

Chancengleichheitsbericht Stadt Konstanz 2023



Inhalt

1. Einleitung:	4
2. Darstellung und Auswertung der Personalstatistik zum Stichtag 31.12.2022 nach Geschlecht.....	4
2.1 Wie viele Frauen und wieviel Männer arbeiten bei der Stadtverwaltung? Gesamtzahlen	4
2.2 In welchen Anstellungsverhältnissen arbeiten Frauen und Männer in der Stadtverwaltung?.....	7
2.3 Sind die Frauenanteile in allen Alterskohorten gleich?	8
2.4 Wieviel Frauen und Männer arbeiten in Führungspositionen bei der Stadt? 10	
2.5 In welchen Tarif- und Besoldungsgruppen arbeiten Frauen und Männer? . 11	
2.6 In welchem Stellenumfang arbeiten Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung? Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung	13
2.7 Wie können sich Frauen und Männer in der Verwaltung entwickeln? Entwicklungspotenziale, Höhergruppierungen, Beförderungen.....	16
2.7.1 Höhergruppierungen und Beförderungen.....	16
2.8 Elternzeit/Erziehungsurlaub.....	17
2.9 Geschlechteranteile in den politischen Gremien der Stadt	18
2.10 Was braucht es für die Zukunft?.....	20
3. Tätigkeitsbericht Chancengleichheitsstelle 2021-2023	21
3.1 Interne Aufgabenwahrnehmung	21
3.1.1 Tätigkeiten der CGS im Handlungsfeld Personal:	21
3.1.2 Weitere interne Aktivitäten.....	22
3.2. Externe Aufgabenwahrnehmung	23
3.2.1 Regelmäßige stadt- und institutionenübergreifende Arbeitsgruppen mit Leitung oder Co-Leitung durch die CGS	23
3.2.2 Regelmäßige Teilnahme an weiteren lokalen Vernetzungen	24
3.2.3 Beratung von BürgerInnen:	24
3.2.4 Aktionsprogramm „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“:	24
3.2.4 Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit	24
4. Hintergrundinformationen und Grundlagen der kommunalen Gleichstellungsarbeit	26
4.1. Organisatorische Grundlagen/Selbstverpflichtungen der Stadt	26
4.2 Rechtliche Anforderungen und Grundlagen	26
4.3 Ausstattung der Chancengleichheitsstelle.....	27

Abbildungen

Abbildung 1: Gesamtanteile Gesamtverwaltung.....	5
Abbildung 2: Gesamtanteile Kernverwaltung.....	5
Abbildung 3: Gesamtanteile EBK/TBK	6
Abbildung 4: Gesamtanteile SWP	7
Abbildung 5: Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht Kernverwaltung.....	7
Abbildung 6: Tarifart nach Geschlecht SWP.....	8
Abbildung 7: Geschlecht nach Alter Kernverwaltung.....	9
Abbildung 8: Geschlecht nach Alter EBK/TBK.....	9
Abbildung 9: Geschlecht nach Alter SWP.....	10
Abbildung 10: Führungsebenen Kernverwaltung	11
Abbildung 11: Geschlechteranteile nach Tarifgruppen Kernverwaltung	12
Abbildung 12: Geschlechteranteile nach Tarifgruppen SJA.....	12
Abbildung 13: Geschlechteranteile nach Tarifgruppen EBK/TBK	13
Abbildung 14: Erwerbsumfang nach Geschlecht Kernverwaltung (inkl. Theater)	13
Abbildung 15: Erwerbsprozente nach Geschlecht Kernverwaltung	14
Abbildung 16: Erwerbsumfang nach Geschlecht EBK/TBK.....	15
Abbildung 17: Erwerbsumfang nach Geschlecht SWP	15
Abbildung 18: Erwerbsprozente nach Geschlecht SWP	16
Abbildung 19: Geschlechteranteile im Gemeinderat Konstanz.....	18
Abbildung 20: Anteil weiblicher Mitglieder in den Gemeinderatsausschüssen	19
Abbildung 21: Anteil weiblicher Mitglieder in den Gremien der städtischen Beteiligungen.....	19

1. Einleitung:

Der vorliegende Chancengleichheitsbericht umfasst die Darstellung der Personalstatistik nach Geschlecht und deren Auswertung gemäß Chancengleichheitsplan der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2022 sowie einen Tätigkeitsbericht der Chancengleichheitsstelle über die Jahre 2021 bis 2023 (seit dem letzten Zwischenbericht im Gemeinderat im September 2021).¹

Im letzten Kapitel wurden zum besseren Gesamtverständnis nochmals die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen und Rahmenbedingungen der Chancengleichheitsarbeit bei der Stadt Konstanz aufgeführt.

Die Personalstatistiken für die städtischen Beteiligungen Stadtwerke und Spitalstiftung unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Organisationsstruktur und der Zuständigkeit weiterer politischer Gremien einer gesonderten Berichterstattung.

2. Darstellung und Auswertung der Personalstatistik zum Stichtag 31.12.2022 nach Geschlecht

Die folgende Darstellung benennt die Zahlen und prozentualen Anteile nach Geschlecht über die Kernverwaltung inkl. Theater sowie die Eigenbetriebe Entsorgungsbetriebe (EBK), Technische Betriebe (TBK) und Südwestdeutsche Philharmonie (SWP) hinweg. Darin sind die nach dem Chancengleichheitsplan relevanten Faktoren und Indikatoren berücksichtigt. Z.T. sind die Daten schwerpunktmäßig ausgewählt, um relevante Veränderungen oder Aussagen sowie hervorstechende typische Bereiche benennen zu können. Wo möglich, wurde ein Vergleich zu den erhobenen Daten zu den Stichtagen 2011, 2016 und 2020 gezogen. Wenig aussagekräftige Daten wurden z.T. weggelassen.

Mit der vorhandenen Erhebung können Aussagen über die quantitativen Veränderungen in der Personalstruktur getroffen werden, nicht aber Aussagen über qualitative Veränderungen für die Chancengleichheit insgesamt. Außerdem bietet die jeweils punktuelle quantitative Erhebung alleine nur eingeschränkte Möglichkeiten, die Veränderungen abschließend zu bewerten oder zu interpretieren.

2.1 Wie viele Frauen und wieviel Männer arbeiten bei der Stadtverwaltung? Gesamtzahlen

Bei der Stadtverwaltung inkl. Theater und den Eigenbetrieben EBK, TBK, SWP liegt die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten bei 1016, der männlichen Beschäftigten bei 734, der diversen Beschäftigten bei 1:

¹ Die Auswertung beruht auf den vom Personal- und Organisationsamt zur Verfügung gestellten Daten.

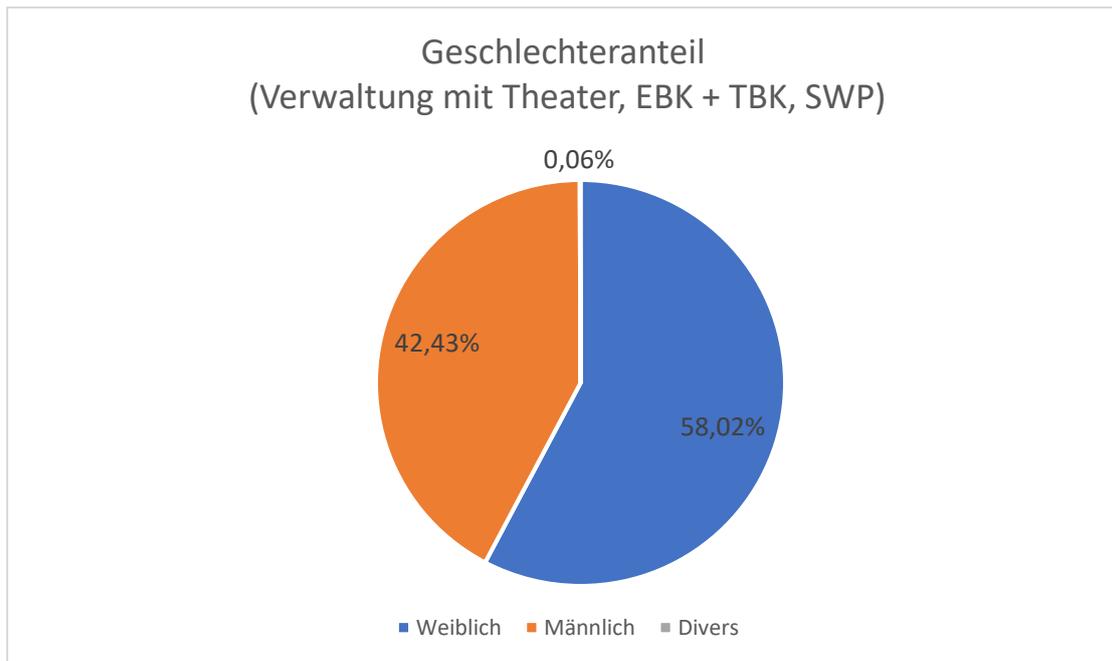


Abbildung 1: Gesamtanteile Gesamtverwaltung

In der Kernverwaltung (inkl. Theater, ohne BGK) liegt der Frauenanteil noch höher; in absoluten Zahlen: 918 weibliche, 473 männliche Beschäftigte und 1 bei den diversen Beschäftigten. Die folgende Grafik stellt die prozentualen Anteile dar:

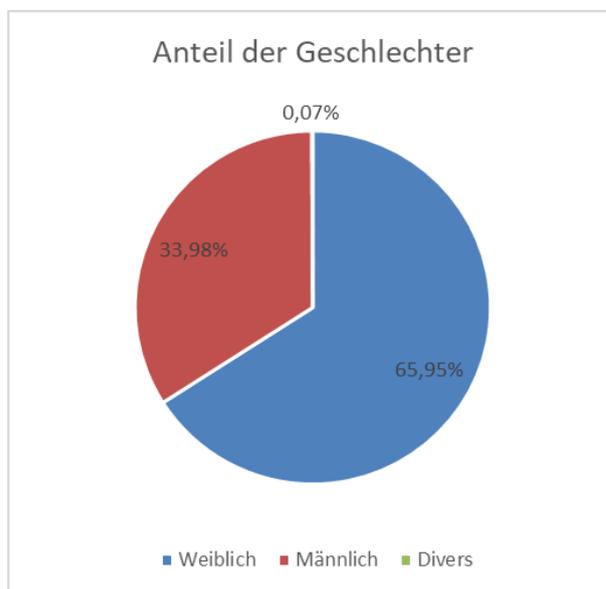


Abbildung 2: Gesamtanteile Kernverwaltung²

Im Längsvergleich: Der Frauenanteil lag bei der Kernverwaltung im Jahr 2011 bei 64%, in Jahren 2016 und 2020 bei 68% und liegt nun bei knapp 66%.

