



Das Engagement der Stadtverwaltung Heidelberg: Zehn Jahre Gleichstellungs- vereinbarung

Vierter Bericht zur
Umsetzung

frauen

**Das Engagement der Stadtverwaltung Heidelberg:
Zehn Jahre Gleichstellungsvereinbarung –
vierter Bericht zur Umsetzung**

Herausgeberin:

Stadt Heidelberg
Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann
Postfach 105520
69045 Heidelberg
Telefon: 06221 58-15510
E-Mail: gleichstellungsamt@heidelberg.de
Internet: www.heidelberg.de/gleichstellung/

Konzeption:

Dörthe Domzig

Recherche und Text:

Doris Rasch

Heidelberg, September 2006

Inhalt

Überblick	5
Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg	
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	8
Die Intention der Gleichstellungsvereinbarung	8
Fortschreibung der Gleichstellungsvereinbarung	8
Die Arbeitgeberin Stadtverwaltung setzt sich für eine Zukunft mit Kindern ein	9
Eltern in der Stadtverwaltung.....	9
Erfolgreiche Organisation der Elternzeit für Frauen und Männer	9
Familienbewusste Arbeits(zeit)organisation für Frauen und Männer	10
Auswirkungen von Teilzeitarbeit	10
Entwicklung der Teilzeitarbeit in der Stadtverwaltung Heidelberg	12
Zum Vergleich: Teilzeitquoten in Deutschland	12
Höhergruppierung und Beförderung für Teilzeitbeschäftigte	12
Teilzeit- und Vollzeitbeförderte im Vergleich	13
Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen für Teilzeitbeschäftigte	14
Unterstützung von Frauen und von Männern im Falle der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen	15
Bei unseren Beschäftigten setzen wir auf Vielfalt:	
Arbeitsplatz Stadtverwaltung im Spiegel der Statistik	15
Verteilung der Arbeitsplätze.....	16
Vom einfachen bis zum höheren Dienst	16
Die Altersverteilung in der Stadtverwaltung	17
Die Verteilung auf die Arbeitsbereiche Allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie Technische Ämter, differenziert nach Laufbahngruppen	18
Befristete Beschäftigungsverhältnisse	20
Frauen und Männer in Führungspositionen.....	21
Frauen und Männer in weiteren Leitungsfunktionen.....	22
Exkurs: Frauen und Männer im Personalrat	22
Wir optimieren unsere Qualifikationspotenziale	23
Personalauswahl	23
Vergabe von Ausbildungsplätzen	24
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.....	27
Gezielte Förderung karriereorientierter Frauen	27
Management für Chancengleichheit	28
Die Unternehmen der Stadt Heidelberg	29
Exkurs: ArbeitgeberInnen des öffentlichen Dienstes in Heidelberg	30
Positionierung der Stadtverwaltung Heidelberg im Vergleich zu anderen	
ArbeitgeberInnen des öffentlichen Dienstes	31
Vergleich Bundesrepublik insgesamt und Stadtverwaltung Heidelberg	31
Stadtverwaltung Heidelberg im kommunalen Vergleich	31
Datenerhebung/Besonderheiten 2005	32
Danke	32
Anhang: Übersicht über die Arbeitsbereiche	33

Abbildungsverzeichnis

Diagramm 1: Vollzeit- und Teilzeit-Quote in der Stadtverwaltung Heidelberg	10
Diagramm 2: Frauen- und Männeranteil nach Personen	11
Diagramm 3: Verteilung des tatsächlichen Arbeitszeitvolumens	11
Diagramm 4: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	15
Diagramm 5: Vollzeitwert-Verteilung auf Männer und Frauen	16
Diagramm 6: Männeranteil in den Laufbahngruppen 1995 und 2005	17
Diagramm 7: Frauenanteil in den Laufbahngruppen 1995 und 2005	17
Diagramm 8: Altersverteilung in der Stadtverwaltung	18
Diagramm 9: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen der Allgemeinen Verwaltung	19
Diagramm 10: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung	19
Diagramm 11: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen der technischen Ämter	20
Diagramm 12: Frauen- und Männeranteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern	20
Diagramm 13: Frauen- und Männeranteil in den Personalratsgremien, Stand 2006	23
Diagramm 14: Frauenanteil bei Bewerbungen und Zusagen 1996 bis 2005	24
Diagramm 15: Positionierung der Stadtverwaltung Heidelberg	32
Tabelle 1: Beschäftigte mit Kindern	9
Tabelle 2: Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub/Elternzeit und Beurlaubung	9
Tabelle 3: Teilzeitentwicklung 1995 und 2005	12
Tabelle 4: Teilzeitquoten in Deutschland	12
Tabelle 5: Beförderungen und Höhergruppierungen 2004 im Vergleich zu 2005	13
Tabelle 6: Frauen und Männer in Führungspositionen, Stand April 2006	21
Tabelle 7: Leitung von Arbeitsgruppen	22
Tabelle 8: Ausbildungsjahrgang 2000	25
Tabelle 9: Ausbildungsjahrgang 2001	25
Tabelle 10: Ausbildungsjahrgang 2002	26
Tabelle 11: Gesamtzahl der Auszubildenden 2000 bis 2005	26
Tabelle 12: Fortbildungsstatistik 2004	27
Tabelle 13: Anteil der Frauen in den HVV-Abteilungen	29
Tabelle 14: Vergleich Bundesrepublik insgesamt und Stadtverwaltung Heidelberg	31
Tabelle 15: Vergleich Stadtverwaltung Heidelberg und zwei ihrer Eigengesellschaften	31
Tabelle 16: Vergleich Stadtverwaltung Heidelberg und andere ArbeitgeberInnen des öffentlichen Dienstes	31
Tabelle 17: Verteilung der Ämter auf die Allgemeine Verwaltung, die Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und die Technischen Ämter	33

Überblick

In der Präambel der Gleichstellungsvereinbarung heißt es: „Als Instrument einer gezielten Personalpolitik soll die Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gesamtstädtisch die paritätische Beschäftigung in spätestens zehn Jahren erreichen, auch auf der Führungsebene.“ Der Stand nach Ablauf dieser zehn Jahre:



In der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigtenbereiche ist die paritätische Besetzung praktisch erreicht (Frauenanteil der aktiv Beschäftigten: 49,01 Prozent).

Jedoch: Wird das tatsächliche Arbeitszeitvolumen verglichen und in Vollzeitwerte umgerechnet, liegt der Frauenanteil nur bei 44 Prozent.



Im gehobenen Dienst¹ konnte der Frauenanteil um sieben Prozentpunkte auf 54 Prozent gesteigert werden, im höheren Dienst ebenfalls um sieben Prozentpunkte von 17 auf 24 Prozent.

Jedoch: Das Ziel der paritätischen Beschäftigung auf der Ebene des höheren Dienstes wurde trotz dieser Steigerung nicht erreicht. Hier liegt die Stadtverwaltung unter dem Bundesdurchschnitt (35 Prozent Frauenanteil für den höheren Dienst).



Kontinuierlich über zehn Jahre hinweg lagen die Zusagen an Frauen für den gehobenen und höheren Dienst zum Teil weit über ihrer Bewerbungsquote. Absoluter Spitzenwert: 2005 entfielen bei einer Bewerbungsquote von 45 Prozent 83 Prozent der Zusagen auf Frauen.

Jedoch: Im Verlauf von zehn Jahren waren 22 Amtsleitungen beziehungsweise deren Stellvertretungen zu besetzen, nur vier davon (18 Prozent) wurden an Frauen vergeben.



Die Anzahl der Frauen in den Führungspositionen – Amts- und Referatsleitung, Abteilungsleitung und die jeweiligen Stellvertretungen – hat sich in zehn Jahren um mehr als 30 Prozent erhöht (von 31 auf 41).

¹ Die Einteilung in die Laufbahnen erfolgt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für die Angestellten.

Jedoch: Die angestrebte Parität auch auf der Führungsebene wurde trotz dieser Steigerung nicht erreicht. Bis jetzt besetzen Frauen nur 25 Prozent der Führungspositionen, in der Spitzenposition Amtsleitung nur 22 Prozent (acht von 36).



In der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung² ist der Frauenanteil mit insgesamt 69 Prozent am höchsten. Besonders erfreulich: Im Bereich des höheren Dienstes gab es eine Steigerung um sechs Prozentpunkte von 33 Prozent 2004 auf 39 Prozent 2005.

Jedoch: Während in den Bereichen „Allgemeine Verwaltung“ und „Technische Ämter“ jeweils vier Prozent der dort beschäftigten Frauen im höheren Dienst sind, liegt diese Quote in der „Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung“ bei nur 1,4 Prozent.



Im Bereich „Technische Ämter“ liegt die Quote der dort im höheren Dienst beschäftigten Frauen und Männer am nächsten beieinander: vier zu sechs Prozent (sechs von 145 Frauen und 40 von 636 Männern).

Jedoch: Weniger gut sieht dieses Verhältnis im Bereich „Allgemeine Verwaltung“ aus: vier zu 15,5 Prozent (13 von 316 Frauen und 33 von 214 Männern).



Der Frauenanteil ist im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter traditionell mit knapp 16 Prozent besonders niedrig. Trotzdem haben die Frauen im mittleren Bereich der Lohngruppen 4 bis 5a zugelegt: Hier stieg ihr Anteil von zwölf auf dreizehn Prozent.

Jedoch: In den höchsten Lohngruppen ist der Frauenanteil seit 2004 noch einmal gesunken: von 2,5 auf zwei Prozent.



Im Bereich der Auszubildenden hat sich bei den Beamtinnen und Beamten das Blatt gewendet. Hier konnten die jungen Männer 2005 erstmals seit vielen Jahren mit einem Anteil von 54,55 Prozent Terrain gut machen.

² Die Zuordnung der einzelnen Ämter zu den Bereichen Allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und Technische Ämter wird in Tabelle 17 dargestellt.

Jedoch: Im gewerblich-technischen Ausbildungsbereich sank der Frauenanteil von 38,6 Prozent im Jahr 2000 um 17,8 Prozentpunkte auf 21,28 Prozent im Jahr 2005.



Die Stadtverwaltung Heidelberg unterstützt Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit vielfältigen Maßnahmen und guten Rahmenbedingungen.

Jedoch: Elternzeit wird von 83 Frauen und nur einem Mann wahrgenommen.



28 Prozent der Arbeitsplätze sind Teilzeitarbeitsplätze. 553 Frauen und 61 Männer nutzen die familienfreundlichen Arbeitszeiten.

Jedoch: Teilzeitarbeitende sind bei Höhergruppierungen und Beförderungen nicht entsprechend ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten beteiligt.



Erstmals konnten weitere ArbeitgeberInnen des öffentlichen Dienstes in Heidelberg und zwei der städtischen Unternehmen in die Gesamtbetrachtung einbezogen werden. Der hier ermittelte Durchschnittswert zum Frauenanteil (51 Prozent) ist fast identisch mit dem Bundesdurchschnitt für den öffentlichen Dienst (52 Prozent).

