

# **Bericht zum Frauenförderplan der Stadt Offenburg**

(Dienstanweisung Nr. 1/97)

für den Zeitraum 31.12.2005 – 31.12.2015

vorgelegt von der  
Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Offenburg  
Regina Geppert

am 18.05.2016

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorbemerkungen .....</b>	<b>4</b>
<b>Einleitung .....</b>	<b>5</b>
<b>Kapitel 1.....</b>	<b>6</b>
<b>1 Geltungs- und Verantwortungsbereich .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Verbesserung des Zugangs von Frauen zu den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind .....</b>	<b>6</b>
<b>3 Fort- / Weiterbildung und Personalentwicklung .....</b>	<b>11</b>
<b>4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</b>	<b>16</b>
<b>5 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....</b>	<b>20</b>
<b>6 Berichterstattung.....</b>	<b>20</b>
<b>Kapitel 2.....</b>	<b>21</b>
<b>Analyse von Personaldaten.....</b>	<b>21</b>
<b>1 Beschäftigtenzahlen der Stadtverwaltung und den TBO .....</b>	<b>22</b>
1.1 Beschäftigtenzahlen inkl. Beamtinnen/Beamte insgesamt .....	22
1.2 Beschäftigtenzahlen der Stadtverwaltung bezogen auf Vollzeitstellen .....	24
1.3 Beschäftigtenzahlen in der Abteilung 9.3, Familie, Jugend und Senioren .....	25
1.4 Beschäftigtenzahlen in den Technischen Betrieben Offenburg (TBO) .....	26
<b>2 Beschäftigtenzahlen aufgeteilt nach dem Beschäftigungsumfang.....</b>	<b>26</b>
2.1 Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung und den TBO .....	27
2.2 Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung und den TBO; 50 % und mehr .....	28
2.3 Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung und den TBO; unter 50 %.....	29
2.4 Teilzeitbeschäftigung in Stadtverwaltung und TBO; geringfügig Beschäftigte .....	30
<b>3 Arbeitszeit: Vertiefende Auswertung für Jahre 2010 und 2015 .....</b>	<b>31</b>
3.1 Arbeitszeitanteile in der Stadtverwaltung .....	31
3.2 Arbeitszeitanteile in der Stadtverwaltung ohne Abteilung 9.3.....	32
3.4 Arbeitszeitanteile TBO .....	34
3.5 Arbeitszeitanteile TBO ohne Reinigungsbereich und nur Reinigungsbereich.....	35
<b>4 Beschäftigte und Bezug zu Teilzeit in Stadtverwaltung und TBO.....</b>	<b>36</b>
4.1 Stadtverwaltung Offenburg .....	37
4.2 Technische Betriebe Offenburg .....	38
<b>5 Frauenanteil in Beschäftigtengruppen der Stadtverwaltung und den TBO</b>	<b>39</b>
5.1 „Beschäftigte“ der Stadtverwaltung Offenburg .....	39
5.2 Beamtinnen und Beamte der Stadtverwaltung Offenburg .....	40
5.3 „Beschäftigte“ und Beamte der TBO .....	40
<b>6 Einkommensverteilung nach Geschlecht.....</b>	<b>41</b>
6.1 Einkommensverteilung in der Stadtverwaltung .....	41

---

6.2	Einkommensverteilung in den TBO.....	45
6.3	Einkommensverteilung bei Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung .....	47
<b>7</b>	<b>Fortbildungsdaten von 2008 bis 2013.....</b>	<b>49</b>
<b>8</b>	<b>Altersstruktur 2010 und 2015 .....</b>	<b>50</b>
8.1	Altersstruktur der Stadtverwaltung.....	50
8.2	Altersstruktur der Stadtverwaltung ohne 9.3 .....	51
8.3	Altersstruktur der Stadtverwaltung nur Abteilung 9.3 .....	52
8.4	Altersstruktur der TBO .....	52
8.5	Altersstruktur der TBO ohne Reinigungsbereich.....	53
8.6	Altersstruktur der TBO nur Reinigungsbereich.....	54
8.7	Arbeitszeitanteile bezogen auf Altersgruppen in der Stadtverwaltung und den TBO55	
<b>9</b>	<b>Frauen in Führungspositionen.....</b>	<b>56</b>
<b>10</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</b>	<b>58</b>
<b>11</b>	<b>Zentrale Erkenntnisse aus der Analyse der Personaldaten für Stadtverwaltung und TBO .....</b>	<b>60</b>
<b>12</b>	<b>Resümee.....</b>	<b>62</b>
<b>Anhang</b>	<b>.....</b>	<b>63</b>

## Vorbemerkungen

Kommunen haben die Aufgabe, das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Verpflichtung, Frauenförderung wahrzunehmen. Dies ergibt sich insbesondere aus folgenden gesetzlichen Grundlagen:

### **Grundgesetz Artikel 3 Abs. 2**

*Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

Im **Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg** vom Oktober 2005 ist in § 23 geregelt:

*Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.*

Dieses Gesetz wurde überarbeitet und am **26. Februar 2016** trat das neue **Chancengleichheitsgesetz für Baden-Württemberg** in Kraft mit folgenden Regelungen zur „Kommunalen Gleichstellungspolitik“ in § 24:

*Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise wirken auf die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie, sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin. Sie stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen gefördert und gestärkt werden und die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.*

Die Stadt Offenburg hat sich mit der „**Dienstanweisung Nr. 1/97 zur Förderung der beruflichen Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten der Stadt Offenburg**“ dieser Aufgabe gestellt und Regelungen vereinbart, um diese Ziele zu verwirklichen.

Die Änderungen der gesetzlichen Grundlagen in Baden-Württemberg nach 1997 hat an der Aktualität der Dienstanweisungen und der einzelnen Vereinbarungen nichts geändert. So hat diese nach wie vor Gültigkeit und ist Grundlage für diesen Bericht.

Im nächsten Schritt werden, bezogen auf das aktuelle Chancengleichheitsgesetz für Baden-Württemberg, die Inhalte der Dienstanweisung überprüft und danach der Chancengleichheitsplan für die Stadt Offenburg erstellt. Dieser soll Ende des Jahres 2016 dem Gemeinderat vorgelegt werden.

# Einleitung

Der vorliegende Bericht zur „Dienstanweisung Nr. 1/97 zur Förderung der beruflichen Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten der Stadt Offenburg“ (Frauenförderplan) zeigt Entwicklungen und Umsetzungsstand der beruflichen Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung Offenburg und dem Eigenbetrieb, Technische Betriebe Offenburg (TBO). Der Frauenförderplan wurde am 26.11.1997 verabschiedet.

Darin wurde festgelegt:

- Diese Dienstanweisung soll unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ein Instrument sein, um die Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen.
- Übergeordnetes Ziel ist es, eine gleichberechtigte Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Arbeitsfeldern und Leitungspositionen zu erreichen. Entsprechendes gilt auch bezüglich der Besetzung von Gremien, Projektgruppen, Arbeitsgruppen u.ä. in der Verwaltung.
- Frauenförderung ist Bestandteil des Leitbilds und damit Bestandteil der Unternehmenskultur.
- Die Stadtverwaltung sieht die Chance, Frauenförderung für den Erhalt und Ausbau qualifizierten und motivierten Personals zu nutzen.
- Die Stadtverwaltung Offenburg erleichtert weiblichen und männlichen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird diese aktiv fördern.

Im Bericht werden zunächst im **Kapitel 1** zu den jeweiligen Punkten in der Dienstanweisung der aktuelle Stand aufgezeigt und daraus weitere Handlungsansätze entwickelt.

Ergänzend sind die Analysen von Personaldaten der Stadtverwaltung und den Technischen Betrieben Offenburg (TBO) im **Kapitel 2** dargestellt.

# Kapitel 1

## Vereinbarungen in der Dienstanweisung - aktueller Stand und Handlungsansätze

### 1 Geltungs- und Verantwortungsbereich

**Vereinbarungen in der Dienstanweisung (DA):** Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung dieser Dienstanweisung liegt bei der Personalverwaltung. Alle Vorgesetzten tragen Mitverantwortung für ihren Verantwortungsbereich.

In den geltenden Führungsgrundsätzen heißt es: Die Stadtverwaltung Offenburg bekennt sich in ihrem Leitbild zu den Grundprinzipien der Bürgerorientierung, der Gleichberechtigung von Mann und Frau, der Wirtschaftlichkeit und der sozialen Verantwortlichkeit gegenüber den Bürger/innen sowie ihren Beschäftigten. Sie kann ihre vielfältigen internen und externen Dienstleistungen nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiter/innen erbringen, die sich mit dem Auftrag ihrer Kommune identifizieren. (...)

Es ist die besondere Verantwortung der Führungskräfte, die Mitarbeiter/innen darin zu unterstützen und entsprechendes Verhalten zu fördern. Die für alle Führungskräfte verbindlichen Führungsgrundsätze geben Orientierungshilfe und zeigen auf, welches Verhalten von Führungskräften erwartet wird. Sie bilden die Grundlage für Personalgespräche, dienstliche Beurteilungen, Personalauswahlentscheidungen und die Führungskräftefortbildung.

**Effektives Führen heißt...** Mitarbeiter/innen entsprechend ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zielorientiert einzusetzen.

### 2 Verbesserung des Zugangs von Frauen zu den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

#### **Vereinbarungen in der DA: Zielvorgaben**

In Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten werden für Tätigkeitsbereiche und Funktionsstellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Zielvorgaben (im Rahmen der Personalentwicklungsplanung) für einen höheren Frauenanteil entwickelt und festgelegt.

Als Strategisches Ziel 2 wurde mit den Doppelhaushalten 2012/2013 und 2014/2015 vereinbart: Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung für die Stadtverwaltung.

Als Kennzahl wurde zu Grunde gelegt: Anteil Neubesetzung von Führungspositionen im Geschlechtervergleich (Ziel: 50 % weibliche Besetzung)

Dieses Strategische Ziel wurde für den Doppelhaushalt 2016/2017 überarbeitet und in der Gemeinderatsklausur wie folgt formuliert: Die Stadt Offenburg sorgt als attraktive Arbeitgeberin durch ein ganzheitliches Personalmanagement mit einer qualitativ und quantitativ angemessenen Personalausstattung für die Erfüllung ihrer Aufgaben.

**Vereinbarung in der DA:** Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben.

Grundsätzlich werden alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben (intern/extern oder beschränkt). Dies gilt entsprechend auch für Einstellungen im Zusammenhang mit befristeten Aufgaben/Tätigkeiten, d.h. nicht nur bei der Besetzung von Planstellen.

Von diesem Grundsatz wurde in begründeten Einzelfällen abgewichen. Bspw. in Zusammenhang mit Umsetzungen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), Rückkehr nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub oder bei der Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden (JAV). Sowie in Einzelfällen bei der Besetzung von Stellen, bei denen trotz Ausschreibung nicht mit geeigneten Bewerbungen zur rechnen war (bspw. hauswirtschaftliche Hilfstätigkeiten in Kindertagesstätten mit geringem Stundenumfang).

Für die sehr kurzfristig erforderliche und kurzzeitige Vertretung einer KiTa-Leiterin wurde 2014 eine interne Lösung (ohne Ausschreibung) gefunden. Hintergrund für diese Ausnahme war das ausgesprochene Beschäftigungsverbot und der Wunsch der Leiterin, nach der Geburt ihre Tätigkeit schnellst möglich wieder aufzunehmen.

Aufgrund des Fachkräftemangels und der relativ hohen Fluktuation im Erzieherbereich in Verbindung mit der Notwendigkeit, die zu besetzenden Stellen sehr kurzfristig (Beschäftigungsverbot/ krankheitsbedingter Ausfall) wieder zu besetzen, werden die freien Stellen zum Teil als Sammelausschreibung oder gar nicht mehr ausgeschrieben (Wiederbesetzung mit Initiativbewerbungen).

**Vereinbarung in der DA:** Die Gleichstellungsbeauftragte wird routinemäßig über sämtliche Stellenausschreibungen informiert.

Dies ist Standard in den Verfahren und wurde so umgesetzt.

**Vereinbarung in der DA:** Bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält die Stellenausschreibung den Zusatz: „Die Stadtverwaltung Offenburg ist an der Bewerbung qualifizierter Frauen interessiert“.

Ab 2014 wurde dies systematisch ausgewertet. In diesem Jahr gab es 60 Stellenbesetzungsverfahren (ohne Ausbildungsberufe). Davon hatten 17 Ausschreibungen den Vermerk „Die Stadt Offenburg setzt sich für die berufliche Gleichstellung ein und begrüßt ausdrücklich die Bewerbung qualifizierter Frauen“ – diese bezogen sich insbesondere auf Führungspositionen, verschiedene Ingenieur- und Technikgebiete sowie Gemeindearbeit/Hausmeistertätigkeit und Baurecht. Drei Ausschreibungen enthielten den Vermerk „Die Stadt Offenburg setzt sich für die berufliche Gleichstellung ein und begrüßt ausdrücklich die Bewerbung qualifizierter Männer“ - diese bezogen sich ausschließlich auf den Erzieherbereich.

2015 gab es 54 Stellenbesetzungsverfahren (ohne Ausbildungsberufe). Davon hatten 16 Ausschreibungen den Vermerk „Die Stadt Offenburg setzt sich für die berufliche Gleichstellung ein und begrüßt ausdrücklich die Bewerbung qualifizierter Frauen“ - diese bezogen sich überwiegend auf verschiedene Ingenieur- und Technikgebiete, auf Führungspositionen und Gemeindearbeit/Hausmeistertätigkeit.

Fünf Ausschreibungen enthielten den Vermerk „Die Stadt Offenburg setzt sich für die berufliche Gleichstellung ein und begrüßt ausdrücklich die Bewerbung qualifizierter Männer“ – diese bezogen sich ausschließlich auf den Erzieherbereich.

Ab 2016 wurde die Auswertungsmatrix ergänzt um die Rubriken: Bewerber/innen mit Migrationshintergrund und Einstellung männlich/weiblich, extern/intern.

**Vereinbarung in der DA:** Bei Stellenbesetzungen ist grundsätzlich zu prüfen, ob eine Besetzung durch mehrere Teilzeitkräfte möglich ist. Dies gilt auch für Führungspositionen.

In den Jahren 2014/2015 wurde lediglich eine Stelle mit dem Vermerk der Teilbarkeit ausgeschrieben (23.09.2014: Gemeinwesenarbeit im Stadtteil- und Familienzentrum am Mühlbach mit fachlicher Koordination Schulzentrum Nord).

Die Frage, wie wollen wir uns zur grundsätzlichen Teilbarkeit der Stellen positionieren und auch zur Teilbarkeit von Führungspositionen, ist aktuell zu klären.

**Vereinbarung in der DA:** Verwaltungsinterne Vorauswahlgremien sind in erster Linie funktionsbezogen und nach Möglichkeit paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

Als Grundsatz wurde dies immer wieder thematisiert. Durch die funktionsbezogene Besetzung war die paritätische Besetzung nicht immer möglich, da u.a. Leitungspositionen in der Stadtverwaltung häufig männlich besetzt sind.

**Vereinbarung in der DA:** Unter Beachtung des Grundsatzes der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sind Frauen in jedem Schritt des Auswahlverfahrens mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen in die Auswahl einzubeziehen.

Das standardisierte Instrument „Kriterienliste“ zur Vorauswahl der Bewerbungen, das in jedem Stellenbesetzungsverfahren genutzt werden muss, sichert die Umsetzung dieses Anspruches. Das an Kriterien orientierte Vorgehen in der Personalauswahl sichert, dass der Fokus der Auswählenden ausschließlich auf dem Kompetenz- und Leistungsprofil liegt. Somit werden die Wirkungen von Rollenstereotypen und Zuschreibungen minimiert.

**Vereinbarung in der DA:** Die Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, sich um höherwertige, bzw. mit größerer Verantwortung verbundene Stellen zu bewerben.

Diese Verpflichtung ist in den Führungsgrundsätzen der Stadtverwaltung Offenburg enthalten und durch die städtischen Personalführungsinstrumente Mitarbeitergespräch (Rahmenvereinbarung im März 2002), Dienstliche Beurteilung (Vereinbarung Juli 2005 und Überarbeitung Juli 2010), Stufenbewegung (Vereinbarung Juli 2010) und Leistungsentgelt (Vereinbarung September 2007, geänderte Fassung vom Juni 2014) ist die Basis geschaffen für die Umsetzung.



Dabei sind Mitarbeitergespräche und dienstliche Beurteilungen Instrumente der Personalentwicklung, die besondere Stärken, Steigerungsmöglichkeiten, persönliche Vorstellungen, Perspektiven und Entwicklungsmaßnahmen aufzeigen.

Es gibt einige Beispiele, dass Frauen dadurch im Blickfeld waren, gefördert wurden und in verantwortungsvollere Positionen gekommen sind. Im Zeitraum 2005 – 2015 waren dies etwa acht Frauen.

Jedoch gilt es, verstärkt die Ressourcen und Leistungspotenziale von Frauen wahrzunehmen und zu fördern, um diese zum einen bei der Stadt zu halten und zum anderen den Fach- und Führungskräftebedarf zu sichern.

**Vereinbarung in der DA:** Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt mit Frauen besetzt bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung 50 v. H. beträgt. Die Qualifikation ist an den Anforderungen des Berufs und/oder der zu besetzenden Stelle zu messen.

Das derzeit praktizierte Stellenbesetzungsverfahren mit standardisierten Instrumenten, wie Kriterienliste für die Vorauswahl, Interviewleitfaden inkl. Protokollbogen und Auswahlliste für das Bewerbungsgespräch wurde ab 2005 im Bereich des Fachbereich 9 eingeführt und etwas später in allen übrigen Bereichen übernommen.

Neben Fragen zur fachlichen Qualifikation und zu relevanten Erfahrungen werden auch Fragen zu überfachlichen Fähigkeiten wie Kunden- und Serviceorientierung, Teampassung, Reflexionsfähigkeit und Motivation im Bewerbungsgespräch geklärt.

Die standardisierten Instrumente dienen der Objektivierung und Transparenz der Stellenbesetzungsverfahren und sind wesentliche Bausteine zur Umsetzung dieser Regelung in der Dienstanweisung.

**Anmerkung:** Seit August 2006 gilt das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG). Aus diesem Gesetz ergeben sich weitreichende Vorgaben zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Diskriminierung. Auch aus diesem Grund sind die Rekrutierungsprozesse AGG-konform zu gestalten.

2007 wurden Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion mit Hilfe eines E-Lernprogramms zu „AGG-sicherem Verhalten als Vorgesetzte“ geschult.

Alle Beschäftigten wurden durch das Personalratsinfo zu diesem Gesetz informiert.

**Vereinbarung in der DA:** Schlüsselqualifikationen (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität, Organisationsfähigkeit) sind bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Auch spezifische, z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten können Teil der Qualifikation sein.

Schlüsselqualifikationen, auch die, die in anderen Lebensbereichen erworben wurden, z.B. in Ehrenämtern, Nebenjobs oder in der Familienarbeit, werden über gezielte Fragestellungen im Interviewleitfaden für das Bewerbungsgespräch aufgegriffen, um ein umfassendes Bild über die Eignung der Bewerbenden für die zu besetzenden Stellen zu erhalten. Bewerberinnen haben so die Chance aufzuzeigen, dass sie die erforderlichen stellenbezogenen Kompetenzen mitbringen.

**Vereinbarung in der DA:** Dieser Förderplan gilt entsprechend auch für den Ausbildungsbereich.

Fundierte Ausbildung in den Berufsfeldern, die die Stadt Offenburg und die TBO zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen, ist zur Sicherung der quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung ein sehr wichtiger Beitrag.

Die Personalauswahl- und Personalführungsinstrumente werden an die Anforderungen im Ausbildungsbereich angepasst und entsprechend genutzt. Auf Basis eines umfassenden Ausbildungskonzeptes erwerben sich die Auszubildenden die notwendigen fachlichen wie persönlichen Kompetenzen. Dies beinhaltet u. a. folgende Bausteine: Einführungstage, zielgerichtete Anleitung, Seminare zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Beurteilungswesen und Perspektivengespräche.

### **Ausbildungsberufe in der Stadtverwaltung**

Verwaltungsfachangestellte – vier Plätze pro Jahr,  
Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in – vier Plätze pro Jahr,  
Veranstaltungskaufleute – ein Platz alle drei Jahre,  
Fachkraft für Veranstaltungstechnik – ein Platz alle drei Jahre,  
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste – ein Platz alle drei Jahre,  
Bauzeichner/in im Hochbau – ein Platz alle drei Jahre,  
Beamtin/Beamte im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst, halbjährliches Einführungspraktikum – vier Plätze pro Jahr  
Anerkennungsjahr zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in – 12 Plätze pro Jahr.

### **Ausbildungsberufe in den TBO**

jährlich steht für folgende Ausbildungen ein Platz zur Verfügung:  
KFZ-Mechatroniker/in, Forstwirt/in, Gärtner/in / Garten und Landschaftsbau,  
Fachangestellte für Bäderbetriebe, Straßenbauer/in, Gebäudereinigung,  
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement.

**Anmerkung:** Die Stadtverwaltung und die TBO nutzen schon viele Jahre den einmal jährlich stattfindenden Girls' Day – Mädchenzukunftstag, um Mädchen für handwerkliche und technische Berufsfelder zu gewinnen. Dies schließt auch Schnupperangebote für Ingenieurberufe und die Feuerwehr mit ein. Die Stadt wie die TBO nutzen so die Chance, sich als attraktive Arbeitgeberin ins Bewusstsein der Mädchen und deren Eltern zu bringen.

In Anbetracht des drohenden Fachkräftemangels im Vorschulbereich beteiligt sich die Stadtverwaltung mit der Abteilung Familie, Jugend und Senioren auch seit einiger Zeit am Boys' Day – Jungenzukunftstag. Jungs erhalten Einblicke in den Beruf des Erziehers und die vielfältigen Arbeitsinhalte, um ihr Interesse an diesem Berufsfeld zu wecken.

### 3 Fort- / Weiterbildung und Personalentwicklung

**Vereinbarung in der DA:** Fort- und Weiterbildung ist in einer modernen Verwaltung zentrales Element der Personalentwicklung.

Die Stadtverwaltung Offenburg bietet ein vielfältiges und breitgefächertes Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen an. Seit 2009 wird das „Interne Fortbildungsprogramm“ der Stadtverwaltung Offenburg von der Volkshochschule mit ihrem „Institut für kommunale Weiterbildung“ (IKW) in Abstimmung mit der Abteilung Personalservice und den Führungskräften organisiert, durchgeführt und weiterentwickelt. Das Programm orientiert sich an den konkreten Anforderungen an die Beschäftigten sowie an gesamtstädtischen Strategien und Zielen.

*„Die ständig wachsenden Anforderungen auch in der Stadtverwaltung machen eine kontinuierliche Weiterbildung zu einer Notwendigkeit. Dabei geht es einerseits um die individuelle berufliche Weiterentwicklung, es geht aber andererseits auch um die Standards einer modernen bürgernahen Verwaltung. Beide Ziele haben für die Verwaltungsspitze eine hohe Priorität.“*

Zitat: Oberbürgermeisterin Edith Schreiner, Begleitbrief Seminarangebot 2009/2010

Die Volkshochschule hat die IKW-Seminare (inkl. anderer Schulungen im Auftrag der Stadtverwaltung) für die Jahre 2009 bis 2015 ausgewertet:

„Mit dem Institut für kommunale Weiterbildung (IKW) der Volkshochschule verfügt die Stadt Offenburg über ein leistungsfähiges Instrument der Mitarbeiterfort- und Weiterbildung. Die Seminare werden als Jahresprogramm in einer ansprechend gestalteten Broschüre beworben. Angeboten werden Seminare zu Führungsthemen, Schlüsselqualifikationen (darunter Interkulturelle Kompetenz), Gesundheit, EDV und Fremdsprachen. In den Jahren 2009 bis 2015 wurden insgesamt 240 Seminare durchgeführt, die von 924 Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und den TBO mit insgesamt 2369 Belegungen besucht wurden. Insgesamt nahm das Interesse an den Seminaren des IKW kontinuierlich zu: Im Jahr 2015 haben 30,7 Prozent der Mitarbeitenden an einem Seminar teilgenommen (21 % der männlichen bzw. 35,5 % der weiblichen Mitarbeitenden). Nicht berücksichtigt sind dabei Fachseminare, die nicht über das IKW angeboten werden.“

Besonders gut akzeptiert und ausgelastet sind die Seminare, die auf der Grundlage eines festgestellten Schulungsbedarfs zusammen mit dem IKW entwickelt wurden und/oder als „Inhouse-Seminare“ speziell für die Mitarbeitenden einer Abteilung angeboten werden. „Offen“ für die Mitarbeitenden von Stadtverwaltung und TBO angebotene Seminare stoßen insgesamt auf etwas geringeres Interesse. Eine Ausnahme hiervon stellen die Bewegungsangebote im Rahmen des Betriebssports (Zumba, Yoga) dar.“

Die bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Fortbildungsprogrammes und der Qualifizierungsinstrumente, zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung und den TBO, braucht eine stetige Weiterentwicklung und Anpassung, da wir es zunehmend mit sehr unterschiedlichen Generationsanforderungen von Beschäftigten zu tun haben werden. Der demographische Wandel bedeutet, dass vermehrt Frauen in den Blick zu nehmen sind und gezielt durch Qualifizierung, auch für Führungsaufgaben, zu entwickeln wären. Eine kulturelle Vielfalt durch Beschäftigte,

die in verschiedenen Herkunftsländern ihre Wurzeln haben, erfordert spezifische Angebote. Das betrifft zum einen das Lernverhalten und zum anderen die inhaltlichen Angebote aber auch Gesundheitsprävention.

Im Kapitel 2, Analyse von Personaldaten, werden weitere Daten zum Bereich Fort- und Weiterbildung ergänzt.

**Vereinbarung in der DA:** Bei der Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsprogramms sind der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Die Inhalte der jeweiligen Jahresprogramme werden von den Verantwortlichen des IKW und der Personalentwicklerin vorbereitet und mit dem Personalrat abgestimmt. In der Fachbereichsleitungskonferenz, in der die Fachbereichsleitungen, die Leitungen der Stabstellen und der Organisationseinheiten zusammenarbeiten, wird der Programmentwurf besprochen und an die aktuellen Anforderungen angepasst.

Eine Besonderheit stellt der Vorschulbereich dar. Dort werden zusätzlich fachspezifische Seminare eigenverantwortlich geplant und durchgeführt u.a. zu Themen wie Kinder unter drei Jahren, Sprachförderung, Bewegungserziehung, Kleine Forscher, Singen – Bewegen – Sprechen und zum Bildungs- und Erziehungsauftrag nach dem Orientierungsplan in Baden-Württemberg auf der Basis des Handlungskonzeptes INFANS.

Darüber hinaus haben die Fachbereiche die Möglichkeit, Fachseminare, Coaching und Tagungen für die Qualifizierung der Beschäftigten zu nutzen. Was auch in Anspruch genommen wird.

**Vereinbarung in der DA:** Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten und - soweit möglich - Beurlaubten über das jährliche Fortbildungsprogramm und zusätzliche Angebote informiert werden.

Die Beschäftigten erhalten das IKW Jahresprogramm in gedruckter Form. Das Angebot ist auch im Intranet der Stadtverwaltung abrufbar. Das Fortbildungsprogramm wird an die Beschäftigten, die sich in Elternzeit, Pflegezeit oder Sonderurlaub befinden, versandt.

**Vereinbarung in der DA:** In Seminaren zur Personalplanung/Personalentwicklung sowie in Fortbildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, wird das Thema Frauenförderung grundsätzlich aufgenommen.

Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird neben der systematischen Einarbeitung am Arbeitsplatz, mit den Tools Startmappe, Checklisten zur Einführung und Einarbeitung, auch ein Informationstag angeboten. Für Führungskräfte finden zusätzliche Informationsveranstaltungen statt. So wurden 2014 in der Abteilung Familie, Jugend und Senioren, ein zweitägiges Seminar zu den Führungsinstrumenten und in der Kernverwaltung zwei Veranstaltungen durchgeführt mit dem Ziel: Führungskräfte mit den Führungsgrundsätzen und Führungsinstrumenten vertraut zu machen.

Im Februar 2013 wurde mit den Mitgliedern der Dezernentenkonferenz das Seminar „Führungskräfte brauchen Gender-Kompetenz - Geschlechtergerechtigkeit als Handlungsleitlinie in der Stadtverwaltung Offenburg“ durchgeführt. Nachfolgend wurden im März 2013 die Abteilungsleitungen zu diesem Thema geschult.

Zielsetzung dieser Seminare:

- Führungskräfte kennen die Organisationsentwicklungsstrategie Gender Mainstreaming
- Führungskräfte verfügen über Gender-Kompetenzen
- Sie können Mitarbeitende motivieren, sich mit Gleichstellungsfragen fachlich auseinanderzusetzen.

**Vereinbarung in der DA:** Es ist grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass Frauen an Fortbildungsveranstaltungen für Tätigkeitsbereiche und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt teilnehmen können.

Da Frauen insbesondere in den Führungsfunktionen unterrepräsentiert sind, abgesehen vom Vorschulbereich, sind sie besonders zu berücksichtigen in den Nachwuchsprogrammen für Führungskräfte.

Es gab zwei Nachwuchsförderprogramme, das erste in den Jahren 2008/2009 und das zweite in 2010/2011. Insgesamt gab es für beide Angebote 46 Bewerbungen (22 Männer, 24 Frauen) für jeweils 15 Plätze.

Das Verhältnis von Frauen zu Männern war 7 zu 8 in der Qualifizierung 2008/2009. Davon sind heute vier Frauen und ein Mann in Führungspositionen in Abteilungen oder Sachgebieten, zwei Frauen waren bereits Kita-Leiterinnen und zwei Männer waren ebenfalls bereits in Führungspositionen. Folglich konnten 80 % der teilnehmenden Frauen und 16,7 % der teilnehmenden Männer, die bisher noch keine Führungsposition hatten, die Qualifizierung nutzen, um beruflich weiter zu kommen.

Im zweiten Durchgang wurde eine Potenzialanalyse vorgeschaltet. Dadurch erhielten 26 an der Qualifizierung Interessierte ein professionelles Feedback über ihre Eignung und ihr Potenzial, sich als Führungskraft noch weiterqualifizieren zu können.

Auf dieser Basis wurden 16 Teilnehmende ausgewählt, 9 Frauen zu 7 Männern. Davon sind heute vier Frauen in Abteilungen oder Sachgebieten und ein Mann in einer Stabstelle in Führungspositionen. Eine Frau und ein Mann hatten bereits Führungspositionen inne. Folglich konnten hier 50 % der teilnehmenden Frauen und 16,7 % der teilnehmenden Männer, die bisher noch keine Führungsposition hatten, die Qualifizierung für ihr berufliches Weiterkommen nutzen.

