



Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner und sein Führungsteam: die Bürgermeister, die Amtsleiter und die Amtsleiterinnen der Stadtverwaltung Heidelberg (beim Bürgerfest im Januar 2010, Foto: Rothe)

Anlage 2 zur Drucksache: 0072/2011/IV

Sechster Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung
der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung
der Gleichstellung von Frauen und Männern
und
Aspekte der Europäischen
Charta für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
auf lokaler Ebene



Impressum

Sechster Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung
der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung
der Gleichstellung von Frauen und Männern
und
Aspekte der Europäischen Charta für die Gleichstellung
von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Statistische Daten Stadtverwaltung Heidelberg:
Berichterstattung
Recherche, Redaktion und Gestaltung:
Foto:

Personal- und Organisationsamt
Dr. Beatrice Kustor-Hüttl
Doris Rasch
Philipp Rothe

Herausgeberin: Stadt Heidelberg, 2011
www.heidelberg.de/chancengleichheit

Inhalt

Einleitung	5
Kurzfassung.....	6
Teilhabe an Entscheidungsprozessen.....	6
Teilhabe an Erwerbsarbeit	6
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen.....	9
Gewalt im Geschlechterverhältnis	10
Die Stadtverwaltung Heidelberg und die Handlungsbereiche der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.....	11
Handlungsbereich Teilhabe an Entscheidungsprozessen	11
Entscheidungsprozesse und die Stadtverwaltung	11
Handlungsbereich Teilhabe am Erwerbsleben	13
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung.....	14
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen – Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze	14
Teilzeit in der Stadtverwaltung	15
Teilzeitarbeit im kommunalen und nationalen Vergleich	16
Die Altersverteilung in der Stadtverwaltung	17
Verteilung der Frauen und Männer in den einzelnen Laufbahngruppen	19
Vollzeit und Teilzeit in den einzelnen Laufbahngruppen	19
Entgeltgefälle	21
Verteilung von Frauen und Männern auf Führungspositionen	21
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.....	25
Beförderung und Höhergruppierungen	25
Teilzeit und Beförderungen	25
Teilzeit und Beförderungen in den einzelnen Ämterbereichen.....	26
Beförderungen und Laufbahngruppen.....	27
Beförderungen und Dienstaltersstufen	27
Auswahlverfahren	27
Ausbildung	28
Fortbildung	29
Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.....	30
Elternzeitmonate	30
Handlungsbereich Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen	32
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen in der Stadtverwaltung	34
Teilzeitarbeit und Karriere	34
Elternzeiten	34
Neue Wege für den Nachwuchs in der Stadtverwaltung: Girls' und Boys' Day	34
Sensibilisierung für Geschlechtsrollenklischees in der pädagogischen Arbeit	35
Sprache	35
Handlungsbereich Gewalt im Geschlechterverhältnis.....	36
Sensibler Umgang mit Gewaltphänomenen durch die Arbeitgeberin	36
Ausblick: Wie soll es weitergehen?	38
Zum Schluss	40
Tabellenanhang	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Weibliche und männliche Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsanteile und Vollzeitäquivalente 2008 bis 2010.....	15
Abbildung 2: Teilzeitanteile von Frauen und von Männern in den Jahren 2009 bis 2011.....	15
Abbildung 3: Anteil von Frauen und Männern an allen Teilzeitarbeitenden 2009 bis 2011 ...	16
Abbildung 4: Beschäftigtenpyramide der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung nach Altersjahrgängen 2010	18
Abbildung 5: Frauen- und Männeranteil gesamt und in den Laufbahngruppen 2010.....	19
Abbildung 6: Verteilung der Vollzeitäquivalente auf Frauen und Männer nach Laufbahngruppen im Jahr 2010	20
Abbildung 7: Teilzeitquote von Frauen und Männern gesamt und in den einzelnen Laufbahngruppen in Prozent	21
Abbildung 8: Verteilung der Amtsleitungspositionen 1995 bis 2010 (absolute Zahlen in Klammern)	22
Abbildung 9: Verteilung der Führungspositionen auf Frauen und Männer 2008 bis 2010	23
Abbildung 10: Beförderungsquote der Frauen und Männer im Jahresvergleich: 2008, 2009 und 2010	25
Abbildung 11: Wechsel in eine höhere Laufbahngruppe im Jahresvergleich: 2008, 2009 und 2010	26
Abbildung 12: Weibliche und männliche Auszubildende in den Bereichen Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtenanwärterinnen und Anwärter im Jahr 2009	29
Abbildung 13: Beurlaubung von Frauen und Männern aufgrund familiärer Verpflichtungen in den Jahren 2007 bis 2010 (absolut)	30
Abbildung 14: MitarbeiterInnenbefragung 2009.....	33
Abbildung 15: MitarbeiterInnenbefragung 2009.....	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Heidelberg	14
Tabelle 2: Alle Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg im Jahr 2010.....	24
Tabelle 3: Teilzeitanteile von Frauen und Männern in den Jahren 2008, 2009, 2010	41
Tabelle 4: Verteilung von Vollzeit und Teilzeit unter Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahngruppen 2009	41
Tabelle 5: Verteilung von Vollzeit und Teilzeit unter Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahngruppen 2010	42
Tabelle 6: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Altersgruppen 2009	43
Tabelle 7: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Altersgruppen 2010	43
Tabelle 8: Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg in den Jahren 2008 und 2009	44
Tabelle 9: Beförderungen in den Jahren 2008 und 2009.....	45
Tabelle 10: Beförderungen im Jahr 2010	45
Tabelle 11: Ausbildungsjahrgang 2005 bei der Stadtverwaltung Heidelberg	46
Tabelle 12: Ausbildungsjahrgang 2006 bei der Stadtverwaltung Heidelberg	46
Tabelle 13: Zahl der weiblichen Auszubildenden in den Jahren 2006 bis 2009	47
Tabelle 14: Fortbildungsstatistik 2008	48
Tabelle 15: Fortbildungsstatistik 2009	49
Tabelle 16: Beurlaubung wegen Familienpflichten 2006 bis 2010	49

Einleitung

Der vorliegende sechste Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung ist Bestandteil der europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Beide Vereinbarungen bieten einen strukturierten Rahmen, um den Stand der Entwicklung der Stadtverwaltung in Richtung einer attraktiven, geschlechtergerechten Arbeitgeberin zu bewerten, die sich an bundesweiten und internationalen Standards messen kann. Mit der so hergestellten Transparenz sollen entsprechende Veränderungen unterstützt werden. Die Ergebnisse der Analyse der statistischen Daten werden entlang von vier der fünf in der EU-Charta vorgegebenen Handlungsbereiche vorgestellt:

- Teilhabe an Entscheidungsprozessen,
- Teilhabe am Erwerbsleben,
- Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen
und
- Gewalt im Geschlechterverhältnis.

Die Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 1. Juli 1995 wurde zuletzt am 19. Februar 2004 fortgeschrieben. Zurzeit wird eine Aktualisierung erarbeitet, der hier vorgelegte 6. Bericht ist der letzte zur Dienstvereinbarung in der alten Fassung.

Kurzfassung

Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Da zurzeit die meisten Spitzenpositionen wie beispielsweise die des Oberbürgermeisters, aller Bürgermeister oder die des Kämmerers männlich besetzt sind, sind in der Folge auch die an diese Ämter gebundenen Positionen in Aufsichtsratsgremien mit männlichen Vertretern besetzt. In den Aufsichtsräten der städtischen Unternehmen sind zurzeit drei Männer und eine Frau vertreten.

Teilhabe an Erwerbsarbeit

Erwerbsbeteiligung

2010 waren anteilig fast ebenso viele Frauen (1.170) wie Männer (1.178) in der Stadtverwaltung beschäftigt. Allerdings ist über die Hälfte (51 Prozent) der weiblichen Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, die überwiegende Mehrheit der Männer dagegen vollzeitbeschäftigt. Das Arbeitszeitvolumen der männlichen Beschäftigten liegt demzufolge noch immer deutlich über dem der Frauen. Anteilig ist es zu 45 Prozent auf weibliche und zu 55 Prozent auf männliche Beschäftigte¹ verteilt. Dieses geringere Volumen hat sich seit 2005 quantitativ kaum verändert:

- 2005: 44 zu 56 Prozent
- 2000: 42 zu 58 Prozent
- 1995: 39 zu 61 Prozent

Teilzeit

Im Jahr 2010 waren insgesamt 699 städtische MitarbeiterInnen teilzeitbeschäftigt (30 Prozent), davon 600 Frauen und 99 Männer. Die Zahlen deuten auf die fortgesetzte Entwicklung, dass mittlerweile auch Männer Teilzeitbeschäftigungen nachgehen (8 Prozent). Interessanterweise ist die Teilzeitquote der Männer im gehobenen Dienst im Vergleich zu anderen Laufbahngruppen mit 15 Prozent überdurchschnittlich hoch. Diese Zahlen könnten einen Hinweis darauf geben, dass ein Teil des jüngeren Führungsnachwuchses in der Familienphase bereit ist, Teilzeit zu arbeiten und in dieser Laufbahngruppe die traditionellen Rollenverteilungen in Bezug auf Familie und Beruf am ehesten aufweichen. Im höheren Dienst sind dagegen die wenigsten Veränderungen zu beobachten: Die Teilzeitquote der Frauen liegt bei 26 Prozent, diejenige der Männer bei 4 Prozent. Es gibt Ansätze in der Stadtverwaltung, dass Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, allerdings handelt es sich um erste Schritte, Beruf, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Nach einem kräftigen Anstieg von neun auf

¹ Der Begriff ‚Beschäftigte‘ wird in diesem Bericht verwendet, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TVÖD sowie Beamtinnen und Beamte) zu bezeichnen.

22 Positionen von 2005 bis 2009 ist ihre Zahl im Jahr 2010 mit 18 Positionen wieder leicht rückläufig.

Altersverteilung

In der Stadtverwaltung gibt es deutlich mehr Mitarbeiterinnen in den jüngeren Altersgruppen bis 46 Jahren. Bei der Mitarbeiterschaft, die 47 Jahre und älter ist, überwiegt der Anteil der Männer. Hier spiegelt sich noch die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern wider, bei der Männer die Rolle des Haupt- oder Alleinverdieners übernehmen. Flexible Teilzeitarangements werden noch überwiegend von Frauen genutzt, um Erwerbsarbeit, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren.

Beamtinnen und Beamte sowie TVöD-Beschäftigte in den Laufbahngruppen

Im Jahr 2010 war die Beförderungsquote für Frauen im höheren Dienst mit 13 Prozent (Männer: 7 Prozent) am größten, gefolgt vom gehobenen Dienst mit acht Prozent, mittlerer Dienst mit drei Prozent; im einfachen Dienst war sie mit zwei Prozent am niedrigsten.

Beförderungen und Dienstaltersstufen

Auch im Jahr 2010 setzt sich die Tendenz fort, dass Frauen am häufigsten in der frühen Berufsphase (33 Prozent) befördert werden. In der zweiten Dienstalterstufe sinkt die Quote bei den Frauen, berufliche Entwicklungen werden offenbar durch die Familienphase gedämpft. Bei den Männern gibt es hier die meisten Beförderungen (36 Prozent, Frauen: 29 Prozent). In den späteren Berufsjahren ab 50 Jahren liegt die Beförderungsquote bei den Frauen dann gerade einmal bei vier Prozent (Männer: 17 Prozent).

Entgeltgefälle

Im Jahr 2009 verdienten die vollzeitbeschäftigten Frauen in der Stadtverwaltung insgesamt durchschnittlich 11 Prozent weniger als vollzeitbeschäftigte Männer, weibliche Teilzeitbeschäftigte verdienten zwei Prozent weniger als teilzeitbeschäftigte Männer. Die Stadtverwaltung hat sich im Rahmen des ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplanes zur Umsetzung der EU-Charta‘ mit der Maßnahme 10 dazu verpflichtet, das Entgeltgefälle schrittweise abzubauen und entsprechende Veränderungen einzuleiten.

Führungspositionen

Insgesamt zeichnet sich eine langsame Verbesserung in der Verteilung der Führungspositionen auf Frauen und Männer ab. Einen Zuwachs an Frauen gibt es jedoch nur auf den Stellen als stellvertretende Amtsleitung und stellvertretende Abteilungsleitung. Trotz der langsamen Verbesserung sind die Frauen auf der Führungsebene im Schnitt mit 35 Prozent gegenüber den Männern (65 Prozent) immer noch deutlich unterrepräsentiert. Im Trend zeigt sich, dass Führungspositionen in Teilzeit trotz Rückschritten langsam zunehmen. Immerhin arbeitet

mittlerweile jede fünfte Frau in einer Führungsposition in Teilzeit. Allerdings wurden auch im Jahr 2010 Stellen im höheren Dienst mehrheitlich mit männlichem Personal besetzt (6 Männer, 1 Frau).

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Im Jahr 2010 schafften anteilig mehr Männer als Frauen den Wechsel in eine höhere Laufbahngruppe. Beim Aufstieg vom gehobenen zum höheren Dienst waren jedoch die Frauen zwei zu eins in der Mehrheit.

Es bestätigt sich, dass die Hürden für teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer befördert zu werden, deutlich höher liegen als für Vollzeitbeschäftigte. Die statistischen Daten verdeutlichen, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit zwar die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befördert, allerdings eine Karriereentwicklung eher bremst.

Höhergruppierung und Beförderung in den drei Ämterbereichen allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und technische Ämter

Bezogen auf die einzelnen Bereiche zeigte sich, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Beförderten unter den Frauen mit fünf Prozent bei den technischen Ämtern am höchsten ist. In der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung betrug der Anteil dagegen nur zwei Prozent, in der Allgemeinen Verwaltung wurden zwar die insgesamt die meisten Frauen befördert, darunter befand sich jedoch nur eine teilzeitbeschäftigte Frau.

Auswahlverfahren

Im Jahr 2010 gab es wesentlich mehr interne als externe Auswahlverfahren. Über die Hälfte der Teilnehmenden an den Vorstellungsgesprächen waren Frauen. Immerhin wurden über die Hälfte der Stellen (61 Prozent) dann auch an Frauen vergeben. Allerdings wurden von den sieben zu besetzenden Stellen im höheren Dienst wieder sechs Stellen an Bewerber und nur eine Stelle an eine Bewerberin vergeben.

