

Achter Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstel- lung von Frauen und Männern

Inhalt

Einleitung	Seite 1
Zusammenfassung und Ausblick.....	Seite 3
Zugang zur Arbeitgeberin Stadt Heidelberg.....	Seite 5
Ausbildungen und Übernahmen.....	Seite 5
Personalauswahl	Seite 6
Quantitative Repräsentanz von Frauen.....	Seite 7
Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen insgesamt	Seite 7
Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen differenziert nach Laufbahngruppen	Seite 9
Lebensalter der Mitarbeitenden	Seite 11
Teilzeitarbeit insgesamt.....	Seite 12
Teilzeitarbeit differenziert nach Laufbahngruppen.....	Seite 14
Elternzeit	Seite 14
Mitarbeitende in Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung.....	Seite 15
Beschäftigte nach Verbeamtung oder Angestelltenverhältnis	Seite 15
Befristete Beschäftigung.....	Seite 16
Qualitative Repräsentanz von Frauen.....	Seite 16
Entscheidungs- und Führungspositionen.....	Seite 16
Führung in Teilzeit	Seite 18
Personalvertretung.....	Seite 19
Verbeamtete und Beschäftigte nach Laufbahngruppen	Seite 20
Entgeltgefälle.....	Seite 22
Beruflicher Aufstieg	Seite 22
Fortbildungsbereitschaft	Seite 22
Beförderung, Höhergruppierung insgesamt	Seite 24
Beförderung, Höhergruppierung nach Laufbahngruppen.....	Seite 26
Beförderung von Verbeamteten nach Lebens- und Dienstalter.....	Seite 27
Höhergruppierung von Beschäftigten nach Lebens- und Dienstalter	Seite 29
Beförderung, Höhergruppierung nach Vollzeit und Teilzeit	Seite 31
Beförderung, Höhergruppierung nach Arbeitsbereichen.....	Seite 32
Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt	Seite 32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen und Männeranteil an Auszubildenden nach Verwaltungsbereichen 2018.....	Seite 05
Abbildung 2: Frauenanteil bei den Auswahlverfahren 2013 und 2018.....	Seite 06
Abbildung 3: Frauen- und Männeranteil an den Stellenzusagen nach Verwaltungsbereichen 2018	Seite 07
Abbildung 4: Weibliche und männliche Erwerbsbeteiligung: Beschäftigtenzahl und Arbeitszeit-Volumen 2013 und 2018.....	Seite 08
Abbildung 5: Durchschnittlicher Arbeitsumfang in Vollzeit-Äquivalenten von Beamtinnen und Beamten sowie weiblichen und männlichen Beschäftigten 2013 und 2018.....	Seite 09
Abbildung 6: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen 2013 und 2018	Seite 10
Abbildung 7: Durchschnittliches Arbeitszeitvolumen von Männern und Frauen in der Gesamtbelegschaft und differenziert nach Laufbahngruppen 2018.....	Seite 11
Abbildung 8: Frauen- und Männeranteil in einzelnen Altersgruppen der Gesamtbelegschaft 2018..	Seite 12
Abbildung 9: Teilzeitquote der Gesamtbelegschaft sowie nur der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden 2013 und 2018.....	Seite 13
Abbildung 10: Frauen- und Männeranteil an allen Teilzeitarbeitenden 2013 und 2018.....	Seite 13
Abbildung 11: Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer und Frauen in Gesamtbelegschaft und differenziert nach Laufbahngruppen 2018.....	Seite 14
Abbildung 12: Frauen- und Männeranteil in den drei Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung 2018..	Seite 15
Abbildung 13: Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten und unter den Beamten 2018....	Seite 16
Abbildung 14: Verteilung der Amtsleitungspositionen 2013 und 2018 in Prozent und absolut.....	Seite 17
Abbildung 15: Frauenanteil an Vorsitzenden aller Dienststellenpersonalräte 2018.....	Seite 19
Abbildung 16: Verteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen 2018.....	Seite 20
Abbildung 17: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen bei Verbeamteten 2018.....	Seite 21
Abbildung 18: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen bei weiblichen und männlichen Beschäftigten 2018.....	Seite 21
Abbildung 19: Frauen- und Männeranteil bei den Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen 2018...	Seite 23
Abbildung 20: Frauen- und Männeranteil in den Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen.....	Seite 24
Abbildung 21: Frauen- und Männeranteil unter allen Beförderten/Höhergruppierten 2013 und 2018.....	Seite 25
Abbildung 22: Frauen- und Männeranteil unter den beförderten Beamten und höhergruppierten Beschäftigten 2018.....	Seite 26
Abbildung 23: Verteilung der Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen und Männern auf die Laufbahngruppen 2018.....	Seite 27
Abbildung 24: Frauen- und Männeranteil der beförderten Verbeamteten nach Lebensalter 2018...	Seite 28
Abbildung 25: Frauen- und Männeranteil der beförderten Verbeamteten nach Dienstalter 2018....	Seite 29
Abbildung 26: Frauen- und Männeranteil der höhergruppierten Beschäftigten nach Lebensalter...	Seite 30
Abbildung 27: Frauen- und Männeranteil der höhergruppierten Beschäftigten nach Dienstalter 2018.....	Seite 31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Heidelberg 1995, 2013, 2018	Seite 8
Tabelle 2: Alle Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg 2018.....	Seite 18

Einleitung

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, ist gleichermaßen Aufgabe von Politik und Verwaltung aufgrund einer ganzen Reihe von Rechtsverpflichtungen. An erster Stelle sollen hier Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg¹ genannt werden und die Selbstverpflichtungen, die die Stadt Heidelberg durch die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene² eingegangen ist.

Um Wahlfreiheit in der autonomen Lebensgestaltung zu haben, 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 für uns alle unverzichtbaren Sorgearbeit, wie sie beispielsweise auch im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung³ vorgelegt werden:

- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung - auch im Alter - durch gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit.
- Gleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit – unabhängig vom Geschlecht.
- Partnerschaftliche Geschlechterverhältnisse und die 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.

Der Achte Bericht⁴ über die Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung der Stadt Heidelberg ist sowohl Ausdruck einer erfolgreichen gleichberechtigten Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt der Stadtverwaltung als auch Spiegel für noch bestehenden Handlungsbedarf. Er fußt auf dem Controlling der im Juli 1995 in Kraft getretenen und im Februar 2004 fortgeschriebenen Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.⁵ Der Bericht orientiert sich außerdem an der im März 2007 durch die Stadt Heidelberg unterzeichneten Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene sowie an dem im Februar 2016 in Kraft getretenen baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetz.

¹ Vgl. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Broschuere_ChancenG_2016.pdf, Abruf am 03. Juli 2020.

² Vgl. https://www.heidelberg.de/hd/HD/Rathaus/EU_Charta+zur+Gleichstellung.html, Abruf am 03. Juli 2020.

³ Vgl. <https://www.gleichstellungsbericht.de/zweiter-gleichstellungsbericht.pdf>, Abruf am 03. Juli 2020.

⁴ Die seit 2006 erschienenen Umsetzungsberichte sind für Interessierte online zugänglich unter www.heidelberg.de/hd/Lde/HD/Rathaus/Frauen+und+Maenner+in+der+Stadtverwaltung.html, Abruf 03. Juli 2020.

⁵ Vgl. www.heidelberg.de/hd/Lde/HD/Rathaus/Gleichstellungsvereinbarung.html, Abruf am 03. Juli 2020.

Zur Datengrundlage

Gegenstand der vergleichenden Analyse 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. Vereinzelt wurden im Bericht auch Daten dazwischenliegender Jahrgänge herangezogen, um Hypothesen für die Entwicklung zu überprüfen. Wir danken allen, die an diesem Bericht mitgewirkt haben, für ihr Interesse und Engagement.

Zusammenfassung und Ausblick

Der aktuelle Bericht über die Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung der Stadt Heidelberg ist sowohl Ausdruck der erfolgreichen Integration von Frauen in die Stadtverwaltung als auch Spiegel für verbleibenden Handlungsbedarf.

Auf der Seite der erreichten Erfolge lassen sich folgende Ergebnisse abbilden:

- 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 Stadt Heidelberg hat 30 Führungspositionen in Teilzeit. Sie 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 ein ausgeprägtes Interesse an beruflicher Weiterbildung und an beruflichem Aufstieg.
- Die Qualifikation von Frauen wird anerkannt: In allen Lebens- und Dienstaltersgruppen - bis auf die älteren Jahrgänge bei den Verbeamteten - dominierten die Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen, dieser Anteil liegt über ihrem Beschäftigungsanteil.
- Die Stadtverwaltung fördert den Abbau von Diskriminierung. Mitarbeitende kontaktieren bei Beschwerden die Erst- und Verweisberatungsstelle im Amt für Chancengleichheit. Die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Selbstverpflichtung zum Schutz vor häuslicher Gewalt werden umgesetzt.

Auf der Seite des verbleibenden Handlungsbedarfes stehen folgende Problemlagen:

- Die klassischen Rollenmuster bei der Berufs- und Ausbildungswahl sind weiterhin ausgeprägt vertreten.
- Die klassischen Rollenmuster bei der Ausübung von Erwerbsarbeit und Elternschaft durch Frauen und Männer bestehen fort, was zum Beispiel durch die hohe Teilzeitquote der Frauen und ihre häufiger und länger genommene Elternzeit deutlich wird.
- Dieses Rollenmuster spiegelt sich auch in der Abwesenheit von Frauen in den höchsten Entscheidungs- und Führungspositionen (Dezernatsebene) sowie ihrer Unterrepräsentanz auf der unmittelbar nachfolgenden Führungsebene (Amtsleitung/stellvertretende Amtsleitung).
- Unterrepräsentiert sind Frauen ebenfalls im Gesamtpersonalrat und unter den Vorsitzenden der Dienststellenpersonalräte.
- Ein Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern existiert fort, trotz der Bezahlung nach Tarifrecht.
- 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.

Zur Bearbeitung des identifizierten Handlungsbedarfes wird die Evaluation bestehender Angebote und Verfahren durch eine einschlägige ämterübergreifende Arbeitsgruppe empfohlen. Diese soll auf Basis einer Analyse der Handlungsfelder geeignete Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Sachstandes im Rahmen der personellen Möglichkeiten erarbeiten.

Zugang zur Arbeitgeberin Stadt Heidelberg

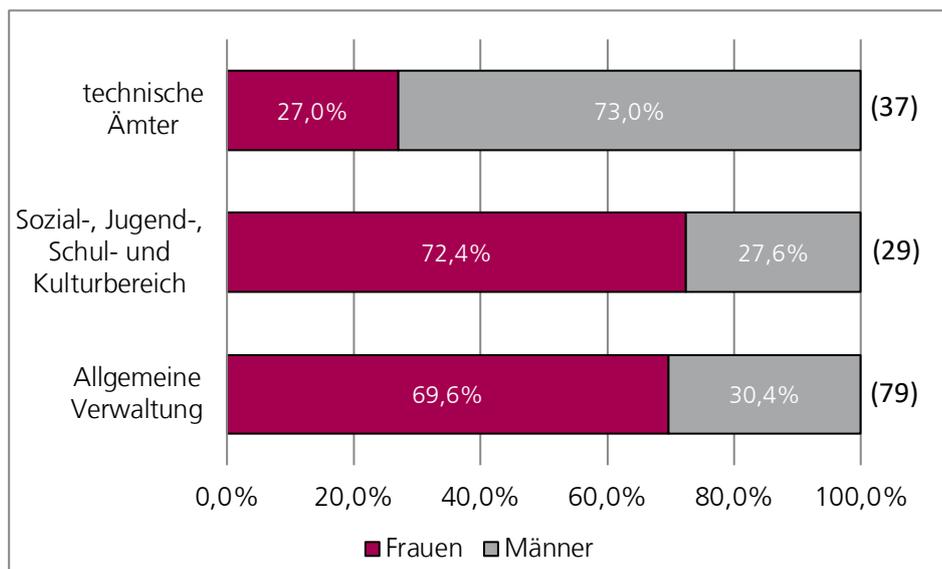
Ausbildungen und Übernahmen

Frauen sind überdurchschnittlich erfolgreich bei der Qualifizierung für die Stadtverwaltung Heidelberg.

2018 starteten 145 Auszubildende, davon 59,3 Prozent Frauen. Damit stieg der Frauenanteil unter den Auszubildenden gegenüber 2013 (56,5 Prozent), fiel wiederum gegenüber 2015 (63 Prozent). Die Ausbildungsplätze waren mit 54,5 Prozent mehrheitlich in der Allgemeinen Verwaltung verortet. Die andere Hälfte der beginnenden Auszubildenden verteilte sich etwa gleich auf den Bereich der technischen Ämter (25,5 Prozent) und der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (20 Prozent).

Die Frauenquote war in der Allgemeinen Verwaltung mit 69,6 Prozent und in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung mit 72,4 Prozent sehr hoch. Im gewerblich-technischen Bereich lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden hingegen - wie auch 2013 und 2015 - bei 27 Prozent, nachdem er 2014 gar auf 19 Prozent gesunken war (Abb.1).

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteil an Auszubildenden nach Verwaltungsbereichen 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtag: 01. Oktober 2018.

