

Stadt Heidelberg  
Dezernat I, Personal und Organisationsamt

**Dritter Bericht zur Umsetzung der  
Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von  
Frauen und Männern**

## Informationsvorlage

**Beschlusslauf!**

Die Beratungsergebnisse der einzelnen  
Gremien beginnen ab der Seite 2.2 ff.

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Behandlung	Kenntnis genommen	Handzeichen
Haupt- und Finanzausschuss	10.03.2005	Ö	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	

**Inhalt der Information:**

*Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt den dritten Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern zur Kenntnis.*

**Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 10.03.2005**

**Ergebnis:** Kenntnis genommen

## Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

### 1. Unmittelbar betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Nummer/n:  
(Codierung)

Ziel/e:  
QU 4 Gleichstellung von Frauen und Männern  
AB 10 Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken  
AB 11 Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern

Begründung:

- Die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern zielt darauf ab Rahmenbedingungen und Strukturen zu ändern, die Benachteiligungen von Frauen und/oder Männern begünstigen.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen bzw. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wird auf ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern geachtet sowie die Öffnung für Teilzeitbeschäftigte verfolgt.
- Die Ausbildung und Beschäftigung in geschlechtsuntypischen Berufen fördert die Parität zwischen den Geschlechtern.
- Die Stadt Heidelberg bietet im Rahmen einer flexiblen Personalwirtschaft in fast allen Fällen die Möglichkeit Familie und Beruf zu vereinen, indem insbesondere der Wiedereinstieg in unterschiedlichste Formen der Teilzeitbeschäftigung eröffnet wird.

### 2. Mittelbar betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes im Sinne eines fachübergreifenden Ansatzes

Nummer/n:  
(Codierung)

Ziel/e:  
keine

Begründung:  
keine

### Begründung:

Am 01. Juli 1995 trat für alle Bereiche der Stadtverwaltung Heidelberg die Dienstvereinbarung „Frauenförderplan“ in Kraft und wurde als Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 19.02.2004 inhaltlich und redaktionell fortgeschrieben. Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in unserer Verwaltung wurde damit verbindlich festgeschrieben. Insbesondere soll eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern quer durch alle Arbeitsbereiche, Laufbahnen und Funktionen erreicht werden.

Im Rahmen der in der Dienstvereinbarung geregelten Berichtspflicht erstattet das Personal- und Organisationsamt nun wieder Bericht über die Umsetzung der Dienstvereinbarung. Zuletzt wurde eine umfangreiche Zwischenbilanz im Dezember 2001 erstellt, die zentrale Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung eingehend beleuchtete und deren Entwicklung aufzeigte.

Daran anknüpfend werden im Folgenden die wichtigsten Entwicklungen seit dem Jahr 2001 in einem Kurzbericht vorgestellt. Ein ausführlicher Bericht des Gleichstellungsamtes ist - in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt - für 2006 vorgesehen.

### 1. Beschäftigtenentwicklung (Gesamtzahl):

Die nachstehende Tabelle 1 und Abbildung 1 zeigen, dass sich die bereits in Vorjahren festgestellte Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zu Gunsten der Frauen fortgesetzt hat. Somit ist ein weiterer Schritt in Richtung einer paritätischen Beschäftigtenzahl von Frauen und Männern getan. In wenigen Jahren werden mehr Frauen als Männer bei der Stadt arbeiten und es wird sich die Entwicklung des bundesdurchschnittlichen Frauenanteils im öffentlichen Dienst, der seit mehreren Jahren bei etwas über 50 % liegt, auch in Heidelberg nachzeichnen.

Tabelle 1: Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Heidelberg nach Geschlecht und Beschäftigtenbereich 2004 im Vergleich zu 1990, 1997 und 2000\*