Jedoch: Obwohl die Stadtverwaltung mit einem Frauenanteil von 49 Prozent die Parität nahezu erreicht hat, liegt sie drei Prozentpunkte unter dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Chancengleichheit kann nur gemeinsam erreicht werden. Der entschlossene Einsatz aller Personalverantwortlichen, vom Gemeinderat über die Verwaltungsspitze, dem Personal- und Organisationsamt, die Personalvertretung bis hin zu den Vorgesetzten wird es der Stadt ermöglichen, hier ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen.

Das Gleichstellungsamt bedankt sich für die gute Zusammenarbeit beim Gemeinschaftsprojekt Chancengleichheit bei allen, die daran mitwirken.

Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Seit zehn Jahren werden bei der Personalentwicklung der Stadtverwaltung Heidelberg die Ziele der 1995 verabschiedeten „Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ – kurz „Gleichstellungsvereinbarung“ – berücksichtigt (<http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1125835/index.html>). Bislang wurde drei Mal über Erfolge, Trends und Probleme der Umsetzung berichtet. Dieser vierte Bericht soll nun unter anderem darüber Auskunft geben, wie weit sich die Stadtverwaltung den in der Präambel formulierten Zielen angenähert hat.

Die Intention der Gleichstellungsvereinbarung

Die Stadt Heidelberg hat sich mit der Gleichstellungsvereinbarung dazu verpflichtet, sowohl die Situation der in der Stadtverwaltung beschäftigten Frauen zu verbessern als auch den Zugang der Männer zu den Bereichen zu unterstützen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. „Als Instrument einer gezielten Personalpolitik soll die Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gesamtstädtisch die paritätische Beschäftigung in spätestens zehn Jahren erreichen, auch auf der Führungsebene.“

Fortschreibung der Gleichstellungsvereinbarung

Das Gleichstellungsamt begleitet diesen Prozess in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt und dem Gesamtpersonalrat. In enger Zusammenarbeit wurde daher auch die 2004 verabschiedete Fortschreibung vorbereitet. Im Wesentlichen ging es dabei um genauere Definitionen und um Erläuterungen, die als so genannte „Redaktionelle Präzisierungen“ kenntlich gemacht sind. Beispiele hierfür sind:

- /// Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung dürfen nicht dazu führen, dass Frauen benachteiligt werden. Bei allen Maßnahmen, bei welchen die Gefahr besteht, dass Frauen benachteiligt werden, ist auf eine rechtzeitige Einbeziehung des Gleichstellungsamtes zu achten. Dies gilt auch bei einer beabsichtigten Auslagerung von derzeit typischen Frauenarbeitsplätzen.
(Paragraph drei Gleichstellungsvereinbarung)
- /// Darüber hinaus sind Maßnahmen zu entwickeln, um den Anteil von Männern in männeruntypischen Bereichen (zum Beispiel in den Bereichen Sozialer Dienst, Kindertagesstätten, Sekretariate) und Arbeitsformen (zum Beispiel Teilzeit) zu erhöhen.
(Paragraph drei Gleichstellungsvereinbarung)
- /// Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sollen zunehmend in die jährlichen Wirtschaftspläne der Ämter integriert werden.
(Paragraph drei Gleichstellungsvereinbarung)

Die Arbeitgeberin Stadtverwaltung setzt sich für eine Zukunft mit Kindern ein

Die Stadtverwaltung Heidelberg unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, allein in der Gleichstellungsvereinbarung gibt es zu diesem Thema zehn wichtige Aussagen (Paragraphen 4.1, 4.2, 4.6, 5, 7, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2, und 8.3).

Eltern in der Stadtverwaltung

Fast die Hälfte aller MitarbeiterInnen hat Kinder, mehr als zwei Drittel von ihnen sorgen für Kinder unter zwölf Jahren. 69 Prozent der Mütter haben sich für Teilzeit entschieden, aber nur sechs Prozent der Väter.

Tabelle 1: Beschäftigte mit Kindern

Beschäftigte insgesamt	Kinder bis 12 Jahre	Kinder bis 18 Jahre
Frauen	421	566
Männer	318	532
davon in Teilzeit		
Frauen	276	388
Männer	20	34

Quelle: Personal- und Organisationsamt, April 2006

Beurlaubt aus familiären Gründen sind im April 2006 insgesamt 173 MitarbeiterInnen, 164 Frauen und neun Männer. 84 von ihnen nehmen eine Freistellung wegen Elternzeit in Anspruch, davon ein Mann. Das sind ohne die MitarbeiterInnen in Altersteilzeit 95 Prozent der passiv Beschäftigten.

Tabelle 2: Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub/Elternzeit und Beurlaubung

Jahr	insgesamt		Frauen		Männer	
	Erziehungsurlaub/Elternzeit	Sonstige Beurlaubung	Erziehungsurlaub/Elternzeit	Sonstige Beurlaubung	Erziehungsurlaub/Elternzeit	Sonstige Beurlaubung
1995	128	53	128	51	0	2
2005	84	98	83	89	1	9

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Januar 1996 und September 2005

Erfolgreiche Organisation der Elternzeit für Frauen und Männer

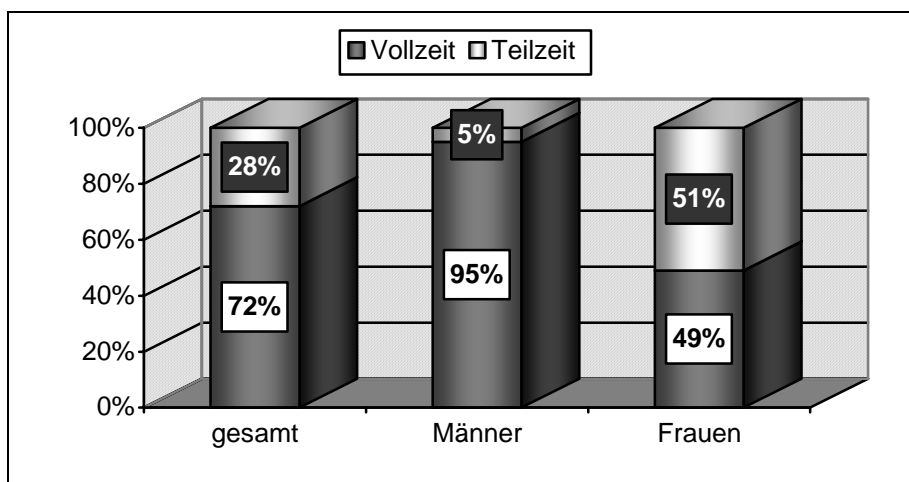
Die vereinbarten Rahmenbedingungen zur Beurlaubung und zum Wiedereinstieg federn die individuelle Belastung ab und geben Planungssicherheit (Paragraphen 7 bis 8.1 der Dienstvereinbarung). Besonders wichtig ist dabei, dass nach Paragraph 7.2 beim Personal- und Organisationsamt eine Beratungsstelle speziell für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zur Verfügung steht und durch diese klaren Zuständigkeiten Transparenz für alle Betroffenen besteht.

Familienbewusste Arbeits(zeit)organisation für Frauen und Männer

Die Stadtverwaltung Heidelberg bietet ihren Beschäftigten hier umfassende Möglichkeiten: Beurlaubung, Teilzeit und in fast allen Bereichen auch Gleitzeit. Erprobt werden unter bestimmten Voraussetzungen auch so genannte Homedays, die – nicht nur für Eltern – je nach zu erledigender Aufgabe einen Zuwachs an Flexibilität und Effizienz bringen können. Nach wie vor ist jedoch Teilzeitarbeit der Frauen für die meisten Eltern die nächstliegende Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Gerade deshalb wird der Blick auch nicht vor möglichen Schwierigkeiten verschlossen, die erst durch die differenzierte Datenerhebung sichtbar werden. Probleme der Vereinbarkeit von Elternschaft mit dem Erwerbsleben haben Frauen und Männer – in unterschiedlicher Hinsicht. Besonders groß scheinen die Hürden für Männer zu sein, aktive Elternschaft zu leben. Elternzeit ist auch 2005 nur einmal „Vaterzeit“. Teilzeitarbeit bleibt offenbar eine weibliche Domäne, von allen städtischen Mitarbeiterinnen besetzen wie schon in den Jahren zuvor weniger als die Hälfte einen Vollzeitarbeitsplatz.

Diagramm 1: Vollzeit- und Teilzeit-Quote in der Stadtverwaltung Heidelberg



Quelle: Personal- und Organisationsamt

553 Frauen und 61 Männer nutzen die Teilzeitangebote der Stadtverwaltung.

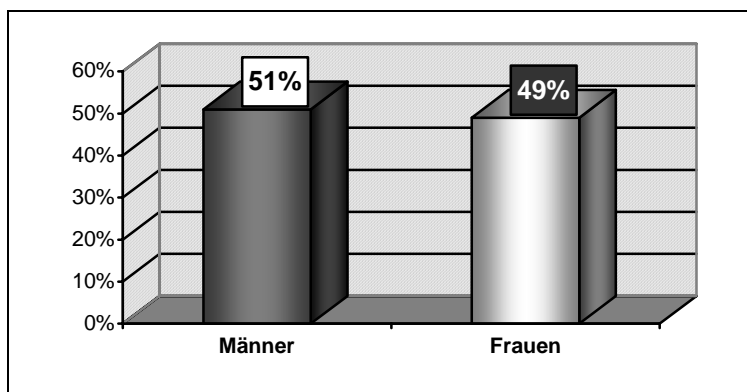
Auswirkungen von Teilzeitarbeit

Auch die möglichen negativen Konsequenzen von Teilzeitarbeit werden keinesfalls aus dem Blick verloren. In der Gleichstellungsvereinbarung ist deshalb verbindlich festgeschrieben, dass die Bediensteten umfassend über Möglichkeiten sowie Vor- und Nachteile von Beurlaubung (Paragraph 7) und Teilzeit (Paragraph 8.3) unterrichtet werden müssen. Abgesehen vom geringeren Verdienst, der sich natürlich auch auf die Alterssicherung auswirkt, sind Teilzeitarbeitende insgesamt noch weniger präsent als nach der Datengrundlage „aktiv Beschäf-

tigte“ angenommen werden könnte. Auch im Hinblick auf nicht mehr aufzuhaltende Arbeitsformen wie zum Beispiel Telearbeit muss sorgfältig geprüft werden, ob die nicht ständig anwesenden MitarbeiterInnen beruflich genauso vorankommen wie Vollzeitbeschäftigte (vergleiche Paragraph 8.3 Gleichstellungsvereinbarung).

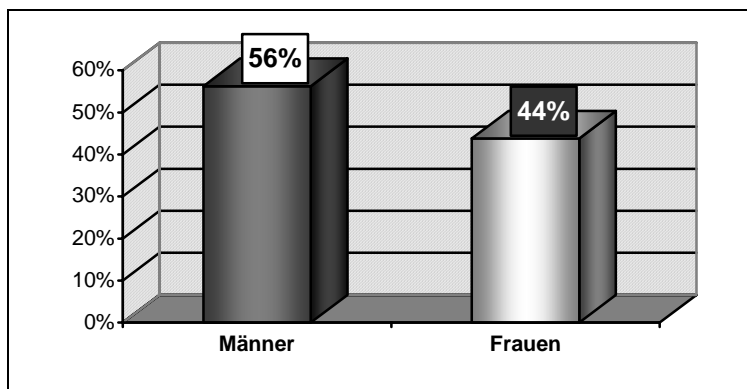
Um das tatsächliche Arbeitsvolumen von Männern und Frauen sichtbar zu machen, müssen die Teilzeit- in Vollzeitwerte umgerechnet werden.