Ausbildung

2009 waren über die Hälfte der Ausbildungsplätze bei der Stadt Heidelberg mit weiblichen Auszubildenden besetzt. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden, die nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung übernommen werden, wächst stetig. Obwohl es keine differenzierten Daten zur Ausbildungslage in der allgemeinen Verwaltung, der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und den technischen Ämtern gibt, werden mit der Zuordnung zum Verwaltungs- oder gewerblichen Bereich die noch immer vorherrschenden beruflichen Frauen- oder Männerdomänen sichtbar:

2009 betrug der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei der Gruppe der Beschäftigten im Verwaltungsbereich (ehemals Angestellte) 68, bei den BeamtenanwärterInnen 82 Prozent. Bei den Beschäftigten im gewerblichen Bereich (ehemals Arbeiterinnen und Arbeiter) lag ihr Anteil bei 18 Prozent.

Fortbildung

Wie bereits in den Vorjahren nahmen Frauen auch in 2009 häufiger als Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil, vor allem auch an Fortbildungen, die den beruflichen Aufstieg beschleunigen können (Aufstiegsfortbildung).

Obwohl Frauen mit ihrer höheren Beteiligung in den Kategorien Schlüsselqualifikationen, Führung sowie neue Steuerungsinstrumente ihren Anspruch auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten signalisieren, schlägt sich dies nicht bei der Besetzung von Führungspositionen nieder.

Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

Seit 2010 liegt erstmals eine Statistik vor, die nicht stichtagsbezogen, sondern über das gesamte Jahr hinweg alle Frauen und Männer erfasst, die in Elternzeit waren. Danach waren in diesem Jahr 114 Mitarbeiterinnen und 14 Mitarbeiter wegen Elternzeit freigestellt. Frauen und Männer nehmen sich eine unterschiedlich lange Elternzeit. Die meisten Väter beschränken die Elternzeit auf ein bis zwei Monate. Lediglich vier Väter nahmen ein Jahr bzw. zwei Jahre Elternzeit in Anspruch. Im Unterschied zu den Männern pausierten Frauen durchschnittlich zwei Jahre.

Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen

Um Aussagen über die Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen treffen zu können, wurde die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in den Blick genommen; es geht um die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Elternzeit in der Stadtverwaltung. Es zeigte sich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch immer in erster Linie von Frauen bewältigt werden muss.

Vor allem Mütter nehmen längere Elternzeiten in Anspruch, im Vergleich hierzu sind es relativ wenige Väter, die eher eine kurze Elternzeit von bis zu zwei Monaten in Anspruch nehmen.

Die Stadtverwaltung engagiert sich auf unterschiedlichen Ebenen, um Entwicklungen gegen einschränkende Geschlechterstereotype einzuleiten:

- Beim ‚Girls‘ und Boys‘ Day‘ in der Stadtverwaltung Heidelberg erkunden Mädchen den technischen und handwerklichen Bereich und Jungen schauen sich in der Verwaltung und in den Sozialbereichen um.
- Im Rahmen der laufenden Fortbildung wird das pädagogische Kita-Fachpersonal für die hohe Bedeutung des frühen Zugangs von Mädchen zu naturwissenschaftlicher Bildung sensibilisiert.
- Im ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta‘ haben sich insgesamt fünf Fachämter darauf verpflichtet, auf eine zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl zu achten, um damit zu einer geschlechtergerechten Kommunikationskultur beizutragen.

Gewalt im Geschlechterverhältnis

Auf verschiedenen Ebenen wird das Thema Gewalt im Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Heidelberg aufgegriffen und Schutzmaßnahmen beziehungsweise Anstrengungen zur Erhöhung der Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergriffen.

Die 2008 in Kraft getretene neue Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg am Arbeitsplatz bezieht sich auf die Tatbestände der Belästigung (Mobbing), der sexuellen Belästigung und des Stalking. Hierzu wird jährlich eine gemeinsame Fortbildung des Personal- und Organisationsamtes, des Rechtsamtes sowie des Amtes für Chancengleichheit durchgeführt.

Darüber hinaus wird im ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta‘ für die Beschäftigten der Stadtverwaltung formuliert, dass häusliche Gewalt keine Privatsache ist. Die Verwaltung möchte im Rahmen von „Workplace Policy“ ein Konzept im Sinne der Selbstverpflichtung entwickeln, um sich öffentlich und im eigenen Unternehmen gegen häusliche Gewalt auszusprechen. MitarbeiterInnen sollen auf die Unterstützung der Arbeitgeberin Stadtverwaltung vertrauen können, wenn sie Opfer von häuslicher Gewalt werden. Personen, die Gewalt ausüben, sind beispielsweise für Führungspositionen nicht geeignet.

Die Stadtverwaltung Heidelberg und die Handlungsbereiche der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Handlungsbereich Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:

Bei Entscheidungsprozessen wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen hingewirkt.

Frauen sind bei öffentlichen Entscheidungen, bei Beteiligungsprozessen an verantwortlicher Stelle in den Kommunen, in der öffentlichen Verwaltung vielfach unterrepräsentiert.

Die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsmacht ist eine wesentliche Grundlage für Demokratie. Sie bietet gleiche Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration und Wertschätzung. Darüber hinaus ist sie förderlich für eine größere Zielgruppensensibilität bei der Entwicklung einer Kommune. Sie trägt zur Erhöhung des Nutzwertes und der Alltags-tauglichkeit von Entscheidungen bei und damit zu einem effektiven Mitteleinsatz.

Welche Aspekte spielen für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin eine Rolle?

- Formelle und informelle institutionelle Beteiligungsprozesse
- Politische Entscheidungsprozesse in der Stadtverwaltung

Entscheidungsprozesse und die Stadtverwaltung

In den Aufsichtsräten der städtischen Unternehmen sind zurzeit drei Männer und eine Frau vertreten. Bestimmte Positionen in Aufsichtsratsgremien sind an Amtsfunktionen gebunden sind. Da zurzeit die Positionen des Oberbürgermeisters wie auch der Bürgermeister und des Kämmerers männlich besetzt sind, sind in der Folge auch die an diese Ämter gebundenen Positionen mit männlichen Vertretern besetzt.

- An das Amt des Oberbürgermeisters der Stadt Heidelberg ist die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden in den Stadtwerken Heidelberg GmbH, den Stadtwerke Netzen, der HSB, dem RNV-Verkehrsverbund, der Heidelberger Marketing sowie verschiedener Zweckverbände und der Sparkasse gebunden.
- An das Amt des Kämmerers der Stadt sind folgende Funktionen in Aufsichtsräten gebunden: Stadtwerke Heidelberg GmbH, Stadtwerke Netze, Heidelberger Straßen- und Bergbahn GmbH (HSB), der Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz (GGH). Zu-

dem ist mit dem Amt des Kämmerers der Gaststatus im Aufsichtsrat des Rhein-Neckar-Verkehrsverbundes (RNV) gebunden.

- Die Leiterin der Abteilung Beteiligungscontrolling ist Mitglied im Aufsichtsrat der Rhein-Neckar-Flugplatz GmbH sowie Gast in der Stadtwerke Heidelberg GmbH, Stadtwerke Netze, in der HSB und bei Heidelberg-Marketing.
- Der Baudezernent ist im Aufsichtsrat der GGH.

Quelle: Stadt Heidelberg, Kämmeriamt und www.heidelberg.de

Personalvertretung

Es gibt insgesamt sieben Personen im Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung, darunter befindet sich eine Frau. Von den 124 Dienststellenpersonalräten 35 Prozent Frauen und 65 Prozent Männer. Als Gesamtvertrauenspersonen der Schwerbehinderten engagieren sich zwei Frauen und zwei Männer. Insgesamt fünf Personen sind in der Jugend- und Auszubildendenvertretung, vier Frauen und ein Mann.

Quelle: Stadt Heidelberg, Gesamtpersonalrat der Stadt Heidelberg

Daten zu den Anteilen von Frauen und Männern in verwaltungsinternen Arbeits-, Projektgruppen und Lenkungsorganen sowie auch zum Anteil von Frauen und Männern in Personalauswahlkommissionen liegen bislang nicht vor.

Handlungsbereich Teilhabe am Erwerbsleben

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:

Es wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer am Erwerbsleben hingewirkt.

Frauen haben ihren Zugang zur Erwerbstätigkeit verbessert, doch sind sie noch immer unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert. Sehr gut ausgebildet, stoßen sie in hohem Maße auf Arbeits-, Lebens- und Einkommensbedingungen, die am Modell der Kleinfamilie mit männlichem Allein- oder Hauptnährer ausgerichtet sind. Während Väter deutlich mehr bezahlte Arbeit leisten als Mütter, leisten Mütter das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind. Der Einsatz von Vätern in der Familie nahm in den letzten zehn Jahren kaum zu. Dieses Problem stellt sich nicht nur bei der Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Unterstützung bzw. Pflege älterer Familienangehöriger.

Solange Gleichberechtigung sich hier nicht durchsetzt und auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie nicht ausreichen, sind Frauen nicht entsprechend ihrer Möglichkeiten ins Erwerbsleben integriert. Daraus erwachsen nicht allein Risiken gesellschaftlicher Art, die sich auf die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft auswirken. Es entstehen auch erhebliche persönlich zu tragende Risiken.

Welche Aspekte spielen für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin eine Rolle?

- Erwerbsbeteiligung
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen und in allen Bereichen:
- Horizontal:
 - Verteilung von Frauen und Männer auf alle Ämterbereiche: Allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie technische Ämter
 - Frauen und Männer in unterschiedlichen Laufbahngruppen
 - Teilzeitbeschäftigung
 - Teilnahme an Fortbildungen
 - Vergabe von Ausbildungsplätzen, Übernahme nach der Ausbildung
- Vertikal:
 - Höhergruppierung und Beförderung
 - Frauen und Männer in Führungspositionen,
 - Beruflicher Aufstieg
 - Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis

- Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Kinderbetreuungs- und Pflegeverpflichtungen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen² – Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze

Zum Stichtag 1. Januar 2011 waren bei der Stadt Heidelberg insgesamt 2.348 Personen aktiv beschäftigt, anteilig fast ebenso viele Frauen (1.170 Frauen) wie Männer (1.178 Männer). Der Vergleich der Jahre 2007 bis 2009 zeigt, dass es etwas mehr Zuwachs an aktiv Beschäftigten bei den Männern (+ 82) als bei den Frauen (+ 67) gab. Im Jahr 2010 ist vor allem die Zahl der aktiv beschäftigten Männer leicht gesunken, hier gab es einen Beschäftigungsrückgang um rund zwei Prozent. Insgesamt arbeiten fast genauso viele Frauen wie Männer in der Stadtverwaltung.

Tabelle 1: Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Heidelberg

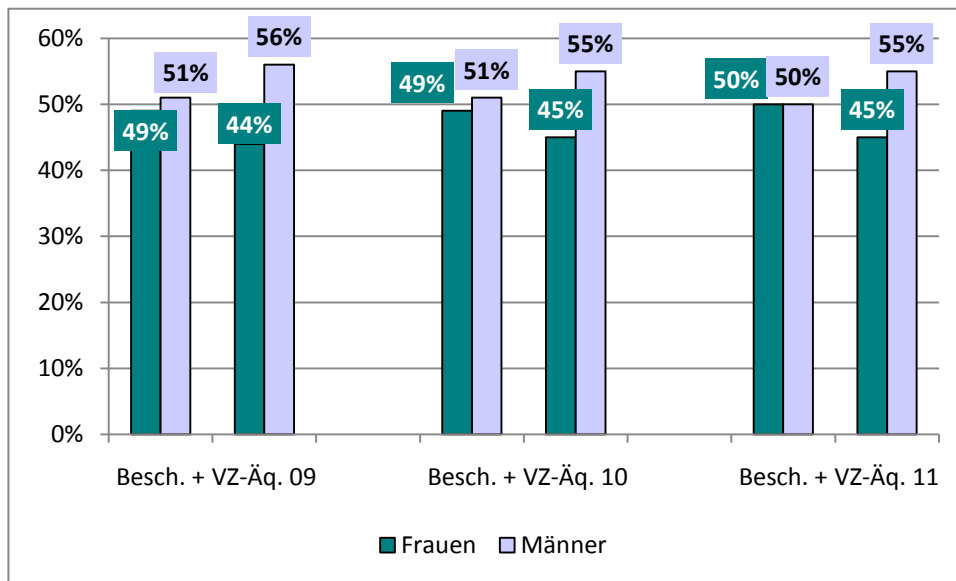
	Frauen	Männer	Insgesamt
2007	1.106	1.116	2.222
2008	1.143	1.176	2.319
2009	1.173	1.198	2.371
2010	1.170	1.178	2.348

Quelle: Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg (Stichtage: 1.1.2008, 1.1.2009, 1.1.2010, 1.1.2011)

Da über die Hälfte aller Mitarbeiterinnen (51 Prozent) teilzeitbeschäftigt ist und die überwiegende Mehrheit der Männer vollzeitbeschäftigt (92 Prozent), ergeben sich für die Frauen umgerechnet 925,05 Vollzeitäquivalente und für die Männer 1.134,55 (insgesamt: 2.059,60 Vollzeitäquivalente). Obwohl also anteilig fast gleich viele Frauen und Männer bei der Stadt Heidelberg arbeiten, ist das Arbeitszeitvolumen der Männer mit 55 Prozent noch immer deutlich höher als dasjenige der Frauen (45 Prozent). Allerdings ist der Anteil der männlichen Vollzeitäquivalente im Jahr 2010 auf den Stand von 2008 leicht gesunken.

² Der Begriff ‚Beschäftigte‘ wird in diesem Bericht verwendet, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TVöD sowie Beamtinnen und Beamte) zu bezeichnen.