² Bei der Kernverwaltung wird im Folgenden das Theater miteinbezogen.

Betrachtet man die EBK/TBK gesondert, so sieht die Situation entgegengesetzt aus: 214 männliche und 43 weibliche Mitarbeitende. Auffallend ist eine typische Konstellation in technisch und handwerklich dominierten Bereichen: Die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich ist um einiges deutlicher als die Unterrepräsentanz von Männern in der Kernverwaltung, nämlich ca. doppelt so hoch.

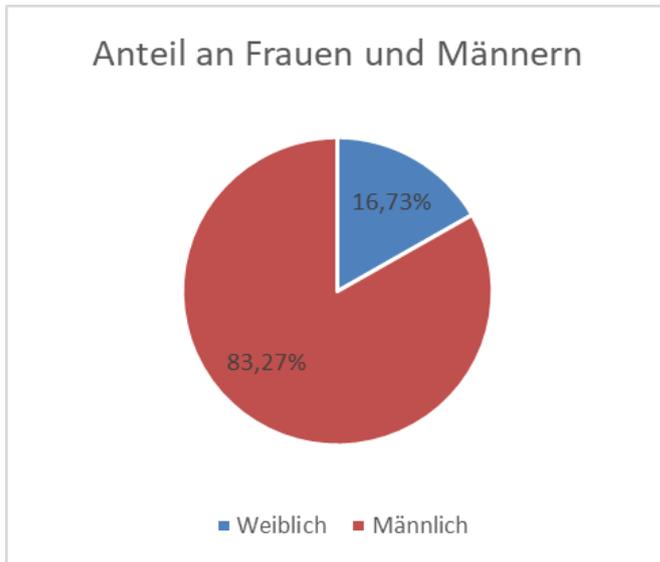


Abbildung 3: Gesamtanteile EBK/TBK

Im Längsvergleich:

Von 2011 bis 2016 erhöhte sich der Frauenanteil in der EBK/TBK um ca. 5% und betrug 2016 insg. 15%. Es gibt demnach über die Jahre hinweg eine kontinuierliche, wenn auch kleine und langsame Steigerung zum heutigen Frauenanteil von fast 17 %.

In der SWP sehen die Gesamtanteile sehr ausgeglichen aus:

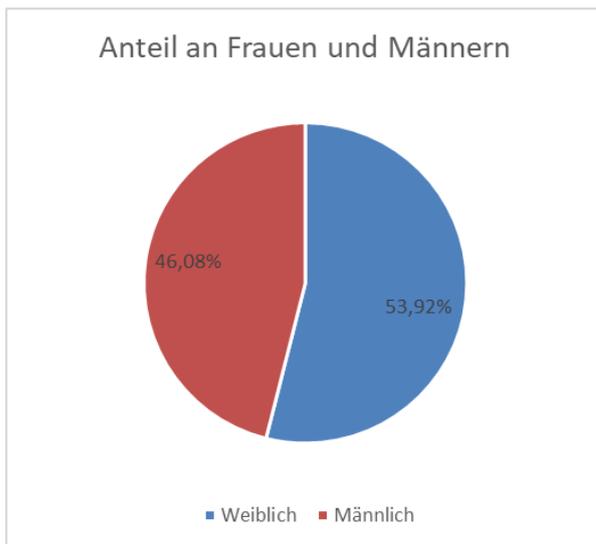


Abbildung 4: Gesamtanteile SWP

Fazit und Interpretation:

Die zwischen 2011 und 2016 beobachtbare Zunahme des Frauenanteils in der Gesamtbetrachtung, die im Vergleich mit dem Frauenanteil in der Bevölkerung überproportional ist, stagniert nun und ist leicht rückläufig. Der hohe Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist höchst wahrscheinlich auf die vergleichsweise vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsbedingungen sowie die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst zurückzuführen.

2.2 In welchen Anstellungsverhältnissen arbeiten Frauen und Männer in der Stadtverwaltung?

Die folgende Grafik gibt die prozentualen Anteile bei den verschiedenen Anstellungsverhältnissen in der Kernverwaltung (inkl. Theater), aufgeteilt in relevante Tarif- oder Besoldungsarten, wieder:

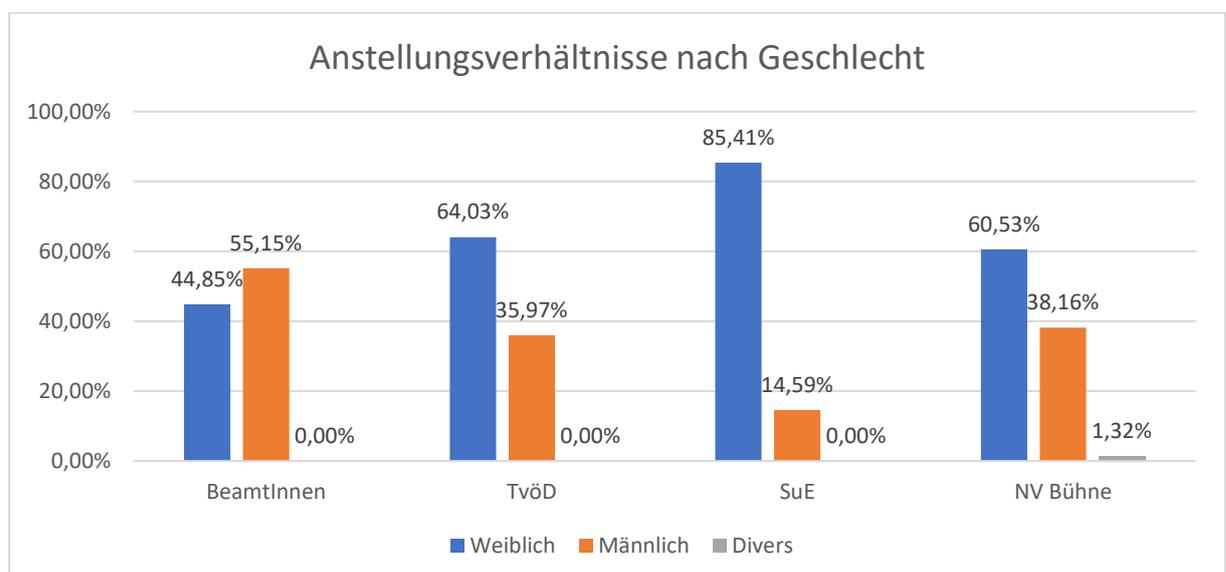


Abbildung 5: Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht Kernverwaltung

Die Grafik zeigt, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten nach TVÖD ca. dem Gesamtanteil an den Beschäftigten entspricht. Deutlich überrepräsentiert sind sie beim spezifischen Tarif aus dem Sozial- und Erziehungsbereich mit 85%, unterrepräsentiert bei den BeamtInnen mit fast 45%. Diese Unterrepräsentanz bei den BeamtInnen ist besonders augenfällig, wenn man sie am Gesamtfrauenanteil von 66% innerhalb der Kernverwaltung (inkl. Theater) misst. Auch zeigen sich branchen- und bereichstypische Verzerrungen über die gesamte Verwaltung hinweg.

Bei der SWP z.B. zeigt sich aufgrund der Besonderheit des Kulturbetriebs ein eigenes Bild, etwa ein hoher Anteil von Frauen, die als Stundenkräfte arbeiten:

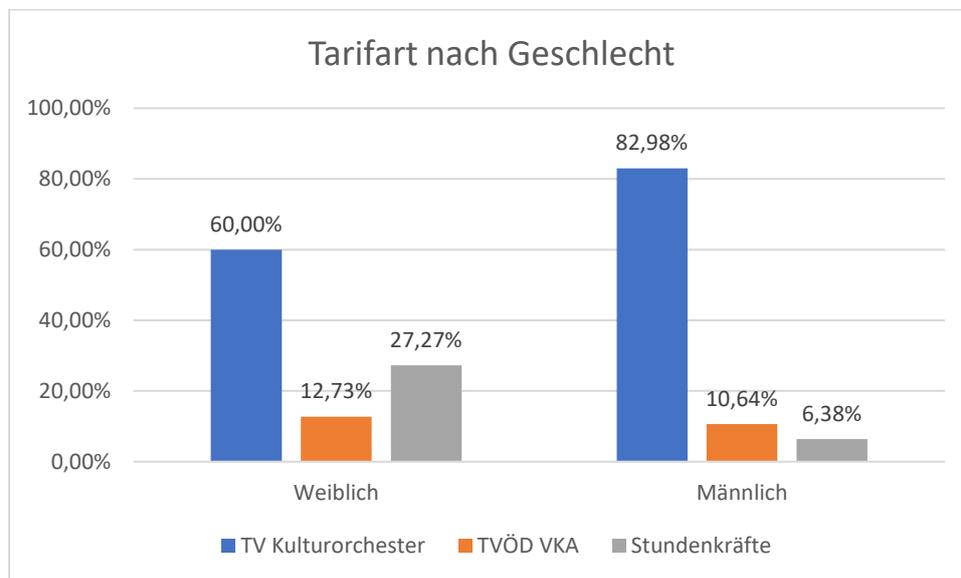


Abbildung 6: Tarifart nach Geschlecht SWP

2.3 Sind die Frauenanteile in allen Alterskohorten gleich?

Unterschiedliche oder vergleichbare Frauenanteile in den verschiedenen Alterskohorten im Personalkörper der Stadt könnten Rückschlüsse auf zukünftige Entwicklungen in den Geschlechteranteilen zulassen. Erwartbar wäre etwa, dass sich die Anteile über die Generationen hinweg verändern.

