

Stadt Heidelberg

Drucksache:
0158/2020/IV

Datum:
05.10.2020

Federführung:
Dezernat V, Amt für Chancengleichheit

Beteiligung:
Dezernat I, Personal und Organisationsamt
Dezernat II, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Betreff:

**Achter Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der
Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der
Gleichstellung von Frauen und Männern**

Informationsvorlage

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Kenntnis genommen:	Handzeichen:
Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit	20.10.2020	Ö	() ja () nein () ohne	

Zusammenfassung der Information:

Der Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit nimmt den Achten Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen:

Bezeichnung:	Betrag in Euro:
Ausgaben / Gesamtkosten:	
• keine	
Einnahmen:	
• keine	
Finanzierung:	
Folgekosten:	
• keine	

Zusammenfassung der Begründung:

Mit dem als Anlage beigefügten Umsetzungsbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Heidelberg wird die Verpflichtung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württembergs erfüllt, alle 6 Jahre den Sachstand der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden in der Personalentwicklung zu evaluieren. Der Bericht identifiziert sowohl Erfolge als auch Handlungsbedarfe bei der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin.

Begründung:

1. Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – eine Aufgabe für Politik und Verwaltung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, ist Aufgabe von Politik und Verwaltung aufgrund einer ganzen Reihe von Rechtsverpflichtungen. Dazu gehören Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie das 2016 in Kraft getretene Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg und zwei Selbstverpflichtungen, die die Stadt Heidelberg unterzeichnet hat. Letztere sind die 1995 in Kraft getretene und 2004 fortgeschriebene Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, deren Controlling der Ausgangspunkt für den vorgelegten Umsetzungsbericht ist sowie die 2007 unterzeichnete Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.

2. Gleichstellungspolitische Ziele des Monitorings

Um Wahlfreiheit in der autonomen Lebensgestaltung zu gewährleisten, braucht es die gleiche Verteilung von Chancen und Risiken im Lebensverlauf für Männer und Frauen. Daraus erwachsen gleichstellungspolitische Ziele für die Gestaltung des Erwerbslebens und der Sorgearbeit, wie sie auch im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgelegt werden:

- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung – auch im Alter – durch gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit.
- Gleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit – unabhängig vom Geschlecht.
- Partnerschaftliche Geschlechterverhältnisse, Auflösung von Geschlechterstereotypen.
- Übernahme von Führungspositionen durch Männer und Frauen gleichermaßen.
- Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit.
- Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechterbezogener Gewalt.

3. Zur Datengrundlage des Umsetzungsberichtes

Gegenstand der vergleichenden Analyse des Berichtes sind vom Personal- und Organisationsamt erhobene Personaldaten der Jahre 2013 und 2018, die vom Amt für Chancengleichheit mit Unterstützung des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik berechnet und ausgewertet wurden. Für die Datenanalyse wurde der zeitliche Abstand von fünf Jahren gewählt, um die jüngere Entwicklung zu beschreiben.

4. Ergebnisse des Umsetzungsberichtes

Der Achte Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern erwies sich sowohl als Ausdruck einer gleichberechtigten Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt der Stadtverwaltung als auch Spiegel für bestehenden Handlungsbedarf.

4.1. Erfolge

- Frauen sind überdurchschnittlich erfolgreich bei der Qualifizierung für die Stadtverwaltung Heidelberg.
- Ihr Anteil an der jüngeren Belegschaft ist gestiegen, ebenso ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen.
- Frauen sind vertreten in der Führungsebene von der Amtsleitung bis zur stellvertretenden Abteilungsleitung.
- Die 30 Führungspositionen in Teilzeit sind zu 93 Prozent von Frauen besetzt.
- Unter den Angestellten erreichen Frauen im höheren Dienst beinahe die Parität.
- Der gehobene Dienst ist fast zur Domäne der Frauen geworden, sowohl bei den Beamtinnen als auch bei den weiblichen Beschäftigten.
- In der Personalvertretung sind sie ebenfalls erfolgreich vertreten.
- Frauen zeigen großes Interesse an beruflicher Weiterbildung und am Aufstieg.
- Die Qualifikation von Frauen wird anerkannt: In allen Lebens- und Dienstaltersgruppen - bis auf die älteren Jahrgänge der Verbeamteten - dominierten die Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen, dieser Anteil lag über ihrem Beschäftigungsanteil.
- Die Stadtverwaltung fördert den Abbau von Diskriminierung durch eine Erst- und Verweisberatungsstelle im Amt für Chancengleichheit sowie die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung.