Abbildung 1: Weibliche und männliche Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsanteile und Vollzeitäquivalente 2008 bis 2010

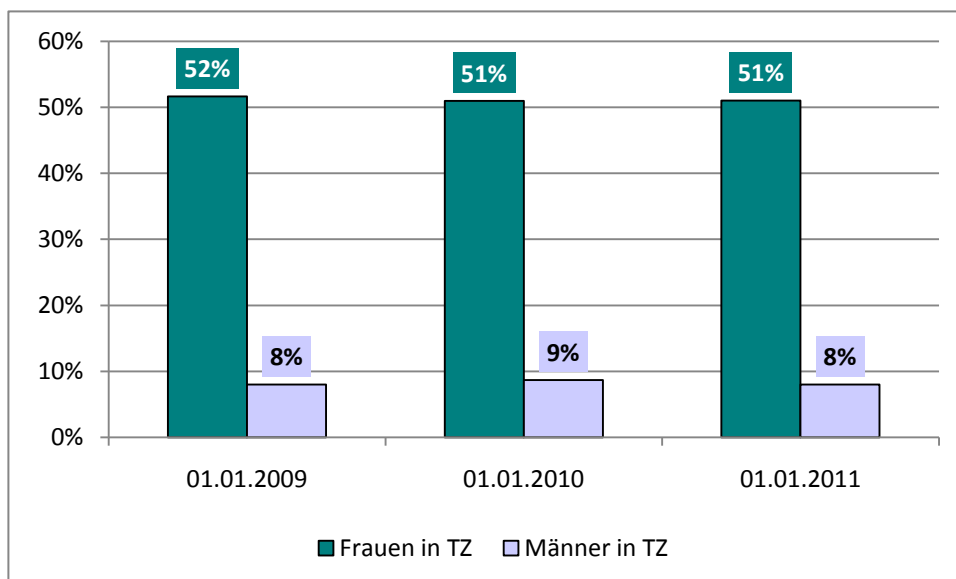


Quelle: Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg, Stichtage: 1.1.2009, 1.1.2010, 1.1.2011

Teilzeit in der Stadtverwaltung

Die Reduzierung der Arbeitszeit ist nach wie vor das überwiegende Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Rund ein Drittel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sind teilzeitbeschäftigt, die Teilzeitquote hat sich seit 1.1.2009 (30 Prozent) kaum geändert. Anteilig arbeiten 51 Prozent aller Frauen Teilzeit und 8 Prozent der Männer (Stichtag: 1.1.2011).

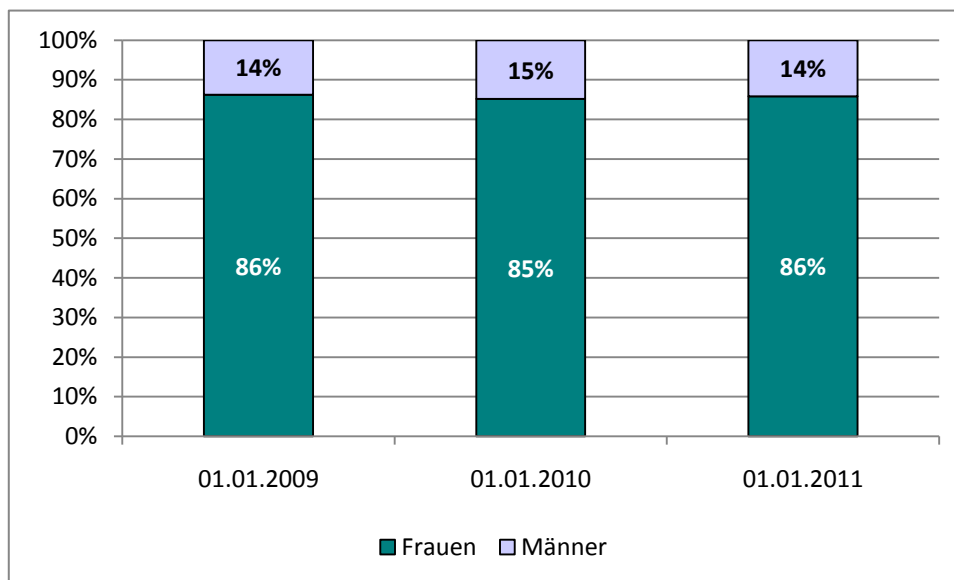
Abbildung 2: Teilzeitanteile von Frauen und von Männern in den Jahren 2009 bis 2011



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigten insgesamt, so liegt der Anteil der Frauen bei 86 Prozent, der Anteil der Männer dagegen bei 14 Prozent. Allerdings deuten die Zahlen daraufhin, dass inzwischen auch Männer phasenweise ihre Arbeitszeit reduzieren.

Abbildung 3: Anteil von Frauen und Männern an allen Teilzeitarbeitenden 2009 bis 2011



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

Teilzeitarbeit im kommunalen und nationalen Vergleich

Die Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen, liegt bundesweit bei 26 Prozent³. Betrachtet man nur den öffentlichen Dienst so liegt die Quote im Bundesdurchschnitt bei 31 Prozent⁴. Die Teilzeitquote bei den Beschäftigten der Stadt Heidelberg entspricht mit 30 Prozent fast dem Bundesdurchschnitt im öffentlichen Dienst.

Die Teilzeitquote aller Erwerbstätigen in Heidelberg liegt nach Schätzungen des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik bei 31 Prozent. Darin enthalten sind auch die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und die Selbständigen bzw. im Familienbetrieb Mithelfenden. Die Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt dagegen etwas niedriger bei 25 Prozent.⁵ Schlüsselt man den Erwerbsstatus nach Geschlecht auf, so arbeiten in Heidelberg 28 Prozent aller Frauen aber nur fünf Prozent aller Männer in Teilzeitarbeitsverhältnissen.

³ Dr. Martina Rengers „Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008“, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 2009

⁴ Personal im öffentlichen Dienst 2009, Statistisches Bundesamt

⁵ Zahlen des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik zum 30.6.2009

Die Altersverteilung in der Stadtverwaltung

Die Beschäftigungspyramide nach Altersjahrgängen im Jahr 2010 zeigt deutlich, dass es bis zum Geburtsjahr 1963 mehr männliche Mitarbeiter gibt. Danach gibt es über dreißig Jahre fast aus jedem Jahrgang⁶ mehr weibliche Arbeitskräfte. Durch die Bildungsreform in den 70er Jahren erhielten Mädchen bessere Bildungschancen und suchten im Anschluss vermehrt im öffentlichen Dienst, hier in der Stadtverwaltung Heidelberg, ihren Arbeitsplatz.

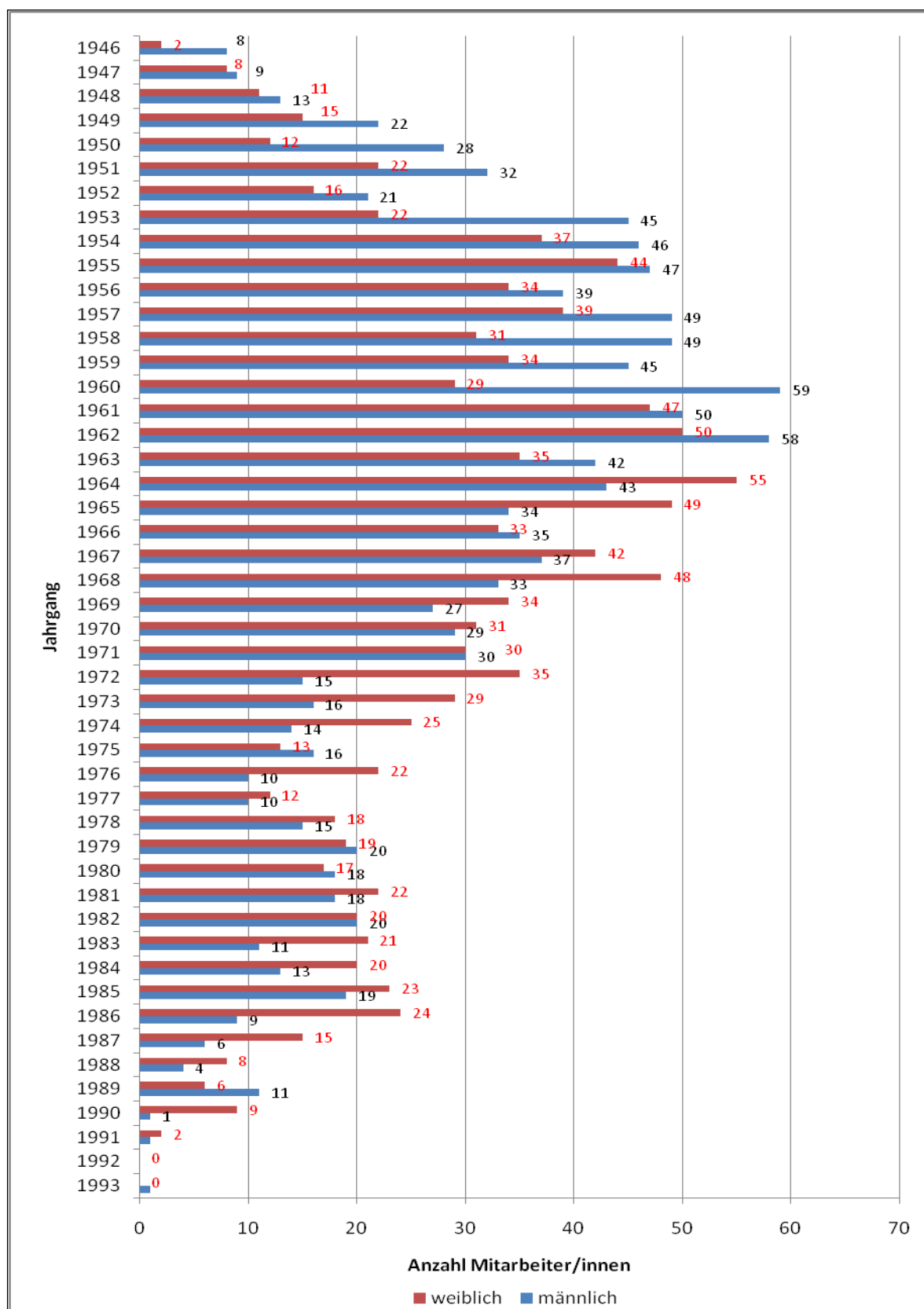
In der Stadtverwaltung ist der Anteil der Frauen in den jüngeren Altersgruppen bis 46 Jahre höher als der Anteil der männlichen Mitarbeiter. Bei der Mitarbeiterschaft, die 47 Jahre und älter ist, überwiegt hingegen der Anteil der Männer⁷. Eine Erklärung hierfür könnte darin liegen, dass überwiegend Frauen neu eingestellt wurden. Zudem hat sicherlich die im öffentlichen Dienst mögliche flexible Arbeitszeitgestaltung einen stärkeren Anreiz für Frauen geboten, ihren Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Heidelberg zu behalten.

Allerdings zeigt die Statistik über die Personalauswahlverfahren im Jahr 2010, dass Stellen im höheren Dienst noch immer vornehmlich mit männlichem Personal besetzt werden. Von insgesamt sieben Stellen, die im Jahr 2010 im höheren Dienst vergeben werden konnten, wurde lediglich eine Stelle mit Frauen besetzt (vergleiche dazu auch „Verteilung von Frauen und Männern auf Führungspositionen“, S. 21).

⁶ Abgesehen von den Jahrgängen 1966, 1975, 1979, 1989, 1993; aus diesen Jahrgängen gab es einen leichten Überhang männlicher Beschäftigter.

⁷ vgl. hierzu die Beschäftigtenpyramide auf der folgenden Seite, die deutlich zeigt, dass es bis zum Geburtsjahr 1964 mehr männliche Beschäftigte gibt.

Abbildung 4: Beschäftigtenpyramide der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung nach Altersjahren 2010



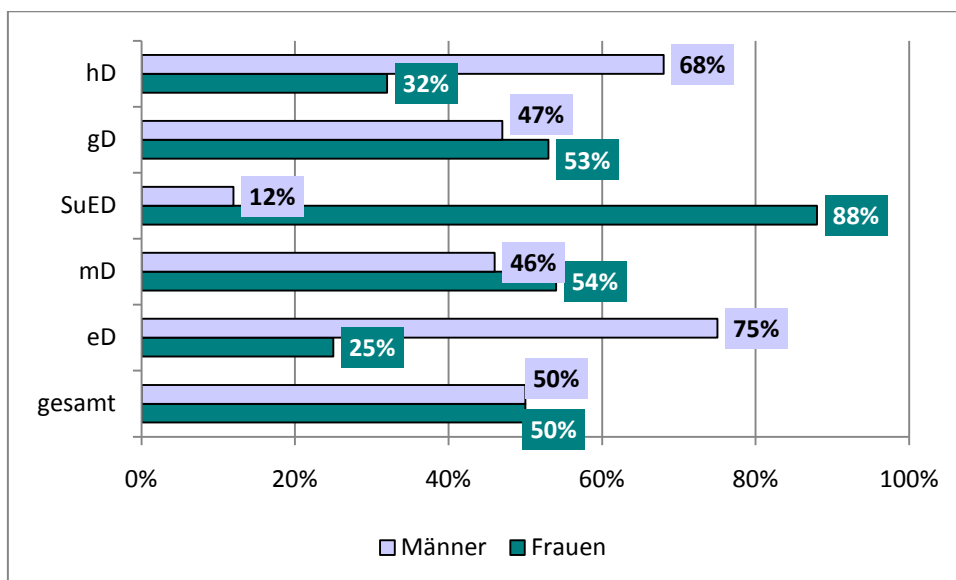
Quelle: Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg, Stichtag: 1.1.2011
 Vergleiche hierzu auch Tabelle 6 und Tabelle 7.

Verteilung der Frauen und Männer in den einzelnen Laufbahngruppen

Obwohl die überwiegende Mehrheit des Personals im **höheren Dienst** männlich ist, gibt es einen langsamen und kontinuierlichen Zuwachs an Frauen in dieser Laufbahngruppe. Seit dem Jahr 2009 ist der Anteil der Frauen von 30 auf 32 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. Im **gehobenen Dienst** gibt es mehr weibliche als männliche MitarbeiterInnen: 53 Prozent sind weiblich/ 47 Prozent männlich.

