



Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie bei der Stadtverwaltung Heidelberg

Fünfter Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung
zur Förderung der Gleichstellung
von Frauen und Männern
und
Ergebnisse einer schriftlichen Befragung
von Ämtern und anderen Einrichtungen
des öffentlichen Dienstes in Heidelberg.



Impressum

Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie bei der Stadtverwaltung Heidelberg

- Teil 1 Fünfter Bericht über die Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
Stadt Heidelberg, Amt für Chancengleichheit
Dörthe Domzig
Doris Rasch
- Teil 2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Heidelberg.
Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Ämtern und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in Heidelberg 2007.
Konzeption und Durchführung:
Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES),
Universität Mannheim,
Dr. Andreas M. Wüst, Dipl.-Soz. Christian Stumpf
- Teil 3 Stadtverwaltung Heidelberg im Vergleich
mit dem öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft in Heidelberg
Stadt Heidelberg, Amt für Chancengleichheit
Dörthe Domzig
- Teil 4 Stärken- und Schwächenanalyse
Stadt Heidelberg, Amt für Chancengleichheit
Dörthe Domzig

Statistische Daten Stadtverwaltung Heidelberg: Personal- und Organisationsamt
Recherche, Redaktion und Gestaltung: Doris Rasch

Herausgeberin: Stadt Heidelberg, 2008
www.heidelberg.de/chancengleichheit

Inhalt

Einleitung	7
Ausgangsprobleme	7
Grundlegende Maßnahmen	8
Vorbemerkungen zum fünften Bericht über die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Heidelberg	9
Stadtverwaltung Heidelberg – Kurzfassung	10
Thema Erwerbsbeteiligung	10
Thema berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	11
Thema Vereinbarkeit	13
Teil 1: Stadtverwaltung Heidelberg	14
Erwerbsbeteiligung	14
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	14
Teilzeit in der Stadtverwaltung	15
Kommunaler und nationaler Teilzeitanteil im Vergleich	16
Vergabe von Ausbildungsplätzen	18
Die Altersverteilung in der Stadtverwaltung	20
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	21
Fortbildung	21
Höhergruppierung und Beförderung	22
Höhergruppierung und Beförderung in den drei Ämterbereichen allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und technische Ämter	23
Auswahlverfahren	24
Führungspositionen	25
Teilzeit auch in Führungspositionen?	26
Konzentration auf bestimmte Berufe	27
Die Verteilung auf die Arbeitsbereiche allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie technische Ämter, differenziert nach Laufbahngruppen	28
Entgeltgefälle	31
Vereinbarkeit	33
Passiv Beschäftigte: Ausstieg wegen Elternzeit für Frauen und Männer	34
Befristete Beschäftigungsverhältnisse	34
Hohe Standard-Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit	35
Teil 2: Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Heidelberg	36
1. Einleitung	36
2. Datengrundlage	37
3. Beschäftigtenstruktur	38
3.1 Frauenanteile	38
3.2 Teilzeitbeschäftigung	40
3.3 Elternanteile	42
4. Familienfreundliche Maßnahmen	43
4.1 Was zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fehlt	43
4.2 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen im Öffentlichen Dienst	45
5. Familienbedingte Beurlaubungen	50
5.1 Rückkehr und Dauer	50
5.2 Warum kehren Beschäftigte nicht zurück?	52

6. Familienfreundliche Maßnahmen und Beschäftigte	53
6.1 Informationsquellen für Beschäftigte.....	53
6.2 Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen für BewerberInnen?.....	55
7. Frauenförderung	56
7.1 Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter	56
7.2 Warum sind Frauen seltener in Führungspositionen anzutreffen?	58
8. Wer sollte mehr für Familienfreundlichkeit tun?	60
9. Resümee	61
10. Literatur.....	64
Teil 3: Heidelbergs private Wirtschaft, Heidelbergs öffentlicher Dienst insgesamt und Stadtverwaltung Heidelberg: Familienfreundlichkeit im Vergleich	65
Thema Erwerbsbeteiligung	65
Thema Führungspositionen:	65
Thema Vereinbarkeit.....	66
Teil 4: Analyse der Stärken und Schwächen der Arbeitgeberin Stadtverwaltung und Empfehlungen zum weiteren Vorgehen	68
Ausbau der Stärken der Stadt Heidelberg	68
Zum Schluss: Danke.....	70
Anlage:.....	71
Erläuterungen zur Datenerhebung.....	71

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen- und Männererwerbsbeteiligung: Beschäftigtenanteile und Vollzeitäquivalente 1996 und 2008	14
Abbildung 2: Anteil von Frauen und Männern an Teilzeitarbeit 1996 und 2008	15
Abbildung 3: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit Kindern und ohne Kinder	16
Abbildung 4: Teilzeitanteil Frauen von Frauen und Männer von Männern, 1996 und 2008 im Vergleich	17
Abbildung 5: Vergabe von Ausbildungsplätzen, Frauenanteil in Prozent	18
Abbildung 6: Beschäftigtenanteile in Altersgruppen	20
Abbildung 7: Frauen und Männer in den Kompetenz-Teams (K-Teams)	22
Abbildung 8: Frauenanteil bei Bewerbungen und Zusagen 2000 bis 2007 (in Prozent)	24
Abbildung 9: Frauenanteil bei Bewerbungen und Zusagen im gehobenen und höheren Dienst 1996 bis 2007 (in Prozent)	25
Abbildung 10: Anzahl von Frauen und Männern an allen Beschäftigten, allen Führungspositionen und an der obersten Führungsebene (Amtsleitungen)	26
Abbildung 11: Teilzeit in Führungspositionen (absolute Zahlen)	26
Abbildung 12: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen (1996 und 2008)	27
Abbildung 13: Verteilung nach Laufbahngruppen in der allgemeinen Verwaltung	28
Abbildung 14: Verteilung nach Laufbahngruppen in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung	29
Abbildung 15: Verteilung nach Laufbahngruppen in den technischen Ämtern	30
Abbildung 16: Durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen 2007 von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Heidelberg	32
Abbildung 17: Anteil von Müttern und Vätern bei den Beschäftigten und den Führungskräften	33
Abbildung 18: Anteil von Müttern und Vätern unter den Beschäftigten und den Führungskräften mit Kindern bis zum Alter von 12 Jahren	34
Abbildung 19: Frauenanteile an allen Beschäftigten und in Führungspositionen (in Prozent)	38
Abbildung 20: Verteilung der Frauenanteile auf die Einrichtungen/ Unternehmen (in Prozent)	39
Abbildung 21: Frauenanteile: Beschäftigte und Vollzeitäquivalente (in Prozent)	40
Abbildung 22: Teilzeitquote nach Männern und Frauen (in Prozent)	41
Abbildung 23: Anteil von Müttern und Vätern unter den Beschäftigten (in Prozent)	42
Abbildung 24: Beschäftigtenanteile in Altersgruppen (in Prozent)	43
Abbildung 25: Die drei wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (in Prozent)	44
Abbildung 26: Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen im öffentlichen Dienst	45
Abbildung 27: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Arbeitszeitmodelle (in Prozent)	46
Abbildung 28: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Elternförderung (in Prozent)	47
Abbildung 29: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Kinderbetreuung (in Prozent)	48
Abbildung 30: Verbreitung von Maßnahmen für ältere Beschäftigte (in Prozent)	49
Abbildung 31: Einrichtungen mit mindestens einer Maßnahme (in Prozent)	50
Abbildung 32: Rückkehr nach familienbedingter Beschäftigungspause (in Prozent)	51
Abbildung 33: Dauer einer familienbedingten Beschäftigungspause (in Prozent)	52
Abbildung 34: Gründe, warum Beschäftigte nicht zurückkehren (in Prozent)	53
Abbildung 35: Wie über familienfreundliche Maßnahmen informiert wird (in Prozent)	54
Abbildung 36: Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit/ Weiterbildung nach Geschlecht (in Prozent)	55
Abbildung 37: Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter (in Prozent)	56
Abbildung 38: Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen (in Prozent)	57

Abbildung 39: Gründe für die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen (in Prozent).....	59
Abbildung 40: Wer mehr für Familienfreundlichkeit tun sollte (in Prozent)	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausbildungsjahrgang 2003.....	19
Tabelle 2: Ausbildungsjahrgang 2004.....	19
Tabelle 3: Fortbildungsstatistik 2007	21
Tabelle 4: Beförderungen/Höhergruppierungen 2007	23
Tabelle 5: Zuordnung der Laufbahngruppen	71

Einleitung

Ausgangsprobleme

Sinkende Geburtenziffern, steigende Lebenserwartungen, Abnahme der Erwerbsfähigen, zu erwartender Fachkräftemangel, Schwierigkeiten der Sicherung unserer Sozialsysteme und die Bedeutung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit machen es unverzichtbar, die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu beschleunigen.

Dies gilt erst recht vor dem Hintergrund des völlig veränderten Bildungserwerbs bei Frauen. Diese hohen Bildungsinvestitionen in vollem Umfang nutzen zu können, ist für jede einzelne Person, aber auch volkswirtschaftlich und für jede Kommune von höchstem Interesse. Vor allem junge und hochqualifizierte Paare wünschen sich eine partnerschaftliche Bewältigung von Beruf und Familie und wollen auch als LeistungsträgerInnen im Beruf wahrgenommen werden. Auf diese Potenziale zu verzichten, hieße wertvolle Ressourcen zu vergeuden. Nicht zuletzt angesichts der hohen Scheidungsquoten und knapper öffentlicher Mittel dürfte darüber hinaus jede Stärkung von eigenständiger Sicherung des Lebensunterhaltes für alle erwachsenen Personen von größter Bedeutung sein.

Stereotype Rollenerwartungen und die ungleiche Verantwortungsübernahme durch Frauen und Männer für die Erziehungs-, Fürsorge- und Pflegeverpflichtungen gegenüber Kindern und alten Menschen vor allem im familiären Bereich bleiben eine wesentliche Quelle für die unzureichende Einlösung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben. Dies schlägt sich nieder in einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihrer Überrepräsentanz bei Teilzeitstellen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen wie auch in ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen. Es schlägt sich ebenfalls nieder in der hohen Konzentration bei Frauen auf wenige, vorwiegend schlechter bezahlte Berufe und einer Unterrepräsentanz von Männern in Berufen der Pflege, Erziehung und Bildung von Kindern, insbesondere kleineren Kindern. Alle Faktoren sind in hohem Maße ausschlaggebend für ein erhebliches Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis, in dessen Folge weniger Frauen als Männer ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen bestreiten können.

Für die Lösung dieses Problemkomplexes ist besonders erheblich, wie die Vereinbarkeit von Elternschaft, zunehmend auch die Pflege von Angehörigen, mit den Anforderungen von Beruf und Karriere tatsächlich gelingen kann. Wir dürfen dieses Thema nicht nur aus der Perspektive von Müttern überdenken. Spätestens die Einführung der Elternzeit für beide Elternteile hat sichtbar gemacht, dass Väter sich vermehrt der Familie widmen wollen. Außerdem müssen wir die Vielfalt an familiären Lebensformen berücksichtigen, bei denen es für jeden Elternteil selbstverständlich ist, Vollzeit zu arbeiten. Dazu gehören Patchworkfamilien, Wohn-

und Lebensgemeinschaften oder Lebenspartnerschaften mit Kindern genauso wie Ein-Eltern-Familien.

Grundlegende Maßnahmen

Um auf den Abbau dieser typischen Probleme im Geschlechterverhältnis bei der Personal- und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung Heidelberg hinzuwirken, hat die Stadt Heidelberg zahlreiche Maßnahmen entwickelt. Eine davon ist die Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsvereinbarung), eine weitere die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die am 15. November 2007 mit dem Ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan in Kraft gesetzt wurde.

In welcher Weise sich diese Bemühungen bereits niederschlagen, soll anhand der regelmäßigen Datenerhebungen des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit sichtbar werden.

Seit 1996 werden bei der Personalentwicklung der Stadtverwaltung Heidelberg die Ziele der 1995 in Kraft getretenen Gleichstellungsvereinbarung berücksichtigt. Bislang wurde vier Mal über Erfolge, Trends und Probleme der Umsetzung berichtet.

Vorbemerkungen zum fünften Bericht über die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Heidelberg

Der hier vorgelegte fünfte Bericht über die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Heidelberg nutzt mehrere Datenquellen:

- Teil 1 beleuchtet die aktuelle Datenlage in der Stadtverwaltung,
- Teil 2 stellt die Ergebnisse einer Befragung von Heidelberger Führungskräften des öffentlichen Dienstes (Kommune [Stadtverwaltung], Land und Bund)¹ vor,
- Teil 3 vergleicht die Familienfreundlichkeit von Heidelbergs privater Wirtschaft, dem öffentlichen Dienst insgesamt und der Stadtverwaltung Heidelberg,
- Teil 4 analysiert die Stärken und die Schwächen der Arbeitgeberin Stadtverwaltung und gibt Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.

¹ Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Heidelberg. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Ämtern und anderen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes in Heidelberg. Konzeption und Durchführung: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Universität Mannheim, Dr. Andreas Wüst (Projektleiter), Dipl.-Soz. Christian Stumpf (Projektmitarbeiter und Autor), 2007.

Stadtverwaltung Heidelberg – Kurzfassung

Thema Erwerbsbeteiligung

Paritätisch beteiligt sind Frauen nach der Zahl der beschäftigten Personen. Dennoch zeigt sich das bundesweite Phänomen der geringeren Beschäftigung von Frauen auch in der Stadtverwaltung Heidelberg. Es gibt eine deutliche Differenz zwischen der Zahl der beschäftigten Personen und dem tatsächlichen bezahlten Arbeitsvolumen bei Frauen. Diese Differenz hat sich in den letzten zwölf Jahren durch Personalreduzierungen zu Lasten von Männern deutlich verbessert. (Seite 14)

Teilzeitarbeit

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigungen ist seit 1996 auf 30 Prozent um zwölf Prozentpunkte angewachsen und liegt über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 25,8 Prozent. Im Vergleich der beschäftigten Männer untereinander sind sieben Prozent teilzeitbeschäftigt und liegen damit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 9,4 Prozent. Im Vergleich der beschäftigten Frauen untereinander sind 52 Prozent teilzeitbeschäftigt und liegen damit über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 46 Prozent. Teilzeitbeschäftigung ist eine Domäne von Frauen – ob mit oder ohne Kinder. In der Gruppe der Frauen hat es seit 1996 eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung um 13 Prozentpunkte gegeben. (Seite 15 f)

Ausbildungsplätze

Ausbildungsplatzvergabe: Das hohe Bildungsinteresse von Mädchen und jungen Frauen schlägt sich auch in der Ausbildungsplatzvergabe nieder. Dabei ist – von hohem Niveau – ein Abwärtstrend bei den Azubis im Angestelltenbereich² zu beobachten. Einen stetigen leichten Anstieg gibt es bei den Arbeiterinnen-Azubis. Bei den Anwärterinnen für die Beamtinnenlaufbahn zeigen sich starke Schwankungen, die im Durchschnitt zu einer geringeren Ausbildungsplatzvergabe im Vergleich zum Angestelltenbereich führen.

Übernahmezahlen: Die allgemein zu beobachtenden guten Bildungserfolge von jungen Frauen schlagen sich auch in den Übernahmezahlen nieder. Sie liegen zwischen 70 und 56 Prozent. (Seite 18 f)

Altersverteilung

Frauen dominieren in den jüngeren Altersgruppen, Männer bei den älteren. (Seite 20)

² Hier geht es um die Ausbildungsjahrgänge 2003 und 2004, in denen noch nach Angestellten und ArbeiterInnen unterschieden wurde. Seit dem 1.10.2005 gibt es nur noch die gemeinsame Gruppe der Beschäftigten.

Thema berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Fortbildung

Frauen haben ein deutlich höheres Fortbildungsinteresse als Männer und setzen dies auch praktisch um. Auch ihre höhere Beteiligung in der Kategorie Schlüsselqualifikationen, Führung sowie neue Steuerungsinstrumente signalisieren ihren Anspruch auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. In diesen Kategorien liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sogar einen Prozentpunkt über ihrem gesamtstädtischen Anteil. (Seite 21)

In den 2006 eingerichteten Kompetenzteams zur Förderung des Führungskräftenachwuchses sind sie mit 48 Prozent beteiligt. Ohne die Gruppe der erfahrenen Führungskräfte (MentorInnen-Team) liegt ihr Anteil bei 51 Prozent. (Seite 22)

Höhergruppierungen und Beförderungen

Der hier zu verzeichnende Rückgang hat die Geschlechterverteilung positiv verändert. Der Entwicklungsanteil der Frauen (49,5 Prozent) entspricht jetzt ihrem paritätischen Anteil an allen Beschäftigten (49,7 Prozent).

Die Verteilung der Höhergruppierungen und Beförderungen in den drei Ämterbereichen (allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie technische Ämter) entspricht mit einem leichten Plus (drei bis sieben Prozentpunkte) zugunsten der Frauen in etwa der jeweiligen Geschlechterverteilung.

Teilzeitkräfte, ob Frauen oder Männer, profitieren fast gar nicht von dieser Form der Personalentwicklung. (Seite 22)

Auswahlverfahren

Mit ihrem hohen Anteil im gehobenen Dienst (57 Prozent) und immerhin 27 Prozent im höheren Dienst bieten Frauen ein großes Spektrum an qualifizierten Nachwuchskräften. Dennoch ist die Quote der Zusagen im Vergleich zu den Vorjahren insgesamt unter die 50-Prozent-Marke gesunken. (Seite 24)

Führungspositionen

Das unterschiedliche Fortbildungsengagement bei Frauen und Männern schlägt sich nicht bei der Besetzung von Führungspositionen nieder.

Frauen sind in Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Mit einem Anteil von 30,68 Prozent haben sie „so gerade eben“ die 30-Prozent-Hürde übersprungen. In der obersten Führungsebene (ohne WahlbeamtInnen) bewirkten Ämterzusammenlegungen eine statistische Steigerung auf 27 Prozent.

Alle Führungspositionen zusammengenommen lässt sich in den letzten dreizehn Jahren eine Steigerung um 23 Frauen nachweisen. (Seite 25)

Die Stadtverwaltung praktiziert Teilzeit auch in Führungspositionen. Galt das 1995 noch für acht Frauen und einen Mann, so praktizieren das 2007 bereits 15 Frauen und drei Männer. (Seite 26)

Konzentration auf bestimmte Berufe

Der höchste Frauenanteil findet sich unverändert in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (69 Prozent). Der niedrigste Frauenanteil besteht nach wie vor im Bereich der technischen Ämter (19 Prozent). Dazwischen liegt der Bereich der allgemeinen Verwaltung (63 Prozent).

Die meisten Frauen im höheren Dienst finden sich in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung. Im Bereich der technischen Ämter gibt es die wenigsten Frauen im höheren Dienst. Dagegen ist das Verhältnis zwischen dem Frauenanteil bei den Beschäftigten und dem Frauenanteil im höheren Dienst bei den technischen Ämtern am günstigsten (19 Prozent zu 17 Prozent) und in der allgemeinen Verwaltung am ungünstigsten (63 Prozent zu 29 Prozent). Dazwischen liegt der Bereich der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (69 Prozent zu 48 Prozent).

Die allgemein zu beobachtende Konzentration von Frauen auf ein eher gering bezahltes Berufsspektrum schlägt sich auch in der Stadtverwaltung Heidelberg nieder, unterliegt aber einer erheblichen Dynamik im Zeitvergleich. 1996 waren Frauen in den Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes erheblich überrepräsentiert. Bis 2005³ sank der Frauenanteil im einfachen Dienst von 80 auf 67 Prozent, im mittleren Dienst stieg er von 59 auf 65 Prozent. (Seite 27)

Entgeltgefälle

Im Durchschnitt haben die vollzeitbeschäftigten Frauen am Ende des Monats 498 Euro weniger als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen auf ihrem Gehaltskonto. Das liegt erfreulicherweise sechs Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt.

Die teilzeitbeschäftigten Männer verdienen im Schnitt 267 Euro mehr als die teilzeitbeschäftigten Frauen. (Seite 31)

³ Von 1996 bis 2005 wurden nur die Angestellten analog zu den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten den Laufbahngruppen zugeordnet, die ArbeiterInnen wurden gesondert betrachtet. Seit dem 1.10.2005 gibt es für ArbeiterInnen und Angestellte eine gemeinsame Gruppe der Beschäftigten. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist 2007 im einfachen und mittleren Dienst daher nicht mehr möglich. Zur Einteilung der Laufbahngruppen vergleiche Seite 71.

Thema Vereinbarkeit

Die Stadtverwaltung Heidelberg ist elternfreundlich: Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten (54,4 Prozent) sind Eltern. (Seite 33)

Vereinbarkeit ist für Männer unproblematischer als für Frauen: Der Väteranteil beträgt insgesamt und bei allen Führungskräften jeweils 60 Prozent. Der Mütteranteil liegt mit 49 Prozent bei allen Beschäftigten und nur noch 37 Prozent bei allen Führungskräften sehr viel niedriger.

Bei den jüngeren Beschäftigten ändert sich dieses Bild insofern, als der Anteil von Müttern und Vätern an den Beschäftigten kaum noch differiert. Offensichtlich verzichten weniger Mütter auf ihre Berufstätigkeit.

Ein deutliches Ungleichgewicht in Führungspositionen bleibt trotzdem auch bei den Jüngeren bestehen. Dennoch verringern sich die Abstände zwischen Müttern und Vätern im Führungsbereich um 15 Prozentpunkte.

Die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung liegt bei den Müttern: Nur sechs Prozent der Väter, aber 77 Prozent der Mütter nutzen die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit.

In der Stadtverwaltung können beurlaubte Eltern auf hohe Standards und ein breites Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie zurückgreifen (Seite 35).

Teil 1: Stadtverwaltung Heidelberg

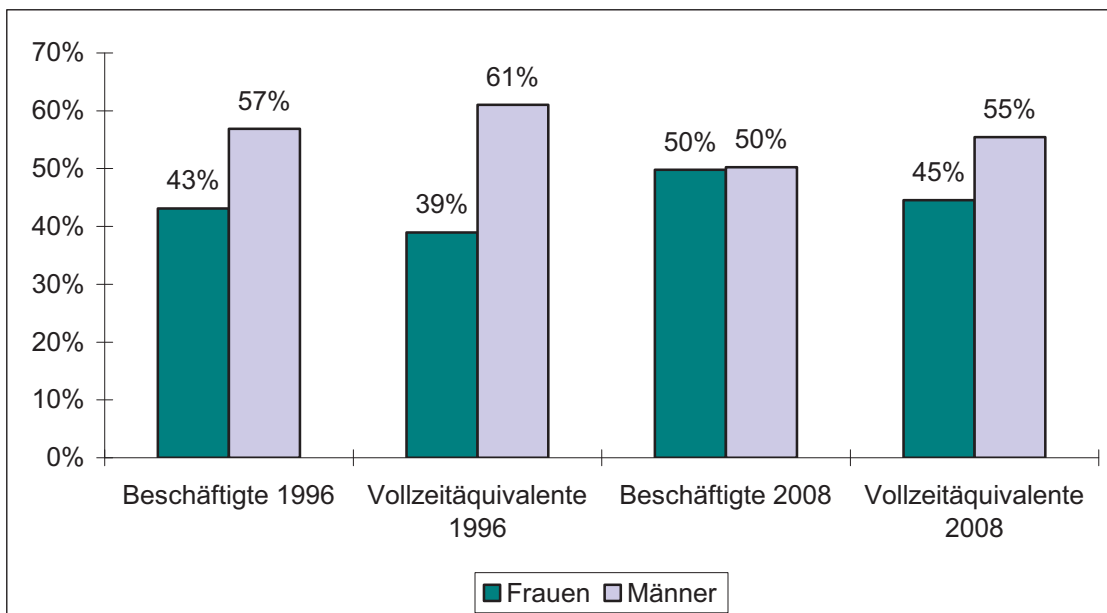
Erwerbsbeteiligung

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Die erste statistische Auswertung nach Inkrafttreten der Gleichstellungsvereinbarung weist 1996 insgesamt 2.392 aktiv Beschäftigte aus, 1.031 Frauen und 1.361 Männer. Die Umrechnung aller Teil- auf Vollzeitstellen ergibt 2.210,59 Vollzeitäquivalente, für Frauen 861,45 und 1349,14 für Männer. Seitdem ist die Zahl der Beschäftigten um 170 MitarbeiterInnen auf insgesamt 2.222 mit einem Vollzeitäquivalent von 1.951,72 gesunken. Da die Personalreduzierung im Wesentlichen zu Lasten der Männer ging, stieg der Frauenanteil in diesem Zeitraum von 43 auf 50 Prozent.

2008 sind 1.106 Frauen mit einem Vollzeitäquivalent von 869,87 beschäftigt, für die 1.116 Männer sind es 1.081,85. Auch beim Arbeitsvolumen hat sich der Abstand zwischen Frauen und Männern (1996 noch 22 Prozentpunkte) deutlich auf 10 Prozentpunkte verringert, aber die Parität ist damit noch nicht erreicht.

Abbildung 1: Frauen- und Männererwerbsbeteiligung: Beschäftigtenanteile und Vollzeitäquivalente 1996 und 2008

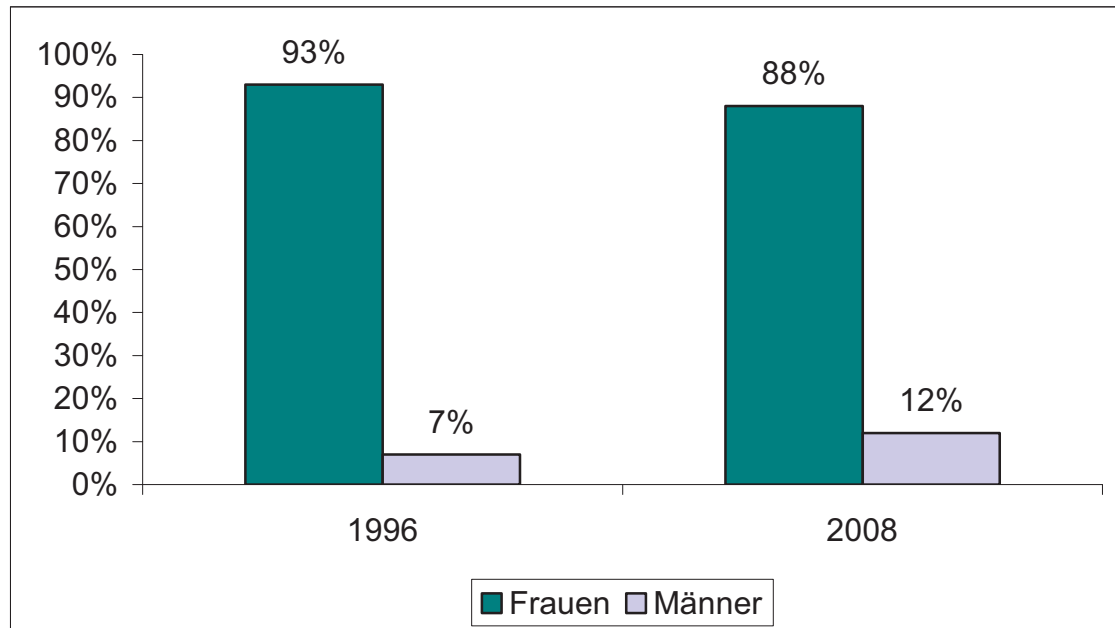


Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Teilzeit in der Stadtverwaltung

Das geringere Arbeitsvolumen der Frauen wird durch ihren hohen Teilzeitanteil verursacht. 1996 waren 398 teilzeitbeschäftigt, von den 1.361 Männern arbeiteten 31 in Teilzeit. Inzwischen stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 429 auf 656, ihr Gesamtanteil ist damit von 18 Prozent auf 30 Prozent gewachsen. Dabei hat sich die Relation zwischen den Teilzeit-Frauen und -Männern leicht verbessert.