Die folgende Grafik zeigt jedoch, dass die Verteilung nach Geschlecht in der Kernverwaltung über alle Alterskohorten Konstanz ähnlich und fast deckungsgleich mit dem Gesamtanteil von 66% ist, der sich von der ältesten Kohorte hin zur jüngsten nur um 2% unterscheidet:

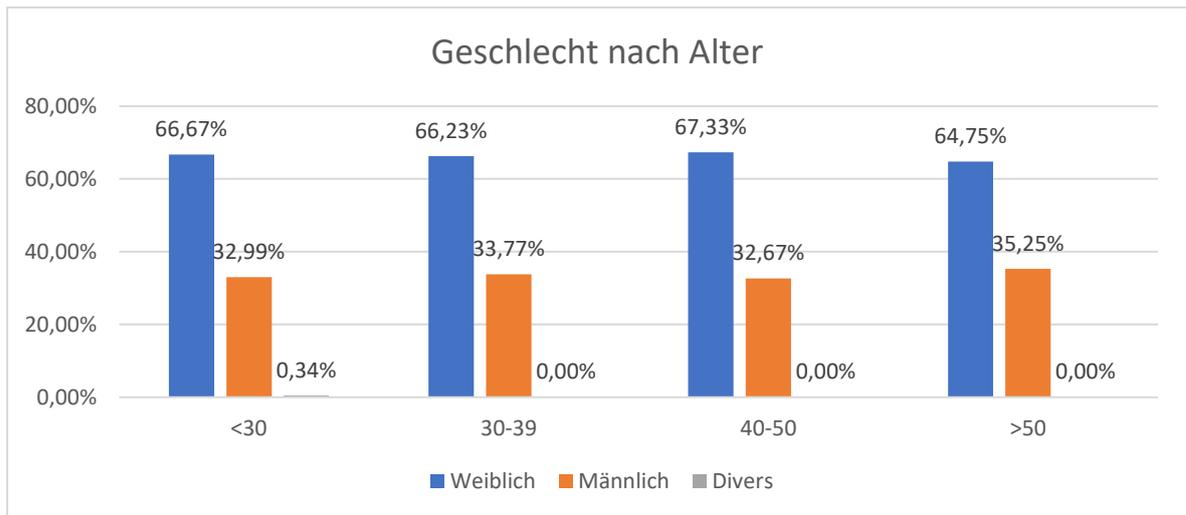


Abbildung 7: Geschlecht nach Alter Kernverwaltung³

Dies bedeutet, dass bei einer „natürlichen“ Fortentwicklung der Alterskohorten keine signifikanten Änderungen in den Geschlechteranteilen innerhalb der Belegschaft zu erwarten sind.

Lediglich bei der EBK/TBK zeigt sich ein anderes Bild; hier sind die Frauenanteile bei den jüngeren Alterskohorten signifikant höher:

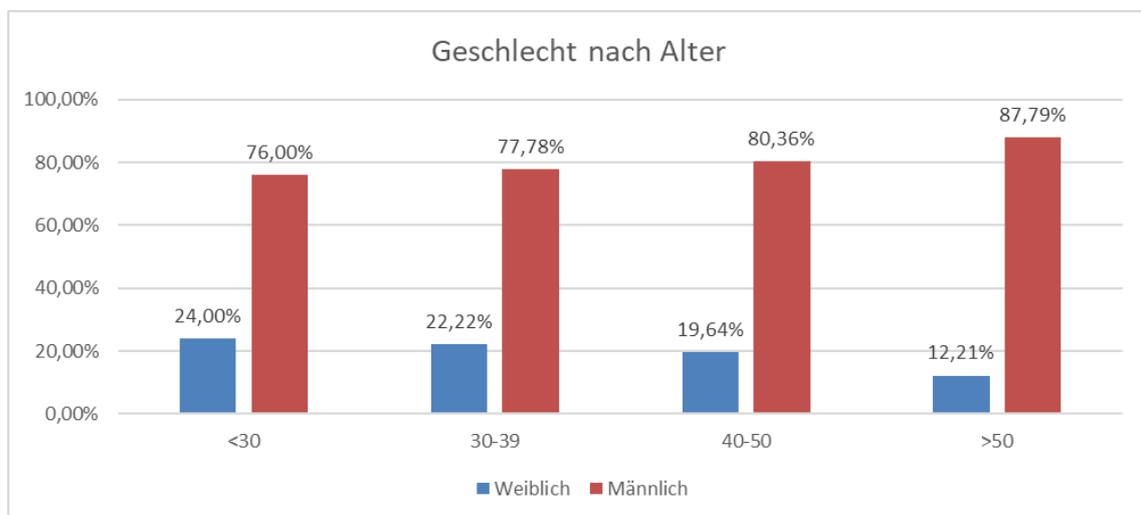


Abbildung 8: Geschlecht nach Alter EBK/TBK

Bei den unter 30jährigen liegt der Frauenanteil bei 24%, also deutlich über dem durchschnittlichen Gesamtfrauenanteil von 17%. Dies lässt erwarten, dass in der Zukunft in den männerdominierten technischen und handwerklichen Bereichen, in denen Frauen bislang deutlich unterrepräsentiert sind, die Frauenanteile insgesamt weiter steigen werden.

³

Auch in der SWP ist der Frauenanteil in der jüngsten Alterskohorte deutlich höher:

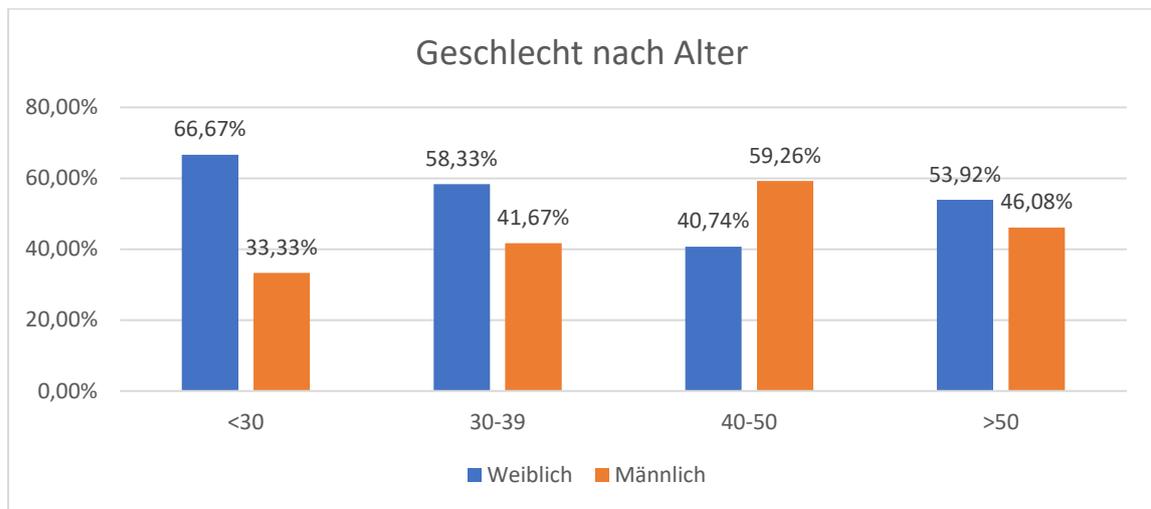


Abbildung 9: Geschlecht nach Alter SWP

2.4 Wieviel Frauen und Männer arbeiten in Führungspositionen bei der Stadt?

Der Frauenanteil an den Führungspositionen hat sich im längerfristigen Längsvergleich⁴ deutlich positiv verändert, dennoch ergibt sich für Frauen über alle Führungsebenen hinweg immer noch eine Unterrepräsentanz bei insgesamt 45% (Zahlen für Kernverwaltung ohne Theater), deutlich ist sie insbesondere, wenn man sie am Gesamtfrauenanteil von 66% misst. Im Vergleich zur Stichtagserhebung 2020 hat es hier eine geringfügige Erhöhung um 1% ergeben.

In der folgenden Statistik sind die Führungsebenen nach dem Vorbild der Abfrage durch das Land nach dem Chancengleichheitsgesetz unterschieden:

⁴ Genaue Datenvergleich zu 2011 und 2016 sind nicht mehr möglich, da die damaligen Daten unvollständig sind und die Anteile bei den Führungspositionen damals von den Besoldungsgruppen und Eingruppierung her erschlossen wurden, heute aber entlang der Führungsfunktionen und definierten Führungsebenen erhoben werden.

Personaldaten Kernverwaltung (ohne Theater) zum 31.12.2022				
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Führungsebene 1: OB, BM, DezernentInnen	4	0	4	0%
Führungsebene 2: Amtsleitungen, Stellvertretende Amtsleitungen, Stabsstellen, Abteilungsleitungen	74	31	43	42%
Führungsebene 3: stellvertretende Abteilungsleitungen, Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Einrichtungsleitungen, Verwaltungsleitungen OV, VorarbeiterInnen	83	41	42	49%

Abbildung 10: Führungsebenen Kernverwaltung

Fazit: Da sich die Anteile bei den Führungspositionen voraussichtlich nicht nur durch externe Rekrutierung, sondern auch intern von unten nach oben „auffüllen“, ist davon auszugehen, dass die Stadtverwaltung in durchaus absehbarer Zeit einen Frauenanteil von 50% bei den Führungspositionen erreichen kann. Dies würde im Verhältnis zum Gesamtfrauenanteil von 66% jedoch immer noch eine Unterrepräsentanz darstellen. Insgesamt beträgt der Anteil der Führungskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten 13%.