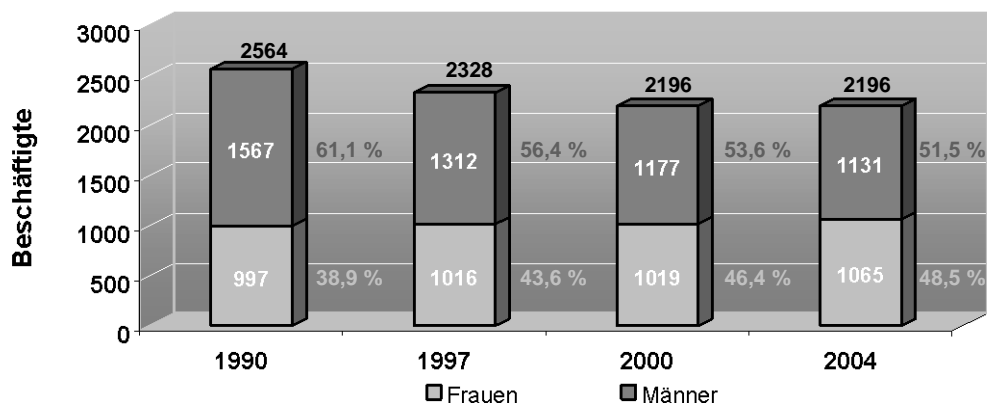
Beschäftigtenentwicklung 1990 - 2004 bei der Stadtverwaltung Heidelberg														
	1990		1997		2000		2004		Vergleich 2004/2000		Vergleich 2004/1997		Vergleich 2004/1990	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
<b>Frauen</b>	<b>997</b>	<b>38,9</b>	<b>1016</b>	<b>43,6</b>	<b>1019</b>	<b>46,4</b>	<b>1065</b>	<b>48,5</b>	<b>46</b>	<b>2,1</b>	<b>49</b>	<b>2,1</b>	<b>68</b>	<b>2,7</b>
Arbeiterinnen	146	5,7	117	5,0	100	4,6	79	3,6	-21	-1,0	-38	-1,6	-67	-2,6
Angestellte	648	25,3	685	29,4	695	31,6	753	34,3	58	2,6	68	2,9	105	4,1
Beamtinnen	203	7,9	214	9,2	224	10,2	233	10,6	9	0,4	19	0,8	30	1,2
<b>Männer</b>	<b>1567</b>	<b>61,1</b>	<b>1312</b>	<b>56,4</b>	<b>1177</b>	<b>53,6</b>	<b>1131</b>	<b>51,5</b>	<b>-46</b>	<b>-2,1</b>	<b>-181</b>	<b>-53,6</b>	<b>-436</b>	<b>-17,0</b>
Arbeiter	640	25,0	508	21,8	416	18,9	380	17,3	-36	-1,6	-128	-18,94	-260	-10,1
Angestellte	528	20,6	444	19,1	422	19,2	426	19,4	4	0,2	-18	-19,22	-102	-4,0
Beamte	399	15,6	360	15,5	339	15,4	325	14,8	-14	-0,6	-35	-15,44	-74	-2,9

\* Die Tabelle gibt die Anzahl der Personen an, es erfolgte keine Umrechnung auf Vollzeitwerte.

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

Im Jahr 2004 lag die Zahl der Beschäftigten bei insgesamt 2.196 (1.065 Frauen und 1.131 Männer). Umgerechnet in Vollzeitwerte wurden insgesamt 847,16 Stellen von Frauen (43,52 %) und 1.099,61 von Männern (56,48 %) besetzt.

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung von 1990 bis 2004 bei der Stadtverwaltung Heidelberg



Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

## 2. Führungspositionen:

Wie können MitarbeiterInnen für eine qualifizierte Wahrnehmung ihrer Aufgaben und für höherwertige Tätigkeiten durch Bildungsmaßnahmen systematisch gefördert werden? Antworten auf diese Frage wollen und müssen wir im Rahmen einer gezielten Personalentwicklung geben. Die Stadtverwaltung Heidelberg steht vor einschneidenden Veränderungen in der „Führungssetage“. Zahlreiche Führungspositionen werden in den kommenden Jahren durch das altersbedingte Ausscheiden ihrer InhaberInnen vakant. Geprägt von dieser Entwicklung und dem Bestreben eigene qualifizierte Kräfte für Führungsaufgaben zu gewinnen, liegt ein Schwerpunkt unserer Personalentwicklung bei der gezielten und kontinuierlichen Förderung unseres Führungsnachwuchses. Dabei bietet sich auch die Chance dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit wieder ein Stück näher zu kommen.

Unsere weiblichen Beschäftigten sind in Führungspositionen noch unterrepräsentiert, auch wenn sich ihre Anzahl im Zeitraum von 2000 bis 2004 um ca. 20 % erhöht hat und zwischenzeitlich fast jede 4. Führungsposition mit einer Frau besetzt ist (siehe Tabelle 2). Erfreulich ist auch zu sehen, dass bei der Vergabe von Führungspositionen trotz rückläufiger Zahl von Bewerberinnen ein deutlich größerer Anteil von Frauen erfolgreich aus dem Auswahlverfahren hervorgeht und derzeit jede 2. bis 3. wieder zu besetzende Führungsposition an eine Frau vergeben wird (siehe Tabelle 2.1). Per Saldo werden seit dem Jahr 2000 sechs männliche Führungskräfte durch Frauen ersetzt. Um diesen positiven Trend zu untermauern und auszubauen, werden unsere weiblichen Beschäftigten von unseren Maßnahmen zur Personalentwicklung von Führungskräften nach wie vor besonders angesprochen.