Im **mittleren Dienst** hat sich das Verhältnis Frauen/Männer nicht verändert. Der **Sozial und Erziehungsdienst (SuED)**, mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter (88 Prozent)⁸, wird in diesem Bericht erstmals gesondert ausgewiesen. Bis auf die Leitungsfunktionen ist diese Laufbahngruppe überwiegend dem mittleren Dienst gleichgestellt.

Abbildung 5: Frauen- und Männeranteil gesamt und in den Laufbahngruppen 2010



Quelle: Statistik 2010 der Personal- und Organisationsamtes und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2011

Vollzeit und Teilzeit in den einzelnen Laufbahngruppen

Betrachtet man die Verteilung der Vollzeitäquivalente auf Frauen und Männer nach Laufbahngruppen, so zeigt sich für den **mittleren und gehobenen Dienst** ein recht ausgeglichenes Verhältnis. Hier scheint die Tatsache, dass mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten durch die höhere Anzahl der Frauen insgesamt ausgeglichen zu werden.

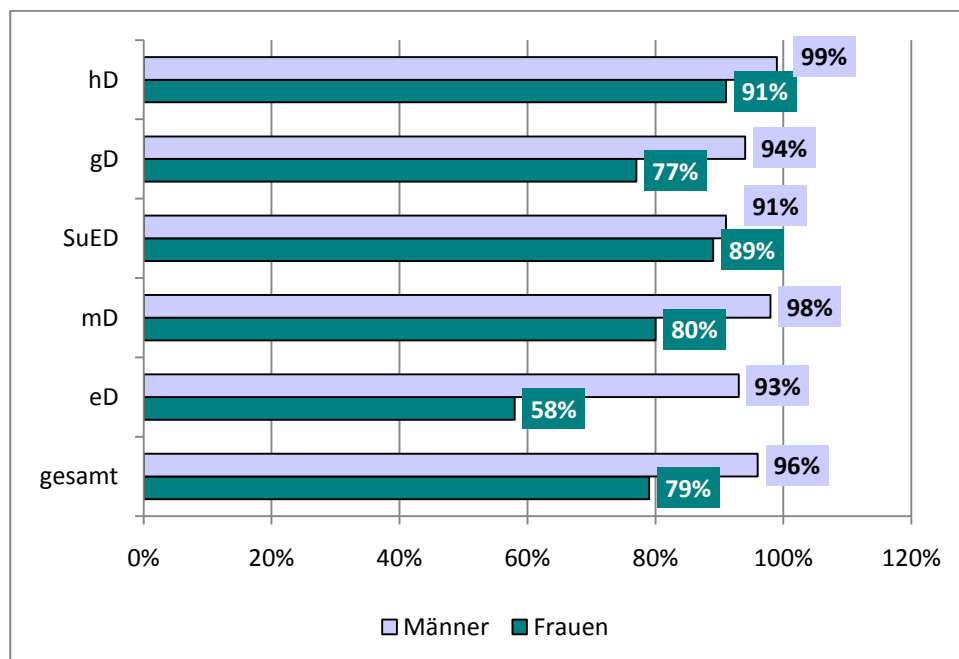
Der **einfache Dienst** ist eine ausgesprochene Männerdomäne, insgesamt gibt es hier relativ wenige Frauen. Im einfachen Dienst arbeiten fast alle Frauen in Teilzeit (88 Prozent).

⁸ Für den Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste gibt es einen eigenen Tarifvertrag.

Im **mittleren Dienst**, der deutlich mehr Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter aufweist, arbeitet jede zweite Frau in Teilzeit (49 Prozent). Die Männer hingegen arbeiten fast ausschließlich Vollzeit, ihre Teilzeitquote (5 Prozent) liegt deutlich unter dem städtischen Durchschnitt. Im **Sozial- und Erziehungsdienst**, der überwiegend dem mittleren Dienst zuzuordnen ist, gibt es die höchste Teilzeitquote der Männer in der Stadtverwaltung. Dies könnte auch an den Arbeitsplatzstrukturen im Kinder- und Jugendhilfebereich liegen und nicht nur an den Teilzeitbedürfnissen der dort Beschäftigten.

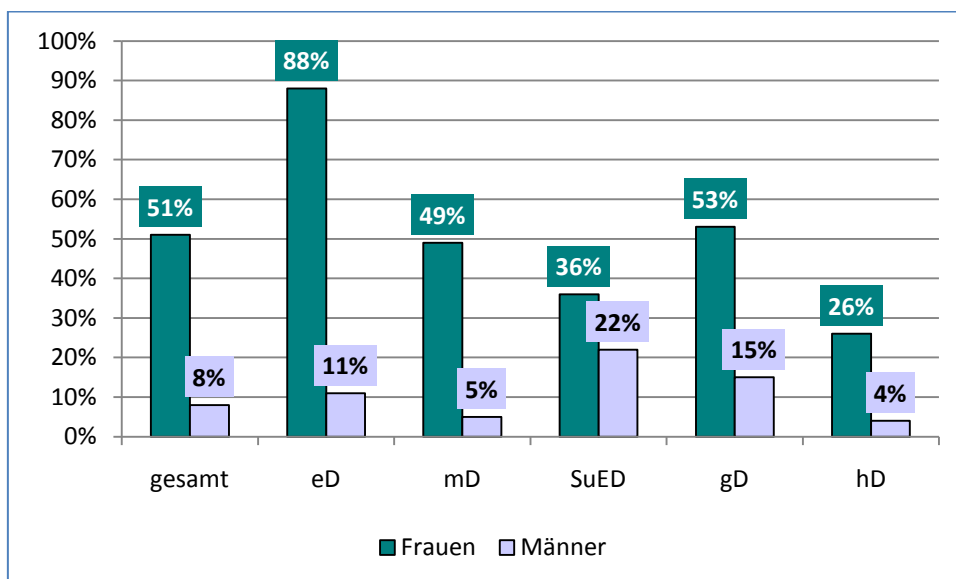
Interessanterweise ist die Teilzeitquote der Männer im **gehobenen Dienst** im Vergleich zu anderen Laufbahngruppen (abgesehen vom SuED) überdurchschnittlich hoch (15 Prozent). Dagegen sind im **höheren Dienst** kaum Veränderungen zu beobachten: die überwiegende Mehrheit des Personals ist männlich, der Anteil der Frauen entsprechend gering. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt lediglich 26 Prozent und diejenige der Männer liegt bei vier Prozent. Mittlerweile gibt es Ansätze Teilzeitarbeit mit leitenden Positionen in der Stadtverwaltung zu vereinbaren.

Abbildung 6: Verteilung der Vollzeitäquivalente auf Frauen und Männer nach Laufbahngruppen im Jahr 2010



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2011

Abbildung 7: Teilzeitquote von Frauen und Männern gesamt und in den einzelnen Laufbahngruppen in Prozent



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2011
vergleiche auch Tabelle 4

Entgeltgefälle

Im Jahr 2009 verdienten die vollzeitbeschäftigten Frauen in der Stadtverwaltung Heidelberg durchschnittlich 346,21 Euro weniger als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen, das sind elf Prozent Unterschied (2008: 12 Prozent, 2007: 8 Prozent). Die teilzeitbeschäftigten Männer der Stadtverwaltung verdienten im Schnitt 33,58 Euro mehr als die teilzeitbeschäftigten Frauen, hier ist der Abstand mit nur zwei Prozent sehr viel geringer.

Obwohl die **Entgeltunterschiede bei der Stadtverwaltung Heidelberg weit unter dem Durchschnitt** liegen (bundesweit aktuell bei 23 Prozent, in Baden-Württemberg 28 Prozent), soll am weiteren Abbau des Entgeltgefälles verbindlich gearbeitet werden. Die Stadtverwaltung hat sich mit Maßnahme 10 im zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan verpflichtet, ihre Möglichkeiten zu nutzen, mit Hilfe des EG-Checks das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis schrittweise abzubauen.

Verteilung von Frauen und Männern auf Führungspositionen⁹

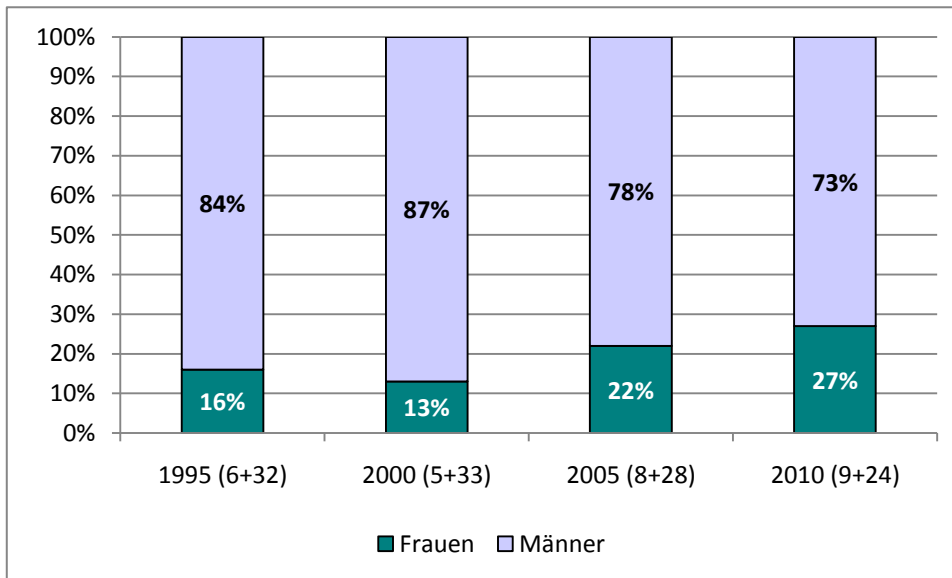
- **Amtsleitungen:**

2010 gab es wie im Vorjahr 33 Amtsleitungen bei der Stadt Heidelberg. Bei der Verteilung nach Geschlecht und Arbeitszeit (Frauen – Männer; Vollzeit – Teilzeit) hat sich seit 2007 keine Veränderung ergeben. Neun Ämter werden von Frauen (27 Prozent) geleitet

⁹ Unter Führungspositionen sind Amts- und Abteilungsleitungen sowie deren Stellvertretungen zusammengefasst.

und 24 Ämter von Männern (73 Prozent). Kein Amt wird von einer teilzeitbeschäftigten Frau oder einem teilzeitbeschäftigten Mann geleitet.

**Abbildung 8: Verteilung der Amtsleitungspositionen 1995 bis 2010
(absolute Zahlen in Klammern)**



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

- **Stellvertretende Amtsleitungen:**

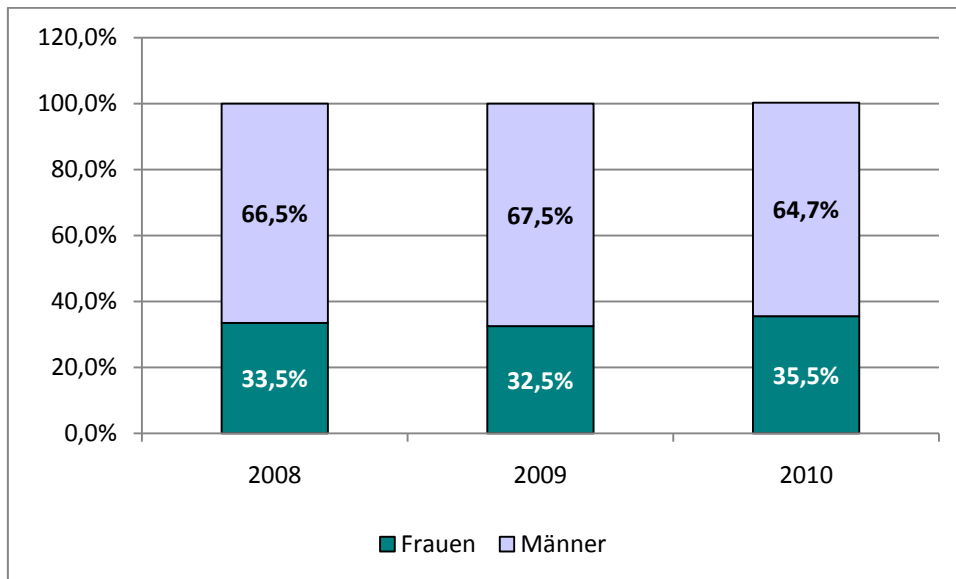
Bei der Verteilung der 31 stellvertretenden Amtsleitungen hat sich das Verhältnis weiter zu Gunsten der Frauen verschoben. 2010 waren 21 Stellvertretungen mit Männern besetzt (– 1 gegenüber 2009) und zehn mit Frauen (+ 1 gegenüber 2009). Damit liegt der Anteil der Männer bei 68 Prozent und bei den Frauen bei 32 Prozent. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Stellvertretungen hat sich auf eine männliche und eine weibliche stellvertretende Amtsleitung reduziert (2009: 2 Männer, 1 Frau).

- **Abteilungsleitungen:**

Die Anzahl der Abteilungsleitungen ist im Jahr 2010 um eine Position erhöht (Abteilungsleitungen 2009: 79, 2010: 80), davon waren 53 männlich (+ 1) und 27 weiblich. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten AbteilungsleiterInnen ist von zwölf in 2009 auf insgesamt zehn gesunken, davon sind zwei Stellen mit Männern besetzt. Insgesamt sind 30 Prozent aller Abteilungsleiterinnen (8 Frauen) teilzeitbeschäftigt, bei den Abteilungsleitern (2 Männer) sind es lediglich 4 Prozent.

- **Stellvertretenden Abteilungsleitungen:**

Die Anzahl der stellvertretenden Abteilungsleitungen hat sich von 2008 bis 2010 von 49 auf 57 Stellen erhöht, 2010 waren davon 32 Stellen mit Männern (56 Prozent) und 25 mit Frauen (44 Prozent) besetzt. Insgesamt arbeiten sechs stellvertretende Abteilungsleiterinnen in Teilzeit, das sind 24 Prozent, es gibt jedoch keinen teilzeitbeschäftigten Mann in diesem Bereich.