Diagramm 2: Frauen- und Männeranteil nach Personen



Quelle: Personal- und Organisationsamt

Diagramm 3: Verteilung des tatsächlichen Arbeitszeitvolumens



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

- /// Für 2.218 Beschäftigte beträgt der tatsächliche Vollzeitwert³ 1.960,66.
- /// Der Anteil der Frauen verringert sich aus diesem Blickwinkel noch einmal um fünf Prozentpunkte.
- /// Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt liegt das Arbeitszeitvolumen beziehungsweise liegen die Vollzeitäquivalente von Frauen bei 46,2 Prozent, Stand 2003. Im Europäischen Vergleich liegt Deutschland damit an 17. Stelle in der Europäischen Union, noch hinter Österreich (11.), Frankreich (12.) und Großbritannien (13. Platz)⁴.

³ In der Fachliteratur wird die Umrechnung in Vollzeitwerte auch als reales Arbeits(zeit)volumen oder als Vollzeitäquivalent bezeichnet.

⁴ WSI-FrauenDatenreport 2005, Tabellenverzeichnis auf CD-ROM, Kapitel 3, Seite 7

Entwicklung der Teilzeitarbeit in der Stadtverwaltung Heidelberg

In den zehn Jahren seit In-Kraft-Treten der Gleichstellungsvereinbarung ist der Teilzeitanteil um mehr als 43 Prozent gestiegen. Absolut hat sich die bereits hohe Anzahl der Frauen noch um ein Drittel erhöht. Die erfreuliche Verdoppelung bei der Anzahl der Teilzeit arbeitenden Männer muss wegen der niedrigen Ausgangslage von nur 31 teilzeitbeschäftigten Männern in 1995 allerdings relativiert werden.

Tabelle 3: Teilzeitentwicklung 1995 und 2005

Jahr	Teilzeit gesamt	%-Anteil an Ge- samt- beschäf- tigten	Vollzeit- werte	Teilzeit Frauen	%-Wert	Vollzeit- werte	Teilzeit Männer	%-Wert	Umge- rechnete Vollzeit- werte
1995	429	17,9	247,6	398	92,8	228,5	31	7,2	19,1
2005	614	27,7	356,7	553	90,1	324,5	61	9,0	32,2

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung

Zum Vergleich: Teilzeitquoten in Deutschland

Im Vergleich zur Situation aller Frauen in Deutschland (Stand 2004) liegt die Teilzeitquote der Frauen in der Stadtverwaltung Heidelberg (50,87 Prozent) um 2,27 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Obwohl Teilzeitarbeit der Frauen von vielen als beste Möglichkeit gesehen wird, Familie und Beruf zu vereinbaren, steigt tendenziell auch die Teilzeitquote von Frauen ohne Kinder. In Baden-Württemberg stieg dieser Anteil von 21 (1995) auf 25 Prozent (2004).⁵ Nicht erhoben werden konnte, ob dieser Trend auch für die Frauen in der Stadtverwaltung Heidelberg gilt.

Tabelle 4: Teilzeitquoten in Deutschland

Teilzeitquoten in Deutschland		
	1991	2004
Frauen	30,7 Prozent	48,6 Prozent
Männer	4,0 Prozent	15,4 Prozent

Quelle: IAB-Forschungsbericht 2/2006, Seite 45

Höhergruppierung und Beförderung für Teilzeitbeschäftigte

In Paragraph 8.3 der Gleichstellungsvereinbarung heißt es, Teilzeitarbeitende müssen gleiche Aufstiegs- und Fortbildungschancen erhalten wie Vollzeitbeschäftigte. Die Auswertung der Statistik von 2004 und 2005 hat ergeben, dass dieses Ziel noch nicht erreicht wurde.

⁵ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2006

2004 wurden 110 Frauen und Männer befördert beziehungsweise höhergruppiert, rund fünf Prozent aller damaligen Beschäftigten. Die Beförderungsquote unter den Frauen betrug nur 3,6 Prozent, knapp drei Fünftel der Männerquote von 6,3 Prozent.

Im Jahr 2005 wurden 120 Männer und Frauen befördert beziehungsweise höhergruppiert. Das entspricht einer Quote von 5,41 Prozent. Dabei gab es deutliche Abweichungen zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Insgesamt erreichten die Frauen eine Beförderungsquote von 3,8 Prozent, die Männer waren mit 6,98 Prozent um 3,18 Punkte besser vertreten.

Tabelle 5: Beförderungen und Höhergruppierungen 2004 im Vergleich zu 2005

	Frauen		Männer		Gesamt	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Beförderungen/Höhergruppierungen gesamt	39 von 1.075	41 von 1.078	71 von 1.126	79 von 1.131	110 von 2.201	120 von 2.218
Beförderungsquote	3,60 %	3,80 %	6,30 %	6,98 %	4,99 %	5,41 %
Beförderungsverteilung	35,45 %	34,20 %	64,55 %	65,80 %	100 %	100 %
Beförderungsanzahl der Vollzeitbeschäftigten	36 von 529	28 von 534	69 von 1.067	79 von 1.070	105 von 1.596	107 von 1.604
Beförderungsanteil der Vollzeitbeschäftigten	6,81 %	5,16 %	6,47 %	7,38 %	6,58 %	6,67 %
Beförderungsanzahl der Teilzeitbeschäftigten	3 von 546	13 von 553	2 von 59	0 von 61	5 von 605	13 von 614
Beförderungsanteil der Teilzeitbeschäftigten	0,55 %	2,35 %	3,39 %	0,00 %	0,83 %	2,12 %
Beschäftigte der Stadtverwaltung Heidelberg insgesamt	1.075	1.078	1.126	1.131	2.201	2.218
Beschäftigtenverteilung	48,84%	49,01 %	51,16%	50,99 %	100 %	100 %
Teilzeitbeschäftigte	546 von 1.075	553 von 1.078	59 von 1.126	61 von 1.131	605 von 2.201	614 von 2.218
Teilzeitanteil der Beschäftigten (Teilzeitquote)	50,79 %	50,87 %	5,23 %	5,39 %	27,49 %	27,68 %
Teilzeitverteilung zwischen den Teilzeitbeschäftigten	90,25 %	90,07 %	9,75 %	9,93 %	100 %	100 %

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung

Teilzeit- und Vollzeitbeförderte im Vergleich

2004 waren von allen Beförderten 4,55 Prozent teilzeit- und 95,45 Prozent vollzeitbeschäftigt. Die vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer erreichten gemeinsam eine Beförderungsquote von 6,58 Prozent, wobei die Frauen mit 6,81 Prozent um 0,34 Punkte über der Beförderungsquote der Männer lagen (6,47 Prozent). Für die teilzeitbeschäftigten Frauen lag die Beförderungsquote bei nur 0,55 Prozent. Auch die Beförderungsquote der teilzeitbeschäftigten Männer lag mit 3,39 Prozent weit unter dem Anteil ihrer vollzeitbeschäftigten Kollegen (6,13 %). Der gemeinsame Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer an den Beförderungen lag bei nur 0,83 Prozent.

2005 waren von allen Beförderten 10,83 Prozent teilzeit- und 89,17 Prozent vollzeitbeschäftigt. Die vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer erreichten gemeinsam eine Beförderungsquote von 6,67 Prozent, die Männer allein eine Quote von 7,38 Prozent. Die vollzeitbeschäftigten Frauen lagen mit 5,16 Prozent 2,22 Punkte darunter. Ihr Beförderungsanteil war jedoch gegenüber ihren teilzeitbeschäftigten Kolleginnen mehr als doppelt so hoch. Vor dem Hintergrund, dass bei der Stadtverwaltung insgesamt mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als in Vollzeit, kann das als Indiz einer nicht beabsichtigten Ungleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten gewertet werden. Von den teilzeitbeschäftigten Männern wurde 2005 kein einziger befördert. Trotz dieses Ungleichgewichts zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten hat sich die Beförderungsquote der Teilzeitbeschäftigten mit insgesamt 2,12 Prozent gegenüber 2004 verbessert.

Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen für Teilzeitbeschäftigte

2004 haben insgesamt 1.311 Frauen und Männer an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen, davon 60 Prozent Frauen (der Controllingbericht 2005 liegt noch nicht vor). Leider wurde noch nicht in allen Veranstaltungen eine Vollzeit/Teilzeit-Abfrage durchgeführt, so dass noch keine gesicherten Erkenntnisse darüber vorliegen, ob Teilzeitarbeitende entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten berücksichtigt werden.

Immerhin kann die inzwischen gültige Arbeitszeitregelung für diese Gruppe als strukturell unterstützende Maßnahme angesehen werden:

„Liegt die tatsächliche Nettoarbeitszeit (Seminarzeit abzüglich Pausenzeiten) unzumutbar über der am Seminartag normalerweise zu erbringenden individuellen Regelarbeitszeit der Teilzeitkraft, können die Mehrarbeitsstunden als Plusstunden im Arbeitszeitblatt ausgewiesen werden.“

Darüber hinaus betont das vom Gleichstellungsamt initiierte Fortbildungsleitbild die Einbeziehung von WiedereinsteigerInnen und Teilzeitarbeitenden. In diesem Zusammenhang steht auch das Bemühen, bei Bedarf eine adäquate Betreuung für Kinder und andere versorgungs- und pflegebedürftige Familienangehörige während der Kompaktseminare sicherzustellen. Das Angebot wurde im Jahr 2004 jedoch in keinem einzigen Fall nachgefragt.

Unterstützung von Frauen und von Männern im Falle der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Als Trägerin von Kindertagesstätten und einer Beratungsstelle zu Versorgungs- und Pflegefragen kann die Stadtverwaltung ihre Beschäftigten hier gut unterstützen.

- a. **Kinderbetreuung:** Das Personal- und Organisationsamt ist in Kooperation mit dem Kinder- und Jugendamt auf Anfrage bei der Kita-Platzvermittlung behilflich. 2005 wurde diese Unterstützung fünfmal nachgefragt und in drei Fällen konnten erfolgreich Plätze vermittelt werden.

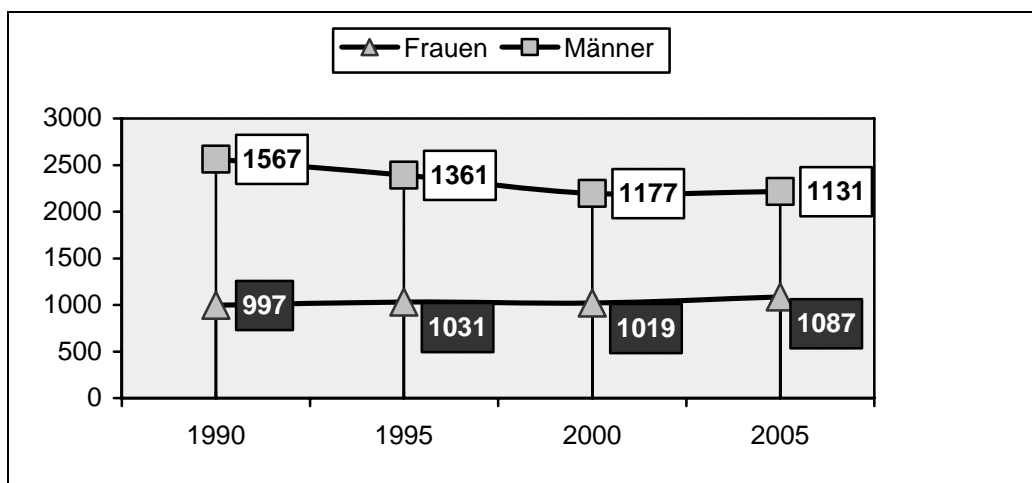
Quelle: Auswertung des Personal- und Organisationsamtes vom 21. Dezember 2005

- b. **Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen:** Beratung zu Versorgungs- und Pflegefragen bietet die städtische Informations-, Anlauf- und Vermittlungsstelle (IAV-Stelle) an. Die Finanzierung von Tages- oder Kurzzeitpflege erfolgt in der Regel über die Kranken- oder Pflegekassen, ein gegebenenfalls verbleibender Eigenanteil muss privat getragen werden.