Ein weiteres Qualifizierungsangebot für Verwaltungsfachangestellte zur Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten ist der Verwaltungsangestellten-Lehrgang II, bzw. heute die Ausbildung Verwaltungsfachwirt/in.

Diese Ausbildung nutzten 16 Frauen und 8 Männer in dem vergangenen Zeitraum. Davon haben zehn Frauen und vier Männer heute höherwertige Tätigkeiten (im gehobenen Dienst) in der Stadtverwaltung. Jeweils zwei Frauen und Männer haben nach der Qualifizierung die Stadtverwaltung verlassen.

Es blieben also 20 Verwaltungsfachangestellte nach der Qualifizierung bei der Stadtverwaltung, 14 Frauen und 6 Männer. Von den 14 Frauen haben 71,4 % und von den 6 Männern 66,7 % eine höherwertige Tätigkeit übernommen.

**Vereinbarung in der DA:** Das Fortbildungsprogramm ist grundsätzlich so zu gestalten, dass Beschäftigten mit Familienpflichten - auch bei Teilzeitarbeit - eine Teilnahme ermöglicht wird.

Die Angebote des IKW sind ganztägig oder vormittags. Im Gesundheitsbereich gibt es auch Angebote am späten Nachmittag oder in der Mittagspause. Der Vorteil des IKW Programmes ist, dass die Seminare in Offenburg stattfinden und so Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme erleichtert wird. Die „on demand“ Seminare können sowohl in der zeitlichen Struktur wie in den Inhalten an die Bedarfe der Nutzenden angepasst werden.

**Vereinbarung in der DA:** Qualifizierungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse sind Arbeitszeit soweit vom Arbeitgeber veranlasst. Die Kosten werden in der Regel übernommen.

Die zielgerichtete Qualifizierung der Beschäftigten hat für die Stadtverwaltung und die TBO eine hohe Priorität. Deshalb ist diese Regelung ständige Praxis.

In zwei Bereichen gibt es gezielte Regelungen für Absprachen, welche nun überprüft werden müssen. Einmal bei Beschäftigten mit geringem Arbeitszeitumfang und zum anderen bei Personen, die Weiterbildungen für den beruflichen Aufstieg nutzen möchten

**Vereinbarung in der DA:** Bei der Auswahl von internen und externen Referentinnen und Referenten sowie bei der Auswahl von Seminarleitungen soll ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen angestrebt werden.

Die Auswahl der Referentinnen und Referenten richtet sich nach der Qualifikation und Eignung für die jeweiligen Themenbereiche. Die Themen Führung, Gesundheit und Sprachen sind die Domänen der Referentinnen im IKW Programm. Die Seminare zu Schlüsselqualifikationen wurden fast hälftig mit weiblichen und männlichen Kursleitungen angeboten. Die beiden Führungsseminare zu Gender-Kompetenz wurden gezielt mit einem weiblich und männlich besetzten Referententeam durchgeführt.

**Vereinbarung in der DA:** Bei Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen ist die Verwaltung bemüht, bei Bedarf Kinderbetreuung in einer der städtischen Einrichtungen zu organisieren.

Bisher wurden dazu keine Bedarfe angemeldet. Da die Fortbildungen i.d.R. in der regulären Arbeitszeit stattfinden, ist die Kinderbetreuung durch die Beschäftigten generell geregelt. Darüber hinaus werden Angebote zur Qualifizierung im Jahresprogramm veröffentlicht, so dass üblicherweise ein Planungszeitraum gegeben ist.

**Vereinbarung in der DA:** Personalentwicklungsplanung hat die Aufgabe, die individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten, Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter/-innen in Einklang mit den Anforderungen und Aufgaben einer Organisation zu

bringen. Diesem konzeptionellen Ansatz zufolge ist Frauenförderung integraler Bestandteil von Personalentwicklungsplanung.

Wie schon beschrieben wurde als Strategisches Ziel 2 in den Doppelhaushalten 2012/2013 und 2014/2015 festgelegt: **Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung für die Stadtverwaltung.**

Als Kennzahlen bzw. Maßnahmen zur Zielerreichung wurden definiert:

- Sicherstellen bedarfsgerechter Qualifizierungsmaßnahmen
- Controlling der Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche
- Aufbau von Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

In den bisherigen Ausführungen sind die einzelnen Umsetzungen aufgezeigt und konkretisiert.

**Vereinbarung in der DA:** Die Personalentwicklungsplanung bezieht die Möglichkeiten des Erziehungsurlaubs, der Beurlaubung von Männern und Frauen aus familiären Gründen, der möglichen Gewährung von Sonderurlaub, der Reduktion der Arbeitszeit aus familiären Gründen sowie die (Wieder-)Ausweitung einer Teilzeittätigkeit bis hin zur Vollzeittätigkeit ein.

In der Stadtverwaltung und auch den TBO gibt es eine hohe Teilzeitquote. Überwiegend Frauen nutzen die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung. Dabei werden die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle in Anspruch genommen. Im Kapitel 2, Analyse der Personaldaten, betrachten wir diese näher für den Zeitraum 2005 bis 2015.

Für die Jahre 2010 und 2015 haben wir die Arbeitszeiten nochmals vertiefend betrachtet, auch bezogen auf die Altersgruppen und Einkommensverteilung.

**Vereinbarung in der DA:** Allen aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ermöglicht, die Verbindung zu ihrem Beruf z.B. durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen u.ä.m. aufrechtzuerhalten.

Der Kontakt zu den aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen (und Mitarbeitern) wird überwiegend durch die jeweiligen Abteilungen gehalten. Die Abteilung Personalservice schickt zielgerichtet Stellenausschreibungen an die Beurlaubten. Auch das Fortbildungsprogramm wird an diesen Beschäftigtenkreis versandt.

In der Abteilung Familie, Jugend und Senioren wurde ein sogenanntes „Frühstück“ etabliert, zu dem die Bereichsleiterin in regelmäßigen Abständen die jeweils aktuell beurlaubten Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst einlädt. Zielsetzung dabei ist, wichtige Informationen austauschen, Kontakt halten und die Rückkehr dieser Beschäftigten sichern. In Anbetracht des drohenden Fachkräftemangels in diesem Bereich ist dies eine wichtige Maßnahme.

Im Kapitel 2 Analyse der Personaldaten, haben wir die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Sonderurlaub für die Jahre 2010 und 2015 nach den zeitlichen Kategorien: bis zu einem Jahr, ein bis unter 3 Jahre und 3 und mehr Jahre ausgewertet.

Ein leichter Trend zu kürzeren Beurlaubungszeiten ist erkennbar.

## 4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Vereinbarung in der DA:** Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist es erklärtes Ziel der Stadtverwaltung, auch männlichen Beschäftigten die Möglichkeit der Beurlaubung, Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen deutlich zu machen und anzubieten.

„Die Stadtverwaltung erleichtert weiblichen und männlichen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird dies aktiv fördern“, so ist in der Präambel des Frauenförderplans zu lesen. Als Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen, sind genannt: Beurlaubung, Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Karin Hofmann hat 2009 im Rahmen der Schulung für Nachwuchskräfte das Projektthema bearbeitet: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick – Stadtverwaltung Offenburg als familienfreundliche Arbeitgeberin.

Der Abschlussbericht beinhaltet neben der Beschreibung der Ausgangslage eine gesellschaftliche Nutzenanalyse und eine Situationsanalyse, bezogen auf die Stadtverwaltung und die Kommune Offenburg sowie Maßnahmenvorschläge für die Stadt als Arbeitgeberin. Als vordringlich beurteilte sie folgende Handlungsempfehlungen:

### **Informations- und Kommunikationspolitik**

Es ist wichtig, die vorhandenen Informationen zum Thema Beruf und Familie/Pflege gebündelt den Beschäftigten und Führungskräften zur Verfügung zu stellen. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit dieses Themas.

### **Familienbewusste Werte- und Führungskultur**

Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege im Arbeitsalltag umgesetzt werden. Es sollte Ziel der Unternehmensführung, der Führungskräfte und der Personalentwicklung sein, die Werte- und Führungskultur bei der Stadtverwaltung gerade auch zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ neu zu beleben.

### **Lebensphasenorientierte Personalentwicklung**

Die Berücksichtigung der familiären Situation je nach Lebensphase hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftsichernde Kompetenzen zu erhalten. Gerade bei Beschäftigten in Freistellung (Elternzeit, Sonderurlaub) sollte es das Ziel des Arbeitgebers sein, die Freistellungszeiten zu verkürzen um somit die Qualifikation der Beschäftigten zu erhalten und Kosten zu sparen.

### **Telearbeit / Home-Office**

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen Zeit- und Kosteneinsparungen. Den Beschäftigten eröffnen sie flexiblere Arbeitsformen und damit die Chance, Familienbedürfnisse mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Bei der Stadtverwaltung Offenburg sollten die Möglichkeiten und der Nutzen von alternierender Telearbeit bzw. Heimarbeit gegenüber Führungskräften und Beschäftigten deutlicher dargestellt werden.

Ihr Vorschlag, die Stadtverwaltung nach dem Audit berufundfamilie®, ein Zertifizierungsinstrument und Qualitätssiegel für familienbewusste Personalpolitik, zertifizieren zu lassen wurde aus Kostengründen (Auditkosten: 16.000 Euro) damals abgelehnt.



**Hier ein Auszug aus ihrem Fazit:**

„Die Stadtverwaltung sollte den tatsächlichen Entwicklungen und dem demografischen Wandel Rechnung tragen. Als Arbeitgeberin sollte es ihr Anliegen sein, einem drohenden Fachkräftemangel – auch auf Führungsebene – entgegen zu wirken. Die volks- und betriebswirtschaftlichen Vorteile sowie die sonstigen schwer messbaren aber dennoch plausibel begründbaren Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen - wie die Erhöhung der Motivation und Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen oder die Senkung der Fehlzeiten und des Krankenstandes - sind schlagkräftige Argumente für die Positionierung als familienfreundlicher Arbeitgeber. Nicht zu unterschätzen ist die Zunahme von pflegebedürftigen Angehörigen. Immer mehr Menschen stehen vor der Herausforderung, ihre Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren zu müssen.

Je familienfreundlicher die Arbeitswelt ist, desto positiver sind die Auswirkungen auf Wachstum, Beschäftigung und öffentliche Haushalte - und damit wiederum auf die Kommune Offenburg und die Unternehmen der Region. Deshalb sollte sich die Stadtverwaltung sowohl gegenüber den Beschäftigten als auch in der öffentlichen Wahrnehmung als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem langfristigen Ziel der Vorbildfunktion (Motivation und Beratung) von Unternehmen positionieren.“

**Vereinbarung in der DA:** Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung oder Teilzeitarbeit dürfen für das berufliche Fortkommen nicht nachteilig bewertet werden. Während der Arbeitsunterbrechung erworbene Qualifikationen und Kompetenzen, die für die Aufgabenstellung einer Stelle genutzt werden können, sollen berücksichtigt werden.

Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit: Männlichen und weiblichen Beschäftigten wird in allen Bereichen, in denen dies arbeitsorganisatorisch möglich ist, eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeitvereinbarungen sollten ausreichend Raum für die individuelle Ausgestaltung der Arbeitszeit lassen.

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen wird im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen stattgegeben, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Folgende Maßnahmen werden in der Stadtverwaltung umgesetzt:

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen stattgegeben, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Datenanalyse im Kapitel 2 zeigt deutlich, wie umfangreich diese Möglichkeiten genutzt werden.

Telearbeitsplätze werden dort, wo es möglich ist, eingerichtet, um qualifizierte Mütter und Väter oder Beschäftigte mit Pflegeaufgaben im Arbeitsprozess halten zu können. Von 2005 bis heute wurden rund 15 alternierende Telearbeitsplätze geschaffen. Diese wurden/werden bisher ausschließlich von Frauen genutzt, um Familienbedürfnisse mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Alternierende Telearbeit bedeutet, ein festgelegter Anteil der Arbeit wird zu Hause erledigt, der andere Anteil im Büro. Diese Form sichert die Einbindung in den Arbeitsprozess und in das Arbeitsteam. Die technischen Voraussetzungen hierfür sichert die Stadtverwaltung.

Die Mitarbeiterinnen, die Kolleginnen und Kollegen vom Team und die Vorgesetzten sind sehr zufrieden mit der Lösung. Die Einbindung flexibler Arbeitsformen in den Arbeitsprozess steigert die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin. Die Notwendigkeit der Weiterentwicklung solcher Instrumente hatte bereits Karin Hofmann in ihrem Projektbericht aufgezeigt.

Im Jahr 2015 hat der Personalrat einen Entwurf zur Dienstvereinbarung „Über die Einführung von alternierender Telearbeit“ vorgelegt. Die Abstimmung mit der Abteilung Personalservice ist noch nicht abgeschlossen.

Grundsätzlich brauchen Beschäftigte mit Familienpflichten Arbeitszeitkonzepte, die verlässliche und flexible Zeitstrukturen sichern. Darüber hinaus brauchen sie anerkannte zeitliche Spielräume, innerhalb derer sie flexibel auf die familienbedingten Anforderungen reagieren können. Flexible Arbeitszeiten vergrößern aber auch den unternehmerischen Gestaltungsspielraum.

Neben den Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung bzw. Aufstockung sind die Regelungen zur „Variablen Arbeitszeit“ in der Stadtverwaltung und den TBO ein Instrument zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Dieses ermöglicht den Ausgleich zwischen Interessen des Arbeitgebers und denen der Beschäftigten. Faire Aushandlungsprozesse im Team und mit Vorgesetzten sind erforderlich, da sicherzustellen ist: Kundeninteressen und betriebliche Notwendigkeiten haben Vorrang. Tatsächlich zeigt die bisherige Praxis, mit dieser Form der variablen Arbeitszeit konnten einerseits die Öffnungszeiten erweitert und andererseits die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten erreicht werden.

**Vereinbarung in der DA:** Städtische Beschäftigte werden bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung unterstützt.

Für Eltern kleiner Kinder sind zusätzlich verlässliche Kinderbetreuungszeiten notwendig, um Familie und Beruf verbinden zu können. Städtische Beschäftigte werden bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung unterstützt. Sie haben die Möglichkeit, sich im I-Punkt Kinderbetreuung der Stadt Offenburg umfassend über die verschiedenen Angebote zu informieren und ihre Kinder in städtischen Vorschuleinrichtungen unterzubringen. Dieses breite und flexible Betreuungsangebot können städtische Beschäftigte nutzen, auch wenn sie nicht in Offenburg wohnen.

**Vereinbarung in der DA:** Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten, die auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren möchten bzw. ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, werden bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.

Die Datenanalyse der Teilzeitbeschäftigten verdeutlicht die umfangreiche Nutzung der Möglichkeiten der Reduzierung und Aufstockung von Arbeitszeiten. Teilzeitbeschäftigte, die die Aufstockung ihrer Arbeitszeit beantragen, werden i.d.R. bei nächster Gelegenheit berücksichtigt.

**Vereinbarung in der DA:** Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nur in Ausnahmefällen und nach entsprechender schriftlicher Information über ihre Auswirkung auf die soziale Absicherung einzugehen.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gibt es sowohl in der Stadtverwaltung als auch in den TBO, wie aus den Analysen der Personaldaten im Kapitel 2 ersichtlich wird.

Vertiefend wurden die Jahre 2010 und 2015 jeweils für die Stadtverwaltung wie für die TBO betrachtet und dabei wurde für die Einsatzbereiche und die Altersverteilung folgendes festgestellt:

**In der Stadtverwaltung waren 2010 28 Beschäftigte geringfügig entlohnt (19 Frauen und 9 Männer) und 2015 waren es 26 (16 Frauen und 10 Männer).**

In folgenden Bereichen waren sie 2010 beschäftigt:

Ortsverwaltungen – 7 Beschäftigte

Abteilung Kulturbüro und Abteilung Familie, Jugend und Senioren – jeweils 6 Beschäftigte

Archiv/Museum und Verlässliche Grundschule – jeweils 3 Beschäftigte

Stadtmarketing, Verkehrsplanung und Stadtbibliothek – jeweils ein/e Beschäftigte/r

2015 verteilten sie sich auf folgende Bereiche:

Abteilung Familie, Jugend und Senioren – 10 Beschäftigte

Ortsverwaltungen – 7 Beschäftigte

Archiv/Museum – 5 Beschäftigte,

Abteilung Kulturbüro – 3 und Stadtkasse – eine Beschäftigte.

Die Analyse nach Altersgruppen ergab in der Reihenfolge der Beschäftigtenzahlen:

Die meisten Beschäftigten waren 2010 über 66 Jahre – 6 Personen. Zwischen 46 und 50 Jahren waren es 5 Personen. In den übrigen Altersspannen zwischen 21 bis 65 Jahren war die Verteilung überwiegend bei 2 oder 3 Personen – insgesamt waren es 17 Personen.

In 2015 zeigt sich ein etwas anderes Bild: in der Altersspanne 61 bis 65 Jahre waren es 7 Personen, zwischen 20 bis 50 Jahre waren es 6 Personen, ab 66 Jahre – 6 Personen, in den Altersspannen 51 bis 55 Jahre – 3 und 56 bis 60 Jahre – 4 Personen.

Fazit: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse scheinen zunehmend auch zur Aufstockung der Rente genutzt zu werden. Zudem scheint ein Bedarf in den einzelnen Bereichen gegeben zu sein.

**In den TBO waren 2010 20 Beschäftigte geringfügig entlohnt (12 Männer und 8 Frauen) und 2015 waren es mit 7 Beschäftigten (4 Männer und 3 Frauen) deutlich weniger.**

2010 verteilten sie sich auf folgende Bereiche:

Parkhäuser – 8 Beschäftigte

Reinigungsbereich und Bäder – jeweils 3 Beschäftigte,

Friedhöfe, ÖPNV und andere Bereiche – jeweils 2 Beschäftigte.

2015 verteilten sie sich auf die Bereiche:

Reinigungsbereich, Friedhöfe, Bäder – jeweils 2 Beschäftigte und im ÖPNV – eine Beschäftigte.

Bezüglich Altersverteilung liegt 2010 der Schwerpunkt bei den Jüngeren:

zwischen 20 und 30 Jahren waren 11 Personen, 41 bis 45 Jahre waren 3 und ab 66 Jahre waren es 2 Personen. In den anderen Altersspannen waren es jeweils eine Person - insgesamt 4.

2015 gab es jeweils eine Person in den Altersspannen 20 Jahre und jünger, zwischen 26 und 30 Jahre, 46 und 50 Jahre, 51 und 55 Jahre. 66 Jahre und älter waren 3 Personen.

Deutlich wird, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden überwiegend genutzt, um Randzeiten oder Sonderaufgaben abdecken zu können. Die Beschäftigten nutzten diese oft als Verdienstmöglichkeit zu Rente oder Ausbildung/Studium.

## 5 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

### **Vereinbarung in der DA:**

Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24. Juni 1994 und die Dienstvereinbarung der Stadt Offenburg, über Regelungen zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Offenburg vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz vom 27.7.1995 in der jeweils gültigen Fassung.

Im Berichtszeitraum wurden weder in der Stadtverwaltung noch in den TBO Fälle von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz bekannt.

## 6 Berichterstattung

**Vereinbarung in der DA:** Im Auftrag des Oberbürgermeisters soll regelmäßig ein Bericht über die Umsetzung dieses Förderplans in der Verwaltung erstellt werden. Die hierfür erforderlichen Daten werden durch die Ämter zur Verfügung gestellt. Die Datenzusammenstellung orientiert sich an einem Leitfaden, den Personalabteilung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte entwickeln. Dabei soll dieser Förderplan gemäß der Verwaltungsreform regelmäßig fortentwickelt werden. Alle zwei bis drei Jahre gibt der Oberbürgermeister dem Gemeinderat Kenntnis über den Stand der Frauenförderung in der Verwaltung.

Der erste Bericht über die Umsetzung dieses Förderplanes bezog sich auf den Zeitraum 31.12.1999 bis 31.12.2004. Er wurde am 20.6.2005 dem Gemeinderat vorgestellt.

Der nun vorgelegte Bericht bezieht sich auf den Zeitraum 31.12.2005 bis 31.12.2015. In diesem Zeitraum wurde ein neues Personalinformationssystem im Fachbereich Zentrale Dienste eingeführt sowie die Fortbildung an das IKW angegliedert. Zusätzlich gab es personelle Veränderungen im Bereich Personal und Personalentwicklung.

Die Auswertung des längeren Zeitraums zeigt Fortschritte bezogen auf Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich auf.

## Kapitel 2

### Analyse von Personaldaten

#### – Stadtverwaltung und Technische Betriebe Offenburg (TBO) –

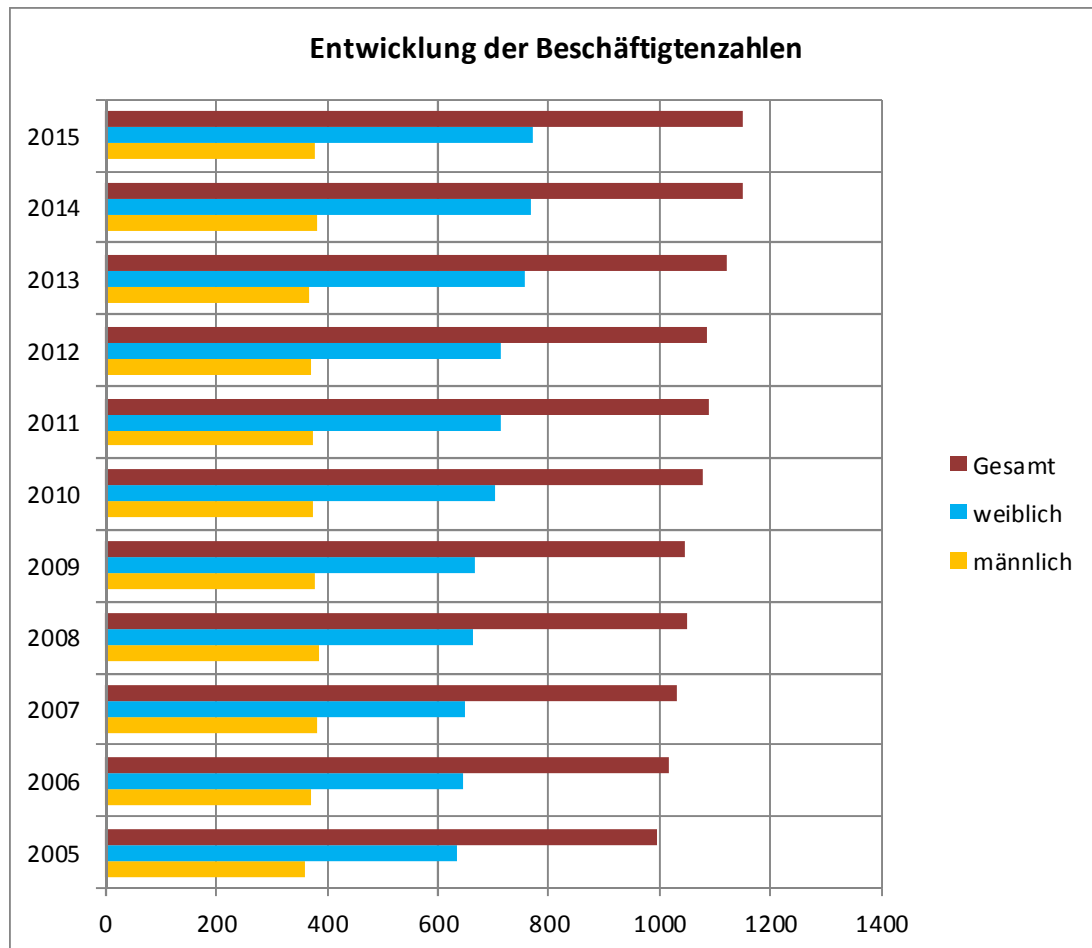
#### Bemerkungen zu den Daten vorweg:

- Als Datengrundlage wurde der 31.12. eines Jahres zum Erhebungsstichtag gewählt. Wenn nicht anders angezeigt, ist die Datenquelle das Abrechnungsprogramm der Kommunalen Informationsverarbeitung Baden-Franken (KIVBF). Auf Grund der Umstellung auf ein neues Abrechnungsprogramm im Personalbereich ab Januar 2009 musste auch die Auswertung der Personaldaten umgestellt werden; dies führte allerdings zu keinen wesentlichen Abweichungen bei den Auswertungsergebnissen.
- Wenn von Beschäftigten gesprochen wird, sind i.d.R. Beamtinnen und Beamte mit einbezogen. In Abschnitt 5 werden die Zahlen getrennt nach „Beschäftigten“ (2005 wurden Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte unter diesem Begriff zusammengefasst) und Beamtinnen sowie Beamte betrachtet.
- Die inhaltlichen Fragestellungen sowie die Form der Datenerhebung und -darstellung sind durch die Oberbürgermeisterin, die Gleichstellungsbeauftragte und die Abteilung Personal- und Organisationservice festgelegt worden. Die Daten der KIVBF stellte der Fachbereich 2, Abteilung Personalservice zur Verfügung. Die Ausarbeitung erfolgte durch die Gleichstellungsstelle.
- Der Betrachtungsfokus umfasst in einigen Fällen die Stadt und den Eigenbetrieb TBO zusammen. Zur besseren Transparenz wurden die Bereiche auch getrennt dargestellt. Um die Datenfülle von 2005 bis 2015 gut nachvollziehen zu können, nutzen wir Grafiken als Abbildungsform.
- Für Detailauswertungen (beispielweise Arbeitszeitumfang und Altersstruktur) wurde als Vergleich die Datenbasis für die Jahre 2010 und 2015 herangezogen.
- Die Bewertung bzw. Kommentierung der Daten erfolgt auf der Grundlage der in der Dienstanweisung verankerten Zielvorgaben und Auswertungskriterien, z.B. Frauenanteil der Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigung, Einkommensverteilung, Frauenanteil in Führungspositionen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## 1 Beschäftigtenzahlen der Stadtverwaltung und den TBO

Für die Analyse der Gesamtsituation ist zunächst die Betrachtung der Beschäftigtenzahlen notwendig. Da die Veränderung der Gesamtbeschäftigtenzahl alleine für die in Kapitel 1 aufgezeigten Fragestellungen nicht aussagekräftig ist, werden die Zahlen in **Abbildung 1** getrennt nach Geschlecht betrachtet.

### 1.1 Beschäftigtenzahlen inkl. Beamtinnen/Beamte insgesamt



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 1:** Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Stadt Offenburg und der Technischen Betriebe Offenburg (TBO) – inkl. Beamtinnen/Beamte und geringfügig Beschäftigten\*

\*eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 SGB IV)

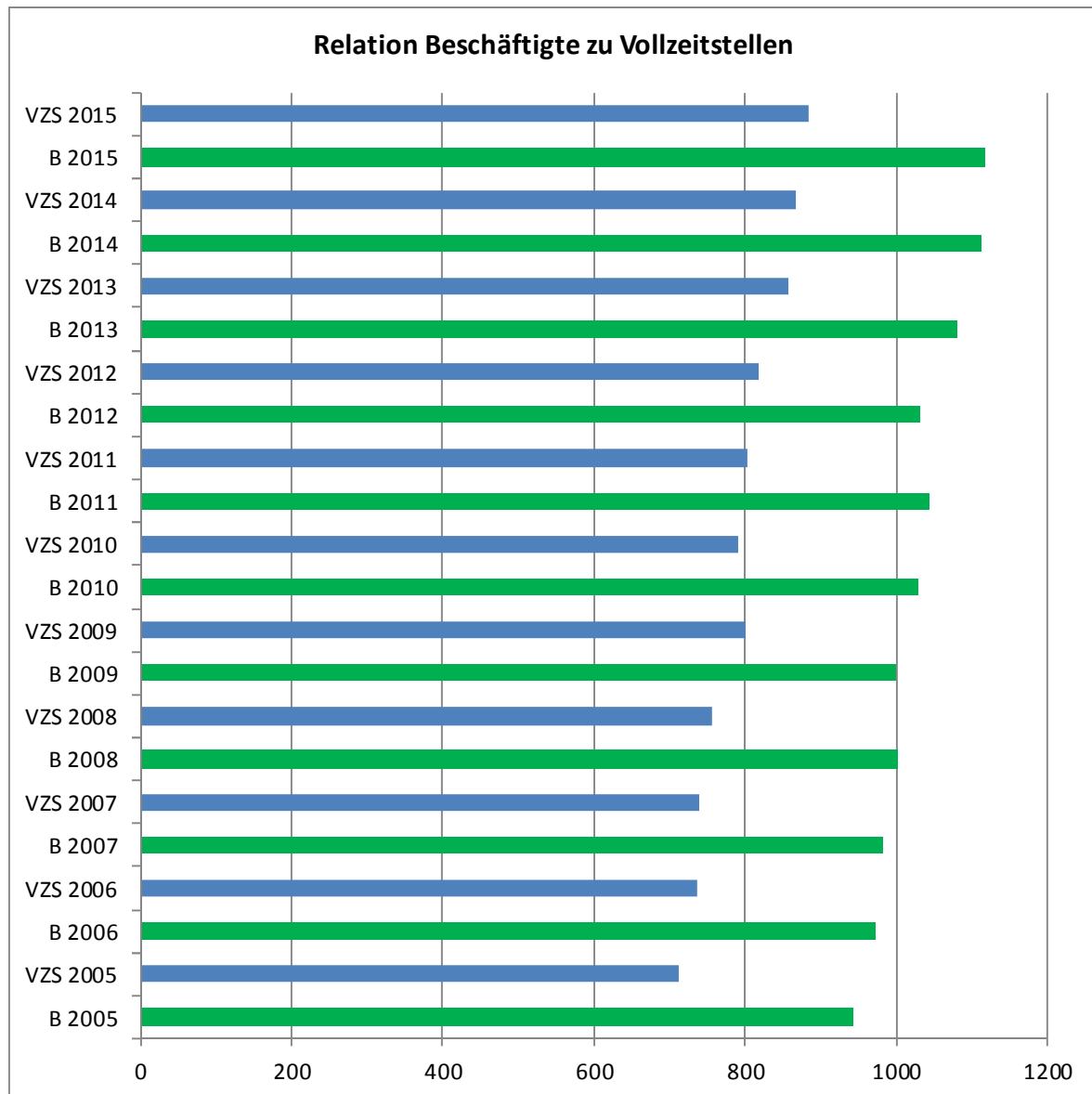
Von 2005 bis 2015 gibt es einen kontinuierlichen Anstieg der Zahl der Beschäftigten um insgesamt 155. Auffallend ist, die Steigerungsrate ist bei den weiblichen Beschäftigten deutlich höher mit 137 gegenüber 18 männlichen Beschäftigten.

