

## Stadt Heidelberg

Federführung:  
Dezernat IV, Amt für Chancengleichheit

Beteiligung:

Betreff:

**Sechster Bericht zur Umsetzung der  
Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung  
Heidelberg zur Förderung der  
Gleichstellung von Frauen und Männer**

# Informationsvorlage

### Beschlusslauf

Die Beratungsergebnisse der einzelnen  
Gremien beginnen ab der Seite 2.2 ff.  
Letzte Aktualisierung: 19. Juli 2011

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Kenntnis genommen:	Handzeichen:
Ausschuss für Integration und Chancengleichheit	12.05.2011	Ö	( ) ja ( ) nein	
Haupt- und Finanzausschuss	13.07.2011	Ö	( ) ja ( ) nein	

**Zusammenfassung der Information:**

*Der Ausschuss für Integration und Chancengleichheit sowie der Haupt- und Finanzausschuss nehmen den sechsten Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Kenntnis.*

## **Sitzung des Ausschusses für Integration und Chancengleichheit vom 12.05.2011**

Ergebnis der öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Integration und Chancengleichheit vom 12.05.2011:

### **4 Sechster Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern** Informationsvorlage 0072/2011/IV

#### Es melden sich zu Wort:

Stadträtin Deckwart-Boller, Stadträtin Dr. Greven-Aschoff, Stadträtin Stolz, Stadtrat Gund,  
Stadtrat Diefenbacher, Stadtrat Michalski

Frau Domzig berichtet über den Sechsten Bericht über die Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und führt aus, dass sich die Zahlen von Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Heidelberg kaum verändert haben, obwohl ein hervorragendes Reservoir an Frauen für Führungsaufgaben vorhanden ist. An der Verbesserung dieser Situation könnte auch der Gemeinderat etwas ändern.

In der Diskussion wird als Beispiel die Ausschreibung der Stelle des Generalmusikdirektors genannt. Unter den drei Bewerbern, die in die engere Auswahl gekommen sind, ist keine Frau.

Stadträtin Dr. Greven-Aschoff führt aus: „In der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern heißt es unter § 4 Stellenbesetzungen: „Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen - soweit gesetzlich zulässig - bevorzugt, bis ein paritätisches Verhältnis bzw. die Zielvorgabe im jeweiligen Arbeitsbereich erreicht ist.“

Stadträtin Dr. Greven-Aschoff stellt den **Antrag**:

Da die Führungspositionen der Stadtverwaltung noch immer in der Mehrzahl von Männern besetzt sind, sollen zukünftig bei allen Personalentscheidungen, die in die Zuständigkeit des Gemeinderats fallen, keine Vorschläge der Stadtverwaltung gemacht werden ohne eine qualifizierte Bewerberin. Sollte im Rahmen des Auswahlverfahrens keine geeignete Frau gefunden werden, wird ein einzuschaltendes Personalberatungsunternehmen darauf verpflichtet, für das gewünschte Profil mindestens eine qualifizierte Bewerberin anzubieten. Eine Entscheidungsliste ohne qualifizierte Bewerberinnen bedarf einer aussagekräftigen Begründung.

Über diesen Antrag lässt Herr Bürgermeister Erichson abstimmen.

**Abstimmungsergebnis: beschlossen mit 7:1:2 Stimmen**

gezeichnet

Wolfgang Erichson

**Ergebnis:** Kenntnis genommen mit Arbeitsauftrag an die Verwaltung

## Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 13.07.2011

Ergebnis der öffentlichen Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 13.07.2011

### 10 **Sechster Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer** Informationsvorlage 0072/2011/IV

Oberbürgermeister Dr. Würzner weist auf folgenden **Antrag** von Stadträtin Dr. Greven-Aschoff aus dem Ausschuss für Integration und Chancengleichheit vom 12.05.2001 hin und erläutert, dass dieser rechtlich nicht zulässig sei:

Da die Führungspositionen der Stadtverwaltung noch immer in der Mehrzahl von Männern besetzt sind, sollen zukünftig bei allen Personalentscheidungen, die in die Zuständigkeit des Gemeinderats fallen, keine Vorschläge der Stadtverwaltung gemacht werden ohne eine qualifizierte Bewerberin. Sollte im Rahmen des Auswahlverfahrens keine geeignete Frau gefunden werden, wird ein einzuschaltendes Personalberatungsunternehmen darauf verpflichtet, für das gewünschte Profil mindestens eine qualifizierte Bewerberin anzubieten. Eine Entscheidungsliste ohne qualifizierte Bewerberinnen bedarf einer aussagekräftigen Begründung.

Herr Haag, Leiter des Personal- und Organisationsamtes, erläutert warum dieser Antrag nicht den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entspricht.