Bei unseren Beschäftigten setzen wir auf Vielfalt: Arbeitsplatz Stadtverwaltung im Spiegel der Statistik

Auch die Stadtverwaltung Heidelberg musste aus ökonomischen Gründen Personal abbauen, von insgesamt 2.564 Beschäftigten im Jahr 1990 verringerte sich deren Anzahl auf 2.218 (Stand 30. September 2005).

Diagramm 4: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen



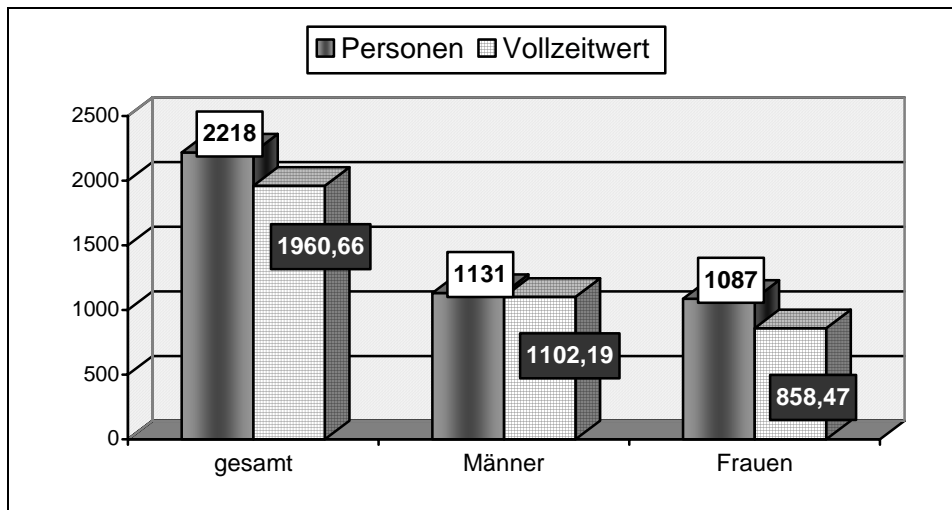
Quelle: Personal- und Organisationsamt

Deutlich wird, dass die Verringerung der Beschäftigtenzahl im Wesentlichen durch den Abbau von Arbeitsplätzen erreicht wurde, die von Männern besetzt waren.

Verteilung der Arbeitsplätze

Am 30. September 2005 haben 2.218 Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Heidelberg gearbeitet, 1.131 Männer und 1.087 Frauen. Der reale Vollzeitwert beträgt 1.960,66, wobei auf die Männer ein Kontingent von 1.102,19 und auf die Frauen von 858,47 entfällt (vergleiche hierzu auch Seite 11, Diagramm 3: Verteilung des tatsächlichen Arbeitszeitvolumens).

Diagramm 5: Vollzeitwert-Verteilung auf Männer und Frauen



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung

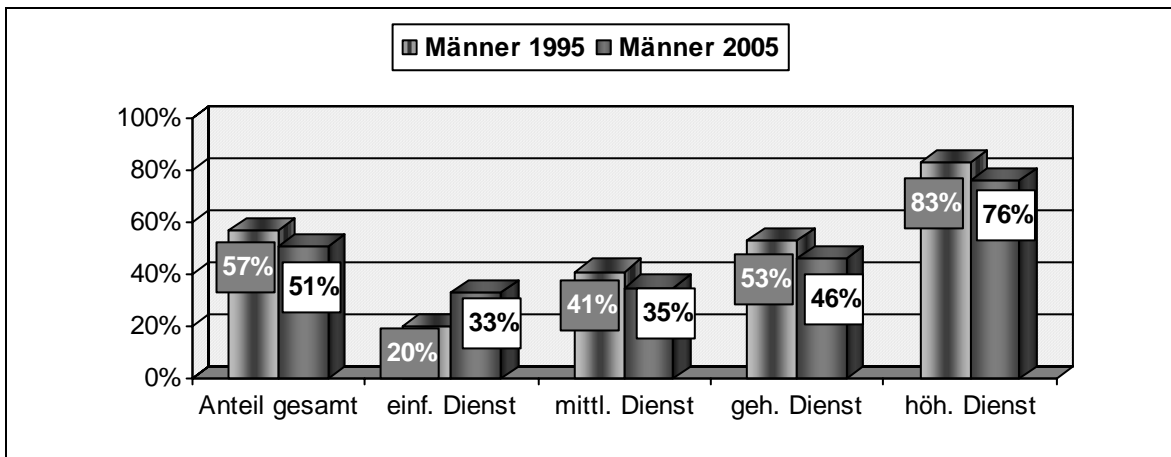
Vollzeitbeschäftigt sind 1.070 Männer und 534 Frauen, teilzeitbeschäftigt 61 Männer und 553 Frauen (vergleiche hierzu auch Seite 10, die Auswirkungen von Teilzeitarbeit).

Vom einfachen bis zum höheren Dienst⁶

Die Formel „Je niedriger das Einkommen, desto höher der Frauenanteil“ ändert sich zwar langsam, aber erfreulicherweise unübersehbar. Betrachtet man den Verlauf von zehn Jahren, stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst um sechs, im gehobenen Dienst um sieben und im höheren Dienst ebenfalls um sieben Prozentpunkte. Ein Anteil von inzwischen 54 Prozent im gehobenen Dienst lässt für die Zukunft hoffen.

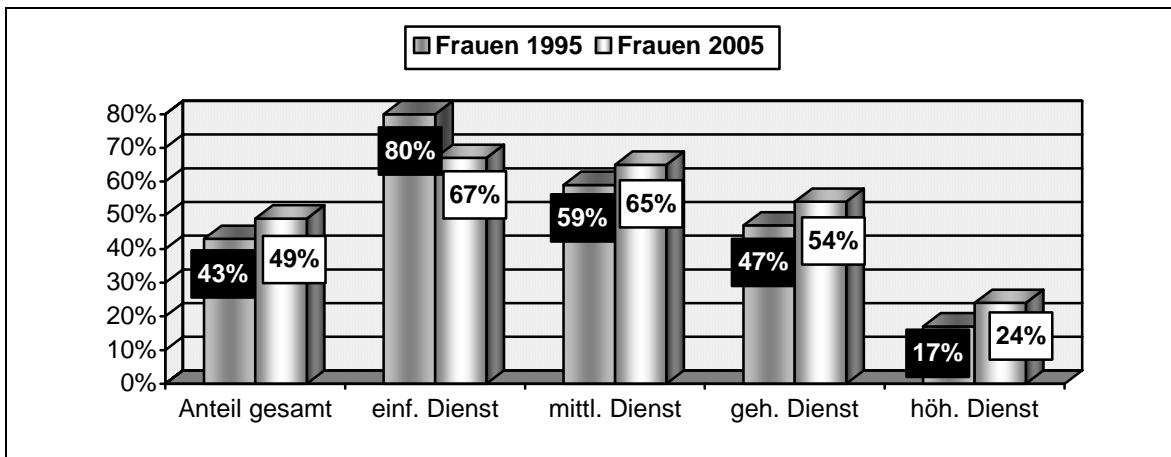
⁶ Die Einteilung in die Laufbahnen erfolgt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für die Angestellten.

Diagramm 6: Männeranteil in den Laufbahngruppen 1995 und 2005



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung

Diagramm 7: Frauenanteil in den Laufbahngruppen 1995 und 2005

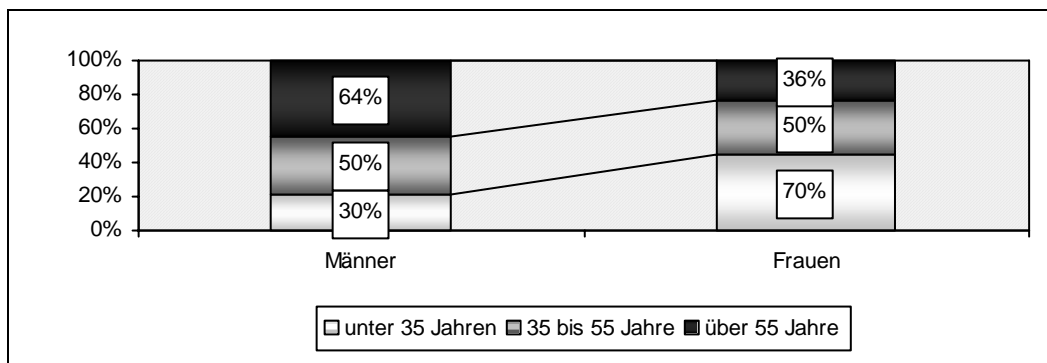


Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung

Die Altersverteilung in der Stadtverwaltung

Die Veränderung der Lebensentwürfe wird auch bei der Altersverteilung der Beschäftigten sichtbar. Spiegelt sich im hohen Männeranteil der Gruppe der über 55-Jährigen noch das traditionelle Modell vom überwiegend alleinverdienenden Mann, arbeiten in der Berufsphase der mittleren Jahrgänge Frauen und Männer bereits paritätisch. Ob der hohe Frauenanteil der heute noch unter 35-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.

Diagramm 8: Altersverteilung in der Stadtverwaltung



Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung⁷

Die Verteilung auf die Arbeitsbereiche Allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie Technische Ämter, differenziert nach Laufbahngruppen⁸

Die drei Arbeitsbereiche repräsentieren nach wie vor die beruflichen Frauen- oder Männerdomänen. In der Allgemeinen Verwaltung, in der fast ein Viertel aller Beschäftigten tätig ist, stellen Frauen insgesamt 60 Prozent. Ihr tatsächlicher Anteil in allen drei Laufbahngruppen zusammen liegt aber nur bei 55 Prozent (Diagramm 9). Gemessen am jeweiligen Beschäftigtenanteil arbeiten vier Prozent der Frauen und 15,5 Prozent der Männer (13 von 316 Frauen und 33 von 214 Männern) im höheren Dienst.