Somit stieg der Frauenanteil von 63,7 % im Jahr 2005 auf 67 % im Jahr 2015.

Vor dem Hintergrund der Haushaltsstrukturkommission von 2003 bis 2009, mit der das Ziel „10% Personalkosteneinsparung in der Stadtverwaltung“ zu 99,5 % erreicht wurde, ist eine Ursachenforschung für diese Steigerung der Beschäftigtenzahl interessant.

Zum einen sind die Beschäftigtenzahlen (hier inkl. Beamtinnen/Beamte und geringfügig Beschäftigte) nicht nur als absolute Zahlen zu betrachten, sondern die Vollzeitstellen mit in den Fokus zu nehmen. Diese Datenbasis ist darüber hinaus auch im interkommunalen Vergleich von Bedeutung.

Hinter den dargestellten Zahlen verbergen sich eine bestimmte Anzahl an Vollzeitstellen, d. h. haushaltsrechtliche Planstellen, die nicht deckungsgleich mit den Beschäftigtenzahlen sein müssen. Um das Ganze besser zu veranschaulichen wird in **Abbildung 2** die Relation von Beschäftigten zu vorhandenen Vollzeit-/Planstellen aufgezeigt.

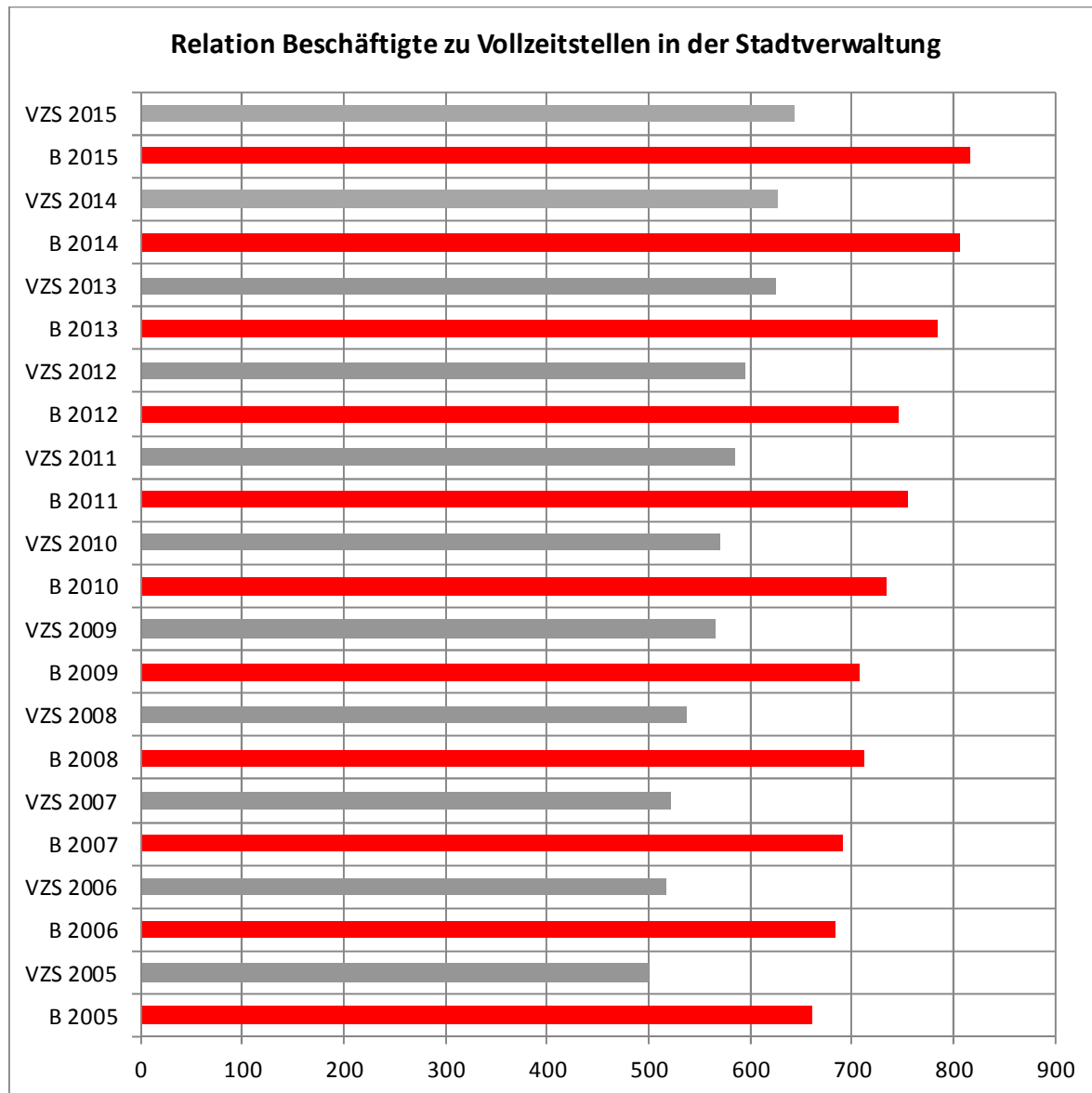


**Abbildung 2:** Relation Beschäftigte - inkl. Beamtinnen/Beamte - (**B**) in der Stadtverwaltung und den TBO zu vorhandenen Vollzeit-\*/Planstellen (**VZS**) – ohne geringfügig Beschäftigte  
 \*"Beschäftigte" (ehemals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter) 39 Wochenstunden,  
 Beamtinnen/Beamte 41 Wochenstunden

Der Erhöhung der Zahl der Beschäftigten, wenn die geringfügig Beschäftigten rausgerechnet sind, von 943 auf 1118 (+ 175) steht ein Anstieg der Vollzeitstellen von 710,9 auf 883,7 (+ 172,8) gegenüber.

Im nächsten Abschnitt betrachten wir die Zahlen in **Abbildung 3** für die Stadtverwaltung Offenburg gesondert, um hier die Zusammenhänge zu erkunden.

### 1.2 Beschäftigtenzahlen der Stadtverwaltung bezogen auf Vollzeitstellen



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 3:** Relation Beschäftigte – inkl. Beamtinnen/Beamte - (**B**) der Stadtverwaltung zu vorhandenen Vollzeit-/Planstellen (**VZS**) – ohne geringfügig Beschäftigte

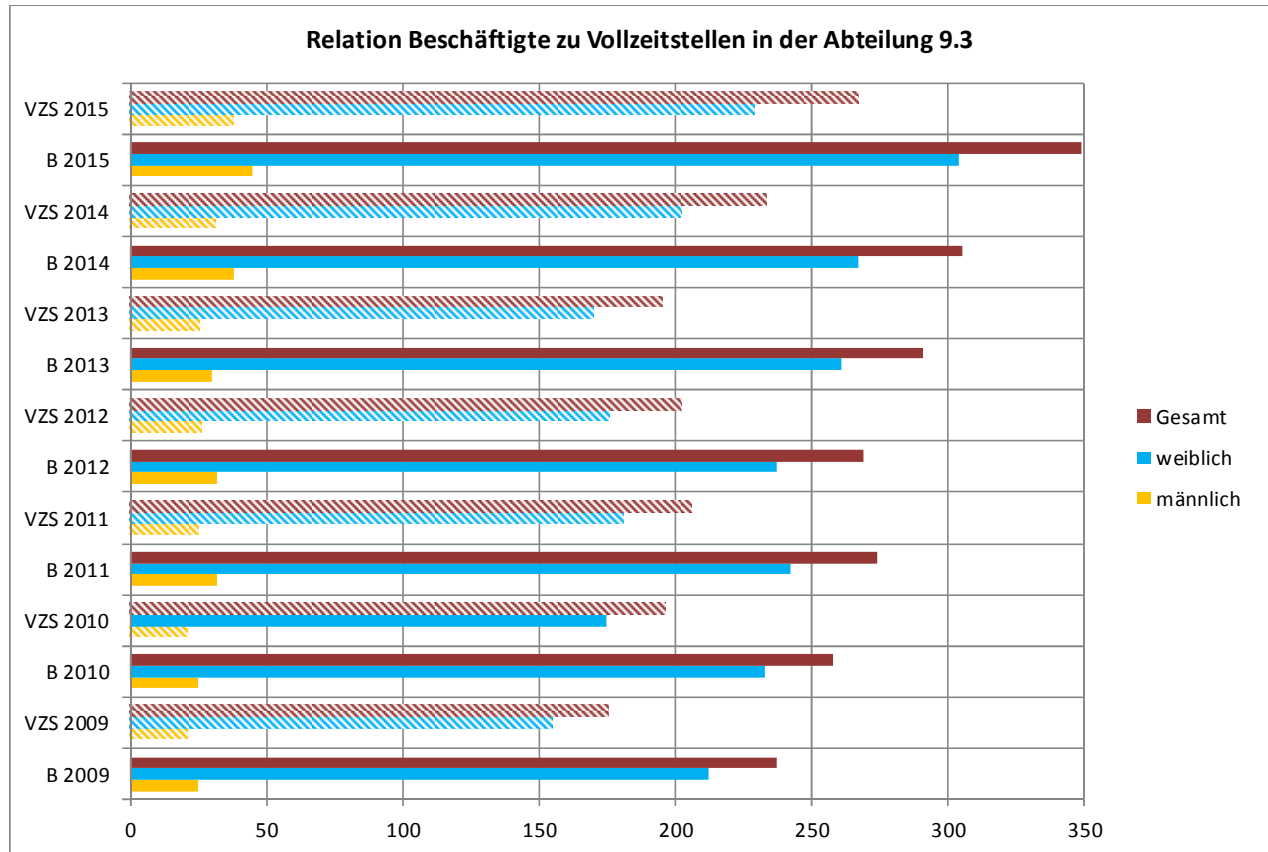
Betrachten wir nur die Stadtverwaltung, so stiegen die Beschäftigtenzahlen kontinuierlich von 661 auf 816, also um 155 Beschäftigte. Umgerechnet in Vollzeitstellen von 498,6 auf 643,6, was eine Erhöhung von 145 Vollzeitstellen bedeutet.

Der Vorschulbereich wurde in diesem Zeitraum deutlich ausgebaut und war von der Vorgabe der HSK III, Personalkostenreduzierung, ausgenommen. Im Folgenden sehen wir die Entwicklung der Abteilung 9.3 Familie, Jugend und Senioren, in der die KITAS angesiedelt sind, gesondert an. Da hierzu die Daten erst ab 2009 zur Verfügung stehen, betrachten wir zunächst diesen Zeitraum in der



gesamten Stadtverwaltung. 2009 standen 707 Beschäftigten 564,3 Vollzeitstellen gegenüber, 2015 waren dies 816 Beschäftigte zu 643,6 Vollzeitstellen. Dies entspricht einer Differenz von 109 Beschäftigten zu 79,3 Vollzeitstellen.

### 1.3 Beschäftigtenzahlen in der Abteilung 9.3, Familie, Jugend und Senioren



**Abbildung 4:** Relation Beschäftigte – inkl. Beamtinnen/Beamte - (B) der Abteilung 9.3 Familie, Jugend und Senioren (mit KITAS) zu Vollzeitstellen (VZS) – ohne geringfügig Beschäftigte

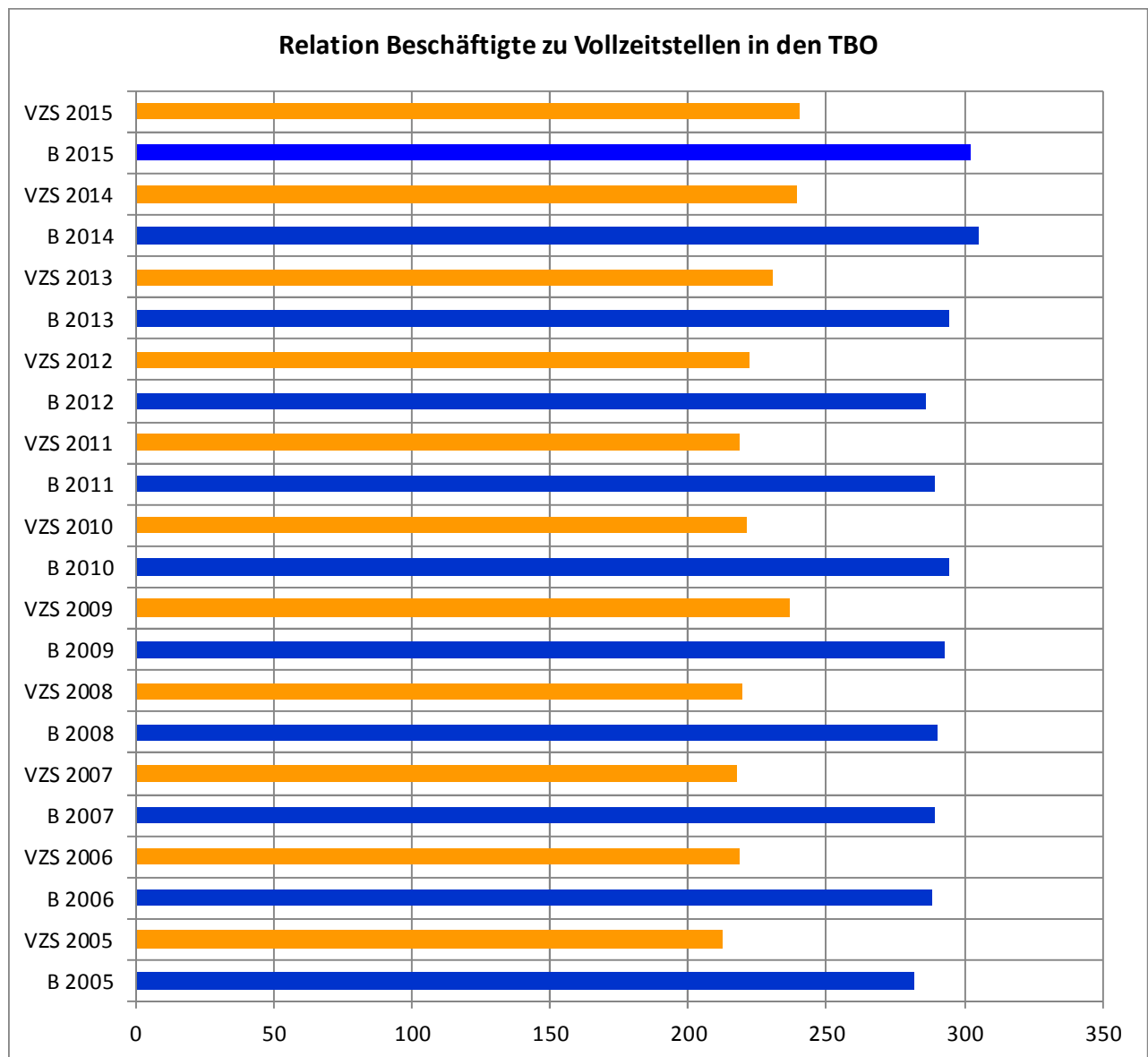
Der überwiegende Anteil der Beschäftigten der Abteilung 9.3 arbeitet in den Kindertagesstätten. Der Ausbau der Betreuung für Kinder unter 3 Jahren und der Ganztagsschulmodelle brachten einen Stellenzuwachs in der Abteilung 9.3. Von 2009 bis 2015 stiegen die Beschäftigtenzahlen von 237 auf 349, das ist ein Plus von 112.

Umgerechnet auf Vollzeitstellen beträgt die Erhöhung 91,6 (von 175,5 auf 267,1).

In Bezug auf die Erhöhung der Vollzeitstellen insgesamt in der Stadtverwaltung auf 79,3 in diesem Zeitraum wird deutlich, die Stellenvermehrung in der Abteilung 9.3 ist überproportional zur restlichen Stadtverwaltung.

Eine zusätzliche Erkenntnis aus dieser **Abbildung 4** ist: der größte Teil der Beschäftigten in der Abteilung 9.3 ist weiblich. Es gibt von 2009 bis 2015 einen Anstieg der Zahl der männlichen Beschäftigten (vor allem Erzieher) von 25 auf 45 in Relation zu 212 weiblichen Beschäftigten (v.a. Erzieherinnen) in 2009 zu 304 in 2015. Die Bemühungen, mehr Erzieher für die Kindertagesstätten zu gewinnen, sind auszubauen. Die jährlichen Angebote im Rahmen des Boys' Day, die Tätigkeitsfelder eines Erziehers kennenzulernen, sind daher weiter zu fördern.

## 1.4 Beschäftigtenzahlen in den Technischen Betrieben Offenburg (TBO)



**Abbildung 5:** Relation Beschäftigte - inkl. Beamtinnen/Beamte - (**B**) der TBO zu vorhandenen Vollzeitstellen (**VZS**) – ohne geringfügig Beschäftigte

In den Technischen Betrieben Offenburg stieg die Zahl der Beschäftigten von 2005 zu 2015 von 282 auf 302 (+ 20). Umgerechnet in Vollzeitstellen bedeutet dies 212,3 zu 240,2, also ein Plus von 27,9 Vollzeitstellen.

## 2 Beschäftigtenzahlen aufgeteilt nach dem Beschäftigungsumfang

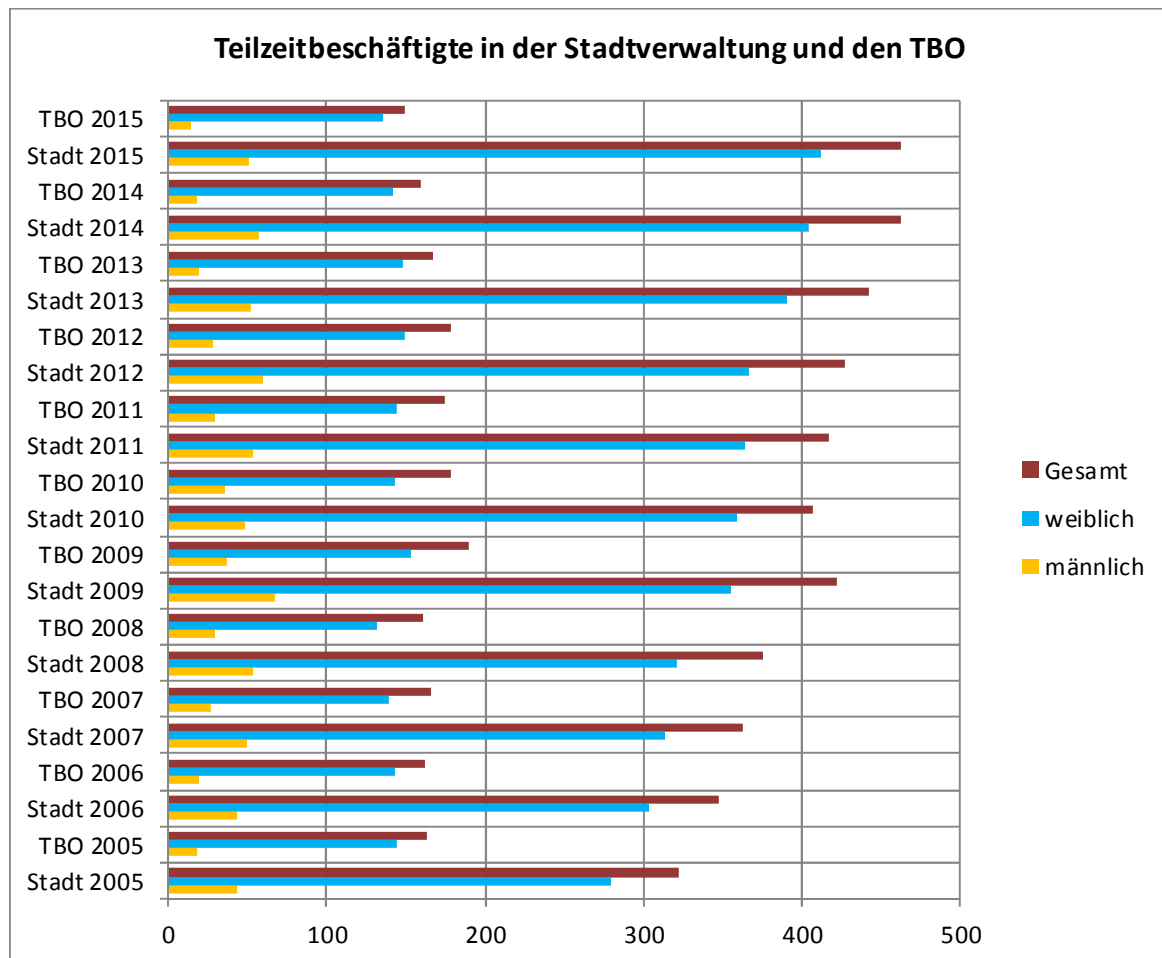
Die Erkenntnisse aus der Relation der Zahl der Beschäftigten zu den Vollzeitstellen legen den Schluss nahe, es gibt eine deutliche Zahl an Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung und den TBO.

Die Reduzierung der Arbeitszeit ist eine der Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern soll. Wie im Frauenförderplan zu lesen, ist es erklärtes Ziel der Stadtverwaltung, auch männlichen Beschäftigten die Möglichkeit der

Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen aufzuzeigen und anzubieten. Im Folgenden stehen die Teilzeitbeschäftigten im Fokus der Betrachtung.

## 2.1 Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung und den TBO

Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung und den TBO, ohne geringfügig Beschäftigte. In der **Abbildung 6** sind zusätzlich die Teilzeitbeschäftigten nach der Unterscheidung weiblich und männlich dargestellt.



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 6:** Beschäftigtenzahlen (Stadtverwaltung und TBO) (ohne geringfügig Beschäftigte) nach Beschäftigungsumfang und aufgeteilt in weiblich und männlich  
 Basis Vollzeitbeschäftigung: Beschäftigte (ehemals Angestellte und Arbeiter/innen) 39  
 Wochenstunden, Beamtinnen/Beamte 41 Wochenstunden

In der **Abbildung 6** wird ersichtlich: insgesamt gibt es einen kontinuierlichen Anstieg der Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung von 323 (2005) auf 463 (2015), also ein Plus von 140 Beschäftigten in Teilzeit. Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist der Anstieg um 133 wesentlich deutlicher als bei den männlichen (um 7).

Bei den TBO ist die Differenz von 2005 bis 2015 sogar 14 Teilzeitbeschäftigte weniger. Allerdings gab es zwischen den Jahren auch Schwankungen der Zahl der Teilzeitbeschäftigten.

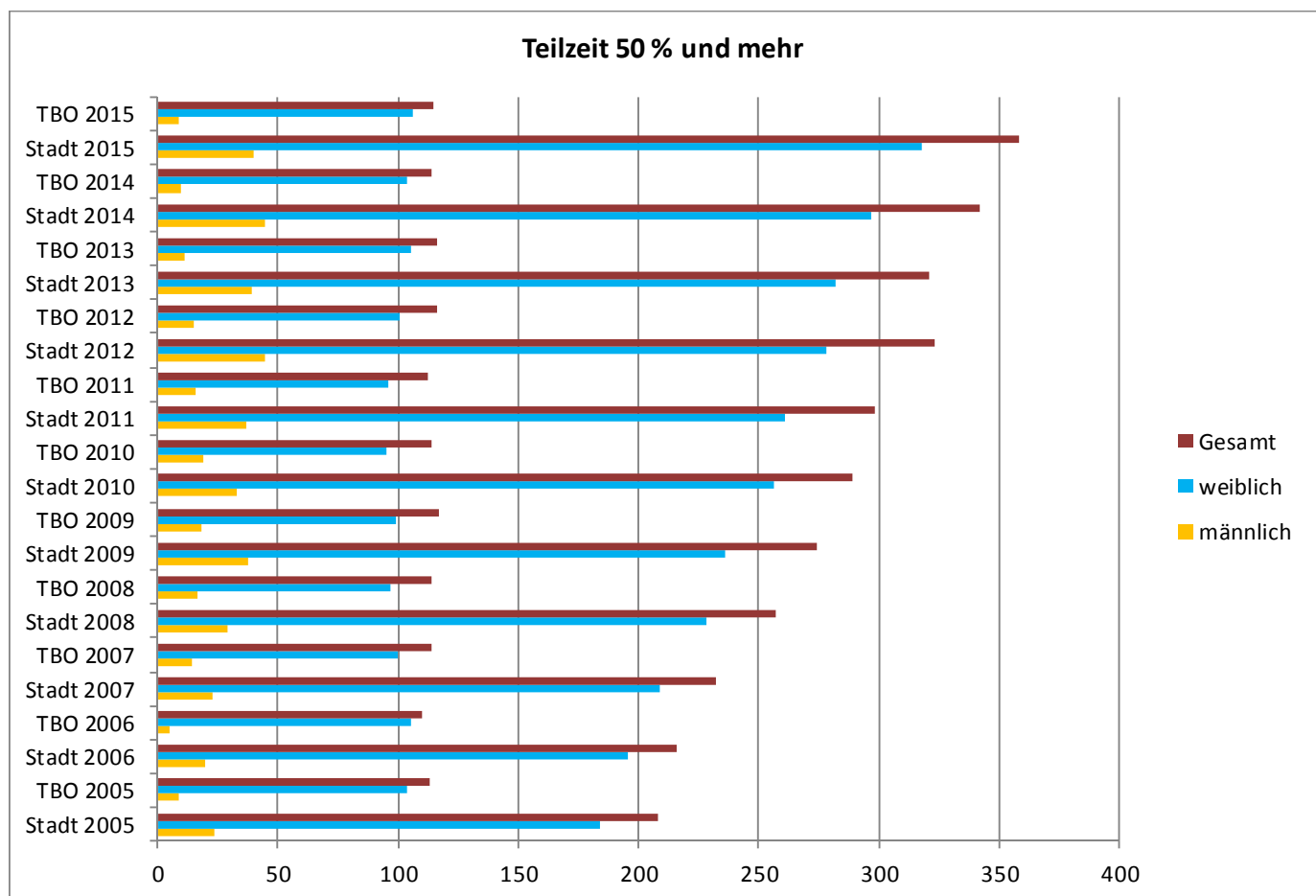
Deutlich ist: sowohl bei der Stadtverwaltung als auch in den TBO wird die Teilzeit überwiegend von Frauen genutzt. Nach wie vor scheint Teilzeit für männliche Beschäftigte wenig attraktiv bzw. notwendig, um Arbeit und Familie zu vereinbaren.

In aktuellen Untersuchungen wird aufgezeigt, dass junge Paare die Familienarbeit partnerschaftlich aufteilen und beide Erwerbsarbeit und Familie verbinden möchten. Diese Entwicklung gilt es in den Blick zu nehmen und Mütter sowie Väter zu unterstützen, dieses Lebensmodell umzusetzen.

Was bisher nicht detailliert ausgewertet werden kann ist, ob die Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung immer sofort gelingt, wenn dies gewünscht wird.

Mit Teilzeitbeschäftigung die eigene Existenz zu sichern ist in der Regel erschwert. Das betrifft die aktive Arbeitsphase und vor allem die Rente. Deshalb werden die Beschäftigtenzahlen nochmals unter folgenden Aspekten dargestellt: Teilzeit 50 % und mehr in **Abbildung 7**, Teilzeit unter 50 % in **Abbildung 8** und geringfügig Beschäftigte in **Abbildung 9**.

## 2.2 Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung und den TBO; 50 % und mehr



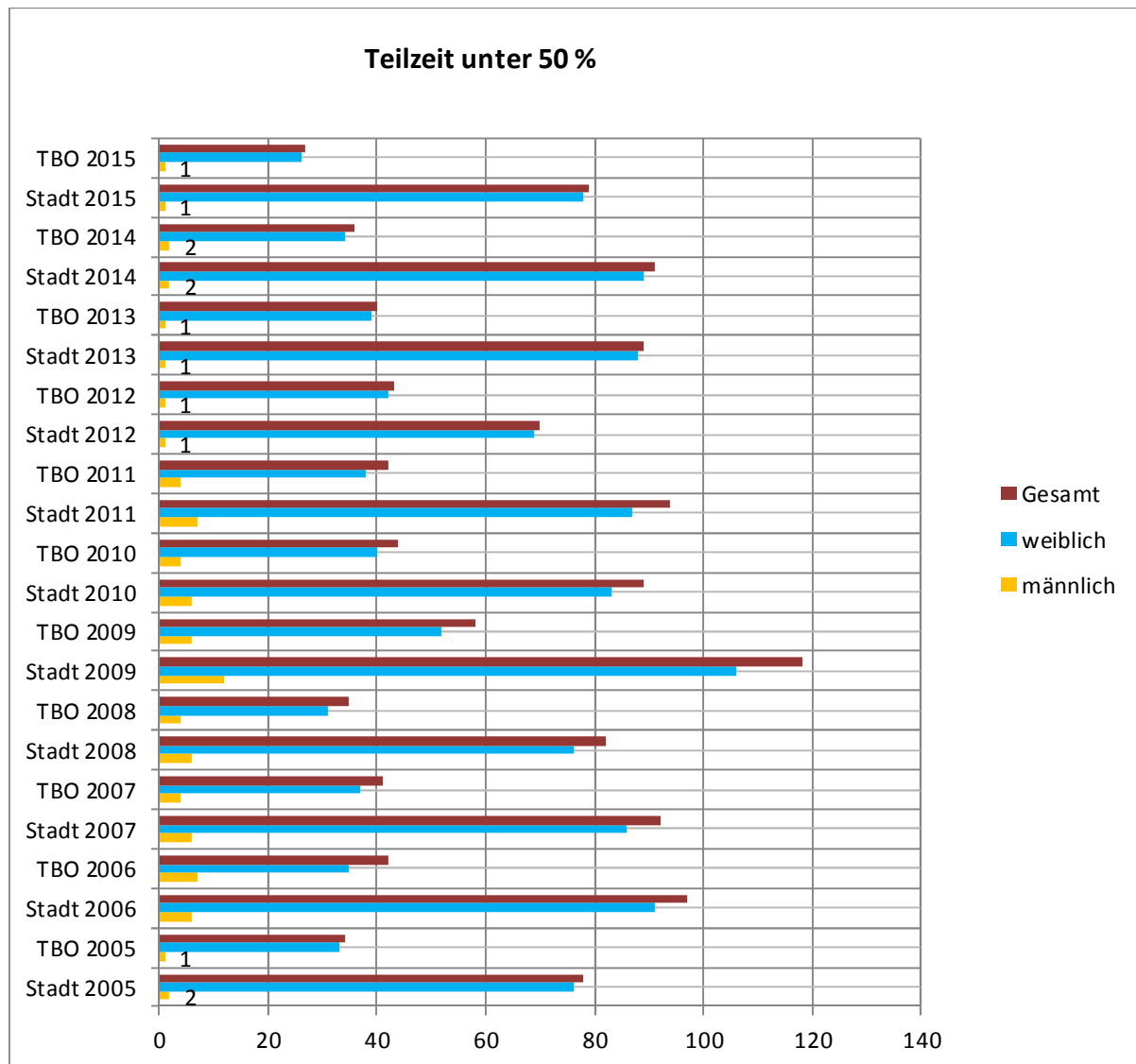
Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 7:** Teilzeitbeschäftigte, die 50 % und mehr arbeiten, in der Stadtverwaltung und den TBO (ohne geringfügig Beschäftigte) - aufgeteilt in weiblich und männlich  
 Basis Vollzeitbeschäftigung: Beschäftigte (ehemals Angestellte und Arbeiter/innen) 39 Wochenstunden, Beamte/Beamtinnen 41 Wochenstunden

Unter dem Gesichtspunkt der eigenständigen Existenzsicherung ist der deutliche Anteil der Beschäftigten, die 50 % und mehr der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten, zu begrüßen.