**Tabelle 2: Beschäftigte in Führungspositionen nach Funktionen 1995, 2000 und 2004 (seit In-Kraft-Treten des Frauenförderplans)**

	1995			2000			2004			Entwicklung 2000 -2004		
	insg.	w	m	insg.	w	m	insg.	w	m	insg.	w	m
Amtsleitung stellvertr.	38	6	32	38	5	33	38	7	31	0	2	-2
Amtsleitung	35	8	27	32	6	26	31	5	26	-1	-1	0
Abteilungsleitung stellvertr.	47	7	40	52	9	43	53	11	42	1	2	-1
Abteilungsleitung	35	10	25	39	11	28	39	14	25	0	3	-3
<b>Summe</b>	<b>155</b>	<b>31</b>	<b>124</b>	<b>161</b>	<b>31</b>	<b>130</b>	<b>161</b>	<b>37</b>	<b>124</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>-6</b>
Prozentanteile	100	20	80	100	19,3	80,8	100	23	77			

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 2.1: Übersicht der Auswahlverfahren für Führungspositionen 2001 - 2004**

Funktion	Amt	Ausschreibungskreis		Zahl der Bewerbungen	davon Frauen	Zusagen an Frauen
		intern	extern			
Amtsleitung	31	x		4	0	0
Stellvertretende Amtsleitung	31	x		1	0	0
Leitung Optimierter Regiebetrieb Straßenunterhaltung	66	x	x	15	1	0
Abteilungsleitung	12	x		0	0	0
Abteilungsleitung	51	x		2	0	0
Abteilungsleitung	52	x		10	3	0
Stellvertretende Abteilungsleitung	51	x		4	4	1
Stellvertretende Abteilungsleitung	32	x		6	4	0
Amtsleitung	32	x		6	1	0
Amtsleitung	42	x	x	64	22	0

Funktion	Amt	Ausschreibungskreis		Zahl der Bewerbungen	davon Frauen	Zusagen an Frauen
		intern	extern			
Amtsleitung	34	x		4	3	1
Abteilungsleitung	67		x	110	43	1
Stellvertretende Abteilungsleitung	34	x		6	6	1
Abteilungsleitung	52	x		6	1	1
Amtsleitung	61	x	x	70	23	1
Stellvertretende Amtsleitung	45	x	x	39	26	1
Amtsleitung	14	x		3	1	0
Abteilungsleitung	11	x		4	1	1
Abteilungsleitung	61	x		6	0	0
Abteilungsleitung	66	x		2	0	0
Abteilungsleitung	61	x	x	82	14	0
Abteilungsleitung	66	x		6	0	0
Stellvertretende Amtsleitung	63	x		5	2	0
Amtsleitung	51	x		3	2	1
<b>24 Besetzungen</b>				<b>458</b>	<b>157</b>	<b>9</b>
%-Anteil						<b>37,5 %</b>
Wert 2001:						
10 Besetzungen						2
%-Anteil						20 %

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg Stand 09/2004

### **3. Arbeitsbereiche und Laufbahnen (Beamtinnen/Beamte und Angestellte):**

Ein Ziel unserer Arbeit im Rahmen der Personalentwicklung und Geschlechtergerechtigkeit ist, dass Frauen und Männer sowohl innerhalb der verschiedenen Bereiche der Verwaltung, als auch innerhalb der einzelnen Laufbahnen möglichst paritätisch vertreten sind.

Es werden 3 Arbeitsbereiche unterschieden:

- Allgemeine Verwaltung
- Sozial-, Jugend- Schul- und Kulturverwaltung
- Technische Ämter

Die Einteilung in die Laufbahnen erfolgt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für die Angestellten.