Abbildung 9: Verteilung der Führungspositionen auf Frauen und Männer 2008 bis 2010

Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

Es zeichnet sich insgesamt eine relativ langsame Verbesserung in der Verteilung der Führungspositionen auf Frauen und Männer ab, da Frauen im Schnitt mit 35 Prozent gegenüber den Männern (65 Prozent) immer noch deutlich unterrepräsentiert sind. Vor allem auf den Stellen als stellvertretende Amtsleitung und stellvertretende Abteilungsleiterin gibt es einen Zuwachs an Frauen. Im Trend zeigt sich, dass Führungspositionen in Teilzeit nur sehr langsam zunehmen (vergleiche Tabelle 8). Immerhin arbeitet mittlerweile jede fünfte Frau in einer Führungsposition in Teilzeit.

Tabelle 2: Alle Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg im Jahr 2010

	2010		
	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Amtsleitungen	9	24	33
Verteilung der Amtsleitungen	27 %	73 %	100 %
Amtsleitungen in Teilzeit	0	0	0
Anzahl stellv. Amtsleitungen	10	21	31
Verteilung der stellv. Amtsleitungen	32 %	68 %	100%
stellv. Amtsleitungen in Teilzeit	1	1	2
Quote in Prozent	10 %	5 %	6 %
Anzahl Abteilungsleitungen	27	53	80
Verteilung der Abteilungsleitungen	34 %	66 %	100 %
Abteilungsleitungen in Teilzeit	8	2	10
Quote in Prozent	30 %	4 %	13 %
Anzahl stellv. Abteilungsleitungen	25	32	57
Verteilung der stellv. Abteilungsleitungen	44 %	56 %	100 %
stellv. Abteilungsleitungen in Teilzeit	6	0	6
Quote in Prozent	24 %	0 %	11 %
Führungskräfte insgesamt	71	130	201
Verteilung in Prozent	35 %	65 %	100 %
davon Führungskräfte in Teilzeit	15	3	18
Verteilung in Prozent	83 %	17 %	100 %

Quelle: Statistik des Personal- und Organisationsamtes, Stand 1.1.2011

Erläuterung:

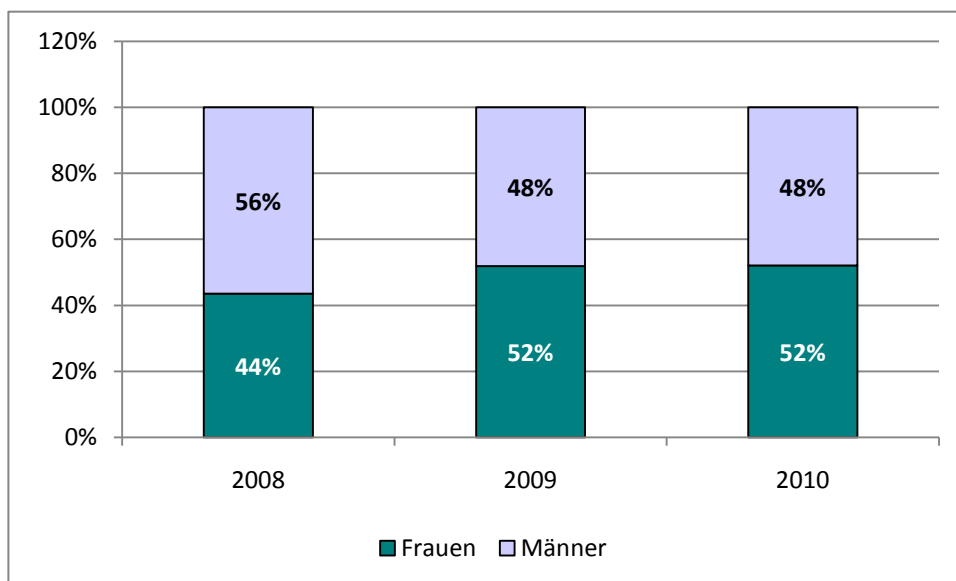
- Es ist jeweils nur die höchste Funktion berücksichtigt (z.B. stellvertretende Amtsleitung und nicht eine gleichzeitige Abteilungsleitung)
- Es sind unabhängig von der tatsächlichen Bezeichnung die beiden höchsten Hierarchiestufen (und jeweilige Vertretung) in einem Bereich berücksichtigt
- Gemeinsam wahrgenommene Funktionen (z.B. gemeinsame Amtsleitung sind getrennt (zweimal) berücksichtigt

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Beförderung und Höhergruppierungen

Im Jahr 2008 lag die Beförderungsverteilung der Frauen bei 44 Prozent, in den Jahren 2009 und 2010 hat sie sich dann auf 52 Prozent erhöht, diejenige der Männer hat sich von 56 auf 48 Prozent verringert. Damit lag der prozentuale Anteil der Frauen an den Beförderungen in den Jahren 2009 und 2010 über ihrem Beschäftigtenanteil. Wenn man den Verlauf der letzten Jahre betrachtet, so war das bisher nur im Jahr 2006 der Fall. In den anderen Jahren lag die Beförderungsquote der Frauen unter ihrem Beschäftigtenanteil. Im Jahr 2010 schafften anteilig mehr Männer als Frauen den Wechsel in eine höhere Laufbahngruppe. Beim Aufstieg vom gehobenen zum höheren Dienst waren jedoch die Frauen in der Mehrheit (2 Frauen, 1 Mann).

Abbildung 10: Beförderungsquote der Frauen und Männer im Jahresvergleich: 2008, 2009 und 2010



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

Teilzeit und Beförderungen

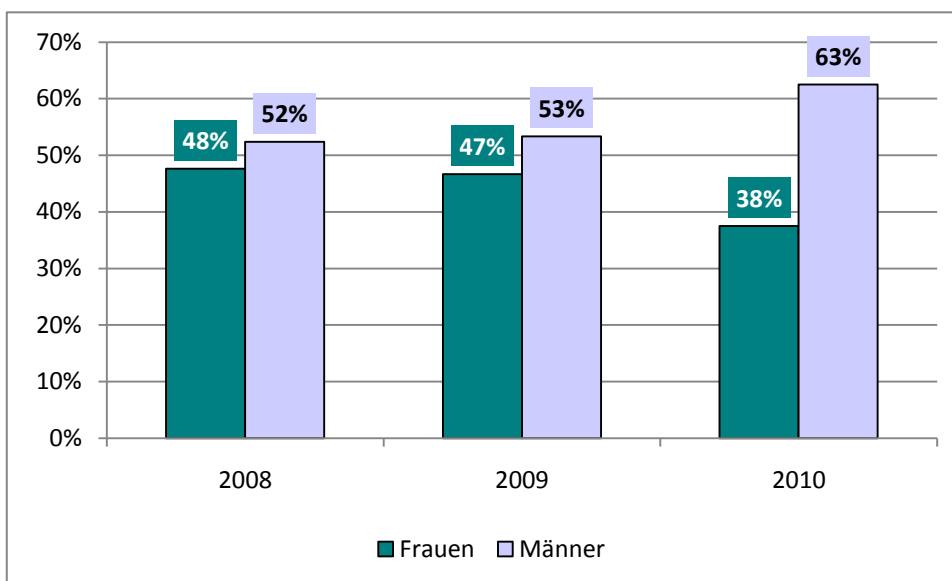
Wie bereits für 2008 und 2009 bestätigt sich auch für 2010 erneut, dass die Hürden für teilzeitbeschäftigte Frauen befördert zu werden, deutlich höher liegen als für vollzeitbeschäftigte Frauen. Von den vollzeitbeschäftigten Frauen wurden sieben Prozent befördert, von den teilzeitbeschäftigten Frauen lediglich zwei Prozent und dies obwohl mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten bei der Stadtverwaltung teilzeitbeschäftigt ist.

Alle 2009 und 2010 beförderten Männer waren vollzeitbeschäftigt, bei den teilzeitbeschäftigten Männern gab es keine Beförderungen. Die Tendenz scheint sich zu bestätigen, dass eine Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung vor allem für Männer ein relativ großes

Karrierehemmnis darstellt. Es besteht die Herausforderung für die Stadtverwaltung Heidelberg, weitere Schritte hin zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie zu leisten.

Insgesamt arbeiten 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Der Anteil von Männern, die Teilzeitarbeit möglicherweise als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen, steigt langsam. Die statistischen Daten verdeutlichen, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit zwar die Vereinbarkeit von Beruf, Familie befördert, allerdings eine Karriereentwicklung bremsen kann. Auch teilzeitbeschäftigte Männer stoßen in ihrer beruflichen Entwicklung an Grenzen. Die weitere Entwicklung wird genau zu beobachten sein.

Abbildung 11: Wechsel in eine höhere Laufbahngruppe im Jahresvergleich: 2008, 2009 und 2010



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2009, 1.1.2010, 1.1.2011

Teilzeit und Beförderungen in den einzelnen Ämterbereichen

Am höchsten war der Anteil der Beförderten unter den teilzeitbeschäftigten Frauen mit fünf Prozent bei den **technischen Ämtern**, hier liegt auch die Teilzeitquote der Frauen mit 55 Prozent überdurchschnittlich hoch. In der **Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung**, die traditionell einen besonders hohen Frauenanteil aufweist, betrug der Anteil der beförderten teilzeitbeschäftigten Frauen zwei Prozent. In der **allgemeinen Verwaltung** wurden zwar anteilig im Vergleich zu anderen Ämterbereichen die meisten Frauen befördert, allerdings befand sich darunter lediglich in 2010 eine Teilzeitbeschäftigte. Wie bereits ausgeführt, bedeutet eine Teilzeitbeschäftigung eine höhere Hürde auf dem Weg zu einer Beförderung. Relativ gesehen bestehen die besten Karrierechancen für teilzeitbeschäftigte Frauen in den technischen Ämtern.

Beförderungen und Laufbahngruppen

Beamtinnen und Beamte wurden im Jahr 2010 geringfügig mehr (2 Prozent) befördert als die beschäftigte Belegschaft. Die Beförderungsverteilung in Bezug auf das Geschlecht zeigt, dass 52 Prozent der Beförderten weiblich waren und 48 Prozent männlich. Bei den angestellten Frauen und Männern waren die Anteile nahezu paritätisch, bei den Beamtinnen und Beamten waren 58 Prozent der Beförderten weiblich.

Wenn man im Jahr 2010 die Beförderungsquote nach Laufbahngruppen betrachtet, so war sie für Frauen im höheren Dienst mit 13 Prozent (Männer: 7 Prozent) am größten, gefolgt vom gehobenen Dienst mit acht Prozent. Im mittleren Dienst betrug die Beförderungsquote drei Prozent und im einfachen Dienst war sie mit zwei Prozent am niedrigsten.

Beförderungen und Dienstaltersstufen

Während sich bei den Männern Beförderungen nahezu gleichmäßig auf die drei Dienstaltersstufen (bis 5 Jahre, 6 bis 15 Jahre und 16 bis 25 Jahre) verteilen, liegt der Schwerpunkt der Beförderungen bei den Frauen in den ersten fünf Dienstjahren. Vermutlich handelt es sich hierbei um ‚Standard-Beförderungen/Höhergruppierungen‘ (Beendigung TVöD Probezeit/ erster Besoldungsgruppenaufstieg). Auch im Jahr 2010 setzt sich die Tendenz fort, dass Frauen häufiger in der frühen Berufsphase befördert werden. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen werden dann durch die Familienphase gedämpft. Zwar sind Familie und Beruf in der Verwaltung durch die weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit miteinander vereinbar, allerdings stoßen Teilzeitbeschäftigte in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten an Grenzen.

Die meisten Beförderungen bei Frauen liegen mit 33 Prozent in der Altersgruppe der 21- bis 30-Jährigen, mit zunehmendem Alter erfahren Frauen tendenziell immer weniger Beförderungen. Bei den Männern hingegen gibt es die meisten Beförderungen mit 36 Prozent bei den 41- bis 50-Jährigen (Frauen: 29 Prozent). 17 Prozent der Beförderungen liegen bei den männlichen Beschäftigten in den späten Berufsjahren, bei den Frauen sind es gerade einmal vier Prozent. Männer erfahren aufgrund ihrer Vollzeiterwerbsbiographie vor allem in späteren Berufsjahren im Vergleich deutlich größere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten als Frauen. Es ist davon auszugehen, dass die einkommenssteigernde Wirkung der Beförderung und Höhergruppierung in der Gruppe der Männer größer ist.

Auswahlverfahren

2010 ist die Zahl der externen Auswahlverfahren gegenüber dem Vorjahr von 20 Fällen im Jahr 2009 auf zwölf Fälle im Jahr 2010 gesunken, intern wurden 27 Verfahren abgewickelt.

Über die Hälfte der eingegangenen Bewerbungen (56 Prozent) kamen von Frauen, mehr als die Hälfte der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen (57 Prozent) erfolgten an Frauen. Mit einem relativ hohen Anteil im gehobenen Dienst (53 Prozent) und 32 Prozent im höheren Dienst gibt es einen großen Pool an qualifizierten Nachwuchskräften. Die Quote der Zusage an Frauen lag immerhin bei 61 Prozent. Allerdings wurde für die sieben zu besetzenden Topstellen (fünf externe und zwei interne Verfahren) im höheren Dienst lediglich eine Frau eingestellt.

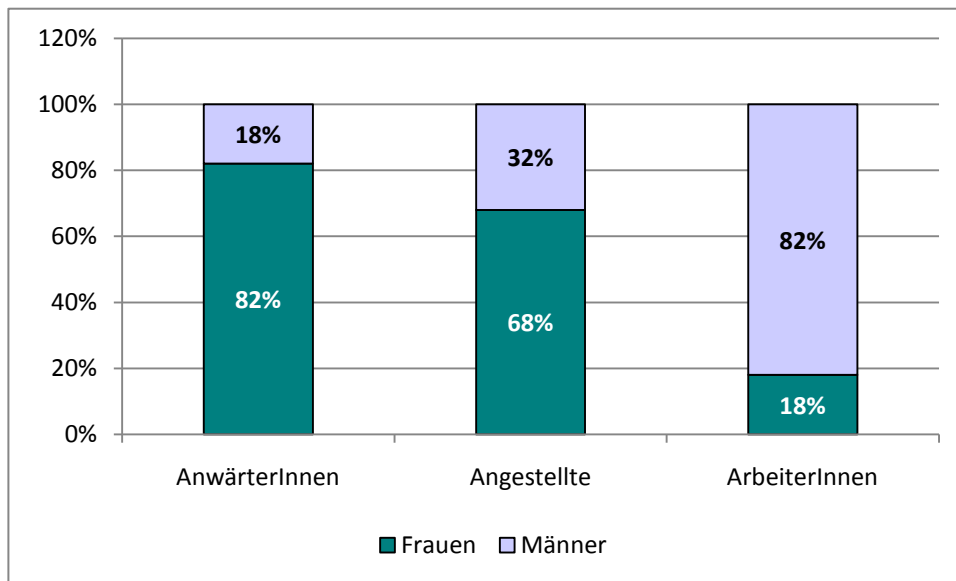
Ausbildung

2009 waren über die Hälfte der Ausbildungsplätze bei der Stadt Heidelberg mit weiblichen Auszubildenden besetzt. Die Chancen von Mädchen und Frauen die Ausbildung erfolgreich abzuschließen sind nach wie vor gut. Betrachtet man die Entwicklung seit 2006, so liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden relativ konstant zwischen 50 und 52 Prozent. Während vom Ausbildungsjahrgang 2005 noch weniger als die Hälfte der übernommenen Auszubildenden (40 Prozent) weiblich waren, waren es vom Ausbildungsjahrgang 2006 bereits 61 Prozent. Erwartungsgemäß waren die weiblichen Auszubildenden noch eher im Verwaltungsbereich als im gewerblich technischen Bereich anzutreffen. So betrug ihr Anteil im gewerblich-technischen Bereich 2005 zu Ausbildungsbeginn nur 19 Prozent, beim Ausbildungsbeginn 2006 stieg ihr Anteil auf immerhin 30 Prozent. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt, die nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung übernommen werden, liegt sowohl beim Ausbildungsjahrgang 2005 als auch beim Jahrgang 2006 bei 63 Prozent.

Während die Differenzierung der Beschäftigten¹⁰ nach Angestellten und Arbeitern bereits seit der Einführung des TVöD im Jahr 2005 aufgehoben wurde, zeigt die differenzierte Betrachtung der statistischen Daten, dass Frauen und Männer in der Verwaltung doch noch in unterschiedlichen Bereichen ausgebildet werden. Der Anteil der Frauen in beiden Gruppen fällt unterschiedlich hoch aus. Während der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei der Gruppe der ‚Angestellten‘ zwischen 66 und 68 Prozent beträgt und bei den BewerberInnen für die Beamtinnen und Beamten sogar zwischen 63 und 82 Prozent liegt, ist ihr Anteil bei den ‚Arbeiterinnen und Arbeitern‘ im gewerblich-technischen Bereich leicht rückläufig und lag im Jahr 2009 bei 18 Prozent.

¹⁰ Seit der Einführung des TVöD zum 1.10.2005 wird nicht mehr nach Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern unterschieden, sie werden seitdem zur gemeinsamen Gruppe der Beschäftigten zusammengefasst. Da der Frauenanteil in den Bereichen unterschiedlich ist, wird in diesem Bericht eine differenzierte Betrachtung beibehalten.

Abbildung 12: Weibliche und männliche Auszubildende in den Bereichen Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtenanwärterinnen und Anwärter im Jahr 2009



Quelle: Personal- und Organisationsamt

Fortbildung

Frauen nehmen nach wie vor häufiger als Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil. Die Statistik 2009 zeigt, dass über die Hälfte der Teilnehmenden (61 Prozent) weiblich war, der Anteil der männlichen Teilnehmer lag bei 39 Prozent.

Im Jahr 2009 nahmen anteilig etwas mehr Frauen als Männer an Fortbildungen zum Thema Führung teil (Frauen: 54 Prozent/Männer 46 Prozent). Die Teilzeitkräfte waren hier unterrepräsentiert, bei den Frauen lag der Anteil bei 30 Prozent, bei den Männern bei zwei Prozent.

Bei den Fortbildungen zu Schlüsselqualifikationen lag der Frauenanteil bei 61 Prozent, der der Männer bei 39 Prozent. Die Teilzeitkräfte waren hier gut vertreten, bei den Frauen lag der Anteil bei 46 Prozent, bei den Männern waren es 19 Prozent.

Auch bei den ebenfalls führungsrelevanten Fortbildungen zu den ‚Neuen Steuerungsinstrumenten und Finanzwesen-Software‘ waren Frauen mit 59 Prozent in der Mehrheit. Die Teilzeitkräfte haben an dieser Fortbildung entsprechend der gesamtstädtischen Teilzeitquote teilgenommen, bei den Frauen lag ihr Anteil bei 50 Prozent, bei den Männern sogar bei 17 Prozent.

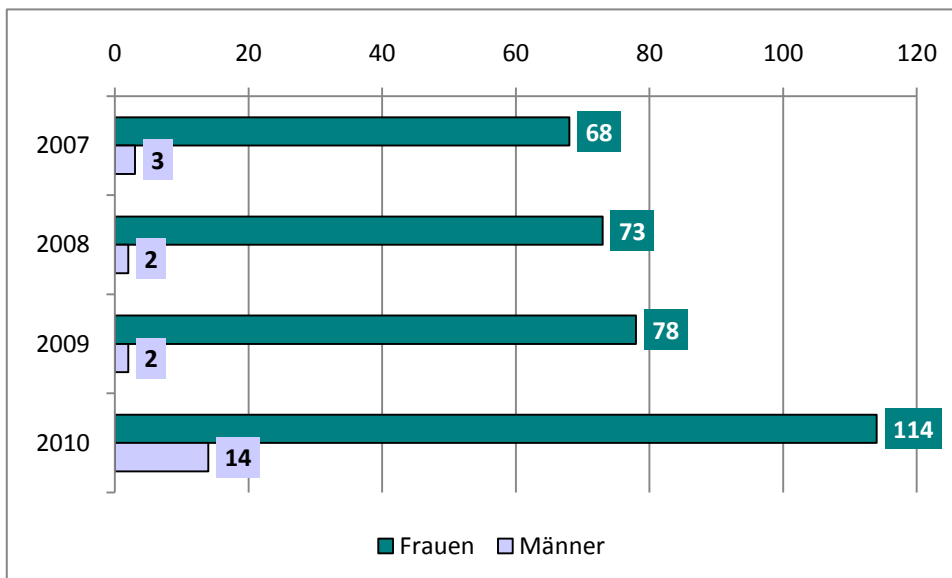
Obwohl Frauen mit ihrer höheren Beteiligung an den Fortbildungen zu Schlüsselqualifikationen, Führung sowie neue Steuerungsinstrumente, ihren Anspruch auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten signalisieren, schlägt sich dies nicht bei der Besetzung von Führungspositionen nieder.

Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

Elternzeitmonate

Im Jahr 2010 waren 114 Mitarbeiterinnen und 14 Mitarbeiter wegen Elternzeit freigestellt. Frauen und Männer nehmen sich eine unterschiedlich lange Elternzeit: Die meisten Väter, die eine Elternzeit in Anspruch nahmen, beschränkten diese auf ein bis zwei Monate. Lediglich drei Väter nahmen ein Jahr Elternzeit und ein weiterer Vater beanspruchte zwei Jahre. Im Unterschied zu den Vätern nahmen die weiblichen Mitarbeiterinnen mehrheitlich eine Elternzeit von zehn Monaten bis drei Jahren in Anspruch, durchschnittlich pausierten die Mütter zwei Jahre, lediglich vier Frauen beschränkten die Elternzeit auf bis zu drei Monaten.

Abbildung 13: Beurlaubung von Frauen und Männern aufgrund familiärer Verpflichtungen in den Jahren 2007 bis 2010 (absolut)



Quelle Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen.

Besonderheit: Für die Jahre 2007 bis 2009 gibt es nur Stichtags-Erhebungen jeweils zum 1.1.2008, 1.1.2009 und 1.1.2010.

Ab 2011 werden für das gesamte zurückliegende Jahr alle Frauen und Männer gezählt, die während des Jahres in Elternzeit waren.

„Aktive Väter“, die über einen längeren Zeitraum eine Elternzeit in Anspruch nehmen, sind bei der Stadtverwaltung Heidelberg wie andernorts auch noch immer eher die Ausnahme. In der stadtinternen Zeitung HEINZ vom Juli/August 2010 berichteten männliche Beschäftigte, die familienbedingt ihre Arbeitszeit reduzierten, zu ihren Erfahrungen in dieser Zeit. Einzelne Aussagen der Männer, die sich und ihren Familien eine Elternzeit gönnten:

- Herbert S.: „Zu Beginn der Halbtagsbeschäftigung war es schwierig, nicht von den Informationen abgeschnitten zu werden. Man musste ständig aktiv werden und sich die Informationen besorgen. Für die Arbeit ist es wichtig, dass beide Seiten flexibel sind.“

- Karl H.: „Die Zeit mit meiner Tochter war für mich ein schönes Erlebnis. Aber die Leistung und Aufgabe, Hausfrau oder -mann zu sein, ist damals wie heute weder gesellschaftlich noch politisch anerkannt.“
- Thorsten S.: Meine Tochter gibt den Rhythmus vor und es ist nicht immer leicht, alles entsprechend zu planen.“
- Ralf L.: Schwierig war für mich, meine Tochter in den Kindergarten zu bekommen, wenn ich zu Hause war und ‚frei‘ hatte (Home Office).“
- Helmut W.: Am schwierigsten war die Organisation, als Sebastian in die Schule und Christian in den Kindergarten kam.“

Alle Befragten bestätigten, dass sie es als Väter genossen, die einzelnen Entwicklungsschritte ihrer Kinder direkt mitzuerleben.

Handlungsbereich

Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:

Geschlechtsrollenklischees werden aktiv außer Kraft gesetzt.

Stereotype Geschlechtsrollenkonzepte unterstützen die Vorstellung getrennter weiblicher und männlicher Wertehimmel. Diese Konzepte gehen von der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts aus und der mit diesem Geschlecht verbundenen Werte. Geschlechterklischees tragen dazu bei, Verantwortungen im öffentlichen und privaten Leben aufgrund des Geschlechts zuzuordnen.

Welche Aspekte spielen für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin eine Rolle?

- Stereotype Einstellungen zur Bedeutung von weiblichen und männlichen Rollen
- Benachteiligende Gewohnheiten, Verantwortlichkeiten aufgrund des Geschlechtes zuzuordnen
- Möglichkeiten und Zugang zu dem gesamten beruflichen Spektrum unabhängig vom jeweiligen Geschlecht.

In einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Heidelberg von 2009 wurde deutlich, dass es insgesamt eine hohe Identifikation mit dem Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung gibt. Hinweise auf eine Unzufriedenheit fanden sich am ehesten bei den Teilzeitbeschäftigten, die sich weniger zufrieden in Bezug auf ihr Arbeitszeitvolumen zeigten. Die Befragung liefert Hinweise auf Probleme bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zudem bewerteten die Teilzeitbeschäftigten ihre Entwicklungsmöglichkeiten deutlich schlechter als Vollzeitbeschäftigte. D.h. es gibt ein Bewusstsein unter den Teilzeitbeschäftigten, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren möchten, dass sie in ihren Karrieremöglichkeiten deutlich gebremst werden. Trotz der Erfolge auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Arbeitgeberin werden die Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen weiterhin mehrheitlich geringer eingeschätzt als von jenen ohne familiäre Verpflichtungen. Die Ergebnisse machen nachvollziehbar, warum Männer bislang weniger bereit sind, Schritte zu unternehmen, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren (vergleiche Abbildungen 14 und 15 auf der nächsten Seite).