Der Anstieg der männlichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung in dieser Teilzeitform von 24 auf 40, dürfte noch immer auf die Regelungen zur Altersteilzeit zurück zu führen sein. Interessant wird es nach 2015, wenn diese Auswirkungen wegfallen.

### 2.3 Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung und den TBO; unter 50 %

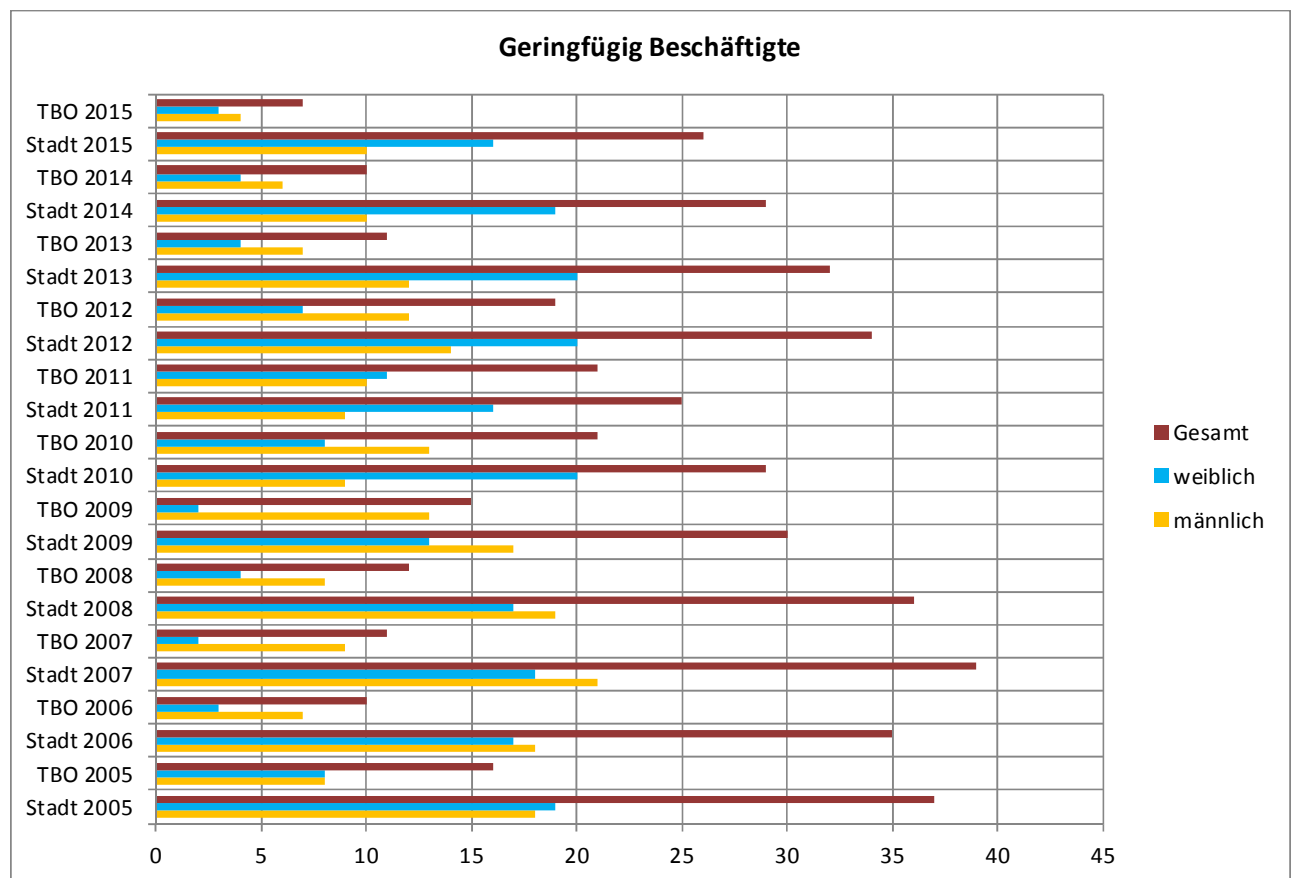


Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 8:** Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 50 % arbeiten in der Stadtverwaltung und den TBO (ohne geringfügig Beschäftigte) aufgeteilt in weiblich und männlich  
 Basis Vollzeitbeschäftigung: Beschäftigte (ehemals Angestellte und Arbeiter/innen) 39  
 Wochenstunden, Beamte/Beamtinnen 41 Wochenstunden

Teilzeit mit weniger als 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird sowohl in der Stadtverwaltung als auch in den TBO weniger genutzt und dann überwiegend von Frauen. Im Abschnitt Altersstruktur wird zusätzlich die Entwicklung der Arbeitszeitanteile nach Altersgruppen für die Jahre 2010 und 2015 aufgezeigt.

## 2.4 Teilzeitbeschäftigung in Stadtverwaltung und TBO; geringfügig Beschäftigte



**Abbildung 9:** Entwicklung der Zahl der geringfügig Beschäftigten in der Stadt Offenburg und den TBO. Eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 SGB IV)

Die Zahlen der geringfügig Beschäftigten erstaunen insofern, da diese Beschäftigungsverhältnisse laut Frauenförderplan „nur in Ausnahmefällen einzugehen sind“.

Betrachten wir die Jahre 2005 bis 2015 wird deutlich, die Zahlen der geringfügig Beschäftigten sind insgesamt rückläufig. Der hohe Männeranteil ist auffallend und lässt vermuten, dass diese Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich zu Schule, Studium, Arbeit oder Rente als Verdienstmöglichkeit genutzt werden.

Im Kapitel 1 wurde unter „Vereinbarung in der DA: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse“ die Jahre 2010 und 2015 detailliert aufgeführt - nach den Kriterien: Beschäftigungsbereich und Alter.

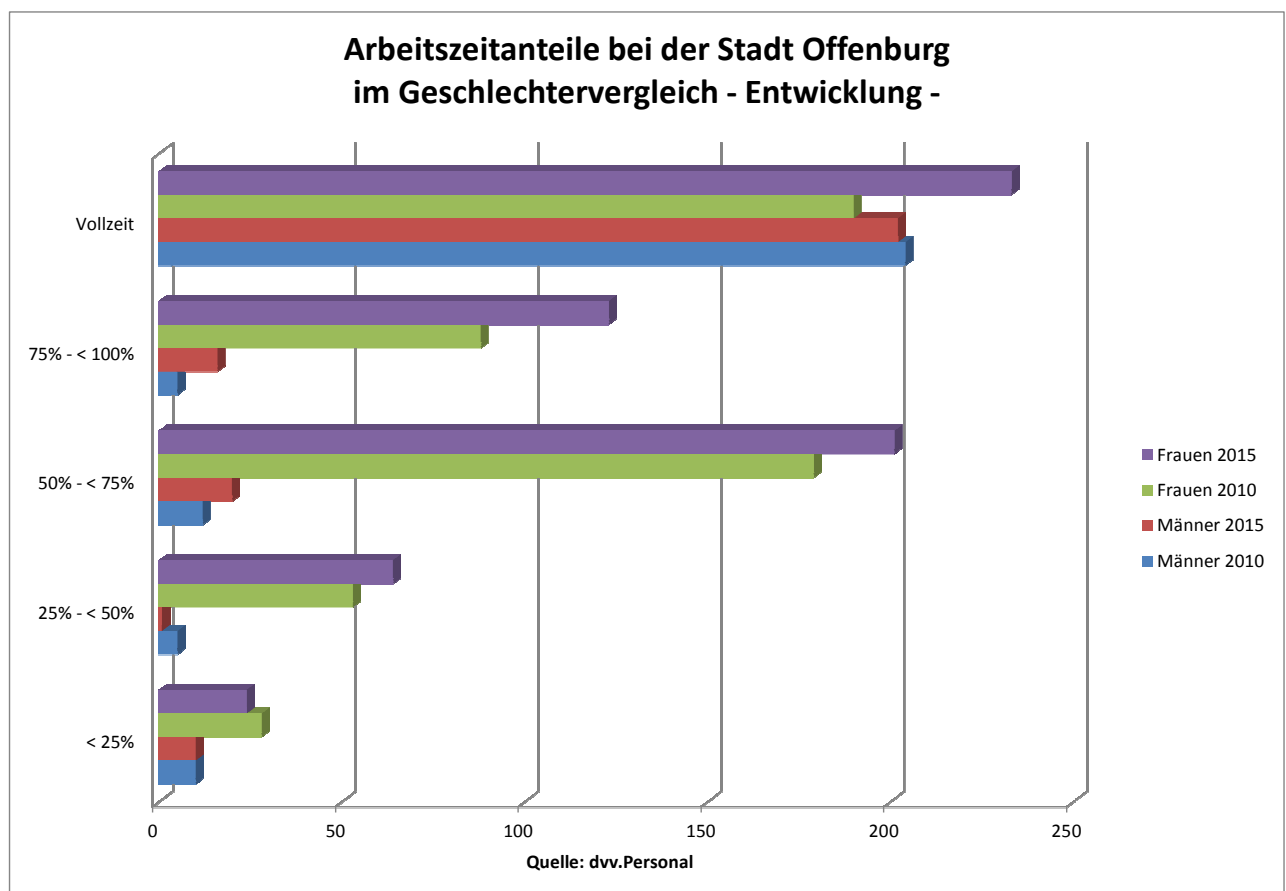
Wie dort ausgeführt werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse überwiegend genutzt, um Randzeiten oder Sonderaufgaben abdecken zu können. Beschäftigte nutzen diese oft als Verdienstmöglichkeit ergänzend zur Rente oder zu Ausbildung/Studium.

### 3 Arbeitszeit: Vertiefende Auswertung der Jahre 2010 und 2015

Im vorangegangenen Abschnitt 2 wird in den Abbildungen 7 bis 9 die Teilzeitbeschäftigung nach den Kategorien „50 % und mehr“, „unter 50 %“ und „geringfügig Beschäftigte“ dargestellt.

Für die Jahre 2010 und 2015 werden die Arbeitszeitanteile in den **Detailauswertungen 1 bis 6** vertiefend betrachtet, jeweils bezogen auf Frauen und Männer.

#### 3.1 Arbeitszeitanteile in der Stadtverwaltung



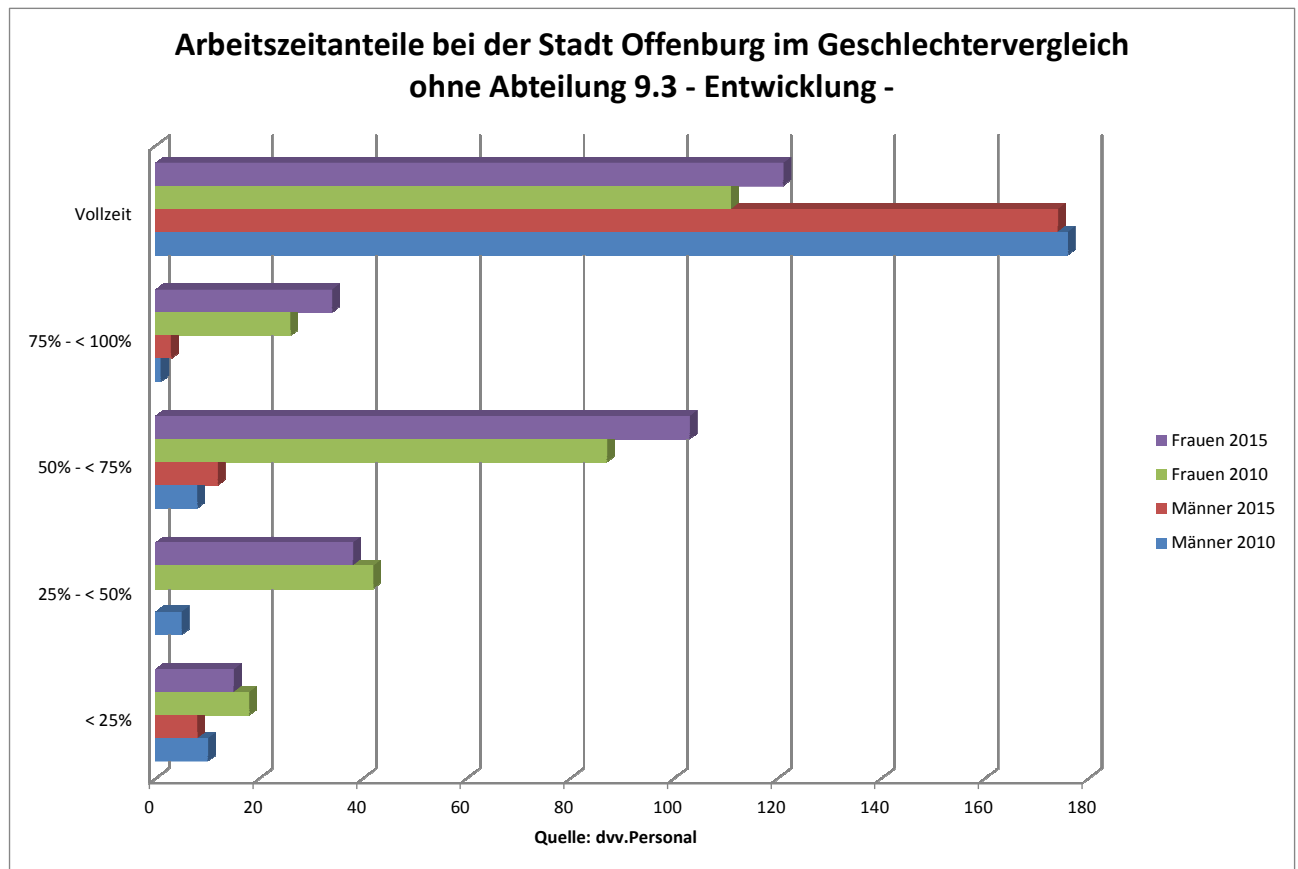
##### Detailauswertung 1

Im Jahr 2015 ist der Anteil der Frauen, die zwischen 50 und 75 % Arbeitszeitanteil haben gegenüber 2010 gestiegen. Noch deutlicher ist der Anstieg zwischen 75 und 100 %. Männer arbeiten kaum Teilzeit und wenn doch, dann ist ihr Arbeitszeitanteil eher zwischen 50 und 75 % oder 75 und 100 %. Zwischen 2010 und 2015 ist ein Anstieg der Teilzeit bei Männern ersichtlich.

Der Anteil an Vollzeit arbeitenden Frauen ist zwischen 2010 und 2015 deutlich gestiegen (43 Beschäftigte).

Da die Personalvermehrung zum großen Teil auf den Ausbau der Kinderbetreuung und Ganztags schulbetreuung zurückgeht, wird in der **Detailauswertungen 2** die Stadtverwaltung ohne die Abteilung 9.3 und in der **Detailauswertungen 3** nur die Abteilung 9.3 betrachtet.

### 3.2 Arbeitszeitanteile in der Stadtverwaltung ohne Abteilung 9.3



#### Detailauswertung 2

Im Jahr 2015 ist hier der Anteil der Frauen, die zwischen 50 und 75 % Arbeitszeitanteil haben gegenüber 2010 ebenfalls gestiegen. Weniger deutlich ist der Anstieg zwischen 75 und 100 %. Bei den Männern ist ein leichter Anstieg, auf niederem Niveau, beim Arbeitszeitanteil zwischen 50 und 75 % und noch geringer zwischen 75 und 100 %.

Der Anteil an Vollzeit arbeitenden Frauen ist zwischen 2010 und 2015 nur um 10 Beschäftigte gestiegen. Ohne die Abteilung 9.3. ist der Anteil der Männer an der Vollzeit deutlich höher als der der Frauen. Im Jahr 2015 ist die Verteilung in Vollzeit 174 Männer zu 121 Frauen.

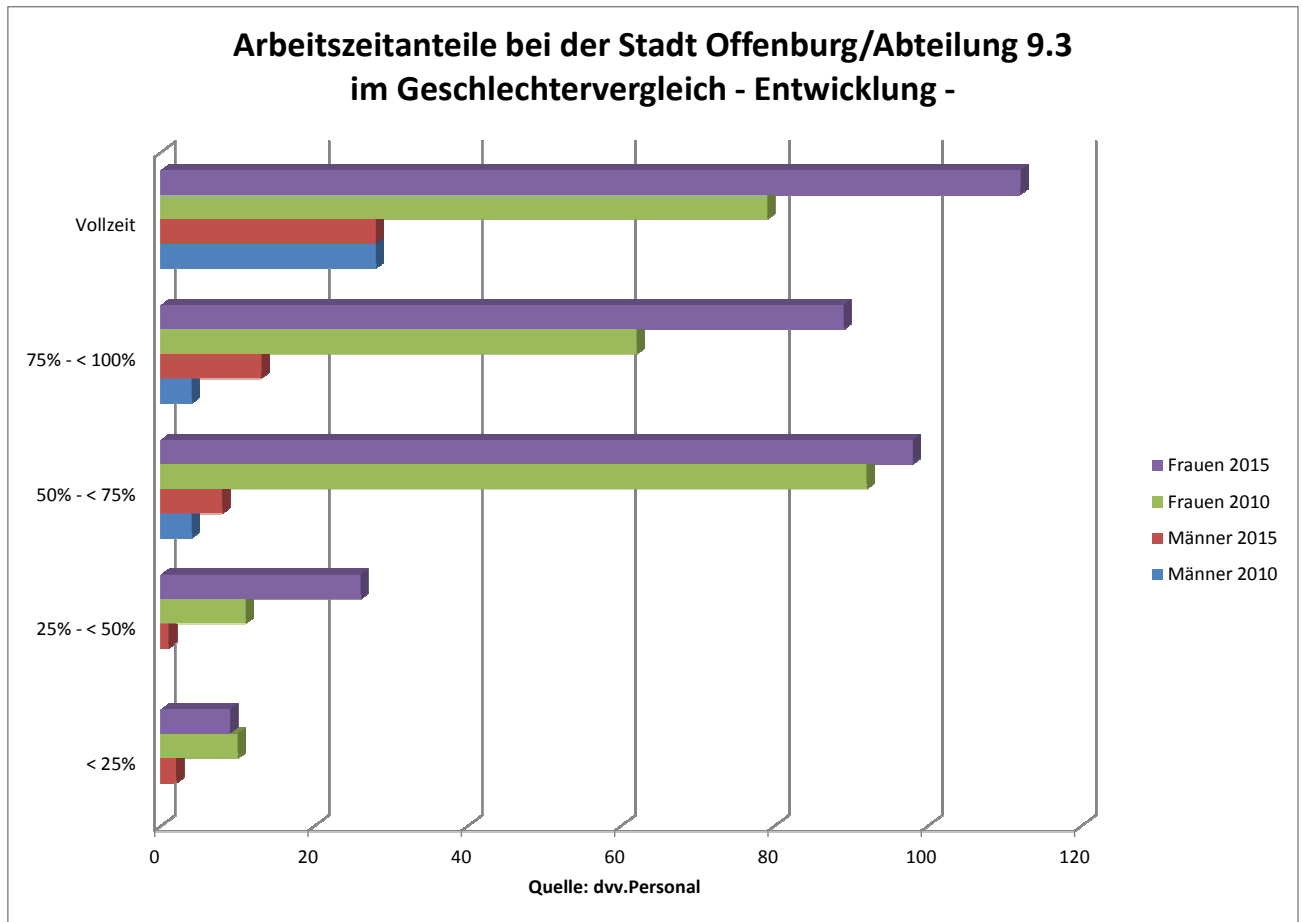
Daraus folgt: die aufgezeigten Anstiege zwischen 2010 und 2015, bezogen auf die Arbeitszeitanteile zwischen 50 und 75 % und noch deutlicher zwischen 75 und 100 % und vor allem in der Vollzeit, gehen überwiegend auf die weiblichen Beschäftigten in der Abteilung 9.3 zurück.

Der Anstieg der Teilzeit bei Männern, ist in allen zeitlichen Kategorien auch überwiegend auf die männlichen Beschäftigten in der Abteilung 9.3 zurückzuführen. Der Anteil an Vollzeit ist hier bei den Männern gleich geblieben (28 Beschäftigte).

Dies wird im nächsten Abschnitt mit der **Detailauswertung 3** ersichtlich.



### 3.3 Arbeitszeitanteile Stadtverwaltung Offenburg - Abteilung 9.3



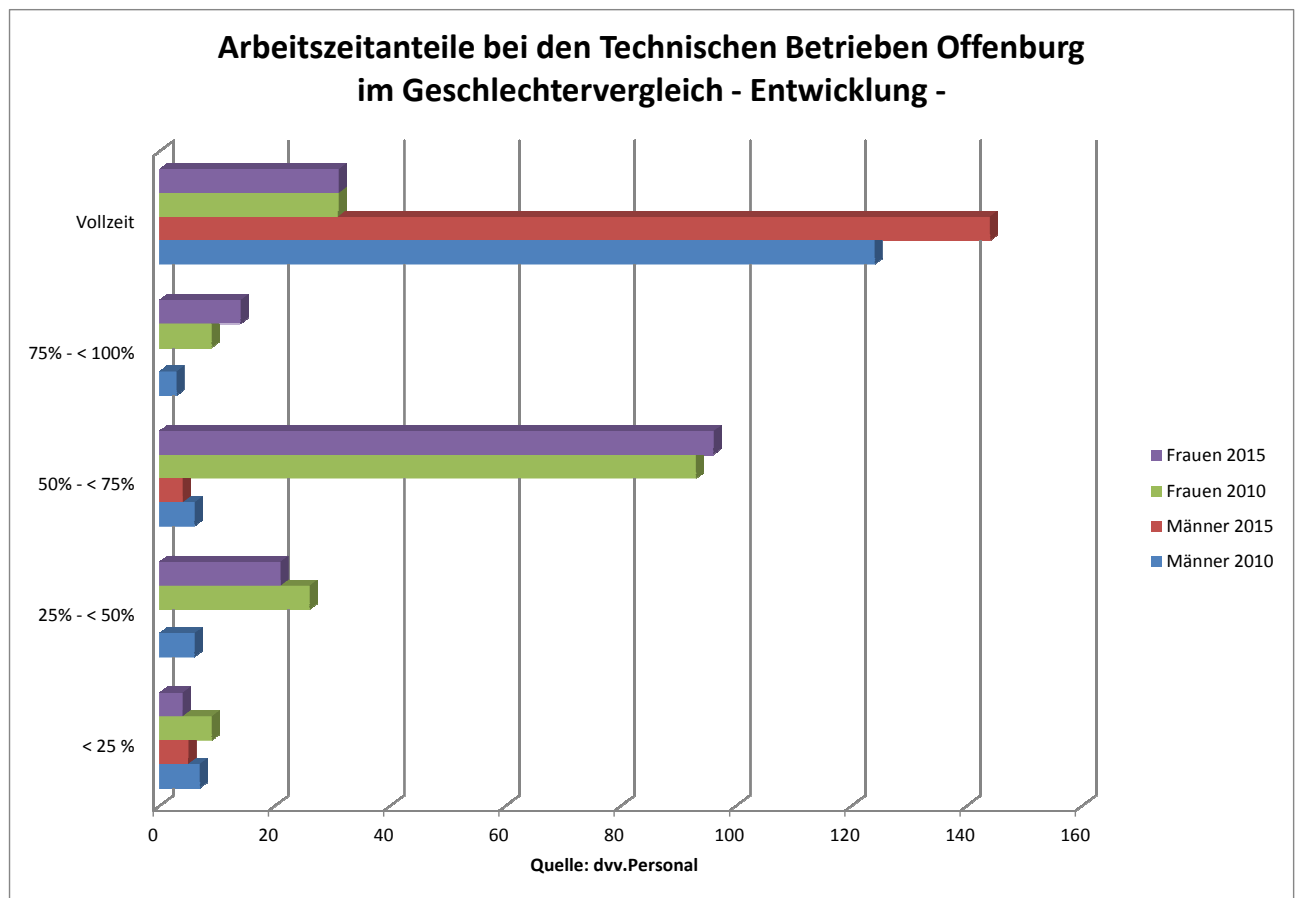
**Detailauswertung 3**

### 3.4 Arbeitszeitanteile TBO

In den TBO zeigen die **Detailauswertungen 4 bis 6** ein ganz anderes Bild.

Zunächst wird im folgenden Abschnitt die TBO gesamt betrachtet, mit den jeweiligen Frauen- und Männeranteilen.

Und da in den TBO überwiegend Frauen im Bereich Gebäudereinigung in Teilzeit arbeiten, wird im nächsten Abschnitt die TBO ohne diesen Bereich und dann ausschließlich der Bereich Gebäudereinigung dargestellt.



#### Detailauswertung 4

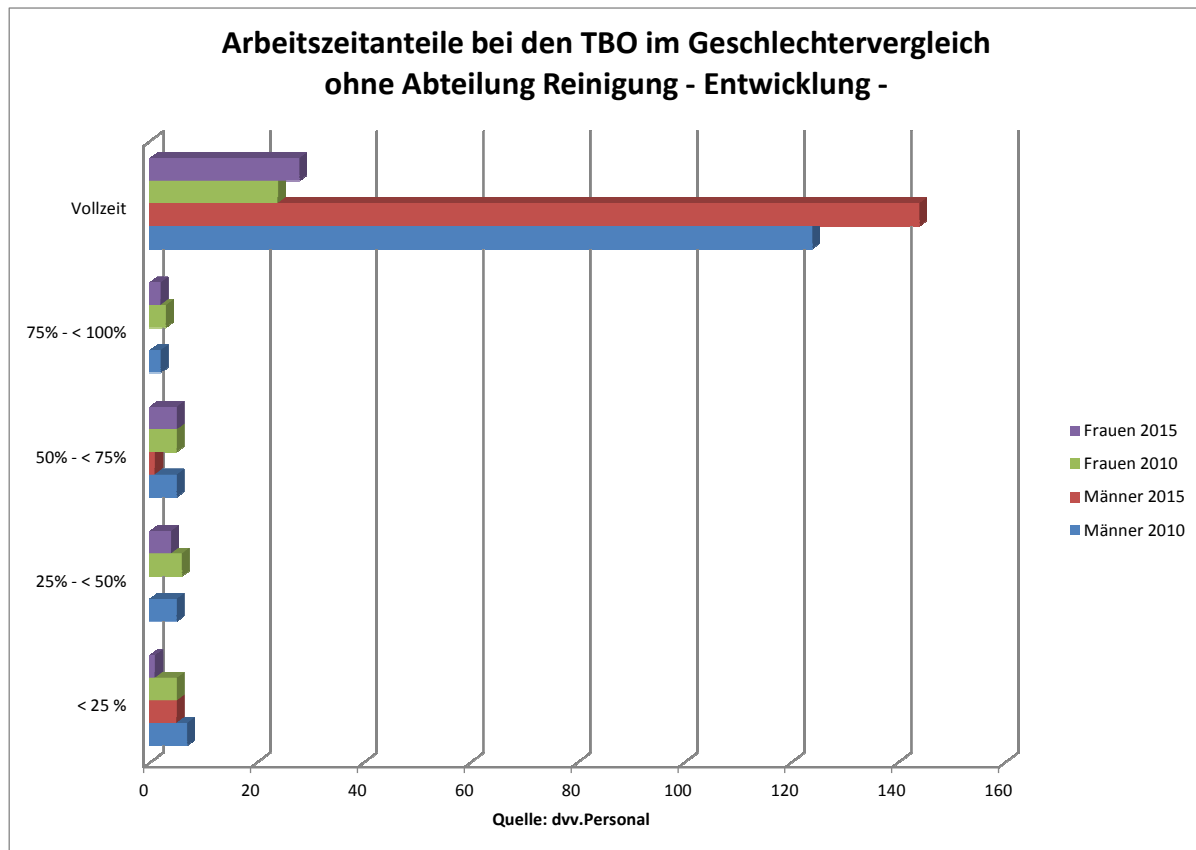
Ersichtlich wird aus dieser Grafik: der Großteil der Frauen arbeitet in Teilzeit, wobei der Arbeitszeitanteil der Frauen überwiegend zwischen 50 und 75 % ist. 2010 arbeiteten 93 Frauen so und 2015 waren es 96. Während in beiden Jahren nur 31 Frauen in Vollzeit arbeiteten.

Dem gegenüber arbeiteten 2010 124 Männer in Vollzeit und 2015 waren es 144. In Teilzeit arbeiten nur sehr wenige Männer in den TBO.

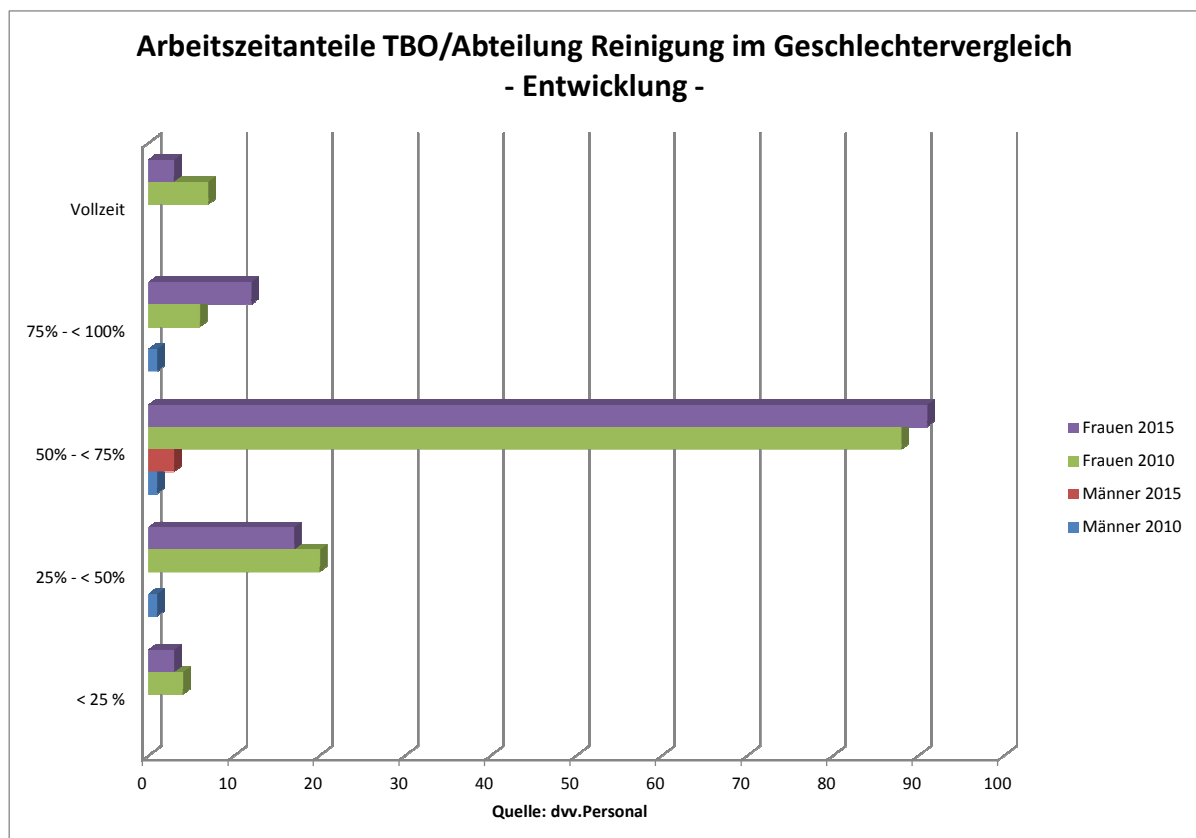
Ohne Reinigungsbereich ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei männlichen wie weiblichen Beschäftigten sehr gering.