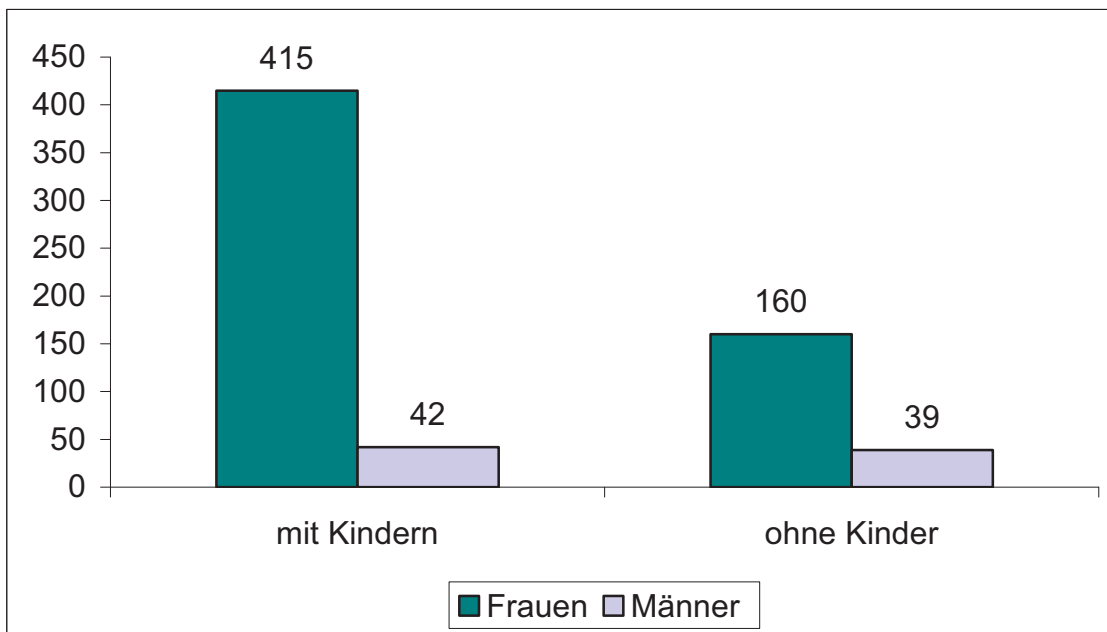
Abbildung 2: Anteil von Frauen und Männern an Teilzeitarbeit 1996 und 2008



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Teilzeitarbeit gilt als das am besten geeignete Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, obwohl die enorme Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen nachweislich nicht zu einer Stagnation des Geburtenrückgangs oder zur Zunahme von Geburten geführt hat und obwohl diese Arbeitsform mit erheblichen Nachteilen verbunden ist. Durch den geringeren Verdienst vermindert sich entsprechend die Alterssicherung. Die geringere Präsenz von Teilzeit Arbeitenden hat negative Auswirkungen auf ihre Integration in die allgemeinen Arbeitsstrukturen (Höhergruppierung/Beförderung, Anteil Führungskräfte etc.).

Aber nicht alle, die diese Arbeitsform gewählt haben, haben Kinder. Teilzeitarbeit ist die Domäne von Frauen, egal ob sie Kinder haben oder keine.

Abbildung 3: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit Kindern und ohne Kinder

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Und nicht alle, die Teilzeit arbeiten, möchten das auch⁴. Hier versucht das Personal- und Organisationsamt, im Rahmen der Möglichkeiten das Stundenkontingent anzupassen. Insgesamt arbeiten in der Heidelberger Stadtverwaltung 160 Frauen und 39 Männer ohne Kinder Teilzeit. Statistische Daten über ihre Präferenzen liegen nicht vor.

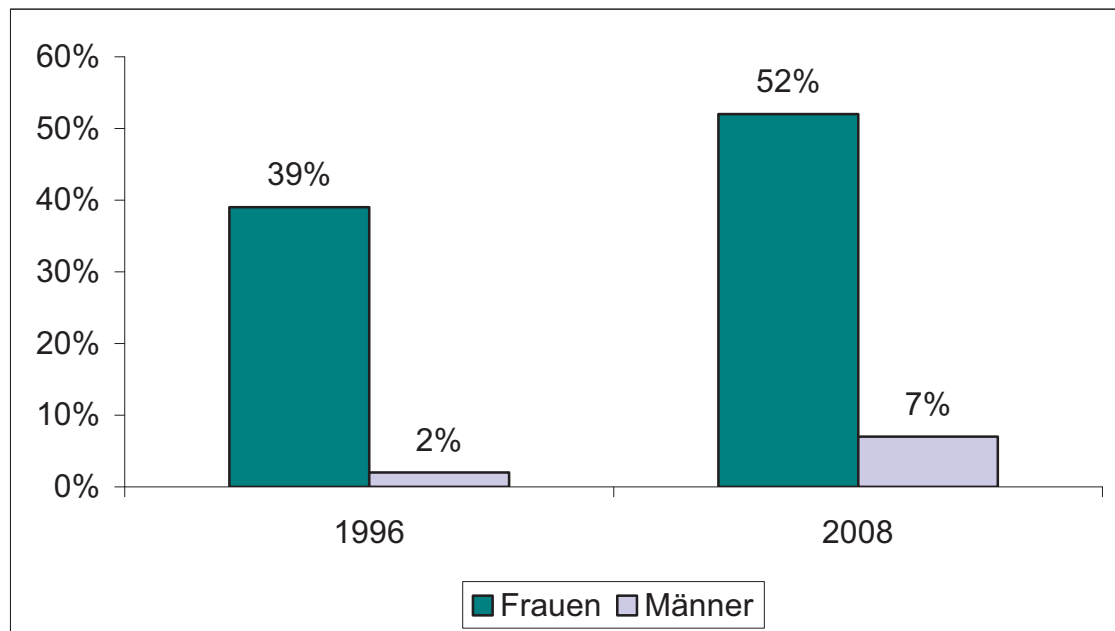
Kommunaler und nationaler Teilzeitanteil im Vergleich

Mit einem Teilzeitanteil von 30 Prozent insgesamt liegt die Stadtverwaltung um rund vier Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 25,8 Prozent⁵. Ursache hierfür ist der hohe Teilzeitanteil bei den Frauen. Er hat sich seit 2005 erneut um einen Prozentpunkt erhöht und liegt mit nun 52 Prozent mehr als sechs Prozentpunkte über der im europäischen Vergleich ohnehin sehr hohen bundesdeutschen Frauenquote⁶. Der Teilzeitanteil der Männer ist seit 2005 um zwei Prozentpunkte gestiegen und liegt mit aktuell sieben Prozent noch um mehr als zwei Prozentpunkte unter dem deutschen Durchschnitt von 9,4 Prozent.

⁴ Vergleiche Heidelberger Datenreport zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, 2006 (<http://www.heidelberg.de/> > Menschen > Frauen und Männer > Publikationen).

⁵ Alle Daten zum bundesdeutschen Durchschnitt: Eurostat, 24. Oktober 2007.

⁶ Im Ranking der EU-Staaten belegt Deutschland mit 45,8 Prozent den 25. Platz.

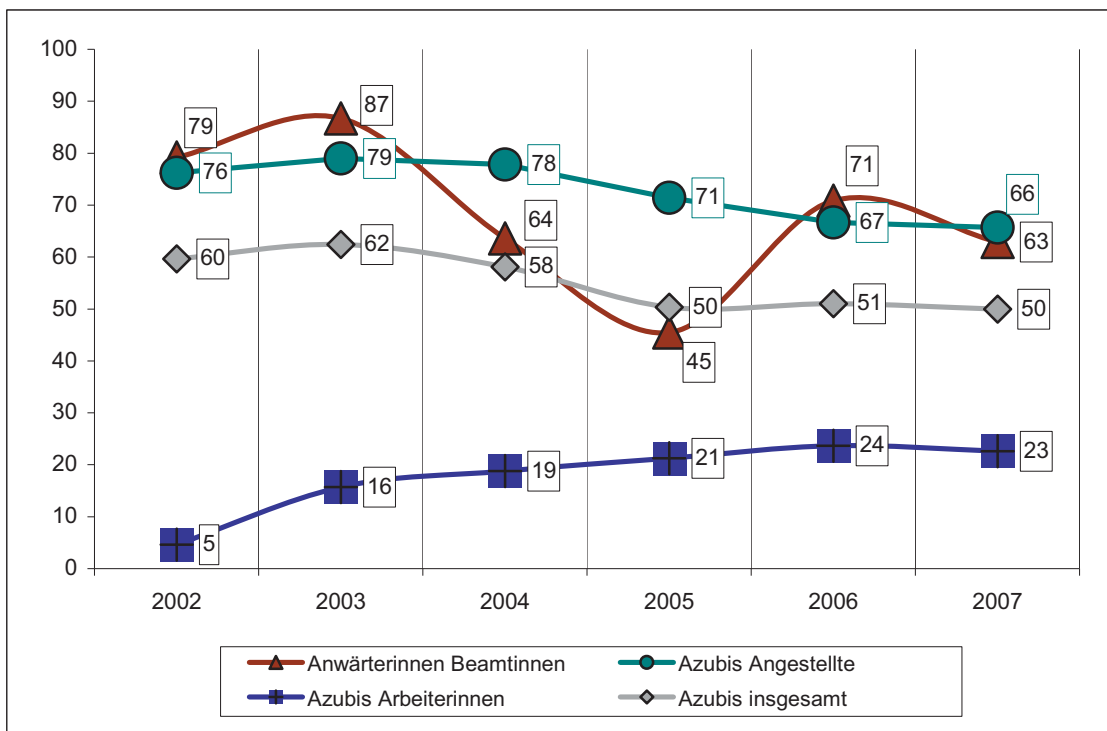
Abbildung 4: Teilzeitanteil Frauen von Frauen und Männer von Männern, 1996 und 2008 im Vergleich

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Vergabe von Ausbildungsplätzen

Mädchen und Frauen haben gute Chancen bei der Stadtverwaltung. Seit 2002 stellen sie insgesamt die Mehrheit bei den Auszubildenden oder sind mindestens zu 50 Prozent dabei. Häufiger als die jungen Männer schließen die jungen Frauen ihre Ausbildung erfolgreich ab: Beim Ausbildungsjahrgang 2003 sind es 27 von 27 Frauen, 17 von 18 beim Ausbildungsjahrgang 2004. Übernommen wurden vom Ausbildungsjahrgang 2003 insgesamt 20 Azubis, davon 14 Frauen (70 Prozent), beim Ausbildungsjahrgang 2004 insgesamt 18 Azubis, davon 10 Frauen (56 Prozent).

Abbildung 5: Vergabe von Ausbildungsplätzen, Frauenanteil in Prozent⁷



Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2008

⁷ Hier geht es um die Ausbildungsjahrgänge 2003 und 2004, in denen noch nach Angestellten und ArbeiterInnen unterschieden wurde. Seit dem 1.10.2005 gibt es nur noch die gemeinsame Gruppe der Beschäftigten.

Tabelle 1: Ausbildungsjahrgang 2003

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/- Beamte mD	4	3	1	4	3	1	2	2	0
Azubis Angestellte	26	22	4	26	22	4	13	11	2
Azubis ArbeiterInnen ⁸	11 1	2	9 1	10	2	8	5	1	4
Azubis insgesamt	41 1	27	14	40	27	13	20	14	6

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2008

Tabelle 2: Ausbildungsjahrgang 2004

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/- Beamte mD	2	0	2	1	0	1	0	0	0
Azubis Angestellte	22	16	6	20	15	5	10	8	2
Azubis ArbeiterInnen	14	2	12	12	2	10	8	2	6
Azubis insgesamt	38	18	20	33	17	16	18	10	8

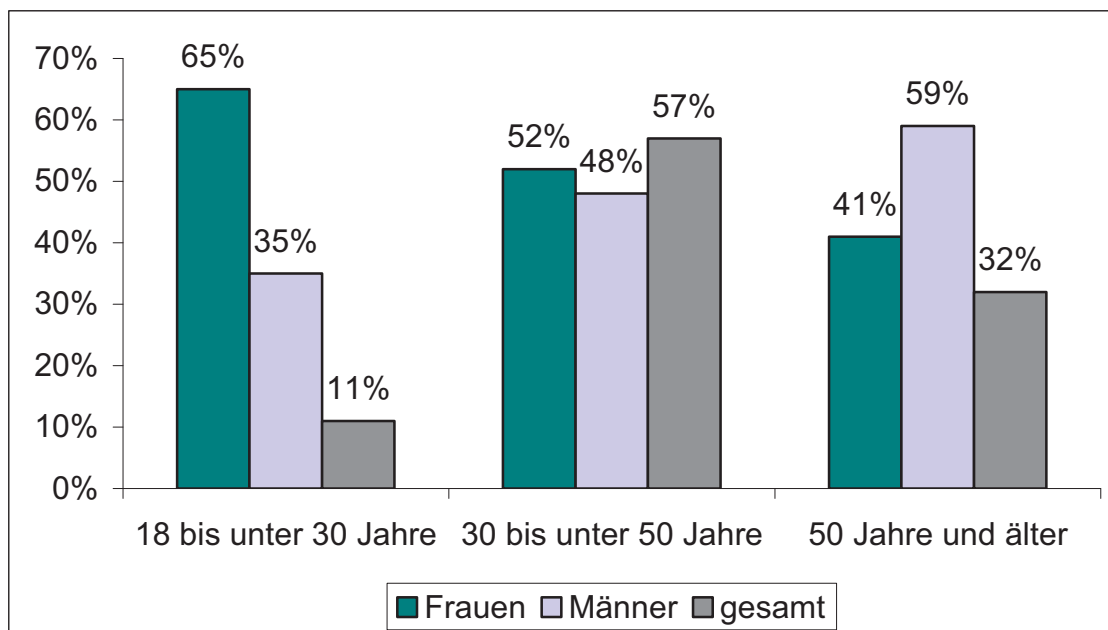
Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2008

⁸ Gesondert ausgewiesen in der zweiten Reihe sind bei den Angestellten die „Bäder- Azubis“, die 2003 eingestellt wurden, inzwischen aber an die Heidelberger Versorgungs- und Verkehrsbetriebe (heute Heidelberger Schwimmbäder GmbH & Co. KG) übergegangen sind – ihre Daten über Abschluss und gegebenenfalls Übernahme liegen nicht vor.

Die Altersverteilung in der Stadtverwaltung

Frauen dominieren zu 65 Prozent die Altersgruppe der 18- bis unter 30-Jährigen, die mit insgesamt 251 MitarbeiterInnen aber nur elf Prozent der Beschäftigten stellen. Bei den 30- bis unter 50-Jährigen – mit 57 Prozent die stärkste Beschäftigtengruppe – ist das Verhältnis mit 52 zu 48 Prozent nahezu ausgewogen. In der Altersgruppe der über 50-Jährigen, fast ein Drittel aller Beschäftigten, überwiegen mit 59 Prozent die Männer. Hier spiegelt sich noch die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern wider, bei der Männer die Rolle des Haupt- oder Alleinverdieners übernehmen. Ob der hohe Frauenanteil der heute noch unter 30-Jährigen sich in Zukunft auch in den beiden folgenden Altersgruppen fortsetzen wird, hängt unter anderem von den Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab.

Abbildung 6: Beschäftigtenanteile in Altersgruppen



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Fortbildung

Frauen in der Stadtverwaltung legen offensichtlich Wert auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und signalisieren deutlich ihren Anspruch auf Führungspositionen. Im Gegensatz zu den bundesdeutschen Daten⁹ melden sich mehr Frauen (57 Prozent) als Männer (43 Prozent) zu den Fortbildungsveranstaltungen der Stadtverwaltung an. Durchschnittlich 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer nehmen dann tatsächlich auch teil. Dabei sind die Teilzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 21 Prozent unterrepräsentiert (Teilzeitanteil Gesamtstadt: 30 Prozent).

An den Fortbildungs-Kategorien Schlüsselqualifikationen, Führung sowie neue Steuerungsinstrumente, die eine gezielte Förderung karriereorientierter MitarbeiterInnen ermöglichen, haben Frauen mit durchschnittlich 58 Prozent ein höheres Interesse als Männer. Hier sind auch die Teilzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 31 Prozent entsprechend ihres Gesamtanteils vertreten.

Tabelle 3: Fortbildungsstatistik 2007

Qualifizierungsbereich	angemeldet 2007			teilgenommen 2007				
	gesamt absolut	Frauen	Männer	gesamt absolut	Vollzeit	Teilzeit	Frauen	Männer
Schlüsselqualifikation	482	69 %	31 %	296	197	99	66 %	34 %
Kundenorientierung	50	54 %	46 %	33	27	6	61 %	39 %
Führung	239	52 %	48 %	169	138	31	52 %	48 %
Neue Steuerungsinstrumente und Finanzwesensoftware	329	54 %	46 %	286	182	104	55 %	45 %
Technisch unterstützte Informationsverarbeitung	196	68 %	32 %	180	85	95	64 %	36 %
Sicherheit und Gesundheit	360	59 %	41 %	282	214	69	59 %	41 %
Datenschutz	0			0	0	0		
Ausbildung	110	76 %	24 %	106	104	2	76 %	24 %
Vorträge*	705	44 %	56 %	607			44 %	56 %
insgesamt	2471	57 %	43 %	1959	947	406	56 %	44 %

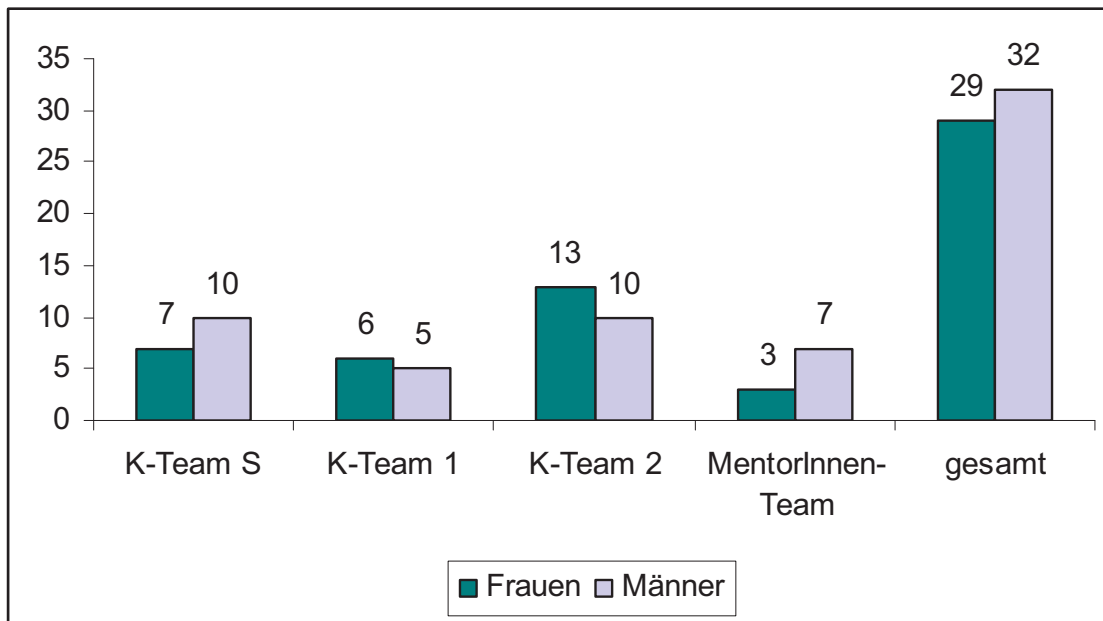
Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2008

* Vorträge (Infoveranstaltungen LOB)

⁹ Vergleiche Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Statistisches Bundesamt, 2007.

An den vom Personal- und Organisationsamt im Frühjahr 2006 in enger Kooperation mit dem Amt für Chancengleichheit und dem Gesamtpersonalrat eingerichteten Kompetenz-Teams sind Frauen mit 48 Prozent beteiligt. Ohne die Gruppe der erfahrenen Führungskräfte (MentorInnen-Team) liegt ihr Anteil bei 51 Prozent.

Abbildung 7: Anzahl der Frauen und Männer in den Kompetenz-Teams (K-Teams)



Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2008

Höhergruppierung und Beförderung

Gegenüber dem Jahr 2005 ist die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2007 von 120 auf insgesamt 95 zurückgegangen. Dabei hat sich das Geschlechterverhältnis zugunsten der Frauen verändert. Ihr prozentualer Anteil an den Beförderungen/Höhergruppierungen liegt 2007 bei 49 Prozent (2005: 34 Prozent) und entspricht damit jetzt ihrem Anteil an allen beschäftigten Personen (Frauen 49,77 und Männer 50,23 Prozent).

Teilzeitkräfte profitieren kaum von dieser Form der Personalentwicklung. Von den 95 beförderten beziehungsweise höher gruppierten MitarbeiterInnen waren 12 teilzeit- und 83 vollzeitbeschäftigt. Männer waren unter den Teilzeitbeschäftigten nicht vertreten. Bei den Vollzeitbeschäftigten lag ihr Anteil mit 58 Prozent höher als bei den Frauen (42 Prozent). Der Beförderungsanteil der teilzeitbeschäftigten Frauen (2 Prozent) war mehr als dreimal niedriger als der der vollzeitbeschäftigten Frauen (7 Prozent).

Tabelle 4: Beförderungen/Höhergruppierungen 2007

	Frauen	Männer	Gesamt
Beförderungen/Höhergruppierungen	47 von 1.106	48 von 1.116	95 von 2.222
Beförderungsquote in Prozent	4,25 %	4,30 %	4,28 %
Beförderungsverteilung	49,47 %	50,53 %	
Anzahl von Vollzeit	35 aus 531	48 aus 1.035	83 aus 1.566
Anteil der Beförderten unter den Vollzeitbeschäftigten in Prozent	6,59 %	4,64 %	5,30 %
Anzahl von Teilzeit	12 von 575	0 von 81	12 von 656
Anteil der Beförderten unter den Teilzeitbeschäftigten in Prozent	2,09 %	0 %	1,83 %
Wechsel in höhere Laufbahngruppe, absolut	7	11	18
Wechsel in höhere Laufbahngruppe, in Prozent	0,63 %	0,99 %	0,81 %
Gesamtbeschäftigte der Stadtverwaltung Heidelberg	1.106	1.116	2.222
Beschäftigtenverteilung	49,77 %	50,23 %	
Teilzeitbeschäftigte	575	81	656
Teilzeitanteil	52,00 %	7,26 %	
Teilzeitverteilung zwischen Frauen und Männern	87,65 %	12,35 %	

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung, Heidelberg 2008

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

Allgemeine Verwaltung:

Insgesamt arbeiten 63 Prozent Frauen und 37 Prozent Männer in der allgemeinen Verwaltung. Befördert wurden 66 Prozent Frauen und 34 Prozent Männer.

Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 50 Prozent (152 Frauen), ihre Beförderungsquote drei Prozent. Die 173 vollzeitbeschäftigten Frauen erzielten eine Beförderungsquote von neun Prozent und damit ein dreimal besseres Ergebnis als die Teilzeit-Frauen. Vollzeit- und Teilzeitfrauen gemeinsam erzielen eine Beförderungsquote von sechs Prozent.

Die 179 vollzeitbeschäftigten Männer erzielten eine Beförderungsquote von sechs Prozent, ihre elf teilzeitbeschäftigten Kollegen wurden nicht befördert.

Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung:

Insgesamt arbeiten 69 Prozent Frauen und 31 Prozent Männer in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung. Befördert wurden 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. Die 338 teilzeitbeschäftigten Frauen der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung waren nur mit einem Prozent an den Höhergruppierungen beteiligt. Im Vergleich mit den Bereichen allgemeine Verwaltung und technische Ämter ist dies der niedrigste Anteil insgesamt.

Die 227 in Vollzeit tätigen Männer erreichten eine Beförderungsquote von zwei Prozent. Die Teilzeitquote der Männer ist in diesem Ämterbereich mit 18 Prozent am höchsten im Vergleich zu den anderen Ämtergruppen. Von den 51 Teilzeit arbeitenden Männern wurde keiner befördert.

Technische Ämter:

Insgesamt arbeiten 19 Prozent Frauen und 81 Prozent Männer in den technischen Ämtern. Befördert wurden 24 Prozent Frauen und 76 Prozent Männer.

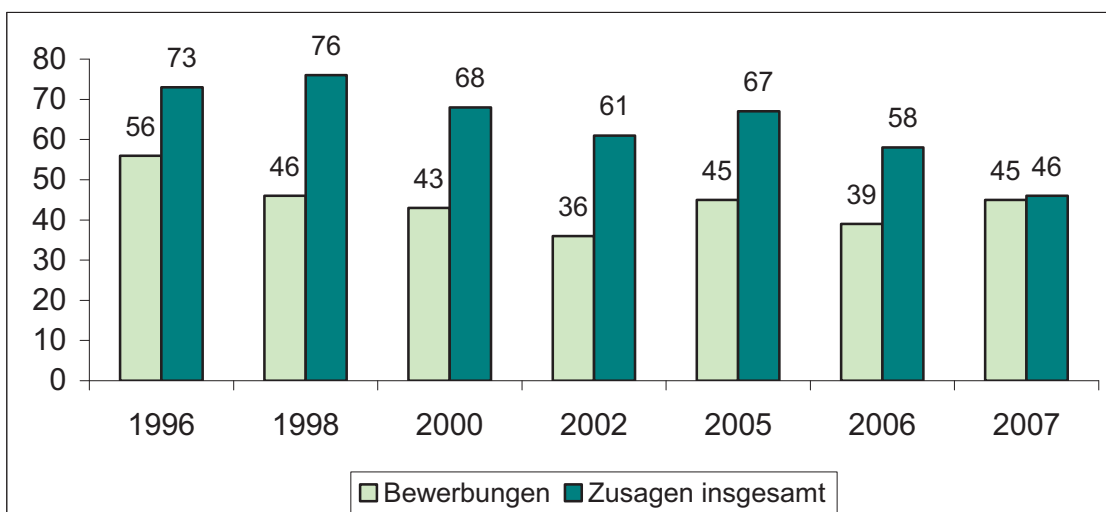
Die Beförderungsquote aller Frauen in den technischen Ämtern ist mit sechs Prozent ebenso gut wie im Bereich der allgemeinen Verwaltung. Die Beförderungsquote der Männer lag hier mit fünf Prozent um einen Prozentpunkt unter dem Ergebnis der Kolleginnen.

Von den 75 teilzeitbeschäftigten Frauen in den technischen Ämtern wurde mit fünf Prozent die höchste Beförderungsquote im Vergleich zu den anderen Ämtergruppen erreicht. Die 80 vollzeitbeschäftigten Frauen erlangten hier eine Beförderungsquote von sieben Prozent und damit ein noch um zwei Prozentpunkte besseres Ergebnis.

Auswahlverfahren

2007 lag das Verhältnis zwischen externen und internen Auswahlverfahren bei einem Drittel zu zwei Dritteln. Theoretisch gab es also gute Chancen für die Frauen in der Stadtverwaltung. Mit ihrem hohen Anteil im gehobenen Dienst (57 Prozent) und immerhin 27 Prozent im höheren Dienst bieten sie ein großes Spektrum an qualifizierten Nachwuchskräften. Dennoch ist die Quote der Zusagen im Vergleich zu den Vorjahren insgesamt unter die 50-Prozent-Marke gesunken.