Der Frauenanteil an den übernommenen Auszubildenden ist in den vergangenen Jahren mit 52-72 Prozent stets höher gewesen als der der Männer. 2013 lag er zum Beispiel bei 58 Prozent und der Männeranteil bei 42 Prozent. 2018 war der Unterschied zwischen den Geschlechtern jedoch besonders groß. Der Frauenanteil an den 26 Auszubildenden, die nach der Ausbildung übernommen wurden, betrug 22 (85 Prozent), der Anteil der Männer 4 (15 Prozent). Zu berücksichtigen ist, dass der betreffende Auszu-

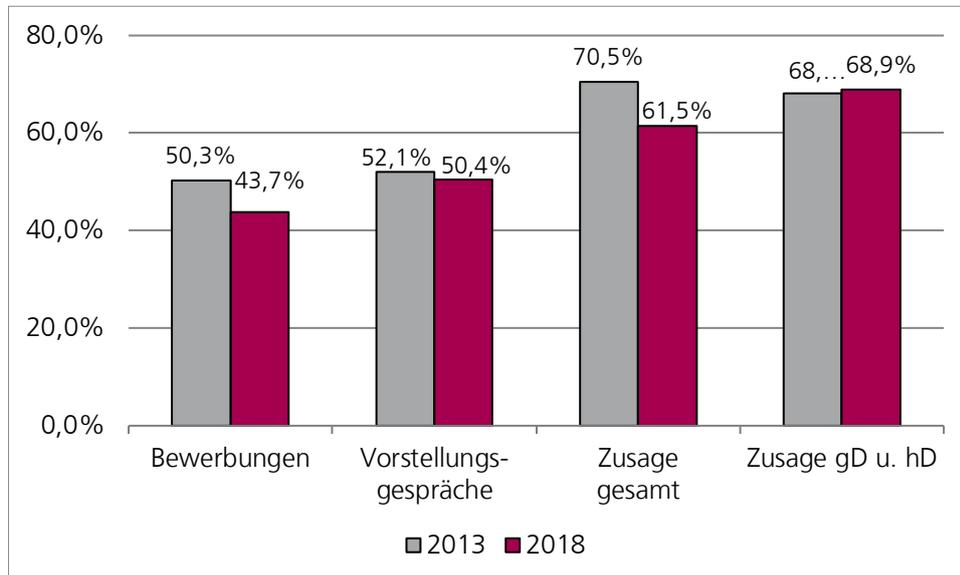
bildendenjahrgang jedoch bereits zu Ausbildungsbeginn, im Jahr 2015, einen Frauenanteil von 70 Prozent hatte. Dies trifft auf die vergangenen Ausbildungsjahrgänge nur teilweise zu. Zudem fiel die Abbruchquote der weiblichen Auszubildenden dieses Jahrgangs mit acht von 34 (28,6 Prozent) 2018 deutlich geringer aus als die der Männer mit sechs von 14 (42,8 Prozent).

Personalauswahl

2018 waren 220,5 Stellen zu besetzen, 107 davon wurden auch extern ausgeschrieben. 2062 Bewerbungen gingen ein, davon nur 901 (43,7 Prozent) von Frauen. Von den Stellen waren im höheren Dienst (hD) nur elf und im gehobenen Dienst (gD) 111 ausgeschrieben. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden, obwohl ihre Bewerberquote bei 43,7 Prozent lag, mit 296 (50,43 Prozent) überdurchschnittlich viele Frauen eingeladen. Ihre Quote bei den Zusagen lag bei 61,5 Prozent. Im gehobenen und höheren Dienst war der Frauenanteil bei den Stellenzusagen 2018 mit 68,9 Prozent hoch.

2013 waren weniger Stellen zu besetzen. Entsprechend niedriger lag die Zahl der Bewerbungen. Dennoch gab es im Unterschied zu 2013 mit 50,3 Prozent noch mehr Bewerbungen, mit 52,1 Prozent mehr Vorstellungsgespräche von Frauen und mit 70,5 Prozent auch noch mehr Zusagen an Frauen als 2018 (Abb.2).

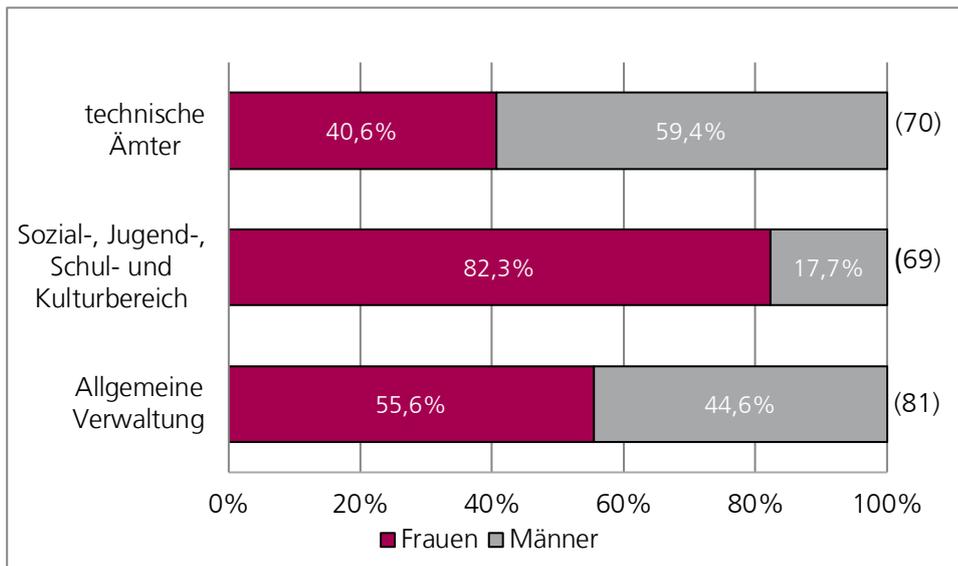
Abbildung 2: Frauenanteil bei den Auswahlverfahren 2013 und 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Die Auswahlverfahren verteilten sich zu etwa einem Drittel auf die drei Verwaltungsbereiche. Mit 40,6 Prozent entfielen unterdurchschnittlich wenige Zusagen an Frauen im Bereich der technischen Ämter und mit 82,3 Prozent überdurchschnittlich viele Stellenzusagen an Frauen im Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturbereich (Abb.3).

Abbildung 3: Frauen- und Männeranteil an den Stellenzusagen nach Verwaltungsbereichen 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtage: 01. Januar 2019.

Ergänzt wird diese Gesamtstatistik seit 2004⁶ durch die nach den gleichen Kriterien differenzierten Angaben bestimmter Fachämter, die Auswahlverfahren in eigener Regie durchführen (Museum, Theater, Musik- und Singschule, Kinder- und Jugendamt, Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung). Hier lag der Frauenanteil 2018 nochmals sehr viel höher. Dies galt sowohl bei den Bewerbungen (66,3 Prozent), den Einladungen zu den Vorstellungsgesprächen (77,8 Prozent) als auch bei den Zusagen (85 Prozent). Ursächlich dafür waren im Wesentlichen die Stellenbesetzungen im Kita-Bereich.

Quantitative Repräsentanz von Frauen

Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen insgesamt

Zum Stichtag 01. Januar 2019 waren bei der Stadt Heidelberg insgesamt 2729 Personen aktiv beschäftigt, 53 Prozent Frauen (1459 Mitarbeiterinnen) und 47 Prozent Männer (1270 Mitarbeiter). Seit 1995, dem Jahr, in dem die Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Kraft trat und das Datencontrolling der Stadtverwaltung startete, erhöhte sich die Zahl der mit Frauen besetzten Stellen damit um 428, die der Männer sank um 91. Damit stieg der Frauenanteil erstmals auf 53 Prozent. Dies entspricht einem nahezu ausnahmslosen Trend der vergangenen Jahre (Tabelle 1).

⁶ Vgl. Gleichstellungsvereinbarung, § 4.4 Bewerbungsstatistik, Fortschreibung vom 19. Februar 2004.

Tabelle 1: Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Heidelberg 1995, 2013, 2018

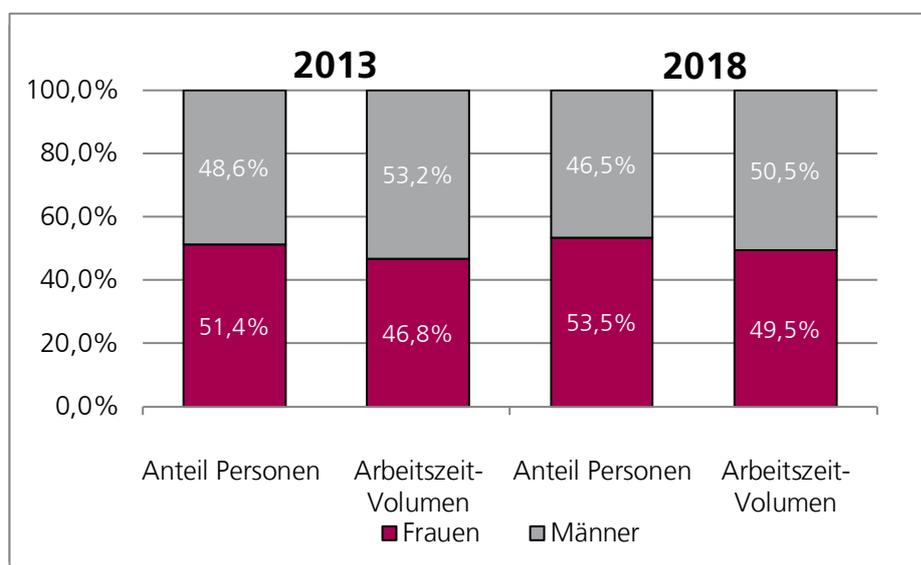
Jahr	Frauen	Männer	gesamt
1995	1.031 (43%)	1.361 (57%)	2.392
2013	1.264 (51%)	1.193 (49%)	2.457
2018	1.459 (53%)	1.270 (47%)	2.729
	+ 428	- 91	

Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtage: 15. Januar 1996, 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Einen weiteren Trend stellt die zunehmende Reduzierung der Arbeitszeit durch die Mitarbeitenden dar. Dabei kann die reduzierte Arbeitszeit eine „Quasi-Vollzeit“ bis zu wenigen Wochenstunden darstellen.

Für die 1.270 männlichen Mitarbeitenden (in Teilzeit oder Vollzeit) ergibt sich summiert daher ein Arbeitszeit-Volumen, das äquivalent ist zu 1.226,47 Vollzeitstellen. Für die 1.459 weiblichen Mitarbeitenden beträgt das Arbeitszeit-Volumen gar nur 1.202,38 Vollzeitstellen. Das summierte Arbeitszeit-Volumen der weiblichen Mitarbeitenden liegt trotz ihres höheren „Pro-Kopf-Anteils“ (53 Prozent) mit 49,5 Prozent noch immer niedriger als dasjenige der Männer (50,5 Prozent), weil sich sehr viel mehr Frauen für eine Teilzeittätigkeit entscheiden als Männer (Abb.4).

Abbildung 4: Weibliche und männliche Erwerbsbeteiligung: Beschäftigtenzahl und Arbeitszeit-Volumen 2013 und 2018

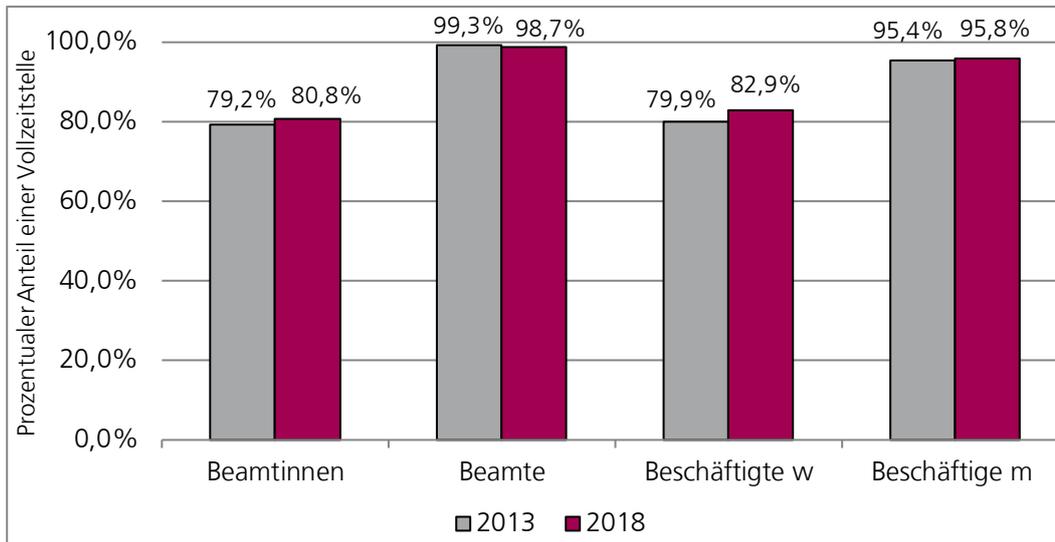


Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Betrachtet man das durchschnittliche Arbeitsvolumen einer/s einzigen weiblichen oder männlichen Mitarbeitenden, so fällt auf, dass die durchschnittliche Arbeitszeit der männlichen Mitarbeitenden, ungeachtet, ob Verbeamtung oder Angestelltenverhältnis, kaum vom Vollzeitpensum abweicht, weil die Teilzeitquote

von Männern sehr gering ist. Bei den weiblichen Mitarbeitenden ist hingegen sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Beamtinnen die durchschnittliche Arbeitszeit sowohl 2013 als auch 2018 mit 31-33 Stunden deutlich reduziert (Abb.5).

