

# Stadt Heidelberg

Heidelberg, den 11.11.2020

**Anfrage Nr.: 0107/2020/FZ**  
**Anfrage von: Stadträtin Illgner**  
**Anfragedatum: 02.11.2020**

Betreff:

## Gleichstellungsbericht

### Schriftliche Frage:

- Wie erklärt sich das Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern – trotz der Bezahlung nach Tarifrecht?
- Bei Beförderungen/Höhergruppierungen werden Männer in den höheren Entgeltgruppen häufiger berücksichtigt als Frauen. Warum ist dies so?
- Teilzeitkräfte werden weiterhin weniger befördert/höhergruppiert als Vollzeitkräfte – warum ist dies so?
- Wieso sind nur 12% der Führungskräfte in Teilzeit? Welche Maßnahmen werden vom Personalamt ergriffen, um dies zu ändern?
- Die 30 Führungspositionen in Teilzeit sind zu 93 Prozent von Frauen besetzt. Welche Maßnahmen sind vom Personalamt geplant, damit Teilzeit für Männer attraktiver wird?
- Gibt es Führungspositionen, die im Tandem geführt werden? Welche Konzepte gibt es hier, um dies zu unterstützen?
- Laut Bericht besteht Handlungsbedarf beim Punkt „Abwesenheit von Frauen in den höchsten Entscheidungs- und Führungspositionen (Dezernatsebene) und ihrer Unterrepräsentanz auf der nachfolgenden Führungsebene (Amtsleitung/stellvertretende Amtsleitung) zu beseitigen/verändern“. Wie soll diese Zielsetzung erreicht werden? Was ist hier geplant?
- Frauen nehmen in der Stadtverwaltung eine durchschnittliche Elternzeit von 19 Monaten. Die durchschnittliche Elternzeit bei den Vätern liegt bei zwei Monaten. Wie soll dies geändert werden? Welche Ansätze/Maßnahmen gibt es hier?
- Warum sind die kommunalen Unternehmen im Bericht nicht mit abgebildet?
- Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern bei den kommunalen/städtischen Unternehmen in der Belegschaft und in den Führungspositionen (alle Level)?

---

Drucksache:

**Anfrage Nr.: 0107/2020/FZ**

00315206.doc

. . . . .

- In welchem Umfang (prozentual am Gesamtbudget) und in welcher Höhe haben einzelne Ämter/Dezernate Drittmittel eingeworben beziehungsweise zur Verfügung?

Antwort:

Der achte Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde in der Sitzung des Ausschusses für Soziales und Integration vorgelegt. Daraus ergibt sich, dass bei der Stadtverwaltung die Gleichstellung von Frauen und Männern in vielen Bereichen erfolgreich ist. Dies ist Ausfluss vielfältiger Maßnahmen, beginnend mit qualifizierter Ausbildung, vielfältigen Fortbildungsmöglichkeiten (teilweise auch speziell für Frauen) und verschiedenen Bausteinen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere. Dass trotz aller Erfolge weiterer Handlungsbedarf besteht, ist unstrittig. Daher ist beabsichtigt, auf Basis des Berichtes in einer stadtinternen Arbeitsgruppe die hierin aufgezeigten Handlungsfelder zu analysieren und Maßnahmen daraus abzuleiten. Viele der gestellten Fragen bedürfen für eine qualifizierte Beantwortung einer solchen Analyse, die durch die oben genannte noch einzurichtende Arbeitsgruppe durchgeführt werden soll. Insofern kann nicht jede der gestellten Fragen detailliert im Rahmen der Fragezeit des Gemeinderates beantwortet werden.

**Wie erklärt sich das Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern – trotz der Bezahlung nach Tarifrecht?**

Das Entgeltgefälle bei der Stadtverwaltung lag im Betrachtungszeitraum bei 6 % zugunsten der Männer und damit wesentlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 21 %. Die Stadtverwaltung zahlt nach Tarifrecht, was bedeutet, dass gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt wird. Eine unterschiedliche Bezahlung ergibt sich aus den unterschiedlichen Berufsfeldern, die teilweise eher von Frauen (zum Beispiel soziale Berufe) oder eher von Männern (zum Beispiel technische Berufe) nach Tarif unterschiedlich bezahlt werden.

**Bei Beförderungen/Höhergruppierungen werden Männer in den höheren Entgeltgruppen häufiger berücksichtigt als Frauen. Warum ist dies so?**

Diese Aussage bezieht sich auf den höheren Dienst, auf den im Betrachtungszeitraum 8,6 % der Gesamtbeförderungen und Höhergruppierungen entfielen; im gehobenen Dienst (59,5 %) entfielen wesentlich mehr Beförderungen/Höhergruppierung auf Frauen als auf Männer. Für eine qualifizierte Begründung der Ursache ist eine detaillierte Analyse der zugrundeliegenden Daten erforderlich.

**Teilzeitkräfte werden weiterhin weniger befördert/höhergruppiert als Vollzeitkräfte – warum ist dies so?**

Für eine qualifizierte Begründung der Ursache ist eine detaillierte Analyse der zugrundeliegenden Daten erforderlich.