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung (Tabelle 3) hat sich der Frauenüberhang weiter ausgebaut und liegt aktuell bei 61 %. Im Bereich der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (Tabelle 3.1) hat er sich mit geringfügigen Veränderungen stabilisiert. Obwohl dort zu 70 % Frauen arbeiten sind die Führungspositionen in der Laufbahn des höheren Dienstes nur zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Erfreulich ist in allen Bereichen die Reduzierung der Abweichung von einer paritätischen Besetzung in den dem höheren Dienst zuzuordnenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

Für die technischen Ämter zeichnet sich eine positive Entwicklung weiterhin ab (Tabelle 3.2). Wie im vorangegangenen Betrachtungszeitraum konnte in den Jahren 2001 bis 2004 eine rund 10 %ige Verbesserung in Richtung einer paritätischen Besetzung erreicht werden. Hervorzuheben sind auch hier insbesondere die Fortschritte in den dem höheren Dienst zuzuordnenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

In der gesamtstädtischen Betrachtung hat sich das geringe Plus bei den BeamtInnen und Angestellten (56,9 %) stabilisiert (Tabelle 3.3), auch wenn die Zielabweichung im Bereich des höheren Dienstes trotz der in den letzten Jahren erzielten Verbesserungen immer noch einen Wermutstropfen darstellt und weitere Anstrengungen erforderlich macht.

**Tabelle 3: Beschäftigte der Allgemeinen Verwaltung (Kopfzahlen), Stand: 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
mittlerer Dienst	304,0	152,0	203,0	66,8	+51,0	+30,5	+26,0
gehobener Dienst	163,0	81,5	97,0	59,5	+15,5	+16,0	+16,5
höherer Dienst	48,0	24,0	14,0	29,2	-10,0	-13,0	-12,5
<b>Summe</b>	<b>515</b>	<b>257,5</b>	<b>314</b>	<b>61,0</b>	<b>+10</b>	<b>+33,5</b>	<b>+30,0</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 3.1: Beschäftigte der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (Kopfzahlen),  
Stand: 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
mittlerer Dienst	386,0	193,0	315,0	81,6	+122,0	+115,5	+108,0
gehobener Dienst	375,0	187,5	228,0	60,8	+40,5	+41,0	+45,0
höherer Dienst	24,0	12,0	8,0	33,3	-4,0	-6,0	-4,0
<b>Summe</b>	<b>785</b>	<b>392,5</b>	<b>551</b>	<b>70,2</b>	<b>+4</b>	<b>+150,5</b>	<b>+149,0</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 3.2: Beschäftigte der Technischen Ämter (Kopfzahlen), Stand: 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
mittlerer Dienst	233,0	116,5	70,0	30,0	-46,5	-54,5	-35,5
gehobener Dienst	150,0	75,0	41,0	27,3	-34,0	-33,0	-54,0
höherer Dienst	44,0	22,0	7,0	15,9	-15,0	-17,5	-27,0
<b>Summe</b>	<b>427</b>	<b>213,5</b>	<b>118</b>	<b>27,6</b>	<b>-95,5</b>	<b>-105,0</b>	<b>-116,5</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004



**Tabelle 3.3: Beschäftigte (Beamtinnen/Beamte und Angestellte) bei der Stadtverwaltung insgesamt nach Laufbahnen (Kopfzahlen), Stand 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
mittlerer Dienst	923,0	461,5	588,0	63,7	+126,5	+91,5	+98,5
gehobener Dienst	688,0	344,0	366,0	53,2	+22,0	+24,0	+7,5
höherer Dienst	116,0	58,0	29,0	25,0	-29,0	-36,5	-43,5
<b>Summe</b>	<b>1727</b>	<b>863,5</b>	<b>983</b>	<b>56,9</b>	<b>+29</b>	<b>+79,0</b>	<b>+62,5</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

#### **4. Arbeiterinnen und Arbeiter:**

Im ArbeiterInnenbereich setzen wir im Rahmen unserer Personalentwicklung unter anderem auf das Instrument der Aus- und Fortbildung, um die Gleichstellung von Mädchen und Frauen zu unterstützen. Hier weisen wir in allen Berufsinformationsveranstaltungen unermüdlich auf die Möglichkeiten einer nicht geschlechtertypischen Ausbildung, z.B. zur Metallbauerin, Elektronikerin, Tischlerin, Kfz-Mechatronikerin etc., bei der Stadt Heidelberg hin.

Wie nachfolgende Tabellen 4 bis 4.3 zeigen, sind geringe Fortschritte in allen Beschäftigungsbereichen zu verzeichnen, auch wenn wir leider von einer paritätischen Besetzung im ArbeiterInnenbereich mit Ausnahme der beschäftigten Arbeiterinnen in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung noch weit entfernt sind.