Abbildung 14: MitarbeiterInnenbefragung 2009

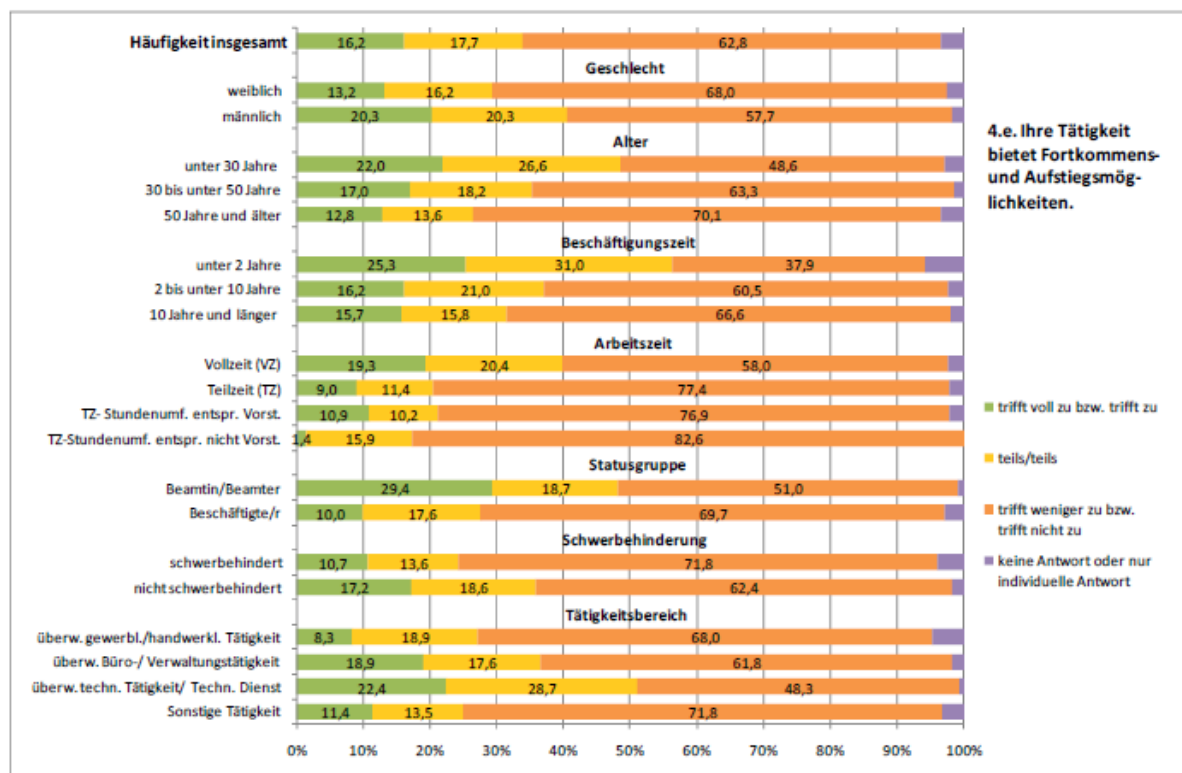
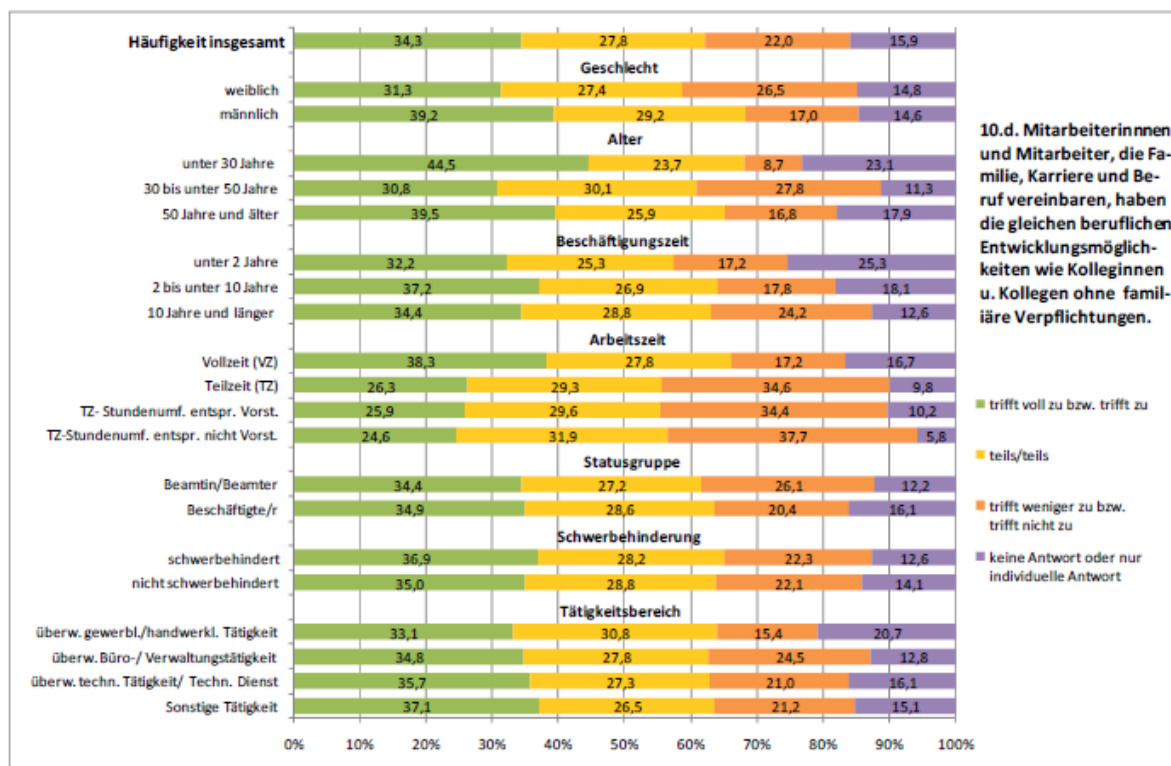


Abbildung 15: MitarbeiterInnenbefragung 2009



(Quelle beider Grafiken: Mitarbeiterbefragung 2009, Kurzanalyse der Ergebnisse einer Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Heidelberg 2009, Stadt Heidelberg 2009)

Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen in der Stadtverwaltung

Teilzeitarbeit und Karriere

Im Jahr 2010 arbeiteten 51 Prozent der Frauen und acht Prozent der Männer in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Diese statistischen Daten signalisieren, dass die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben noch immer in erster Linie von Frauen bewältigt werden müssen. Der Blick auf die unterschiedlichen Laufbahngruppen hatte gezeigt, dass die Teilzeitquote der Männer im gehobenen Dienst im Vergleich zu anderen Laufbahngruppen überdurchschnittlich hoch ist. Trotz dieser sehr positiven Tendenzen, dass sich Geschlechterstereotype verändern, zeigte sich anhand des Datenmaterials, dass Beförderungen und damit berufliche Karriere noch immer kaum auf Teilzeitarbeitsarbeitsplätzen zu realisieren ist. So ist auch die Teilzeitquote des Führungspersonals in der Stadtverwaltung derzeit noch immer am niedrigsten, allerdings gibt es positive Ansätze, Führungsaufgaben in Teilzeitarbeit zu vereinbaren.

Elternzeiten

Die statistischen Daten belegen, dass eine längere Elternzeit und Beurlaubung wegen Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen noch immer vor allem von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wird. Auch im Jahr 2010 nahmen nur insgesamt 14 Mitarbeiter eine relativ kurze Elternzeit von bis zu zwei Monaten in Anspruch.

Es gibt unterschiedliche Maßnahmen, die die Stadtverwaltung ergreift, um Entwicklungen gegen einschränkende Geschlechterstereotype einzuleiten:

Neue Wege für den Nachwuchs in der Stadtverwaltung: Girls' und Boys' Day

Seit 2004 können am Girls' und Boys' Day Schülerinnen und Schüler in Heidelberg innerhalb der Stadtverwaltung rund 20 Berufe kennenlernen. Dabei erkunden Mädchen den technischen und handwerklichen Bereich und Jungen schauen sich in der Verwaltung und in den Sozialbereichen um. Zahlreiche Fachämter beteiligen sich an dem Tag, der vom Amt für Chancengleichheit koordiniert wird und weiter ausgebaut werden soll. Durch den Girls' und Boys' Day beschäftigen sich auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung mit den Themen der geschlechtsspezifischen Berufswahl. Durch die Veranstaltung werden sicherlich auch jugendliche Mädchen und Jungen angesprochen, die später einmal bei der Stadtverwaltung eine Ausbildung beginnen möchten und auf diese Weise auf die gesamte Bandbreite möglicher Berufe in der Stadtverwaltung aufmerksam werden.

Sensibilisierung für Geschlechterrollenklischees in der pädagogischen Arbeit

Es werden Fortbildungen des pädagogischen Fachpersonals zur naturwissenschaftlichen Bildung der Mädchen und Jungen in den Kindertagesstätten durchgeführt. Im Rahmen des ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplanes zur Umsetzung der EU-Charta‘ wurde zusätzlich vereinbart, im Rahmen dieser Fortbildungen auch zur Sensibilisierung für die Probleme in Verbindung mit Geschlechterrollenklischees beizutragen.

Sprache

Im Rahmen des ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplanes zur Umsetzung der EU-Charta‘ haben sich insgesamt fünf Fachämter darauf verpflichtet, ihre Textbausteine, Vordrucke, Infos und Veröffentlichungen auf eine zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl zu überprüfen. Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit wird auch bei der Gestaltung des Stadtblatts, des Internetauftritts der Stadt Heidelberg und bei Veröffentlichungen auf eine Vermeidung von Geschlechterstereotypen achten. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Sprache, Symbole und Bilder so zu verwenden, dass sie zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung gleichermaßen wertschätzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung werden bei der Bewältigung dieser Aufgabe durch das Amt für Chancengleichheit und das Amt für Öffentlichkeitsarbeit unterstützt. Es ist geplant, Arbeitshilfen zu entwickeln und Fortbildungen zum Thema durchzuführen. Die Vorgaben sollen auch in die Fortschreibung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern aufgenommen werden.

Handlungsbereich Gewalt im Geschlechterverhältnis

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:

Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Objektive und subjektive Sicherheit in einer Stadt sind wichtige Faktoren für das persönliche Wohlempfinden am Arbeitsplatz und die Wohnortwahl. Es geht um den erlebten Schutz der psychischen und physischen Integrität von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, darüber hinaus auch im öffentlichen und im privaten Raum.

Die Prävention von jeder Art von Gewalt am Arbeitsplatz, im öffentlichen wie auch im privaten Raum zu optimieren, bleibt die kontinuierliche Herausforderung. Genauso die Sicherung des benötigten Schutzes und der Unterstützung für die Opfer jeder Art von Gewalt, wie auch eine angemessene Inverantwortungnahme von Tätern und Täterinnen. Ebenso wichtig ist die Unterstützung der Tatverantwortlichen, in Zukunft keine Gewalt mehr einzusetzen. Die Arbeitgeberin Stadtverwaltung trägt eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Welche Aspekte spielen für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin eine Rolle?

- Alle Formen der Gewalt im Geschlechterverhältnis am Arbeitsplatz

Sensibler Umgang mit Gewaltphänomenen durch die Arbeitgeberin

- **Die neue Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking:** Die 2008 in Kraft getretene neue Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung vor Belästigung bezieht sich auf die Tatbestände der Belästigung (Mobbing), der sexuellen Belästigung und des Stalking. Im Rahmen des ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplanes zur Umsetzung der EU-Charta‘ hat sich die Stadt zu einem ersten Sachstandsbericht verpflichtet.
- Es gibt eine **Fortbildung** des Personal- und Organisationsamtes, des Rechtsamtes und des Amtes für Chancengleichheit zur Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz in der Praxis. Eine Teilnahme der verantwortlichen Führungskräfte an den Veranstaltungen wird erwartet.
- **Häusliche Gewalt ist keine Privatsache:** Das Personal- und Organisationsamt sowie das Rechtsamt der Stadtverwaltung Heidelberg formulieren im ‚Zweiten Gleichstellungsaktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta‘, dass häusliche Gewalt keine Privatsache ist. Im Rahmen von ‚Workplace Policy‘ möchte die Verwaltung ein Kon-

zept im Sinne der Selbstverpflichtung entwickeln, um sich öffentlich und im eigenen Unternehmen gegen häusliche Gewalt auszusprechen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auf die Unterstützung der Arbeitgeberin Stadtverwaltung vertrauen, wenn sie Opfer von häuslicher Gewalt werden oder sind. Im Auftrag der Arbeitgeberin Stadt Heidelberg kann das Rechtsamt aktiv werden, wenn bekannt wird, dass Beschäftigte häusliche Gewalt erleiden. Darüber hinaus unterstützt das Personal- und Organisationsamt den Ansatz, dass die Arbeitgeberin alle rechtlichen Möglichkeiten nutzt, wenn bekannt wird, dass Beschäftigte der Stadtverwaltung häusliche Gewalt ausüben. Diese Personen sind für Führungspositionen nicht geeignet. Die Ächtung von häuslicher Gewalt und die entsprechenden Konsequenzen werden im Leitbild für Führungskräfte aufgenommen. Fortbildungen zum Thema sollen in Kooperation mit der Frauenrechtsorganisation ‚TERRE DE FEMMES‘ stattfinden.

Ausblick: Wie soll es weitergehen?

Zahlreiche Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung wurden bereits erarbeitet. Eine davon ist die Dienstvereinbarung der Stadt Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsvereinbarung), die zurzeit fortgeschrieben wird.

Eine weitere ist die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die am 15. November 2007 mit dem 1. Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan in Kraft gesetzt wurde. Hier wird unterstrichen, dass die Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten auf allen Hierarchieebenen eingesetzt werden sollen. Bezogen auf die geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Heidelberg liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung

1. bei der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin mit Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner und seinem Führungsteam, den Bürgermeistern, den Amtsleitern und den Amtsleiterinnen sowie den Personalrätinnen und -räten, und
2. beim Gemeinderat als politischer Instanz und Entscheidungsgremium bei der Übertragung höherwertiger Positionen/Führungspositionen.

Im 6. Bericht über die Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung werden die Daten erstmals entlang der in der EU-Charta vorgegebenen Handlungsbereiche analysiert. Diese enge Verzahnung ermöglicht konkrete Aussagen zum weiteren Vorgehen, weil mit dem jetzt verabschiedeten ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan‘ (Laufzeit Januar 2011 bis Dezember 2012) bereits substantielle Planungen vorliegen. Die fünf wesentlichen Erkenntnisse des Berichts können mit folgenden Maßnahmen bearbeitet werden:

1. Unterrepräsentation der Frauen auf der Führungsebene

Ziel der Maßnahme 8: „Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt zu.“

In Maßnahme 8 hat sich die Stadtverwaltung verpflichtet, bis Dezember 2012 „Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen anzusprechen und zur Teilnahme an dafür relevanten Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren.“ Darüber hinaus ist „die Möglichkeit, Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen, gewährleistet.“ Zielgruppe dieser Maßnahmen sind alle städtischen Mitarbeiterinnen im gehobenen und höheren Dienst sowie alle externen Bewerberinnen für Führungspositionen.

„Die vereinbarten leistungsbezogenen Quotierungsverfahren werden unter Berücksichtigung des Artikels 33, Absatz 2 Grundgesetz umgesetzt (Dienstvereinbarung zur Gleichstellung).

Frauen sollen an Entscheidungsprozessen paritätisch beteiligt werden: Die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern verschiedener Lebenslagen und Lebensformen an Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreisen und Qualitätszirkeln wird nach Möglichkeit gewährleistet. Besonders geachtet wird auf die Repräsentanz von Frauen und Männern mit besonderen Beteiligungerschwernissen.“

2. Teilzeit als Karrierebremse

Ziel der Maßnahme 9:

„Entwicklung weiterer kreativer Modelle zur Führung in Teilzeit“

In Maßnahme 9 verpflichtet sich die Stadtverwaltung unter anderem, „Teilzeitkarrieren aktiv zu unterstützen und den Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit im Rahmen der personalwirtschaftlichen, finanziellen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zu erleichtern. Führungskräfte mit Familienpflichten stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch persönliche und gelebte Erfahrungen beratend und vermittelnd in Sachen Vereinbarkeit, Beruf, Karriere und Familie zur Verfügung (Mentoring).“

3. Elternzeit ist nur zu elf Prozent Väterzeit

Ziel der Maßnahme 9: „Spezielle Beratungsangebote an Väter“

In Maßnahme 9 verpflichtet sich die Stadtverwaltung des Weiteren zu einer „übersichtlichen Bereitstellung von Informationen zum Thema Vereinbarkeit und Entwicklung neuer kreativer Maßnahmen zur Ermutigung von Vätern zur Elternzeit.“

Gemeinsames Ziel aller in Maßnahme 9 aufgeführten Maßnahmen ist: „Die bessere Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen erlaubt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.“

4. Entgeltgefälle auch bei der Stadtverwaltung Heidelberg

Ziel der Maßnahme 10: „Die Stadtverwaltung nutzt ihre Möglichkeiten, um das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis schrittweise abzubauen, das jeweilige Vorjahresergebnis soll im aktuellen Berichtsjahr nicht unterschritten werden.“

In Maßnahme 10 verpflichtet sich die Stadtverwaltung zur „Fortsetzung der Erstellung regelmäßiger Statusberichte über die Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Heidelberg. Darstellung des Vorsprungs von Männern am

Gesamteinkommen (insgesamt und status- wie laufbahnbezogen sofern technisch verfügbar) gegenüber Frauen.