Abbildung 5: Durchschnittlicher Arbeitsumfang in Vollzeit-Äquivalenten von Beamtinnen und Beamten sowie weiblichen und männlichen Beschäftigten 2013 und 2018



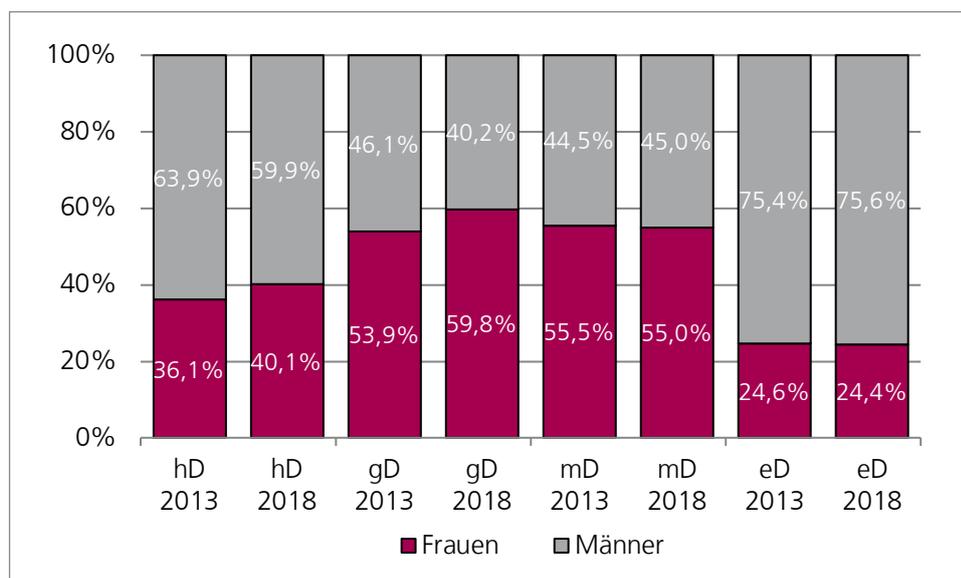
Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen differenziert nach Laufbahngruppen

Sowohl im höheren als auch gehobenen Dienst ist der Frauenanteil seit 2013 gestiegen. Im höheren Dienst liegt ein Anstieg um 4 und im gehobenen Dienst einer um 6 Prozent vor.⁷ Im mittleren und einfachen Dienst ist der Frauenanteil konstant geblieben. Im einfachen Dienst liegt der Frauenanteil schon seit mehreren Jahren fast unverändert bei circa 25 Prozent, während er 1995, als die Dienstvereinbarung eingeführt wurde, noch doppelt so hoch war, das heißt bei 46 Prozent lag (Abb. 6).

⁷ Bei der Erstellung dieses Gleichstellungsberichtes wurde eine Korrektur der laufbahnspezifischen Zuordnung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gegenüber den Vorjahren notwendig, die den Frauenanteil unter den Beschäftigten im gehobenen Dienst ansteigen ließ. In Konsequenz sind etwa 2 Prozent der insgesamt 6 Prozent des in Abbildung 6 aufgezeigten Anstiegs des Frauenanteils seit 2013 im gehobenen Dienst auf die veränderte Berechnungsgrundlage zurückzuführen.

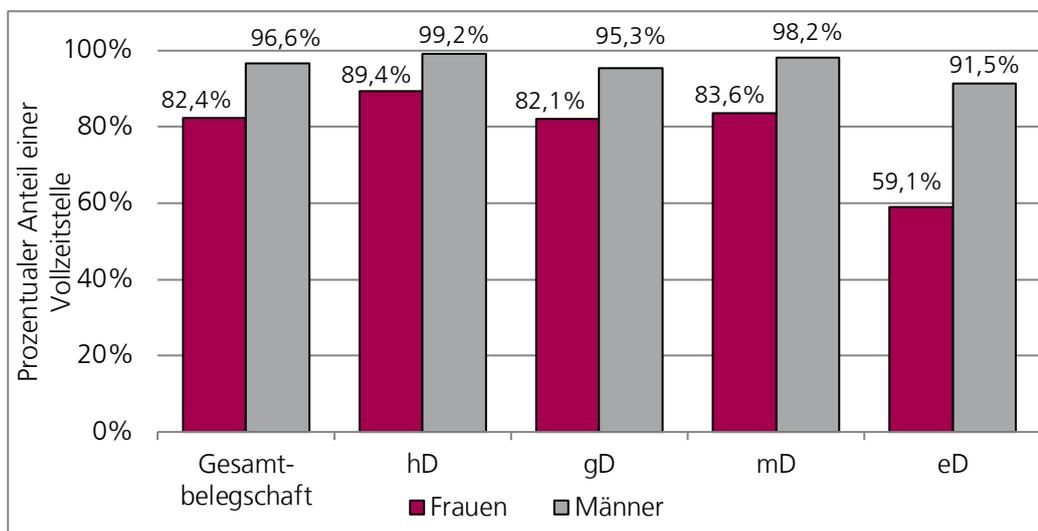
Abbildung 6: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen 2013 und 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Der Unterschied beim durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsvolumen zwischen Frauen und Männern ist jedoch von 17 Prozent (2013) auf 14 Prozent, das heißt 5,3 Stunden (2018), gesunken. Differenziert nach Laufbahngruppen zeigt sich, dass im höheren Dienst der Unterschied im durchschnittlichen Arbeitsvolumen von Frauen und Männern am geringsten ausfällt und er mit 10 Prozent 2013 und 2018 identisch ist. Frauen arbeiteten hier im Schnitt 3,9 Stunden (10 Prozent) weniger als ihre männlichen Kollegen. Auch im gehobenen und im mittleren Dienst hat sich der Unterschied im durchschnittlichen Arbeitsvolumen zwischen Männern und Frauen seit 2013 verringert. Im gehobenen Dienst sank er von 16 Prozent auf 13 Prozent, im mittleren von 18 Prozent auf 15 Prozent. Die männlichen Mitarbeitenden arbeiteten hier daher wöchentlich 5,3 Stunden beziehungsweise 5,9 Stunden mehr als die weiblichen. Im einfachen Dienst lag der Unterschied im Arbeitsvolumen zwischen Männern und Frauen unverändert bei ganzen 33 Prozent, das heißt 12,9 Stunden. Dies resultiert daraus, dass in dieser Laufbahn 82 Prozent der mit Frauen besetzten Stellen in Teilzeit vergeben sind (Abb.7).

Abbildung 7: Durchschnittliches Arbeitszeitvolumen von Männern und Frauen in der Gesamtbelegschaft und differenziert nach Laufbahngruppen 2018

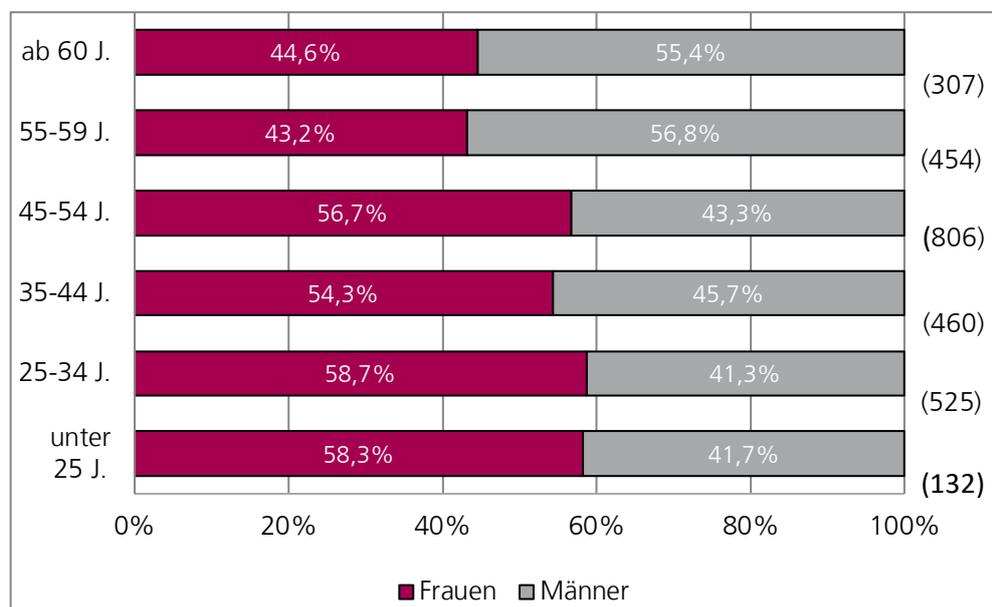


Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag: 01. Januar 2019.

Lebensalter der Mitarbeitenden

Im Jahr 2018 war die Mehrheit der Mitarbeitenden mit 30 Prozent 45-54 Jahre alt. Die drei Altersgruppen der 25-34-Jährigen, 35-44-Jährigen und 55-59-Jährigen waren mit jeweils 17-19,5 Prozent etwa gleich vertreten. Unterrepräsentiert waren die unter 25-Jährigen mit 4,9 Prozent und die ab 60-Jährigen mit 11,4 Prozent. Etwa in den nächsten 10 Jahren werden über 28 Prozent der jetzigen Gesamtbelegschaft das Renten- oder Pensionsalter erreichen. Von den bald ausscheidenden Mitarbeitenden der 55-67-Jährigen dominieren, anders als in allen jüngeren Altersgruppen, die Männer. Hier offenbart sich das Potential einer diversitätsorientierten Nachbesetzung der Belegschaft (Abb.8).

Abbildung 8: Frauen- und Männeranteil in einzelnen Altersgruppen der Gesamtbelegschaft 2018



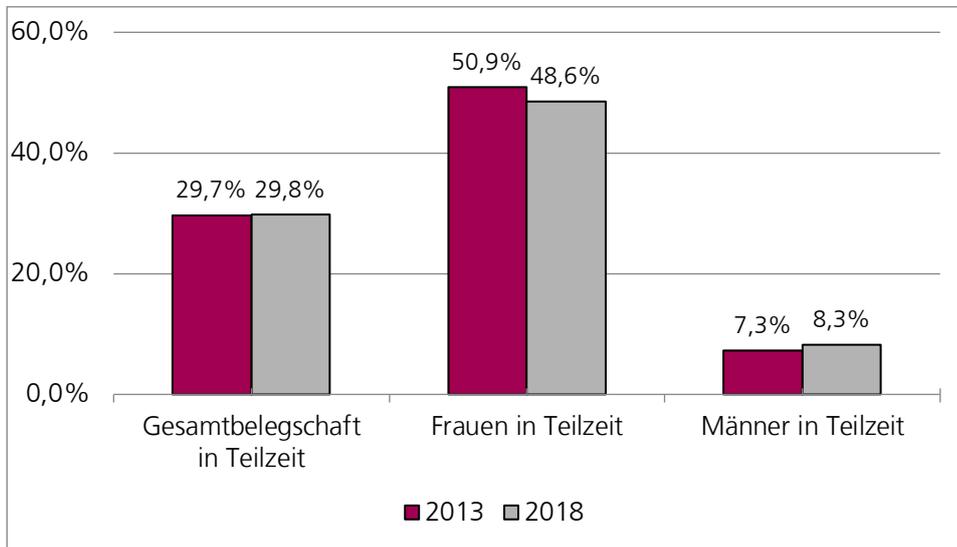
Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtag: 30. Juni 2018.

Teilzeitarbeit⁸ insgesamt

Die Teilzeit-Quote hat sich seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung, 1995, stark erhöht. 1995 lag sie bei 18 Prozent, inzwischen sind 30 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt und nur noch 70 Prozent arbeiten in Vollzeit. Verglichen mit 2013 haben sich die Teilzeitquoten 2018 kaum verändert. Noch immer entschieden sich überwiegend Frauen für Teilzeit. 2013 arbeiteten 51 Prozent und 2018 49 Prozent aller weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit. Von allen männlichen Mitarbeitenden haben sich 2013 nur 7 und 2018 nur 8 Prozent für eine Verringerung ihrer Arbeitszeit entschieden – seit 1995 immerhin eine Steigerung um 6 Prozentpunkte (Abb.9).

⁸ Unter „Teilzeit“ wird im Nachfolgenden jegliche Beschäftigung verstanden, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt. TVöD-Beschäftigte arbeiten üblicherweise 39 Wochenstunden, Beamtinnen und Beamte 41. Bei einer Teilzeittätigkeit kann es sich daher um wenige Wochenstunden aber auch um eine einer Vollzeitbeschäftigung sehr nahestehende Tätigkeit von 95 Prozent einer Vollzeitstelle handeln.

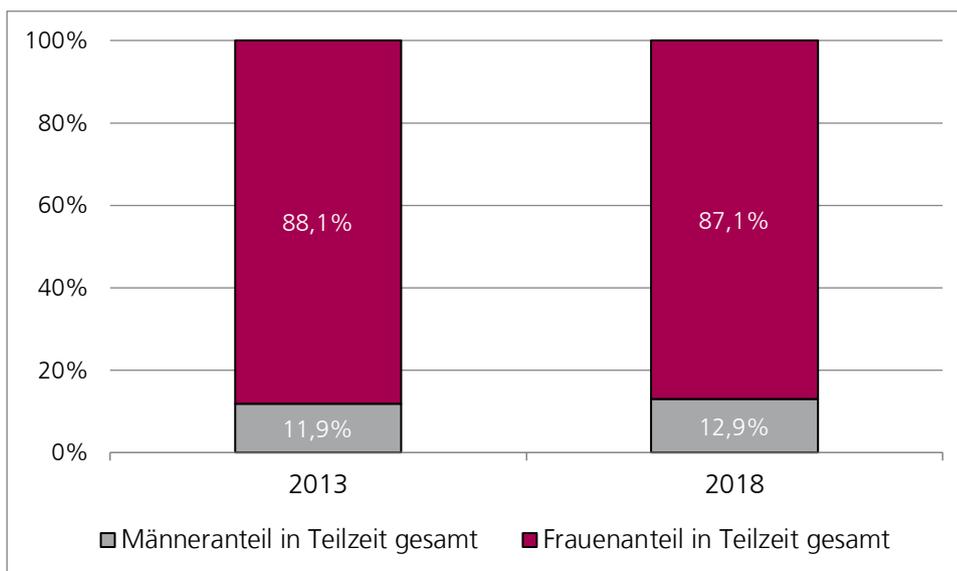
Abbildung 9: Teilzeitquote der Gesamtbelegschaft sowie nur der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden 2013 und 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Fokussiert man allein die Gruppe der in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden, so offenbart diese 2018 mit 87 Prozent Frauenanteil und 13 Prozent Männeranteil nochmals die Dominanz der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten. Diese Verteilung war in den letzten zehn Jahren - mit maximal 1-2 Prozentpunkten Schwankung - unverändert (Abb.10).

Abbildung 10: Frauen- und Männeranteil an allen Teilzeitarbeitenden 2013 und 2018



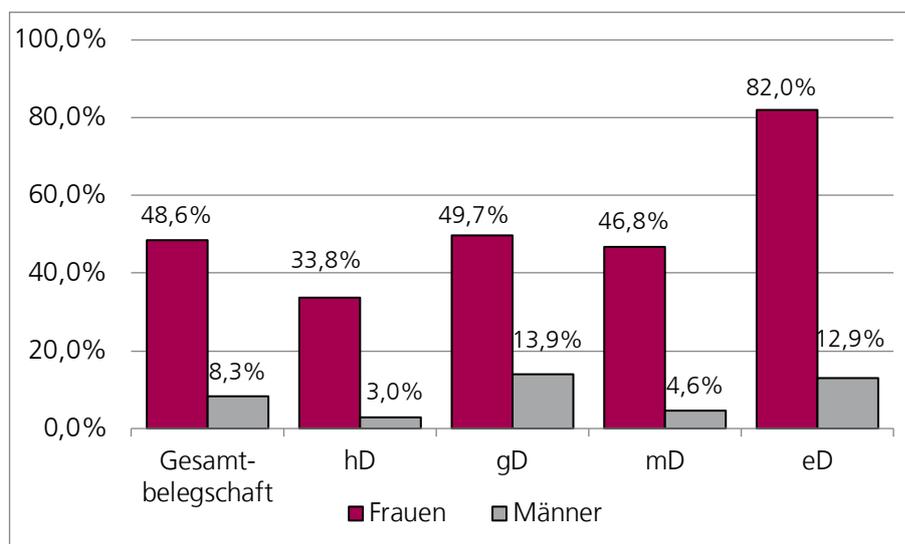
Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Teilzeitarbeit differenziert nach Laufbahngruppen

Im höheren Dienst ist die dort traditionell niedrige Teilzeitquote der Männer von 2 Prozent (2013) auf 3 Prozent (2018) gestiegen, im gehobenen Dienst ist sie im Vergleich zu 2013 unverändert. Bei den Frauen ist diese Quote im höheren Dienst seit 2013 von 26 Prozent auf 33,8 Prozent gestiegen. Im gehobenen Dienst ist sie von 52 Prozent (2013) auf 49,7 Prozent (2018) gesunken.

Im mittleren Dienst sank die Teilzeitquote der Frauen um 3 Prozent von 50 Prozent (2013) auf 47 Prozent (2018). Im einfachen Dienst ist ein signifikanter Abfall der Teilzeitquote bei den Frauen von 90 Prozent (2013) auf 82 Prozent (2018) zu verzeichnen. Bei den Männern gab es im Vergleich zu 2013 im mittleren Dienst einen minimalen Anstieg der Teilzeitquote von 1,6 Prozent sowie im einfachen Dienst einen Anstieg um 1 Prozent (Abb.11).

Abbildung 11: Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer und Frauen in Gesamtbelegschaft und differenziert nach Laufbahngruppen 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag: 01. Januar 2019.

Elternzeit

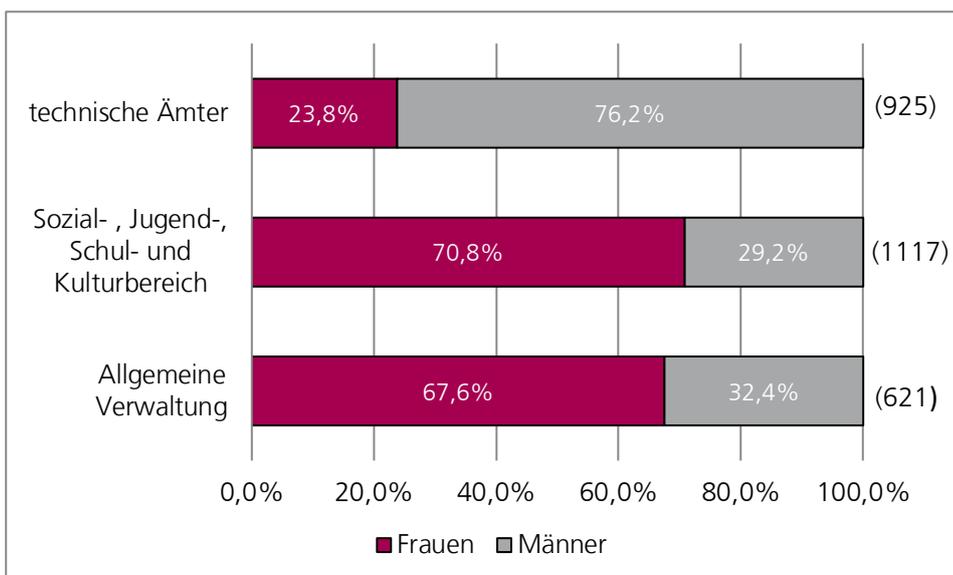
Im Jahr 2018 waren 128 Mitarbeiterinnen und 33 Mitarbeiter wegen Elternzeit freigestellt. Die Väter, die eine Elternzeit in Anspruch nahmen, beschränkten diese auf durchschnittlich zwei Monate. Am häufigsten wurde nur ein Monat Elternzeit genommen. Im Unterschied zu den Vätern nahmen die Mütter eine Elternzeit von durchschnittlich 19 Monaten in Anspruch. Am häufigsten wurden von ihnen 22 Monate gewählt. Unberücksichtigt bleibt, ob diese Väter und Mütter eventuell noch außerhalb des Betrachtungszeitraums (Kalenderjahr 2018) eine weitere Elternzeit in Anspruch genommen haben. Im Vergleich zu 2013 stieg der Anteil der Väter an allen freigestellten Eltern von 13 auf 20,5 Prozent. Die durchschnittliche Elternzeit bei den Vätern blieb unverändert bei zwei Monaten. Die durchschnittliche Elternzeit der Mütter

reduzierte sich seit 2013 um drei Monate (von 22 auf 19). Damit kann aus dem Datenmaterial eine langsam wachsende Verantwortungsübernahme der Väter für die Kindererziehung abgelesen werden.

Mitarbeitende in Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung

Wie die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung im Vergleich zwischen 2013 und 2018 zeigt, haben geschlechtsstereotype Rollenerwartungen nach wie vor Bestand. Anhaltspunkte für eine Auflösung der geschlechtsstereotypen Berufswahl beziehungsweise Stellenbesetzung gibt es nicht. 2013 waren Frauen in der Allgemeinen Verwaltung mit 65 Prozent und in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung mit 70 Prozent überrepräsentiert. In den technischen Ämtern lag ihr Anteil bei nur 21 Prozent. 2018 erhöhte sich die Überrepräsentanz der Frauen in der Allgemeinen Verwaltung auf 68 Prozent und in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung auf 71 Prozent. Ihr Anteil in den technischen Ämtern ist weiterhin deutlich geringer, stieg aber seit 2013 um 3 Prozent auf 24 Prozent an (Abb.12).

Abbildung 12: Frauen- und Männeranteil in den drei Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung 2018



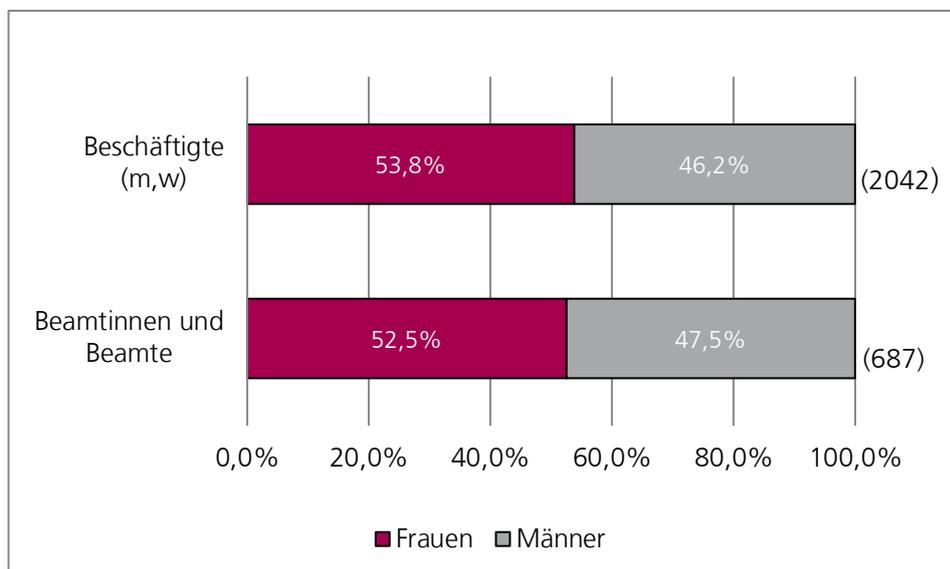
Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtag 01. Januar 2019.

Beschäftigte nach Verbeamtung oder Angestelltenverhältnis

Bei der Verteilung der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden auf die Gruppe der Verbeamteten und Beschäftigten bestehen keine relevanten Unterschiede. 2018 verteilten sich die Mitarbeitenden mit 687 Personen und zu 25,2 Prozent auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten und mit 2042 Personen und 74,8 Prozent auf die Gruppe der TVöD-Beschäftigten. Damit wuchs der Anteil der Beschäftigten seit 2013 um 2 Prozent. Der Frauenanteil in diesen Gruppen mit Anteilen von 52,5 Prozent (Beamtinnen) be-

ziehungsweise 53,8 Prozent (Beschäftigte) war höher als der Anteil der Männer und ist seit 2013 um jeweils 1-2 Prozent gestiegen (Abb.13). Damit ist der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft seit 1995 um 10 Prozent angestiegen.

Abbildung 13: Frauen- und Männeranteil unter den Beschäftigten und unter den Beamten 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

Befristete Beschäftigung

Es liegt eine Zunahme der befristeten Arbeitsverhältnisse vor. 2018 waren 10,9 Prozent aller Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisse befristet (Männer: 9,5 und Frauen: 12 Prozent). Zum Vergleich: 2013 waren nur 8 Prozent aller Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisse befristet (Männer: 7 Prozent und Frauen: 9 Prozent).

Qualitative Repräsentanz von Frauen

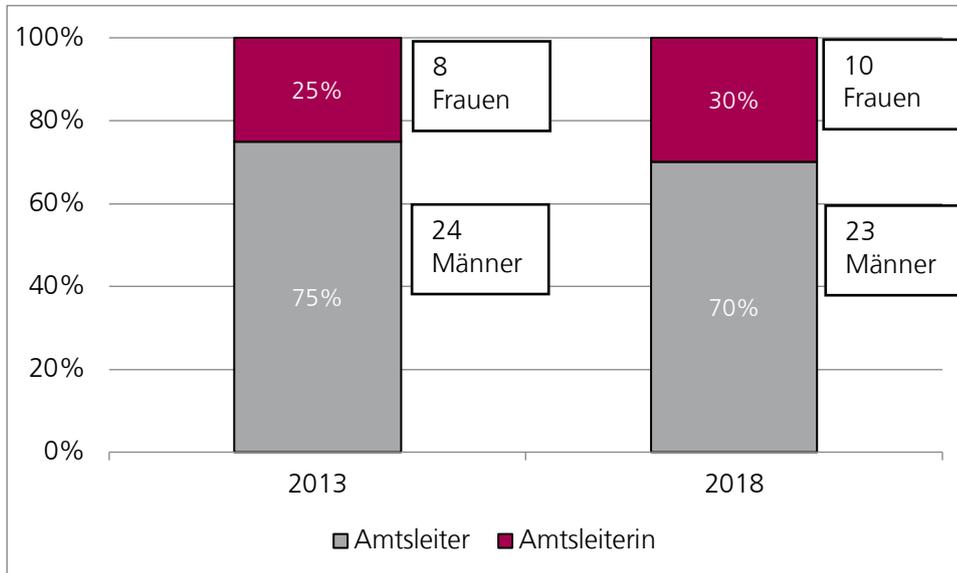
Entscheidungs- und Führungspositionen

Wie in allen Stadtverwaltungen obliegt die Steuerung der Entscheidungsprozesse der obersten Führungsebene. In Heidelberg sind dies der Oberbürgermeister und vier Bürgermeister, die ihren Einfluss qua Amt auch in Aufsichtsräten und Gesellschafterversammlungen geltend machen können. Gegenwärtig ist keine der fünf höchsten Entscheidungspositionen der Stadt Heidelberg mit einer Frau besetzt.

Auch auf der darunterliegenden Führungsebene (Amts- und Abteilungsleitungen sowie ihre Stellvertretungen) konnte die paritätische Besetzung noch nicht erreicht werden. Aber seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung hat sich der Frauenanteil insbesondere in den niedrigeren Führungspositionen sowie

leicht in den Amtsleitungen erhöht. Im Jahr 2013 betrug der Frauenanteil an den Amtsleitungen 25 Prozent, 2017 sogar 37 Prozent. Im Jahr 2018 fiel er auf 30 Prozent.

Abbildung 14: Verteilung der Amtsleitungspositionen 2013 und 2018 in Prozent und absolut



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Amtsleitungen (a):

Auf der zweiten Führungsebene waren 2018 von 33 Amtsleitungen zehn mit Frauen und 23 mit Männern besetzt. Damit waren 70 Prozent der Amtsleitungen männlich, 30 Prozent weiblich.

Stellvertretende Amtsleitungen (b):

2018 waren 22 der 34 Stellvertretungen mit Männern besetzt und zwölf mit Frauen (65 zu 35 Prozent). Zwei der zwölf Stellvertreterinnen übten ihr Amt in Teilzeit aus. Zum Vergleich: 2013 waren 18 Männer und zwölf Frauen in der Position (60 zu 40 Prozent).

Abteilungsleitungen (c):

Die 91 Abteilungsleitungen wurden von 50 Männern (55 Prozent) und 41 Frauen (45 Prozent) wahrgenommen. Von ihnen arbeiteten zwei Männer und 14 Frauen in Teilzeit. Zum Vergleich: 2013 gab es 84 Abteilungen, 53 (63 Prozent) wurden von Männern und nur 31 (37 Prozent) davon wurden von Frauen geleitet.

Stellvertretende Abteilungsleitungen (d):

Von den 78 Positionen waren 41 (53 Prozent) mit Frauen besetzt, davon hatten zwölf ihre Arbeitszeit reduziert. Zum Vergleich: 2013 waren 29 Männer (52 Prozent) und 27 Frauen (48 Prozent) in der Position der stellvertretenden Abteilungsleitung.

Betrachtet man die Gesamtheit der Führungspositionen (a-d) und ihre Besetzungen durch Frauen und Männer 2013 und 2018 im Vergleich, so ist das Vordringen der Frauen in die Führungsebene offensichtlich. Während sie 2013 39 Prozent der Führungspositionen besetzten, waren es 2018 immerhin bereits 44 Prozent. Die in der Gleichstellungsvereinbarung geforderte paritätische Besetzung auch auf Führungsebene wurde 2018 einzig unter den stellvertretenden Abteilungsleitungen mit 53 Prozent Frauenanteil erreicht. Als 1995 die Etablierung der Gleichstellungsvereinbarung erfolgte, waren nur 20 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen besetzt, von den 38 Amtsleitungen waren damals nur sechs Frauen.

Tabelle 2: Alle Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg 2018⁹

Position	Männer		Frauen		gesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Amtsleitung	23	0	10	0	33	0
stellvertretende Amtsleitung	22	0	10	2	32	2
Abteilungsleitung	48	2	27	14	75	16
stellvertretende Abteilungsleitung	37	0	29	12	66	12
Führungspositionen gesamt	130	2	76	28	206	30
	132 (56%)		104 (44%)		236	

Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Stichtag: 01. Januar 2019.

Die absolute Zahl der männlichen Führungskräfte blieb seit 1995 (124) im Vergleich zu 2018 (132) konstant. Die Frauen profitierten hier zumindest rechnerisch vom Stellenzuwachs.

Führung in Teilzeit

Für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist die Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion ein wichtiges Kriterium. Hier gab es nur sehr geringe Fortschritte. Die Führungspositionen wurden auch 2018 weitestgehend von Vollzeitkräften besetzt. Die Teilzeitquote unter allen Führungskräften lag 2018 lediglich bei 12,7 Prozent. 2013 war sie im Vergleich bei 11 Prozent. Schon 1995 wurde ein Amt in Teilzeit geleitet, 2018 gab es hingegen nur vollzeitbeschäftigte Amtsleitungen. Während schon 1995 drei stellvertretende Amtsleitungen in Teilzeit arbeiteten, waren es 2018, 23 Jahre später, sogar nur zwei.

Bei den Abteilungsleitungen lag die Teilzeitquote 2018 immerhin bei 18 Prozent, bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen bei 15 Prozent. Der Frauenanteil an allen in Teilzeit arbeitenden Führungskräften betrug 93 Prozent. Trotz der Erfolge auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Arbeitgeberin gibt es

⁹ Erläuterung: Es ist jeweils nur die höchste Funktion berücksichtigt (zum Beispiel stellvertretende Amtsleitung und nicht eine gleichzeitige Abteilungsleitung). Es sind unabhängig von der tatsächlichen Bezeichnung die beiden höchsten Hierarchiestufen (und jeweilige Vertretung) in einem Bereich berücksichtigt. Gemeinsam wahrgenommene Funktionen (zum Beispiel gemeinsame Amtsleitung) sind getrennt (zweimal) berücksichtigt.

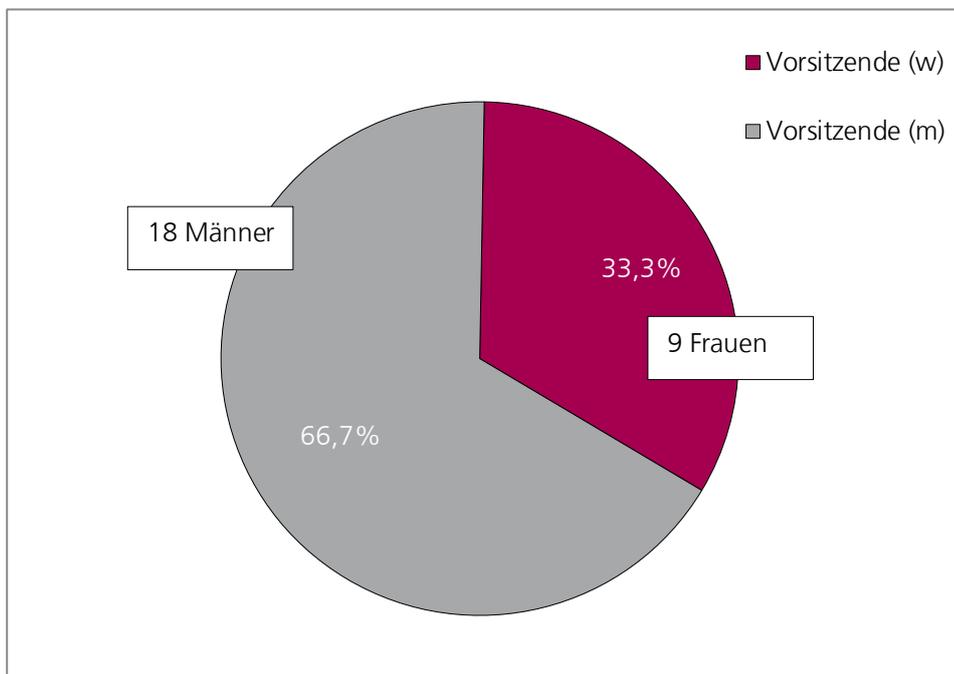
Hinweise dafür, dass die Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen weiterhin geringer sind als von jenen ohne familiäre Verpflichtungen.

Die schon 2013 im Rahmen einer Befragung, an der sich 123 der 2.401 Mitarbeitenden beteiligten, identifizierten Probleme sind auch heute nicht von der Hand zu weisen.¹⁰ Dabei wurde deutlich, dass es insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit den Angeboten und Maßnahmen der Stadtverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie/Privatleben gab – 42 Prozent aller Befragten bewerteten sie mit gut bis sehr gut, aber nur 29 Prozent vergaben diese Note auch für ihre Aufstiegsmöglichkeiten.

Personalvertretung

Für die Durchsetzung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen innerhalb der Stadtverwaltung tragen der Gesamtpersonalrat und die Dienststellenpersonalräte eine besondere Verantwortung. Im 13 Mitglieder umfassenden Gesamtpersonalrat waren nur drei (23 Prozent) Frauen. Der Frauenanteil unter den 130 Dienststellenpersonalräten (DPR) lag bei 41,5 Prozent. Unter den Vorsitzenden der DPR lag er nochmals niedriger, bei nur neun, das heißt 33,3 Prozent gegenüber 18 Männern (66,7 Prozent). Hier wäre eine Steigerung des Frauenanteils, um die Repräsentanz der weiblichen Mitarbeitenden und ihrer Interessen zu sichern, wünschenswert (Abb.15).

Abbildung 15: Frauenanteil an Vorsitzenden aller Dienststellenpersonalräte 2018



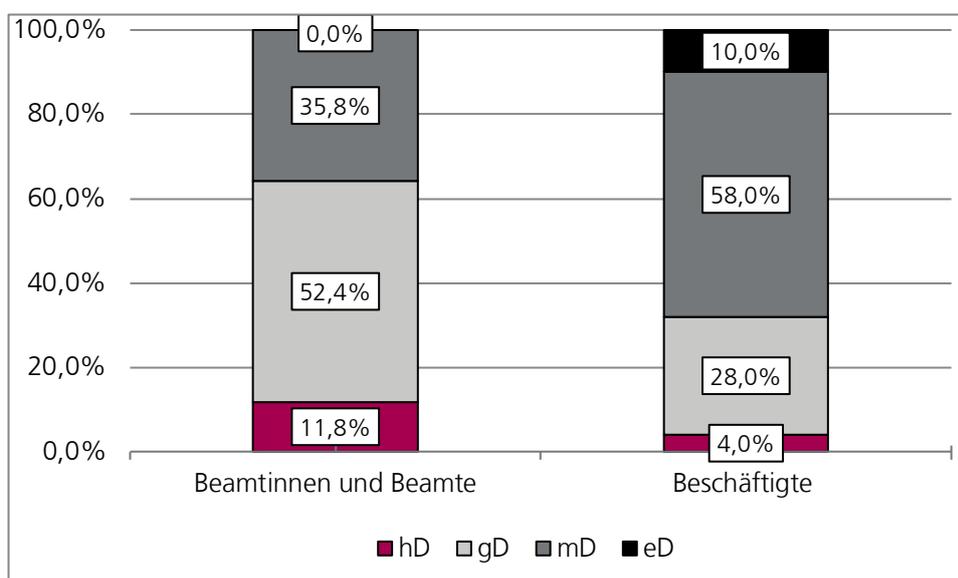
Datengrundlage: Gesamtpersonalrat, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtag: 30. Juni 2018.

¹⁰ Vgl. Personalbefragung 2013 zur Work-Life-Balance, www.heidelberg.de/site/Heidelberg_ROOT/get/documents_E419603611/heidelberg/Objektdatenbank/16/PDF/Gender/16_pdf_Personalbefragung_2013_Textteil.pdf, Abruf: 31. Januar 2020.

Verbeamtete und Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Nach Laufbahngruppen differenziert war eine Mehrheit von Beamtinnen und Beamten von insgesamt 64,2 Prozent im höheren und gehobenen Dienst beschäftigt. Bei den Beschäftigten waren nur 32 Prozent in den vergleichbaren Entgeltgruppen E15 – E13 und E12 – E9. Letztere waren im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten mit 58 Prozent am stärksten im mittleren Dienst vertreten (Abb.16). Gegenüber 2013 gab es in beiden Gruppen einen Anstieg im gehobenen Dienst zu Lasten des mittleren Dienstes. Bei den Beamten lag dieser bei (3 Prozent), bei den Beschäftigten bei (7 Prozent).

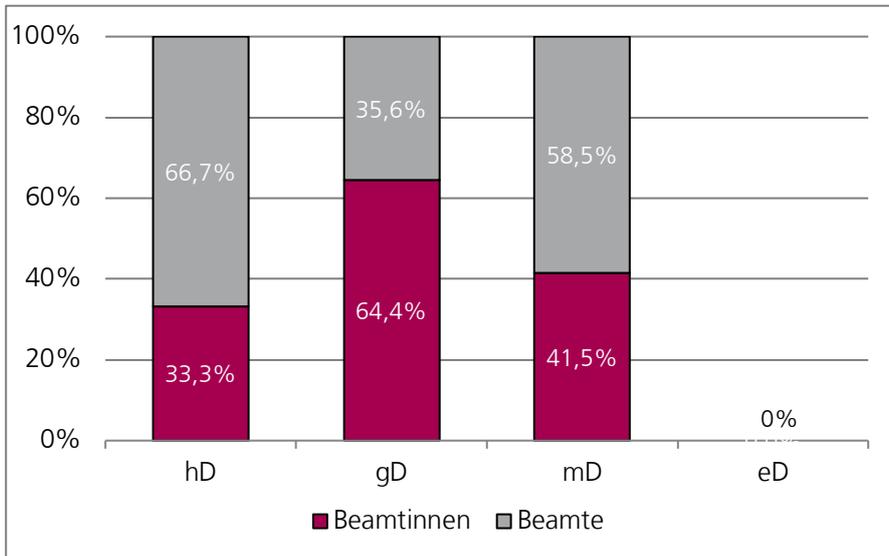
Abbildung 16: Verteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

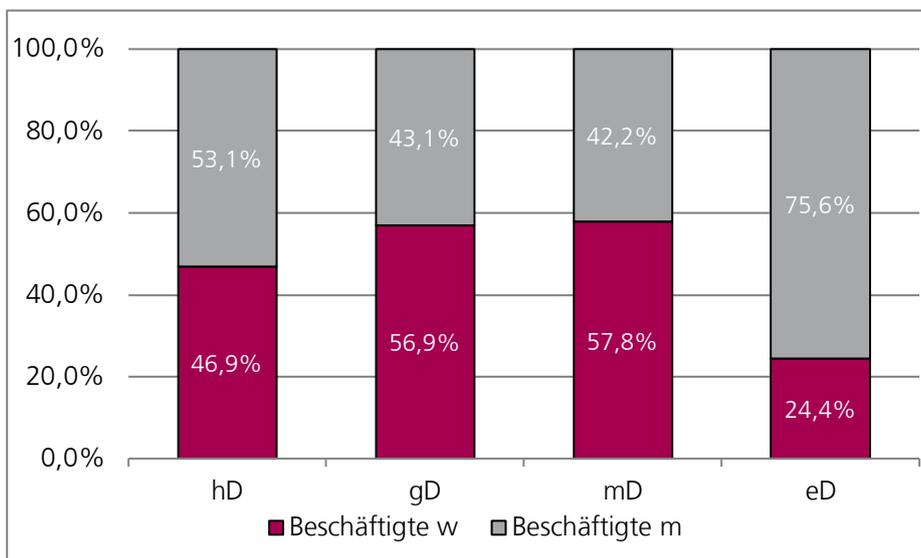
Betrachtet man den Frauen- und Männeranteil in den einzelnen Laufbahngruppen, so bleiben die Frauen im höheren Dienst mit 33,3 Prozent (Beamtinnen) und 46,9 Prozent (Beschäftigte, weiblich) unterrepräsentiert, den gehobenen Dienst dominieren sie in beiden Beschäftigtengruppen mit 64,4 Prozent (Beamtinnen) und 56,9 Prozent (Beschäftigte, weiblich). Im mittleren Dienst sind die Frauen in der Gruppe der Beschäftigten mit 57,8 Prozent gegenüber den Männern überrepräsentiert, bei den verbeamteten Mitarbeitenden überwiegen hingegen die Männer mit 58,5 Prozent in dieser Laufbahngruppe (Abb.17 und Abb.18).

Abbildung 17: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen bei Verbeamteten 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

Abbildung 18: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen bei weiblichen und männlichen Beschäftigten 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

Im Vergleich zu 2013 erlangten die Beamtinnen 2018 damit einen Zuwachs von 4 Prozent im höheren und 3,5 Prozent im gehobenen Dienst gegenüber den männlichen Kollegen. Im mittleren Dienst blieb ihr Anteil unverändert. Bei den weiblichen Beschäftigten ist im Vergleich von 2013 zu 2018 ein Anstieg des

Frauenanteils um 3 Prozent im höheren und 10 Prozent im gehobenen Dienst¹¹ sowie keine Veränderung im mittleren Dienst gegenüber den männlichen Kollegen zu verzeichnen. Auch die Geschlechterverteilung im einfachen Dienst ist gegenüber 2013 unverändert.

Entgeltgefälle

Seit 2007 ermittelt die Stadtverwaltung das Entgeltgefälle zwischen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es liegt konstant unter dem Niveau des bundesweiten unbereinigten Gender-Pay-Gaps¹². Trotz der Bezahlung nach Tarifrecht, lag auch 2018 sowohl bei den Vollzeitbeschäftigten als auch Teilzeitbeschäftigten ein ungeklärtes Entgeltgefälle von 6 Prozent zu Gunsten der Männer vor. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern in Vollzeit lag bei 24,09 Euro, bei Frauen nur bei 22,67 Euro. Bei den Männern in Teilzeit lag er im Schnitt bei 25,13 Euro, bei den Frauen hingegen bei 23,74 Euro. In den vergangenen Jahren 2013-2018 bewegte sich das Entgeltgefälle bei Vollzeitkräften zwischen 8,5 und 4 Prozent. Auch wenn die Entgeltunterschiede bei der Stadtverwaltung Heidelberg sehr weit unter dem Durchschnitt liegen (2018 bundesweit zu Lasten der Frauen mit 21 Prozent¹³, in Baden-Württemberg mit 21,2 Prozent¹⁴), bleibt ein Handlungsbedarf bestehen.

Beruflicher Aufstieg

Fortbildungsbereitschaft

Das Personal- und Organisationsamt kooperiert bei der Vorbereitung des fachübergreifenden Fortbildungsangebotes mit dem Amt für Chancengleichheit. Im Betrachtungszeitraum (Programmjahr 2018/2019) war das Programm in unterschiedliche Fortbildungskategorien gegliedert.

- Aufstiegsfortbildung: Dazu gehören die Kategorien „Schlüsselqualifikationen“ (SQ), „Führung“ (FÜ) und „Finanzwesen und Steuerungsinstrumente“ (FI).
- Anpassungsfortbildung: Dazu gehören die Kategorien „Informationsverarbeitung“ (EDV), „Sicherheit und Gesundheit“ (SG), „Vorträge zu wichtigen, allgemeinen Themen“ (V) sowie Fortbildungsangebote während der „Ausbildung“ (Azubi).

Auf dieser Grundlage erfolgte die Auswertung der nachfolgenden Daten (siehe Abb.19). Die Kategorien wurden seit 2019 erweitert und das Fortbildungsprogramm konzeptionell weiterentwickelt.

¹¹ Bei der Erstellung dieses Gleichstellungsberichtes wurde eine Korrektur der laufbahnspezifischen Zuordnung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gegenüber den Vorjahren notwendig. In Konsequenz ist der Anstieg des Frauenanteils unter den Beschäftigten im gehobenen Dienst seit 2013 anteilig auf diese veränderte Berechnungsgrundlage zurückzuführen.

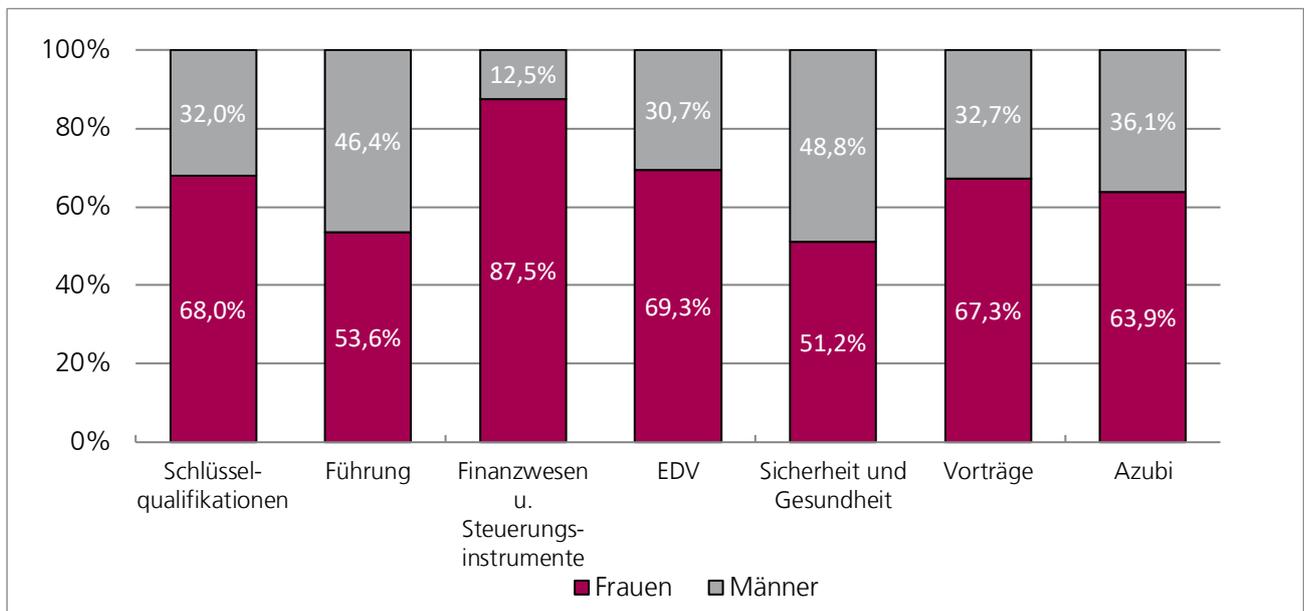
¹² Das Statistische Bundesamt definiert den unbereinigten Gender Pay Gap als „prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern.“; zitiert nach Statistisches Bundesamt: Gender Pay Gap“, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>, Abruf am 13. August 2019.

¹³ Pressemeldung des Statistischen Bundesamtes vom 14. März 2019.

¹⁴ Pressemeldung Statistisches Landesamt Baden-Württemberg vom 14. März 2019.

Im Betrachtungszeitraum 2018 lag der Frauenanteil unter allen Teilnehmenden am Fortbildungsprogramm bei 66 Prozent, der Männeranteil entsprechend bei 34 Prozent. 2018 nahmen in allen Fortbildungskategorien stets mehrheitlich Frauen teil. Einen vergleichsweise geringen Abstand zu den Männern gab es lediglich in der Fortbildungskategorie „Sicherheit und Gesundheit“ mit 51,2 Prozent Frauen – und 48,8 Prozent Männeranteil und Führung mit 53,6 Prozent Frauen- und 46,4 Prozent Männeranteil. Auch in den vorangegangenen Jahren, so zum Beispiel 2013 und 2015, waren in diesen beiden Kategorien Männer deutlich stärker vertreten als in den restlichen (Abb.19).

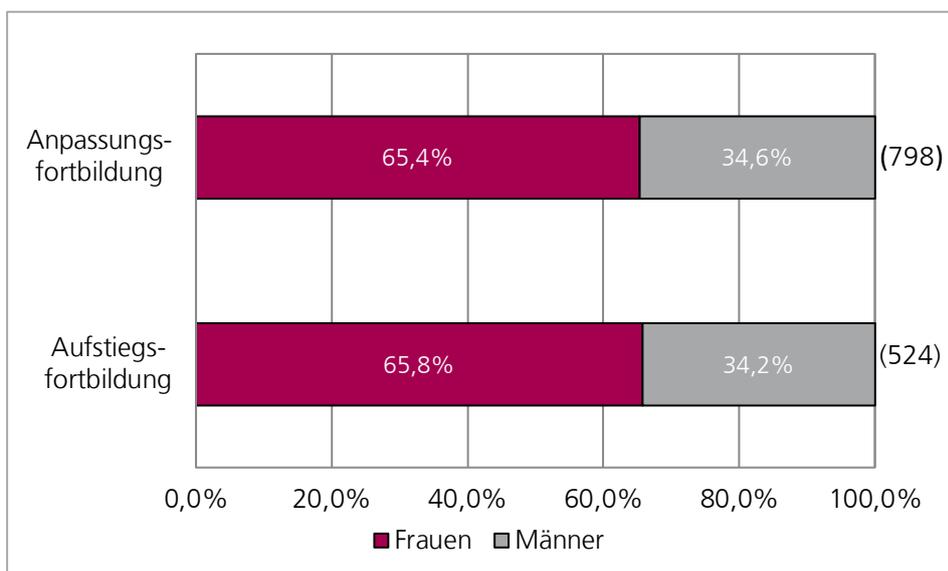
Abbildung 19: Frauen- und Männeranteil bei den Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtag: 01. Januar 2019.

798 und damit 60,4 Prozent aller Teilnahmen entfielen auf Anpassungsfortbildungen und 524 und damit ein Anteil von 39,6 Prozent auf Aufstiegsfortbildungen. Sowohl im Feld der Aufstiegsfortbildungen mit 65,8 Prozent als auch im Bereich der Anpassungsfortbildungen mit 65,4 Prozent waren Frauen 2018 nahezu gleich stark überrepräsentiert und offenbarten ihren Anspruch auf berufliche Weiterentwicklung (Abb.20).

Abbildung 20: Frauen- und Männeranteil in den Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen 2018

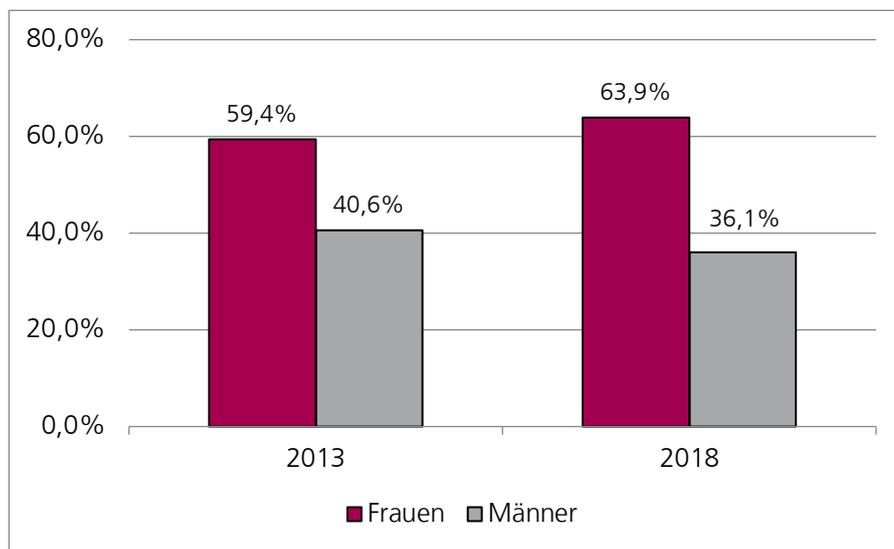


Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit, Stichtag 01. Januar 2019.

Beförderung, Höhergruppierung insgesamt

2018 wurden 179 Frauen und 101 Männer befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil unter allen Beförderungen/Höhergruppierungen lag mit 63,9 Prozent 10 Prozent über ihrem Beschäftigungsanteil. Trotz Schwankungen lag der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Anhebungen in den vergangenen 10 Jahren nur zweimal unter 50 Prozent, nämlich 2008 bei 44 und 2012 bei 47 Prozent. Gegenüber 2013 ist der Frauenanteil unter den Beförderten/Höhergruppierten um 4 Prozent angestiegen, wobei zu berücksichtigen ist, dass seit dem auch der Beschäftigtenanteil der Frauen um 2,5 Prozent angestiegen ist (Abb.21).

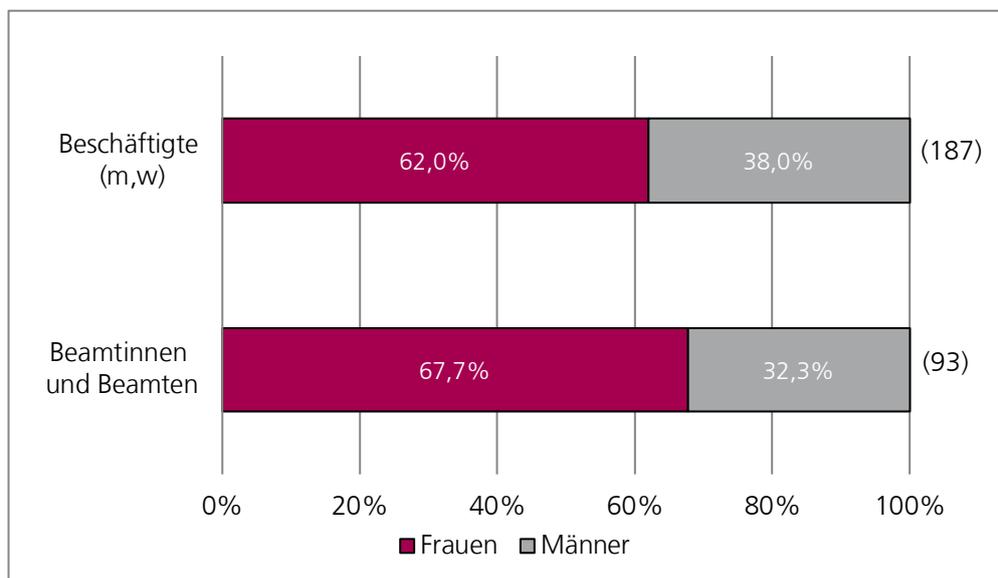
Abbildung 21: Frauen- und Männeranteil unter allen Beförderten/Höhergruppierten 2013 und 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtage: 01. Januar 2014 und 01. Januar 2019.

Von den insgesamt 280 Beförderungen / Höhergruppierungen entfielen nur 93 (33,2 Prozent) auf die Verbeamteten und 187 (66,8 Prozent) auf die Beschäftigten. Damit liegt jedoch die Beförderungsquote der Verbeamteten über ihrem Beschäftigungsanteil von 25 Prozent an der Gesamtbelegschaft, jene der Beschäftigten unter ihrem Beschäftigungsanteil von 75 Prozent. Frauen wurden in beiden Gruppen mit 62 Prozent (Beschäftigte, weiblich) und 67,7 Prozent (Beamtinnen) überproportional berücksichtigt (Abb.22).

Abbildung 22: Frauen- und Männeranteil unter den beförderten Beamten und höhergruppierten Beschäftigten 2018



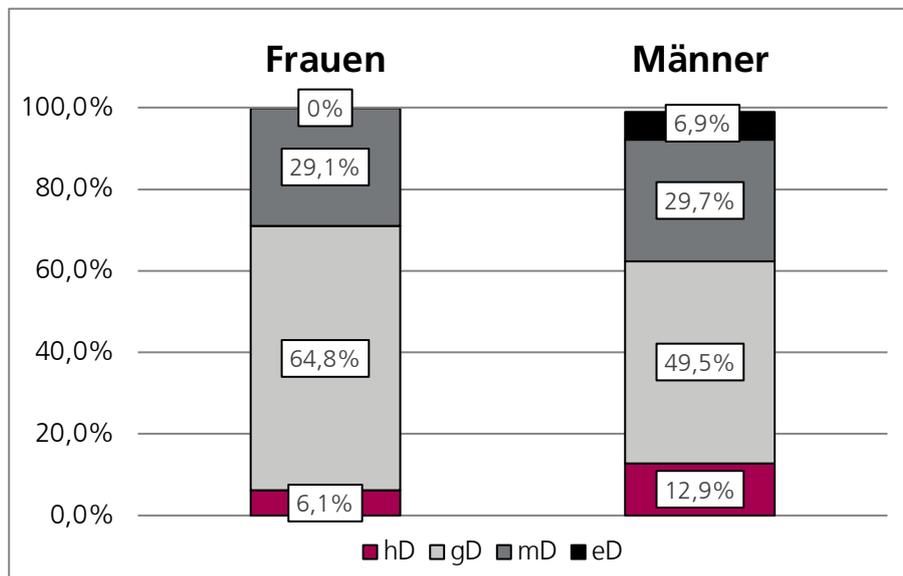
Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik und eigene Berechnungen, Stichtag 01. Januar 2019.

2013 gab es im Vergleich deutlich weniger Beförderungen/Höhergruppierungen. Es waren insgesamt nur 106. Von diesen entfielen damals deutlich mehr, nämlich 45 Prozent auf die verbeamteten Mitarbeitenden und nur 55 Prozent auf die Beschäftigten. Frauen waren auch 2013 in beiden Gruppen mit 57 Prozent (Beschäftigte, weiblich) und 62 Prozent (Beamtinnen) überrepräsentiert.

Beförderung, Höhergruppierung nach Laufbahngruppen

Von den insgesamt 280 Beförderungen/Höhergruppierungen in 2018 entfielen 8,6 Prozent auf den höheren Dienst (hD), 59,5 Prozent auf den gehobenen Dienst, 29,4 Prozent auf den mittleren Dienst und 2,5 auf den einfachen Dienst (eD). Damit ist die Beförderungs- / Höhergruppierungsquote im gehobenen Dienst gegenüber den Vorjahren angestiegen. Betrachtet man zusätzlich die Verteilung der Beförderungen/Höhergruppierungen nach Geschlechtern, so fällt auf, dass ein deutlich höherer Anteil der männlichen Aufstiege (12,9 Prozent) im Vergleich zu den weiblichen (6,1 Prozent) auf den höheren Dienst entfiel. Hingegen entfiel mit 64,8 Prozent ein um 15 Prozent höherer Anteil der weiblichen gegenüber den männlichen Aufstiegen auf den gehobenen Dienst. Der Anteil, der auf den mittleren Dienst entfiel, ist mit knapp 29 Prozent unter Frauen und Männern gleich. Im einfachen Dienst wurden nur Männer höhergruppiert. Ihr Beschäftigtenanteil liegt in dieser Laufbahngruppe aber auch bei 76 Prozent im Vergleich zu 24 Prozent Frauen (Abb.23).

Abbildung 23: Verteilung der Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen und Männern auf die Laufbahngruppen 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

Beförderung von Verbeamteten nach Lebens- und Dienstalter¹⁵

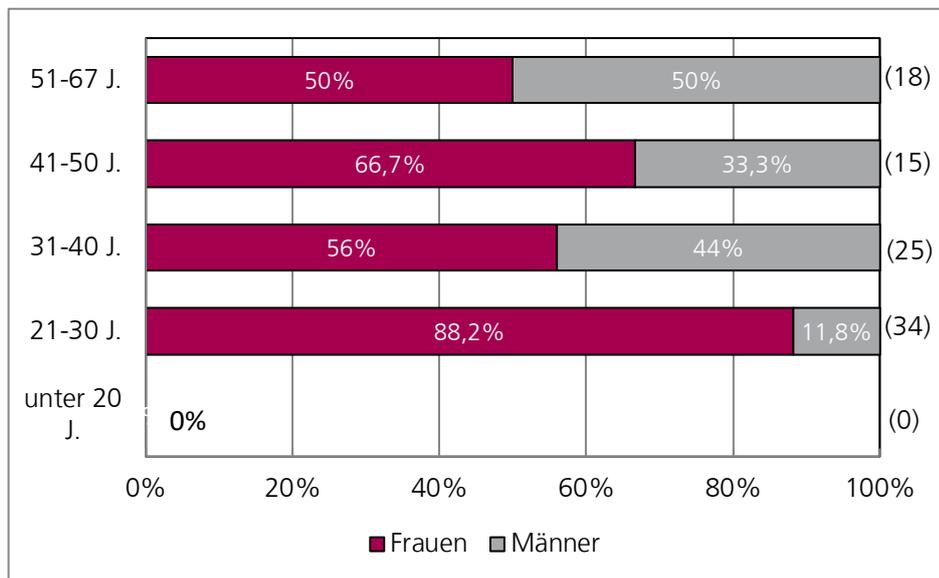
Lebensalter

Insgesamt wurden 2018 93 Beamtinnen und Beamte befördert, 63 Frauen und 30 Männer. Bei den unter 20-Jährigen gab es erneut keine Beförderungen. Auffällig ist, dass die meisten dieser Beförderungen mit insgesamt 64,2 Prozent im jungen Lebensalter von 21-40 erfolgten. Ein geringerer Anteil der Beförderungen von knapp 36 Prozent entfiel auf die ältere Generation der 41-67-Jährigen.

Betrachtet man die erfolgten Beförderungen differenziert nach Lebensaltersgruppen, so dominierten in allen Lebensaltersgruppen die Frauen bei den Beförderungen. Nur bei den Beförderungen der 51-67-jährigen Verbeamteten wurde eine identische Zahl von Männern und Frauen berücksichtigt. Besonders hoch war unter den Beförderungen der Verbeamteten der Frauenanteil mit 88 Prozent in der Gruppe der Beförderten im Alter von 21-30 (Abb.24).

¹⁵ Hiermit ist die Gesamtdauer der Beschäftigung im öffentlichen Dienst gemeint.

Abbildung 24: Frauen- und Männeranteil der beförderten Verbeamteten nach Lebensalter 2018



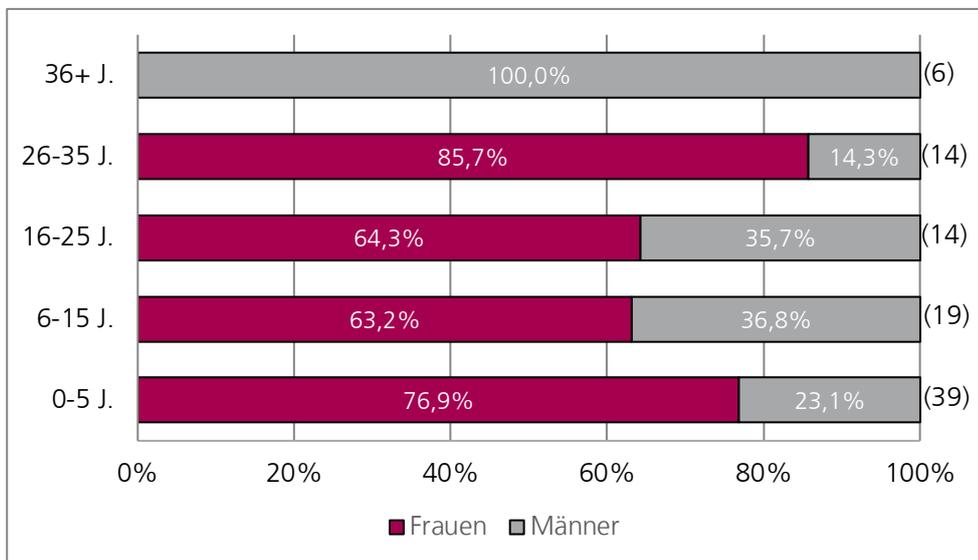
Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

Dienstalter

Betrachtet man die vorliegenden Beförderungen der Verbeamteten differenziert nach der Zugehörigkeit zu einer Dienstaltersgruppe, so fällt auf, dass sich die Mehrheit der Beförderten von 42,4 Prozent in den ersten 5 Dienstjahren befand. Weiterhin ist auffällig, dass nur 6,5 Prozent aller Beförderungen aller Verbeamteten auf Verbeamtete entfielen, die schon länger als 36 Jahre im Dienst waren. Die übrigen Beförderungen verteilten sich mit jeweils 15-20 Prozent gleichmäßig auf die drei dazwischenliegenden Dienstaltersgruppen.

Bei den Beförderungen aller Dienstaltersgruppen dominierten die Frauen mit Anteilen zwischen 63,2 Prozent und 85,7 Prozent. Nur bei den Beförderungen der Dienstaltersgruppe, die bereits über 36 Jahre im Dienst waren, war es anders. Hier wurden, wenn auch mit geringer Zahl, von sechs Beförderungen nur Männer berücksichtigt. (Abb.25).