Abbildung 8: Frauenanteil bei Bewerbungen und Zusagen 2000 bis 2007 (in Prozent)

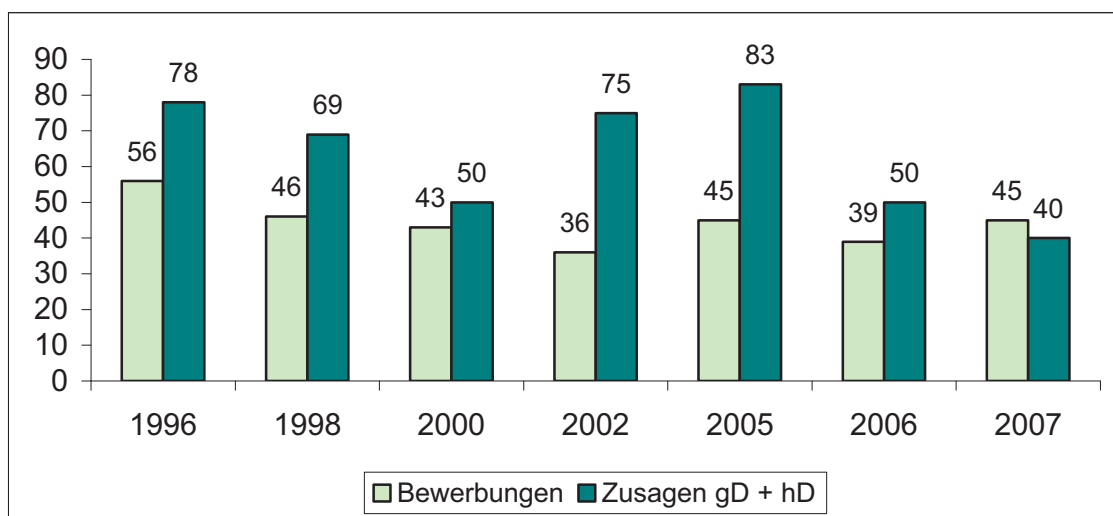


Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Führungspositionen

Offensichtlich schaffen Männer den Absprung in Führungspositionen trotz des geringeren Fortbildungsinteresses. Der Anteil der Zusagen an Frauen für den gehobenen und höheren Dienst ist 2007 erstmals drastisch unter die 50-Prozent-Marke auf nur 40 Prozent gesunken. Seit 2005 waren acht Amtsleitungen zu besetzen, davon wurde nur eine Position an eine Frau vergeben.

Abbildung 9: Frauenanteil bei Bewerbungen und Zusagen im gehobenen und höheren Dienst 1996 bis 2007 (in Prozent)

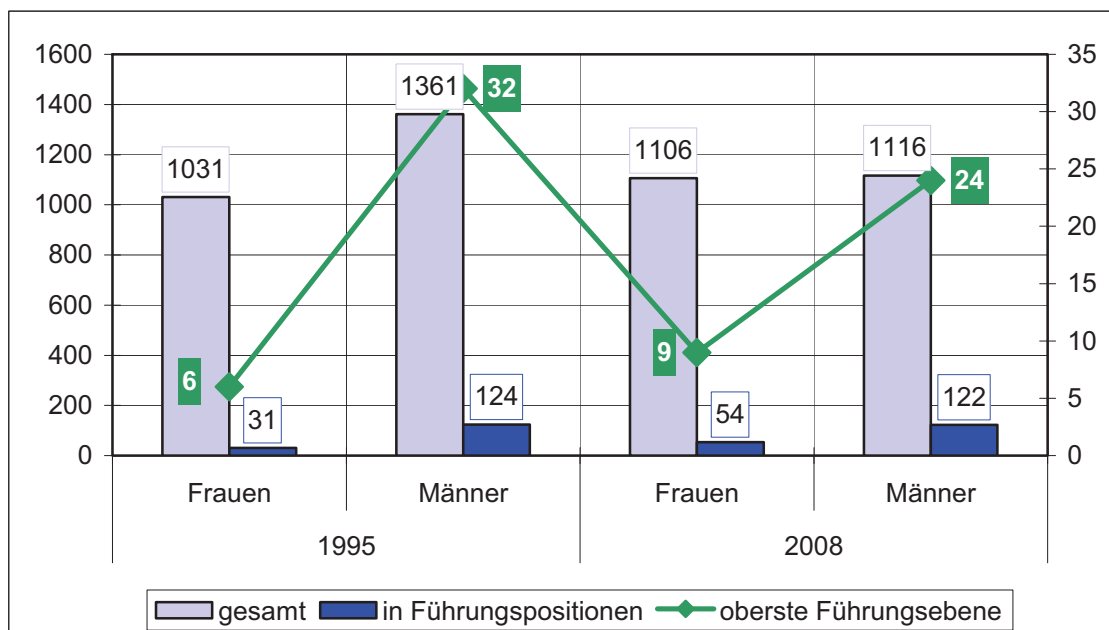


Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Trotz der schlechteren Zusagequote in den letzten zwei Jahren sind die Anteile der Frauen in der Führungsetage der Stadtverwaltung auch 2007 gestiegen. Mit einem Anteil von 30,68 Prozent haben sie „so gerade eben“ die 30-Prozent-Hürde übersprungen. In der Spitzenposition Amtsleitung (oberste Führungsebene) haben sie mit einer Steigerung auf 27 Prozent (9 von 33) scheinbar kräftig zugelegt.

Tatsächlich ist es bei den Amtsleitungen nur eine Frau mehr und das gute Bild entsteht durch die Reduzierung der Amtsleitungspositionen von 36 auf 33 (2006: 22 Prozent bei acht von 36 Amtsleitungen). Die absoluten Zahlen in der nächsten Abbildung beleuchten den mühsamen Weg nach oben: In allen Führungspositionen zusammengenommen ist es eine Steigerung um 23 Frauen in 13 Jahren.

Abbildung 10: Anzahl von Frauen und Männern an allen Beschäftigten, allen Führungspositionen und an der obersten Führungsebene (Amtsleitungen)

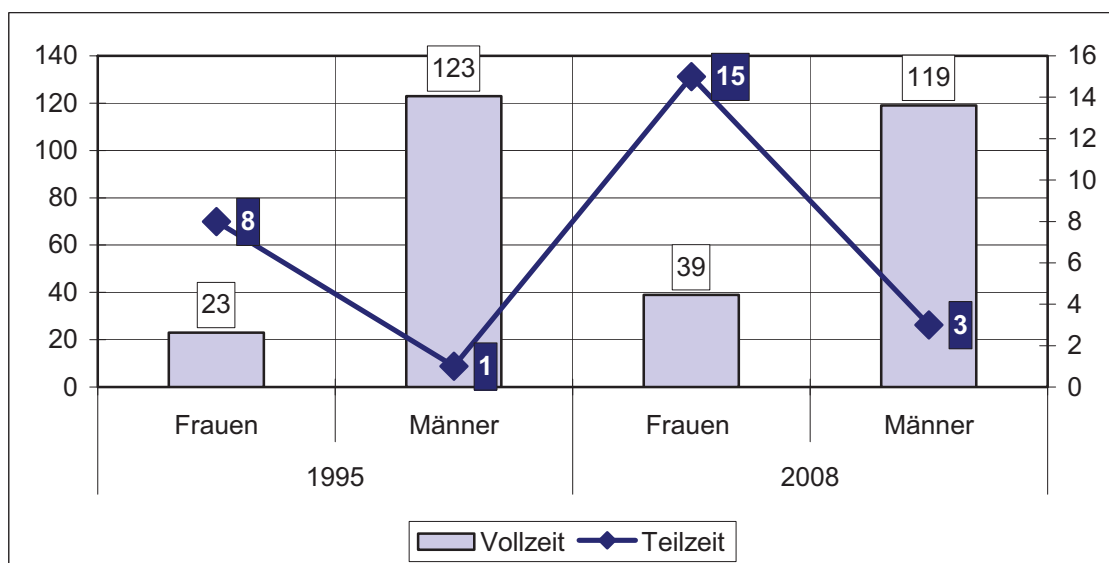


Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Teilzeit auch in Führungspositionen?

Zunehmend wird darüber nachgedacht, ob Teilzeit auch in Führungspositionen möglich sein könnte¹⁰. Obwohl hier eine große Skepsis besteht, gibt es auch in Heidelberg erste positive Beispiele: Arbeiteten 1995 nur acht Frauen und ein Mann in einer Führungsposition in Teilzeit, sind es 2007 bereits 15 Frauen und drei Männer.

Abbildung 11: Teilzeit und Vollzeit in Führungspositionen (absolute Zahlen)



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

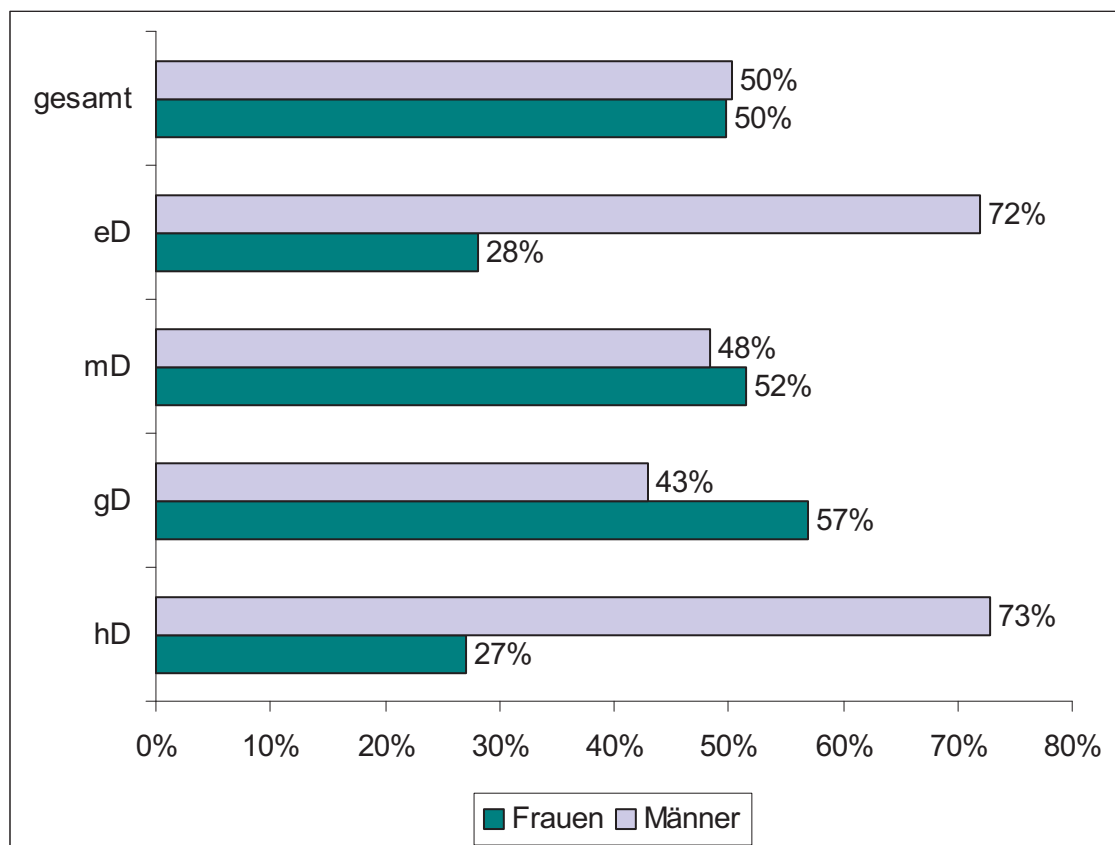
¹⁰ Vergleiche Vortrag von Bürgermeister Klaus-Peter Murawski, Stadt Stuttgart, beim KGSt-Forum (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) am 28.05.08 in Bremen: Arbeitgeberin Kommune: Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit?

Konzentration auf bestimmte Berufe

Die allgemein zu beobachtende Konzentration von Frauen auf ein eher geringer bezahltes Berufsspektrum schlägt sich auch in der Stadtverwaltung Heidelberg nieder. 1996¹¹ waren Frauen in den Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes erheblich überrepräsentiert. Bis 2005 sank der Frauenanteil im einfachen Dienst von 80 auf 67 Prozent, im mittleren Dienst stieg er von 59 auf 65 Prozent.

Die starke Veränderung 2007¹² im einfachen und mittleren Dienst entsteht durch die Einbeziehung der ArbeiterInnen (2005: 84 Prozent Männer und nur 16 Prozent Frauen). Vergleichbar bleiben der gehobene und höhere Dienst, hier stieg der Frauenanteil seit 1996 um jeweils zehn Prozentpunkte auf 57 beziehungsweise 27 Prozent.

Abbildung 12: Frauen- und Männeranteil gesamt und in den Laufbahngruppen im Januar 2008



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

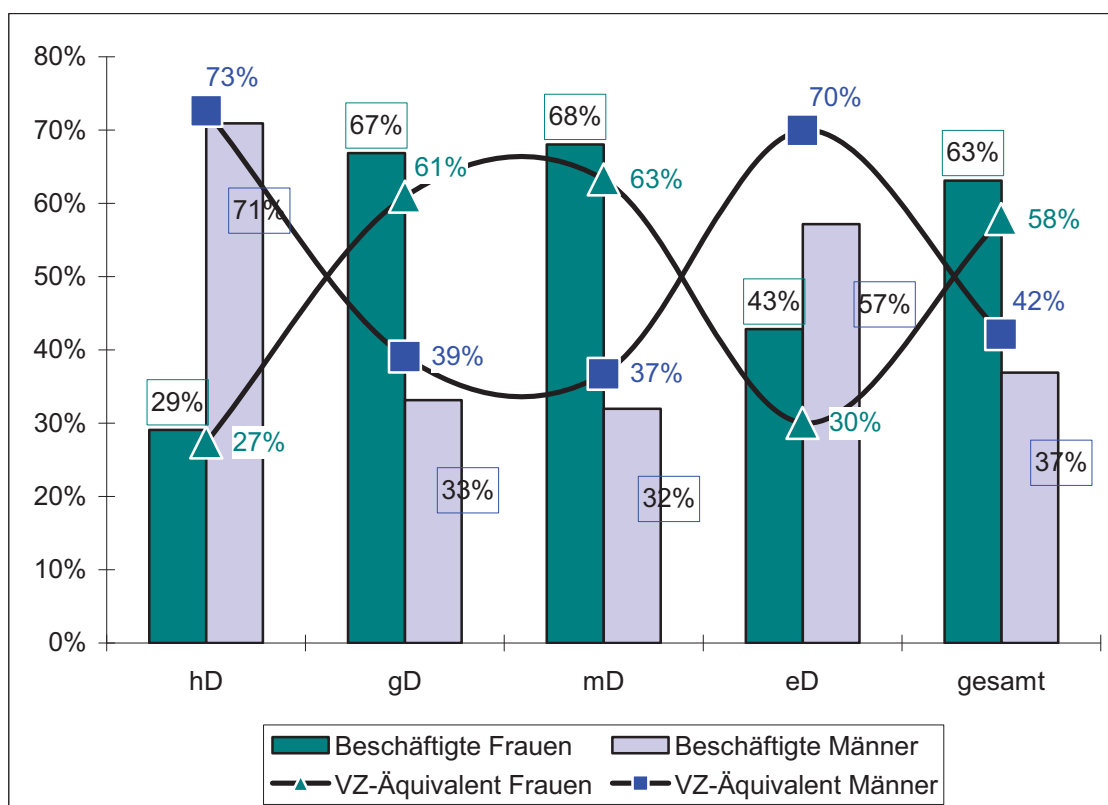
¹¹ Von 1996 bis 2005 wurden nur die Angestellten analog zu den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten den Laufbahngruppen zugeordnet, die ArbeiterInnen wurden gesondert betrachtet.

¹² Seit dem 1.10.2005 gibt es für ArbeiterInnen und Angestellte eine gemeinsame Gruppe der Beschäftigten. Ein Vergleich mit früheren Jahren ist so im einfachen und mittleren Dienst nicht mehr möglich. Zur Einteilung der Laufbahngruppen vergleiche Seite 71.

Die Verteilung auf die Arbeitsbereiche allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie technische Ämter, differenziert nach Laufbahngruppen

Die drei Arbeitsbereiche repräsentieren nach wie vor die beruflichen Frauen- oder Männerdomänen. In der **allgemeinen Verwaltung**¹³ – hier sind fast ein Viertel aller Beschäftigten der Stadtverwaltung tätig (23 Prozent) – ist der ohnehin hohe Anteil der Frauen gegenüber 2005 von insgesamt 60 auf 63 Prozent gestiegen. Ihr tatsächlicher Arbeitsanteil (Vollzeit-äquivalent) in allen drei Laufbahngruppen zusammen liegt aber nur bei 58 Prozent.

Abbildung 13: Verteilung nach Laufbahngruppen in der allgemeinen Verwaltung



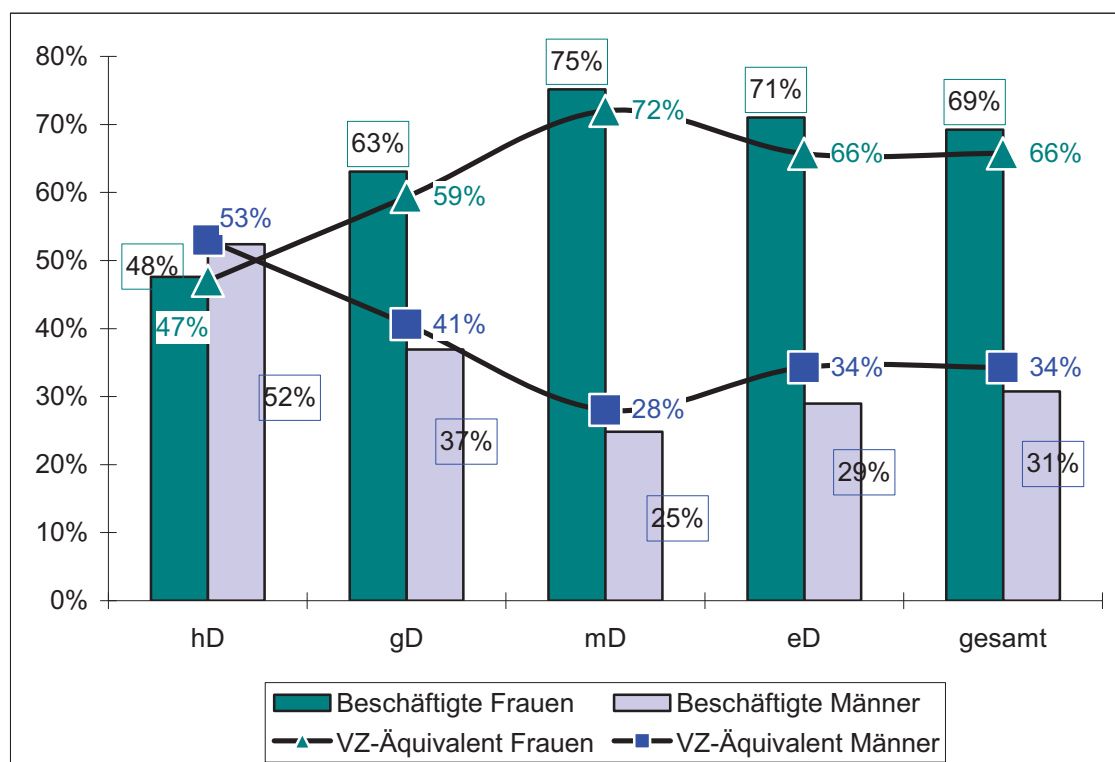
Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Gemessen am jeweiligen Beschäftigtenanteil arbeiten fünf Prozent der Frauen und 20,5 Prozent der Männer (16 von 325 Frauen und 39 von 190 Männern) im höheren Dienst. Im Vergleich zu 2006 (Frauenanteil höherer Dienst vier Prozent, Männeranteil 15,5 Prozent) bedeutet das für die Frauen eine Steigerung um lediglich einen Prozentpunkt, für die Männer jedoch um fünf Prozentpunkte.

¹³ Zur allgemeinen Verwaltung gehören 2008 das OB-Referat, das Personal- und Organisationsamt, das Amt für Stadtentwicklung und Statistik, das Amt für Öffentlichkeitsarbeit, das Rechnungsprüfungsamt, das Bürgeramt, das Amt für Chancengleichheit, das Kämmereiamt, das Kassen- und Steueramt, das Amt für Liegenschaften, das Rechtsamt, das Standesamt, das Stadtarchiv und das Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung.

Noch deutlicher ausgeprägt als Frauendomäne ist der Bereich der **Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung**¹⁴. Hier arbeiten 626 Frauen und 278 Männer, das sind 41 Prozent aller städtischen MitarbeiterInnen. Der Frauenanteil liegt seit 2007 unverändert bei 69 Prozent, real (Vollzeit-Äquivalent) bei 66 Prozent. Gemessen am jeweiligen Beschäftigtenanteil arbeiten 1,6 Prozent der Frauen und vier Prozent der Männer (zehn von 626 Frauen und elf von 278 Männern) im höheren Dienst. Im Vergleich zu 2007 ist das für die Mitarbeiterinnen ein kleiner Anstieg von 1,4 auf 1,6 Prozent, für die Mitarbeiter ein Rückgang von fünf auf vier Prozent.

Abbildung 14: Verteilung nach Laufbahngruppen in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Mit 48 Prozent Frauen und 52 Prozent Männern wird im höheren Dienst fast die Parität erreicht (2006: Frauen 39, Männer 61 Prozent).

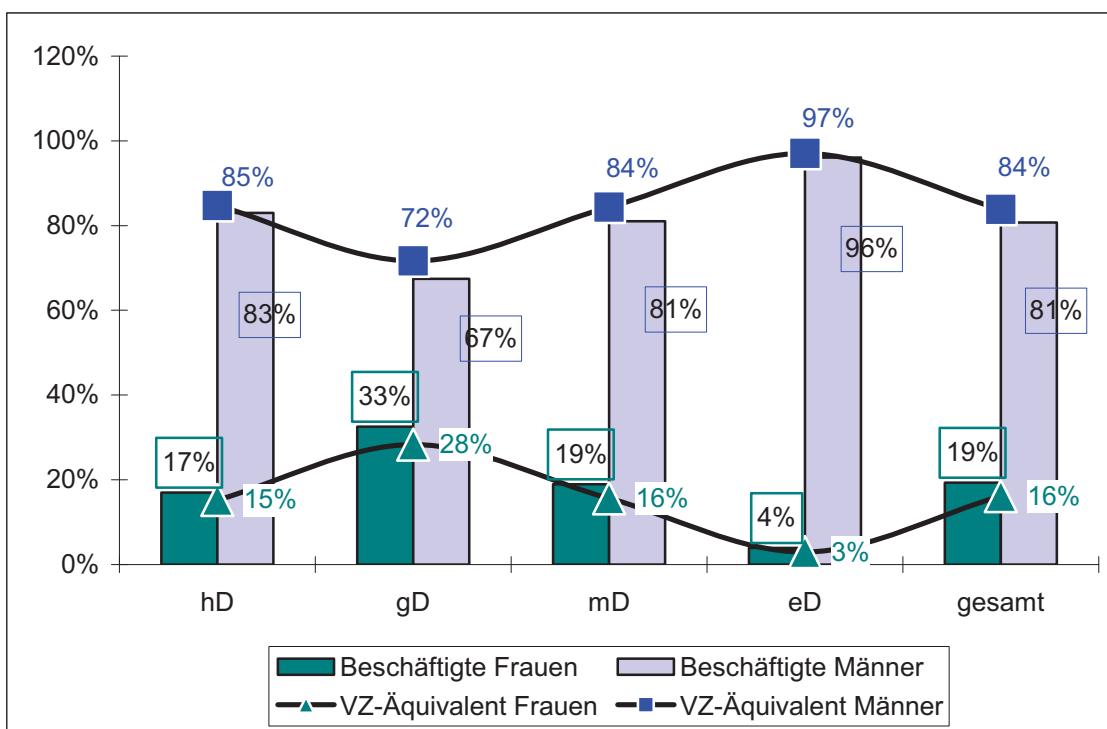
¹⁴ Die folgenden Ämter gehören 2008 zur Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung: das Schulverwaltungsamt, das Kulturamt, das Kurpfälzische Museum, das Theater und das Philharmonische Orchester, die Stadtbücherei, die Musik- und Singschule, das Amt für Soziales und Senioren sowie das Kinder- und Jugendamt.

Der Bereich der **technischen Ämter**¹⁵ ist traditionell eine Männerdomäne und liegt mit einem Anteil von 36 Prozent an allen Beschäftigten zwischen der allgemeinen Verwaltung (23 Prozent) und der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (41 Prozent).

Der von 2004 bis 2005 um drei Prozentpunkte auf 13 Prozent gesunkene Frauenanteil im höheren Dienst ist 2008 wieder auf 17 Prozent angestiegen; der Anteil von 33 Prozent im gehobenen Dienst ist unverändert.

Die Quote der im höheren Dienst beschäftigten Frauen und Männer liegt hier am nächsten beieinander: sechs zu sieben Prozent (neun von 155 Frauen und 40 von 636 Männern).

Abbildung 15: Verteilung nach Laufbahngruppen in den technischen Ämtern



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

¹⁵ Folgende Ämter gehören 2008 zu den technischen Ämtern: das Gebäudemanagement, das Amt für Umweltschutz, Gewerbeaufsicht und Energie, die Feuerwehr, das Amt für Sport und Gesundheitsförderung, das Stadtplanungsamt, das Vermessungsamt, das Amt für Baurecht und Denkmalschutz, das Tiefbauamt, das Landschafts- und Forstamt, das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung und das Amt für Verkehrsmanagement.

Entgeltgefälle

Die vom Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend am 15. April 2008 (Equal Pay Day) veröffentlichte Studie "Entgeltungleichheit"¹⁶ von Sinus Sociovision belegt, dass nahezu alle sozialen Schichten, Alters- und Bildungsgruppen Entgeltungleichheit als eine der großen noch bestehenden Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft wahrnehmen:

- Mehr als zwei Drittel der Bevölkerung sind überzeugt davon, dass Frauen bei gleicher Qualifikation und Ausbildung deutlich weniger verdienen als Männer.
- Mehr als 90 Prozent stimmen dem zu, dass Frauen und Männer selbstverständlich auch gleich bezahlt werden sollten.
- Mehr als 90 Prozent der Befragten erwarten von Seiten der ArbeitgeberInnen mehr Transparenz bei der Entlohnung.
- 85 Prozent der Bevölkerung sind der Meinung, dass mehr Männer Elternzeit nehmen würden, wenn Frauen besser bezahlt würden.

„Frauen in Vollzeitjobs verdienten 2006 durchschnittlich 2587 Euro im Monat, ihre männlichen Kollegen hingegen 3234 Euro.“ (Focus online und Statistisches Bundesamt vom 5.3.2007). Gründe dafür sehen die StatistikerInnen darin, „dass Frauen seltener in höheren Positionen vertreten sind. So waren 40 Prozent der männlichen Angestellten der Gruppe zugeordnet, die „verantwortliche Tätigkeiten und besondere Erfahrungen“ voraussetzt, aber nur 16 Prozent der weiblichen Angestellten. Bei den Arbeitern, die als Fachkräfte tätig sind, liegt der Frauenanteil ebenfalls nur bei 15 Prozent.“ (Focus online und Statistisches Bundesamt vom 5.3.2007)

„Die neuesten Zahlen der EU-Kommission für das Jahr 2006 zeigen es: In Deutschland verdienen Frauen immer noch 22 Prozent weniger als Männer“, so die Hans Böckler Stiftung in ihrer Impuls-Ausgabe vom 20. Februar 2008. Im öffentlichen Dienst gibt es Unterschiede in einem solchen Ausmaß nicht, dennoch kann auch hier noch nicht von Entgeltgleichheit gesprochen werden.