Noch deutlicher ausgeprägt als Frauendomäne ist der Bereich der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung. Hier liegt der Frauenanteil insgesamt bei 69 Prozent, real jedoch nur 66 Prozent. Besonders erfreulich: Im Bereich des höheren Dienstes gab es eine Steigerung um sechs Prozentpunkte von 33 Prozent 2004 auf 39 Prozent 2005 (Diagramm 10). Während in den Bereichen „Allgemeine Verwaltung“ und „Technische Ämter“ jeweils vier Prozent der dort beschäftigten Frauen im höheren Dienst sind, liegt diese Quote in der „Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung“ bei nur 1,4 Prozent. Die Männer sind hier mit knapp fünf Prozent ihres Beschäftigtenanteils vertreten.

Der Bereich der Technischen Ämter ist traditionell eine Männerdomäne und liegt mit einem Anteil von 35 Prozent an allen Beschäftigten zwischen der Allgemeinen Verwaltung (24 Prozent) und der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (41 Prozent). Seit 2004 gab es im höheren Dienst⁹ leider eine Verringerung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte, dafür ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst gleich um sechs Prozentpunkte von 27 auf 33 Prozent gestiegen (Diagramm 11). Die Quote der im höheren Dienst beschäftigten Frauen und

⁷ Grundlage: Aktive, passive und in Eigengesellschaften abgeordnete MitarbeiterInnen

⁸ Die Einteilung in die Laufbahnen erfolgt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für die Angestellten.

⁹ Die Einteilung in die Laufbahnen erfolgt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für die Angestellten.

Männer liegt hier am nächsten beieinander: vier zu sechs Prozent (sechs von 145 Frauen und 40 von 636 Männern).

Diagramm 9: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen der Allgemeinen Verwaltung

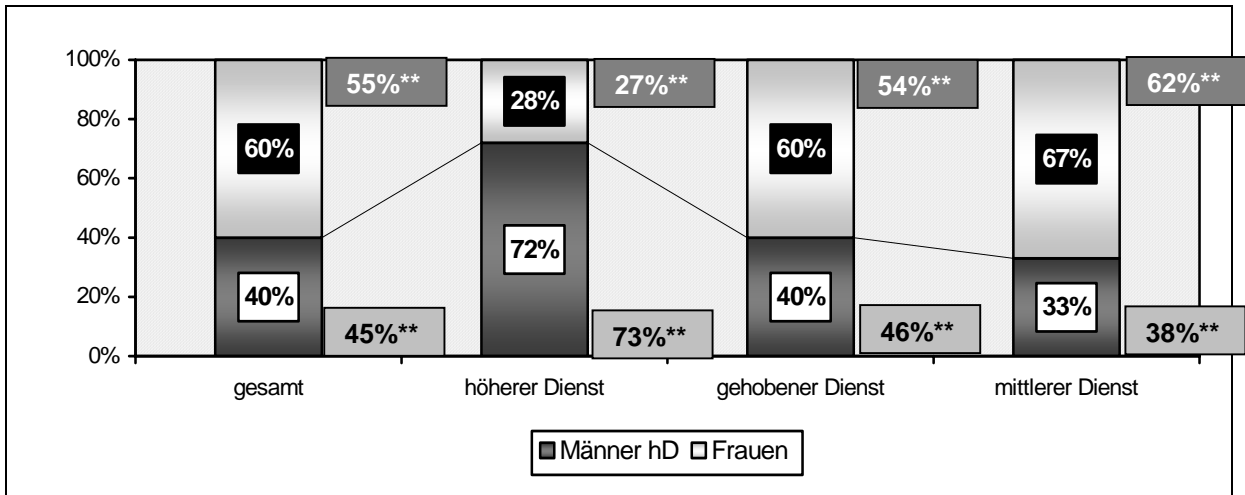


Diagramm 10: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung

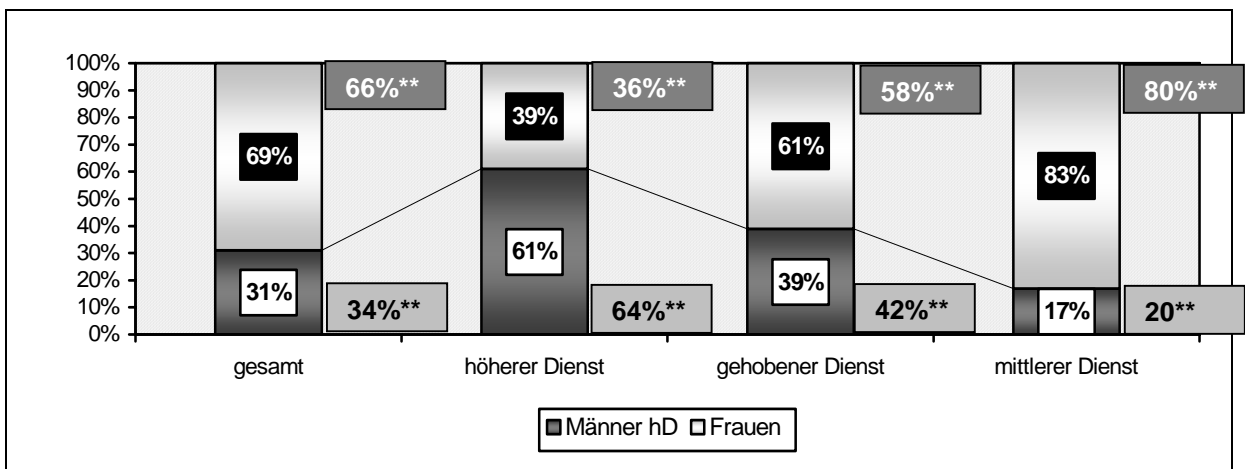
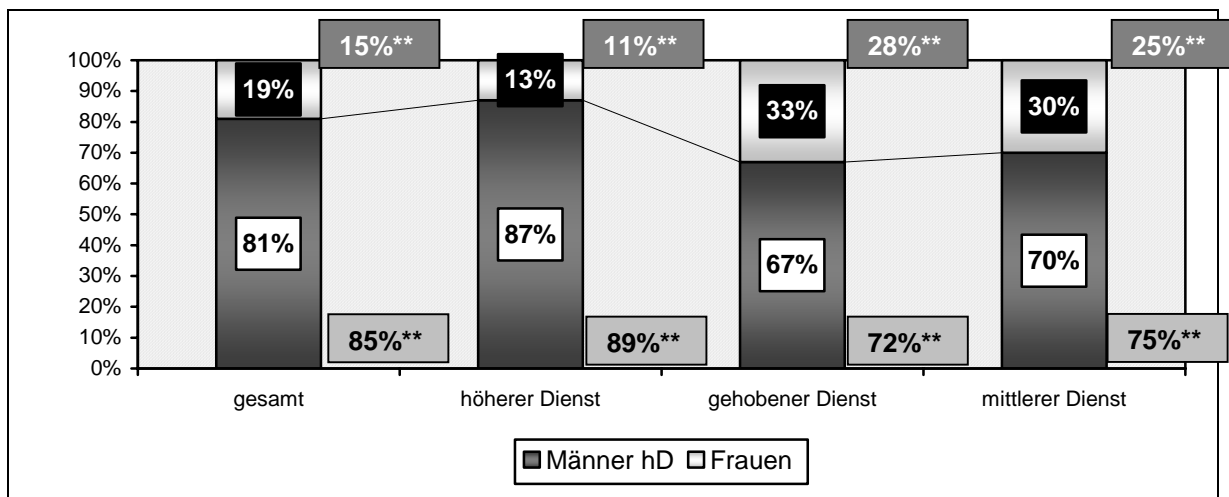
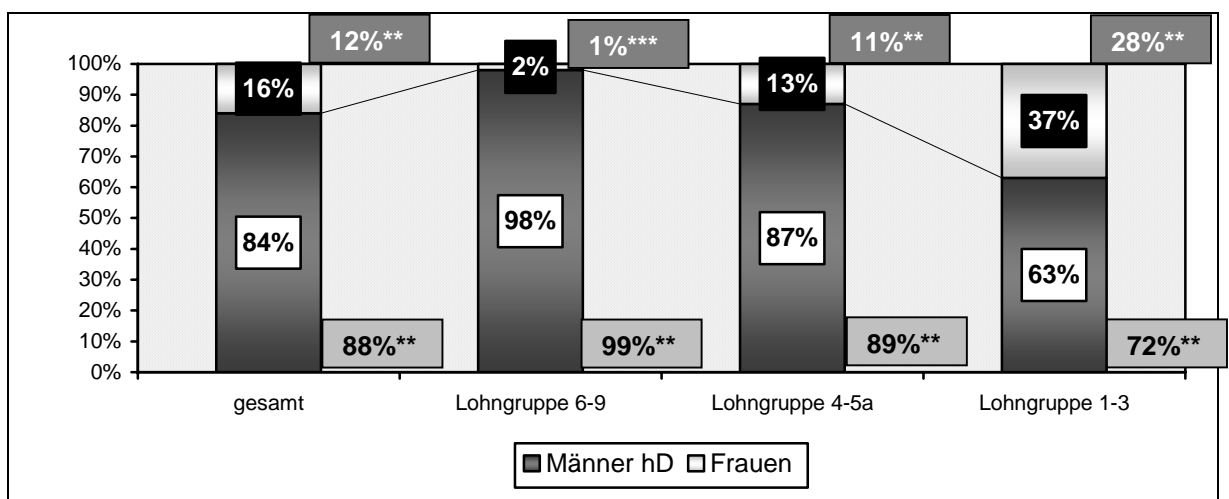


Diagramm 11: Frauen- und Männeranteil in den Laufbahngruppen der technischen Ämter



Zum letzten Mal wird der Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter gesondert betrachtet, denn seit dem 1. Oktober 2005 gehören sie ebenso wie die Angestellten zur Gesamtgruppe „Beschäftigte“. Die 460 Männer und Frauen stellen etwas mehr als ein Fünftel der Stadtverwaltungs-Belegschaft. Der Frauenanteil ist hier traditionell mit knapp 16 Prozent besonders niedrig und in den höchsten und niedrigsten Lohngruppen seit 2004 noch einmal gesunken, von 2,5 auf zwei Prozent und von 41 auf 37 Prozent. Zugelegt haben die Frauen im mittleren Bereich: Hier stieg ihr Anteil von zwölf auf dreizehn Prozent.

Diagramm 12: Frauen- und Männeranteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern



Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Befristete Beschäftigungen können der Einstieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sein. Gleichwohl ist diese Möglichkeit begrenzt und deshalb auch unter dem Blickwinkel der Verteilung auf Frauen und Männer zu betrachten.

Am 30. September 2005 gab es insgesamt 107 befristet Beschäftigte, das entspricht einem Anteil von 4,82 Prozent an allen aktiv Beschäftigten. Ebenso wie die Teilzeitarbeit sind auch die befristeten Beschäftigungsverhältnisse eine Domäne der Frauen: Sie stellen 68,22 Prozent dieser Gruppe, die Männer 31,78 Prozent.

Frauen und Männer in Führungspositionen

Zu den Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg zählen die Amts- und Referatsleitungen, die Abteilungsleitungen und die jeweiligen Stellvertretungen. Nicht einbezogen in diese Übersicht sind die WahlbeamtInnen (Bürgermeister und Oberbürgermeisterin).