Um die Ursachen der noch bestehenden Ungleichheit aufzudecken, soll unter anderem der EG-Check nach Dr. Tondorf genutzt werden (www.eg-check.de/).

5. Nur langsame Fortschritte im Gleichstellungsprozess

Ziel der Maßnahme 11: „Transparenz für alle Betroffenen und alle Verantwortlichen über den Sachstand der geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung bei der Stadtverwaltung Heidelberg.“

In Maßnahme 11 verpflichtet sich die Stadtverwaltung zur „Berichterstattung über die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung in regelmäßigen Intervallen unter Berücksichtigung der im ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan‘ verabschiedeten Vorgaben.“

Zielgruppen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg, insbesondere diejenigen mit Personalverantwortung sowie der Gemeinderat als Entscheidungsgremium bei der Übertragung höherwertiger Positionen/Führungspositionen.

Zum Schluss

Eine Bitte: Tragen Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten dazu bei, die Heidelberger Stadtverwaltung für aufstiegsorientierte Frauen als attraktive Arbeitgeberin zu etablieren.

Ein Dank: Dieser Bericht wäre nicht möglich geworden ohne die freundliche Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen im Personal- und Organisationsamt.

Tabellenanhang

Tabelle 3: Teilzeitanteile von Frauen und Männern in den Jahren 2008, 2009, 2010

	1.1.2008	1.1.2009	1.1.2010	1.1.2011
Anteil Teilzeitbeschäftigte insgesamt	30 %	30 %	30 %	30 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen	52 %	51 %	51 %	51 %
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern	7 %	8 %	10 %	8 %

Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

Tabelle 4: Verteilung von Vollzeit und Teilzeit unter Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahngruppen 2009

einfacher Dienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im einfachen Dienst	54	145	199
Beschäftigtenverteilung	27 %	73 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	46	16	62
Teilzeitquote	85 %	11 %	31 %
Teilzeitverteilung	74 %	26 %	100 %

mittlerer Dienst und Sozial und Erziehungsdienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im mittleren Dienst	726	622	1.348
Beschäftigtenverteilung	54 %	46 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	354	36	390
Teilzeitquote	49 %	6 %	29 %
Teilzeitverteilung	91 %	9 %	100 %

gehobener Dienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im gehobenen Dienst	349	329	678
Beschäftigtenverteilung	51 %	49 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	187	46	233
Teilzeitquote	54 %	14 %	34 %
Teilzeitverteilung	80 %	20 %	100 %

höherer Dienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im höheren Dienst	44	102	146
Beschäftigtenverteilung	30 %	70 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	11	6	17
Teilzeitquote	25 %	6 %	11,64 %
Teilzeitverteilung	65 %	35 %	100 %

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg Stichtag: 1.1.2010

Tabelle 5: Verteilung von Vollzeit und Teilzeit unter Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahngruppen 2010

einfacher Dienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im einfachen Dienst	48	147	195
Beschäftigtenverteilung	25 %	75 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	42	16	58
Teilzeitquote	88 %	11 %	30 %
Teilzeitverteilung	72 %	28 %	100 %

mittlerer Dienst und Sozial und Erziehungsdienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im mittleren Dienst	722	613	1.335
Beschäftigtenverteilung	54 %	46 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	357	30	387
Teilzeitquote	49 %	5 %	29 %
Teilzeitverteilung	92 %	8 %	100 %

gehobener Dienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im gehobenen Dienst	354	320	674
Beschäftigtenverteilung	53 %	47 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	189	49	238
Teilzeitquote	53 %	15 %	35 %
Teilzeitverteilung	79 %	21 %	100 %

höherer Dienst	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamtbeschäftigte im höheren Dienst	46	98	144
Beschäftigtenverteilung	32 %	68 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	12	4	16
Teilzeitquote	26 %	4 %	11 %
Teilzeitverteilung	75 %	25 %	100 %

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg Stichtag: 1.1.2011

Tabelle 6: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Altersgruppen 2009

Altersgruppe	Beschäftigte	Anteil	Männlich	Anteil	weiblich	Anteil
18 bis unter 30 Jahre	299	13 %	119	40 %	180	60 %
30 bis unter 50 Jahre	1247	53 %	594	48 %	653	52 %
50 Jahre und älter	825	35 %	485	59 %	340	41 %
Insgesamt	2371	100 %	1198	51 %	1173	49 %

Quelle: Statistik 2009, Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg, Stichtag: 1.1.2010

Tabelle 7: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Altersgruppen 2010

Altersgruppe	Beschäftigte	Anteil	Männlich	Anteil	weiblich	Anteil
18 bis unter 30 Jahre	244	10 %	96	39 %	148	61 %
30 bis unter 50 Jahre	1139	49 %	520	46 %	619	54 %
50 Jahre und älter	965	41 %	562	58 %	403	42 %
Insgesamt	2348	100 %	1178	50 %	1170	50 %

Quelle: Beschäftigtenpyramide 2010, Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg, Stichtag: 1.1.2011

Tabelle 8: Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg in den Jahren 2008 und 2009

	2008			2009		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl Amtsleitungen	9	24	33	9	24	33
Verteilung der Amtsleitungen	27 %	73 %	100 %	27 %	73 %	100 %
Amtsleitungen in Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Anzahl stellv. Amtsleitungen	7	22	29	9	22	31
Verteilung der stellv. Amtsleitungen	24 %	76 %	100%	29 %	71 %	100 %
stellv. Amtsleitungen in Teilzeit	1	2	3	1	2	3
Quote in Prozent	14 %	9 %	10 %	11 %	9 %	10 %
Anzahl Abteilungsleitungen	28	52	80	27	52	79
Verteilung der Abteilungsleitungen	35%	65%	100%	34 %	66 %	100 %
Abteilungsleitungen in Teilzeit	12	1	13	10	2	12
Quote in Prozent	43 %	2 %	16 %	37 %	4 %	15 %
Anzahl stellv. Abteilungsleitungen	20	29	49	18	33	51
Verteilung der stellv. Abteilungsleitungen	41 %	59 %	100%	35 %	65 %	100 %
stellv. Abteilungsleitungen in Teilzeit	4	1	5	6	1	7
Quote in Prozent	20 %	4 %	10 %	33 %	3 %	14 %
Führungskräfte insgesamt	64	127	191	63	131	194
Verteilung in Prozent	34 %	67 %	100%	33 %	68 %	100 %
davon Führungskräfte in Teilzeit	17	4	21	17	5	22
Verteilung in Prozent	81 %	19 %	100 %	77 %	23 %	100 %

Quelle: Statistik des Personal- und Organisationsamtes, Stichtage: 1.1.2009, 1.1.2010

Erläuterungen:

- Es ist jeweils nur die höchste Funktion berücksichtigt (z.B. stellvertretende Amtsleitung und nicht eine gleichzeitige Abteilungsleitung).
- Es sind unabhängig von der tatsächlichen Bezeichnung die beiden höchsten Hierarchiestufen (und jeweilige Vertretung) in einem Bereich berücksichtigt.
- Gemeinsam wahrgenommene Funktionen (z.B. gemeinsame Amtsleitung sind getrennt (zweimal) berücksichtigt.

Tabelle 9: Beförderungen in den Jahren 2008 und 2009

	2008			2009		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Beförderungen	54 von 1.143	70 von 1.176	124 von 2.319	69 von 1.173	64 von 1.198	133 von 2.371
Beförderungsquote in Prozent	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %	6 %
Beförderungsverteilung	44 %	56 %	100 %	52 %	48 %	100 %
Anzahl von Vollzeit	33 von 553	68 von 1.082	101 von 1.635	52 von 575	64 von 1.094	116 von 1.669
Anteil der Beförderten (Vollzeitbeschäftigte)	6 %	6 %	6 %	9 %	6 %	7 %
Anzahl von Teilzeit	21 von 590	2 von 94	23 von 684	17 von 598	0 von 104	17 von 702
Anteil der Beförderten (Teilzeitbeschäftigte)	4 %	2 %	3 %	3 %	0 %	2 %
Wechsel in höhere Laufbahngruppe, abs.	10	11	21	7	8	15

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2009, 1.1.2010

Tabelle 10: Beförderungen im Jahr 2010

	2010		
	Frauen	Männer	Gesamt
Beförderungen	51 von 1.170	47 von 1.178	98 von 2.348
Beförderungsquote in Prozent	4 %	4 %	4 %
Beförderungsverteilung	52 %	48 %	100 %
Anzahl von Vollzeit	39 von 570	47 von 1.079	86 von 1.649
Anteil der Beförderten (Vollzeitbeschäftigte)	7 %	4 %	5 %
Anzahl von Teilzeit	12 von 600	0 von 99	12 von 699
Anteil der Beförderten (Teilzeitbeschäftigte)	2 %	0 %	2 %
Wechsel in höhere Laufbahngruppe, abs.	3	5	8

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2011

Tabelle 11: Ausbildungsjahrgang 2005 bei der Stadtverwaltung Heidelberg

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
AnwärterInnen: Beamtinnen/- Beamte mD	2	1	1	2	1	1	1	1	0
Beschäftigte hier: ehemals Angestellte	21	13	8	19	11	8	12	6	6
Beschäftigte hier: ehemals ArbeiterInnen	21	4	17	18	4	14	12	3	9
insgesamt	44	18	26	39	16	23	25	10	15

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2008

Tabelle 12: Ausbildungsjahrgang 2006 bei der Stadtverwaltung Heidelberg

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m
AnwärterInnen: Beamtinnen/- Beamte mD	3	3	0	3	3	0	3	3	0
Beschäftigte hier: ehemals Angestellte	25	18	7	23	18	5	15	11	4
Beschäftigte hier: ehemals ArbeiterInnen	20	6	14	18	6	12	10	3	7
insgesamt	48	27	21	44	27	17	28	17	11

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2009

Tabelle 13: Zahl der weiblichen Auszubildenden in den Jahren 2006 bis 2009

Gesamtzahl Azubis	2006		2007		2008		2009	
Azubis je Berufsgruppe	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
Anwärterinnen: Beamtinnen/Beamte mD	24	71 %	27	63 %	22	64 %	22	82 %
Beschäftigte hier: ehem. Angestellte	66	67 %	70	66 %	78	67 %	78	68 %
Beschäftigte hier: ehem. Arbeiter/Arbeiterinnen	55	24 %	53	23 %	58	22 %	55	18 %
insgesamt	145	51 %	150	50 %	158	50 %	155	52 %

Quelle: Personal- und Organisationsamt; Der jeweilige Stichtag ist jeweils der 1. Januar 2006, 2007, 2008, 2009

Tabelle 14: Fortbildungsstatistik 2008

Qualifizierungsbereich	angemeldet 2008			teilgenommen 2008		
	gesamt absolut	Frauen	Männer	gesamt absolut	Frauen	Männer
Schlüsselqualifikation	394	66 %	34 %	228	70 %	30 %
Kundenorientierung	83	75 %	25 %	59	75 %	25 %
Führung	369	47 %	53 %	312	46 %	54 %
Neue Steuerungsinstrumente und Finanzwesen-Software	100	65 %	35 %	98	64 %	36 %
Technisch unterstützte Informationsverarbeitung	204	60 %	40 %	181	61 %	39 %
Sicherheit und Gesundheit	237	74 %	26 %	178	71 %	29 %
Datenschutz	7	29 %	71 %	4	25 %	75 %
Vorträge	235	55 %	45 %	216	55 %	45 %
Ausbildung	56	77 %	23 %	56	77 %	23 %
insgesamt	1685	61 %	39 %	1332	56 %	44 %

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2009

Tabelle 15: Fortbildungsstatistik 2009

Qualifizierungsbereich	teilgenommen 2009								
	gesamt	Frauen				Männer			
		ges.	VZ	TZ	nicht erfasst	ges.	VZ	TZ	nicht erfasst
Schlüsselqualifikation	321	197	103	91	3	124	80	24	20
Kundenorientierung	86	57	33	24		29	29	0	
Führung	98	54	38	16		44	43	1	
Neue Steuerungsinstrumente und Finanzwesen-Software	74	44	22	22		30	25	5	
Technisch unterstützte Informationsverarbeitung	607	386	55	12	319	221	39	1	181
Sicherheit und Gesundheit	254	170	100	70		84	79	5	
Datenschutz	12	5	4	1		7	7	0	
Vorträge	248	120	81	39		128	120	8	
Ausbildung	84	64	59	5		20	20	0	
insgesamt	1.784	1.097	495	280	322	687	442	44	201

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2011

Tabelle 16: Beurlaubung wegen Familienpflichten 2006 bis 2010

Beurlaubung wg. Familienpflichten	2006	2007	2008	2009	2010
Frauen	64	68	73	78	114
Männer	1	3	2	2	14
gesamt	65	71	75	80	128

Quelle Personal- und Organisationsamtes und eigene Berechnungen.

Besonderheit: Für die Jahre 2007 bis 2009 gibt es nur Stichtags-Erhebungen jeweils zum 1.1.2008, 1.1.2009 und 1.1.2010.
Ab 2011 werden für das gesamte zurückliegende Jahr alle Frauen und Männer gezählt, die während des Jahres in Elternzeit waren.