4.2. Handlungsbedarfe

- Die klassischen Rollenmuster bei Berufs- und Ausbildungswahl sind weiterhin ausgeprägt vertreten.
- Auch kommen die klassischen Rollenmuster bei der Ausübung von Erwerbsarbeit und Elternschaft mit Blick auf die hohe Teilzeitquote der Frauen und ihre häufiger und länger genommene Elternzeit zum Tragen.

- Dieses Rollenmuster spiegelt sich zudem in der Abwesenheit von Frauen in den höchsten Entscheidungs- und Führungspositionen (Dezernatsebene) und ihrer Unterrepräsentanz auf der nachfolgenden Führungsebene (Amtsleitung/stellvertretende Amtsleitung).
- Unterrepräsentiert sind Frauen im Gesamtpersonalrat und unter den Vorsitzenden der Dienststellenpersonalräte.
- Trotz der Bezahlung nach Tarifrecht, existiert ein Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern fort.
- Bei Beförderungen/Höhergruppierungen werden Männer in den höheren Entgeltgruppen häufiger berücksichtigt als Frauen.
- Teilzeitkräfte werden weiterhin weniger befördert/höhergruppiert als Vollzeitkräfte, in Teilzeit arbeitende Männer steigen deutlich seltener auf als entsprechend Frauen.

Darüber hinaus sollten zukünftige Berichte bestmöglich einbeziehen, dass die soziale Vielfalt in der Heidelberger Stadtgesellschaft erheblich gewachsen ist. Es sollte sichtbar werden, in welchem Maße sowie durch welche Maßnahmen die Stadtverwaltung dieser Vielfalt Rechnung trägt.

5. Ausblick

Zur Bearbeitung des identifizierten Handlungsbedarfes wird die Evaluation bestehender Angebote und Verfahren der Personalentwicklung durch eine einschlägige ämterübergreifende Arbeitsgruppe unter grundsätzlicher Beteiligung vom Personal- und Organisationsamt, Amt für Chancengleichheit, Amt für Stadtentwicklung und Statistik, dem Gesamtpersonalrat und der Datenschutzbeauftragten empfohlen. Es sollen geeignete Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Sachstandes im Rahmen der personellen Möglichkeiten erarbeitet werden.

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:
QU4	+	Gleichstellung von Frauen und Männern Begründung: Die eigenständige wirtschaftliche Absicherung und gleichberechtigte Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit (der Stadtverwaltung) sind zentrale Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

- QU5 + **Ziel/e:**
Vielfalt der Lebensformen ermöglichen, Wahlfreiheit der Lebensgestaltung unterstützen
Begründung:
Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung erfordert die gleiche Verteilung von Chancen und Risiken für Männer und Frauen in der Ausübung von Erwerbs- und Sorgearbeit.
- Soz1 + **Ziel/e:**
Armut bekämpfen, Ausgrenzung verhindern
Begründung:
Das Ziel der gleichberechtigten Integration von Frauen in Erwerbsarbeit schützt diese vor gesellschaftlicher Ausgrenzung, vor Abhängigkeiten von Dritten und Altersarmut.
- AB11 + **Ziel/e:**
Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern.
Begründung:
Die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben ist ein Indikator in der Überprüfung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung im Achten Umsetzungsbericht.

2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

Keine

gezeichnet
Wolfgang Erichson

Anlagen zur Drucksache:

Nummer:	Bezeichnung
01	Achter Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern