres 2013, sind zwischenzeitlich zwei Führungspositionen im höheren Dienst mit Frauen besetzt. Darüber hinaus gab es auch auf Führungspositionen des gehobenen Dienstes Veränderungen, sodass hier insgesamt eine Verschiebung im Vergleich zum letzten Bericht mit Datenbasis 01.01.2013 ersichtlich ist.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht der Fachbereich auch die Tätigkeit in Teilzeit. Im Jahr 2014 nehmen diese Möglichkeit insgesamt 194 der 638 Beschäftigten wahr. Dies entspricht 30 %. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil damit leicht reduziert. 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	194	164	84,5%	30	15,5%

Tabelle 3: Beschäftigte in Teilzeit 2014 zum 31.12.2014

3. Zieldefinition aus 2013 – Soll-Ist-Analyse

Im Bericht 2013 hat der Fachbereich verschiedene Zielvorgaben definiert, die für den Zeitraum bis 2016 als Zielmarke fungieren sollen. Folgende Ziele wurden definiert:

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

Dienst auf 31 %

Die aktuellen Zahlen mit Stand 31.12.2014 zeigen, dass sowohl im höheren, als auch im gehobenen Dienst der Frauenanteil in Richtung dieser Zielmarken gestiegen ist. Mit einem Anteil von 15,8 % im höheren Dienst, fehlen noch zwei Stellen bis zur Zielerreichung, soweit die Gesamtzahl der Stellen konstant bleibt. Im Falle des gehobenen Dienstes fehlen bei einem Frauenanteil von 29,2 % ebenfalls noch zwei Stellen bis zur Zielerreichung.

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 10%

Der Anteil an Frauen an den Führungspositionen liegt aktuell bei einem Anteil von 12,8 % und damit über dem in 2013 formulierten Zielwert. In diesem Fall ist es daher angemessen, die Zielmarke für den Zeitraum bis 2016 auf 17 % fortzuschreiben, was zwei weiteren Stellen entspricht.

Auch wenn die Ziele auf den ersten Blick nur kleine Schritte auf dem Weg zur Erreichung 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 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/Kandidatin 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	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%
2012	74915	17018	22,7%	57897	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_2013_14_mit_Cover.pdf Stand: 12.01.2015, S. 71 - 80.

Damit kommen 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.

4. Schlussfolgerungen und Ausblick

Aufgrund der oben angeführten Punkte wird der Fachbereich am eingeschlagenen Weg festhalten und am im Bericht 2013 definierten Maßnahmenkatalog festhalten (vgl. GD 428/13). Die Zielmarken bis 2016 stehen fest und wurden fortgeschrieben. Über die Entwicklung der Personalstruktur des Fachbereichs wird auch für das Jahr 2015 ein Bericht im Fachbereichsausschuss Stadtentwicklung, Bau und Umwelt folgen.