Im Reinigungsbereich ist der Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen von 7 (2010) auf 3 (2015) zurückgegangen. Der überwiegende Teil arbeitet zwischen 50 und 75 %.

### 3.5 Arbeitszeitanteile TBO ohne Reinigungsbereich und nur Reinigungsbereich



**Detailauswertung 5**

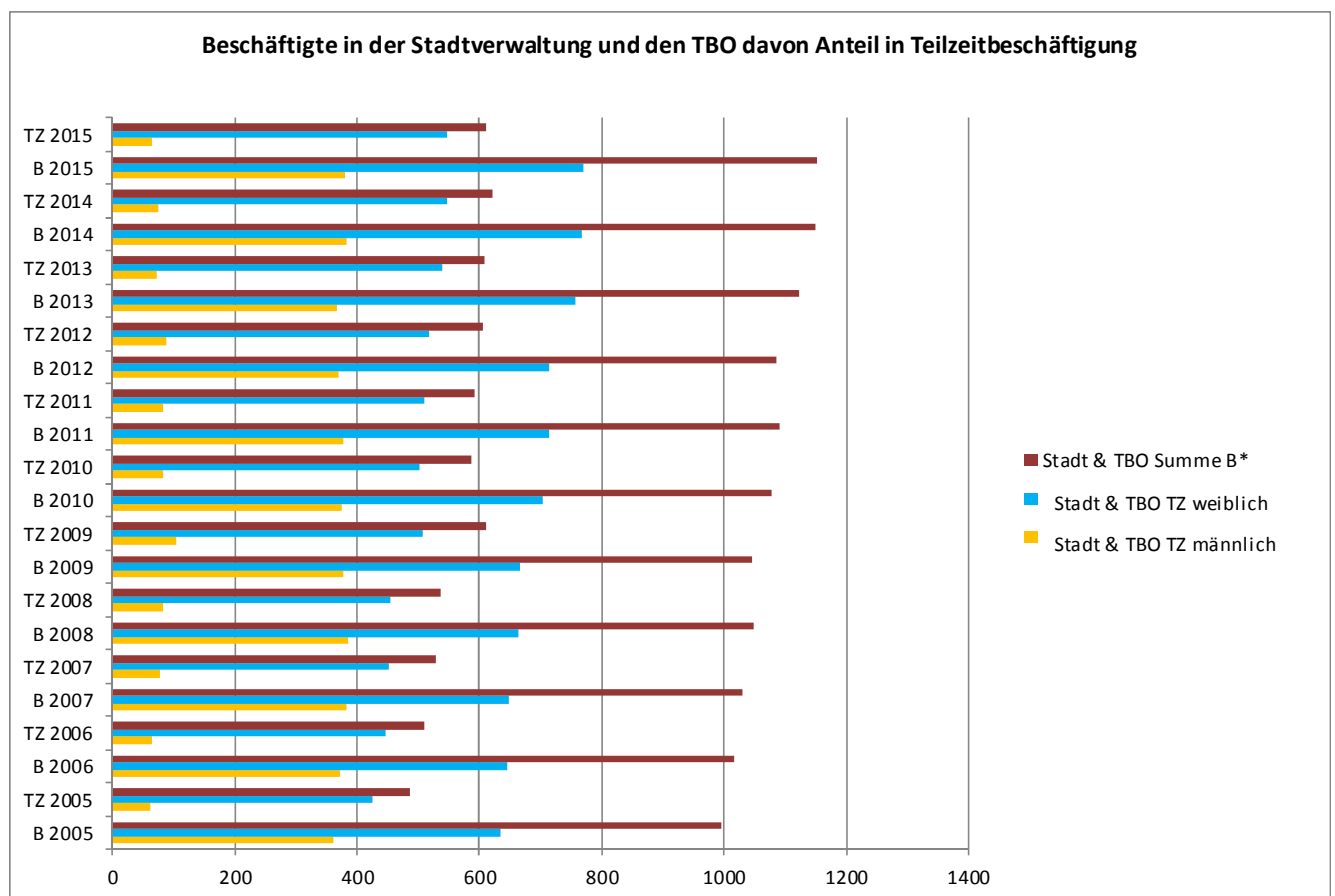


**Detailauswertung 6**

## 4 Beschäftigte und Bezug zu Teilzeit in Stadtverwaltung und TBO

In Kapitel 2, Abschnitt 1 mit den Abbildungen 2 bis 5 wurden die Zahl der Beschäftigten mit den Vollzeitstellen verglichen und in Abschnitt 2 die Zahl der Teilzeitbeschäftigten aufgeteilt nach Beschäftigungsumfang (Abbildungen 6 bis 9). In Abschnitt 3 wurden die Arbeitszeitanteile für die Jahre 2010 und 2015 nochmals vertieft ausgewertet (Detailauswertungen 1 bis 6).

Im Abschnitt 4 wird nun jeweils der Anteil von Frauen und Männern an der Zahl der Beschäftigten, sowie an den Teilzeitbeschäftigten, zunächst für die Stadtverwaltung und TBO zusammen und danach getrennt dargestellt.



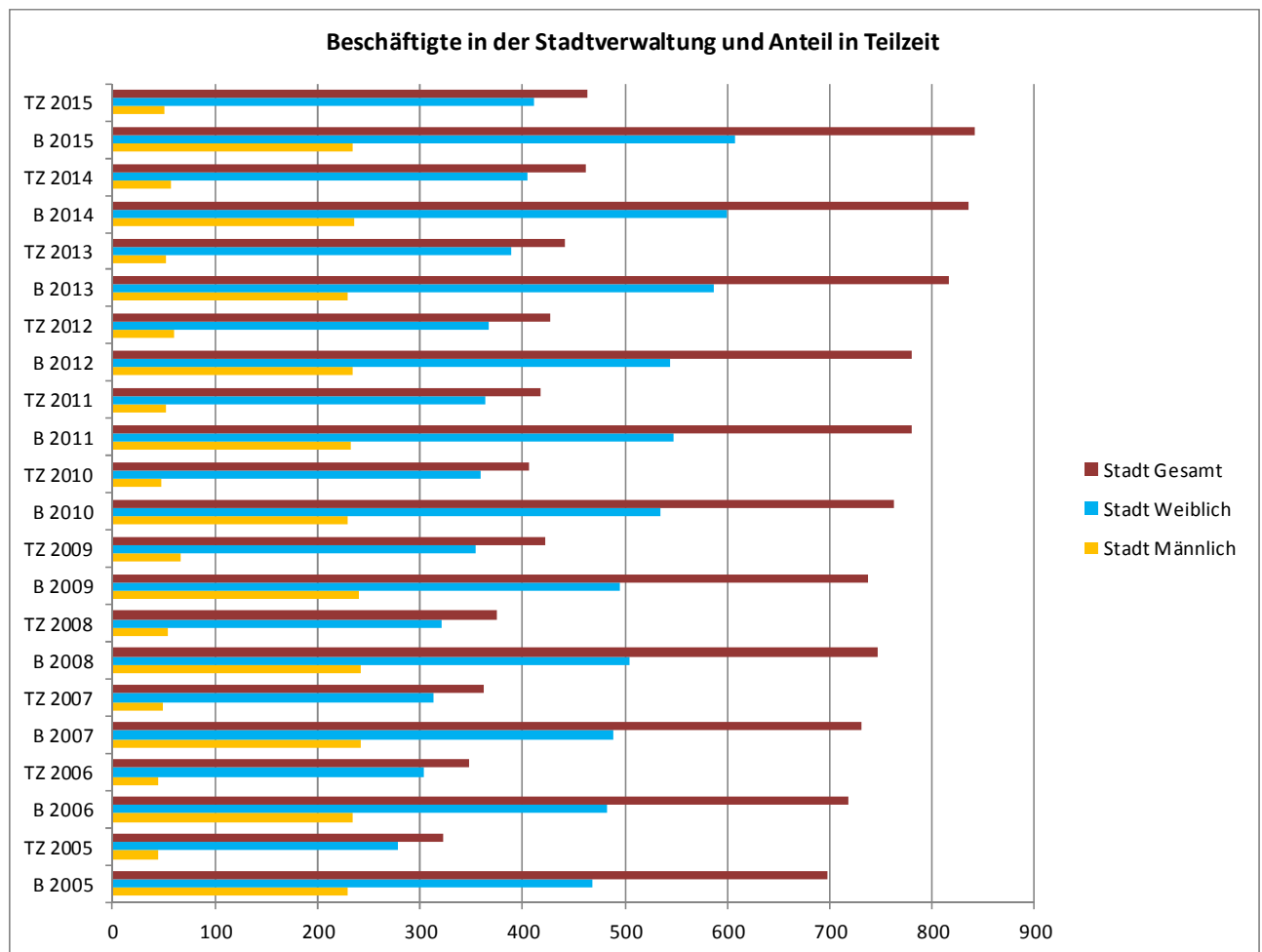
Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 10:** Beschäftigte inkl. Beamtinnen und Beamte (**B**) in der Stadtverwaltung und den TBO mit dem jeweiligen Frauen- und Männeranteil sowie Anteil der Teilzeitbeschäftigten – inkl. geringfügig Beschäftigte - (**TZ**) mit dem jeweiligen Frauen- und Männeranteil.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt in der Stadtverwaltung und den TBO ist von 63,7 % in 2005 auf 67 % in 2015 gestiegen. Bei der Teilzeitbeschäftigung lag der Frauenanteil 2005 bei 87,2 % und in 2015 bei 89,4 %.

Die getrennte Betrachtung der Stadtverwaltung und der TBO zeigt ein anderes Bild.

### 4.1 Stadtverwaltung Offenburg



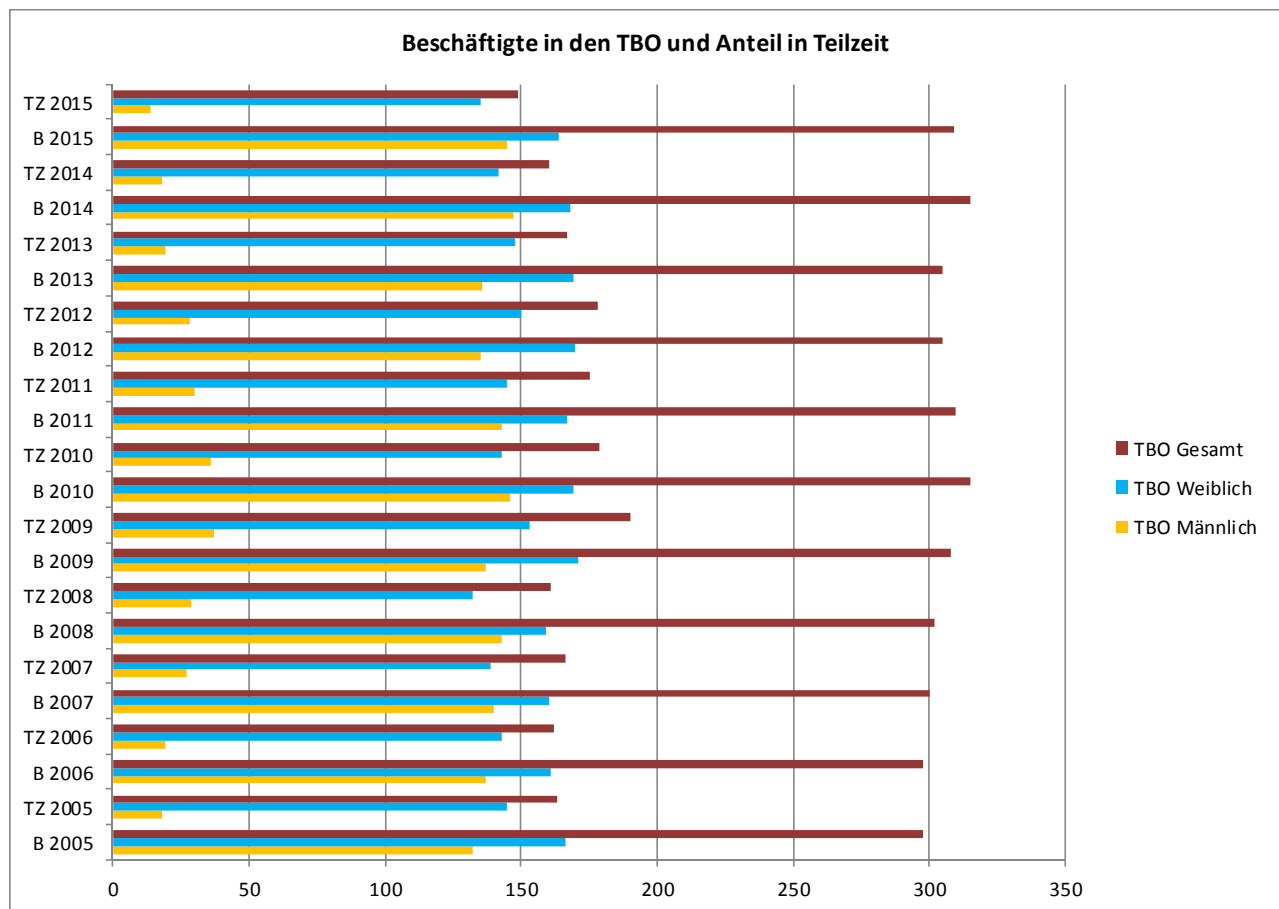
Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 11:** Beschäftigte inkl. Beamtinnen und Beamte (B) in der Stadtverwaltung mit dem jeweiligen Frauen- und Männeranteil sowie Anteil der Teilzeitbeschäftigten – inkl. geringfügig Beschäftigte - (TZ) mit dem jeweiligen Frauen- und Männeranteil.

Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Stadtverwaltung stieg von 67 % in 2005 auf 72,1 % in 2015. Bei den Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung ist der Frauenanteil von 86,4 (2005) auf 89 % (2015) gestiegen.

Der hohe Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist auch durch die Teilzeitquote der Frauen bedingt.

## 4.2 Technische Betriebe Offenburg



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 12:** Beschäftigte inkl. Beamtinnen und Beamte (**B**) in den TBO mit dem jeweiligen Frauen- und Männeranteil sowie Anteil der Teilzeitbeschäftigten – inkl. geringfügig Beschäftigte - (**TZ**) mit dem jeweiligen Frauen- und Männeranteil.

Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in den TBO ist leicht rückläufig. 2005 lag er bei 55,7 % und 2015 bei 53,1 %. Vom Anstieg der Beschäftigtenzahlen profitieren mehr Männer als Frauen.

Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten lag 2005 bei 89 % und stieg bis 2015 nur leicht an auf 90,6 %.

Im Bereich der Gebäudereinigung arbeiten fast alle Frauen in Teilzeit. Was durch die Detailauswertung 6 belegt wird.

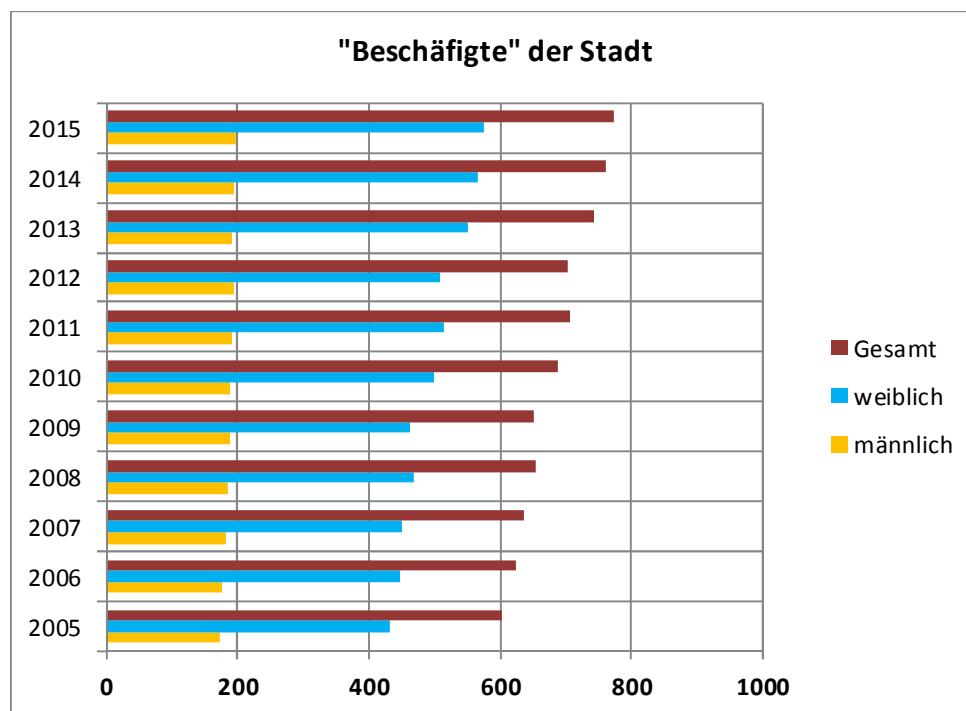
Zwischen 2007 und 2012 war der Männeranteil bei den Teilzeitbeschäftigten etwas höher als in den anderen Jahren. Dies dürfte auf die Regelung zur Altersteilzeit zurückgehen.

## 5 Frauenanteil in Beschäftigtengruppen der Stadtverwaltung und den TBO

Im öffentlichen Dienst gibt es seit Oktober 2005 folgende Beschäftigtengruppen: „Beschäftigte“ (ehemals Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte) sowie „Beamte und Beamtinnen“.

Da die geringfügig Beschäftigten diesen Gruppen nicht zugeteilt werden können, werden die Gesamtbeschäftigtenzahlen ohne die geringfügig Beschäftigten in den nächsten Abbildungen aufgezeigt (Grundlagen im Anhang **Abbildungen 23 und 24**).

### 5.1 „Beschäftigte“ der Stadtverwaltung Offenburg



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 13:** „Beschäftigte“ (ehemals Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte) der Stadtverwaltung Offenburg, ohne geringfügig Beschäftigte, aufgeteilt nach Frauen und Männern

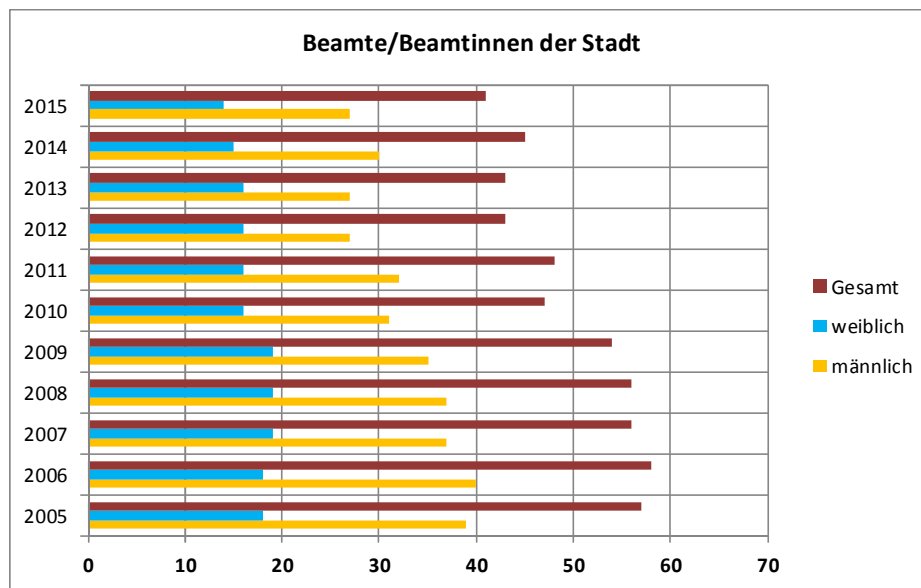
Am Anstieg der „Beschäftigten“-Zahl partizipieren die Frauen deutlich mehr als die Männer. Was wiederum auf die Stellenvermehrung in den Kindertagesstätten hinweist. Dieser Bereich ist nach wie vor eine Frauendomäne trotz aller Bemühungen, mehr Erzieher für die KITAS zu gewinnen.

Darüber hinaus ist der Bereich der „Beschäftigten“ in der Stadtverwaltung mehrheitlich weiblich.

Im nächsten Unterabschnitt wird die Zahl der Beamtinnen und Beamten in der Stadtverwaltung dargestellt. Diese ist weiter rückläufig von 57 (2005) auf 41 (2015).

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist nur noch gering. Nach wie vor arbeiten mehr Männer als Frauen in dieser Gruppe.

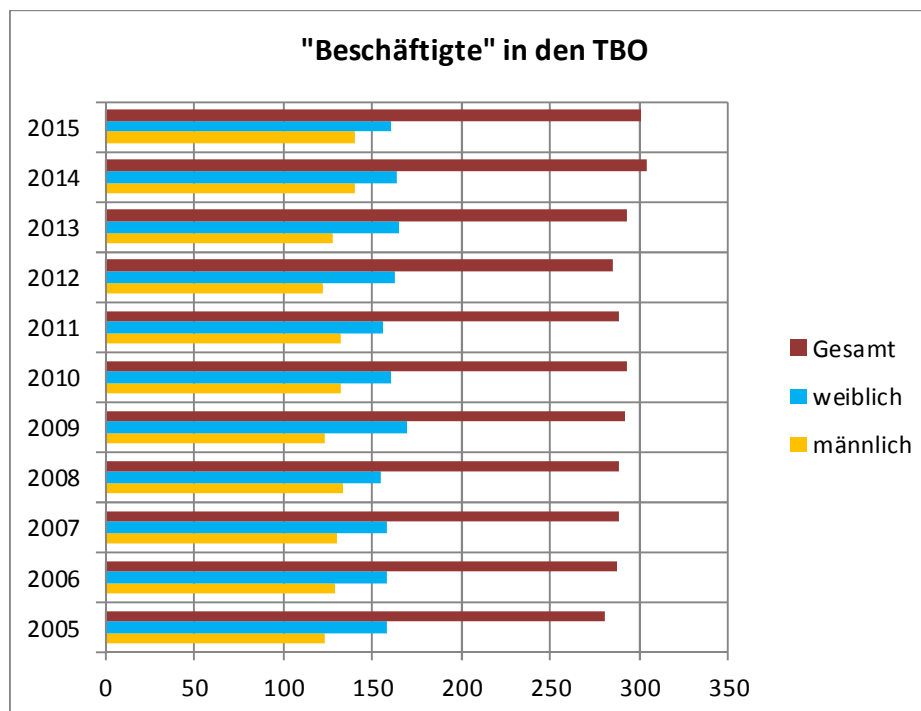
## 5.2 Beamtinnen und Beamte der Stadtverwaltung Offenburg



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 14:** Beamte und Beamtinnen in der Stadtverwaltung Offenburg, ohne geringfügig Beschäftigte, aufgeteilt nach Frauen und Männern

## 5.3 „Beschäftigte“ und Beamte der TBO



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 15:** „Beschäftigte“ (ehemals Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte) der TBO, ohne geringfügig Beschäftigte, aufgeteilt nach Frauen und Männern

In den TBO überwiegt der Anteil der Frauen im Bereich der „Beschäftigten“. Wie schon belegt resultiert dieser Frauenanteil aus der hohen Teilzeitarate im Bereich der Gebäudereinigung. Der Anteil der Männer stieg von 123 (2005) auf 140 (2015).

Von 2005 bis 2015 gab es nur einen Beamten in den TBO.



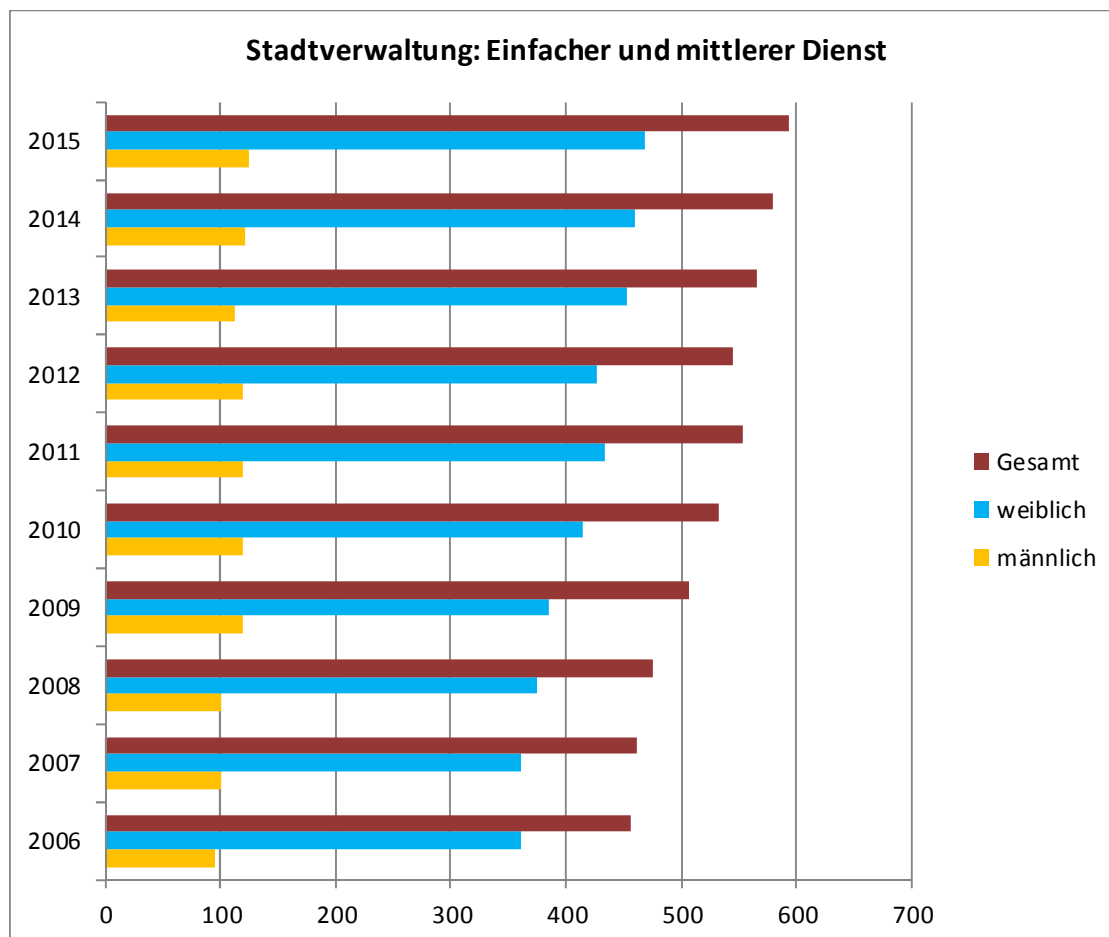
## 6 Einkommensverteilung nach Geschlecht

Im Frauenförderplan wird als übergeordnetes Ziel formuliert, „eine gleichberechtigte Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Arbeitsfeldern und Leitungspositionen zu erreichen“.

Nachdem im vorherigen Abschnitt die Beschäftigtengruppen vor dem Hintergrund der o.g. Zielsetzung beleuchtet wurden, folgt nun die aussagekräftigere Betrachtung der Einkommensverteilung.

### 6.1 Einkommensverteilung in der Stadtverwaltung

Einkommensverteilung bei allen Beschäftigten (inkl. Beamten/Beamtinnen) im einfachen und mittleren Dienst in der Stadtverwaltung, anteilig nach Frauen und Männern. Nach der Umstellung auf den neuen Tarifvertrag TV ÖD, lag erst am 30.6.2006 eine erste bereinigte Liste der Einkommensverteilung vor. Deshalb beginnt hier die Datenbasis für die Auswertung erst 2006.



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 16:** Einkommensverteilung bei allen Beschäftigten (inkl. Beamte/Beamtinnen), in der Stadtverwaltung (ohne geringfügig Beschäftigte) und anteilig nach Frauen und Männern im einfachen und mittleren Dienst.

Einfacher Dienst: EG/Bsgr. 1/A1 – 3/A5 (teilweise ohne Ausbildung)

Mittlerer Dienst: EG/Bsgr. 4/A5 – 9/A9 und S4 - S8 (i.d.R. 2-3jährige Ausbildung)

Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist dem einfachen und mittleren Dienst zuzurechnen und hier liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2006 bei 79,2 %. Bis 2015 sind die Veränderungen in diesem Bereich unwesentlich (79 %).

Der einfache Dienst ist allerdings in der Stadtverwaltung weniger vertreten. Die Aufgaben erfordern überwiegend qualifizierte Kräfte mit fachspezifischen Ausbildungen, die dem mittleren Dienst zuzurechnen sind.

Deshalb wurden in **Teilauswertungen für die Jahre 2010 und 2015 der Einfache und Mittlere Dienst** nochmals getrennt betrachtet.