2.5 In welchen Tarif- und Besoldungsgruppen arbeiten Frauen und Männer?

Stellt man die Geschlechteranteile nach Tarif und Besoldungsgruppen dar, so ergibt sich folgendes Bild:

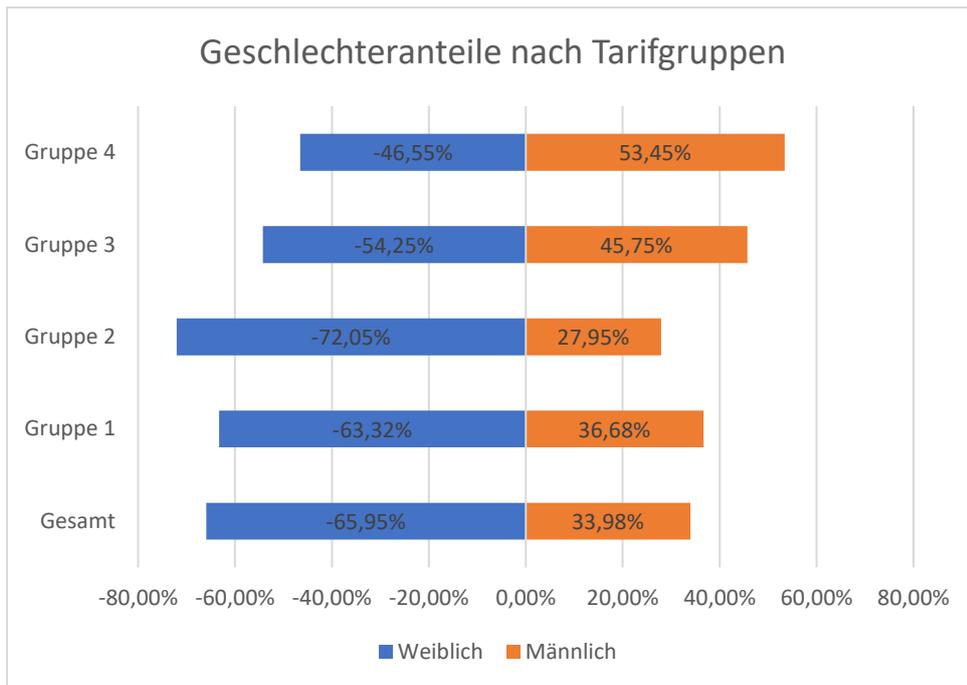


Abbildung 11: Geschlechteranteile nach Tarifgruppen Kernverwaltung

Tarifgruppen Kernverwaltung: Gruppe 1 E01-E06, S02-S04, Gruppe 2 E07-E10 S08A-S15, A08-A12, Gruppe 3 E11-E12, S17-S18, A13/G, Gruppe 4 E13-E15, A13H-A16

Bei den Tarifgruppen sind auch bereichsspezifische Unterschiede besonders deutlich, z.B. im sozialen Bereich:

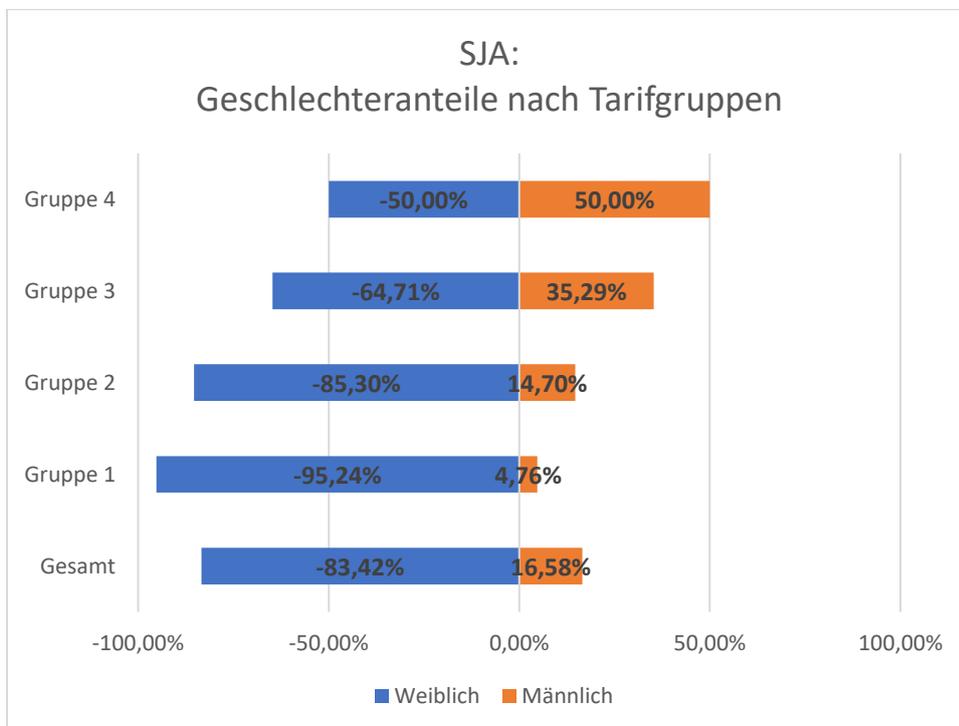


Abbildung 12: Geschlechteranteile nach Tarifgruppen SJA

Tarifgruppen SJA: Gruppe 4 E13-E15, A13/H, Gruppe 3 E11-E12, S17-S18, A12-A13/G, Gruppe 2 E07-E10, S08-S15, A10-A11, Gruppe 1 E02-E06, S02-S04

Hier die entsprechende Darstellung für die EBK/TBK:

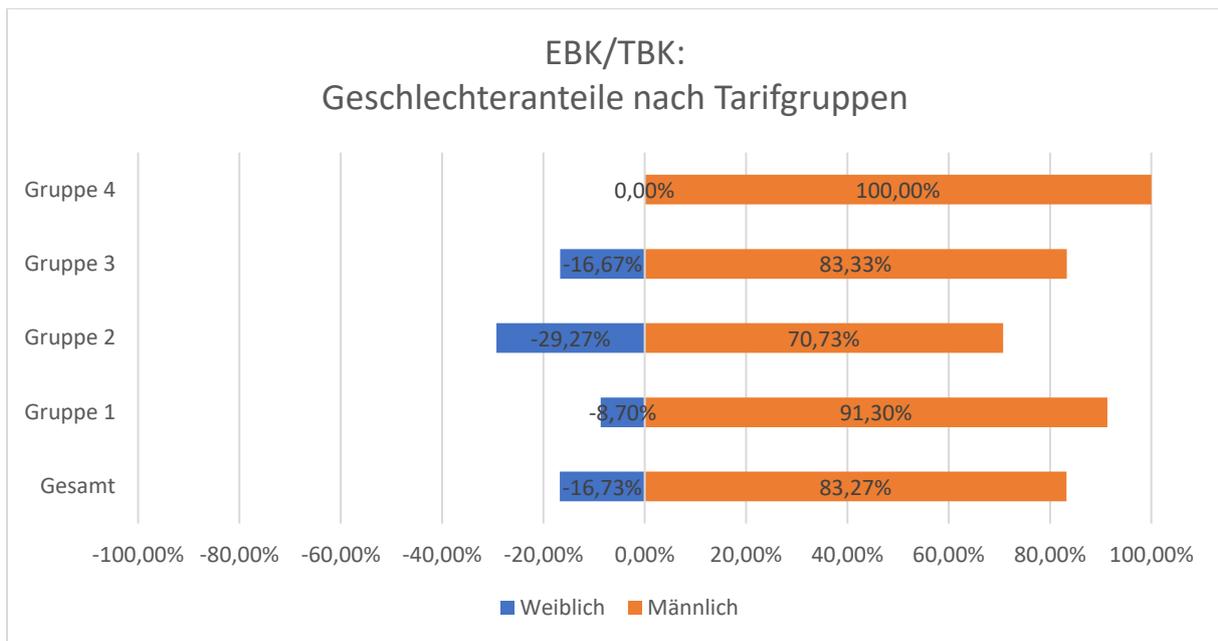


Abbildung 13: Geschlechteranteile nach Tarifgruppen EBK/TBK

Tarifgruppen EBK/TBK (ohne außertarifliche Verträge und Auszubildende): Gruppe 4 E14, Gruppe 3 E11-E12, Gruppe 2 E07-E10, Gruppe 1 E03-E06

2.6 In welchem Stellenumfang arbeiten Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung? Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

In der Kernverwaltung (inkl. Theater) arbeiteten zum Stichtag 445 Frauen in Vollzeit und 473 Frauen in Teilzeit im Vergleich zu 380 Männern in Vollzeit und 93 Männern in Teilzeit, eine diverse Person in Vollzeit:

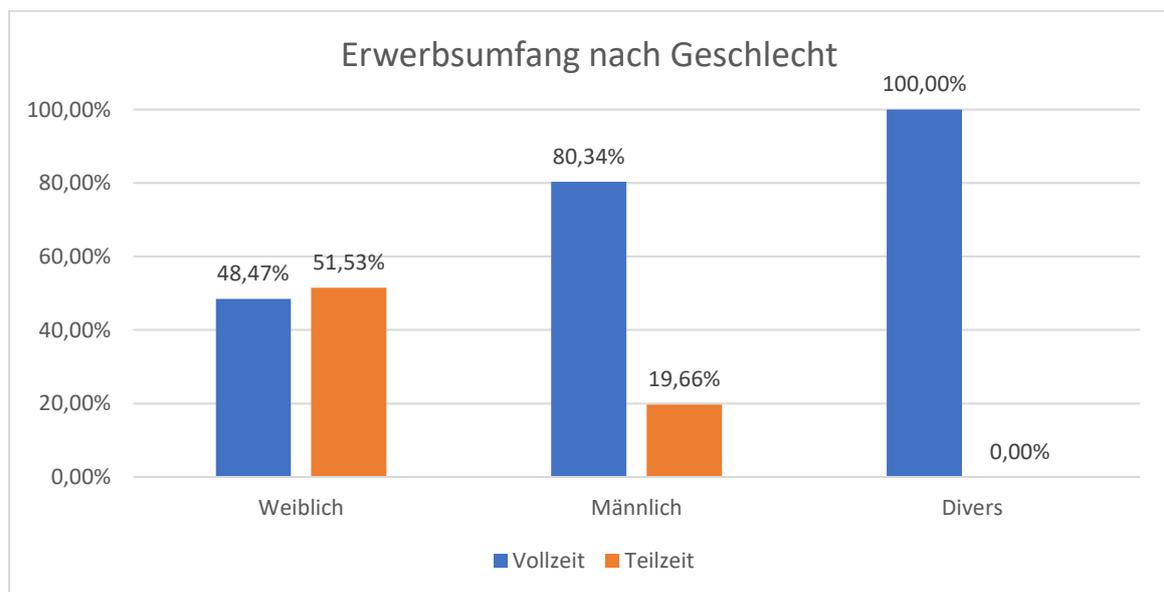


Abbildung 14: Erwerbsumfang nach Geschlecht Kernverwaltung (inkl. Theater)

52% aller Frauen arbeiten in Teilzeit, die Teilzeitquote bei den Frauen liegt damit 4% unter dem Bundesdurchschnitt der Teilzeitquote in den Kommunen von fast 56% (Statistisches Bundesamt 2020). Die Daten zeigen jedoch auch, dass knapp 84% aller Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Lediglich ca. 20% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Im Längsvergleich: Die Teilzeitquote bei den Frauen lag 2016 bei 55%, ist also leicht rückläufig.