**Tabelle 4: Beschäftigte ArbeiterInnen der Allgemeinen Verwaltung nach Lohngruppen (Kopfzahlen), Stand: 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
Außer Tarif	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lohngr. 1-3a	2	1	0,0	0,0	-1,0	-2,0	+5,5
Lohngr. 4-5a	4	2	0,0	0,0	-2,0	-2,0	-5,5
Lohngr. 6-9	1	0,5	0,0	0,0	-0,5	-2,0	
<b>Summe</b>	<b>7</b>	<b>3,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-3,5</b>	<b>-6,0</b>	<b>0,0</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 4.1: Beschäftigte ArbeiterInnen der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung nach Lohngruppen (Kopfzahlen), Stand: 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
Außer Tarif	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lohngr. 1-3a	59	29,5	48,0	81,4	+18,5	+28,0	+28,0
Lohngr. 4-5a	44	22	16,0	36,4	-6,0	-7,5	-14,0
Lohngr. 6-9	17	8,5	1,0	5,9	-7,5	-8,0	
<b>Summe</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>65,0</b>	<b>54,2</b>	<b>+13,5,0</b>	<b>+12,5</b>	<b>+14,0</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 4.2: Beschäftigte ArbeiterInnen der Technischen Ämter nach Lohngruppen (Kopffzahlen),  
Stand: 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
Außer Tarif	1	0,5	1,0	100,0	+0,5	0,0	-0,5
Forst	12	6	0,0	0,0	-6,0	-6,5	-7,0
Lohngr. 1-3a	77	38,5	8,0	10,4	-30,5	-35,5	-46,0
Lohngr. 4-5a	101	50,5	2,0	2,0	-48,5	-51,5	-156,0
Lohngr. 6-9	141	70,5	3,0	2,1	-67,5	-71,0	
<b>Summe</b>	<b>332</b>	<b>166</b>	<b>14,0</b>	<b>4,2</b>	<b>-152,0</b>	<b>-164,5</b>	<b>-209,5</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 4.3: Beschäftigte ArbeiterInnen bei der Stadtverwaltung insgesamt nach Lohngruppen  
(Kopffzahlen), Stand 21.01.2004**

Laufbahn	Beschäftigte insgesamt (Voll- u. Teilzeitkräfte)	Paritätische Anzahl (Soll)	Anzahl der weiblichen Beschäftigten		Abweichung von der Parität bezogen auf weibliche Beschäftigte		
			absolut	%	aktuell	Wert '01	Wert '97
Außer Tarif	1	0,5	1,0	100,0	+0,5	0,0	-0,5
Forst	12	6	0,0	0,0	-6,0	-6,5	-7,0
Lohngr. 1-3a	138	69	56,0	40,6	-13,0	-9,5	-12,5
Lohngr. 4-5a	149	74,5	18,0	12,1	-56,5	-61,0	-175,5
Lohngr. 6-9	159	79,5	4,0	2,5	-75,5	-81,0	
<b>Summe</b>	<b>459</b>	<b>229,5</b>	<b>79,0</b>	<b>17,2</b>	<b>-150,5</b>	<b>-158,0</b>	<b>-195,5</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

## **5. Teilzeitbeschäftigung in allen Berufsgruppen:**

Die Teilzeitbeschäftigung ist eine von verschiedenen Möglichkeiten Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die Stadtverwaltung Heidelberg sucht hier mit Kreativität im Einzelfall flexible Lösungen, um dienstliche Erfordernisse, wie z.B. Öffnungszeiten, Vertretungsregelungen, Raumkapazitäten etc. mit den Teilzeitinteressen in Einklang zu bringen, sofern unsere Entscheidungsfreiheit nicht durch rechtliche Vorgaben eingeengt wird. Der Erfolg dieser Bemühungen zeichnet sich in einer deutlich gestiegenen Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ab (Tabelle 5). Dabei ist der geringe Anteil an Männern im Zeitraum von 2000 bis 2004 von 7,6 % auf immerhin 11,2 % gestiegen.