Zunächst für die **Stadtverwaltung** insgesamt:

2010 waren im Einfachen Dienst 78 Beschäftigte (47 männlich / 31 weiblich)

2015 waren im Einfachen Dienst 83 Beschäftigte (42 männlich / 41 weiblich)

2010 waren im Mittleren Dienst 460 Beschäftigte (75 männlich / 385 weiblich)

2015 waren im Mittleren Dienst 537 Beschäftigte (93 männlich / 444 weiblich)

Der Stellenzuwachs war überwiegend in der **Abteilung 9.3**, deshalb wird dieser Bereich noch getrennt betrachtet:

2010 waren im Einfachen Dienst 17 Beschäftigte (6 männlich / 11 weiblich)

2015 waren im Einfachen Dienst 28 Beschäftigte (8 männlich / 20 weiblich)

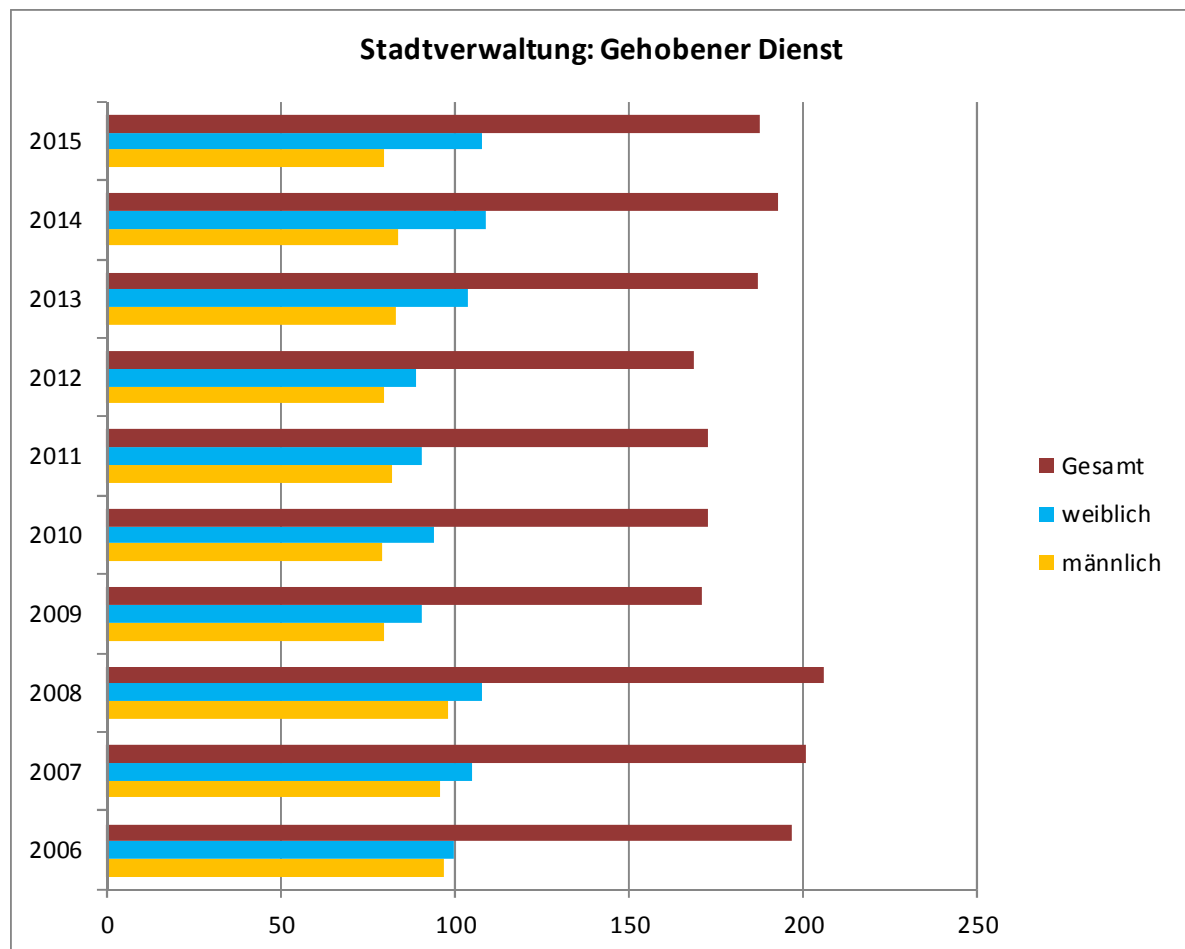
2010 waren im Mittleren Dienst 215 Beschäftigte (10 männlich / 205 weiblich)

2015 waren im Mittleren Dienst 274 Beschäftigte (22 männlich / 252 weiblich)

Im Einfachen Dienst sind hier vor allem hauswirtschaftliche Hilfskräfte und Hausmeister in den Vorschuleinrichtungen sowie Beschäftigte in der Kernzeitbetreuung in den Schulen.

Im Mittleren Dienst sind dies vor allem Erzieherinnen und Erzieher.

Insgesamt zeigt diese Einkommensverteilung: weibliche Beschäftigte finden sich überproportional in den unteren Entgeltgruppen oder Besoldungsgruppen.



**Abbildung 17:** Einkommensverteilung bei allen Beschäftigten (inkl. Beamte/Beamtinnen) in der Stadtverwaltung (ohne geringfügig Beschäftigte) und anteilig nach Frauen und Männern im gehobenen Dienst. Gehobener Dienst: EG/Bsgr. 9/A9 – 12/A13 und ab S9 (i.d.R. Fachhochschule)

Im gehobenen Dienst liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten über dem Durchschnitt und konnte noch erhöht werden, 2006 lag er bei 50,8 % und 2015 bei 57,4 %.

Für die Jahre **2010 und 2015** zeigt sich folgender **Anteil am Gehobenen Dienst, in der Stadtverwaltung insgesamt:**

2010 waren im Gehobenen Dienst 174 Beschäftigte (79 männlich / 95 weiblich)

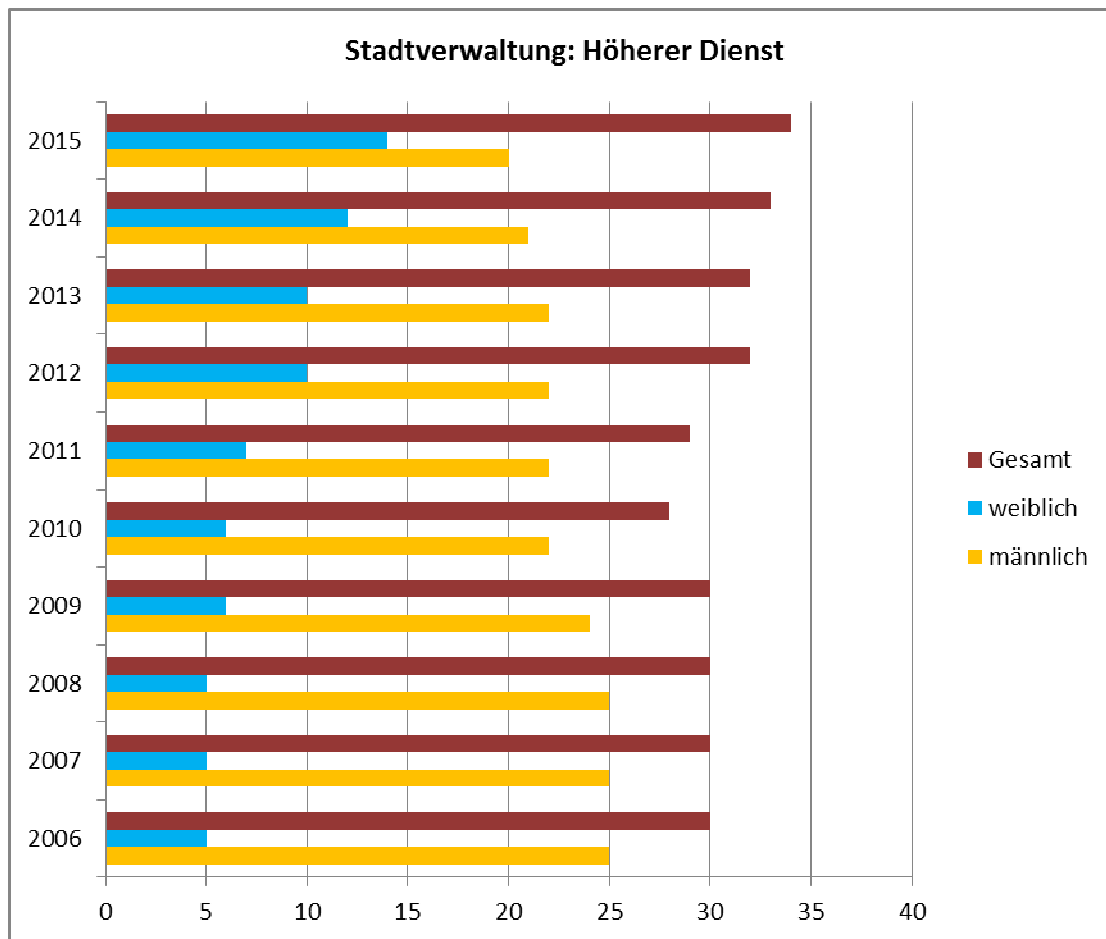
2015 waren im Gehobenen Dienst 187 Beschäftigte (80 männlich / 107 weiblich)

Für die Jahre **2010 und 2015** zeigt sich folgender **Anteil am Gehobenen Dienst, der in der Abteilung 9.3** Beschäftigten:

2010 waren im Gehobenen Dienst 48 Beschäftigte (14 männlich / 34 weiblich)

2015 waren im Gehobenen Dienst 55 Beschäftigte (17 männlich / 38 weiblich)

Im gehobenen Dienst sind in diesem Bereich die Leitungen in den Kindertagesstätten, Leitungen der Stadtteil- und Familienzentren, Bereichsleitungen in der Jugendarbeit und Fachkräfte in der Schulsozialarbeit.



Datenquelle: KIVBF

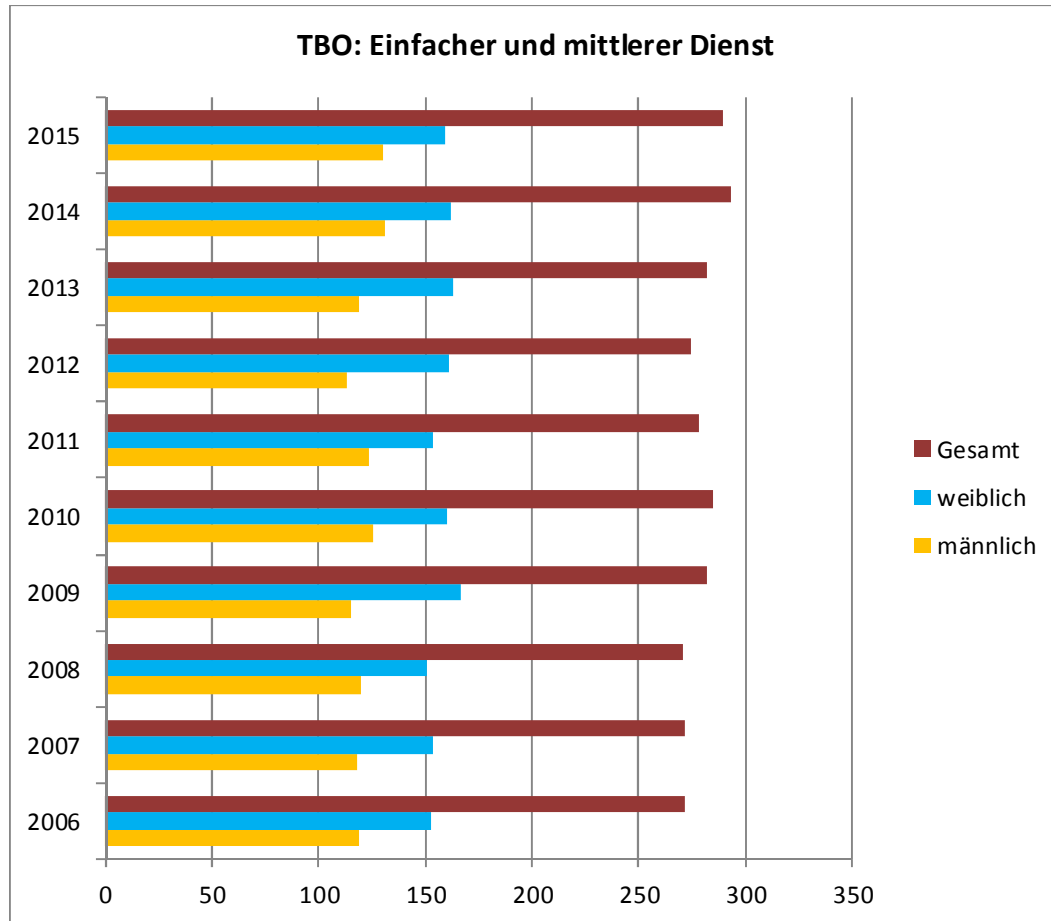
**Abbildung 18:** Einkommensverteilung bei allen Beschäftigten (inkl. Beamte/Beamtinnen) in der Stadtverwaltung (ohne geringfügig Beschäftigte) und anteilig nach Frauen und Männern im höheren Dienst. Höherer Dienst: EG/Bsgr. 13/A13 – 15/A16 (i.d.R. Hochschule)

Der höhere Dienst ist überwiegend männlich besetzt, jedoch steigt der Frauenanteil kontinuierlich. 2006 sind hier die weiblichen Beschäftigten mit 16,7 % vertreten und 2015 mit 41,2 %. Bezogen auf die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Höheren Dienst bedeutet dies fast eine Verdreifachung (von 5 auf 14).

Interessant ist die Frage ob, sich diese Entwicklung auch im Frauenanteil bei den Führungspositionen widerspiegelt. In der **Abbildung 22** wird dieser Aspekt näher beleuchtet.

## 6.2 Einkommensverteilung in den TBO

Wie ist das Bild in den TBO in den Jahren 2006 bis 2015. Hier ist der überwiegende Teil der Beschäftigten im einfachen und mittleren Dienst.



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 19:** Einkommensverteilung bei allen Beschäftigten (inkl. Beamte/Beamtinnen) in den TBO (ohne geringfügig Beschäftigte) und anteilig nach Frauen und Männern im einfachen und mittleren Dienst.

Einfacher Dienst: EG/Bsgr. 1/A1 – 3/A5 (teilweise ohne Ausbildung)

Mittlerer Dienst: EG/Bsgr. 3/A5 – 9/A9 (i.d.R. 2-3jährige Ausbildung)

Die Zahlen der Beschäftigten im einfachen und mittleren Dienst sind insgesamt leicht steigend von 272 (2006) zu 289 (2015). Der Frauenanteil lag 2006 bei 56,3 % und 2015 bei 55 %.

In einer **Teilauswertung für die Jahre 2010 und 2015** wird der **Einfache und Mittlere Dienst** nochmals getrennt betrachtet.

Zunächst für die **TBO** insgesamt:

2010 waren im Einfachen Dienst 185 Beschäftigte (50 männlich / 135 weiblich)

2015 waren im Einfachen Dienst 170 Beschäftigte (38 männlich / 132 weiblich)

2010 waren im Mittleren Dienst 101 Beschäftigte (77 männlich / 24 weiblich)

2015 waren im Mittleren Dienst 125 Beschäftigte (95 männlich / 30 weiblich)

Der **Reinigungsbereich** wird getrennt betrachtet, da in diesem Bereich überwiegend Frauen arbeiten:

2010 waren im Einfachen Dienst 124 Beschäftigte (3 männlich / 121 weiblich)

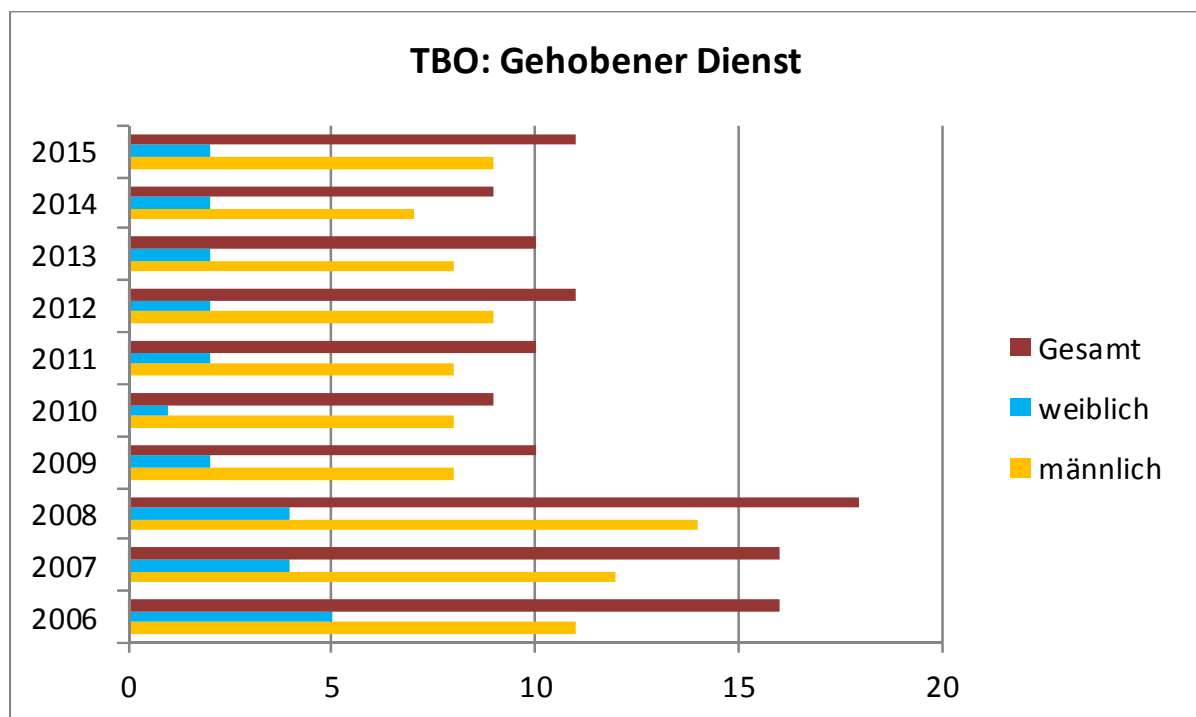
2015 waren im Einfachen Dienst 127 Beschäftigte (3 männlich / 127 weiblich)

2010 waren im Mittleren Dienst 2 Beschäftigte (weiblich)

2015 war im Mittleren Dienst 1 Beschäftigte (weiblich)

In den TBO ist der überwiegende Anteil der Beschäftigten im Einfachen Dienst. Insbesondere Frauen sind in diesem Einkommensbereich vertreten.

Dazu kommt, dass im Reinigungsbereich die Beschäftigten fast ausschließlich in Teilzeit arbeiten wie aus den vorangegangenen Darstellungen deutlich wurde.



Datenquelle: KIVBF

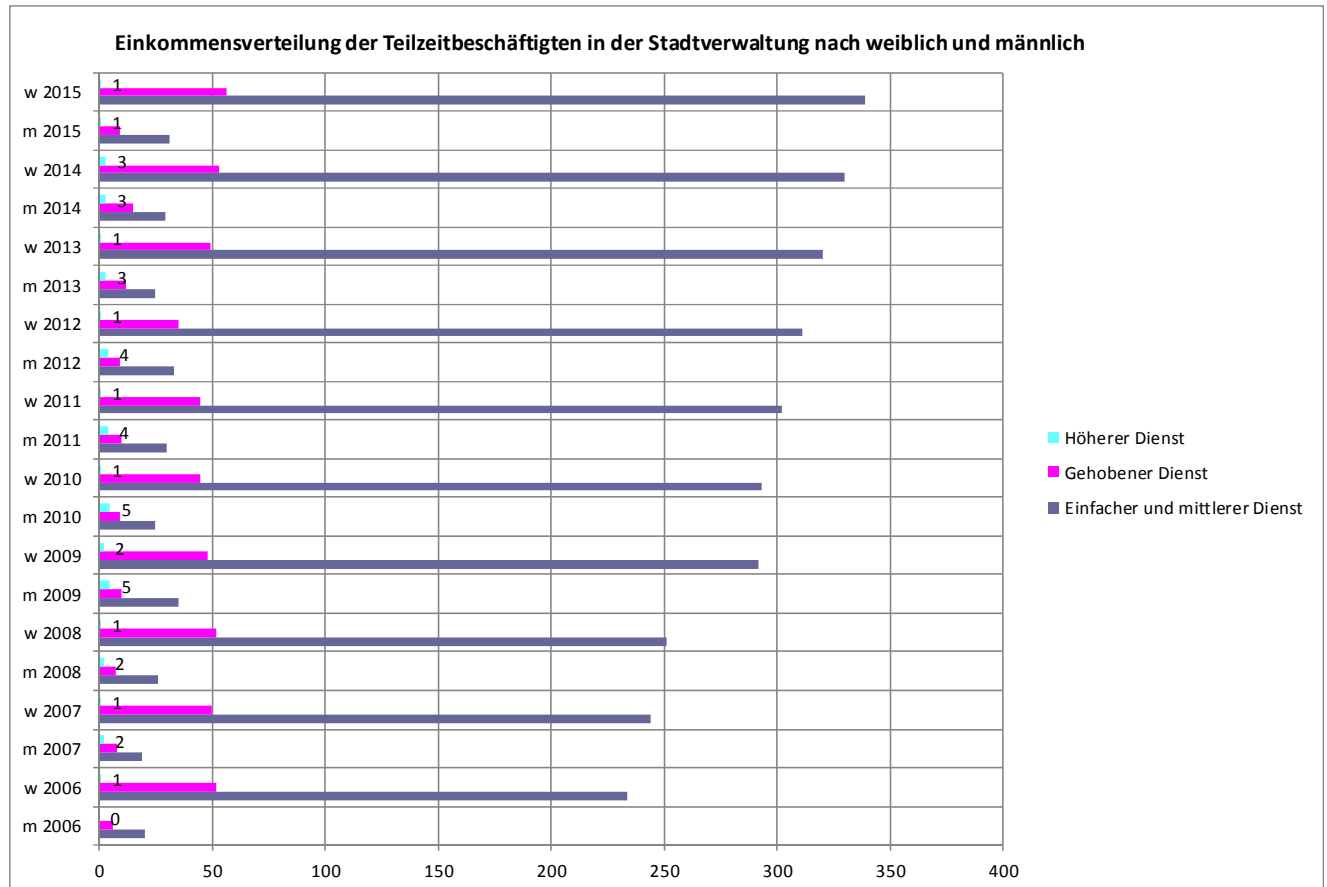
**Abbildung 20:** Einkommensverteilung bei allen Beschäftigten (inkl. Beamte/Beamtinnen) in den TBO (ohne geringfügig Beschäftigte) und anteilig nach Frauen und Männern im gehobenen Dienst. Gehobener Dienst: EG/Bsgr. 9/A9 – 12/A13 (i.d.R. Fachhochschule)

Bei den TBO geht der Frauenanteil im gehobenen Dienst zurück. 2006 ist ihr Anteil noch bei 31,3 %, 2010 ist er nur noch 11,1 % und bis 2015 steigt er wieder etwas auf 18,2 %. Hier zeigt sich: die technischen Berufsfelder in den TBO sind noch immer Domäne der Männer.

Zum **höheren Dienst in den TBO** gibt es keine Abbildung, da hier die Bezugsgröße eine Stelle bzw. zwei Stellen sind. Von 2007 bis 2009 waren beide Stellen paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt. 2011 und 2012 gab es nur eine Stelle im höheren Dienst, die ein Mann inne hatte und danach wieder zwei Stellen, die männlich besetzt sind.

### 6.3 Einkommensverteilung bei Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung

Gesondert betrachten wir die Einkommensverteilung der Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung für alle Beschäftigten inkl. Beamtinnen und Beamte in der **Abbildung 21**.



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 21:** Einkommensverteilung aller Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung, ohne geringfügig Beschäftigte, nach einfachem und mittlerem Dienst, gehobenem Dienst und höherem Dienst und getrennt nach weiblich und männlich.

Hier zeigt sich wieder: der einfache und mittlere Dienst ist weiblich besetzt - insbesondere in der Teilzeit. Auch im gehobenen Dienst gibt es Teilzeitbeschäftigte, auch hier überwiegt der Frauenanteil den der Männer deutlich. Im höheren Dienst gibt es kaum Teilzeitbeschäftigte. Dort wird der männliche Anteil von 2009 bis 2015 fast ausschließlich durch die Altersteilzeit bewirkt.

In der **Teilauswertung** für die **Jahre 2010 und 2015** wurde für die **Stadtverwaltung** die **Einkommenssituation mit dem Arbeitszeitanteil** vertiefend betrachtet.

#### Einfacher Dienst und Arbeitszeitanteil (AZ-Anteil)

- 2010 – AZ-Anteil bei 19 Beschäftigten kleiner als 25 % (9 weiblich / 10 männlich)
- 2015 – AZ-Anteil bei 21 Beschäftigten kleiner als 25 % (12 weiblich / 9 männlich)
- 2010 – AZ-Anteil bei 10 Beschäftigten zwischen 25 und 50 % (8 w / 2 m)
- 2015 – AZ-Anteil bei 10 Beschäftigten zwischen 25 und 50 % (9 w / 1 m)
- 2010 – AZ-Anteil bei 17 Beschäftigten zwischen 50 und 75 % (10 w / 7 m)

2015 – AZ-Anteil bei 21 Beschäftigten zwischen 50 und 75 % (14 w / 7 m)  
2010 – AZ-Anteil bei 5 Beschäftigten zwischen 75 und 100 % (4 w / 1 m)  
2015 – AZ-Anteil bei 8 Beschäftigten zwischen 75 und 100 % (5 w / 3 m)

#### **Mittlerer Dienst und Arbeitszeitanteil**

2010 – AZ-Anteil bei 16 Beschäftigten kleiner als 25 % (16 w)  
2015 – AZ-Anteil bei 12 Beschäftigten kleiner als 25 % (11 w / 1 m)  
2010 – AZ-Anteil bei 42 Beschäftigten zwischen 25 und 50 % (40 w / 2 m)  
2015 – AZ-Anteil bei 49 Beschäftigten zwischen 25 und 50 % (49 w)  
2010 – AZ-Anteil bei 152 Beschäftigten zwischen 50 und 75 % (147 w / 5 m)  
2015 – AZ-Anteil bei 170 Beschäftigten zwischen 50 und 75 % (158 w / 12 m)  
2010 – AZ-Anteil bei 73 Beschäftigten zwischen 75 und 100 % (71 w / 2 m)  
2015 – AZ-Anteil bei 105 Beschäftigten zwischen 75 und 100 % (97 w / 8 m)

#### **Gehobener Dienst und Arbeitszeitanteil**

2010 – AZ-Anteil bei 3 Beschäftigten kleiner als 25 % (3 w)  
2015 – AZ-Anteil bei 1 Beschäftigten kleiner als 25 % (w)  
2010 – AZ-Anteil bei 6 Beschäftigten zwischen 25 und 50 % (5 w / 1 m)  
2015 – AZ-Anteil bei 6 Beschäftigten zwischen 25 und 50 % (6 w)  
2010 – AZ-Anteil bei 21 Beschäftigten zwischen 50 und 75 % (21 w)  
2015 – AZ-Anteil bei 28 Beschäftigten zwischen 50 und 75 % (27 w / 1 m)  
2010 – AZ-Anteil bei 15 Beschäftigten zwischen 75 und 100 % (13 w / 2 m)  
2015 – AZ-Anteil bei 23 Beschäftigten zwischen 75 und 100 % (18 w / 5 m)

Im **Höheren Dienst** arbeitet 2010 eine Beschäftigte zwischen 50 und 75 % der AZ.  
2015 eine Beschäftigte zwischen 50 und 75 % und drei Beschäftigte (w) zwischen 75 und 100 % der AZ.

Fazit zur Einkommensverteilung bei Teilzeitbeschäftigten: Je höher der Arbeitszeitanteil desto größer die Chance auf eine höherwertige Tätigkeit.

Abschließend kann festgehalten werden, dass Frauen in der Stadtverwaltung - und noch deutlicher in den TBO - überwiegend in den unteren Einkommensbereichen zu finden sind.

Nach wie vor sind erhebliche Anstrengungen von allen Personalverantwortlichen erforderlich, um durch gezielte Frauenförderung weiblichen Beschäftigten, den Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten zu ermöglichen.

Insbesondere Teilzeit hat bisher negative Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen. Die Entwicklung zu vollzeitnahen Arbeitszeiten kann insbesondere für weibliche Beschäftigte berufliche Perspektiven bieten.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind hilfreich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Notwendig ist insbesondere, qualifizierte Beschäftigung auch in Teilzeit zu sichern.

Im Frauenförderplan ist gefordert: „Bei Stellenausschreibungen ist grundsätzlich zu prüfen, ob eine Besetzung durch mehrere Teilzeitkräfte möglich ist. Dies gilt auch für Führungspositionen.“ Bisher gibt es eine Führungsposition, die sich zwei Beschäftigte (m/w) teilen.



## 7 Fortbildungsdaten von 2008 bis 2013

Jahr	TN-tage	TN			Beschäftigung				Themencode						Anbieter			Seminarkosten		TN-Tag	TN	
		männlich	weiblich	gesamt	Führungskraft	Beschäftigte	Teilzeitkraft	Vollzeitkraft	EDV Kurse	Fachkurs	Kommunikation	Führungskurs	Gesundheit	sonstige Fobis	gesamt	intern*	extern	gesamt	gesamt	davon Abt. 9.3	Abt. 9.3	Abt. 9.3
2008	1353	255	631	886	177	681	371	496	31	693	40	8	8	93	873	382	489	871	110.906 €	39.800 €	754	455
2009	1481	224	703	927	138	784	453	477	29	811	20	9	2	61	932	577	328	905	108.949 €	45.800 €	990**	622
2010	1376	227	720	947	192	733	451	487	35	759	40	14	5	154	1007	576	294	870	113.719 €	30.345 €	829	555
2011	867	214	484	698	200	450	212	428	29	495	65	14	2	23	628	322	332	654	117.441 €	33.900 €	424	290
2012	974	206	453	659	197	425	234	370	41	474	69	17	3	23	627	193	438	631	126.632 €	57.200 €	489	291
2013	1482	216	825	1041	204	745	442	506	74	797	103	36	9	24	1043	356	584	940	175.442 €	90.000 €	963	621

### Detailauswertung 7

**Anmerkungen:** Die Jahre 2014 und 2015 wurden vom Fachbereich 2 noch nicht ausgewertet. Die Seminarkosten sind ohne Reisekosten aufgenommen.

\*IKW-Programm und Inhouse-Seminare, \*\*INFANS-Schulungen mit eigenen Referentinnen

Die vorliegenden Daten sind Auszüge aus den Daten der Personalentwicklung, die durch die Abteilung 9.3 ergänzt wurden.

Der Vergleich der Seminarkosten mit den jahresbezogenen Haushaltsansätzen der Stadt Offenburg für Personalaufwendungen ab 2011 (Daten aus Doppelhaushalt 2012/2013) zeigt: der Prozentsatz aus Seminarkosten im Verhältnis zu den Personalaufwendungen stieg kontinuierlich an von 0,39 % im Jahr 2010 auf 0,55 % 2013.