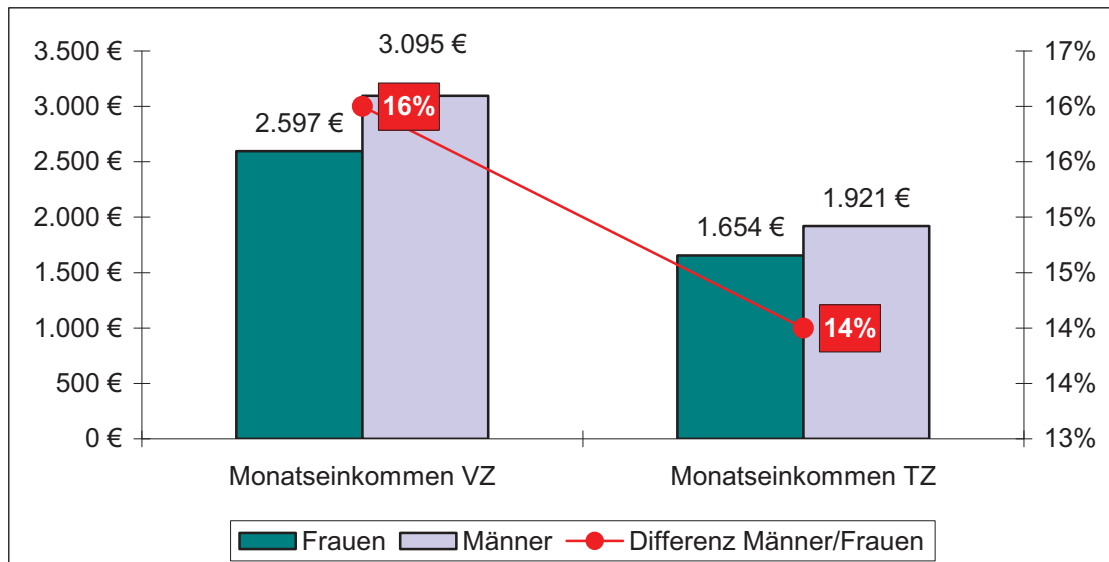
Im Durchschnitt haben die vollzeitbeschäftigten Frauen in der **Stadtverwaltung Heidelberg** am Ende des Monats 498 Euro weniger als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen auf ihrem Gehaltskonto. Das liegt erfreulicherweise sechs Prozentpunkte unter dem bundesdeutschen

¹⁶ Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum "gender pay gap". Hg. Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend, 2008 (www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=109914.html).

Durchschnitt.

Die teilzeitbeschäftigten Männer verdienen im Schnitt 267 Euro mehr als die teilzeitbeschäftigten Frauen. Analog zur Vollzeitdifferenz wäre ein Unterschied von 249 Euro zu erwarten gewesen, hier ist der Abstand mit 14 Prozent jedoch schon geringer.

Abbildung 16: Durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen 2007 von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Heidelberg



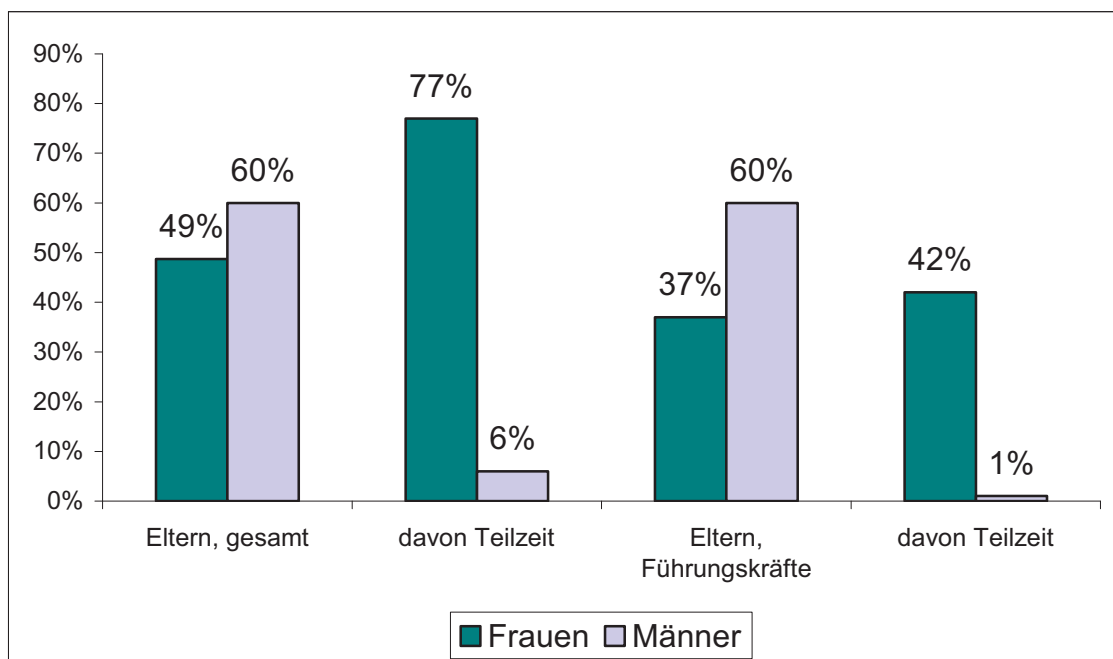
Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Vereinbarkeit

Die Stadtverwaltung Heidelberg ist elternfreundlich: Mehr als die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung (54,4 Prozent) sind Eltern.

Dabei beträgt der Väteranteil insgesamt und bei allen Führungskräften jeweils 60 Prozent. Der Mütteranteil liegt mit 49 Prozent bei allen Beschäftigten und nur noch 37 Prozent bei allen Führungskräften sehr viel niedriger. Deutlich wird hier, dass Vereinbarkeit für Männer unproblematischer als für Frauen ist.

Abbildung 17: Anteil von Müttern und Vätern bei den Beschäftigten und den Führungskräften

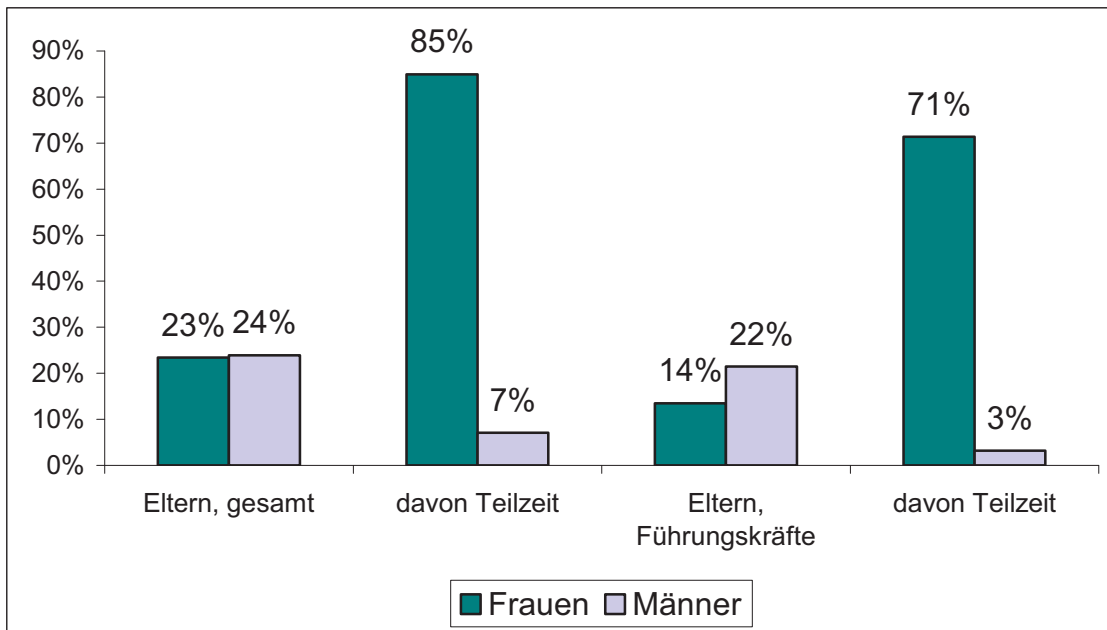


Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung liegt offensichtlich bei den Müttern. Sehr viel mehr Mütter als Väter nutzen die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Insgesamt sind es 77 Prozent, von den Vätern konnten sich nur sechs Prozent dazu entschließen.

Bei den Müttern und Vätern von Kindern bis zum Alter von zwölf Jahren – im Blick sind hier also die eher jüngeren Beschäftigten – ändert sich das Bild. Der Anteil von Müttern und Vätern bei allen Beschäftigten differiert nur noch um einen Prozentpunkt: 23 Prozent bei den Frauen (259 von 1.106 Frauen) und 24 Prozent bei den Männern (267 von 1.116).

Abbildung 18: Anteil von Müttern und Vätern unter den Beschäftigten und den Führungskräften mit Kindern bis zum Alter von zwölf Jahren



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Heidelberg 2008

Sichtbar wird jedoch ein starkes Ungleichgewicht bei den Führungskräften. Während bei den Männern annähernd gleich viele insgesamt und im Führungsbereich auch Väter sind (22 Prozent), sind nur 14 Prozent der Frauen im Führungsbereich auch Mütter.

Passiv Beschäftigte: Ausstieg wegen Elternzeit für Frauen und Männer

Elternschaft beginnt in der Regel mit einem mehr oder weniger langen Ausstieg aus der aktiven Arbeitsphase. 2007 waren das bei der Stadtverwaltung 71 Beschäftigte, 68 Frauen und drei Männer (2005: 83 Frauen und ein Mann). Für 2007 können die Gründe einer Beurlaubung erstmals differenziert ausgewiesen werden: Wegen der Betreuung von Kindern oder Angehörigen waren 2007 insgesamt 36 Beschäftigte beurlaubt, 34 Frauen und zwei Männer. Damit konnten sich 107 MitarbeiterInnen (102 Frauen und 5 Männer) voll ihrer Familie widmen. Bei der Gesamtzahl von 2.222 aktiv Beschäftigten ist das eine Quote von 4,8 Prozent.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen unter anderem Abwesenheiten durch Elternzeiten kompensieren. Häufiger als Männer arbeiten Frauen in diesen Bereichen. Ihr Anteil an den befristet Beschäftigten beträgt 60,7 Prozent (74 von 122). Allerdings hat sich diese Quo-

te seit 2005 um 7,5 Prozentpunkte verringert. Insgesamt liegt der Anteil der befristet Beschäftigten bei 5,5 Prozent, also nur 0,7 Prozentpunkte über der Quote der wegen Elternzeit oder familiären Gründen Beurlaubten.

Hohe Standard-Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit

Die Stadtverwaltung Heidelberg bietet ihren Beschäftigten neben der obligatorischen Elternzeit umfassende Möglichkeiten: Beurlaubung (auch Sabbaticals), Teilzeit und in fast allen Bereichen auch Gleitzeit. Möglich sind unter bestimmten Voraussetzungen auch so genannte Home days, die – nicht nur für Eltern – je nach zu erledigender Aufgabe einen Zuwachs an Flexibilität und Effizienz bringen können. Weiter gehende Überlegungen betreffen echte Heimarbeitsplätze. Das nach wie vor beliebteste Modell ist die Reduzierung der Arbeitszeit der Mütter.

Spricht die hohe Eltern-Quote bei der Stadtverwaltung für erfolgreiche Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie, so verweisen die Unterrepräsentanz von Frauen und Müttern in Führungspositionen genauso wie die Aufstiegsschwierigkeiten von Teilzeitkräften auf den anstehenden Optimierungsbedarf, damit Eltern die gleichen Chancen im Beruf haben und sich die Bildungsinvestitionen von Frauen amortisieren können.

Das Amt für Chancengleichheit und das Personal- und Organisationsamt haben deshalb im Ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan das Ziel formuliert, den Anteil von Frauen mit (und ohne) Kinder(n) in Spitzen- und Führungspositionen zu erhöhen. Gemeinsam soll eine Konzeption erarbeitet werden, die die erfolgreiche Personal- und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung Heidelberg durch weiter verbesserte Rahmenbedingungen unterstützt.

Teil 2: Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Heidelberg.

Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Ämtern und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in Heidelberg (2007).



Konzeption und Durchführung:
Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES),
Universität Mannheim,
Dr. Andreas M. Wüst,
Dipl.-Soz. Christian Stumpf (Autor).

1. Einleitung

Vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen gewinnt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend an Bedeutung. Meist wurde das Vereinbarkeitsproblem auf Grund traditioneller Arbeitsteilung dadurch „gelöst“, dass *Frauen* ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten familiärer und häuslicher Tätigkeiten einschränkten oder gar vollständig aufgaben. Doch ist die weitere Ausdehnung qualifizierter, kontinuierlicher Erwerbstätigkeit für Frauen aus ökonomischer Sicht und Gründen der Chancengleichheit erstrebenswert (vergleiche OECD 2001: 129). Aus diesem Grund kommen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung zu.

In diesem Bericht werden die Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Ämtern und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in Heidelberg vorgestellt. Kern der Untersuchung war eine Bestandaufnahme der familienfreundlichen Angebote, deren Umsetzung und die Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Dienst. Zum Teil können die Analyseergebnisse direkt mit Daten für privatwirtschaftliche Unternehmen in Heidelberg verglichen werden, die im Rahmen der Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion Rhein-Neckar erhoben wurden (Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2007).

Nationale wie internationale Studien belegen übereinstimmend, dass der öffentliche Dienst bei der Vereinbarkeit und bei familienfreundlichen Maßnahmen mehr leistet als die Privatwirtschaft (zum Beispiel OECD 2001: 133; Evans 2001: 18). Das Plus an solchen sozialen Leistungen wird oftmals mit dem relativ hohen Anteil weiblicher Beschäftigter und der Unabhängigkeit vom freien Wettbewerb begründet (Evans 2001: 18). Darüber hinaus tritt der Staat gleichzeitig mit bestimmten *Politikzielen* – zum Beispiel der Chancengleichheit im Beruf – wie auch als *Arbeitgeber* des öffentlichen Dienstes auf. Für Bund, Länder und Kommunen be-

stehen gesetzliche Vorschriften, die unter anderem die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und ausdrücklich zum Ziel haben, „auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken“ (Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg). So zeigt eine Analyse für Baden-Württemberg, dass in der öffentlichen Verwaltung in beträchtlich höherem Maß betriebliche und/oder tarifliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit bestehen als in der Privatwirtschaft (Beblo et al. 2004: 13).

2. Datengrundlage

Das hier verwendete Datenmaterial basiert auf zwei Quellen. Die Unternehmensdaten wurden im Rahmen der Vereinbarkeitsstudie 2007 der Metropolregion Rhein-Neckar erhoben, bei der Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten aus der Firmendatenbank der IHK Rhein-Neckar zufällig ausgewählt wurden. Für die vorliegende Untersuchung wurden diejenigen Unternehmen mit Sitz in Heidelberg herangezogen, die sich an der Befragung beteiligten.¹⁷ Insgesamt 56 Unternehmen aus Heidelberg nahmen an der Befragung teil. Mehr Informationen zur Stichprobe finden sich im Anhang der Vereinbarkeitsstudie (Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2007: 55ff.).

Für den Heidelberger öffentlichen Dienst wurde eine Vollerhebung der Ämter und Dienststellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sowie der städtischen Unternehmen¹⁸ mittels standardisiertem Fragebogen vorgenommen. Dieser ist zu großen Teilen identisch mit dem der Unternehmensbefragung, sodass viele Fragenkomplexe direkt miteinander vergleichbar sind. Es wurden AmtsleiterInnen beziehungsweise GeschäftsführerInnen von insgesamt 71 Einrichtungen angeschrieben, von denen 50 einen verwertbaren Fragebogen zurückschickten.

Auf Grund der Fallzahlen für die Unternehmen und den öffentlichen Dienst sind die Analysemöglichkeiten eingeschränkt. Deshalb zeichnet die hier vorgelegte Analyse im Wesentlichen die Trends beim Thema Vereinbarkeit im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Heidelberg nach.¹⁹ Die Prozentangaben im Text und in den Abbildungen wurden auf Basis aller gültigen Antworten *einschließlich* der „fehlenden Werte“ berechnet. So genannte „fehlende Werte“ entstehen, wenn der/die Befragte eine Frage nicht beantworten möchte oder kann.

¹⁷ Gegenüber der Vereinbarkeitsstudie wurde ein zusätzlicher Heidelberger Fall aufgenommen, der nach der Auswertungsphase der Vereinbarkeitsstudie MRN 2007 einging.

¹⁸ Das heißt Unternehmen, deren alleinige Gesellschafterin die Stadt Heidelberg ist.

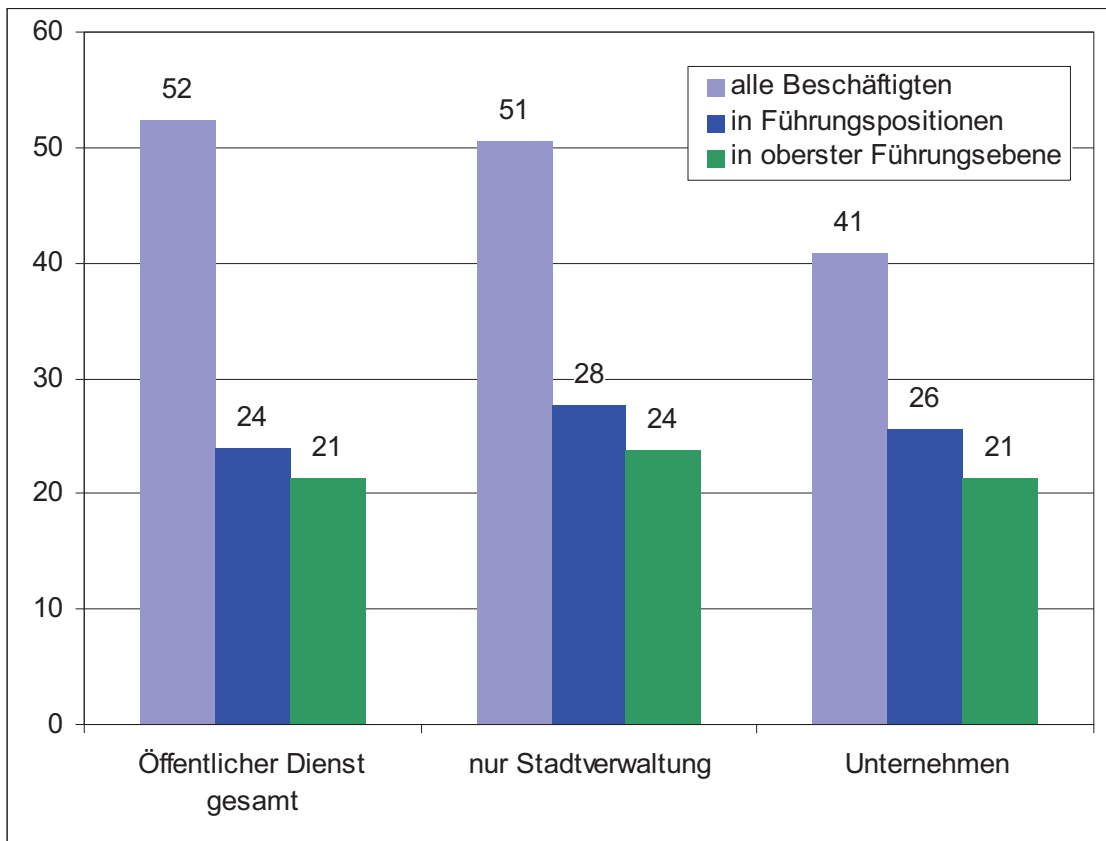
¹⁹ Auf eine getrennte Ausweisung der Ergebnisse für die Stadtverwaltung wird weitgehend verzichtet. Zwar weichen einige Teilergebnisse für die Heidelberger Stadtverwaltung von den Ergebnissen für den öffentlichen Dienst insgesamt ab, doch besitzen alle zentralen Aussagen des Berichts auch für die Stadtverwaltung Gültigkeit.

3. Beschäftigtenstruktur

3.1 Frauenanteile

In Baden-Württemberg beträgt der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen²⁰ 45 Prozent, in Führungspositionen sind es lediglich 18 Prozent (Statistisches Landesamt 2007). Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG vom 11.10.2005) des Landes hat die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst (ÖD) zum Ziel. Dies soll unter anderem durch die „deutliche Erhöhung“ des Frauenanteils in Bereichen erfolgen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Von der Stadt Heidelberg im Besonderen wird in einer Dienstvereinbarung von 1995 (zuletzt geändert am 19.02.2004) zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern die paritätische Stellenbesetzung, auch der Führungspositionen, in der Stadtverwaltung angestrebt.

Abbildung 19: Frauenanteile an allen Beschäftigten und in Führungspositionen (in Prozent)



In Abbildung 19 sind die Frauenanteile²¹ im öffentlichen Dienst und in den Unternehmen Heidelbergs dargestellt. Die Werte für die Stadtverwaltung Heidelberg sind zusätzlich ausgewiesen. Im öffentlichen Dienst beträgt der Frauenanteil an allen Beschäftigten knapp über

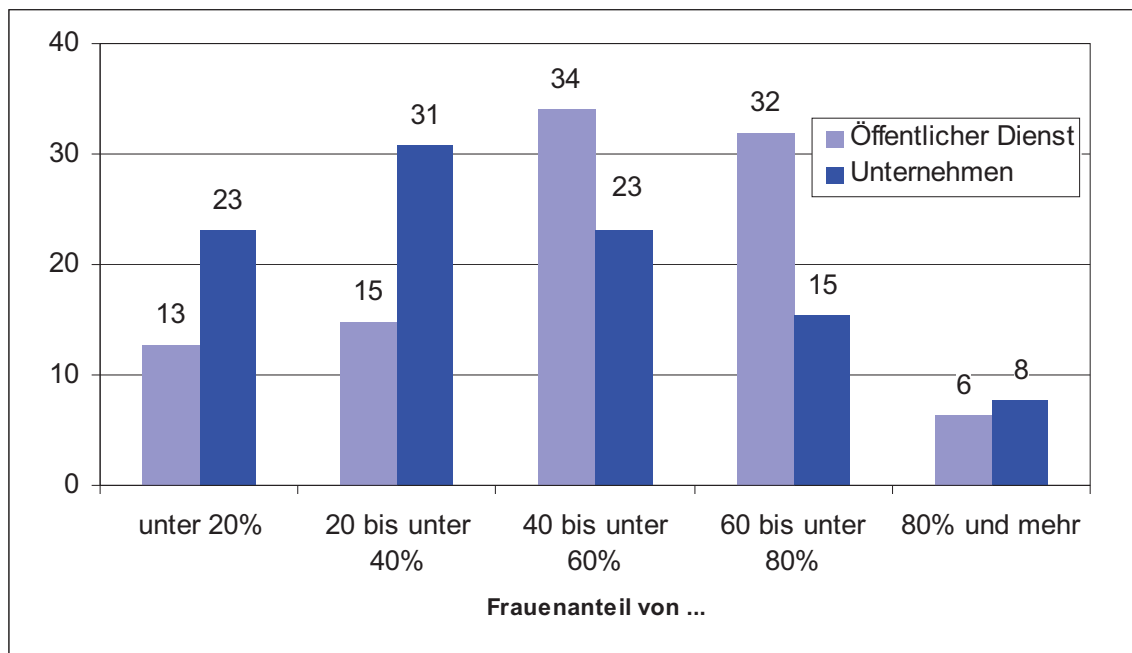
²⁰ Erwerbstätige sind alle Personen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen.

²¹ Freie MitarbeiterInnen werden nicht mit einbezogen. Diese sind keine ArbeitnehmerInnen und werden in den befragten öffentlichen Einrichtung zudem selten eingesetzt.

50 Prozent. In den Heidelberger privatwirtschaftlichen Unternehmen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter um rund zehn Prozentpunkte und statistisch signifikant niedriger. Damit kann hier der höhere Frauenanteil im öffentlichen Dienst bestätigt werden (vergleiche zum Beispiel Brader/Lewerenz 2006). Die „gläserne Decke“ macht sich jedoch auch hier bemerkbar: In allen drei dargestellten Bereichen ist der deutlich geringere Frauenanteil in Führungspositionen festzustellen. Von allen leitenden Positionen sind weniger als 30 Prozent mit Frauen besetzt, in der obersten Hierarchieebene ist der Anteil noch geringer.²² Die geringen Differenzen zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor bei den Führungspositionen sind vernachlässigbar.

Die Frauenanteile variieren in den einzelnen öffentlichen Einrichtungen beziehungsweise Unternehmen. Im Durchschnitt sind 52 Prozent der Beschäftigten Frauen. Wie aus Abbildung 20 hervorgeht, besteht in etwa einem Drittel der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ein Geschlechterverhältnis von 40 bis unter 60 Prozent. Eine fast ebenso große Gruppe bilden Einrichtungen mit einem Frauenanteil von 60 bis unter 80 Prozent. Die Extrempole machen einen insgesamt geringen Anteil aus, wobei Einrichtungen mit einem sehr hohen Männeranteil stärker vertreten sind. Bei den Unternehmen sind insbesondere die beiden Kategorien mit geringem Frauenanteil stärker besetzt.

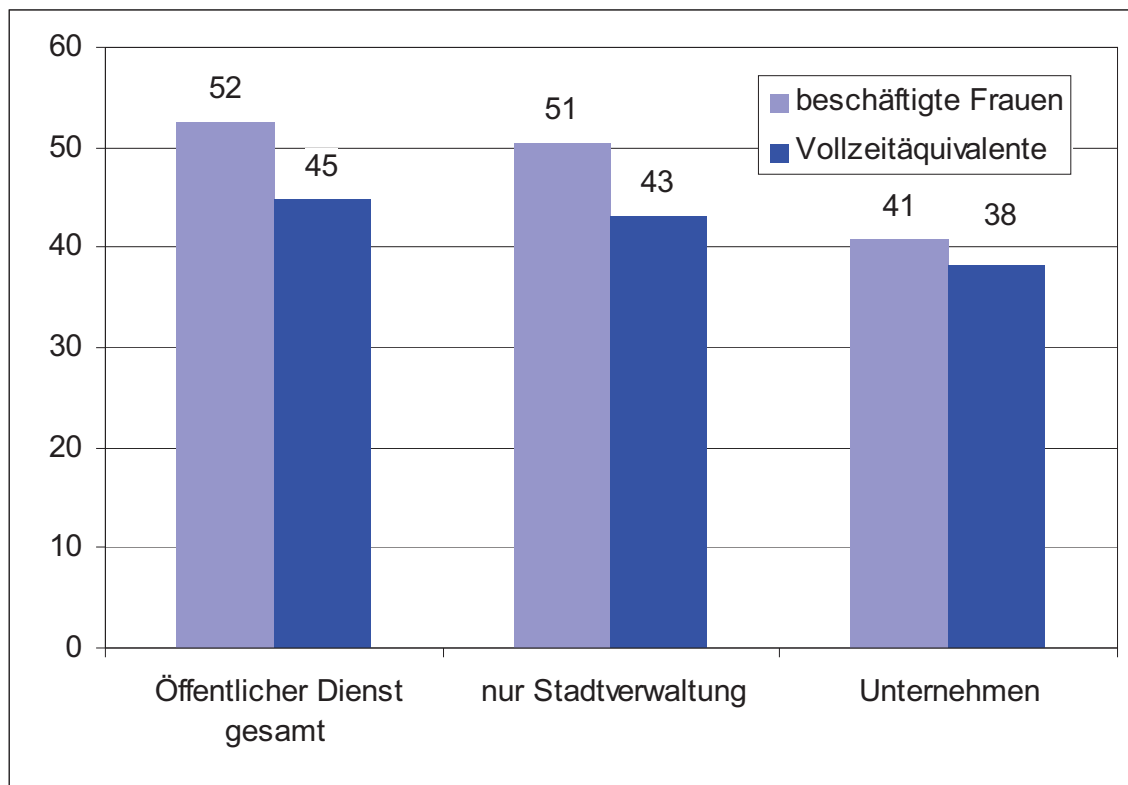
Abbildung 20: Verteilung der Frauenanteile auf die Einrichtungen/Unternehmen (in Prozent)



²² Eine Auswertung der Daten des Personal- und Organisationsamtes der Stadtverwaltung Heidelberg kommt zu einem sehr ähnlichen Ergebnis (vergleiche Stadt Heidelberg 2006a: 21).