Gruppiert man die Statistik noch nach weniger als 50% und mehr als 50% Teilzeitumfang, so ergibt sich ein noch deutlicheres Bild; je geringer der Stellenumfang, desto höher ist der jeweilige Frauenanteil. Im Vergleich zum Männeranteil liegt die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen mit einem Umfang von bis zu 50% um Einiges höher. 23% aller Frauen arbeiten mit einem Stellenumfang von bis zu 50%, wogegen nur 8% der Männer mit einem so geringen Stellenumfang arbeiten

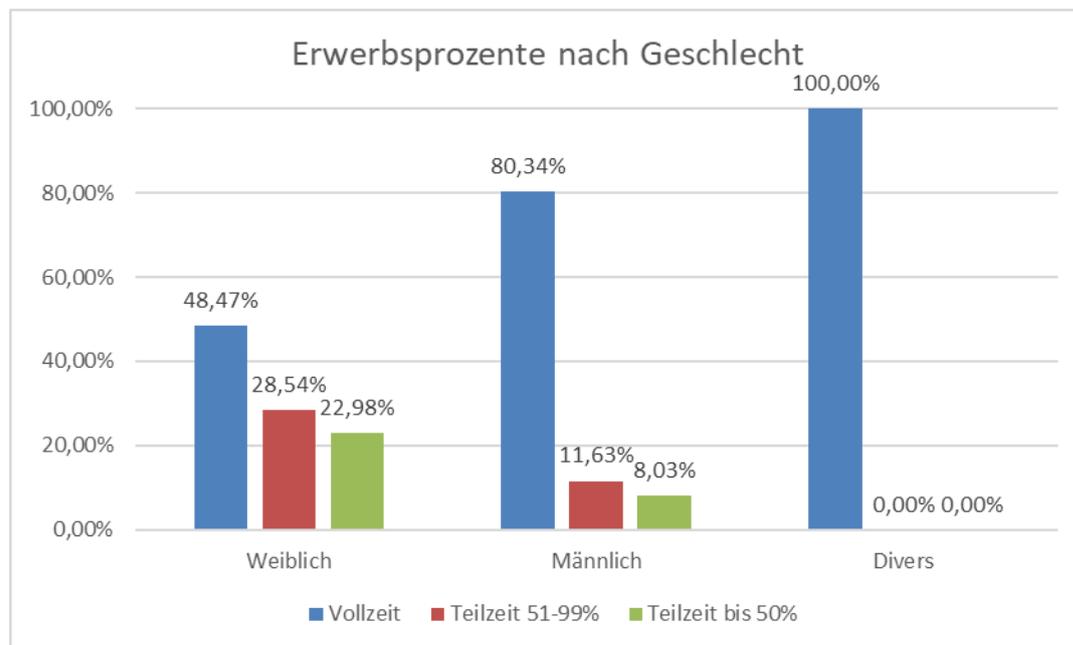


Abbildung 15: Erwerbsprozente nach Geschlecht Kernverwaltung

Hier die vergleichbaren Daten für die EBK/TBK, in denen die Teilzeitquote bei den Frauen vergleichsweise niedrig ist bei 28%:

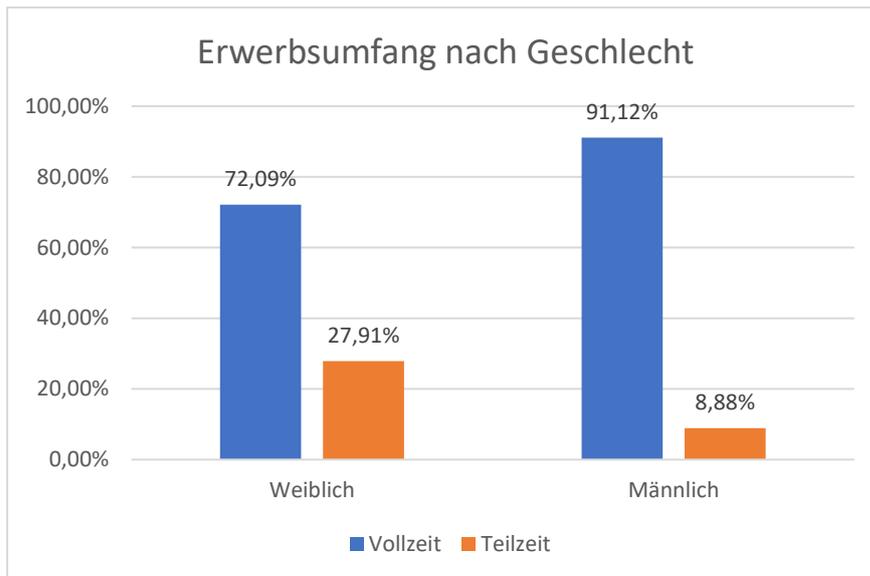


Abbildung 16: Erwerbsumfang nach Geschlecht EBK/TBK

Bei der SWP ergibt sich wiederum ein anderes Bild, hier ist die Teilzeitquote bei den Frauen ausgesprochen hoch bei fast 64%.

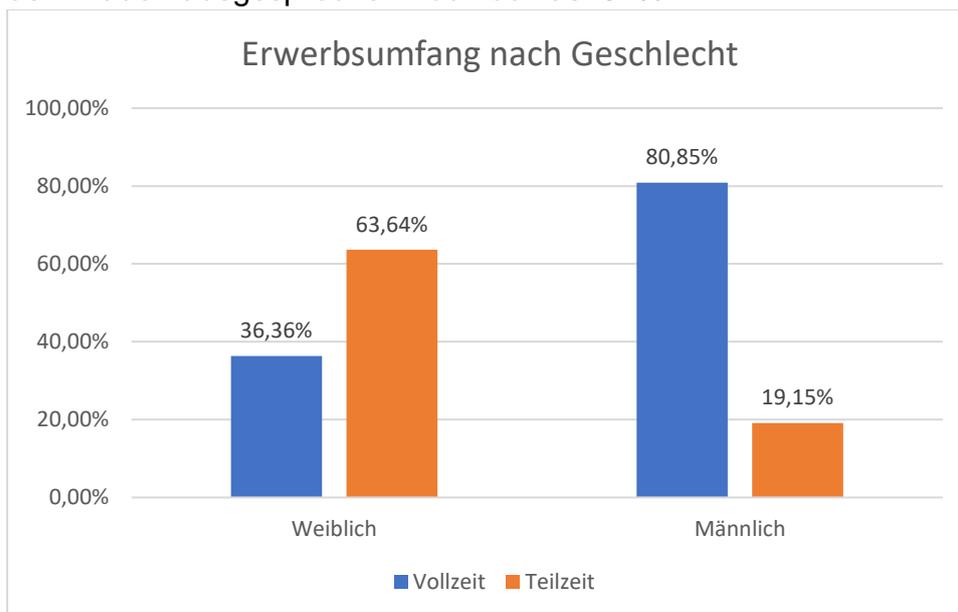


Abbildung 17: Erwerbsumfang nach Geschlecht SWP

Bei der SWP ist der Anteil der Frauen, die bis 50% arbeiten auch relativ hoch:

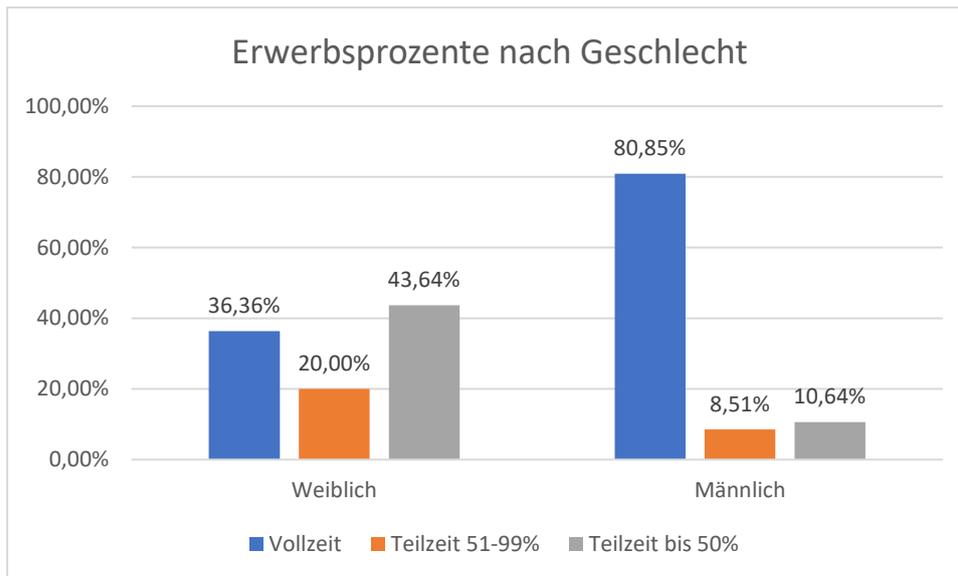


Abbildung 18: Erwerbsprozente nach Geschlecht SWP

2.7 Wie können sich Frauen und Männer in der Verwaltung entwickeln? Entwicklungspotenziale, Höhergruppierungen, Beförderungen

Diese Frage ist auf der Grundlage der vorliegenden Personalstatistik, punktuell zu Stichtagen anonymisiert nach Geschlecht erhoben, kaum zu beantworten. Aus diesen Daten kann lediglich auf quantitative Entwicklungen (absolute Zahlen und prozentuale Anteile), nicht aber auf reale oder mögliche qualitative Entwicklungen des Personals (berufliche Weiterentwicklungen, Karriereschritte) über längere Zeiträume hinweg geschlossen werden.

Es gibt allerdings weitere Daten, die Hinweise geben auf Unterschiede in den Entwicklungen bei den Mitarbeitenden bezogen auf das Geschlecht.

2.7.1 Höhergruppierungen und Beförderungen

Die folgende Auswertung beruht auf durch die CGS selbst erhobenen Daten aus den Entscheidungen der Personalkommission zwischen Januar 2021 bis Oktober 2023, also über einen Zeitraum von nahezu 3 Jahren.⁵

In diesem Zeitraum wurden für 208 StelleninhaberInnen, also rund 17 % aller Mitarbeitenden Stellenbeschreibungen eingereicht und in der Folge Stellenbewertungen vorgenommen. Davon führten 15 % zu einer Bewertungsbestätigung und 85% zu einer Neubewertung, also auch Höhergruppierung oder Beförderung des Stelleninhabers

⁵ In die Auswertung wurden Musterstellenbeschreibungen oder Stellenbeschreibungen für z.Zt. unbesetzte Stellen (N.N.) ohne konkrete StelleninhaberInnen nicht einbezogen, da hier keine Aussage zum Geschlecht möglich ist, allerdings machten diese nur einen geringen Anteil der Bewertungen aus.

oder der Stelleninhaberin. Insgesamt ergeben sich bezogen auf das Geschlecht interpretationsbedürftige Verzerrungen in diesem Bereich im betrachteten Zeitraum. Bei den Stellenbewertungen lag der Frauenanteil bei lediglich 41% (im Verhältnis zum Frauenanteil von 58% beim Gesamtpersonal Kernverwaltung inkl. Theater und Eigenbetriebe).