Allerdings ist dieser Anteil noch weit von der mit dem Strategischen Ziel „Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung für die Stadtverwaltung“ definierten Kennzahl von 1 % entfernt.

Der Anteil der Abteilung 9.3 an den gesamten Seminarkosten ist gewichtig und bewegt sich dabei zwischen 26,7 % im Jahr 2010 und 51,3 % im Jahr 2013 (2008 – 35,9 %, 2009 – 42 %, 2011- 28,9 %, 2012 – 45,2 %). Im Jahr 2011 wurden die pädagogischen Fachkräfte mit eigenen Referentinnen geschult, wodurch die Kosten reduziert wurden.

Insgesamt wird die hohe Qualifizierungsnotwendigkeit im pädagogischen Bereich deutlich. Die Bereitschaft der pädagogischen Fachkräfte, sich für die gestiegenen Anforderungen zu qualifizieren und Fortbildungen zu nutzen ist erkennbar und positiv hervorzuheben.

Im Kapitel 1, Abschnitt 3 „Fort- / Weiterbildung und Personalentwicklung“ sind weitere Erläuterungen zum IKW-Programm, zu Angeboten für Führungskräfte und Nachwuchsförderung sowie Qualifizierungsangebote für Verwaltungsfachangestellte aufgeführt.

## 8 Altersstruktur 2010 und 2015

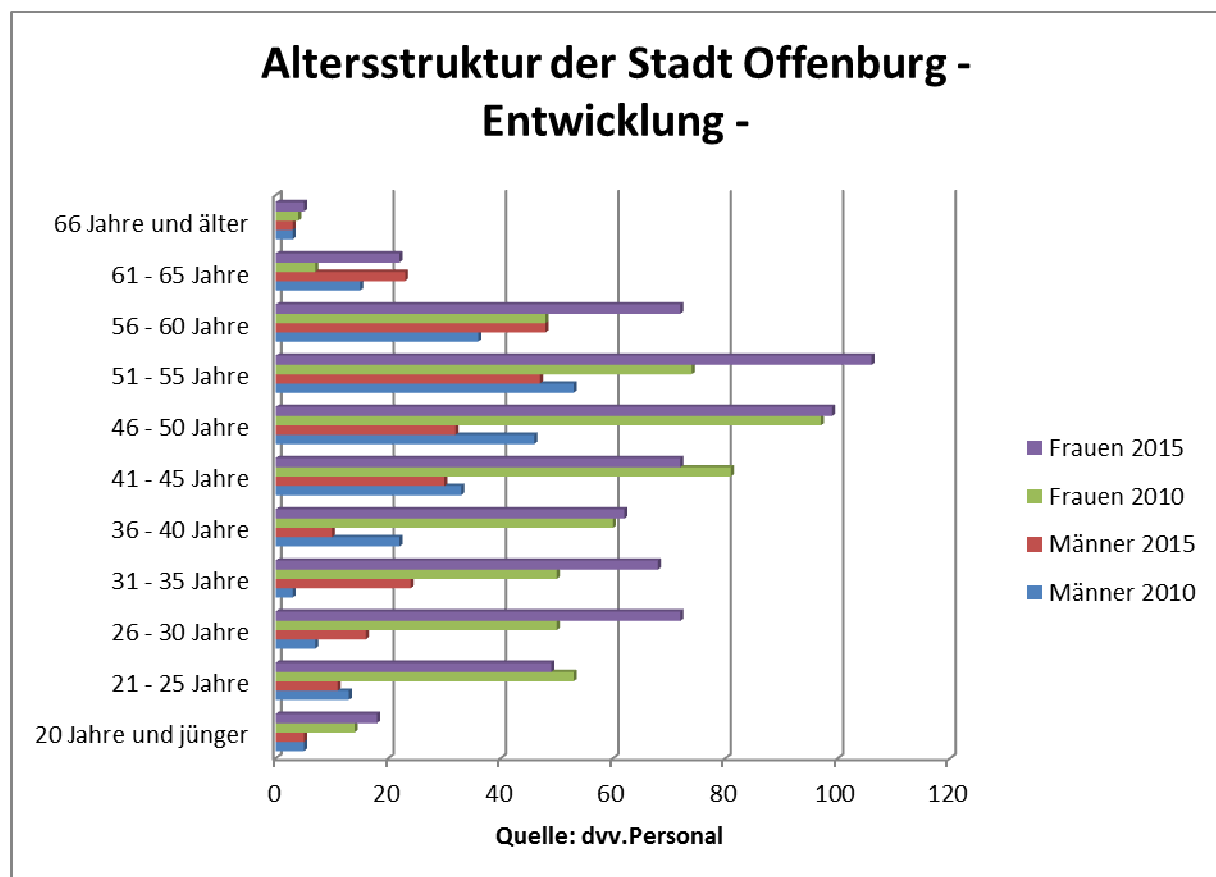
Zur nachhaltigen Sicherstellung einer quantitativ und qualitativ angemessenen Personalausstattung ist die Analyse der Altersstruktur in der Stadtverwaltung wie in den TBO Grundlage für Personalplanung und Personalentwicklung.

Mit Blick auf den demographischen Wandel werden die gezielte Förderung von Frauen und die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen äußerst bedeutend. Die Stadtverwaltung und die TBO müssen zur Fachkräftesicherung sich als attraktive Arbeitgeberinnen am Markt positionieren und behaupten.

Deshalb werden in den folgenden Abschnitten in den **Detailauswertungen 8 bis 15** die jeweilige Entwicklung der Altersstruktur bezogen auf die Jahre 2010 und 2015 in der Stadtverwaltung und den TBO dargestellt.

Für die Stadtverwaltung wird in den ergänzenden Detailauswertungen auf die spezifische Situation in der Abteilung 9.3 und in den TBO auf die des Reinigungsbereiches eingegangen.

### 8.1 Altersstruktur der Stadtverwaltung

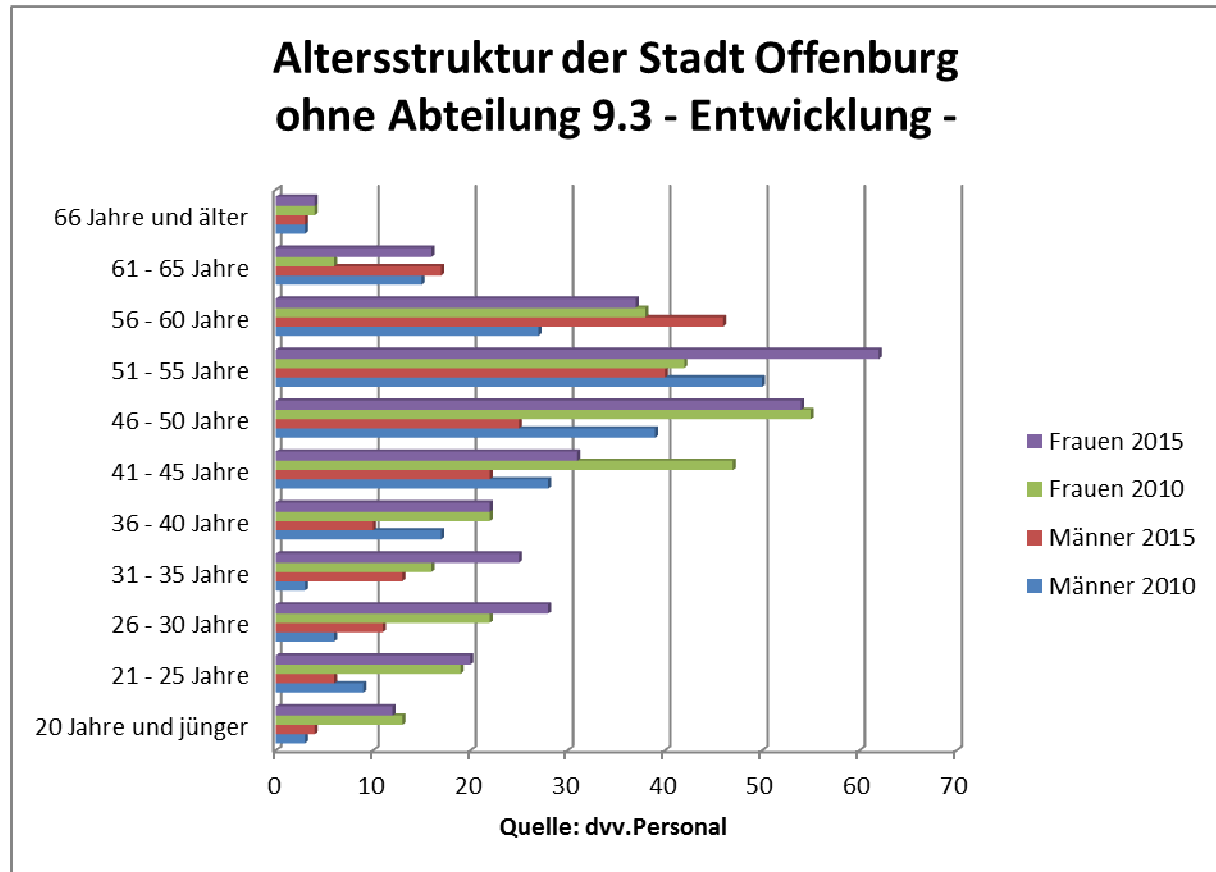


#### Detailauswertung 8

Die Investitionen der Stadtverwaltung in Ausbildung und Qualifizierung ist im höheren Maße als bisher notwendig, um die Jahrgänge, die bald in Rente gehen, entsprechend ersetzen zu können.

Darüber hinaus ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement sinnvoll, um krankheitsbedingte Ausfälle zu reduzieren und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten im Alter über 60 Jahre voll umfänglich zu erhalten.

## 8.2 Altersstruktur der Stadtverwaltung ohne 9.3



### Detailauswertung 9

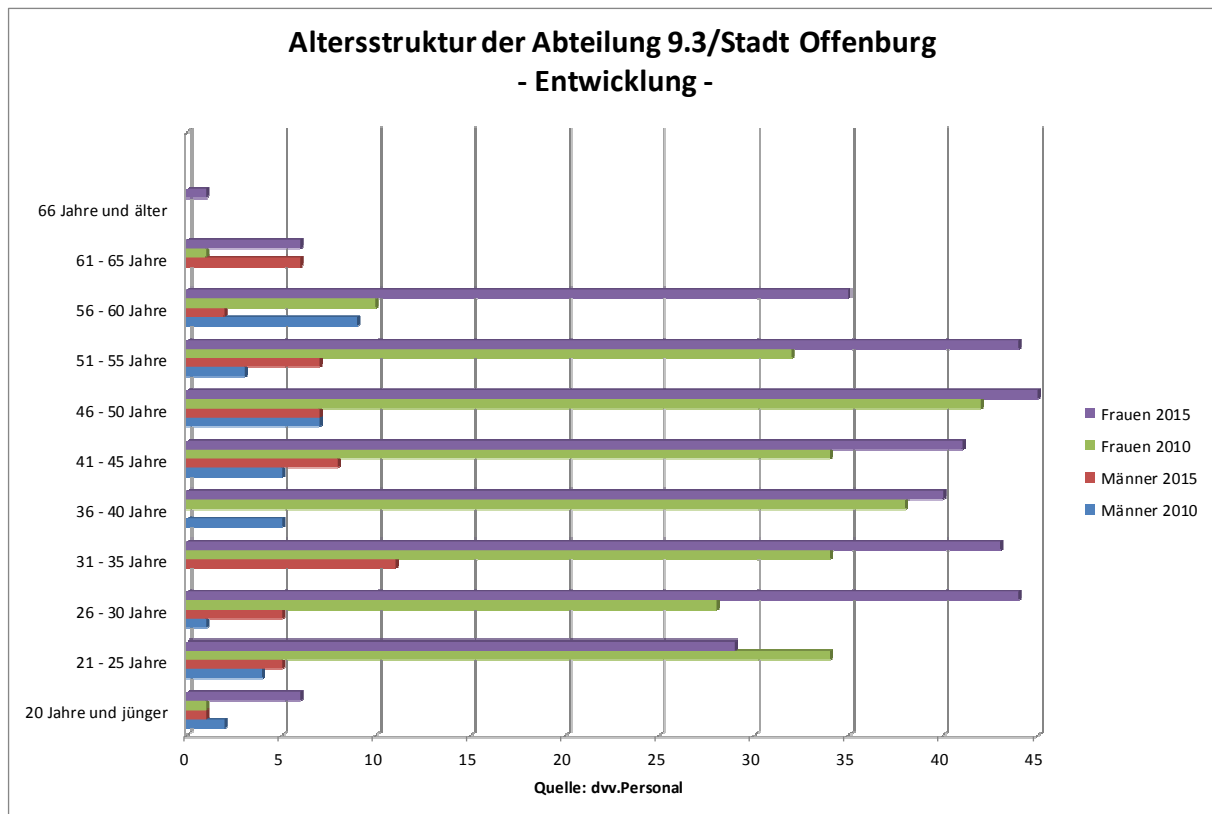
Die Altersstruktur der Stadtverwaltung ohne die Abteilung 9.3 zeigt, in den nächsten 10 bis 15 Jahren wird ein Großteil der Beschäftigte in Rente gehen.

Die Personalbedarfsplanung und Fachkräftesicherung muss auf Basis der Analyse der Beschäftigungsbereiche und Qualifikationen dieser Beschäftigten erfolgen.

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den Altersgruppen bis 50 Jahren ist deutlich größer als der der Männer. In der Nachwuchsgewinnung für höherwertige Tätigkeiten und Führungsaufgaben müssen Frauen gezielt gefördert werden.

Gleichzeitig sind attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, unter anderem bezogen auf Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten und Arbeitszeitanteile sowie Rahmenbedingungen und Qualifizierungsangebote.

### 8.3 Altersstruktur der Stadtverwaltung nur Abteilung 9.3



#### Detailauswertung 10

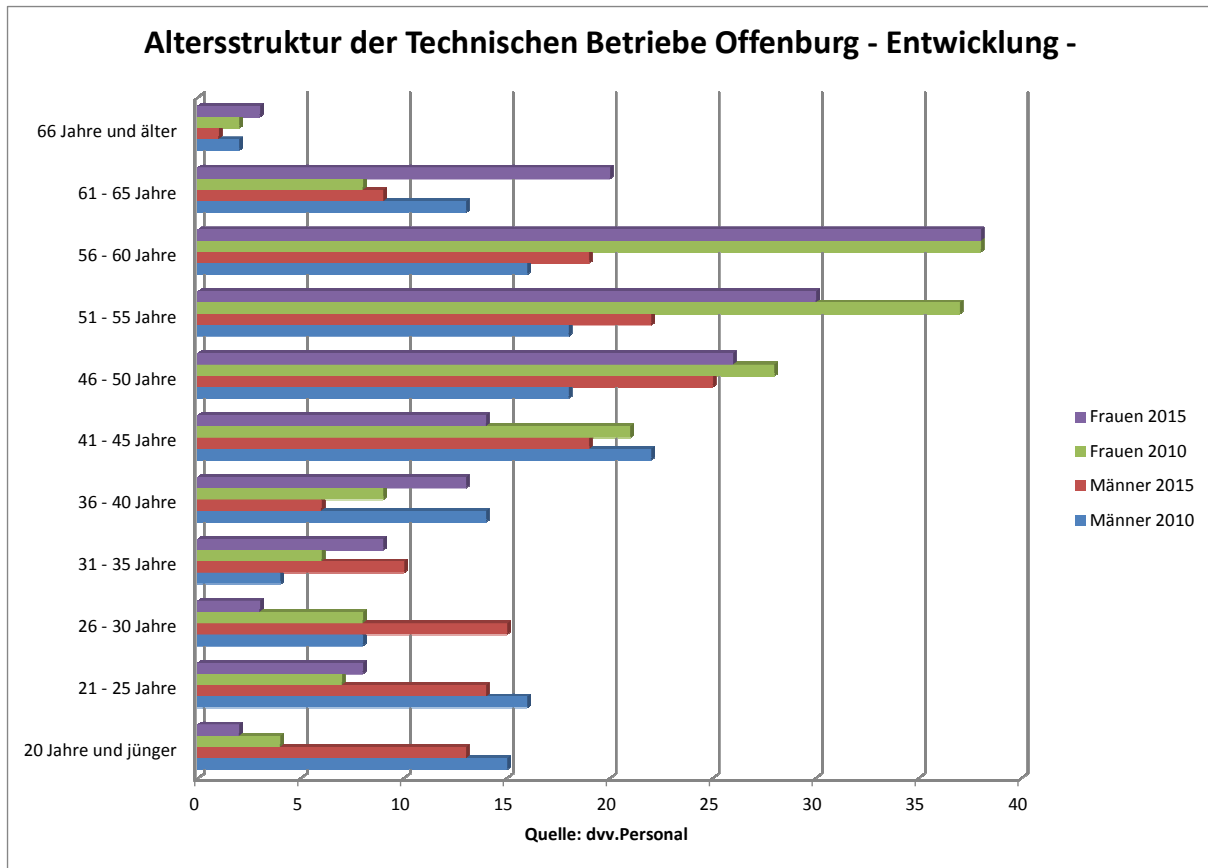
In der Abteilung 9.3 sind ein Großteil der Beschäftigten pädagogische Fachkräfte. In den nächsten 15 Jahren werden etwa 100 dieser Beschäftigten in Rente gehen. Sinnvolle Schritte wurden bereits gegangen z.B. durch die Erhöhung der unbefristeten Stellen und der Qualitätsoffensive im Vorschulbereich. Zur Fachkräftesicherung ist die Investition in Ausbildung und Qualifizierung dringend erforderlich. Die Stadt Offenburg bildet bereits Erzieherinnen und Erzieher in der praxisintegrierten Ausbildung (PIA) aus. Zu prüfen ist, ob duale Ausbildungen und Studiengänge zur Fachkräftegewinnung im pädagogischen Bereich intensiver genutzt werden können.

### 8.4 Altersstruktur der TBO

Die Entwicklung der Altersstruktur der TBO ist in der Gesamtbetrachtung wenig aussagekräftig.

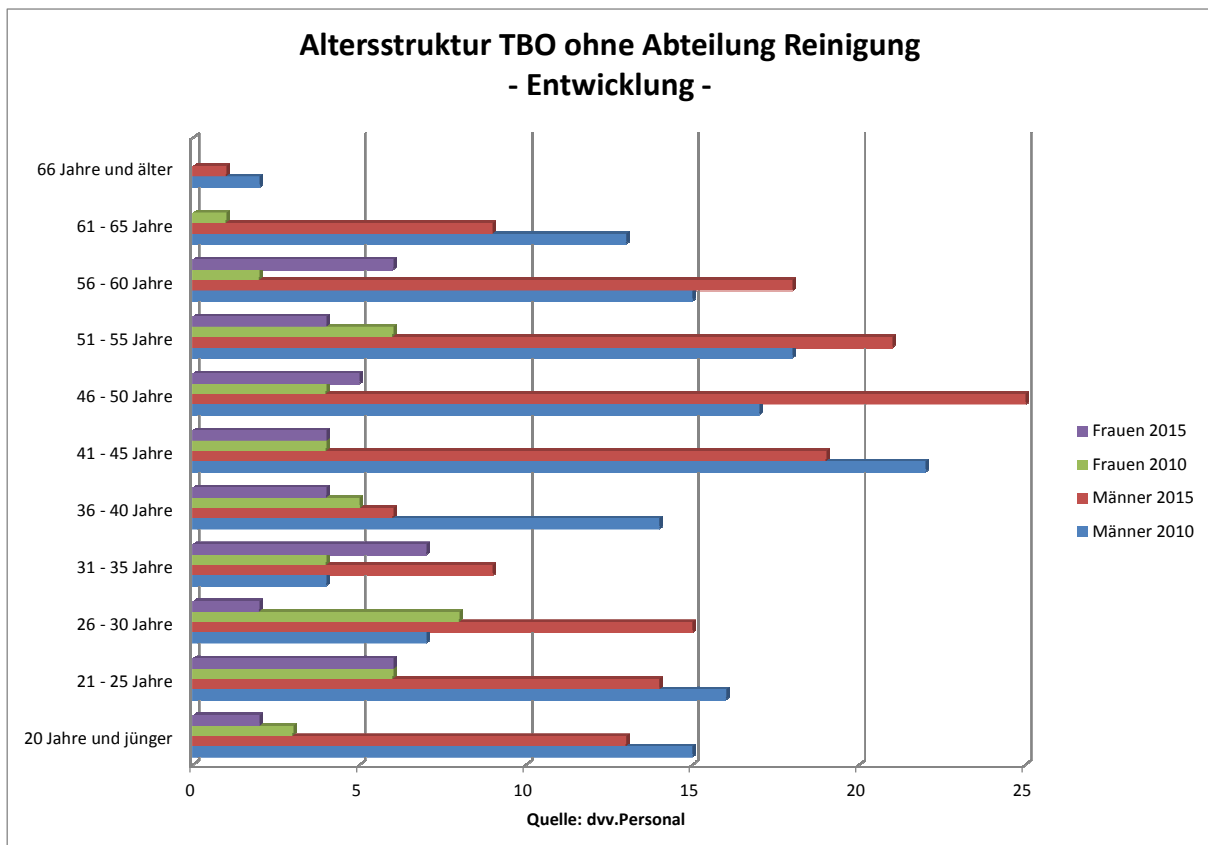
Die einzelnen Arbeitsbereiche erfordern spezifische Fachlichkeit. Deshalb ist die Detailauswertung 12 ohne den Reinigungsbereich als Ausgangspunkt für die weitere Analyse hilfreich. Die einzelnen Beschäftigungsbereiche sind detailliert für die Fachkräftesicherung auszuwerten und die Personalbedarfsplanung darauf auszurichten. Dabei ist die Gewinnung von weiblichen Fachkräften in den technischen Bereichen zu fördern.

Im Kapitel 1 wurde im Abschnitt 2 die Investition der TBO in die verschiedenen Ausbildungen aufgezeigt. Ausbildung hat einen hohen Stellenwert in den TBO.



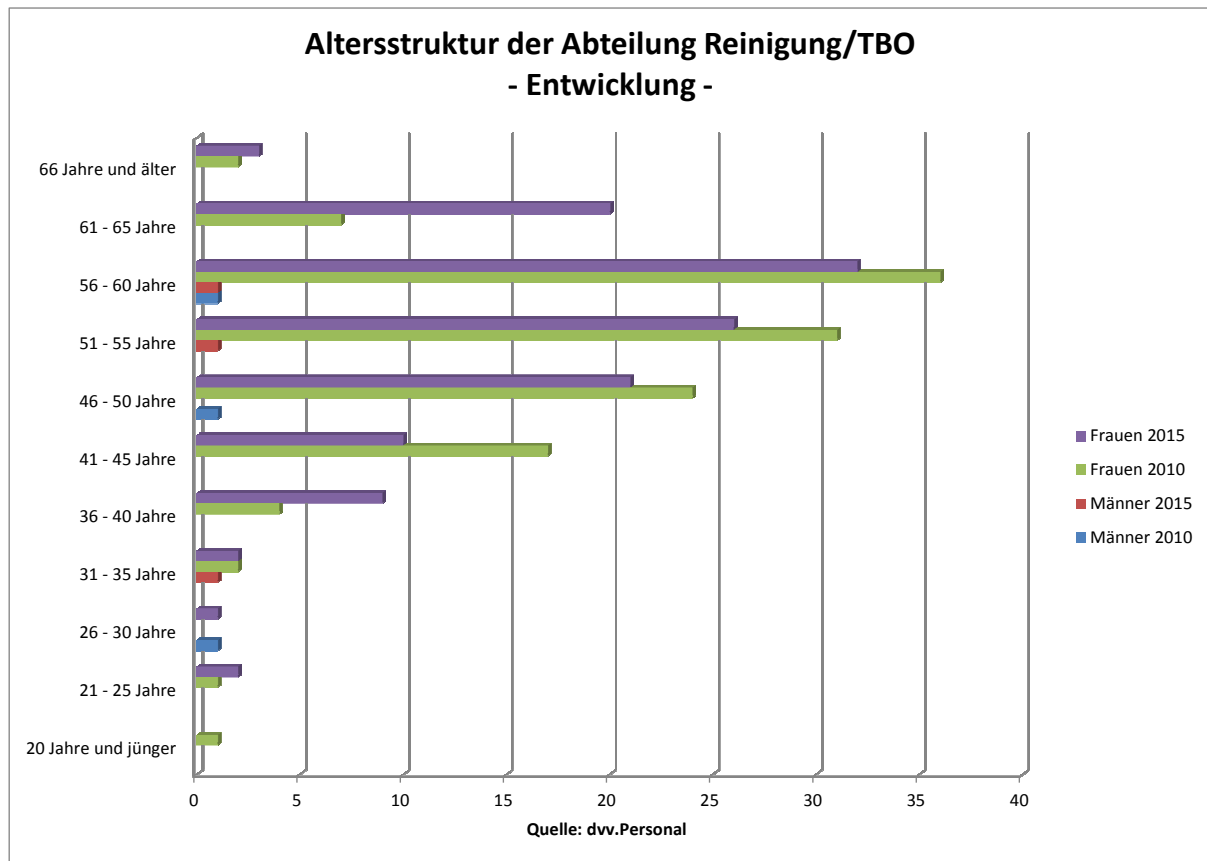
Detailauswertung 11

### 8.5 Altersstruktur der TBO ohne Reinigungsbereich



Detailauswertung 12

## 8.6 Altersstruktur der TBO nur Reinigungsbereich



### Detailauswertung 13

Der Altersschnitt im Reinigungsbereich in den TBO ist sehr hoch. In den nächsten 10 bis 15 Jahren wird der größte Teil der Beschäftigten in diesem Bereich in Rente gehen. Der Anteil der Beschäftigten bis 50 Jahre ist gering.

Zu folgenden Fragen sind Antworten zu geben:

Wie ist die Zukunftsfähigkeit des Reinigungsbereiches in den TBO zu sichern?

Welche Bemühungen zur Personalgewinnung sind zielführend?

Können Arbeitszeitanteile aufgestockt werden?

Kann die Ausbildung in diesem Bereich intensiviert werden?

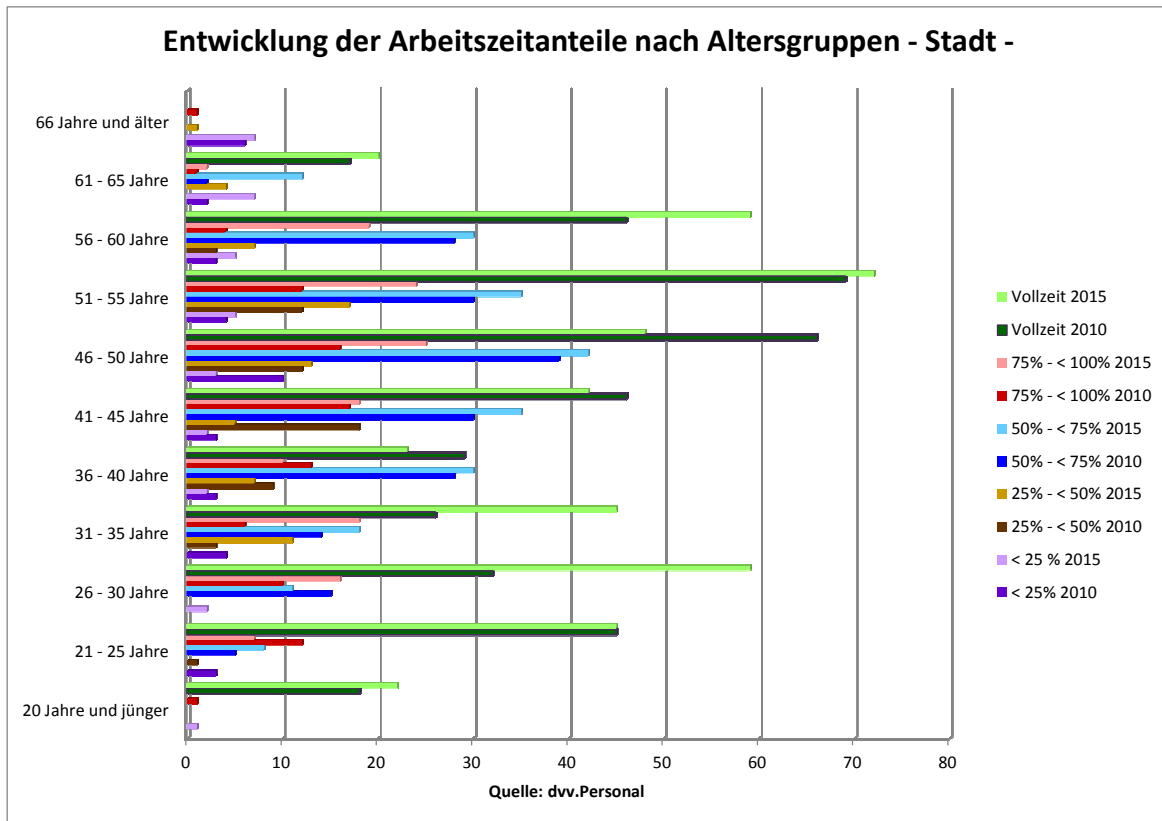
Wie kann sich die TBO als attraktive Arbeitgeberin positionieren?

In den folgenden **Detailauswertungen 14 und 15** werden Arbeitszeitanteile, bezogen auf Altersgruppen in der Stadtverwaltung und den TBO, in den Blick genommen.