Allerdings täuschen die Frauenanteile an den beschäftigten *Personen* über die Anteile am *Arbeitsvolumen* hinweg. Denn bei Betrachtung der Vollzeitäquivalente, für die alle Teil- auf Vollzeitstellen umgerechnet werden, zeigt sich, dass Frauen beruflich geringer eingebunden sind als es die oben dargestellten Anteile suggerieren (Abbildung 21). Dies macht sich im öffentlichen Dienst wie in den Unternehmen bemerkbar, wobei die Differenz in letzteren augenscheinlich etwas geringer ausfällt. Ursächlich hierfür ist die höhere Teilzeitbeschäftigung von Frauen, die im öffentlichen Dienst zudem verbreiteter ist (wie im folgenden Abschnitt 3.2 zu sehen).

Abbildung 21: Frauenanteile: Beschäftigte und Vollzeitäquivalente (in Prozent)



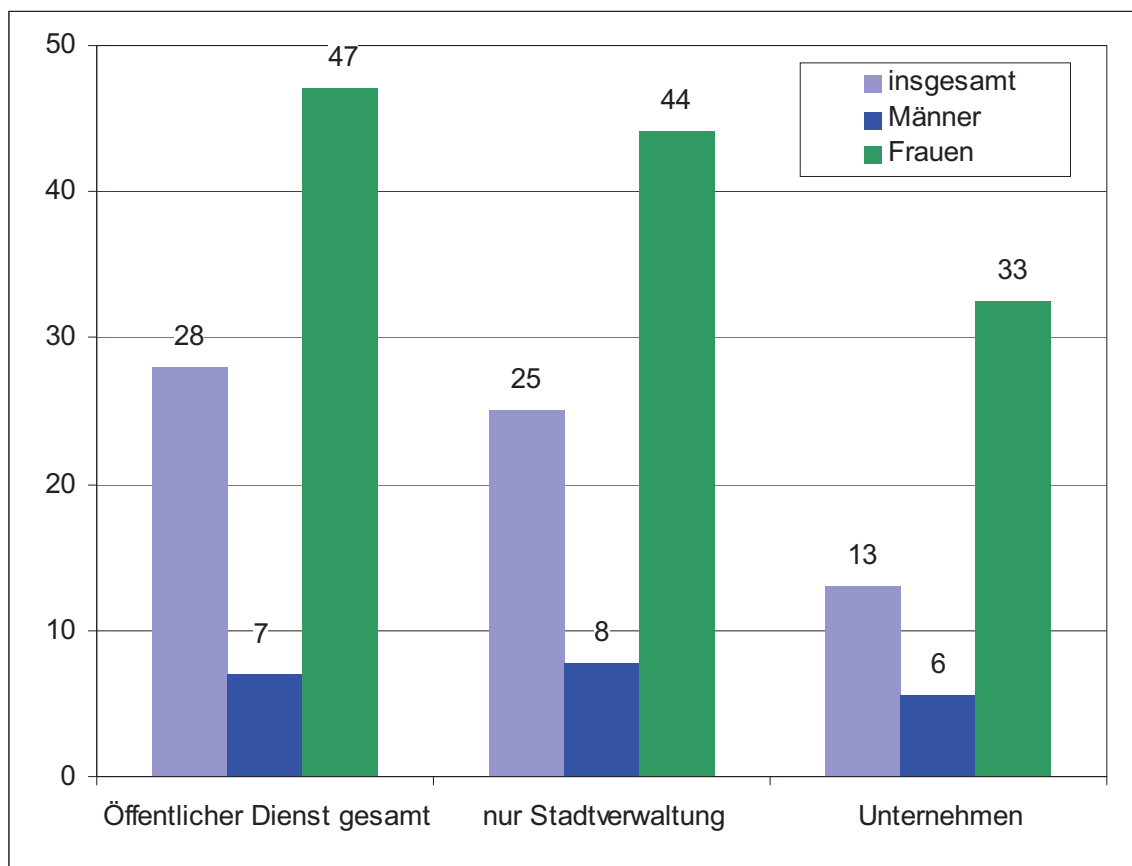
3.2 Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis stehen häufig nicht dieselben beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten offen, zum Beispiel nehmen diese seltener an Weiterbildungen teil (Cornelißen 2005: 80). Jedoch ist Teilzeitarbeit eines Elternteils oftmals die einzige Möglichkeit der Vereinbarkeit einer beruflichen Tätigkeit und einer Familie mit Kindern. In der Bundesrepublik steht vor allem die unzureichende Versorgung an Kinderbetreuungsplätzen einer Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile entgegen (vergleiche Jürgens 2003: 254; Pfau-Effinger/Geissler 1992: 362). Die noch immer traditionelle Arbeitsteilung und geschlechts-

spezifische Einkommensdifferenzen²³ sind unter anderem Ursachen dafür, dass fast ausschließlich Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (vergleiche Kaufmann 1995: 125; Klenner 2000: 169; Statistisches Bundesamt 2006: 483).

Dies spiegelt sich auch in den Teilzeitquoten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in den Unternehmen in Heidelberg wider (Abbildung 22). Während 93 Prozent der Männer in einem Vollzeitverhältnis stehen, ist fast die Hälfte der Frauen im öffentlichen Dienst teilzeitbeschäftigt. In den privatwirtschaftlichen Unternehmen ist das Teilzeitniveau der Frauen signifikant niedriger.

Abbildung 22: Teilzeitquote nach Männern und Frauen (in Prozent)



In Verbindung mit den im vorangegangenen Abschnitt vorgestellten Ergebnissen lässt sich der Schluss ziehen, dass der Vorsprung in der Frauenquote im öffentlichen Dienst gegenüber den Unternehmen zu einem wesentlichen Teil auf den häufigeren Teilzeitarbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst beruht.

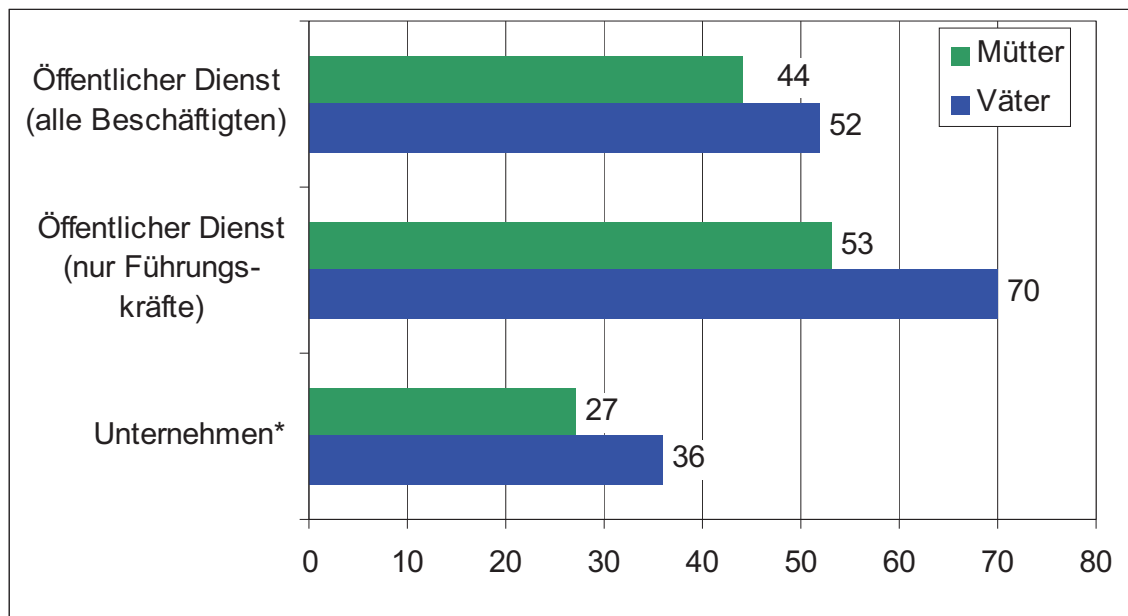
²³ Trotz gleicher formaler Qualifikation werden Frauen im Durchschnitt geringer entlohnt, unter anderem da typische „Frauenberufe“ schlechter bezahlt werden (vergleiche Cornelißen 2005: 150; für Heidelberg vergleiche Stadt Heidelberg 2006b: 29).

Neben finanziellen Einbußen und einer schlechteren Alterssicherung kann Teilzeitarbeit – wie schon eingangs erwähnt – das berufliche Vorrankommen behindern. Beispielsweise sind aus Sicht vieler Personalverantwortlicher Führungsarbeit und Teilzeitbeschäftigung unvereinbar (vergleiche Koch 2007: 24ff.). Jedoch ist in immerhin einem Drittel der Ämter und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zumindest eine Führungskraft teilzeitbeschäftigt, dagegen ist dies nur in 16 Prozent der Unternehmen der Fall. Überwiegend sind weibliche Führungskräfte teilzeitbeschäftigt.

3.3 Elternanteile

Der durchschnittliche Anteil von Vätern und Müttern mit Kindern ist in Abbildung 23 dargestellt. Auf den ersten Blick ist der höhere Anteil von Vätern unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in den Unternehmen erkennbar. Dies allein ist schon ein Hinweis darauf, dass Frauen größere Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Weg stehen als Männern. Des Weiteren fällt auf, dass das Niveau der Elternanteile in den Unternehmen generell niedriger ist.

Abbildung 23: Anteil von Müttern und Vätern unter den Beschäftigten (in Prozent)

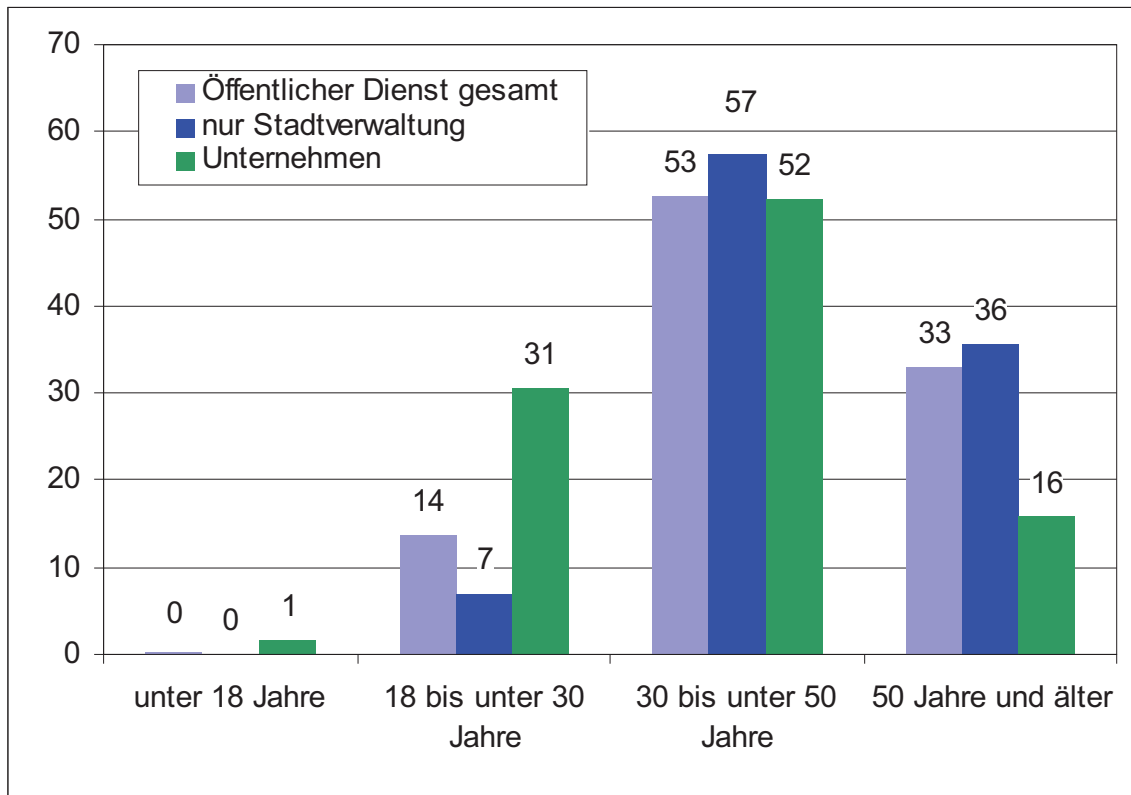


* Differenzierung in Führungskräfte mit Kind bei den Unternehmen nicht möglich (nicht abgefragt).

Dies könnte zum einen tatsächlich an mehr Familienfreundlichkeit des öffentlichen Dienstes liegen. Zum anderen kann aber auch nicht genau spezifiziert werden, in welchem Maße es sich hierbei um einen Effekt des Alters der MitarbeiterInnen handelt. Denn die Beschäftigten in den Unternehmen sind im Durchschnitt jünger (vergleiche Abbildung 24). Während sich die Anteile der Altersgruppe von 30 bis unter 50 Jahren kaum unterscheiden, sind in den Unternehmen signifikant mehr unter 30-Jährige und weniger über 50-Jährige beschäftigt. In

der Stadtverwaltung Heidelberg zeigt sich der Altersunterschied zu den Unternehmen noch etwas deutlicher als in der Gesamtbetrachtung des öffentlichen Dienstes.

Abbildung 24: Beschäftigtenanteile in Altersgruppen (in Prozent)



Ein Effekt des Alters zeigt sich beim Vergleich aller Beschäftigten und nur der Führungskräfte im öffentlichen Dienst (Abbildung 23).²⁴ Da das Führungspersonal in der Regel älter ist, ist auch die Wahrscheinlichkeit größer, Eltern geworden zu sein. Das Interessante an der Betrachtung der Eltern mit Führungsverantwortung ist jedoch die erhebliche Zunahme der Differenz zwischen Väter- und Mütteranteil. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen auf höheren Hierarchieebenen merklich schwieriger gestaltet.

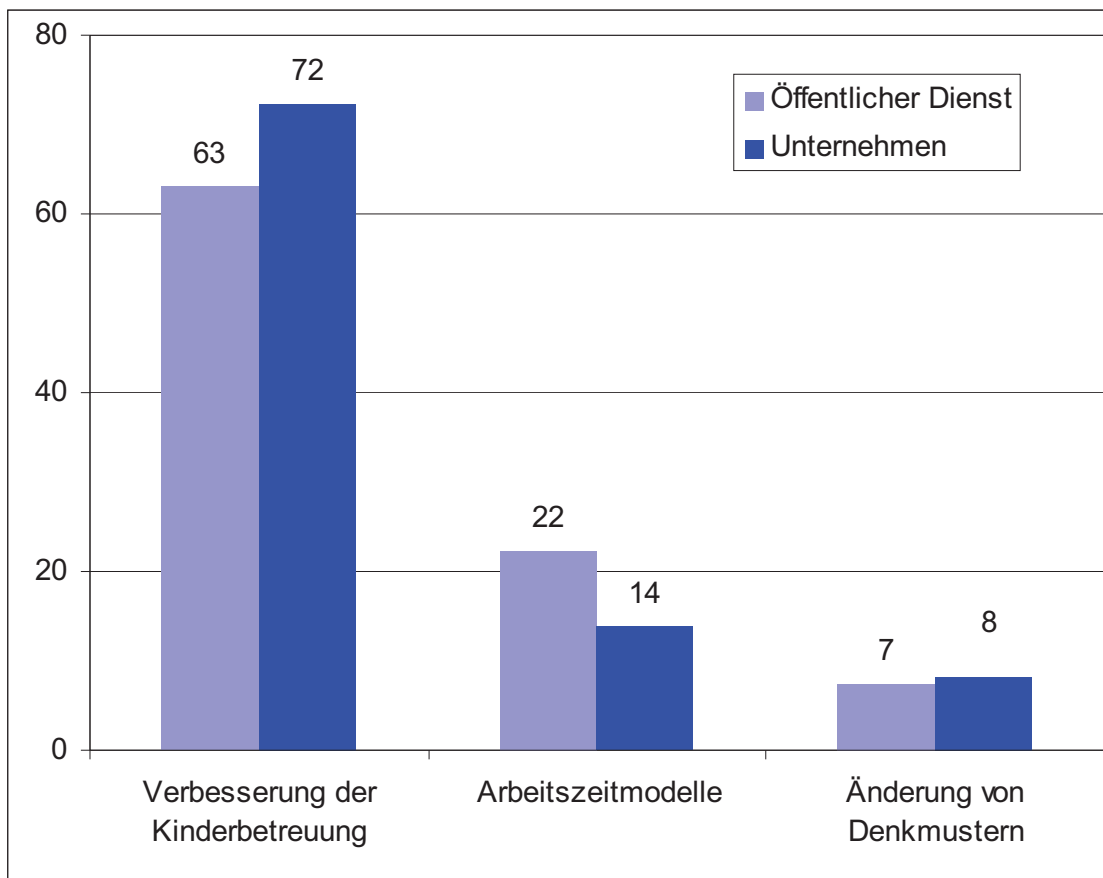
4. Familienfreundliche Maßnahmen

4.1 Was zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fehlt

Die Personalverantwortlichen beziehungsweise AmtsleiterInnen oder GeschäftsführerInnen wurden gefragt, welche Maßnahme sie für die wichtigste halten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die drei häufigsten Antworten auf diese offene Frage von denen, die mindestens eine Maßnahme angaben, sind in Abbildung 25 dargestellt.

²⁴ Eine entsprechende Differenzierung ist für die Unternehmen nicht möglich (wurde nicht erhoben).

Abbildung 25: Die drei wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (in Prozent)



Die Verbesserung der Kinderbetreuung wird von Unternehmen und öffentlichem Dienst mit Abstand am häufigsten genannt. Unter den Unternehmen wird dieser Bereich noch für etwas dringlicher gehalten. Unter den verschiedenen Möglichkeiten der Verbesserung der Kinderbetreuung findet sich zum Beispiel die Forderung von Ganztageseinrichtungen, die ein Fünftel der Unternehmen als besonders dringlich erachtet. Im öffentlichen Dienst wünschen sich 15 Prozent Betreuungsangebote durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin.

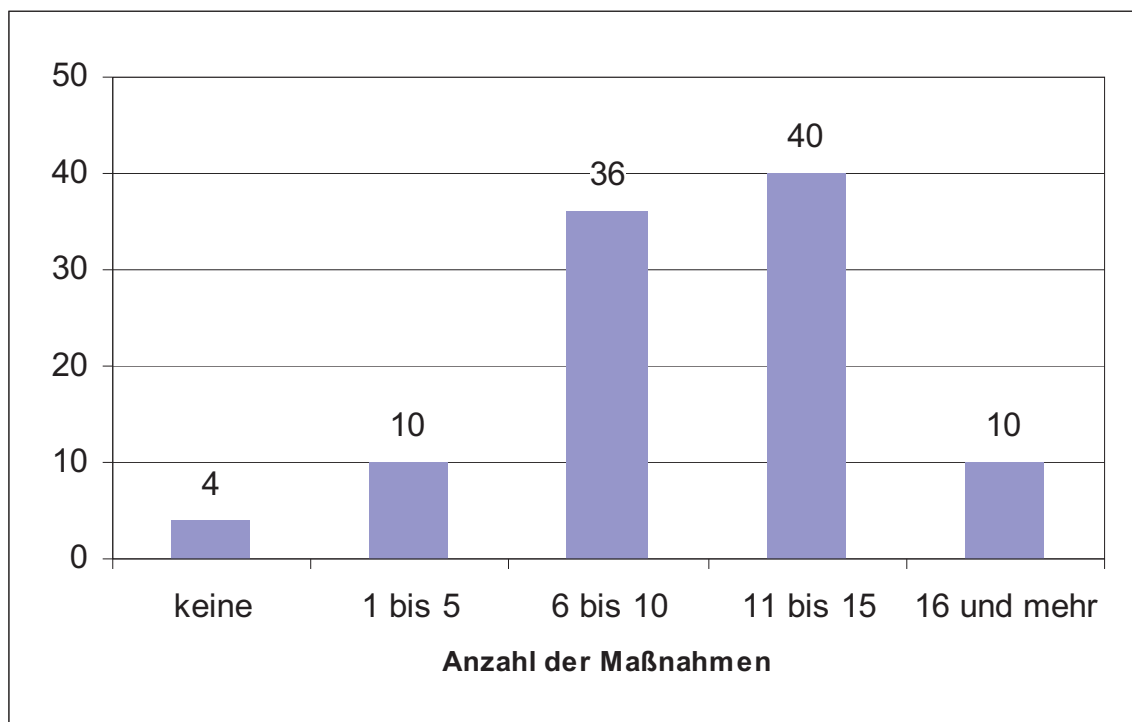
Angesichts der unzureichenden öffentlichen Kinderbetreuung ist der Ruf nach einer Verbesserung auf diesem Gebiet nicht verwunderlich. Vor dem Hintergrund der hohen Verbreitung von Arbeitszeitmodellen insbesondere im öffentlichen Dienst (siehe unten) überrascht allerdings, dass ein Fünftel der Einrichtungen eben diese verstärkt einfordert, um die Familienfreundlichkeit verbessern zu können. Hintergrund könnte der Wunsch nach einer größeren Vielfalt von Modellen sein. Untersuchungen zu den Auswirkungen von Arbeitszeitmodellen haben gezeigt, dass eine große Auswahl aus verschiedenen Modellen entscheidend für die Verbesserung der Balance zwischen Familie und Beruf ist (vergleiche Christensen/Staines 1990: 475).

4.2 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen im öffentlichen Dienst

Auf die Frage nach familienfreundlichen Maßnahmen waren 28 Möglichkeiten vorgegeben, die sich in Arbeitszeitmodelle (sechs), Kinderbetreuung (neun), Elternförderung (fünf) und spezielle Maßnahmen für ältere MitarbeiterInnen (sieben) klassifizieren lassen.²⁵

Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in den Unternehmen ist stark von der Betriebsgröße abhängig (vergleiche Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2007: 15). Ein direkter Vergleich der einzelnen Maßnahmen mit dem öffentlichen Dienst wäre irreführend, da sich unter den befragten Heidelberger Unternehmen mehrheitlich kleinere und mittlere befinden und eine Differenzierung nach Betriebsgröße auf Grund der Fallzahlen nicht möglich ist. Ein Überblick über die familienfreundlichen Maßnahmen in Heidelberger Unternehmen findet sich in der Vereinbarkeitsstudie 2007 (Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2007, 44ff).

Abbildung 26: Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen im öffentlichen Dienst



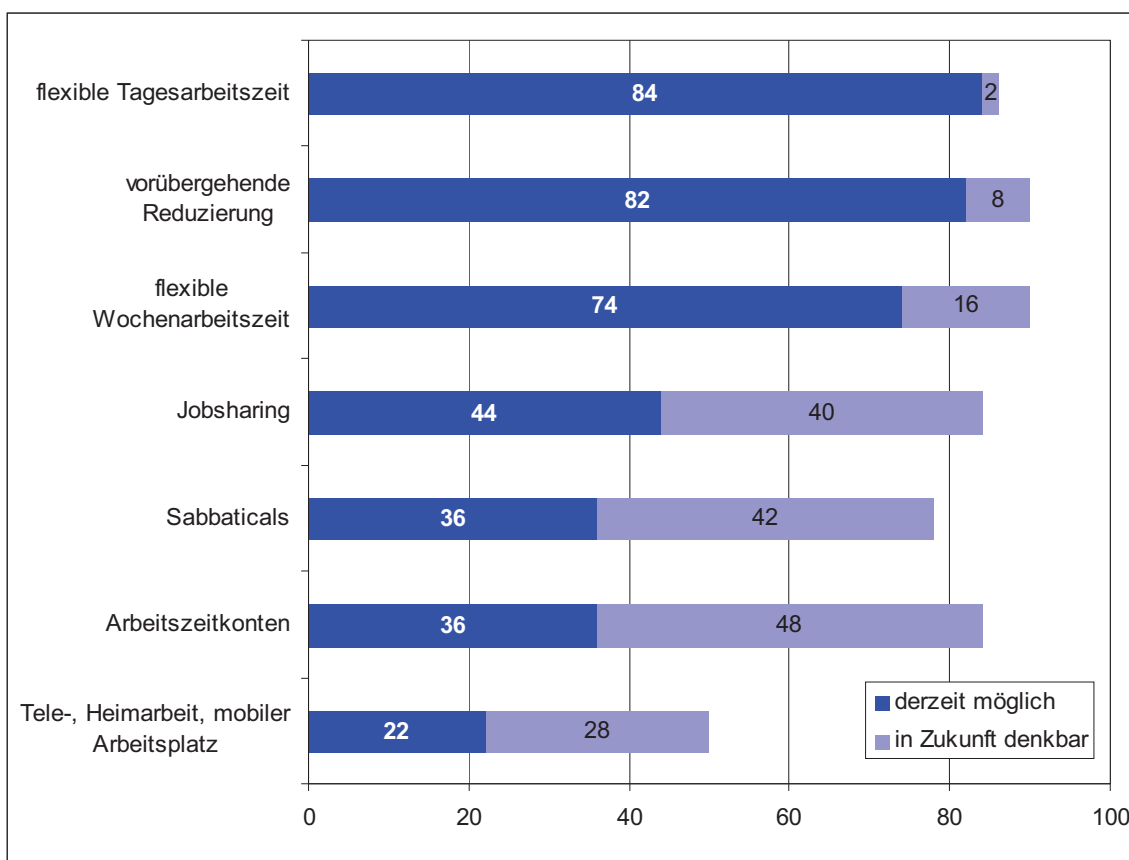
Wie viele der 28 Maßnahmen werden von den Ämtern und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes insgesamt angeboten? Im Durchschnitt können die Beschäftigten knapp zehn Maßnahmen nutzen. Das Gros der befragten Einrichtungen (40 Prozent) bietet zwischen elf und 15 Leistungen an (Abbildung 26), zehn Prozent gehen mit 16 oder mehr Maß-

²⁵ Die Antwortmöglichkeiten waren: „derzeit möglich“, „in Zukunft denkbar“ und „auch in Zukunft nicht denkbar“.

nahmen darüber hinaus. Nur ein sehr geringer Teil gibt an, keine der gefragten familienfreundlichen Leistung anzubieten.

Nachfolgend werden die familienfreundlichen Maßnahmen im Einzelnen betrachtet. In den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sind Arbeitszeitmodelle am weitesten verbreitet (vergleiche Abbildung 27). Davon werden am häufigsten flexible Arbeitszeiten beziehungsweise eine reduzierte Stundenzahl angeboten. Immerhin fast die Hälfte der Einrichtungen im öffentlichen Dienst ermöglicht Jobsharing, bei dem sich meist zwei Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen, um auch familiäre Aufgaben wahrnehmen zu können.