Tabelle 6: Frauen und Männer in Führungspositionen, Stand April 2006

Positionen	Frauen				Männer			
	1995		2006		1995		2006	
	gesamt	davon TZ	gesamt	davon TZ	gesamt	davon TZ	gesamt	davon TZ
Amtsleitung	6	1	8	1	32	0	28	0
stellvertretende Amtsleitung	8	3	6	1	27	0	27	1
Abteilungsleitung	7	2	12	3	40	0	40	0
stellvertretende Abteilungsleitung	10	2	15	3	25	1	25	0
Positionen gesamt	31	8	41	8	124	1	120	1
Positionen ge- samt, in Prozent	20,00	25,81	25,47	19,51	80,00	0,81	74,53	0,83

Quelle: Personal- und Organisationsamt

Die Anzahl der Frauen in den Führungspositionen – Amts- und Referatsleitung, Abteilungsleitung und die jeweiligen Stellvertretungen – hat sich in zehn Jahren um mehr als 30 Prozent erhöht (von 31 auf 41). Die angestrebte Parität auch auf der Führungsebene wurde trotz dieser Steigerung nicht erreicht. Bis jetzt sind Frauen nur mit einem 25-Prozent-Anteil vertreten, in der Spitzenposition Amtsleitung nur mit 22 Prozent (acht von 36).

Führungspositionen sind bis jetzt noch vergleichsweise selten in Teilzeit möglich. Von den männlichen Führungskräften arbeitet im Vergleich von zehn Jahren jeweils nur einer Teilzeit, dass entspricht einem Anteil von 0,8 Prozent (in der Gesamtgruppe der Männer liegt die Teilzeitquote bei fünf Prozent). Von den weiblichen Führungskräften, die in der Gesamtgruppe der Frauen eine Teilzeitquote von 51 Prozent haben, arbeiten ebenfalls unverändert acht Frauen Teilzeit. Da sich der Frauenanteil in der Führungsetage erfreulicherweise um mehr als fünf Prozentpunkte erhöht hat, hat sich die Teilzeitquote dementsprechend von 25,81 auf 19,51 Prozent verringert.

Frauen und Männer in weiteren Leitungsfunktionen

Die Leitung von ämterübergreifenden Arbeitsgruppen kann in der Heidelberger Stadtverwaltung je nach Themenfeld eine steuernde Funktion haben. Wichtig war hier die Entscheidung der Stadtverwaltung, Arbeits- und Projektgruppen grundsätzlich paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen (Absprache zwischen Gleichstellungsamt und Personal- und Organisationsamt vom 13. Mai 1998). Beispielsweise wurde das Fortbildungsleitbild als Baustein einer nachhaltigen Personalentwicklung von einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe entwickelt, die sowohl paritätisch besetzt als auch paritätisch geleitet wurde.

Die ersten Zahlen zur Besetzung von Arbeitsgruppen konnten 1999 ausgewertet werden. Nach Paragraph fünf der Gleichstellungsvereinbarung werden die Daten seit 2005 nun jährlich erhoben.

Tabelle 7: Leitung von Arbeitsgruppen

Funktion	Frauen				Männer			
	1999		2005		1999		2005	
	absolut	in %	gesamt	in %	gesamt	in %	gesamt	in %
Teilnehmende gesamt	210	44,68	266	43,75	260	55,32	342	56,25
AG-Mitarbeit	182	46,67	233	43,55	208	53,33	302	56,45
AG-Leitung	28	35,00	33	45,21	52	65,00	40	54,79

Quelle: Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen

138 Männer und Frauen mehr als 1999 haben sich 2005 in Arbeitsgruppen engagiert. Obwohl der Frauenanteil gegenüber 1999 insgesamt leicht zurückgegangen ist, haben Frauen bei der Verteilung der Leitungspositionen mit mehr als zehn Prozentpunkten kräftig zugelegt.

Exkurs: Frauen und Männer im Personalrat

Auch in der Personalratsarbeit kommt das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zum Tragen. Im Landespersonalvertretungsgesetz¹⁰ heißt es dazu:

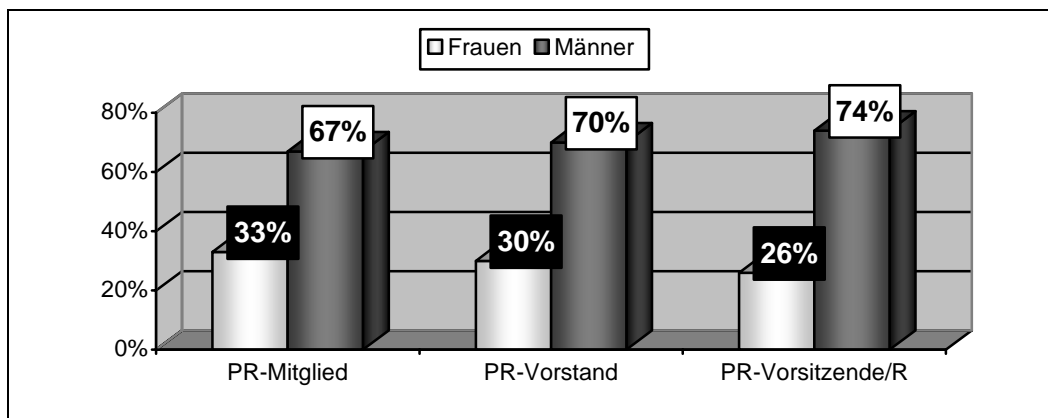
„Männer und Frauen sollen im Personalrat entsprechend ihres Anteils an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. Frauen sollen in jeder Gruppe mindestens entspre-

¹⁰ Paragraph 15, Absatz 1, Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, Fassung 6.12.1997, Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern

chend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung für die Dauer der Amtszeit des Personalrats.“

Nach der Neuwahl Ende 2005 engagieren sich insgesamt 134 Frauen und Männer für ihre KollegInnen, davon 33 Prozent Frauen und 67 Prozent Männer.

Diagramm 13: Frauen- und Männeranteil in den Personalratsgremien, Stand 2006



Quelle: Gesamtpersonalrat

Der Frauenanteil bei den Vorstandspositionen (ein bis drei Sitze pro Gremium) liegt bei 30 Prozent, der Männeranteil entsprechend bei 70 Prozent. Den ersten Vorsitz haben wie schon in der Wahlperiode davor 26 Prozent der Frauen erobert. Zum Vergleich: 2001 waren es nur 23 Prozent.

Wir optimieren unsere Qualifikationspotenziale

Personalauswahl

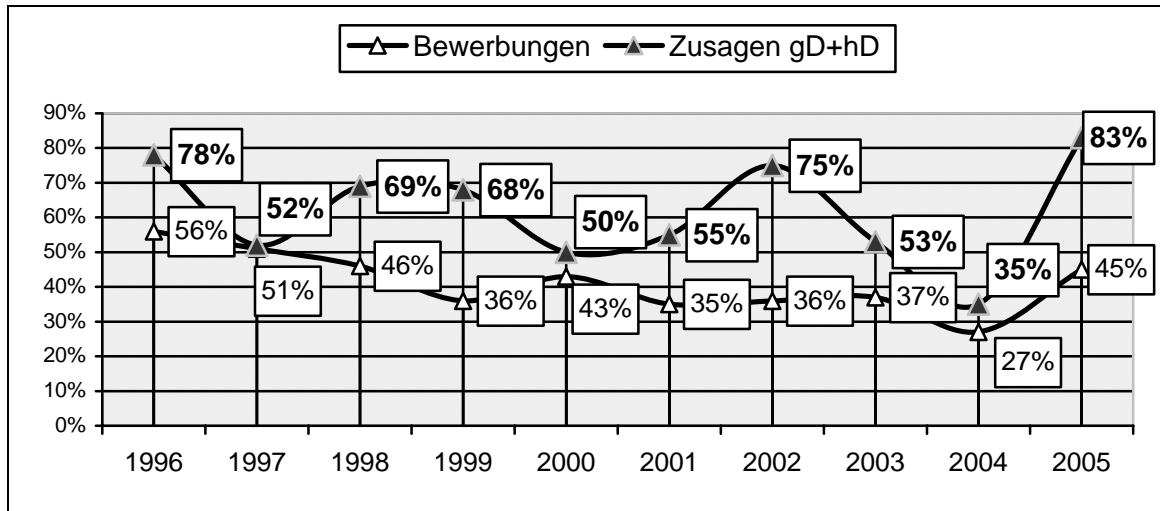
In Paragraph vier der Gleichstellungsvereinbarung lautet der letzte Satz: „(...) Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen – soweit gesetzlich zulässig – bevorzugt, bis ein paritätisches Verhältnis beziehungsweise die Zielvorgabe im jeweiligen Arbeitsbereich erreicht ist.“

Im Verlauf von zehn Jahren gab es durchaus Situationen, in denen das am Verfahren beteiligte Gleichstellungsamt die Meinung vertreten hat, dass die Bewerberin oder der Bewerber diese Vorgabe erfüllt. Aber obwohl die Gleichstellungsvereinbarung explizit das gesetzlich nicht nur zulässige sondern auch gewollte Instrument der Quote vorsieht, ist keine einzige Stellenbesetzung auf diese Weise erfolgt.

Das folgende Diagramm verdeutlicht, wie sich der Frauenanteil bei den Bewerbungen und bei den Zusagen für höherwertige Stellen entwickelt hat, in denen Frauen noch immer unter-

repräsentiert sind. Frauen haben hier in jedem einzelnen Fall eine höherwertige Qualifikation als ihre MitbewerberInnen nachgewiesen.

Diagramm 14: Frauenanteil bei Bewerbungen und Zusagen 1996 bis 2005



Quelle: Personal- und Organisationsamt

Der absolute Spitzenwert für den Frauenanteil bei den Zusagen gehobener und höherer Dienst¹¹ wurde 2005 erreicht:

- /// **45%** bei den eingegangenen Bewerbungen (503 von 1125)
- /// **61%** bei den Teilnehmer/innen an Vorstellungsgesprächen (67 von 110)
- /// **67%** bei den erteilten Zusagen (39 von 58)
- /// **83%** bei den Zusagen der höherwertigen Stellen (höherer und gehobener Dienst, 25 von 30)

Obwohl die Stadtverwaltung damit auf einem guten Weg ist, hat sich das noch nicht auf die Besetzung von Amtsleitungen beziehungsweise deren Vertretungen ausgewirkt. Im Verlauf von zehn Jahren waren 22 dieser Positionen zu besetzen, nur vier davon (18 Prozent) wurden an Frauen vergeben.

Vergabe von Ausbildungsplätzen

Die Stadt Heidelberg legt besonderen Wert darauf, jungen Frauen und Männern eine abgeschlossene Berufsausbildung zu ermöglichen und hat deshalb eine Ausbildungskooperation mit Gemeinden des Rhein-Neckar-Kreises initiiert. Auch in finanziell schwierigen Situationen wird weiterhin über den eigenen Bedarf in jährlich bis zu 26 unterschiedlichen Berufen aus-

¹¹ Die Einteilung in die Laufbahnen erfolgt in Anlehnung an das Beamtenrecht auch für die Angestellten.

gebildet. Insofern ist eine spätere Übernahme nicht für alle Auszubildenden (Azubis) möglich.