**Die 30 Führungspositionen in Teilzeit sind zu 93 Prozent von Frauen besetzt. Welche Maßnahmen sind vom Personalamt geplant, damit Teilzeit für Männer attraktiver wird?**

An den familienfreundlichen Angeboten der Stadt (unter anderen flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle) können Männer wie Frauen teilhaben. Maßnahmen speziell für Männer gibt es hierzu bisher nicht.

**Wieso sind nur 12 % der Führungskräfte in Teilzeit? Welche Maßnahmen werden vom Personalamt ergriffen, um dies zu ändern?**

**Gibt es Führungspositionen, die im Tandem geführt werden? Welche Konzepte gibt es hier, um dies zu unterstützen.**

Aktuell sind auf der Ebene der stellvertretenden Abteilungsleitungen Stellen im Tandem besetzt, teilweise unter Anpassung der organisatorischen Rahmenbedingungen. In früheren Jahren waren zeitweise auch Abteilungsleitungen im Tandem besetzt. Für die Besetzung von Führungsstellen im Tandem müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein, die unter anderem auch in den betroffenen Personen liegen. Es ist beabsichtigt, im Rahmen der vorgenannten Arbeitsgruppe auch dieses Themenfeld näher zu beleuchten.

**Laut Bericht besteht Handlungsbedarf beim Punkt „Abwesenheit von Frauen in den höchsten Entscheidungs- und Führungspositionen (Dezernatsebene) und ihrer Unterrepräsentanz auf der nachfolgenden Führungsebene (Amtsleitung/stellvertretende Amtsleitung) zu beseitigen/verändern“**

**Wie soll diese Zielsetzung erreicht werden? Was ist hier geplant?**

Die Besetzung von Stellen auf Dezernatsebene obliegt ausschließlich dem Gemeinderat. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte hat sich auf allen Führungsebenen unterhalb der Dezernatsebene von 2013 bis 2018 von 39 % auf 44 % erhöht, bei den Amtsleitungen von 25 % auf 30 %.

Dies ist eine Entwicklung, die sich mit Blick auf die steigende Frauenquote im gehobenen und höheren Dienst voraussichtlich auch weiter fortsetzen wird.

Die Besetzung von Stellen erfolgt auch im Führungsbereich nach Eignung, Leistung und Befähigung und unterliegt nach Vorauswahl durch die Verwaltung im Bereich der Amtsleitungen und in der Regel auch der Abteilungsleitungen der Entscheidung der gemeinderätlichen Gremien.

**Frauen nehmen in der Stadtverwaltung eine durchschnittliche Elternzeit von 19 Monaten. Die durchschnittliche Elternzeit bei den Vätern liegt bei zwei Monaten. Wie soll dies geändert werden? Welche Ansätze/Maßnahmen gibt es hier?**

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist eine individuelle Entscheidung, die nicht im Einflussbereich der Arbeitgeberin liegt.

Gleichwohl ist die Wiederaufnahme der Arbeit auch während der Elternzeit in nahezu jedem Fall teilweise auch sehr kurzfristig möglich und wird durch die Stadt unterstützt (unter anderen sehr flexible Arbeitszeiten, auch im Anteil und in der Lage der Arbeitszeit, teilweise auch von zuhause aus). Dies erfolgt jeweils durch eine individuelle Beratung und Kontakthalten während der Elternzeit.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Männer erhöht sich sukzessive über die zwei Monate hinaus und im Einzelfall unter Anschluss einer Teilzeittätigkeit. Hier erfolgt wo möglich, ebenfalls eine Unterstützung durch die individuelle Anpassung der Rahmenbedingungen.

**Warum sind die kommunalen Unternehmen im Bericht nicht mit abgebildet?  
Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern bei den kommunalen/städtischen Unternehmen in der Belegschaft und in den Führungspositionen (alle Level)?**

Der Bericht ist Ausfluss der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Davon sind die städtischen Tochtergesellschaften nicht erfasst. Bei der Stadtverwaltung liegen keine Informationen über das Personal/die Personalstruktur bei den städtischen Tochtergesellschaften vor. Wir haben Ihre Frage daher an die städtischen Gesellschaften weitergegeben. Eine Beantwortung von dort war in der Kürze der Zeit nicht möglich. Daher erfolgt eine Information hierzu zu einem späteren Zeitpunkt.

**In welchem Umfang (prozentual am Gesamtbudget) und in welcher Höhe haben einzelne Ämter/Dezernate Drittmittel eingeworben beziehungsweise zur Verfügung?**

Unter Drittmittel werden bei der Stadtverwaltung Zuweisungen und Zuschüsse von Dritten sowie Spenden subsumiert. Spenden sind nicht planbar – diese stehen den Ämtern nach Eingang für den jeweiligen Zweck zusätzlich zur Verfügung. Im Ergebnishaushalt 2020 sind Zuweisungen in Höhe von knapp 75 Mio. € veranschlagt; dies entspricht rund 11 % der Gesamteinnahmen. Darin enthalten sind insbesondere pauschale Zuweisungen (zum Beispiel Kinderbetreuung, Sachkostenbeiträge an Schulen, Schülerbeförderung, soziale Leistungen et cetera); inwieweit (zusätzliche) Drittmittel im Rahmen einer Fördermittelaquise für gezielte Projekte et cetera durch die jeweiligen Ämter generiert wurden kann von zentraler Stelle nicht beurteilt werden.