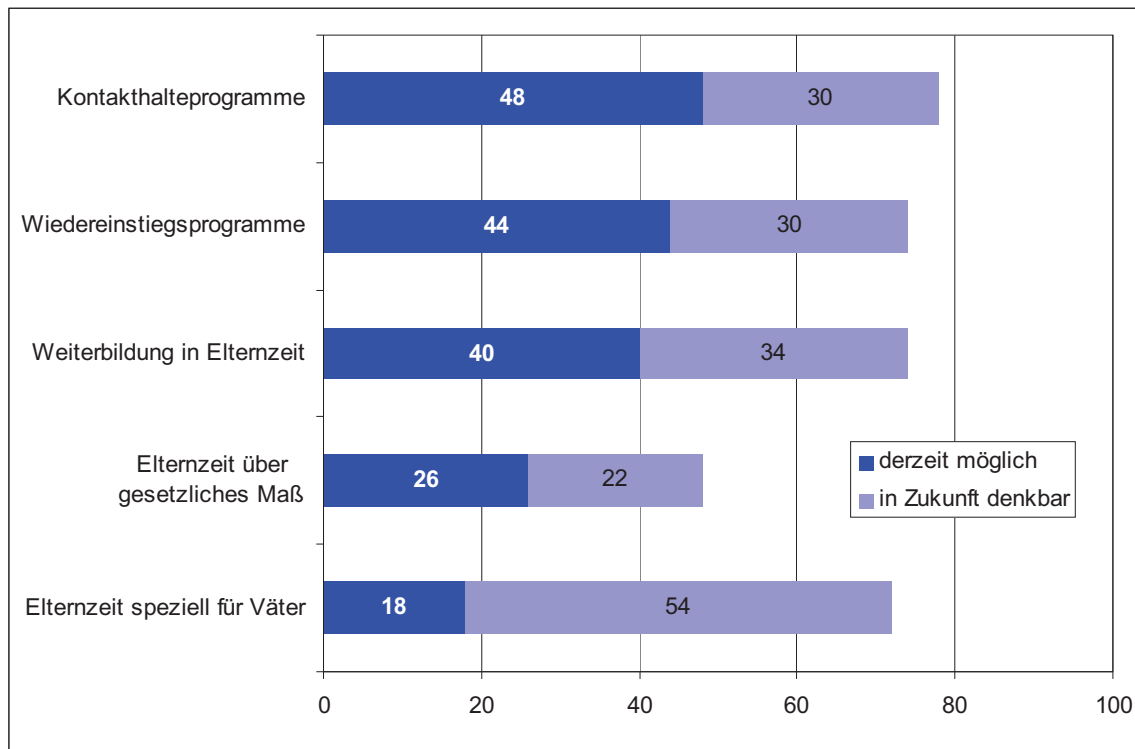
Abbildung 27: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Arbeitszeitmodelle (in Prozent)



Entsprechend dem relativ hohen Angebot ist das Potenzial der Maßnahmen (eine Einführung ist „in Zukunft denkbar“) bereits weitgehend ausgeschöpft. Bei seltener angebotenen Arbeitszeitmodellen, etwa Sabbaticals oder Jobsharing in den Unternehmen, sind dagegen durchaus noch Möglichkeiten zur Ausweitung des Angebots gegeben. Fasst man das derzeitige Angebot und das Potenzial zusammen, schneidet die Möglichkeit, Arbeiten auch von zu Hause oder unterwegs zu erledigen, am schlechtesten ab. Neben der geringen Verbreitung wird Telearbeit auch ein vergleichsweise geringes Potenzial bescheinigt (28 Prozent).

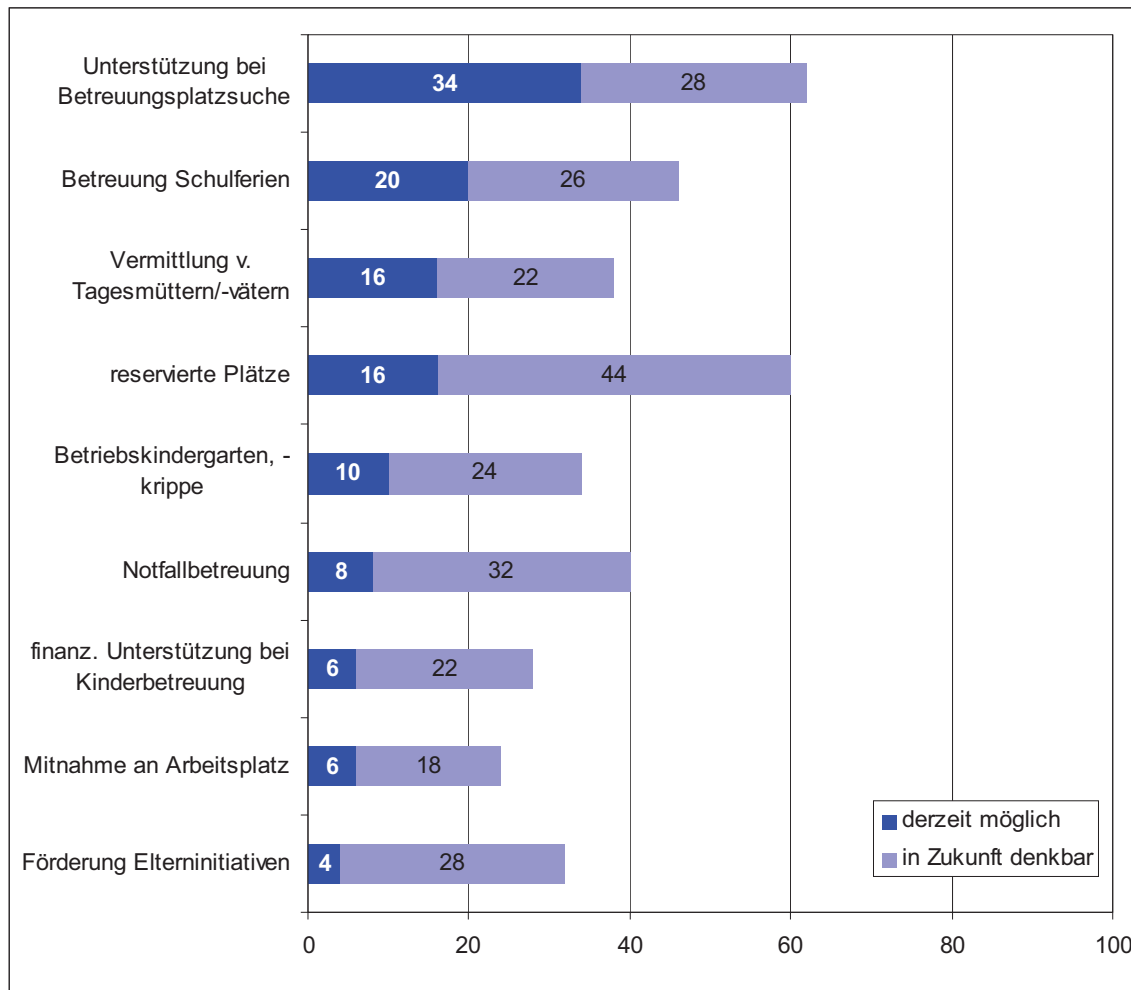
Unter der Bezeichnung Elternförderung werden Maßnahmen während und nach der Elternzeit zusammengefasst, die Vätern und Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern sollen. Knapp die Hälfte der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes bietet ihren Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, Kontakthalteprogramme an, um die freigestellten MitarbeiterInnen auf dem Laufenden zu halten (Abbildung 28).

Abbildung 28: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Elternförderung (in Prozent)



Fast ebenso viele verfügen über Programme zur Wiedereingliederung oder bieten Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit an. Seltener sind Elternzeitangebote, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen (27 Prozent) oder Angebote, die speziell Väter ansprechen sollen (18 Prozent).

Das Potenzial dieser Maßnahmen ist zudem recht hoch: ein hoher Anteil der Einrichtungen halten die Einführung der Maßnahmen für „in Zukunft denkbar“. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen zieht etwa Elternzeitangebote für Väter in Betracht.

Abbildung 29: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Kinderbetreuung (in Prozent)

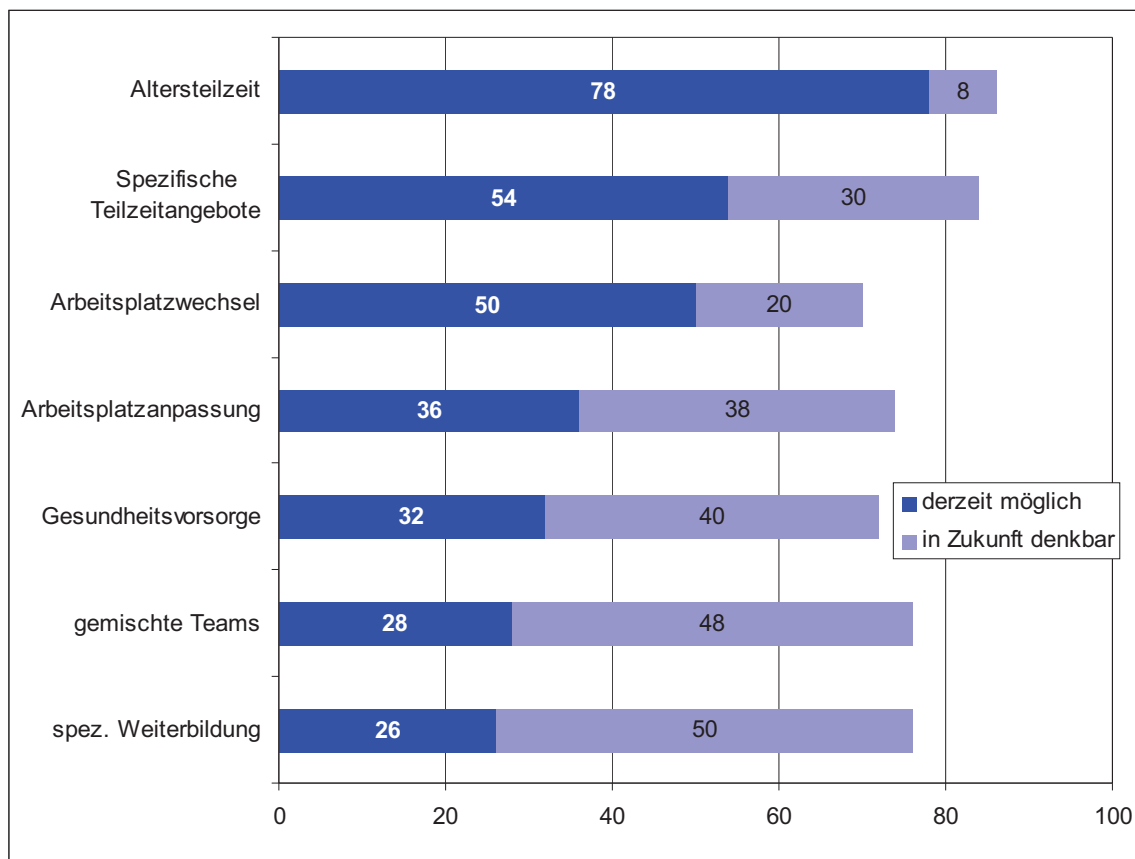
Das geringste Angebot besteht im Bereich der Kinderbetreuung (Abbildung 29), die aus Sicht der AmtsleiterInnen beziehungsweise Personalverantwortlichen am dringendsten einer Verbesserung bedarf (vergleiche Abschnitt 4.1). Immerhin ein gutes Drittel der Einrichtungen im öffentlichen Dienst unterstützt Eltern bei der Suche nach einem Betreuungsplatz und ein Fünftel bietet in den Schulferien ein Betreuungsprogramm an. Ein dauerhaftes eigenes Angebot an Betreuungsplätzen (oder in Kooperation) haben ein Zehntel der befragten Einrichtungen. Erstaunlich ist, dass eher einfache Möglichkeiten kaum angeboten werden. Darunter fallen zum Beispiel die Kinderbetreuung im Notfall oder die Mitnahme an den Arbeitsplatz.

Der Anteil derer, die sich eine Einführung der jeweiligen Kinderbetreuungsmaßnahmen vorstellen können, ist gegenüber dem tatsächlichen Angebot recht groß. Ein Viertel hält zum Beispiel die Einrichtung eines Betriebskindergarten beziehungsweise einer Kindertagesstätte für zukünftig möglich. Das „Zukunftsmodell“ scheinen jedoch Platzreservierungen in örtlichen Betreuungseinrichtungen (so genannte Belegplätze) zu sein, dies halten 44 Prozent für zukünftig denkbar.

Als letztes Handlungsfeld werden Maßnahmen für ältere Beschäftigte betrachtet. Familienfreundlichkeit wird häufig im Rahmen der demografischen Entwicklung (rückläufige Geburten) und des Ausscheidens gut ausgebildeter Eltern (zumeist Mütter) diskutiert. Im Hinblick auf eine Erhöhung der Beschäftigungschancen im Alter ist jedoch auch die Förderung älterer ArbeitnehmerInnen von Bedeutung.

Fast acht von zehn Einrichtungen bieten Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz²⁶ (AltTZG) an. Etwa die Hälfte macht weitere spezielle Teilzeitangebote für Ältere oder ermöglicht einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Einrichtung, der den Bedürfnissen besser entspricht. Alle anderen Maßnahmen werden von rund einem Drittel der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes angeboten. Ein Grund für das vergleichsweise große Angebot von Maßnahmen in diesem Bereich ist vermutlich die Altersstruktur der Beschäftigten: Ein Drittel sind immerhin 50 Jahre oder älter (siehe Abschnitt 3.3). Zusätzlich können sich viele die künftige Einführung einzelner Maßnahmen vorstellen.

Abbildung 30: Verbreitung von Maßnahmen für ältere Beschäftigte (in Prozent)

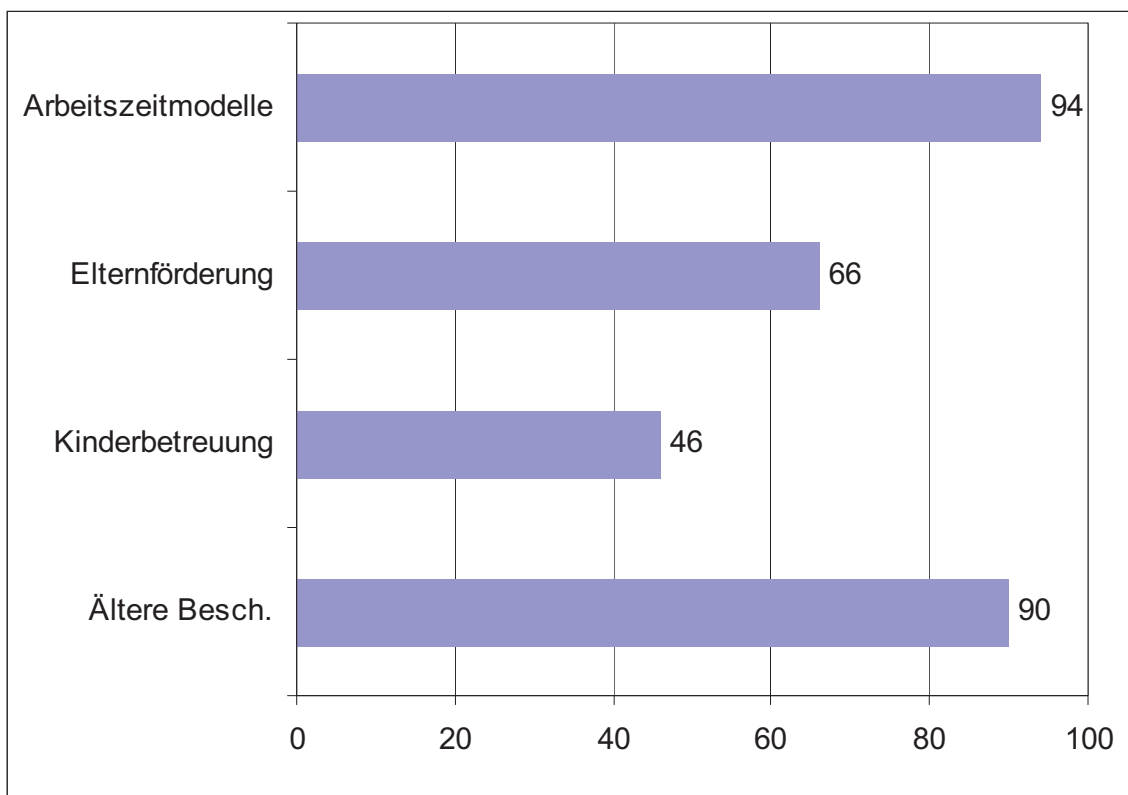


²⁶ Im Gegensatz zu „normaler“ Teilzeit (geregelt über das TzBfG) besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf Altersteilzeit.

Abschließend wollen wir noch einmal einen globaleren Blick auf die vier Bereiche familienfreundlicher Leistungen werfen. In Abbildung 31 ist der Anteil der Einrichtungen dargestellt, die mindestens eine Maßnahme aus den jeweiligen Bereichen anbieten.

In fast allen Einrichtungen können die Beschäftigten auf mindestens ein Arbeitszeitmodell (94 Prozent) oder eine Maßnahme für ältere Beschäftigte (90 Prozent) zurückgreifen. Zwei Drittel bieten eine Leistung aus dem Bereich der Elternförderung an. Dagegen steht die Kinderbetreuung weit hinten. In weniger als der Hälfte der Einrichtungen ist Unterstützung bei der Kinderbetreuung gegeben.

Abbildung 31: Einrichtungen mit mindestens einer Maßnahme (in Prozent)



5. Familienbedingte Beurlaubungen

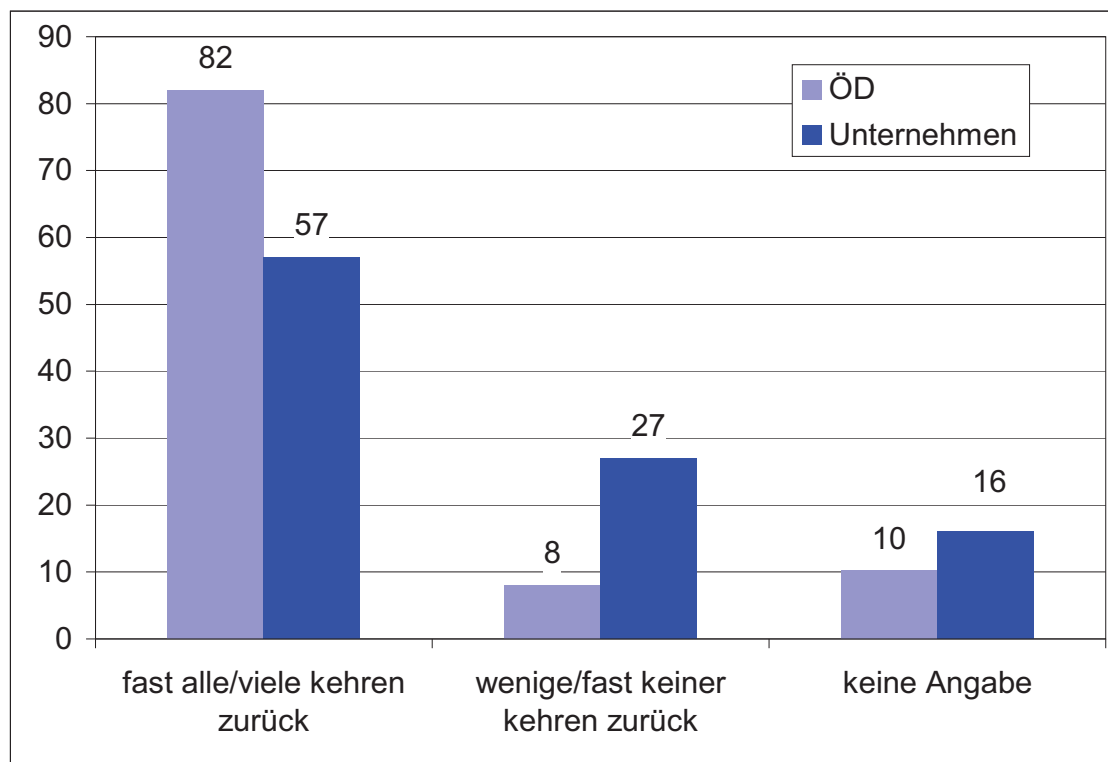
5.1 Rückkehr und Dauer

Ebenso wie Teilzeitarbeit bergen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, zum Beispiel in Form von Elternzeit, das Risiko nicht nur unmittelbarer, sondern auch längerfristiger Einkommenseinbußen (vergleiche Cornelißen 2005: 203f). Dies trifft in der Regel weibliche Beschäftigte, da fast ausschließlich diese von der Elternzeit Gebrauch machen. In den Heidelberger Unternehmen sind nur vier Prozent aller zum Befragungszeitpunkt familienbedingt Beurlaubten Männer, im öffentlichen Dienst sind es mit knapp zwei Prozent noch weniger. Im

Folgenden werden daher die Rückkehr nach einer familienbedingten Unterbrechung sowie deren Dauer²⁷ nur für die weiblichen Beschäftigten betrachtet.

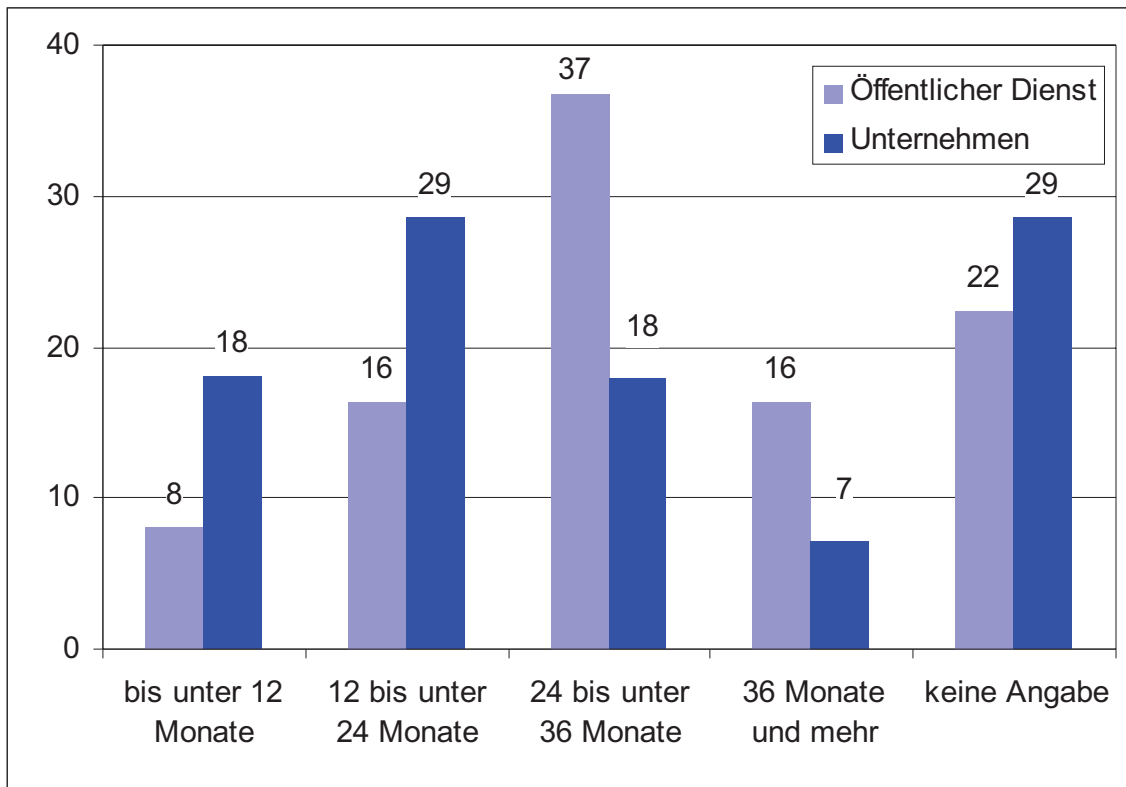
Was die Rückkehrerinnen in den Beruf angeht, so liegt der öffentliche Dienst vorn (vergleiche Abbildung 32). 82 Prozent der Befragten geben an, „fast alle“ oder „viele“ ihrer Beschäftigten kehrten in den Beruf zurück. In den Unternehmen ist dieser Anteil mit 57 Prozent deutlich geringer. Dementsprechend berichten gut ein Viertel der Personalverantwortlichen in den Unternehmen, dass „wenige“ beziehungsweise „fast keine“ Beschäftigten zurückkehren.

Abbildung 32: Rückkehr nach familienbedingter Beschäftigungspause (in Prozent)



Der Wiedereinstieg in den Beruf gestaltet sich umso schwieriger (und für den Arbeitgeber kostenintensiver), je länger die Erwerbsunterbrechung ausfällt. Die durchschnittliche Dauer der familienbedingten Auszeit in den Unternehmen und im öffentlichen Dienst geht aus Abbildung 33 hervor. Es wird deutlich, dass in den Heidelberger Unternehmen der Wiedereinstieg, wenn er denn stattfindet, schneller vollzogen wird. In fast der Hälfte fehlen Frauen dem Unternehmen weniger als zwei Jahre. Dagegen nimmt ein höherer Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine längere Auszeit von der Beschäftigung.

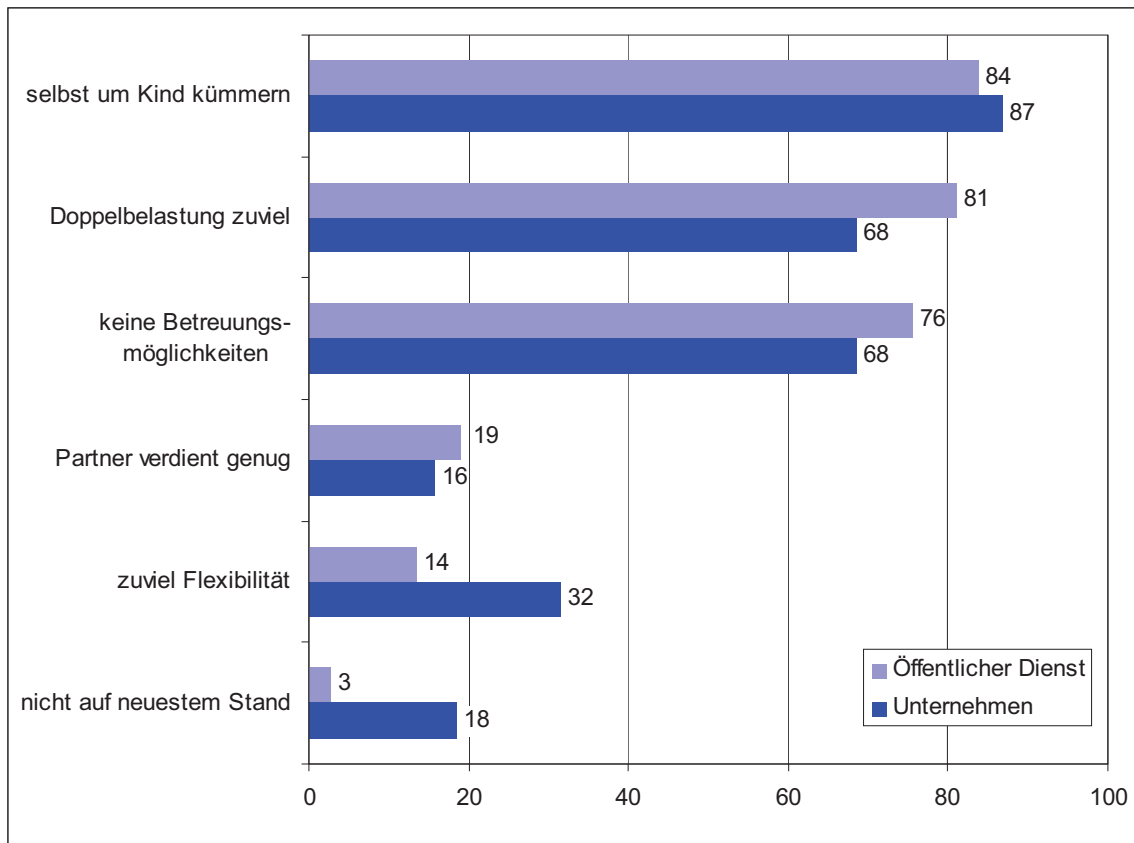
²⁷ Die Werte basieren auf der Einschätzung der GeschäftsführerInnen, AmtsleiterInnen beziehungsweise Personalverantwortlichen, die den Fragebogen beantwortet haben.

Abbildung 33: Dauer einer familienbedingten Beschäftigungspause (in Prozent)

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bleiben also zwar länger ihrer Beschäftigung fern, aber kehren danach dennoch häufiger an ihren Arbeitsplatz zurück als die MitarbeiterInnen der Unternehmen (siehe Abbildung 33). Die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes könnte eine Ursache für die schnellere Rückkehr in die privatwirtschaftlichen Unternehmen sein. Möglicherweise meinen die Beschäftigten, möglichst früh zurückkehren zu müssen, um nicht den Anschluss oder – nach Ende des besonderen Kündigungsschutzes – Gefahr zu laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Demgegenüber steht die zumindest für einen Teil der Beschäftigten hohe Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst, so dass eine Wiedereingliederung auch nach längerer Zeit möglich ist. Nicht zuletzt könnte aber auch das vermehrte Angebot an Maßnahmen zur Wiedereingliederung eine Rolle spielen (vergleiche Abschnitt 4.2).