Wie sich die Ausbildungs- und Einstellungszahlen differenziert nach Frauen und Männern entwickelt haben, ist in den Tabellen 7 bis 9 für die Ausbildungsjahrgänge 2000 bis 2002 zusammengestellt. Nicht erfasst sind hier die Auszubildenden des gehobenen Dienstes, die aufgrund der besonderen Ausbildungssystematik nicht in die Darstellung der Tabellen aufgenommen werden können. Die Ausbildung der Jahrgänge 2003, 2005 und 2006 läuft noch und lässt sich daher noch nicht abschließend darstellen. Tabelle 10 bietet eine Übersicht über die Gesamtzahl der Auszubildenden zum Stand 2006, hier sind auch die Auszubildenden des gehobenen Dienstes integriert.

Tabelle 8: Ausbildungsjahrgang 2000

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer
AnwärterInnen Beamtinnen/-e mittl. Dienst	4	3	1	3	3	0	3	3	0
Azubis Angestellte	31	22	9	26	19	7	13	11	2
Azubis ArbeiterInnen	16	7	9	11	4	7	3	0	3
Azubis insgesamt	51	32	19	40	26	14	19	14	5

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2006

Tabelle 9: Ausbildungsjahrgang 2001

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer
AnwärterInnen Beamtinnen/-e mittl. Dienst	4	4	0	3	3	0	3	3	0
Azubis Angestellte	29	25	4	27	19	3	13	13	0
Azubis ArbeiterInnen	18	3	15	10	2	8	5	2	3
Azubis insgesamt	51	32	19	40	24	11	21	18	3

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2006

Tabelle 10: Ausbildungsjahrgang 2002

Azubis je Berufsgruppe	Ausbildung begonnen			... davon abgeschlossen			... davon übernommen		
	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer	gesamt	davon Frauen	davon Männer
AnwärterInnen Beamtinnen/-e mittl. Dienst	5	4	1	5	4	1	2	1	1
Azubis Angestellte ¹²	42 5	32 2	10 3	42	32	10	24	17	7
Azubis ArbeiterInnen	19 2	5	14 2	16	5	11	8	3	5
Azubis insgesamt	73	39	30	63	41	22	34	21	13

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2006

Tabelle 11: Gesamtzahl der Auszubildenden 2000 bis 2005

Gesamtzahl Azubis Azubis je Berufsgruppe	01.10.2000		01.10.2001		01.10.2002		01.10.2003		01.10.2004		01.10.2005	
	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %	gesamt	Frauen in %
AnwärterInnen Beamtinnen/e	33	72,7	27	77,8	24	79,2	30	86,7	22	63,6	22	45,45
Azubis Angestellte	112	71,4	86	76,7	101	76,2	100	79,0	90	77,8	70	71,43
Azubis ArbeiterInnen	44	38,6	44	25,0	51	4,6	51	15,7	48	18,8	47	21,28
Azubis insgesamt	189	64,02	157	62,42	176	59,66	181	62,43	160	58,13	139	50,36

Quelle: Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2006

Insgesamt gesehen haben die jungen Frauen die Nase vorn. Den bis jetzt niedrigsten Anteil erreichen sie mit immer noch mehr als 50 Prozent am 1. Oktober 2005. Ursache dafür ist unter anderem der drastisch gesunkene Frauen-Anteil bei den Beamtinnen und Beamten. Hier konnten die jungen Männer zum ersten Mal wieder Terrain gut machen. Im ArbeiterInnen-Bereich, dem gewerblich-technischen Bereich, gab es 2002 mit einem Frauenanteil von nur knapp fünf Prozent einen tiefen Einschnitt. Allerdings geht es auch hier wieder bergauf, wenn auch langsam.

In der Gleichstellungsvereinbarung ist in Paragraph 4.5 zum Thema Ausbildung vereinbart, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – insbesondere im gewerblich-technischen Bereich –, eine 50-prozentige Quotierung anzustreben ist. Gleiches gilt für Männer im Verwaltungsbereich. Ebenso wie bei der generellen Personalauswahl ist bislang keine einzige Entscheidung auf dieser Grundlage erfolgt.

¹² Gesondert ausgewiesen in der zweiten Reihe sind bei den Angestellten und ArbeiterInnen die „Bäder- und Installations-Azubis“, die 2002 eingestellt wurden, inzwischen aber an die HVV übergegangen sind – ihre Daten über Abschluss und gegebenenfalls Übernahme liegen nicht vor.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Die Stadtverwaltung Heidelberg hat ihre Bemühungen um eine umfassende Fortbildungsarbeit optimiert. Neben der Einbeziehung des Gleichstellungsamtes im Vorfeld der Programmplanung wird jetzt jährlich der konkrete Bedarf in den Fachämtern ermittelt. Besonders erfreulich: Auf der Grundlage des Fortbildungsleitbildes gibt es nun ein beständiges und angemessenes Controlling, das sowohl zur Qualitätssicherung als auch zur Transparenz beiträgt.

Tabelle 12: Fortbildungsstatistik 2004

Qualifizierungsbereich	angemeldet 2004			teilgenommen 2004		
	gesamt absolut	Frauen	Männer	gesamt absolut	Frauen	Männer
Schlüsselqualifikation	531	63 %	37 %	331	60 %	40 %
Kundenorientierung	70	63 %	37 %	34	59 %	41 %
Führung	505	61 %	39%	214	58 %	42 %
Neue Steuerungsinstrumente und Finanzwesensoftware	95	47%	53 %	78	45 %	55 %
Technisch unterstützte Informationsverarbeitung	505	63 %	37 %	305	60 %	40 %
Sicherheit und Gesundheit	420	64 %	36 %	203	61 %	39 %
Datenschutz	25	56 %	44 %	13	62 %	38 %
Ausbildung	104	72 %	28 %	133	71 %	29 %
insgesamt	2296	63%	37 %	1311	60 %	40 %

Quelle: 2. Jahresbericht zur fachübergreifenden Fortbildung und Weiterbildung im Jahr 2004, Personal- und Organisationsamt, Heidelberg 2005.

Gezielte Förderung karriereorientierter Frauen

Besonders hervorzuheben sind hier die so genannten Kompetenz-Teams. Im Frühjahr 2006 hat das Personal- und Organisationsamt nach längerer Vorlaufzeit in enger Kooperation mit dem Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Gesamtpersonalrat vier Teams eingerichtet. Insgesamt 62 Männer und Frauen wurden nach einem ausführlichen Bewerbungsverfahren ausgewählt. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 48 Prozent, ohne die Gruppe der erfahrenen Führungskräfte bei 52 Prozent.

- Kompetenz-Team S – QuereinsteigerInnen aus ganz unterschiedlichen Berufen, die sich für Führungsaufgaben qualifizieren wollen: sieben Frauen und zehn Männer (Frauenanteil 41 Prozent),
- Kompetenz-Team 1 – Nachwuchskräfte aus dem gehobenen und höheren Dienst, die eine Amtsleitung anstreben: sechs Frauen und fünf Männer (Frauenanteil 55 Prozent),

- /// Kompetenz-Team 2 – Nachwuchskräfte aus dem gehobenen Dienst, die sich für Führungsaufgaben qualifizieren wollen: vierzehn Frauen und zehn Männer (Frauenanteil 58 Prozent),
- /// MentorInnen-Team – erfahrene Führungskräfte, die ihr Wissen weitergeben wollen: drei Frauen und sieben Männer (Frauenanteil 30 Prozent).

Weitere wichtige Bausteine für die gezielte Förderung karriereorientierter Frauen sind neben dem jährlichen Fortbildungsangebot die Gesprächskreise für Frauen in Führungspositionen. Der 2005 erfolgreich gestartete erste Kurs wird jetzt von den Kursteilnehmerinnen in Eigenregie fortgesetzt.

Management für Chancengleichheit

Durch die vom Gleichstellungsamt ständig weiter entwickelten Steuerungsverfahren wurde das Management für Chancengleichheit zielgenau optimiert, dies wird unter anderem in der Fortschreibung der Gleichstellungsvereinbarung deutlich (vergleiche Seite 8). Auch die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist Teil dieser Bemühungen.

In der fachlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in der Regel darauf verwiesen, dass eine Umsetzung ohne eindeutige Vorgaben der Führungsspitze und die aktive Unterstützung seitens der Personalvertretung trotz der gesetzlichen Vorgaben nicht gelingen kann¹³.

Die Stadtverwaltung Heidelberg arbeitet hier vorbildlich. Sie unterstützt die Chancengleichheit sowohl im Rahmen von Leitbildern, Dienstvereinbarungen und Zielvereinbarungen (mit den entsprechenden Beratungsgesprächen) als auch im ganz unspektakulären Alltagsgeschehen. Ein Beispiel für die Umsetzung im Verwaltungsalltag sind die internen Mitteilungen der Stadtverwaltung, in denen deutlich spürbar auf geschlechtergerechte Sprache geachtet wird. Ähnliches ist bei allgemeinen internen Vordrucken zu beobachten, unter anderem beim Antrag auf Zugang zu Outlook und Internet. Damit werden Frauen auch in der Sprache sichtbar; eine Gewohnheit, die auch dem Umgang mit den Kundinnen der Stadtverwaltung zugute kommt.

Die Schulungen von Fach- und Führungskräften durch die Leiterin des Gleichstellungsamtes sensibilisieren für die Problematik der Diskriminierung von Frauen (sowie von Männern, die Aufgaben von Frauen übernehmen). Als positives Ergebnis dieser Schulungen kann die zu-

¹³ Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich planen und umsetzen, S. 131. Europ. Akademie für Frauen in Politik u. Wirtschaft Berlin e.V. (<http://www.e-quality-management.de/leitfaden/download/Leitfaden.pdf>)

nehmende Bereitschaft gesehen werden, Projekte, Verfahren, Leistungen sowie Arbeits- und Aufstiegsbedingungen zu entwickeln, die Frauen und Männern in gleicher Weise zukommen und weder unmittelbar noch mittelbar diskriminierend für ein Geschlecht wirken (vergleiche Paragraph drei der Gleichstellungsvereinbarung).

Die Unternehmen der Stadt Heidelberg

Nach Paragraph eins verpflichtet sich die Stadt Heidelberg, außerhalb des Geltungsbereichs der Gleichstellungsvereinbarung für eine Umsetzung der Chancengleichheit auch in ihren Gesellschaften Sorge zu tragen. Auf einen entsprechenden Fragebogen haben zwei von 15 ArbeitgeberInnen geantwortet. Daneben wurden die Internetveröffentlichungen daraufhin untersucht, ob Aussagen zur Chancengleichheit gemacht wurden.

Einen Frauenförderplan beziehungsweise eine Gleichstellungsvereinbarung hat keine Gesellschaft. Dennoch gibt es Aussagen zur Situation der weiblichen Beschäftigten beziehungsweise zur Chancengleichheit, die anhand von zwei Beispielen hier dargestellt werden.