28% aller Stellenbewertungen erfolgten aus dem Bereich der EBK, TBK und der Feuerwehr, davon mit einem Männeranteil von 95%.

Bei eingereichten Stellenbewertungen für Leitungskräfte (aller Ebenen) machte der Frauenanteil 35% aus (also 10% geringerer Frauenanteil als derjenige an den Leitungskräften insgesamt von 45%). Insgesamt liegt der Anteil der eingereichten Stellenbewertungen bei den Leitungskräften mit 30% über dem Gesamtanteil von 13% Führungskräften in der gesamten Verwaltung. Dies ist mit hoher Wahrscheinlichkeit dadurch erklärbar, dass die Übernahme einer Leitungsfunktion sowie die Veränderungen innerhalb von Leitungspositionen dynamischer sind und daher neue Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen proportional häufiger erfordern.

Mildernd im Hinblick auf den geringeren Gesamtfrauenanteil von 41% bei den eingereichten Stellenbeschreibungen und erfolgten Stellenbewertungen kann gewertet werden, dass in den Jahren 2022 und 2023 zudem über neue Musterbewertungen bei Leitungskräften in sozialen Einrichtungen sowie in der sozialen Arbeit im Bereich Kinder, Jugend und SeniorInnen entschieden wurde, was zu Höhergruppierung einer größeren Gruppe von Beschäftigten geführt hat, darunter in der Mehrheit Frauen.

Diese Daten lassen noch keine endgültigen Rückschlüsse zu, dennoch könnten sie bedeuten, dass Frauen sich im Schnitt weniger dynamisch in der Verwaltung entwickeln. Um eine solche Aussage sicherer treffen zu können, müsste ein längerer Zeitraum beobachtet werden und ausgeschlossen werden, dass sich in den Jahren 2021 bis 2023 zufällige Verzerrungen ergeben haben, die jeweils bereichsspezifische Gründe haben.

Erklärbar wäre die Differenz u.U. auch dadurch, dass ein großer Teil der Frauen Stellen bekleiden, die Standardaufgaben erfüllen, welchen Musterbewertungen unterliegen, und denen daher auch weniger Entwicklungspotenzial innewohnt. Das Gleiche gilt für die Teilzeitbeschäftigung auf Stellen mit 50%-Stellenumfang, auch in diesem Segment gibt es deutlich weniger Entwicklungspotenzial für die Stellen und so auch für ihre Stelleninhaberinnen. Abzulesen wäre dies an den bereits dargestellten Tabellen, die die Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die einzelnen Tarif- und Besoldungsgruppen wiedergibt, die wiederum bis zu einem gewissen Grad auch Rückschlüsse auf die bekleideten Funktionen erlauben.

Hier kann man erkennen, dass Frauen überproportional in den mittleren Tarifgruppen nach dem TVöD vertreten sind, in denen, so die Interpretation, Standard-Sachbearbeitung im mittleren Segment gemacht wird.

2.8 Elternzeit/Erziehungsurlaub

Die Daten über Beschäftigte in Elternzeit erlauben Rückschlüsse darüber, welche Beschäftigtengruppen Betreuungsverantwortung in der Familie übernehmen und sich aus Vereinbarkeitsgründen beurlauben lassen und unter Umständen ihren Stellenumfang dann auch reduzieren.

Zum Stichtag waren in der Kernverwaltung 48 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter in Elternzeit, was darauf schließen lässt, dass es nach wie vor vorwiegend die weiblichen Beschäftigten sind, die die hauptsächliche Betreuungsverantwortung in der Familie übernehmen.

Im Längsvergleich: 2016 waren 40 weibliche Beschäftigte und 1 männlicher Beschäftigter in Elternzeit/Erziehungsurlaub, im Jahr 2011 waren es 39 Frauen und 1 Mann.

Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden ändert sich in diesem Bereich wenig und auch die zwischenzeitlichen Erwartungen, dass mehr Männer Elternzeit nehmen würden, sind nicht eingetroffen.

2.9 Geschlechteranteile in den politischen Gremien der Stadt

Zum Gesamtbild in der Kommune gehört auch ein Blick auf die Geschlechteranteile in den kommunalpolitischen Gremien. Hier ergibt sich folgendes Bild, der Frauenanteil im Gemeinderat liegt derzeit bei 35% und damit über dem Landesdurchschnitt mit ca. 27 %:

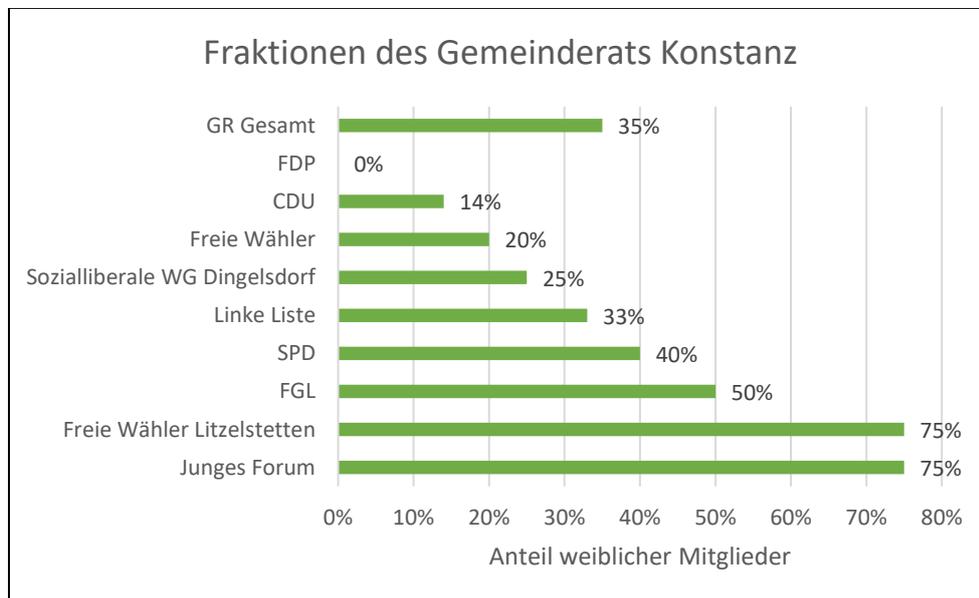


Abbildung 19: Geschlechteranteile im Gemeinderat Konstanz⁶

Über alle Ausschüsse hinweg liegt der Frauenanteil bei 39%, bei den politischen Gremien der städtischen Beteiligungen jedoch nur bei 21%:

⁶ Die Geschlechteranteile in den politischen Gremien beziehen sich auf Daten von 8/2023.