5.2 Warum kehren Beschäftigte nicht zurück?

Die Befragten wurden um ihre Einschätzung gebeten, welches aus ihrer Sicht die wichtigsten Gründe seien, warum Beschäftigte nach einer familienbedingten Unterbrechung nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten. In Abbildung 34 sind die relativen Häufigkeiten der Nennungen dargestellt. Die Rangfolge der ersten drei Gründe ist in Unternehmen und öffentlichem Dienst identisch. Hauptgrund sei, dass die Beschäftigten sich selbst um ihr Kind kümmern möchten. Nicht viel weniger jedoch sind der Meinung, die Doppelbelastung durch Familie und Beruf sei für die MitarbeiterInnen zuviel oder sie fänden keinen Betreuungsplatz. Andere Gründe scheinen eine untergeordnete Rolle zu spielen.

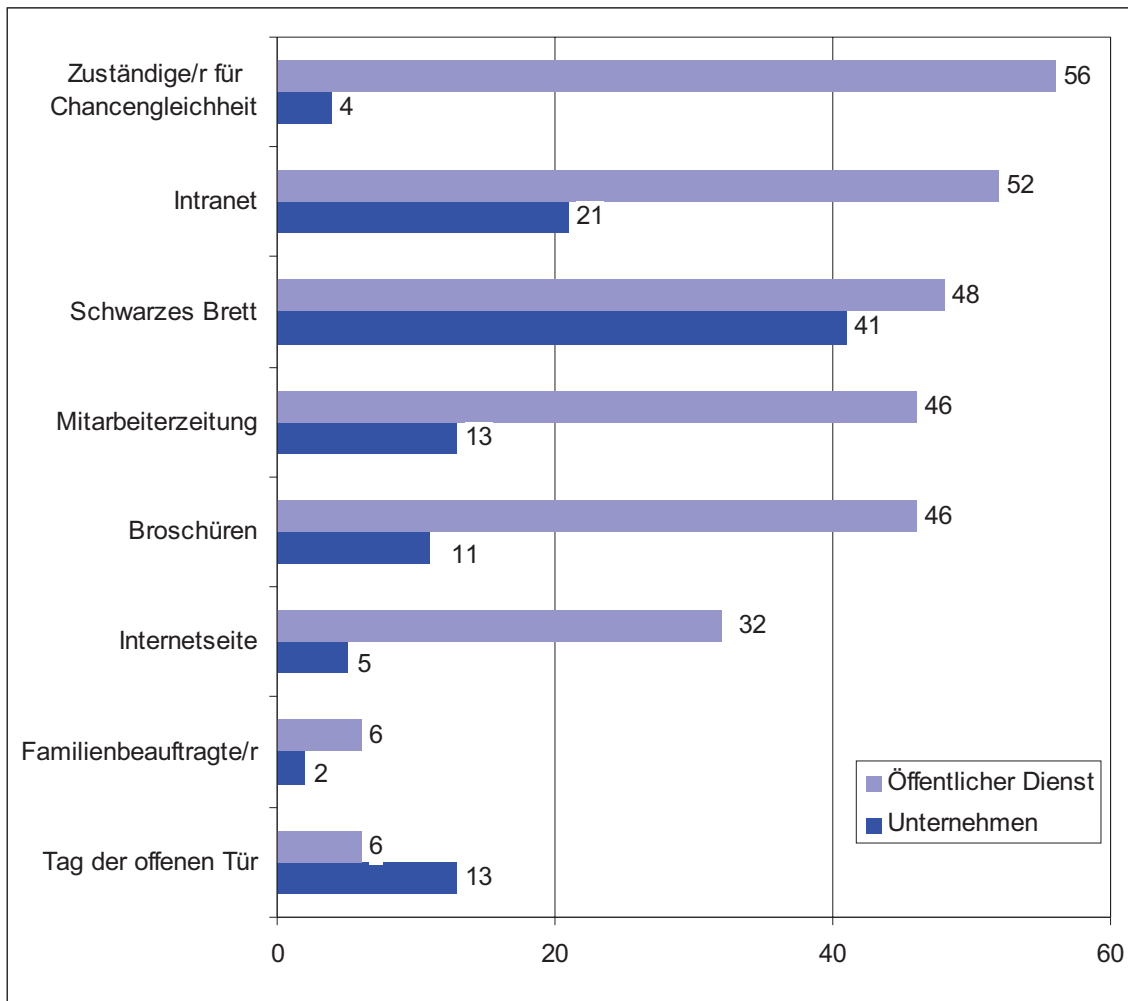
Abbildung 34: Gründe, warum Beschäftigte nicht zurückkehren (in Prozent)

Allerdings zeigen sich hier deutliche Unterschiede zwischen den privatwirtschaftlichen und öffentlichen Arbeitgebern. Dass der Beruf zuviel Flexibilität verlange, wird von den Unternehmen doppelt so häufig genannt (32 Prozent). Und noch fast ein Fünftel der Unternehmen führen innerhalb der drei wichtigsten Gründe auf, dass die Beschäftigten meinen, sie seien nicht mehr auf dem neuesten Stand, im öffentlichen Dienst ist dieser Punkt dagegen nicht bedeutsam.

6. Familienfreundliche Maßnahmen und Beschäftigte

6.1 Informationsquellen für Beschäftigte

Ein wichtiges Ergebnis der Vereinbarkeitsstudie war, dass der Informationsstand der Unternehmen zum Thema ein bedeutender Faktor für das Angebot an Maßnahmen ist (Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2007: 31f). Doch auf welche Art informieren die ArbeitgeberInnen ihre Beschäftigten über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Hier gestaltet sich das Bild in Unternehmen und öffentlichem Dienst sehr unterschiedlich.

Abbildung 35: Wie über familienfreundliche Maßnahmen informiert wird (in Prozent)

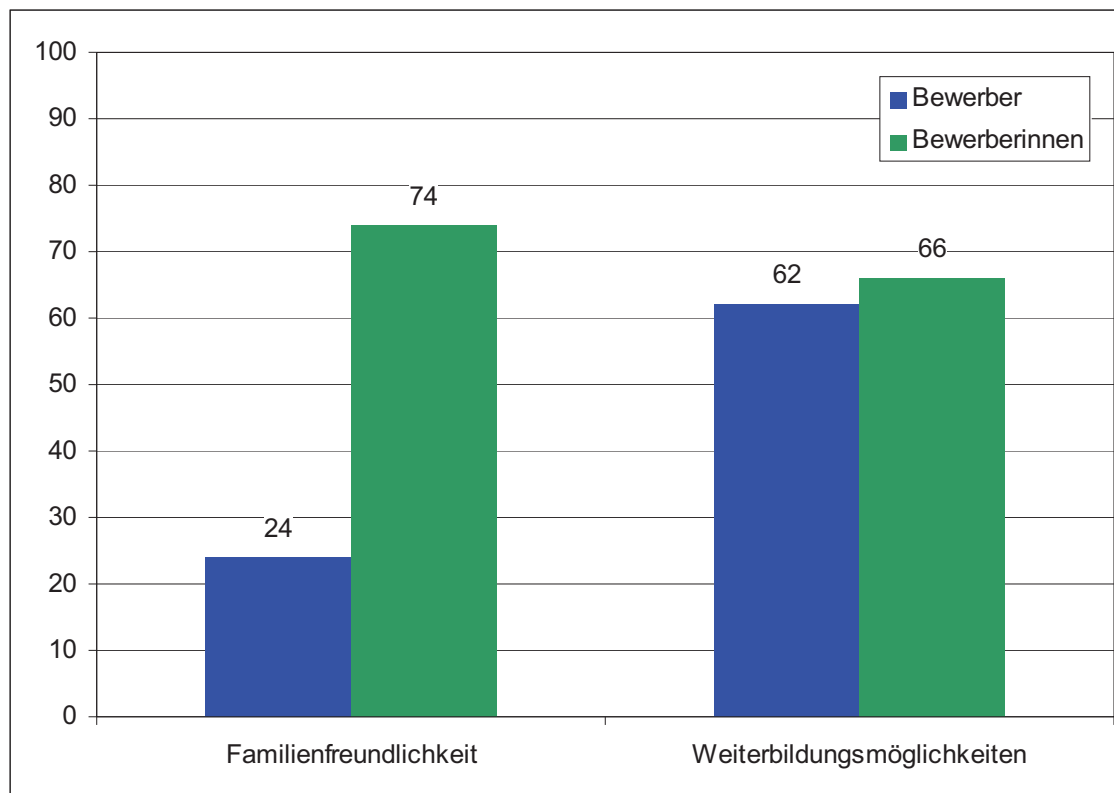
Die häufigste Informationsquelle im öffentlichen Dienst stellen die jeweiligen Zuständigen für Chancengleichheit dar, 56 Prozent der Einrichtungen nutzen diese, um die Beschäftigten zu informieren. Etwa die Hälfte verwenden das interne Computernetzwerk oder gedruckte Informationsquellen, um auf Möglichkeiten, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, aufmerksam zu machen. Die Unternehmen machen insgesamt weniger von den aufgeführten Möglichkeiten Gebrauch. Meistgenutzte Informationsquellen sind schwarzes Brett (41 Prozent) und Intranet (21 Prozent).

Die generell geringere Nutzung der Möglichkeiten ist sicherlich auch der vergleichsweise kleinen Betriebsgröße der Unternehmen (siehe oben) geschuldet. Dies mag auch ein Grund (neben anderen) sein, dass viele Unternehmen vermutlich niemanden haben, der/die für Chancengleichheit im Betrieb zuständig ist. Im öffentlichen Dienst ist dagegen ab einer bestimmten Größe der Dienststelle die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich vorgeschrieben (gilt nur für Land und Bund, nicht für die Kommune).

6.2 Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen für BewerberInnen?

Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst scheint für zahlreiche potenzielle ArbeitnehmerInnen aus vielerlei Gründen attraktiv. Wir wollten wissen, welche Bedeutung die Familienfreundlichkeit und Weiterbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für Frauen und Männer in der Bewerbungssituation hat. Hierzu wurden die AmtsleiterInnen oder Personalverantwortlichen wiederum um ihre *Einschätzung* gebeten (Abbildung 36).

Abbildung 36: Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit/Weiterbildung nach Geschlecht (in Prozent)



Drei Viertel meinen, dass Bewerberinnen die Familienfreundlichkeit „sehr wichtig“ oder „wichtig“ war. Nur ein Viertel der Personalverantwortlichen hatte den Eindruck, den Bewerbern sei dies ebenso wichtig. Indirekt lässt sich Folgendes herauslesen: Auch wenn Frauen berufstätig sind, fallen familiäre Verpflichtungen in ihren Aufgabenbereich und die Balance zwischen Beruf und Familie ist vor allem von ihnen zu leisten.

Bei Weiterbildungsmöglichkeiten ist das Verhältnis in etwa ausgeglichen. Ungefähr zwei Drittel meinen, diese spielten eine wichtige Rolle bei allen BewerberInnen.

Somit spiegelt sich hier ein traditionelles Rollenverständnis bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wider. Bei den Weiterbildungsmöglichkeiten zeigen sich kaum Unterschiede,

um Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen sich die Frauen Gedanken – oder sie müssen dies tun.

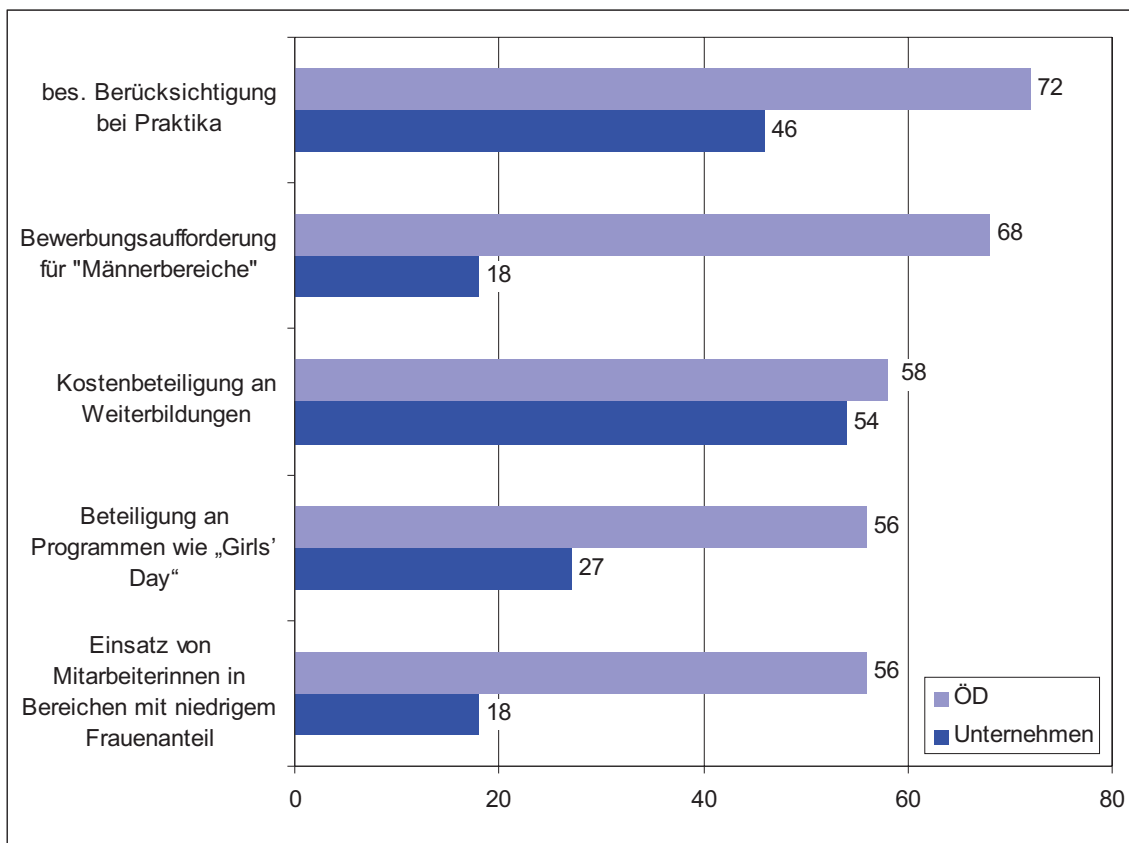
7. Frauenförderung

7.1 Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter

Durch gezielte Förderung kann der Frauenanteil in qualifizierten Positionen erhöht werden. Im Sinne der Chancengleichheit und einer effizienten Nutzung des Potenzials der Beschäftigten erscheint dies sinnvoll, wenn davon ausgegangen werden kann, dass weibliche Beschäftigte durch verschiedene „Mechanismen“ strukturell benachteiligt werden.

72 Prozent der Einrichtungen im öffentlichen Dienst geben an, bei der Vergabe von Praktika einen ausreichenden Anteil von Schülerinnen und Studentinnen zu berücksichtigen. Fast ebenso viele bestärken Frauen, sich in Bereichen zu bewerben, die bislang männlich dominiert sind. Jeweils mehr als die Hälfte beteiligt sich an den Kosten für Fortbildungen von Mitarbeiterinnen und nimmt an Aktionstagen wie dem „Girls' Day“ teil, die jungen Frauen Einblicke in so genannte „Männerberufe“ bieten.

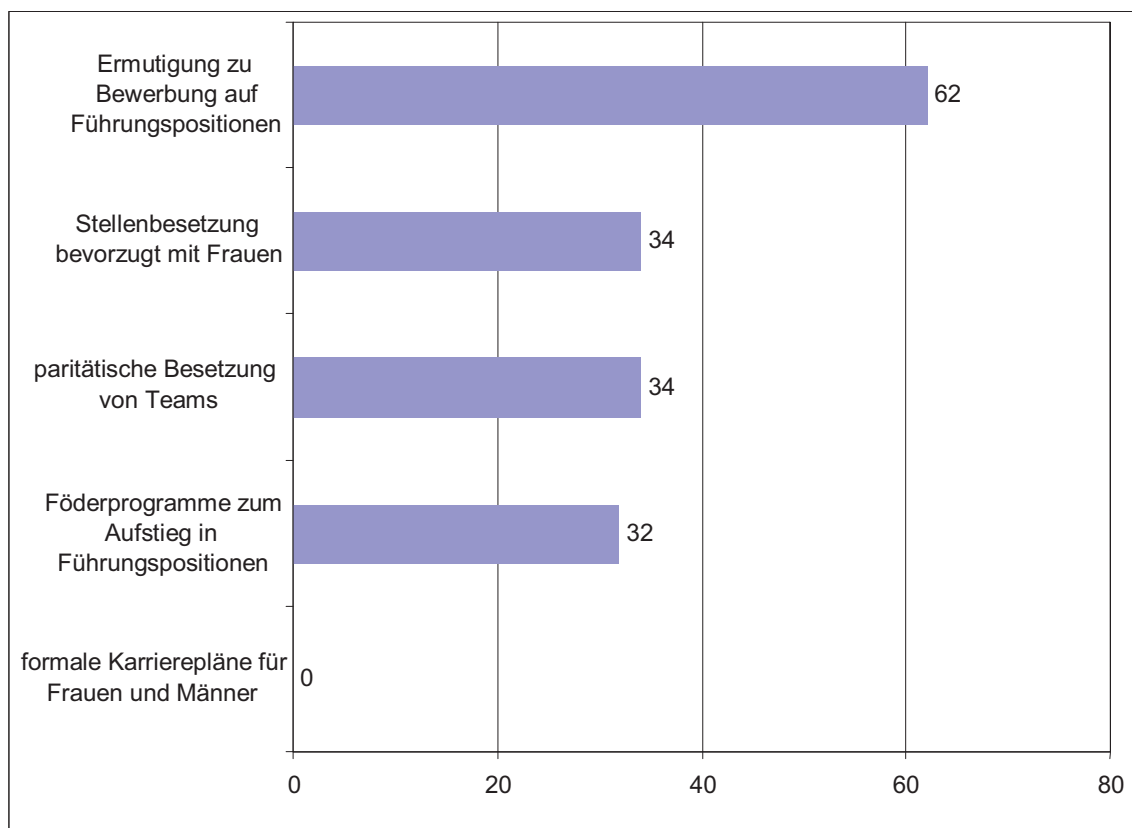
Abbildung 37: Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter (in Prozent)



Unter den Unternehmen²⁸ sind die Kostenbeteiligung an Weiterbildungen und die Berücksichtigung bei Praktika die dominierenden Frauenfördermaßnahmen: rund die Hälfte der Unternehmen bietet diese an.

Wie in Abschnitt 3.1 angeführt, sind Frauen gerade in Führungspositionen in der Regel unterrepräsentiert. Mit ein Grund für dieses Missverhältnis ist, dass Leitungsfunktionen – oft auch unbewusst – mit Männern assoziiert werden: das „think-manager-think-male“-Phänomen (Sczesny/Stahlberg 2002). Daher haben wir auch nach Maßnahmen gefragt, die explizit eine Erhöhung des Frauenanteils an den Führungskräften zum Ziel haben.²⁹

Abbildung 38: Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen (in Prozent)



Eine Maßnahme sticht besonders hervor: Knapp zwei Drittel der befragten Ämter geben an, dass sie insbesondere Mitarbeiterinnen ermutigen, sich auf frei werdende Führungspositionen zu bewerben. Die Möglichkeit, an speziellen Förderprogrammen (zum Beispiel Mentoring) teilzunehmen, die (in diesem Fall speziell) Frauen bei der beruflichen Entwicklung unterstützen, besteht in etwa ein Drittel des öffentlichen Dienstes in Heidelberg.

²⁸ Von einem direkten Vergleich des Angebots der Unternehmen und des öffentlichen Dienstes sollte wiederum abgesehen werden (vergleiche auch Abschnitt 4.2).

²⁹ Diese Frage wurde nur größeren Unternehmen gestellt, die in zu geringer Zahl in der Heidelberger Stichprobe vertreten sind, um die Ergebnisse auszuweisen.

Formale Karrierepläne, die versuchen einzelne Karriereabschnitte an objektiven Bewertungsmaßstäben auszurichten und schriftlich zu fixieren, werden von keiner der befragten Einrichtungen angeboten.

7.2 Warum sind Frauen seltener in Führungspositionen anzutreffen?

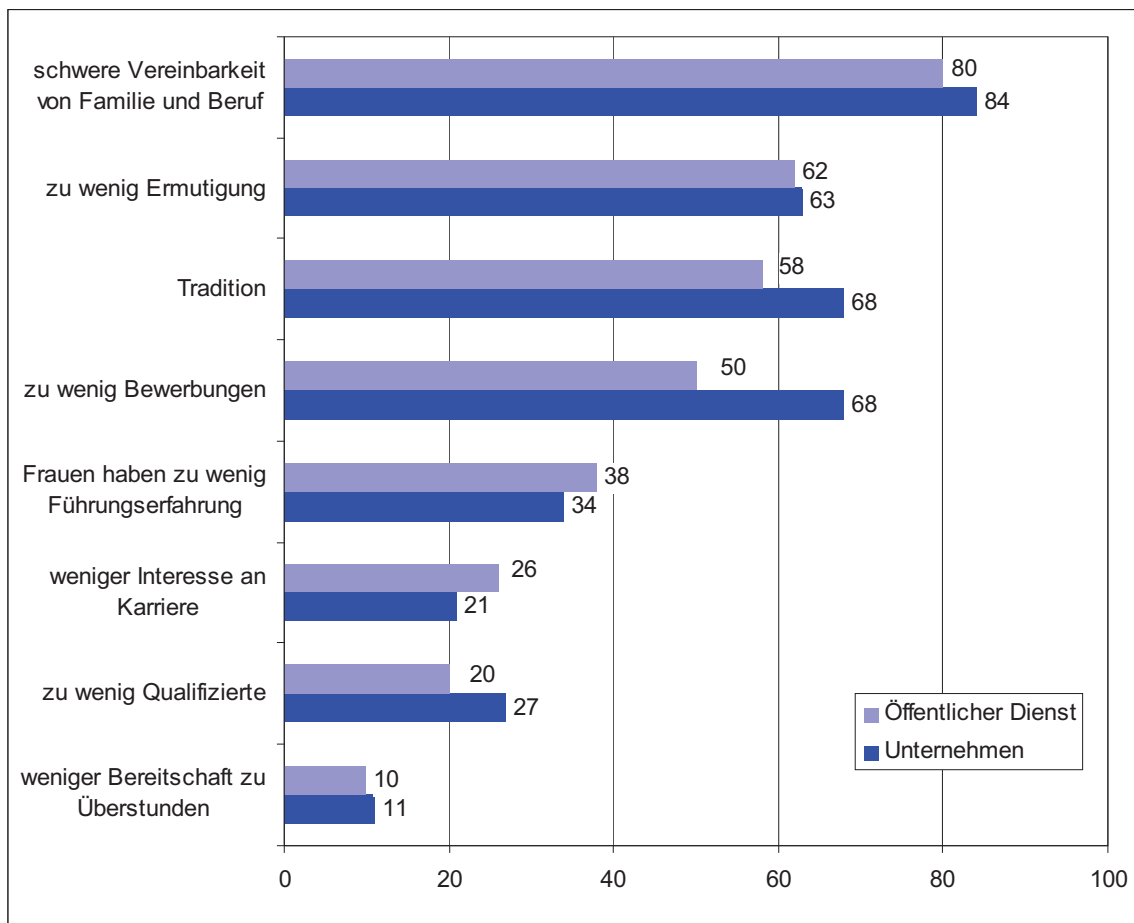
Was sind aus Sicht der Personalverantwortlichen die Gründe dafür, dass Frauen unter Führungskräften stark unterrepräsentiert sind? Hierfür haben wir die Zustimmung³⁰ zu acht möglichen Gründen – darunter auch Klischeevorstellungen – ermittelt. Hierbei zeigen die Verantwortlichen in den Unternehmen und im öffentlichen Dienst alles in allem sehr ähnliche Ansichten.

Das größte Hindernis für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen scheint in den Unternehmen (84 Prozent) wie im öffentlichen Dienst (80 Prozent) die schwere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sein. Frauen leisten mehr Arbeit im Bereich Familie und Haushalt und schränken ihre Berufstätigkeit ein, was sich erfahrungsmäßig ungünstig auf den Karriereverlauf auswirkt.

Für gut 60 Prozent der Befragten trifft die Feststellung zu, dass Frauen zu wenig ermutigt werden, Führungsverantwortung zu übernehmen. Dass Führungspositionen traditionell mit Männern besetzt werden beziehungsweise es zu wenig Bewerbungen von Frauen gäbe, wird in den Unternehmen in höherem Maß bestätigt (je 68 Prozent) als im öffentlichen Dienst (58 Prozent beziehungsweise 50 Prozent). Es ist denkbar, dass diese beiden Begründungen im öffentlichen Dienst tatsächlich eine geringere Relevanz haben, da Gleichstellungspolitiken dort bereits länger und tiefer verankert sind als in der Privatwirtschaft.

³⁰ Zusammengefasst sind „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“. Weitere Antwortmöglichkeiten sind „trifft eher nicht zu“ und „trifft überhaupt nicht zu“.

Abbildung 39: Gründe für die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen (in Prozent)



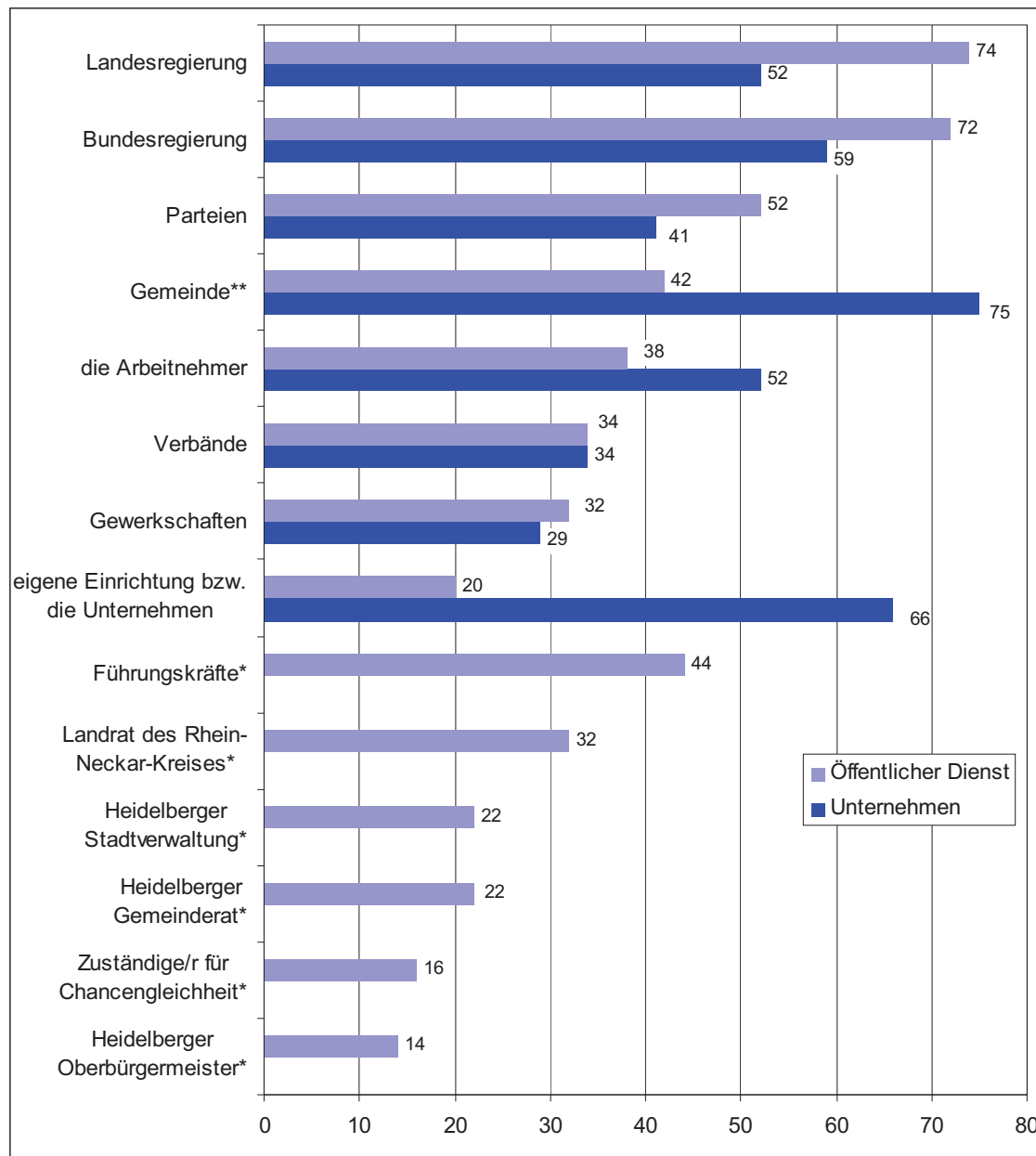
Klischeehafte Vorstellungen über die geringe Repräsentanz von Frauen in der Führungsebene sind weniger häufig anzutreffen. 20 Prozent im öffentlichen Dienst und 27 Prozent in den Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass es zu wenig Frauen mit der entsprechenden Qualifikation gebe; ein Zehntel meint, Frauen seien weniger bereit, Überstunden zu leisten und deshalb seltener in Führungsverantwortung.