Internetveröffentlichung der Heidelberger Versorgungs- und Verkehrsbetriebe (HVV), Ausschnitt aus dem Geschäftsbericht 2004¹⁴:

„Personalstruktur

Am 31.12.2004 waren innerhalb des Konzerns 231 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 18,1 Prozent (Vorjahr: 17,6 Prozent) der Gesamtbelegschaft. Differenziert nach den einzelnen Gesellschaften weist der Anteil der Mitarbeiterinnen in HVV-Abteilungen mit 44,3 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Wert aus. Die Verteilung unserer Mitarbeiterinnen nach Beschäftigungsverhältnissen und Gesellschaften zeigt die folgende Übersicht:

Tabelle 13: Anteil der Frauen in den HVV-Abteilungen

	HVV	SWH	HSB	HGG	SWN	Gesamt
Gesamtbelegschaft	237	551	479	2	8	1.277
davon weibliche Arbeiter	29	3	20	0	0	52
davon weibliche Angestellte	76	67	33	1	2	179
Gesamtzahl und	105	70	53	1	2	231
Gesamtanteil Frauen	44,3 %	12,7 %	11,1 %	50,0 %	25,0 %	18,1 %

¹⁴ http://www.hvv-heidelberg.de/pdfs/GB_2004.pdf

**Internetveröffentlichung der Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz (GGH),
Ausschnitt aus dem Unternehmensleitbild¹⁵:**

„Miteinander zum Erfolg

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihrer Leistung und ihrem Einsatz wesentlich zum Erfolg unseres Unternehmens bei.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Menschen mit Behinderung ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Die Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine wichtige Aufgabe unseres Unternehmens. Sie dient dem Unternehmen und den Mitarbeitern gleichermaßen. Durch Festlegung klarer, fairer und messbarer Ziele sichern Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam den Unternehmenserfolg.“

Exkurs: ArbeitgeberInnen des öffentlichen Dienstes in Heidelberg

Um sowohl die Bemühungen um Chancengleichheit als auch deren Ergebnisse in einen vergleichenden Kontext stellen zu können, hat das Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann auch die Standards im öffentlichen Dienst des Bundes und des Landes bei den in Heidelberg vertretenen ArbeitgeberInnen in einer Umfrage angefragt.

Zusätzlich wurden auch hier die Internetveröffentlichungen der Institutionen genutzt. Präsentiert werden Frauenförderpläne beziehungsweise Gleichstellungsvereinbarungen in diesem Medium von folgenden Institutionen:

1. Deutsches Krebsforschungszentrum – DKFZ,
2. Universitätsklinikum Heidelberg,
3. Wasser- und Schifffahrtsamt,
4. Stiftung Orthopädische Universitäts-Klinik Heidelberg,
5. Universität Heidelberg für den wissenschaftlichen Bereich,
6. Universität Heidelberg für den wissenschafts-unterstützenden Bereich (wird zurzeit novelliert).

¹⁵ <http://www.ggh-heidelberg.de/e2/e14/e54/Unternehmensleitbild.pdf>

Positionierung der Stadtverwaltung Heidelberg im Vergleich zu anderen ArbeitgeberInnen des öffentlichen Dienstes

Vergleich Bundesrepublik insgesamt und Stadtverwaltung Heidelberg

Tabelle 14: Vergleich Bundesrepublik insgesamt und Stadtverwaltung Heidelberg

Öffentlicher Dienst	Deutschland insgesamt	Stadtverwaltung Heidelberg
Frauenanteil insgesamt	52 Prozent	49 Prozent
Frauenanteil einfacher Dienst	35 Prozent	67 Prozent
Frauenanteil mittlerer Dienst	63 Prozent	65 Prozent
Frauenanteil gehobener Dienst	53 Prozent	54 Prozent
Frauenanteil höherer Dienst	35 Prozent	24 Prozent
Frauenanteil ArbeiterInnen	35 Prozent	16 Prozent
Frauenanteil Teilzeitbeschäftigte (ohne Altersteilzeit)	87 Prozent	90 Prozent
Frauenanteil Beurlaubte	89 Prozent	95 Prozent
Teilzeitquote Frauen	40 Prozent (Stand 2003)	51 Prozent
Beurlaubtenquote Frauen	7 Prozent	14 Prozent

Quelle: © Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 3. März 2005; Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnung

Stadtverwaltung Heidelberg im kommunalen Vergleich

Tabelle 15: Vergleich Stadtverwaltung Heidelberg und zwei ihrer Eigengesellschaften

	Stadtverwaltung	HKT ¹⁶	HWE ¹⁷
Frauenanteil insgesamt	49 Prozent	71 Prozent	67 Prozent
Frauenanteil Teilzeitbeschäftigte (ohne Altersteilzeit)	90 Prozent	100 Prozent	60 Prozent
Teilzeitquote Frauen	51 Prozent	22 Prozent	50 Prozent
Teilzeitquote Männer	5 Prozent	0 Prozent	67 Prozent

Quelle: Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann: Chancengleichheit für Frauen und Männer, Befragung 2006

Tabelle 16: Vergleich Stadtverwaltung Heidelberg und andere ArbeitgeberInnen des öffentlichen Dienstes

	Stadtverwaltung	WSA ¹⁸	Orthopädie ¹⁹	Universität ²⁰
Frauenanteil insgesamt	49 Prozent	14 Prozent	70 Prozent	33 Prozent
Frauenanteil Teilzeitbeschäftigte (ohne Altersteilzeit)	90 Prozent	100 Prozent	92 Prozent	44 Prozent
Teilzeitquote Frauen	51 Prozent	35 Prozent	51 Prozent	58 Prozent
Teilzeitquote Männer	5 Prozent	0 Prozent	11 Prozent	36 Prozent

Quelle: Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann: Chancengleichheit für Frauen und Männer, Befragung 2006

Auf der Grundlage der Daten von HKT, HWE, WSA, Orthopädie, Universität und Stadtverwaltung (Tabelle 15 und Tabelle 16) wurde ein Durchschnittswert errechnet. Danach liegt die Stadtverwaltung beim Frauenanteil insgesamt um zwei und bei der Teilzeitquote für Männer

¹⁶ Heidelberger Kongress und Tourismus GmbH (HKT)

¹⁷ Heidelberger Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft mbH (HWE)

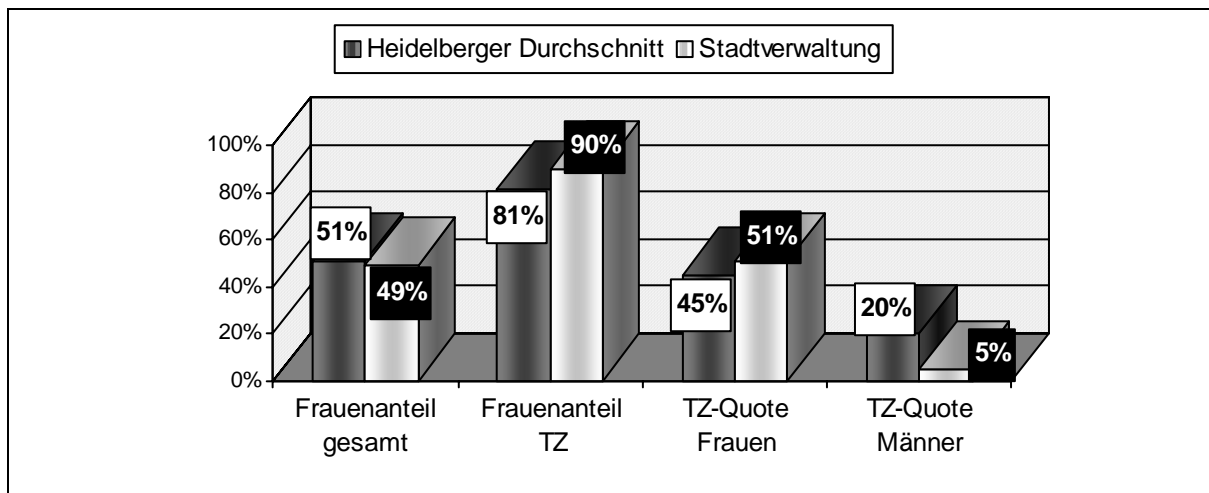
¹⁸ Wasser- und Schifffahrtsamt Heidelberg

¹⁹ Stiftung Orthopädische Universitätsklinik Heidelberg-Schlierbach

²⁰ Universität Heidelberg; WissenschaftlerInnen und wissenschaftlicher Nachwuchs

um 15 Prozentpunkte unter dem Heidelberger Durchschnitt. Sowohl beim Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten als auch bei der Teilzeitquote der Frauen liegt sie mit neun beziehungsweise sechs Prozentpunkten über diesem Durchschnitt.

Diagramm 15: Positionierung der Stadtverwaltung Heidelberg



Quelle: Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann: Chancengleichheit für Frauen und Männer, Befragung 2006 und eigene Berechnungen

Datenerhebung/Besonderheiten 2005

Wegen der Änderung des Tarifrechts – die Differenzierung nach Angestellten und ArbeiterInnen entfiel zum 1. Oktober 2005 –, wurde die Personalstatistik zum 30. September 2005 angefertigt. Eine gesonderte Erhebung für das vierte Quartal 2005 liegt noch nicht vor, weil zeitgleich eine Software-Umstellung für die Bearbeitung der Personaldaten erfolgte. Auf der Grundlage von drei Quartalen war dennoch eine einwandfreie Dateninterpretation möglich, zudem konnte auf diese Weise die Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter noch einmal gesondert betrachtet werden. Die statistischen Daten zur Höhergruppierung und Beförderung wurden für das gesamte Jahr ausgewertet.

Ganz aktuell mit Stand April 2006 konnten die Daten zu den Frauen- und Männeranteilen in Führungspositionen, in den Altersgruppen unter 35, 35 bis 55 und über 55 Jahre und bei den Beschäftigten mit Kindern vorgelegt werden.

Danke

Dieser Bericht wäre nicht möglich geworden ohne die freundliche Unterstützung durch die KollegInnen im Personal- und Organisationsamt, beim Gesamtpersonalrat, bei den VertreterInnen des Öffentlichen Dienstes und der städtischen Eigengesellschaften in Heidelberg.

Anhang: Übersicht über die Arbeitsbereiche

Nach Paragraph zwei der Gleichstellungsvereinbarung werden drei Arbeitsbereiche unterschieden:

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

Die Erhebung der statistischen Daten nach dieser Einteilung ermöglicht einen schnellen Überblick darüber, welche Entwicklungen es in den für Frauen oder für Männer (noch) typischen Berufsbereichen gibt.

Tabelle 17: Verteilung der Ämter auf die Allgemeine Verwaltung, die Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und die Technischen Ämter

Allgemeine Verwaltung	Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung	Technische Ämter
OB-Referat	Schulverwaltungsamt	Gebäudemanagement
Direktion für allgemeine Verwaltung, Wirtschaft und Beschäftigung	Kulturamt	Amt für Umweltschutz, Gewerbeaufsicht und Energie
Bürgerbeauftragter	Kurpfälzisches Museum	Feuerwehr
Verkehrsreferat	Theater und Philharmonisches Orchester	Sportamt
Personal- und Organisationsamt	Stadtbücherei	Stadtplanungsamt
Amt für Stadtentwicklung und Statistik	Musik- und Singschule	Vermessungsamt
Amt für Öffentlichkeitsarbeit	Amt für Soziale Angelegenheiten und Altenarbeit	Amt für Baurecht und Denkmalschutz
Rechnungsprüfungsamt	Kinder- und Jugendamt	Tiefbauamt
Bürgeramt		Landschaftsamt
Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann		Forstamt
Kämmereiamt		Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung
Kassen- und Steueramt		
Rechtsamt		
Amt für öffentliche Ordnung		
Standesamt		
Archiv		