**Tabelle 5: Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten 2000 - 2004 im Vergleich**

Jahr	Teilzeit gesamt	%-Anteil an Gesamt- beschäftigten	Umgerechnete Vollzeitwerte	Teilzeit Frauen	%- Wert	Umgerechnete Vollzeitwerte	Teilzeit Männer	%- Wert	Umgerechnete Vollzeitwerte
2000	461	20,7	273,5	426	92,4	251,1	35	7,6	22,4
2001	489	22,3	288,0	451	92,2	262,8	38	7,8	25,2
2002	534	24,1	309,9	479	89,7	278,9	55	10,3	31,0
2003	588	26,0	335,7	519	88,3	301,1	69	11,7	34,6
2004	598	27,2	348,8	531	88,8	313,2	67	11,2	35,6

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

Eine Missdeutung der Tabelle durch den Einfluss von Altersteilzeitverhältnissen kann ausgeschlossen werden, da die Beschäftigten fast ausschließlich das so genannte Blockmodell wählen. Dieses gliedert sich in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase, wobei für die Dauer des Modells durchgängig eine verringerte Vergütung/Entlohnung - im Regelfall rund 83 % - bezogen wird. Der Beschäftigungsumfang wird durch die Altersteilzeit nicht tangiert.

## **6. Beurlaubungen:**

Eine weitere Möglichkeit familiäre oder persönliche Verpflichtungen/Interessen mit einer Erwerbstätigkeit oder einem gesicherten Arbeitsplatz unter einen Hut zu bringen, ist die Beurlaubung. Die folgende Tabelle 6 zeigt die Entwicklung im Zeitraum von 2000 bis 2004. Die zurückgehende Zahl der Beurlaubungen zwecks Kinderbetreuung ist teils Auswirkung der gesamtwirtschaftlichen Lage, wonach junge Eltern unter anderem aus finanziellen Gründen frühzeitig wieder ins Berufsleben zurückkehren und sich keine Auszeit zur Kinderbetreuung „leisten“ können.

**Tabelle 6: Entwicklung der Zahl der Beurlaubungen 2000 - 2004 im Vergleich**

Jahr	insgesamt		Frauen		Männer	
	Erziehungs- urlaub/Elternzeit	Sonstige Beurlaubung	Erziehungs- urlaub/Elternzeit	Sonstige Beurlaubung	Erziehungs- urlaub/Elternzeit	Sonstige Beurlaubung
2000	163	57	160	53	3	4
2001	146	82	141	64	5	18
2002	133	81	132	72	1	9
2003	114	91	111	87	3	4
2004	105	94	104	90	1	4

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

## **7. Ausbildung, Fortbildung, Karriere (Höhergruppierung/Beförderung):**

Bei unserer Gleichstellungsarbeit richten wir unseren Blick ebenfalls auf die Bereiche Ausbildung, Fortbildung und Karriere. Des Weiteren haben wir mittels Zielquotenvereinbarungen einen Stufenplan zur Steigerung des Frauen- oder Männeranteils in den Bereichen entwickelt, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Eine eingehende Berichterstattung zu diesen Aspekten unserer Gleichstellungsarbeit wird im ausführlichen Bericht des Gleichstellungsamtes in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt im Jahr 2006 erfolgen. Im Folgenden stellen wir in einem kurzen Auszug die Entwicklung der letzten Jahre im Bereich Ausbildung/Fortbildung/Karriere vor.

### **a) Ausbildung:**

Für eine erfolgreiche, innovative Verwaltung ist es unerlässlich bedarfsgerecht Nachwuchskräfte auszubilden und somit die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten und fortzuentwickeln. Für die Stadt Heidelberg hat insbesondere die Investition in die Zukunft junger, Arbeit suchender Menschen einen hohen finanziellen wie ideellen Stellenwert. Vor diesem Hintergrund bilden wir jährlich in 26 Ausbildungsberufen aus. Die nachfolgenden Tabellen 7 bis 7.2 zeigen bezogen auf Berufsgruppen die Entwicklung unserer Ausbildungs- und Einstellungszahlen für die Ausbildungsjahrgänge 1999 bis 2001. Die Ausbildung der Jahrgänge 2002 ff. läuft noch. Der Tabelle 7.3 ist die Gesamtzahl unserer Auszubildenden zum Stichtag 01.10. für die Jahre 2000 bis 2004 zu entnehmen. Deutlich wird, dass die Stadt Heidelberg selbst in Zeiten schwerer wirtschaftlicher Verhältnisse und geringer finanzieller Spielräume nachhaltig eine qualifizierte Ausbildung betreibt.