Es ist zu erwarten, dass sich die Zustimmung und Ablehnung der aufgeführten Gründe geschlechtsspezifisch unterscheidet. Auf eine differenzierte Darstellung wird jedoch hier verzichtet, da die Prozentanteile auf einer zu geringen Fallzahl basieren würden.

8. Wer sollte mehr für Familienfreundlichkeit tun?

Am Ende des Fragebogens haben wir nachgefragt, welche Institutionen und gesellschaftlichen Gruppen sich mehr für Familienfreundlichkeit einsetzen sollten. Im öffentlichen Dienst wird vor allem die Landes- (74 Prozent) und Bundesregierung (72 Prozent) in Verantwortung gesehen.

Abbildung 40: Wer mehr für Familienfreundlichkeit tun sollte (in Prozent)



* Kategorie in der Unternehmensbefragung nicht erhoben.

** Kategorie in der ÖD-Befragung nicht erhoben, Rekonstruktion aus Kategorien mit * (ohne Führungskräfte).

Aber auch immerhin knapp die Hälfte (44 Prozent) meint, die Führungskräfte sollten mehr tun. Weitgehend zufrieden sind die AmtsleiterInnen und Personalverantwortlichen offenbar

mit dem Engagement des Oberbürgermeisters und den jeweiligen für Chancengleichheit Zuständigen: nur rund 15 Prozent meinen, dass diese sich mehr für Familienfreundlichkeit einsetzen müssten.

In den Unternehmen unterscheidet sich der Wunsch nach mehr Engagement nicht grundlegend. Bundes- und Landesregierung werden im Vergleich etwas weniger in Verantwortung gesehen, die Gemeinde/Stadt dafür erheblich stärker. Dass der öffentliche Dienst eine stärkere Verantwortung des Staates fordert, ist nicht unbedingt überraschend. Wo sich allerdings größere Unterschiede zeigen, ist die Rolle der ArbeitgeberInnen und Beschäftigten. Unternehmen sehen sowohl die ArbeitnehmerInnen (52 Prozent), aber noch in viel stärkerem Maße das eigene Unternehmen (66 Prozent) häufiger in der Pflicht, für mehr Familienfreundlichkeit zu sorgen. Offensichtlich wurde von den Unternehmen erkannt, dass in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf – möglicherweise auch gegenüber den öffentlichen ArbeitgeberInnen – noch Nachholbedarf besteht.

9. Resümee

Mit der vorliegenden Studie wurde eine Bestandsaufnahme der Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Chancengleichheit im öffentlichen Dienst in Heidelberg geleistet. Die Datenbasis bildete eine *Befragung*, deren Teilnahme zudem freiwillig war, und nicht beispielsweise eine Analyse vorliegender Beschäftigungsdaten. Insofern sind die Ergebnisse zum einen Trendaussagen, zum anderen konnten darüber hinausgehend auf diese Weise auch Einstellungen und Einschätzungen der AmtsleiterInnen zum Thema aufgenommen werden.

Die am meisten verbreiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit sind Arbeitszeitmodelle. Auch bislang noch weniger häufig angebotenen Maßnahmen, wie Sabbaticals, stehen die Personalverantwortlichen prinzipiell offen gegenüber und halten eine Einführung zukünftig für möglich.

Elternförderung ist im öffentlichen Dienst ebenfalls kein Fremdwort. In etwa der Hälfte der Einrichtungen werden Maßnahmen, die den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern oder Kontakthalteprogramme angeboten. Mehr als die Hälfte hält spezielle Elternzeitangebote für Väter für in Zukunft denkbar. Angesichts des zurzeit noch verschwindend geringen Anteils männlicher Beschäftigter, die von der Elternzeit Gebrauch machen, eine sicherlich bedeutsame Maßnahme.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind auch im öffentlichen Dienst am wenigsten verbreitet, vermutlich auch weil diese gemeinhin als aufwendiger wahrgenommen werden. Am häufigs-

ten sind unterstützende Maßnahmen zur Betreuungsplatzsuche, Belegplätzen wird das größte Zukunftspotenzial attestiert.

Dagegen sind Maßnahmen zur Unterstützung älterer ArbeitnehmerInnen, insbesondere spezifische Teilzeitangebote, wiederum recht verbreitet.

Auch wenn ein direkter Vergleich der Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen im öffentlichen Dienst und in den Unternehmen nicht möglich war (vergleiche Abschnitt 2), kann davon ausgegangen werden, dass den Beschäftigten im öffentlichen Dienst tendenziell mehr Maßnahmen zur Verfügung stehen als in einem Unternehmen durchschnittlicher Größe.³¹

Trotz des wahrscheinlich größeren Angebots an Maßnahmen lassen sich stellenweise *keine wesentlichen Unterschiede* zwischen öffentlichem Dienst und privatwirtschaftlichen Unternehmen in Heidelberg ausmachen. Ein wichtiger Punkt ist etwa die Besetzung von Führungspositionen: Hier sind Frauen in beiden Bereichen stark unterrepräsentiert.³² Im Falle des öffentlichen Dienstes wiegt dieses Ergebnis aber eventuell etwas schwerer, da zum einen der Frauenanteil insgesamt höher ist (und sich somit auch auf die Führungspositionen niederschlagen sollte) und zum anderen politisch ausdrücklich eine Erhöhung angestrebt wird. Die oft beschriebene „gläserne Decke“ macht sich aber in den Unternehmen wie im öffentlichen Dienst gleichermaßen bemerkbar. So stimmen die von den Befragten genannten mutmaßlichen Hauptgründe für dieses Ungleichgewicht überein: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei schwer zu leisten und Frauen werden (offensichtlich nach wie vor) zu wenig ermutigt, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Wo sind nun zentrale Punkte auszumachen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst zu verbessern?

Besondere Defizite, beziehungsweise erstaunlich geringe Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und Unternehmen, bestehen beim Thema Frauen in Führungspositionen und Elternzeit für Väter. Als eine mögliche Ursache kann die Übernahme und vor allem die Verteilung familiärer Aufgaben, wie Kinderbetreuung und -erziehung, angesehen werden. Zum einen ist hier der Ausbau des Platzangebots zu nennen. Dabei sollten sich öffentliche und betriebliche Kinderbetreuung ergänzen, Kooperationen (zum Beispiel „public private partnerships“) können als Zukunftsmodell angesehen werden (Forschungsverbund 2005: 64). Die Verbesserung der Kinderbetreuung wird zwar als dringendster Schritt auf dem Weg zu

³¹ Das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen in Großunternehmen ist wiederum sehr groß (vergleiche Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2007).

³² Wenngleich sich der Frauenanteil in Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg seit 1995 merklich erhöht hat (Stadt Heidelberg 2006b: 21).

einer besseren Vereinbarkeit empfunden – doch zugleich bieten öffentliche (wie auch private) ArbeitgeberInnen gerade hier am wenigsten Unterstützung.

Zum anderen besteht noch immer eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen bei familiären Aufgaben, wie sich zum Beispiel an der Inanspruchnahme von Elternzeit (vergleiche Abschnitt 5.1) zeigt. Allein die Kinderbetreuungsmöglichkeiten lösen damit nur einen Teil des Vereinbarkeitsproblems, auch Einstellung und Verhaltensweisen sollten sich ändern. Die Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion Rhein-Neckar (Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2007) zeigte, dass es Anzeichen für einen Wandel dieser Einstellungen gibt. So sind unter den jüngeren GeschäftsführerInnen und Personalverantwortlichen der Unternehmen traditionelle Sichtweisen von Familie weniger verbreitet.

10. Literatur

- Beblo, Miriam/Steffes, Susanne/Wolf, Elke (2004): Betriebliche Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein empirische Analyse für Baden-Württemberg. *ZEW-Dossier* Nr.4. Mannheim.
- Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2006): Frauen in Führungspositionen: An der Spitze ist die Luft dünn. In: *IAB-Kurzbericht* 2 vom 24.02.2006.
- Christensen, Kathleen E./Staines, Graham L. (1990): Flextime. A Viable Solution to Work/Family Conflict? In: *Journal of Family Issues* 11, 455-476.
- Cornelißen, Waltraud (Hrsg.) (2005): *Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Im Auftrag des BMFSFJ. München.
- Evans, John M. (2001): Firms' Contributions to the Reconciliation between Work and Family Life. *OECD-Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, Nr. 48.
- Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund (Hrsg.) (2005): *Zahlen-spiegel 2005. Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik*. München.
- Jürgens, Kerstin (2003): Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 3, 251-267.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1995): *Zukunft der Familie im vereinten Deutschland. Gesellschaftliche und politische Bedingungen*. München.
- Koch, Angelika (2007): Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 7/2007, 21-26.
- OECD (Hrsg.) (2001): *Employment Outlook 2001*. Paris.
- Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit (1992): Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 25 (3), 358-370.
- Stadt Heidelberg (Hrsg.) (2006a): *Das Engagement der Stadtverwaltung Heidelberg: Zehn Jahre Gleichstellungsvereinbarung. Vierter Bericht zur Umsetzung*. Heidelberg.
- Stadt Heidelberg (Hrsg.) (2006b): *Heidelberg-Studie 2006: Zur gesellschaftlichen Rolle von Frauen in Heidelberg*. Heidelberg.
- Stadt Heidelberg/Forum Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Hrsg.) (2007): *Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion Rhein-Neckar 2007. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung*. Heidelberg/Mannheim.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2005): Wenige Frauen in Führungspositionen. *Pressemitteilung* Nr. 137 vom 22.03.2005. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): *Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.) (2007): Girls Day 2007: Führungspositionen nach wie vor „Männersache“. *Pressemitteilung* 129/2007 vom 24. April 2007. Stuttgart.
- Sczesny, Sabine/Stahlberg, Dagmar (2002): Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führungskräften. In: *Wirtschaftspsychologie* 2/2002, 35-40.

Teil 3: Heidelbergs private Wirtschaft, Heidelbergs öffentlicher Dienst insgesamt und Stadtverwaltung Heidelberg: Familienfreundlichkeit im Vergleich³³

Thema Erwerbsbeteiligung

Im öffentlichen Dienst sind mehr Frauen erwerbstätig als in der privaten Wirtschaft.

Zwischen der Stadtverwaltung Heidelberg und dem übrigen öffentlichen Dienst in Heidelberg besteht dabei kein signifikanter Unterschied.

Der hohe Teilzeitanteil von Frauen führt zu einem geringeren Arbeitsvolumen bei Frauen in allen untersuchten Einrichtungen im Vergleich zu Männern.

Der Teilzeitanteil von Männern ist mit rund sieben Prozent überall gleich niedrig.

Der Teilzeitanteil ist bei erwerbstätigen Frauen im öffentlichen Dienst deutlich größer als in der privaten Wirtschaft. **Das tatsächliche bezahlte Arbeitsvolumen von Frauen fällt darum im öffentlichen Dienst etwas kleiner aus als in der privaten Wirtschaft.** Der Teilzeitanteil von Frauen liegt in der Stadtverwaltung Heidelberg etwas (fünf Prozentpunkte) über dem des öffentlichen Dienstes.

Thema Führungspositionen

Frauenanteile: **Frauen sind in allen untersuchten Einrichtungen stark unterrepräsentiert.** Ihr Anteil an Führungskräften hat die 30-Prozent-Marke nur knapp überschritten. Für den öffentlichen Dienst wiegt dies besonders schwer: Der Frauenanteil ist hier nicht nur höher, es gilt auch als ausdrückliches politisches Ziel, die oft beschriebene „gläserne Decke“ zu überwinden.

Die Stadtverwaltung Heidelberg schneidet dabei mit 30,68 Prozent noch etwas besser ab als die privaten Unternehmen, die wiederum mit 26 Prozent geringfügig besser abschneiden als der übrige öffentliche Dienst (24 Prozent). Auch beim Frauenanteil in der obersten Führungsebene (ohne WahlbeamtInnen) schneidet die Stadtverwaltung etwas besser ab (27 Prozent zu zweimal 21 Prozent). Außerdem hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen seit 1995 merklich erhöht.

³³ Verglichen werden die statistischen Daten der Stadtverwaltung mit den Ergebnissen der Befragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Elternanteile: **Erheblich mehr Väter als Mütter befinden sich in Führungspositionen.**

Leider gibt es dazu keine Angaben aus den Unternehmen.

Im Vergleich mit dem öffentlichen Dienst in Heidelberg sind **Eltern in der Stadtverwaltung Heidelberg in Führungspositionen deutlich geringer vertreten, dies gilt insbesondere für Mütter.**

Thema Vereinbarkeit

Das Niveau der Elternanteile ist in den privaten Unternehmen niedriger als im öffentlichen Dienst. Dies kann an der größeren Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen im öffentlichen Dienst liegen. Es kann aber auch durchaus ein Effekt des größeren Anteils von Beschäftigten unter 30 Jahren in der privaten Wirtschaft sein, während der öffentliche Dienst, am deutlichsten die Stadtverwaltung, mehr über 50-Jährige beschäftigt. Je älter, desto größer die Wahrscheinlichkeit, Eltern geworden zu sein.

Väter sind deutlich häufiger sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der privaten Wirtschaft beschäftigt. Dies allein verdeutlicht schon, dass Frauen größere Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wege stehen.

In der Stadtverwaltung ist der Mütteranteil an allen beschäftigten Frauen mit 49 Prozent am höchsten. Er liegt fünf Prozentpunkte über dem Anteil im öffentlichen Dienst und 22 Prozentpunkte über dem Anteil in den Unternehmen.

Auch beim Väteranteil liegt die Stadtverwaltung im Vergleich vorne. Er liegt fünf Prozentpunkte über dem Anteil im öffentlichen Dienst und 24 Prozentpunkte über dem Anteil in den Unternehmen.

Familienbedingte Beurlaubung ist fast ausschließlich Frauensache. Hier gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen der privaten Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst.

Die am meisten verbreiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit sind Arbeitszeitmodelle. Frauen der Stadtverwaltung nutzen mit 52 Prozent in höchstem Maße Arbeit auf Teilzeitbasis.

In etwa der Hälfte der Einrichtungen werden Maßnahmen, die den **Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern, oder Kontakthalteprogramme** angeboten. In der Stadtverwaltung können beurlaubte Eltern auf ein breites Angebot zurückgreifen. (Seite 35) Mehr als die Hälfte hält spezielle Elternzeitangebote für Väter für in Zukunft denkbar.

Die Verbesserung der Kinderbetreuung wird zwar als dringendster Schritt auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit empfunden – doch zugleich bieten öffentliche (wie auch private) ArbeitgeberInnen gerade hier am wenigsten Unterstützung. Auch eher einfache Angebote wie Kinderbetreuung im Notfall oder die Mitnahme an den Arbeitsplatz sind selten.

Am häufigsten sind unterstützende Maßnahmen zur Betreuungsplatzsuche, Belegplätzen wird das größte Zukunftspotenzial attestiert, ein Viertel hält die Einrichtung eines Betriebskindergartens für möglich. Dabei sollten sich öffentliche und betriebliche Kinderbetreuung ergänzen, Kooperationen (zum Beispiel „public private partnerships“) können als Zukunftsmodell angesehen werden.

Es gibt deutliche Unterschiede bei der Rückkehr nach familienbedingter Beschäftigungspause zwischen der privaten Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst.

Deutlich mehr Mütter kehren im öffentlichen Dienst zurück an den Arbeitsplatz (82 Prozent zu 57 Prozent). Fast ein Drittel der Unternehmen gibt an, dass nur wenige zurückkehren beziehungsweise fast keine zurückkehrt.

Im Falle des Wiedereinstiegs ist dafür die Rückkehrgeschwindigkeit (weniger als zwei Jahre) **in den privaten Unternehmen höher als im öffentlichen Dienst** (drei Jahre und mehr).

Trotz der Unterschiede bei familienfreundlichen Maßnahmen für Beschäftigte lassen sich im Hinblick auf die Chancengleichheit von Eltern sowie von Frauen keine wesentlichen Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und privatwirtschaftlichen Unternehmen in Heidelberg ausmachen. Ein wichtiger Punkt ist etwa die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Müttern, ein anderer die Besetzung von Führungspositionen: Hier sind Frauen und Mütter in beiden Wirtschaftsbereichen stark unterrepräsentiert.³⁴ Im Falle des öffentlichen Dienstes ist dieses Ergebnis insofern anders zu gewichten, als zum einen der Frauenanteil insgesamt höher ist (und sich somit auch auf die Führungspositionen niederschlagen sollte) und zum anderen politisch ausdrücklich eine Erhöhung angestrebt wird. Die oft beschriebene „gläserne Decke“ macht sich aber in den Unternehmen wie im öffentlichen Dienst gleichermaßen bemerkbar.

³⁴ Wenngleich sich der Frauenanteil in Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg seit 1995 merklich erhöht hat und im Vergleich den höchsten Anteil an Führungskräften aufweist.

Teil 4: Analyse der Stärken und Schwächen der Arbeitgeberin Stadtverwaltung und Empfehlungen zum weiteren Vorgehen

Ausbau der Stärken der Stadt Heidelberg

Thema Nachwuchskräfte: Die sehr guten Chancen, die jungen Frauen hier geboten werden, sollten öffentlich noch bekannter gemacht werden. Verstärkt sollte für Nachwuchskräfte im technischen Bereich geworben werden sowie dort, wo aufgrund der Altersstruktur zielgerichtet Fachkräftenachwuchs eingestellt werden müsste. Unterstrichen werden sollte, dass Ausbildungsplätze auch für Migrantinnen offen stehen. Bei Migrantinnen sollten gegebenenfalls schlechtere Sprachkenntnisse nicht überbewertet und der Vorteil der Mehrsprachigkeit berücksichtigt werden. Auf unsere Leistungen zur Sicherung der Chancengleichheit sollte regelmäßig hingewiesen werden.

Thema Führungskräfte: Das große Spektrum an qualifizierten weiblichen Nachwuchskräften sollte gezielter auf Führungsaufgaben vorbereitet werden. In Personalgesprächen sollten Karriereziele der Mitarbeiterinnen ermittelt und unterstützt werden. Ambitionierte Frauen sollten bei der Karriereplanung beraten und angeregt werden, familienbedingte Unterbrechungszeiten gezielt vorzubereiten. Frauen sollten ermutigt werden, ihre Karriereziele offensiv zu vertreten und sich auf freiwerdende Positionen zu bewerben. Entwicklungspartnerschaften zwischen erfolgreichen Führungsfrauen und weiblichen Nachwuchskräften sollten auf- und ausgebaut werden.

Thema Familienfreundlichkeit: Genauso pointiert wie die Familienoffensive für eine familienfreundliche Stadt entwickelt wird, sollte der Anspruch an Familienfreundlichkeit auch nach innen kultiviert und weiterentwickelt werden. Die Stadtverwaltung sollte hier ihre Vorbildfunktion unterstreichen, damit wir unsere gut ausgebildeten Leistungsträgerinnen und Leistungsträger halten und auch neue qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso gewinnen können wie wir insgesamt die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft erhalten.

Elternschaft darf nicht als auszugliedernder Störfall betrachtet werden, in dessen Folge ein empfindlicher Ausstieg aus dem Arbeitsleben und ein Karriereknick zu erwarten sind. Den betroffenen Beschäftigten muss noch viel stärker signalisiert werden, dass sie uns wichtig sind, sie uns als aktives Personal erhalten bleiben sollen und gleichzeitig ihre Bedürfnisse nach Zeit für die Familie akzeptiert werden. Das gilt insbesondere für Väter. Ihre Elternzeit hat sich noch nicht wirklich etabliert.

Angesichts der noch immer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen aufgrund ihrer überwiegenden Teilzeitbeschäftigung und angesichts der Zunahme von Teilzeitstellen, die überwiegend bei Frauen – ob mit oder ohne Kinder – zu Buche schlagen, ist der Zuwachs von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen noch energischer zu hinterfragen.

Insgesamt sollte es darum gehen, den vollen Ausstieg aus den Arbeitszusammenhängen der Stadtverwaltung zu verhindern und einen möglichst schnellen Wiedereinstieg frühzeitig zu realisieren.

Um die Erfolge nachvollziehbar zu machen, sollte in Zukunft die Dauer von Berufsunterbrechungen bei Frauen und Männern in das Daten-Monitoring aufgenommen werden.

Die vereinbarten Maßnahmen über Informationsgespräche und Informationsmaterialien für Teilzeitarbeitswillige sowie Befristung von Teilzeitstellen sollten konsequent verfolgt werden. Wesentlicher Erfolgsmaßstab wird ein Anstieg des bezahlten Arbeitsvolumens bei Frauen sein.

Führungskräfte sollten in geeigneter Form umfassend über wirkungsvolle Methoden zur planvollen Gestaltung von Elternzeiten für Frauen und Männer wie auch über familienbewusste Arbeits(zeit)organisation informiert werden und in einen regelmäßigen Austausch (möglicherweise in der Verwaltungskonferenz) über geeignete Instrumente des familienfreundlichen Personalmanagements eintreten. Entwickelt werden sollten in diesem Netzwerk auch neue Arbeitsmodelle für den Führungsbereich, die der Vereinbarkeit von Karriere und Familie Rechnung tragen.

Im Intranet sollten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf kontinuierlich gepflegten Seiten über alle Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie und die Initiativen der Stadt Heidelberg für Beurlaubte auf dem Laufenden halten können. Informationsmaterialien sollten kontinuierlich auf den neuesten Stand gebracht und die jeweiligen Maßnahmen nachvollziehbar erfasst werden. Die Stadtverwaltung sollte regelmäßig durch geeignete proaktive Maßnahmen Beurlaubte an sich binden und ihnen einen möglichst frühzeitigen Wiedereinstieg erleichtern.

Mitarbeiterinnen sollten bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen die nötige Unterstützung bekommen. Bei dem geplanten Ausbau von flexibler Kinderbetreuung in den städtischen Kitas sollten Plätze für die MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung reserviert werden. Beschäftigte sollten auf einen Service bei der Vermittlung von Kinderbetreuungseinrichtungen (Kindergarten, Krippen, Horte, Tageseltern, Belegplätze, verlängerte Öffnungszeiten, Ferienbetreuung), der Vermittlung / Unterstützung für die Pflege von Angehöri-

gen (Kooperation mit Pflegekassen, IAV-Stelle Heidelberg etc.), Mittagessen für Kinder oder Angehörige, bei Konflikten am Arbeitsplatz oder mit der Betreuung und ähnlichen Fragen rund um die Vereinbarkeit zurückgreifen können. Die Vernetzung mit Unternehmen, Verbänden, wissenschaftlichen Einrichtungen und den Aktivitäten in der Metropolregion sollte sichergestellt werden.

Thema Auswahlverfahren: Fortsetzung des konsequenten Daten-Monitorings. Aufnahme von Angaben über das Abschneiden von Frauen und Männern bei externen Einstellungen in die statistische Übersicht.

Thema Höhergruppierung / Beförderung: Angesichts der Tatsache, dass Teilzeitkräfte, ob Frauen oder Männer, bei den Höhergruppierungen / Beförderungen sowohl im Berichtsjahr 2005 als auch 2007 stark unterrepräsentiert sind, müssen die Vorgaben aus der Gleichstellungsvereinbarung konsequenter als bisher verfolgt werden³⁵.

Thema Steuerung: Eine erfolgreiche Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen ist nur als top-down-gesteuerte Gemeinschaftsaufgabe realisierbar.

Die gute Zusammenarbeit zwischen dem Personal- und Organisationsamt, dem Gesamtpersonalrat und dem Amt für Chancengleichheit soll ebenso fortgesetzt werden wie das konsequente Daten-Monitoring. Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang auch die Fortschreibung der Gleichstellungsvereinbarung, unter anderem auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Zum Schluss: Danke

Dieser Bericht wäre nicht möglich geworden ohne die freundliche Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen im Personal- und Organisationsamt. Ein besonderer Dank gilt auch Dr. Andreas M. Wüst und Dipl.-Soz. Christian Stumpf vom Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), die mit der Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst in Heidelberg wesentliche Erkenntnisse ermöglicht haben.



³⁵ Paragraf 8.3: Teilzeitarbeitende müssen gleiche Aufstiegs- und Fortbildungschancen erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.

Anlage:

Erläuterungen zur Datenerhebung

Die statistische Übersicht ist differenziert nach

- Arbeitsbereichen (allgemeine Verwaltung³⁶ – Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung³⁷ – technische Ämter³⁸) und gesamte Verwaltung,
- Funktionen beziehungsweise Dienstbezeichnungen (Abteilungsleitung, Amtsleitung, Referatsleitung und die Stellvertretungen);
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung;
- Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Wegen der Änderung des Tarifrechts zum 1. Oktober 2005 wird nur noch zwischen Beamtinnen / Beamten und Beschäftigten (TVöD³⁹) unterschieden. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde das System der früheren Berichte beibehalten, wonach die Entgeltgruppen der Beschäftigten analog zu den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten den Laufbahngruppen einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst zugeordnet wurden:

Tabelle 5: Zuordnung der Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	Beamtinnen und Beamte	Beschäftigte
höherer Dienst (hD)	A 13 hD bis B ~	EG 13 bis EG 15Ü
gehobener Dienst (gD)	A 9 gD bis A 13 gD	EG 9 bis EG 12
mittlerer Dienst (mD)	A 5 mD bis A 9 mD	EG 5 bis EG 9
einfacher Dienst (eD)	A 1 bis A 5 eD	EG 1 bis EG 4

³⁶ Zur allgemeinen Verwaltung gehören 2008: OB-Referat, Personal- und Organisationsamt, Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Rechnungsprüfungsamt, Bürgeramt, Amt für Chancengleichheit, Kämmereiamt, Kassen- und Steueramt, Amt für Liegenschaften, Rechtsamt, Standesamt, Stadtarchiv, Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung.

³⁷ Zur Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung gehören 2008: Schulverwaltungsamt, Kulturamt, Kurpfälzisches Museum, Theater und das Philharmonische Orchester, Stadtbücherei, Musik- und Singschule, Amt für Soziales und Senioren, Kinder- und Jugendamt.

³⁸ Zu den technischen Ämtern gehören 2008: Gebäudemanagement, Amt für Umweltschutz, Gewerbeaufsicht und Energie, Feuerwehr, Amt für Sport und Gesundheitsförderung, Stadtplanungsamt, Vermessungsamt, Amt für Baurecht und Denkmalschutz, Tiefbauamt, Landschafts- und Forstamt, Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung, Amt für Verkehrsmanagement.

³⁹ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.