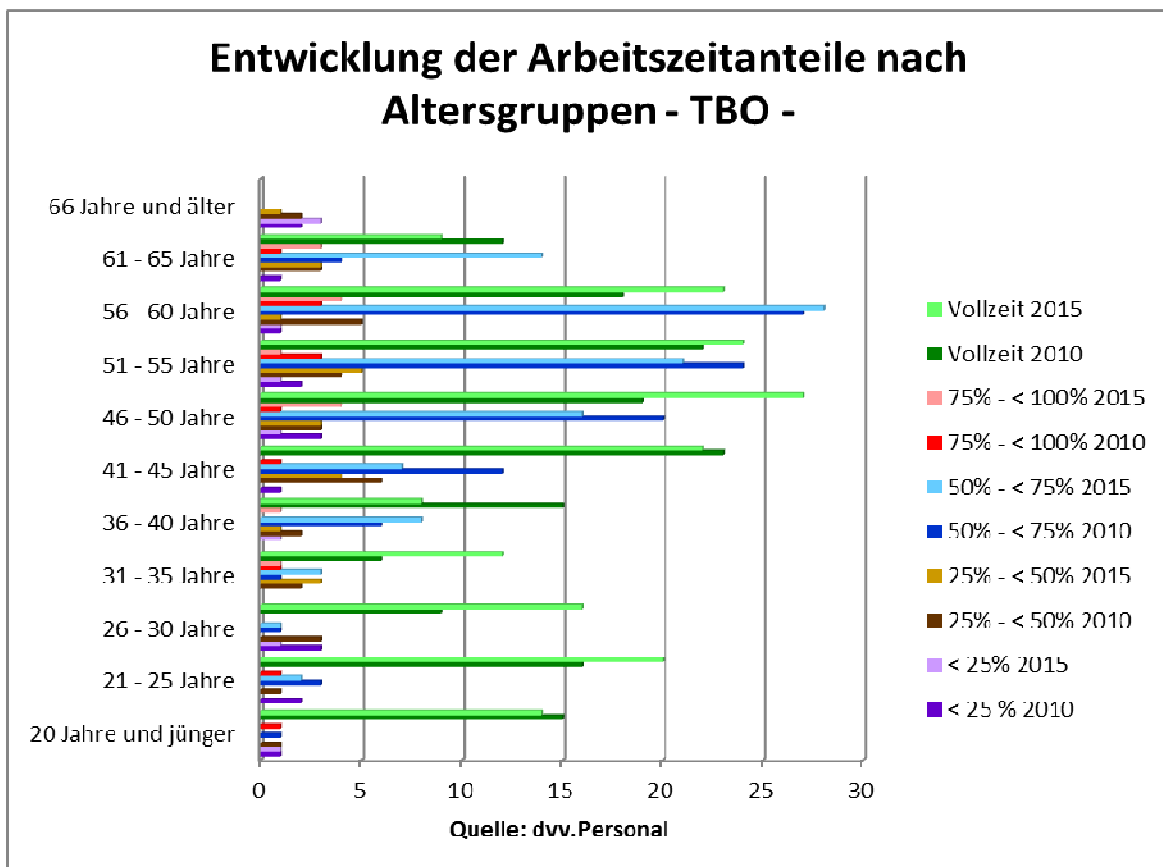
Diese Analyse kann als Grundlage herangezogen werden, um für Beschäftigte Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihnen eine Arbeitszeitaufstockung ermöglichen.

Instrumente für entsprechende Mitarbeiterführung und zielgerichtete Angebote sind zu entwickeln, um die Fachkräftesicherung zu unterstützen.

### 8.7 Arbeitszeitanteile bezogen auf Altersgruppen in der Stadtverwaltung und den TBO



Detailauswertung 14



Detailauswertung 15

## 9 Frauen in Führungspositionen

Die Betrachtung der Entwicklung in den Führungspositionen setzt zunächst die Definition bzw. Festlegung der entsprechend ausgewählten Führungsposition voraus. Der Anteil der Frauen wird in **Abbildung 22** im Hinblick auf die Stellenbesetzungen der Hierarchieebenen Fachbereichsleitung, Leitung von Stabsstellen und Organisationseinheiten, Abteilungsleitung und Leitung der Stadtteil- und Familienzentren in der Stadtverwaltung beschränkt. Stabsstellen in den Fachbereichen und Teamleitungen sind in der Betrachtung ausgenommen.

In den TBO sind die Hierarchieebenen: Betriebsleitung, Bereichsleitung, Abteilungsleitung und Teamleitung.

Organisatorische Änderungen spiegeln sich in der **Abbildung 22** deutlich wider. Durch Hochzahlen und deren Erläuterung sollen diese nachvollziehbar werden.

Letztendlich geht es aber um den Frauenanteil in Führungspositionen und die Zielsetzung: „gleichberechtigte Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Arbeitsfeldern und Leitungspositionen zu erreichen.“

In der Ebene der **Fachbereichsleitung** gab es 2005 bis 2007 eine Frau und seit 2014 ist wieder eine Frau vertreten. Bei den **Leitungen der Stabsstellen** wirken sich ebenfalls Organisationsänderungen aus. Bezogen auf den Frauenanteil blieb es immer bei einer Stelle. Bei den **Leitungen in Organisationseinheiten** stieg der Frauenanteil von 50 % ab 2010 auf 75 %, jeweils bezogen auf vier Stellen. Die Zahl der **Abteilungsleitungen** veränderte sich permanent: von 25 (2005) ging es die folgenden drei Jahre zurück auf 19, danach variierte die Zahl zwischen 21 und 20, in 2014 waren es 22 und in 2015 dann 24. Der Frauenanteil lag 2005 bei 16 %, 2006 bei 15,8 %, 2007 und 2008 bei 21,1 %, 2009 bei 23,8 %, 2010 und 2011 bei 20 %, 2012 und 2013 bei 28,6 %, 2014 bei 31,8 % und stieg 2015 auf 33,3 %. Von 2005 bis 2006 gab es vier **Stadtteil- und Familienzentren**, von 2007 bis 2012 fünf und ab 2013 dann sechs. Der Frauenanteil in der Leitung, war zunächst 50 %, sank dann auf 40 %, stieg wieder auf 50 % an und ab 2014 liegt er bei 66,7 %.

In den Technischen Betrieben sank der Frauenanteil sowohl auf der Ebene der **Betriebsleitung** wie in der **Bereichsleitung** von 2010 bzw. 2011 auf null. Auf der Ebene der **Abteilungsleitungen** gibt es zwei Frauen. Durch die Reduzierung von 12 auf 11 Stellen liegt der Anteil bei 16,7 % bzw. 18,2 %. Seit 2007 wurde die Ebene der **Teamleitung** eingeführt - zunächst mit einer dann ab 2012 mit drei Stellen, die ausschließlich weiblich besetzt sind.



Hierarchieebenen	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen	Ges. Zahl	davon Frauen
<b>Stadt:</b>																						
Fachbereichsleitungen <sup>1</sup>	8	1	7	1	7	1	7	0	7	0	7	0	7	0	8 <sup>2</sup>	0	7 <sup>3</sup>	0	9 <sup>4</sup>	1	9	1
Leitungen Stabsstellen			4	1	4	1	4	1	5 <sup>5</sup>	1	5	1	5	1	3 <sup>6</sup>	1	3	1	3 <sup>7/10</sup>	1	2	1
Leitungen Org. Einheiten			4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Abteilungsleitungen	25	4	19 <sup>8</sup>	3	19	4 <sup>8</sup>	19	4	21 <sup>9</sup>	5 <sup>9</sup>	20	4	20	4	21 <sup>2</sup>	6	21	6	22 <sup>10</sup>	7	24	8
Leitungen SFZ	4	2	4	2	5 <sup>11</sup>	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	6 <sup>12</sup>	3	6	4	6	4
<b>TBO:</b>																						
Betriebsleitung	1	-	1	-	1	1	2	1	2	1	2	0	1	0	1	0	2	0	2	0	2	0
Bereichsleitungen	5	2	5	2	5	1	5	2	5	1	5	1	5	0	4	0	3	0	3	0	3	0
Abteilungsleitungen	12	2	12	2	11	2	11	2	11	2	11	2	11	2	11	2	11	2	11	2	12	1
Teamleitung					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3

Datenquelle: Organigramme der Stadtverwaltung und der TBO

**Abbildung 22:** Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung und den TBO - Anmerkungen:

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <p><sup>1</sup> Ohne Ortsvorsteher</p> <p><sup>2</sup> Neuer Fachbereich 1, mit den Abteilungen 1.1, 1.2 und 1.3</p> <p><sup>3</sup> Stellenvakanz FBL 5</p> <p><sup>4</sup> Neuer Fachbereich 3 Stadtplanung und Baurecht</p> <p><sup>5</sup> 1.3 Stadtmarketing mit eigener Leitung zuvor in Personalunion mit Stadtentwicklung</p> | <p><sup>6</sup> Wirtschaftsförderung wurde zu FB 1 und weitere Stabsstellen wurden als Abteilungen integriert. Neue Stabsstelle Stadtplanung</p> <p><sup>7</sup> Doppelspitze Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit</p> <p><sup>8</sup> 2 FBL übernahmen Abt.L in Personalunion, sowie Organisationsänderung zur OEs</p> | <p><sup>9</sup> Neue Abtl. Organisation, Zusammenlegung von 5.3 und 5.4 zu 5.2, Doppelspitze 8.3</p> <p><sup>10</sup> Neue Abt. 1.2 und 1.3 sowie 4.4, Wegfall Doppelspitze 8.3, FBL 2 in Personalunion 2.2,</p> <p><sup>11</sup> Stabsst. Stadtplanung wurde Abtl. im FB 3</p> <p><sup>12</sup> Stadtteil- und Familienzentrum Innenstadt kam hinzu sowie</p> <p><sup>13</sup> Stadtteil- und Familienzentrum am Mühlbach</p> |
|---|--|--|

## 10 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Die Stadtverwaltung erleichtert weiblichen und männlichen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird dies aktiv fördern“, so ist in der Präambel des Frauenförderplans zu lesen.

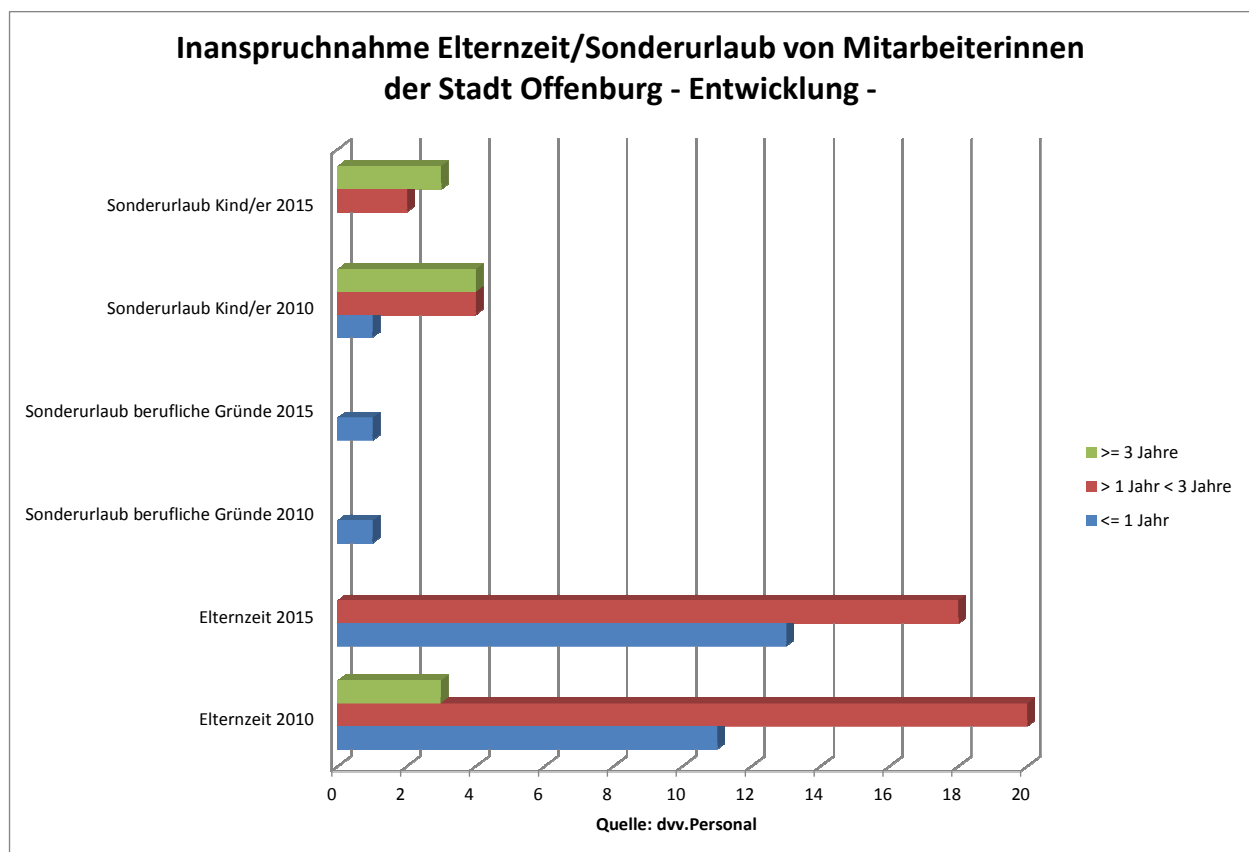
Als Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen, sind genannt: Beurlaubung, Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit.

In den bisherigen Darstellungen dieses Berichtes wurde der Bereich Teilzeit bereits dokumentiert und ausgeführt.

Im Kapitel 1, Abschnitt 4 „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird ausführlich auf dieses Thema und die damit verbundenen Ansatzpunkte eingegangen.

In den folgenden **Detailauswertungen 16 und 17** werden die Daten aus den Jahren 2010 und 2015 zur Inanspruchnahme von Elternzeit und Sonderurlaub bezogen auf ihre Dauer näher betrachtet.

In diesen Jahren wurde weder bei der Stadtverwaltung noch bei den TBO Pflegezeit in Anspruch genommen



### Detailauswertung 16

Es zeigt sich ein leichter Trend zu kürzeren Elternzeiten der Mütter. Die aktuellen einkommensabhängigen Elterngeldregelungen könnten dies begünstigen. Ab Juli 2015 gab es weitere Änderungen, die Regelungen zu Teilzeitbeschäftigung und

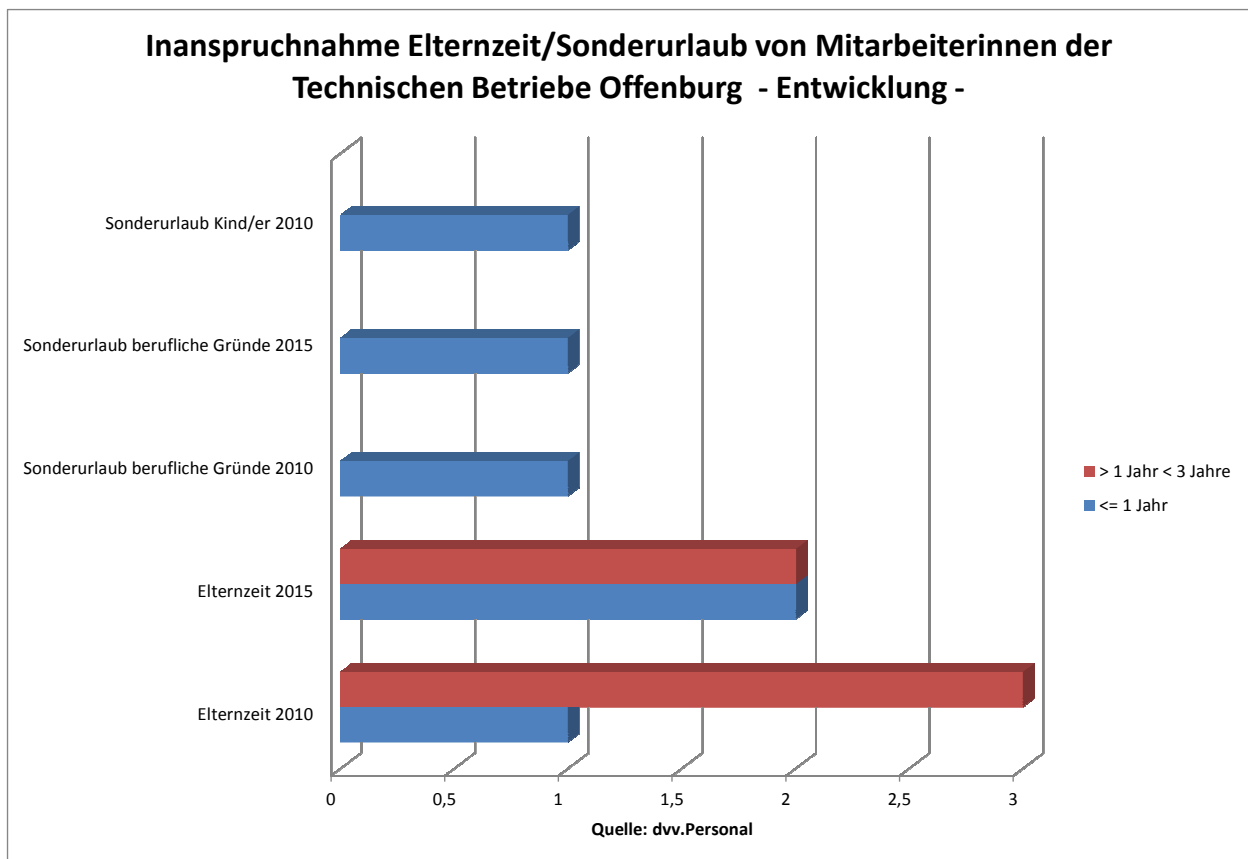
Elterngeld beinhalten. Die Auswirkungen sind noch nicht erkennbar. Diese Änderungen dürften auch für Väter von Bedeutung sein.

Die männlichen Beschäftigten sind, was die Inanspruchnahme von Elternzeit angeht, noch sehr zurückhaltend. 2010 nutzte in der Stadtverwaltung kein Mann die Elternzeit. 2015 waren es zwei Männer, wobei einer Elternzeit von weniger als einem Jahr und der zweite Elternzeit zwischen einem und drei Jahren nutzte.

Kurze Familienzeiten, ergänzt um Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeiten, ermöglichen Müttern und Vätern, für ihre Kinder da zu sein und gleichzeitig ihre berufliche Qualifikation zu erhalten bzw. weiter zu entwickeln.

Mit der Zunahme jüngerer Beschäftigten durch den Generationswandel in der Stadtverwaltung und den TBO, wird es vermutlich mehr Beschäftigte geben, die Eltern werden bzw. sind. Aus diesem Grund sind die Vorschläge im Kapitel 1, Abschnitt 4 aufzugreifen und die bisherigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu entwickeln.

Diese Maßnahmen und die neuen gesetzlichen Regelungen für Mütter und Väter bieten Stadtverwaltung und TBO die Chance, qualifiziertes Personal zu halten.



**Detailauswertung 17**

In den TBO gibt es nur wenige Mitarbeiterinnen, die Elternzeit nutzten.

2010 und 2015 nutzte jeweils ein Mitarbeiter Elternzeit in der Kategorie bis zu einem Jahr. Ein Beschäftigter nutzte Sonderurlaub aus Beruflichen Gründen für den gleichen Zeitraum.

## 11 Zentrale Erkenntnisse aus der Analyse der Personaldaten für Stadtverwaltung und TBO

Es gibt einen kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigtenzahlen

- Die Steigerungsrate ist bei den Frauen höher
- In der Stadtverwaltung ist der Anstieg wesentlich deutlicher als in den TBO
- Der Anstieg in der Stadtverwaltung ist überwiegend auf den Ausbau im Bereich der Kindertagesstätten zurück zu führen
- Darüber hinaus ist der Anstieg durch die Teilzeitbeschäftigung in der gesamten Stadtverwaltung (inklusive Abteilung 9.3) verursacht

Frauenanteil an den Beschäftigten

- Der Frauenanteil stieg insgesamt von 63,7 % (2005) auf 67 % (2015)
- In der Stadtverwaltung stieg der Frauenanteil von 67 % (2005) auf 72,1 % (2015)
- In den TBO sank der Frauenanteil von 55,7 % (2005) auf 53,1 % (2015)

Teilzeitbeschäftigung

- Nach wie vor wird die Arbeitszeitreduzierung wenig von männlichen Beschäftigten genutzt – Teilzeit ist noch immer weiblich
- Teilzeit wird mit den unterschiedlichsten Arbeitszeitanteilen genutzt
- In der Stadtverwaltung – ohne Abteilung 9.3, überwiegen die Arbeitszeitanteile zwischen 50 und 75 %, auch höhere Arbeitszeitanteile sind steigend
- In der Abteilung 9.3 nutzen der größte Teil der Beschäftigten Arbeitszeitanteile zwischen 50 und 75 % sowie 75 und 100 %, die Tendenz geht zu größeren Arbeitszeitanteilen
- In den TBO sind die Teilzeitbeschäftigten fast ausschließlich im Reinigungsbereich
- Der überwiegende Anteil aller Reinigungskräfte hat einen Arbeitszeitanteil zwischen 50 und 75 %.

Einkommensverteilung

- In der Stadtverwaltung ist ein Großteil der Frauen im Mittleren Dienst, der Anstieg ist im Wesentlichen auf die Einstellungen im Vorschulbereich zurückzuführen.
- Der Frauenanteil im Gehobenen Dienst in der Stadtverwaltung ist größer als der der Männer
- Der Anteil der Frauen im Höheren Dienst in der Stadtverwaltung ist leicht gestiegen, liegt jedoch noch unter dem der Männer
- In den TBO ist der Großteil der Frauen im einfachen Dienst und in unteren Entgeltgruppen
- Frauen sind überproportional in den unteren Einkommensgruppen vertreten, dies verstärkt sich insbesondere noch in der Teilzeit

### Fort- und Weiterbildung

- Die Auswertung der Fort- und Weiterbildungen zeigt, die Qualifizierungsangebote werden zielgerichtet genutzt
- Führungskräftequalifizierungen unterstützen Führungskräfte in der Führung von Beschäftigten
- Aus Programmen für Nachwuchsführungskräfte konnten Führungskräfte für die Stadtverwaltung gewonnen werden
- Zielvereinbarungen zu Qualifizierungen sind für alle Mitarbeitenden in den Mitarbeitergesprächen verbindlich zu treffen, das wird in den einzelnen Bereichen noch unterschiedlich gehandhabt.
- Die bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms ist durch die Vertretungen aus Personalservice, Personalentwicklung, IKW/VHS, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte kontinuierlich fortzuführen.

### Altersstruktur

- Die Beschäftigungs- und Altersstruktur zeigt die Notwendigkeit von Investitionen in Ausbildung und Qualifizierung
- Dabei sollte das Potenzial von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund deutlicher gefördert und genutzt werden
- Die Nachwuchsgewinnung erfordert eine Profilierung als attraktive Arbeitgeberin für die Stadtverwaltung und die TBO

### Frauen in Führungspositionen

- Der Frauenanteil in Führungspositionen hat zugenommen, ist aber noch weit von der Parität entfernt
- In der Stadtverwaltung stieg der Frauenanteil von 18,9 % (2005) auf 37,8 % (2015) – Auswertung ohne Teamleitungsfunktionen.
- In den TBO fiel der Frauenanteil von 22,2 % (2005) auf 20 % (2015)
- Je höher die Hierarchieebene desto weniger Frauen in Führung
- Qualifizierungen für Nachwuchsführungskräfte wurden von Frauen genutzt, um in Leitungspositionen zu kommen, vorrangig als Abteilungs- und Teamleitungen

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden fast ausschließlich von Frauen genutzt
- Die Arbeitsunterbrechungen wegen Familienarbeit werden kürzer, flexible Arbeitszeitmodelle und alternierende Telearbeit erleichtern die schnelle Rückkehr
- Instrumente für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ausbaufähig u.a. durch konsequente Mitarbeiterinformation, Etablierung einer familienbewussten Werte- und Führungskultur und Maßnahmen einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung

## 12 Resümee

Die Vereinbarungen, die die Stadtverwaltung in der „Dienststanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten der Stadt Offenburg“ getroffen hat, sind zielführend und entfalten nachhaltige Wirkung.

Der Frauenanteil in der Verwaltung ist gestiegen und gleichzeitig konnte auch der Anteil von Frauen in Führungsverantwortung durch geeignete Maßnahmen wachsen.

Gezielte Förderung durch Führungskräftequalifizierung, Coaching, Sensibilisierung und Einbindung von Vorgesetzten bringen die Ressourcen von Frauen in den Blick und tragen zu deren gezielter Förderung bei.

Das standardisierte Personalauswahlverfahren trägt dazu bei, die Wirkung von Geschlechterstereotypen und Rollenbildern zu reduzieren und qualifizierte weibliche Beschäftigte zu gewinnen.

Der demographische Wandel erfordert eine Feinjustierung von verschiedenen Prozessen. Diese betreffen vor allem die Bereiche: Nachwuchskräftegewinnung, Ausbildung und Qualifizierung, Führungskräfte, die die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden fördern und Zielvorgaben zur Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

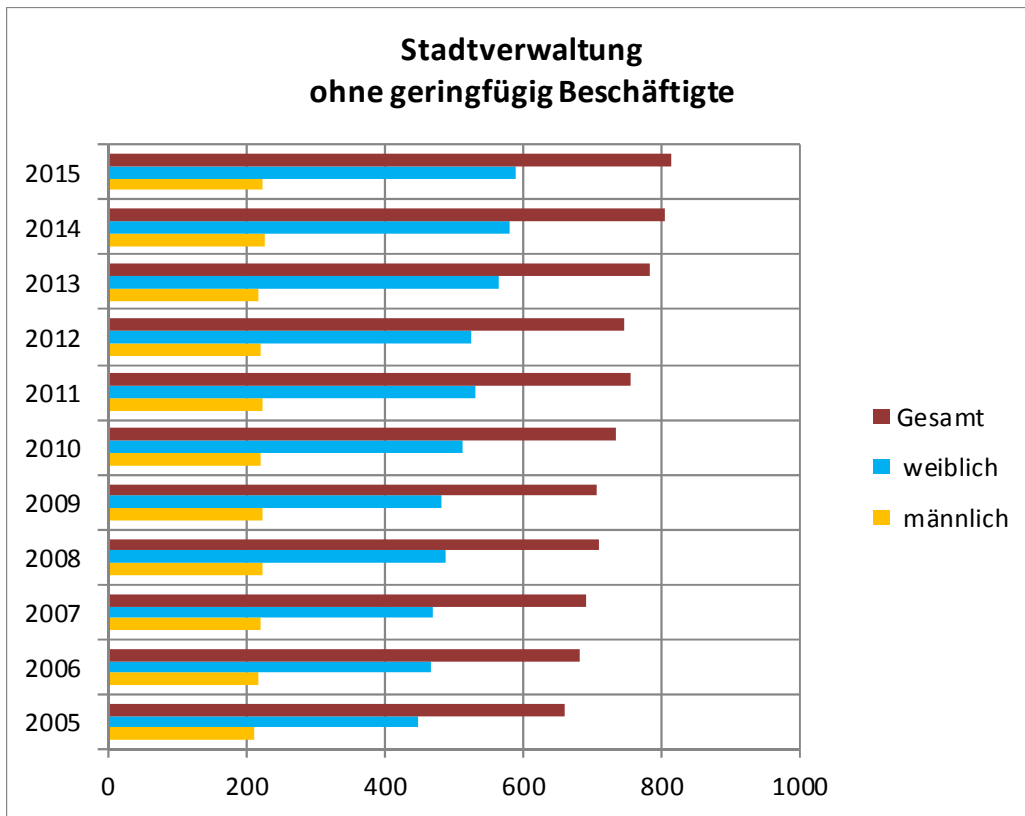
Die personellen Engpässe in den technischen Berufsfeldern, die nach wie vor männerdominiert sind, erfordern die gezielte Ansprache von Frauen in den Stellenausschreibungen und Frauenförderung in diesem Bereich. Der pädagogische Bereich ist ein frauendominiertes Berufsfeld. Die gezielte Gewinnung von männlichen pädagogischen Fachkräften kann dazu beitragen, die Wirkung von Geschlechterstereotypen zu hinterfragen und zu verringern.

Die Beschäftigtensituation bei der Stadt erfordert in den nächsten fünf Jahren deutlich mehr Einstellungen von jüngeren Beschäftigten. Es wird vermutlich mehr Beschäftigte geben, die Eltern werden bzw. sind. Aus diesem Grund sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu entwickeln und die Rahmenbedingungen in der Arbeit sind entscheidend für die Personalgewinnung und -bindung. Exemplarische Maßnahmen sind: Veränderung der Präsenzkultur und Nutzung von Arbeitsformen wie alternierende Telearbeit, Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle und variabler Arbeitszeitkorridore bis hin zu Freistellungsphasen.

Die neuen gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Familienaufgaben bieten Stadtverwaltung und TBO die Chance, qualifiziertes Personal zu halten, wenn sie Väter und Mütter sowie pflegende Angehörige dabei unterstützen, ein partnerschaftliche Modell in der Familienphase zu realisieren.

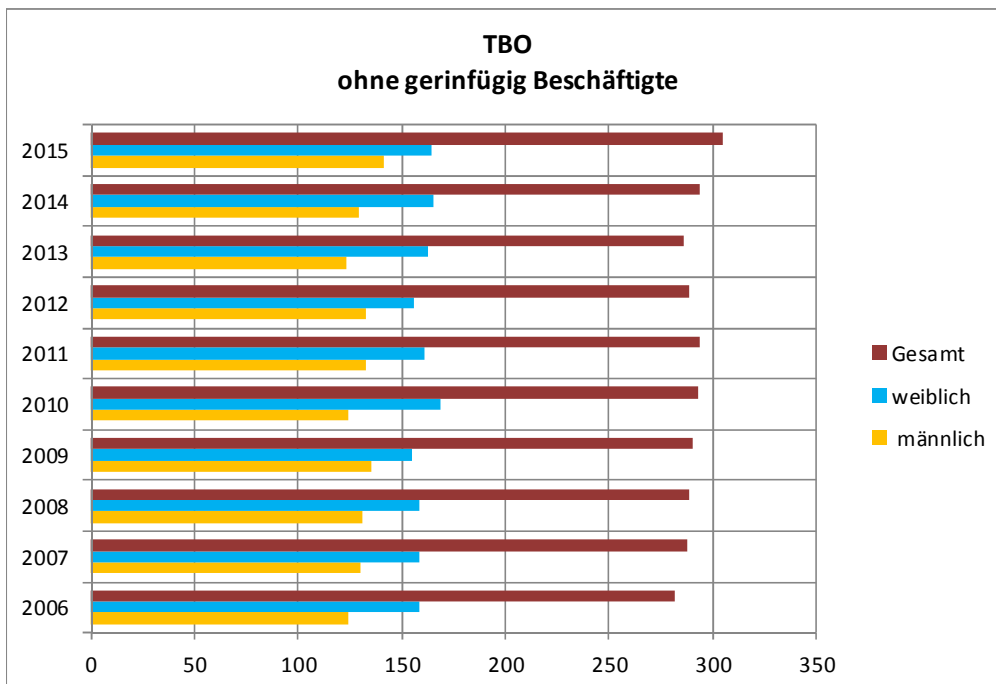
Die Geschlechterverhältnisse bleiben konstant im Wandel. Viele Veränderungen sind erfreulich und zeigen, dass sich die Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre gelohnt hat. Der Mehrwert durch ständige Weiterentwicklung bedeutet einerseits mehr Geschlechtergerechtigkeit und fordert andererseits kontinuierliche Verankerung bei handelnden Personen in der Stadt und in Gremien.

## Anhang



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 23:** Zahl der Beschäftigten in der Stadtverwaltung, inkl. Beamtinnen und Beamte, ohne geringfügig Beschäftigte, ergänzt um Frauen- und Männeranteil



Datenquelle: KIVBF

**Abbildung 24:** Zahl der Beschäftigten in den TBO, mit einem Beamten, ohne geringfügig Beschäftigte, ergänzt um Frauen- und Männeranteil