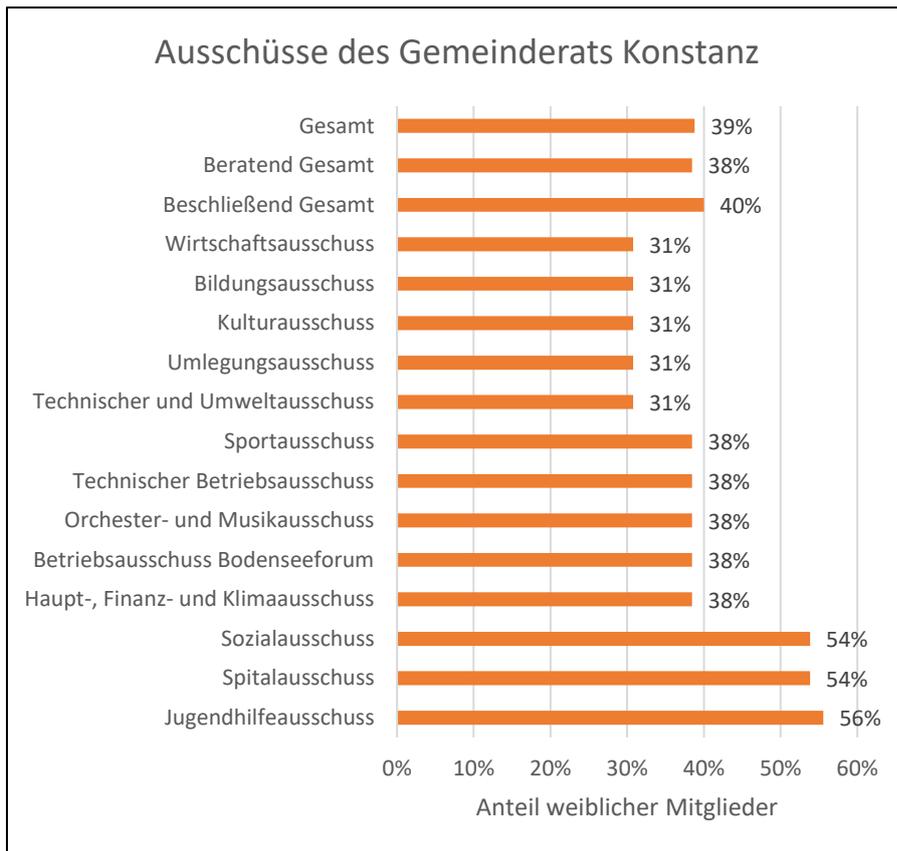


Abbildung 20: Anteil weiblicher Mitglieder in den Gemeinderatsausschüssen

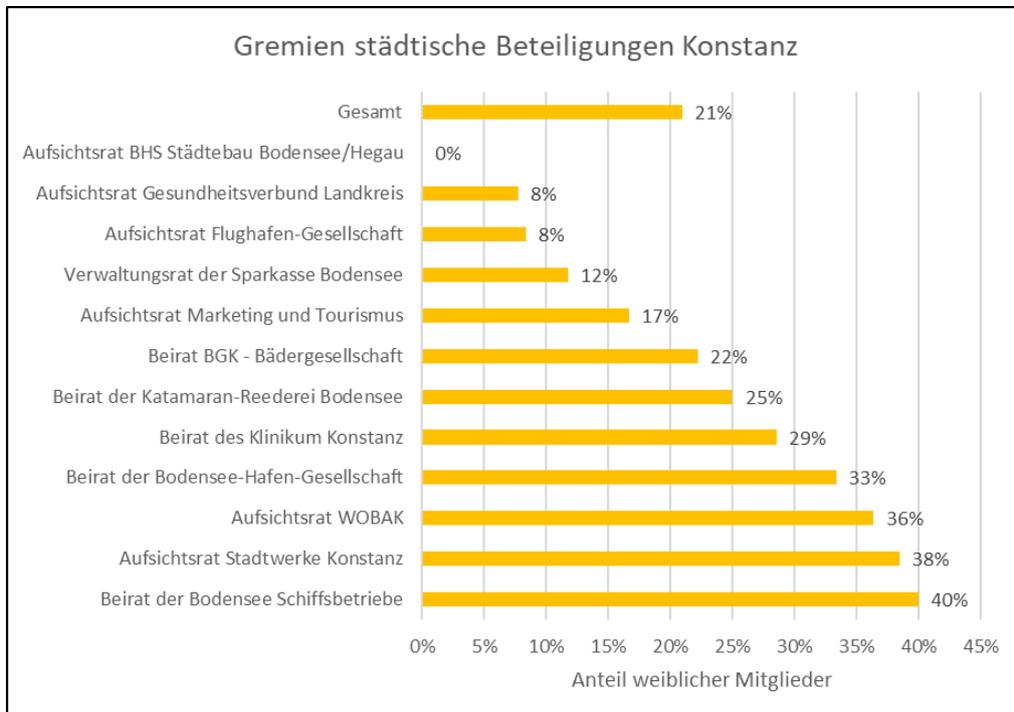


Abbildung 21: Anteil weiblicher Mitglieder in den Gremien der städtischen Beteiligungen

2.10 Was braucht es für die Zukunft?

Das Personal- und Organisationsamt hat angekündigt, eine Personalstrategie zu erarbeiten, die Chancengleichheitsstelle wird an der Erarbeitung beteiligt. Aus der Perspektive der Chancengleichheitsstelle sollten folgende Themen dabei berücksichtigt werden:

- Gleichstellungs- und Diversityorientierte Personalpolitik
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik, größere Flexibilität in der Entwicklung des Personals
- Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel, proaktiver Einbezug der stillen Reserven
- Fortbildungsangebote für Mitarbeitende, Auszubildende und Führungskräfte (Diversitykompetenz als Führungskompetenz)
- Förder- und Entwicklungsmaßnahmen für Mitarbeitende in und nach Elternzeit, bei Wiedereinstieg, bei Quereinstieg, mehr Männer in Elternzeit, Führung in Teilzeit/Geteilte Führung
- Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen (zwischen Teilzeit und Vollzeit, Laufbahnentwicklungen, Nachwuchsförderung)

3. Tätigkeitsbericht Chancengleichheitsstelle 2021-2023

Der folgende Bericht gibt nicht alle Maßnahmen der Stadt, die zur Chancengleichheit beitragen, wieder. In vielen Bereichen, besonders im Bereich Personal sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen sehr viele Angebote und Maßnahmen bei der Stadt bereits zu einer Verbesserung der Chancengleichheit bei. Der Bericht fokussiert stattdessen auf die Tätigkeiten, Aktivitäten, Aufgaben und Initiativen der Chancengleichheitsstelle, die Entwicklungsbedarfe identifizieren.

3.1 Interne Aufgabenwahrnehmung

Im Folgenden sind die regelmäßigen Aktivitäten der Chancengleichheitsstelle aufgrund der ständigen Aufgaben sowie die Beteiligung an Projektgruppen oder intensiverer interner Austausch auf Initiative der CGS, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken sowie mehre Arbeitsgruppensitzungen erfordern, aufgeführt.

3.1.1 Tätigkeiten der CGS im Handlungsfeld Personal:

- **Regelmäßige Beteiligung an ausgewählten Stellenbesetzungsverfahren:**
Schwerpunkt Unterrepräsentationsbereiche, Führungspositionen, Beteiligung an der PAKO:

Herausforderungen bei Stellenbesetzung im Hinblick auf Geschlecht:
Fachkräftemangel, Stille Reserven? Quereinstieg in die Verwaltung?
Vereinbarkeit und Flexibilität Vollzeit/Teilzeit, „Unconscious Bias“ (Unbewusste Stereotype)
- **Beratungsangebot für Mitarbeitende** (zu Chancengleichheit und AGG-Beschwerden) inkl. kollegiale Beratung ca. 2-3 Fälle im Monat: unterschiedliche Intensität, z.T. Folgegespräche, Begleitung über längeren Zeitraum und weitere Maßnahmen, z.T. vielschichtige Konfliktsituationen
- **Regelmäßige Beteiligung an der Personalkommission** (Wiederbesetzungen, Stellenbeschreibungen, Stellenbewertungen, Höhergruppierungen, Beförderungen), ca. 8 Sitzungen im Jahr
- **Regelmäßige Fortbildungsangebote** im Rahmen der Personalentwicklung für Mitarbeitende und für Führungskräfte zu Chancengleichheit und Vielfalt:

Workshop „Vielfalt statt Einfach“ der CGS im Rahmen der letzten Durchführung des internen Führungskräfteentwicklungsprogramms ff1 und ff2 2021, als obligatorischer Bestandteil im ff verankert (Diversity-Kompetenz als eine der Schlüsselkompetenzen kommunaler Führungskräfte der Zukunft (KGSt-Bericht 12/2017)

Weitere freiwillige Fortbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende für 2023 geplant (kurzfristig abgesagt aufgrund geringer Anmeldungen)

Jährliche Beteiligung am Einführungstag für die Auszubildenden mit Input zu Chancengleichheit

- **Beteiligung und Mitarbeit an internen Arbeitsgruppen der Personalentwicklung** sowie regelmäßiger Austausch mit dem POA:

Regelmäßiger Austausch zur Formulierung von Stellenausschreibungen oder zu Publikationen des POA

2021/2023 Projektgruppe neue Dienstvereinbarung zu Mitarbeitendengesprächen und leistungsorientierter Bezahlung

2021/2022 Projektgruppe Zukunft der Telearbeit/ „Homeoffice“ bei der Stadtverwaltung, neue Dienstvereinbarung Telearbeit

Mitglied der Steuerungsgruppe „Change 2030“ (2020 bis 2022)

Beteiligung an der Neuplanung der Personalentwicklung des ff-Führungskräfteentwicklungsprogramms 2022/2023

Beteiligung an der Projektgruppe Neue Dienstvereinbarung Führung 2023

Beteiligung an der Projektgruppe Neue Dienstvereinbarung Weiterbildung (2023)

3.1.2 Weitere interne Aktivitäten

Bereich Stadtentwicklung:

- Mitarbeit beim LexiKon Zukunftsstadt Konstanz als Themenpatin für Chancengleichheit und Vielfalt in der städtebaulichen Planung, mit Interview und mehreren Projektgruppensitzungen (2021 bis 2023)
- Eingabe bei der Straßenbenennungskommission für die Benennung von Straßen nach weiblichen Persönlichkeiten, Interner Austausch und Intervention zur Gemeinderatsvorlage für die Straßenumbenennung (2021-2023)
- Eingabe von chancengleichheitsbezogenen Projektideen für die Umsetzung von Smart Green City (2023, nicht unter den für die Umsetzung ausgewählten Projekten)

Bereich Gewalt an Frauen, Hilfebedarf und Soziales:

- Interner Austausch mit dem SJA und der Wobak zum Thema Wohnungsunterbringung von gewaltbetroffenen Frauen nach dem Frauenhausaufenthalt (2022/2023), Erarbeitung einer Stellungnahme zum Thema für den Sozialausschuss (11/2022)
- Intensiver Austausch mit der Schulsozialarbeit und der offenen Jugendarbeit zum Bedarf an spezifischen Aktivitäten für Mädchen und Durchführung gemeinsamer Angebote
- Informationsweitergabe und Koordination verwaltungsinterner Aktivitäten zum jährlichen Girls und Boys Day (zur klischeefreien Berufswahl)

- Intensiver längerfristiger Austausch und Arbeitssitzungen mit dem SJA zu folgenden Themen: Gewalt an Frauen, Gewaltprävention durch Täterarbeit, Prostitution, Zwangsprostitution und Menschenhandel,

Bereich Kinder und Jugend:

- Intensiver längerfristiger Austausch und Arbeitssitzungen mit dem SJA zu folgenden Themen: Queere Jugendliche und LSBTIQ-Themen in der Jugendarbeit sowie der sozialen Arbeit, besonderer Bedarf von Mädchen
- Kooperation mit dem SJA sowie 2 Stellungnahmen/Gemeinderatsvorlagen zum Thema „Situation queerer Jugendlicher in Konstanz und Unterstützungsbedarf“, Jugendhilfeausschuss 6 und 11/2023, Erstellung und Auswertung einer Umfrage bei psychosozialen Beratungsstellen in Konstanz zum Thema

Weiteres:

- Erstellung einer Richtlinie zu gendergerechter Sprache in der Verwaltung (Entwurf 12/2023)
- Erneuter Vorschlag beim Konzilspreisgremium für die Benennung möglicher Konzilspreis-Patinnen für den 5. Konzilspreis 2023
- Inhaltliche Überarbeitung/Aktualisierung der Homepage der Chancengleichheitsstelle Sommer 2023 bis Q1/2024
- Kooperation mit der SKI und im Projekt Konstanz Internationale Stadt, Lenkungsgruppe sowie Projektgruppe zu personalrelevanten Projekten gem. mit SKI und POA

3.2. Externe Aufgabenwahrnehmung

3.2.1 Regelmäßige stadt- und institutionenübergreifende Arbeitsgruppen mit Leitung oder Co-Leitung durch die CGS

- **Arbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit Konstanz** (Co-Leitung mit SKF): Vertretungen aus Schulsozialarbeit der Stadt und freie Träger, Jugendtreffs, Treffpunkt Petershausen, Jugendarbeit; Entsendung eines beratenden Mitglieds der freien Träger in den Jugendhilfeausschuss, 4x im Jahr; Aktivitäten: Fachlicher Austausch, Girls Day, Weltmädchentag und Weiteres, Workshops und Angebote für Mädchengruppen, LSBTIQ, Erstellung Einladung, Tagesordnung, Protokoll
- **Städtischer Runder Tisch Häusliche Gewalt**, Leitung CGS: 2 x im Jahr fachlicher Austausch zwischen städtischen Stellen (CGS, BA, ASD) und Polizei, Justiz, Frauenhaus und div. Beratungsstellen; Aktivitäten: Stärkung der Kooperation untereinander, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, Infolyer, Kampagnen (Tag gegen Gewalt an Frauen), Planungen Umsetzung der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene, Erstellung Einladung, Tagesordnung, Protokoll
- **Runder Tisch Prostitution**, Koordination durch CGS: 1x 2023, Fortsetzung geplant, fachlicher Austausch mit städtischen Stellen BA, SJA sowie zuständigen Stellen des Landratsamts, sowie Polizei, Caritas Migrationsberatung und weiteren Beratungsstellen zu Hilfebedarf von Menschen

in der Prostitution in der Stadt, Erstellung der Einladung, Tagesordnung, Protokoll.