**Tabelle 7: Ausbildungsjahrgang 1999**

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer
AnwärterInnen Beamtinnen/-e mittlerer Dienst	5	3	2	5	3	2	3	3	0
Azubis Angestellte	32	24	8	29	23	6	15	11	4
Azubis ArbeiterInnen	14	6	8	12	5	7	7	4	3
<b>Azubis insgesamt</b>	<b>51</b>			<b>46</b>			<b>25</b>		

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 7.1: Ausbildungsjahrgang 2000**

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer
AnwärterInnen Beamtinnen/-e mittlerer Dienst	4	3	1	3	3	0	3	3	0
Azubis Angestellte	31	22	9	26	19	7	13	11	2
Azubis ArbeiterInnen	16	7	9	11	4	7	3	0	3
<b>Azubis insgesamt</b>	<b>51</b>			<b>40</b>			<b>19</b>		

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**Tabelle 7.2: Ausbildungsjahrgang 2001**

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer
AnwärterInnen Beamtinnen/-e mittlerer Dienst	4	4	0	3	3	0	3	3	0
Azubis Angestellte	29	25	4	27	19	3	13	13	0
Azubis ArbeiterInnen	18	3	15	10	2	8	5	2	3
<b>Azubis insgesamt</b>	<b>51</b>			<b>40</b>			<b>21</b>		

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

Die Auszubildenden des gehobenen Dienstes konnten aufgrund der besonderen Ausbildungssystematik in die Darstellung der Tabellen 7 bis 7.2 nicht aufgenommen werden.

**Tabelle 7.3: Gesamtzahl der Auszubildenden 2000 - 2004**

Gesamtzahl Azubis	01.10.2000		01.10.2001		01.10.2002		01.10.2003		01.10.2004	
	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %
AnwärterInnen Beamtinnen/-e	33	72,7	27	77,8	24	79,2	30	86,7	22	63,6
Azubis Angestellte	112	71,4	86	76,7	101	76,2	100	79,0	90	77,8
Azubis ArbeiterInnen	44	38,6	44	25,0	51	4,6	51	15,7	48	18,8
<b>Azubis insgesamt</b>	<b>189</b>		<b>157</b>		<b>176</b>		<b>181</b>		<b>160</b>	

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

**b) Fortbildung:**

Fort- und Weiterbildung unterliegen den Anforderungen der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Jahr 2003 wurde zwischen dem Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Personal- und Organisationsamt eine Vereinbarung darüber getroffen, welche fort- und weiterbildungsbezogenen Daten auszuwerten sind. Diese flossen erstmals im Jahr 2003 in einen Controllingbericht über den Bereich fachübergreifender Fortbildung ein. Der nächste Controllingbericht für das Jahr 2004 ist in Bearbeitung und liegt voraussichtlich im II. Quartal 2005 vor.

Die nachstehende Tabelle 7.4 schlüsselt Anmelde- und Teilnehmezahlen aus dem Jahr 2003 getrennt nach den angebotenen Qualifizierungsbereichen auf.

**Tabelle 7.4: Übersicht über die Anmelde- und Teilnehmezahlen für die Veranstaltungen des Fortbildungsprogramms 2003**

Qualifizierungsbereich	angemeldet			teilgenommen		
	gesamt (absolute Zahl)	Frauen in %	Männer in %	gesamt (absolute Zahl)	Frauen in %	Männer in %
Schlüsselqualifikation	261	85	15	123	86	14
Kundenorientierung	25	84	16	18	83	17
Führung	289	50	50	150	46	54
Neue Steuerungsinstrumente und Finanzwesensoftware	70	70	30	68	69	31
Technisch unterstützte Informationsverarbeitung	653	60	40	414	58	42
Sicherheit und Gesundheit	271	64	36	122	67	33
Datenschutz	24	67	33	13	77	23
Ausbildung	77	77	23	65	74	26
<b>insgesamt</b>	<b>1670</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>973</b>	<b>64</b>	<b>36</b>

Quelle: Eigene Erhebung, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2004

In dem seit Februar 2005 vorliegenden Fortbildungsleitbild sowie dem Fortbildungsprogramm 2005 sind die Aspekte einer allgemein gültigen und zeitgemäßen Fortbildung auch im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit verwirklicht. Wir haben uns hier systematisch mit den Lebenssituationen von Frauen und Männern auseinander gesetzt und die gewonnenen Erkenntnisse in unsere Fortbildungskonzeption einfließen lassen. So müssen Fortbildungsmaßnahmen immer auch die Belange von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen.

Unseren beurlaubten Beschäftigten steht der Zugang zu allen Fortbildungsveranstaltungen der Stadt Heidelberg grundsätzlich offen. Zudem bieten wir allen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern eine spezielle Veranstaltung an, die besonders für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignet ist, deren Elternzeit oder Beurlaubung demnächst ausläuft oder die innerhalb des laufenden Kalenderjahres nach längerer Abwesenheit ihren aktiven Dienst wieder angetreten haben. Die Veranstaltung informiert über wichtige rechtliche Neuerungen und aktuelle Themen unserer Verwaltung.