Abbildung 25: Frauen- und Männeranteil der beförderten Verbeamteten nach Dienstalter 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

Höhergruppierung von Beschäftigten nach Lebens- und Dienstalter

In der Gruppe der Beschäftigten gab es absolut betrachtet deutlich mehr, nämlich 187 Höhergruppierungen, darunter 116 Frauen und 71 Männer. Nach absoluten Zahlen entfielen mit 187 gegenüber 93 mehr Beförderungen/Höhergruppierungen auf die Beschäftigten gegenüber den Verbeamteten. In Relation zu ihrem Anteil an der gesamten Mitarbeiterschaft (75 Prozent) wurden die Beschäftigten jedoch seltener beim Aufstieg berücksichtigt. Der Abstand zwischen den Geschlechtern bei den Beförderungen/Höhergruppierungen war innerhalb der Gruppe der Verbeamteten (63 Frauen zu 30 Männer) und jener der Beschäftigten (116 Frauen zu 71 Männer) etwa gleich groß.

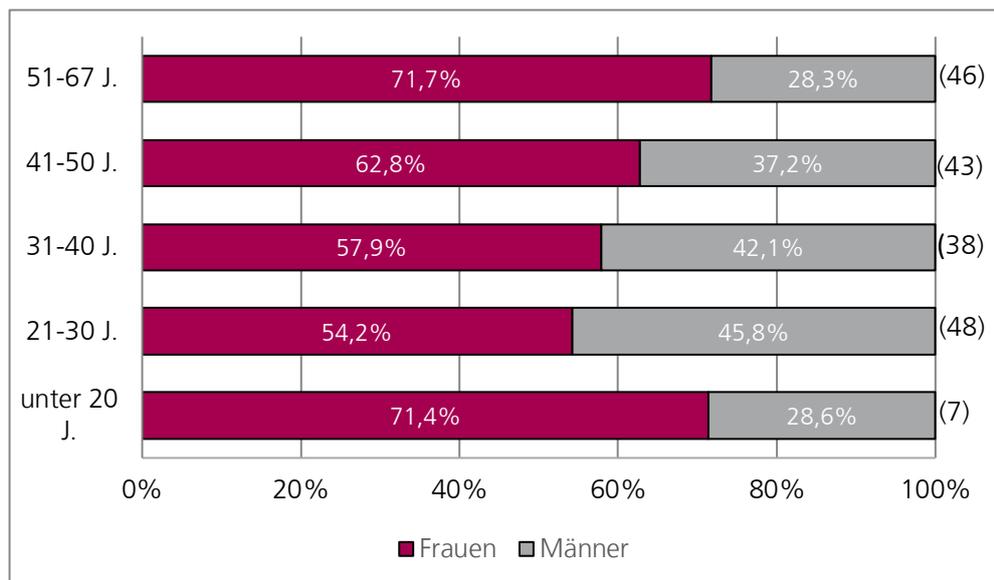
Lebensalter

Betrachtet man die vorliegenden Höhergruppierungen der Beschäftigten differenziert nach Lebensaltersgruppen, so ist auffällig, dass sich diese, anders als bei den Verbeamteten, mit Ausnahme der unter 20-Jährigen, die nur sieben Fälle stellten, etwa gleich stark mit einer Anzahl von jeweils 38-48 auf alle Lebensaltersgruppen verteilen.

In allen Lebensaltersgruppen dominierte die Zahl der Höhergruppierungen von Frauen mit Anteilen zwischen 54,2 Prozent (21-30-Jährige) und 71,7 Prozent (51-67-Jährige) gegenüber den Männern. Am höchsten fiel der Frauenanteil an den Höhergruppierungen daher in der Lebensaltersgruppe der 51-67-

Jährigen aus (Abb.26). Anders als bei den Beförderungen der Verbeamteten in dieser Lebensaltersgruppe, wo der Frauenanteil bei 50 Prozent lag, dominierten die Höhergruppierungen der weiblichen Beschäftigten auch in der höchsten Lebensaltersgruppe.

Abbildung 26: Frauen- und Männeranteil der höhergruppierten Beschäftigten nach Lebensalter 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

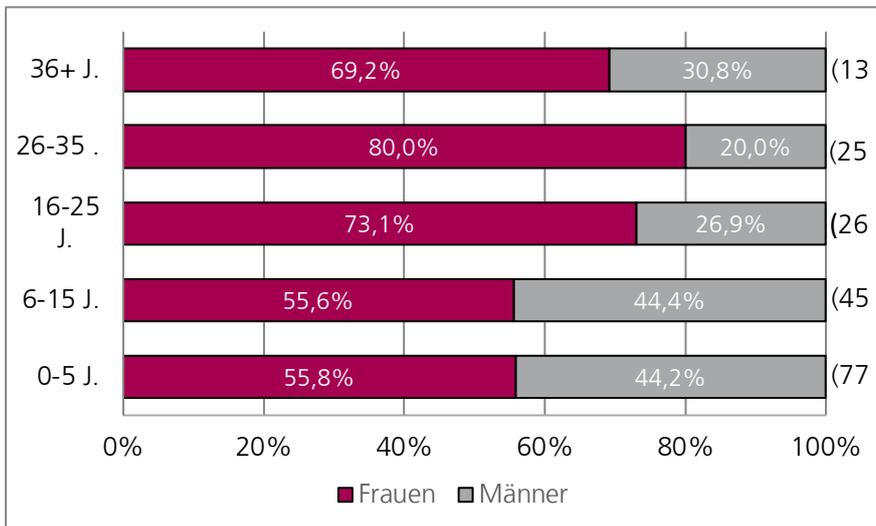
Dienstalter

Betrachtet man die Höhergruppierungen differenziert nach dem Dienstalter der Beschäftigten, so fällt auf, dass sich, wie bei den Verbeamteten (42,4 Prozent) auch eine Mehrheit von 41,4 Prozent in den ersten fünf Dienstjahren befand. Ebenfalls fällt auf, dass auch hier mit 7 Prozent nur wenige der Höhergruppierungen auf jene entfielen, die schon länger als 36 Jahre im Dienst waren. Die übrigen Höhergruppierungen verteilten sich jedoch nicht - wie bei den Verbeamteten - gleichmäßig auf die drei dazwischenliegenden Dienstaltersgruppen. Mit 24,2 Prozent entfiel nochmals ein überproportionaler Anteil der Höhergruppierungen auf Beschäftigte im 6.-15. Dienstjahr (Abb.27).

Wie schon in der Betrachtung der Höhergruppierungen nach Lebensaltersgruppen dominierten auch in der Betrachtung nach Dienstaltersgruppen die Höhergruppierungen der weiblichen Beschäftigten mit Anteilen zwischen 55,6 Prozent und 80 Prozent (Abb.27). Auffällig ist, dass der Frauenanteil an den Höhergruppierungen in der Dienstaltersgruppe „36 Jahre und älter“ mit 69,2 Prozent besonders hoch ausfiel. Dies erstaunt, da bei den Beförderungen der Verbeamteten in dieser Dienstaltersgruppe keine einzige

Frau berücksichtigt wurde.

Abbildung 27: Frauen- und Männeranteil der höhergruppierten Beschäftigten nach Dienstalter 2018



Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag 01. Januar 2019.

Beförderungen/Höhergruppierungen erfolgen daher sowohl bei den Beschäftigten als auch den Verbeamteten häufiger in den frühen Dienstjahren. Während in der Vergangenheit, so zum Beispiel 2013 und auch 2015, insbesondere Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen sowohl in der Gruppe der Verbeamteten als auch der Beschäftigten sich auf die ersten fünf Dienstjahre fokussierten und in den darauffolgenden Dienstaltersgruppen sichtbar zurückgingen, kamen 2018 in allen Lebens- und Dienstaltersspannen - bis auf die ältesten Jahrgänge der Verbeamteten - mehr Frauen bei einer Höhergruppierung/Beförderung zum Zuge. Zugleich wurden Frauen 2018 (siehe Abbildung 23) seltener als Männer bei Aufstiegen im höheren Dienst berücksichtigt.

Beförderung, Höhergruppierung nach Vollzeit und Teilzeit

2018 waren insgesamt 26 Prozent der beförderten oder höhergruppierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt; 39 Prozent der Frauen (69 von 179) und 3 Prozent der Männer (drei von 101). Das lag erneut unter ihrem jeweiligen Anteil der Gesamtbelegschaft, da die Teilzeitquote bei Frauen bei 49 Prozent, die der Männer bei 8 Prozent lag. Die Teilzeitquote unter den Beförderten/Beschäftigten in der Vergangenheit ist nicht konstant. Während die Teilzeitquote bei den beförderten/höhergruppierten Frauen im Vergleich zu 2013 (16 Prozent) und 2015 (27 Prozent) stark angestiegen ist, ist sie bei den beförderten/höhergruppierten Männern seit 2013 (9 Prozent) wieder auf 3 Prozent und damit stark gefallen.

Die durchschnittlichen Vollzeit-Äquivalente lagen 2018 bei den in Teilzeit arbeitenden und beförderten Beamtinnen bei durchschnittlich 0,67 (27,5 von 41 Stunden); bei den höhergruppierten weiblichen Beschäftigten bei 0,65 (25 von 39 Stunden). Das durchschnittliche Vollzeitäquivalent der beförderten Beamtinnen lag damit um 0,04 höher als das Vollzeitäquivalent aller Beamtinnen in Teilzeit (0,63). Bei den weiblichen beförderten Beschäftigten in Teilzeit lag es mit 0,65 um 0,01 höher als bei allen weiblichen Beschäftigten in Teilzeit (0,64). Bei den beförderten Männern in Teilzeit ist die Fallzahl mit drei so gering, dass sie nicht aussagekräftig ist.

Beförderung, Höhergruppierung nach Arbeitsbereichen

Von den 280 Beförderungen/Höhergruppierungen entfielen 112 (40 Prozent) auf die Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung, 97 (35 Prozent) auf die Allgemeine Verwaltung und 69 (25 Prozent) auf den Bereich der technischen Ämter. Damit entfielen auf den Bereich Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung angemessen, auf die Allgemeine Verwaltung mehr und auf die technischen Ämter weniger Beförderungen / Höhergruppierungen als die prozentuale Aufteilung der Gesamtbelegschaft auf die drei Bereiche (Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung: 41 Prozent, Allgemeine Verwaltung: 23 Prozent, technischen Ämter: 35 Prozent) erwarten ließe. Innerhalb der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung lag der Frauenanteil an den Beförderten / Höhergruppierten bei 93 (83 Prozent). Auch in der Allgemeinen Verwaltung entfielen mit 65 (67 Prozent) die meisten Beförderungen / Höhergruppierungen auf Frauen. Im Bereich der technischen Ämter waren hingegen nur 21 Frauen (30 Prozent) bei Beförderungen / Höhergruppierungen berücksichtigt worden. Die Beförderungs- / Höhergruppierungsquoten der Frauen waren (siehe oben) damit jedoch gleich beziehungsweise höher als ihr prozentualer Anteil an der Belegschaft in den jeweiligen Arbeitsbereichen (Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung: 71 Prozent, Allgemeine Verwaltung: 67 Prozent, technischen Ämter: 24 Prozent).

Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt

Die Stadtverwaltung Heidelberg fördert den Abbau von Diskriminierung. Im Beschwerdefall wenden sich die Mitarbeitenden an die kommunale Erst- und Verweisberatungsstelle im Amt für Chancengleichheit. Darüber hinaus werden die seit 2008 geltende Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz¹⁶ sowie die Selbstverpflichtung zum Schutz vor häuslicher Gewalt umgesetzt. Dies erfolgt in Form von Beratungen und internen beschlussfassenden Konferenzen bei Konflikten, die durch das Amt für Chancengleichheit, Personal- und Organisationsamt sowie den Gesamtpersonalrat getragen werden.

¹⁶ Vgl. https://sharepoint/sites/info/DV%20zum%20Schutz%20von%20Beschaeftigten%20der%20Stadtverwalту/Endversion_Datum-gezOB-gezGPR.pdf, Abruf am 03. Juli 2020.

Weiterhin wurde der Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz 2018 auch in die Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung aufgenommen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere alle Vorgesetzten, sind dadurch verpflichtet, noch stärker dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner Belästigung, sexuellen Belästigung oder Stalking kommt und dass entsprechenden Verhaltensweisen schnell und konsequent entgegengetreten wird.

Im Fortbildungsprogramm der Stadt Heidelberg werden stets Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zum Schutz von Beschäftigten vor Belästigung angeboten. Eine Teilnahme von Beschäftigten mit Personalverantwortung an den Veranstaltungen wird erwartet und gegebenenfalls eingefordert.

Weiterhin hat die Stadtverwaltung Heidelberg 2018 mit der Einstellung einer Psychologin für den internen Beratungsdienst unterstützende Strukturen geschaffen, die auch im Kontext von Diskriminierung und sexueller Belästigung Hilfestellung leisten können.

Impressum

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

Statistische Daten Stadtverwaltung Heidelberg:

Personal- und Organisationsamt, Amt für Stadt-
entwicklung und Statistik

Datenanalyse, Berichterstattung,
Redaktion und Gestaltung:

Eugenia Bösherz
Amt für Chancengleichheit

Herausgeberin: Stadt Heidelberg, 2020
www.heidelberg.de/chancengleichheit