Zusätzlich ein gemeinsamer Fachtag mit der Caritas und dem FIZ Stuttgart zum Thema „Menschenhandel grenzüberschreitend“ 11/2023

3.2.2 Regelmäßige Teilnahme an weiteren lokalen Vernetzungen

von Fraueninitiativen, Netzwerk des Landkreises zu Teilzeitausbildung, zum Thema Frau und Beruf, Gewalt an Frauen, Queere Themen, Sicherheit für Frauen (Projekt Nachtsam), Vernetzung und Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises, den Gleichstellungsreferaten der Hochschulen, KollegInnen der Kammern und weiterer Konstanzer Institutionen

3.2.3 Beratung von BürgerInnen:

Verweisberatung an Beratungsstellen, Kooperation mit der lokalen unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstelle des Landkreises, ca. 2-3 Anfragen im Monat

3.2.4 Aktionsprogramm „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“:

- Mitarbeit bei der erfolgreichen Bewerbung bei der Bundesprojekträgerin eaf 2021
- Mitglied der Lenkungsgruppe des Landkreises im Förderzeitraum 12/2021 bis 05/2023
- Koordination von Aktivitäten für Konstanz (insbesondere Mentoringprogramm für Interessierte aus Konstanz
- 2 Workshops zum Empowerment von Frauen in der Politik sowie zum Thema „Mehr Frauen in die Politik“
- nach 5/2023 Kooperation mit der fraktionsübergreifenden Initiative von Konstanzer Kommunalpolitikerinnen für zwei öffentliche Veranstaltungen für an der Politik interessierte Frauen bis Ende 2023
- Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises für das Angebot eines E-Learning Programms der Landeszentrale für politische Bildung 11-12/2023
- insgesamt hohe Teilnahme von interessierten Frauen aus Konstanz.

3.2.4 Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit

Diese Aktivitäten haben das Ziel, die Teilhabe von Frauen zu stärken, die Sichtbarkeit von Frauen im gesellschaftlichen Leben und der Öffentlichkeit zu erhöhen sowie Chancengleichheitsthemen in die Stadtöffentlichkeit zu tragen, eine lokale Auseinandersetzung mit den Themen zu fördern, zu sensibilisieren sowie entsprechende Initiativen aus den Netzwerken zu unterstützen.

Schwerpunkte liegen hier rund um den Internationalen Frauentag im März sowie beim Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen im November.

Jährlich Internationale Frauenwochen rund um den Internationalen Frauentag am 8. März:

IFT 2022: Motto „Das Private ist politisch!“, 21 Veranstaltungen, online, hybrid, in Präsenz, Filme, Vorträge, Lesungen u.a. gem. mit 36 NetzwerkpartnerInnen; insgesamt 1053 TeilnehmerInnen

IFT 2023: Motto „Sichtbar anders“, vielseitiges Programm mit 27 Veranstaltungen, insg. mehr als 1200 Teilnehmende

Aktivitäten und Öffentlichkeitsarbeit zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11.:

2022 Ausstellung und Lesung, 2023 Podiumsdiskussion Stoppt Femizide! Gem. mit dem Frauenhaus Konstanz, 2 Veranstaltungen zu Diffamierung von Frauen gem. mit der vhs und der Feministischen Fakultät

Zwischen 8. März und 25. November 2023: Aktion Rote Bank im Landkreis, Kooperation, 3 Stationen in Konstanz und Beteiligung an Abschlussveranstaltung 11/2023

Wettbewerb und Preisverleihung zum Weltmächtentag 2023 „Girl Power“, gem. mit der AG Mädchenarbeit Konstanz, Jury besetzt mit internen und externen Kooperationspartnerinnen (unter anderem Wessenberggalerie, Junges Theater u.a.)

Baden-württembergische Frauenwirtschaftstage im Oktober: 2023 2 Veranstaltungen in Kooperation mit Universität und der Arbeitsagentur

Kooperationsveranstaltungen zum Tag der Vielfalt (Charta der Vielfalt) (gemeinsam mit SKI, Universität und HTWG): 2022 drei Veranstaltungen, 2023 eine gemeinsame größere Veranstaltung zum Thema „Recht auf Selbstbestimmung“

Regionale Koordinierungsstelle für den GirlsDay und Boys Day, jährlich im April

Weitere Einzelveranstaltungen:

Kooperation für das Buchprojekt „Brot & Rosen“ zu Ehren von Alt-Stadträtin und Kommunalpolitikerin Vera Hemm, Öffentliche Veranstaltung 11/2022

Mehrere Vorträge und Kulturveranstaltungen in Kooperation mit der vhs und weiteren NetzwerkpartnerInnen

Mehrere Filmveranstaltungen in Kooperation mit dem Kommunalen Zebra-Kino

Weitere überregionale Vernetzung

Landesebene:

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (2 Tagungen im Jahr), AG Gleichstellung Städtetag BW (2x im Jahr), Netzwerktreffen mit dem Gleichstellungsreferat des Landesministeriums für Soziales und Integration (1x im Jahr)

Überregionale Vernetzung:

Feste Mitgliedschaft im Gleichstellungsausschuss des Deutschen Städtetags (eine von 7 Delegierten für BW), 2 Tagungen im Jahr

Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Bundesweites Netzwerk zu Diversität in Kommunen (keine regelmäßige Teilnahme, ggf. Informationsaustausch)

Grenzüberschreitendes Netzwerk in der Bodenseeregion: Interreg-Vierländernetzwerk Gleichstellung mit Gleichstellungsstellen aus den Bodenseeanrainerstaaten (Bodenseekreis, Vorarlberg, Liechtenstein, Schweiz)

4. Hintergrundinformationen und Grundlagen der kommunalen Gleichstellungsarbeit

4.1. Organisatorische Grundlagen/Selbstverpflichtungen der Stadt

- Chancengleichheitspläne der Kernverwaltung, Betriebe und Beteiligungen seit 2010
- Regelmäßige Erhebung und Auswertung der Personalstatistik nach Geschlecht
- Schwerpunkt der Pläne bei internen beschäftigtenbezogenen Zielen und Maßnahmen:

Unterrepräsentanz abbauen, Chancengleichheit bei Stellenausschreibung, Beteiligung an Auswahlverfahren, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauen in Führung, Partnerschaftliches Verhalten

- Dienstanweisung OR 20 (2012) Beteiligung der Chancengleichheitsstelle:
Zugang zu Informationen, Einbezug in GR-Vorlagen, bei Stellenbesetzungen und bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit, Unterstützung durch Fachämter, Teilnahme an Personalkommission
- Chancengleichheit ist Querschnittsaufgabe, insbesondere die Führungskräfte tragen Verantwortung für die Umsetzung der Ziele
- Zusätzliche externe und produktbezogene Ziele:
 - Geschlechtergerechte kommunale Dienstleistungen
 - Stadtentwicklung und Chancengleichheit als Leitprinzip (Gender Mainstreaming)
 - Geschlechterneutrale Sprache in der kommunalen Amtssprache (AGA 2.2)
- Charta der Vielfalt, unterzeichnet 2015

4.2 Rechtliche Anforderungen und Grundlagen

4.2.1 Grundgesetz Art. 3: Gleichberechtigung, Gleichbehandlungsgrundsatz, Diskriminierungsverbot, tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Beseitigung bestehender Nachteile

4.2.2. Chancengleichheitsgesetz BW 2016 § 24-27 Kommunale Gleichstellungspolitik, Empfehlungen nach der Verwaltungsvorschrift des Landes und kommunaler Produktplan

- Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen, geeignete Maßnahmen der Förderung und Stärkung von Frauen, inhaltliche und fachliche Begleitung
- Intern: Weisungsungebunden, Vortragsrecht bei Kommunalspitze, Beteiligung an Stellenbesetzung, Personalentwicklung und Fortbildung, Förderung von Frauen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit, Chancengleichheitsplan und Berichterstattung, Beratung von Mitarbeitenden
- Extern: gesellschaftliche Position stärken, Vernetzungs- und Projektarbeit, frauenpolitische Belange, Bedarf an Hilfsmaßnahmen, Maßnahmen gegen Unterrepräsentanz in Kommunalpolitik, Beratung von BürgerInnen
- Funktion und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten: Beteiligung, Initiativ- und Kontrollfunktion, fachliche Begleitung und Beratung

4.2.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006)

- Benachteiligungsverbot von Beschäftigten insbesondere bei Stellenausschreibungen
- Maßnahmen zum Schutz vor und Prävention von Benachteiligung
- Beschwerderecht der Beschäftigten/ AGG-Beschwerdestelle
- Geltungsbereich des AGG auch für öffentliche Dienstleistungen

4.3 Ausstattung der Chancengleichheitsstelle

- Personal: 100% Leitung (50% werden vom Land für externe Tätigkeit aufgrund des ChancenG (Konnexitätsprinzip) rückvergütet), 50% Assistenz, zusätzlich seit Herbst 2021 befristet für 3 Jahre eine Duale Studentin im Praxiseinsatz (je 3 Monate an- und abwesend im Wechsel)
- Jahresbudget: 20.000 € für Öffentlichkeitsarbeit, Kultur- und Informationsveranstaltungen, Förderung von Initiativen, Projekte und weitere Aufwendungen, alle 2 Jahre 7.100 € für die Förderung des CSD