### **c) Karriere (Höhergruppierung/Beförderung):**

Erstmals für das Jahr 2003 wurde durch das Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann eine statistische Auswertung zum Thema Beförderungen und Höhergruppierungen erarbeitet. Die zentral gewonnenen Erkenntnisse dieser Auswertung werden im Folgenden übernommen, wobei nicht der Anspruch erhoben wird, dass diese erstmals für das Jahr 2003 erhobenen Zahlen repräsentativen Charakter für die Vor- oder Folgejahre haben. Ein ausführlicher Bericht hierzu wird ebenfalls 2006 erfolgen.

- Die Anzahl der 2003 beförderten bzw. höher gruppierten Frauen und Männer ist mit je 38 identisch und entspricht in etwa auch dem Anteil der gesamtstädtisch beschäftigten Frauen (48,5 %) bzw. Männer (51,5 %).
- Ein Vergleich der unterschiedlichen Ämterbereiche ergab, dass nur im Bereich der technischen Ämter, in dem Frauen noch unterrepräsentiert sind, der Anteil der beförderten Frauen auch ihrem Beschäftigungsanteil entspricht. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist der Anteil der beförderten Frauen höher (76,7 % bei 60 % beschäftigter Frauen), im Bereich der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung liegt der Anteil mit 43 % beförderter Frauen gegenüber 70 % beschäftigter Frauen weit niedriger.
- Bei der Unterscheidung nach Vollzeit und Teilzeit zeigt sich, dass bei den Frauen - nur hier gibt es 2003 beförderte bzw. höher gruppierte Teilzeitbeschäftigte - der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beförderten unter ihrem Beschäftigtenanteil liegt. Weiterhin ist ersichtlich, dass Teilzeit-Angestellte im Vergleich zur Beförderung von Teilzeit-Beamtinnen zumindest 2003 seltener höher gruppiert wurden.
- Die Unterscheidung nach Dienst- und Lebensalter sowohl allgemein als auch bei den verschiedenen Ämtergruppen weist aus, dass Frauen in der letzten Dienstaltersstufe und im Alter zwischen 51 und 65 kaum befördert wurden. In der ersten Dienstaltersstufe sind die Frauen allgemein und auch in den verschiedenen Ämterbereichen stärker als die Männer bei Beförderungen/Höhergruppierungen vertreten.

## **8. Gesamtbetrachtung:**

Aus den vorseitigen Ausführungen lässt sich folgendes Resümee ziehen:

- 😊 In der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigtenbereiche ist die paritätische Besetzung praktisch erreicht (Frauenanteil 48,5 %).
- 😊 Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen hat sich um 20 % erhöht (von 31 auf 37).
- 😞 Noch immer ist nur jede 4. Führungsposition mit einer Frau besetzt.
- 😊 Bei der neuen Vergabe von Führungspositionen ist eine deutliche Verbesserung der Situation eingetreten. Zwischenzeitlich wird nicht nur ca. jede 5. vakante Stelle (Wert 2001) mit einer Frau besetzt, sondern bereits jede 2. bis 3. Stelle (37,5 %).
- 😞 Trotz eines hohen Frauenanteils im Bereich der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (rund 70 %) ist auch dort nur jede 3. Stelle im höheren Dienst mit einer Frau besetzt sowie der Anteil der beförderten/höher gruppierten Frauen hier nicht ihrem Beschäftigtenanteil entsprechend.
- 😊 Im Technikbereich steigt der Frauenanteil weiter an, eine ausgewogene Besetzung ist aber noch in keiner Laufbahn erreicht. Die Beförderungs-/Höhergruppierungsquote von Frauen entspricht hier ihrem Anteil an den Beschäftigten.
- 😊 Im ArbeiterInnenbereich wird der Anteil der weiblichen Beschäftigten in kleinen Schritten kontinuierlich verbessert, auch wenn noch ein langer Weg hin zur paritätischen Besetzung zurückzulegen ist.
- 😊 Frauen machen den Löwenanteil der fort- und weiterbildungsinteressierten Beschäftigten aus (64 %) und nehmen die Fortbildungsangebote ihrem Interesse entsprechend auch wahr.
- 😊 Das Personal- und Organisationsamt und das Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann arbeiten gemeinsam kontinuierlich daran die erfolgreiche Entwicklung fortzusetzen.

gez.

Beate Weber