Es melden sich zu Wort:

Stadträtin Dr. Werner-Jensen, Stadtrat Holschuh, Stadträtin Dr. Greven-Aschoff, Stadtrat Dondorf, Stadtrat Lachenauer

Folgende Argumente werden in der Diskussion vorgetragen:

- Wenn sich auf eine ausgeschriebene Stelle nur Männer bewerben, könne es nicht sein, dass die Stellenvergabe aufgeschoben werde, bis eine Frau bereit sei, sich zu bewerben.
- Bei manchen Stellen bewerben sich prozentual wesentlich mehr Männer als Frauen. Da sei die Wahrscheinlichkeit natürlich wesentlich höher, dass diese Stelle dann auch an einen Mann vergeben werde.
- Es gehe darum, herauszufinden, ob es nicht doch geeignete Frauen für die ausgeschriebenen Stellen gebe.
- Es könnte wenigstens eine Nachfrage bei den Personalberatungsunternehmen erfolgen, ob in deren Kartei eine geeignete Bewerberin vorhanden sei.
- Die Formulierung „suche Frau für...“ sei rechtlich nicht zulässig. Alter oder Geschlecht dürfen bei Stellenausschreibungen keine Rolle spielen.
- Die Einführung einer Quote, wonach 30 oder 40 Prozent der Stellen in Führungspositionen mit Frauen besetzt sein sollten, wäre wünschenswert. Zumindest könnte dieser prozentuale Anteil als Ziel formuliert werden.
- Es habe in den vergangenen Jahren keine einzige Beschwerde wegen der Benachteiligung einer Frau gegeben. Es gebe daher keinen Anlass für den gestellten Antrag.

Nach Abschluss der Diskussion weist Oberbürgermeister Dr. Würzner darauf hin, dass das Thema „Bewerbung von Frauen für Führungspositionen“ mit hoher Sensibilität bei der Stadtverwaltung gehandhabt werde. Bei allen Auswahlverfahren werde vom Personal- und Organisationsamt sowohl die Personalvertretung als auch das Amt für Chancengleichheit einbezogen.

Der Antrag von Stadträtin Dr. Greven-Aschoff wird nicht zur Abstimmung gestellt, da dieser rechtlich nicht zulässig ist.

**gezeichnet**

Dr. Eckart Würzner  
Oberbürgermeister

**Ergebnis:** Kenntnis genommen

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

### 1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Nummer/n: (Codierung)	+ / - berührt:	Ziel/e:
QU 4	+	<b>Ziel/e:</b> Gleichstellung von Frauen und Männern <b>Begründung:</b> Der sechste Bericht über die Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung gibt Auskunft über den Stand der Stadtverwaltung auf dem Weg zu einer attraktiven, geschlechtergerechten Arbeitgeberin, die sich an bundesweiten und internationalen Standards messen kann.
AB 10	+	<b>Ziel/e:</b> Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken <b>Begründung:</b> Die regelmäßigen Datenerhebungen des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit belegen, dass es Ansätze zu Teilzeit-Führungspositionen gibt.
AB 11	+	<b>Ziel/e:</b> Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern <b>Begründung:</b> Die Datenerhebung des Personal- und Organisationsamtes zur Elternzeit belegen einen leichten Anstieg bei der Wahrnehmung von Väterzeit.

### 2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

keine

## B. Begründung:

Der vorliegende sechste Bericht zur Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung ist Bestandteil der europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Beide Vereinbarungen bieten einen strukturierten Rahmen, um den Stand der Entwicklung der Stadtverwaltung in Richtung einer attraktiven, geschlechtergerechten Arbeitgeberin zu bewerten, die sich an bundesweiten und internationalen Standards messen kann. Mit der so hergestellten Transparenz sollen entsprechende Veränderungen unterstützt werden.

Die Ergebnisse der Analyse der statistischen Daten werden entlang von vier der fünf in der EU-Charta vorgegebenen Handlungsbereiche vorgestellt:

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

Diese enge Verzahnung ermöglicht konkrete Aussagen zum weiteren Vorgehen, weil mit dem parallel zum Haushalt verabschiedeten ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan‘ (Laufzeit Januar 2011 bis Dezember 2012) bereits substantielle Planungen vorliegen.

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

gezeichnet

Wolfgang Erichson

**Anlagen zur Drucksache:**

Nummer:	Bezeichnung
A 01	Sechster Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Aspekte der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene <b>- Alte Version, Seiten 20, 21 und 23 wurden ausgetauscht -</b>
A 02	Sechster Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Aspekte der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene <b>-Neue Version mit den korrigierten Seiten 20, 21 und 23 mit Datum vom 12.05.2011-</b>