

## **Kurzfassung: Achter Bericht zur Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung<sup>1</sup>**

Das Personalamt erhebt regelmäßig statistische Daten zu seinen Mitarbeitenden. Die Daten von 2013 und 2018 wurden vom Amt für Chancengleichheit mit Unterstützung des Amtes für Statistik in einer vergleichenden Analyse ausgewertet. Zur Teilhabe von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung Heidelberg ergibt sich folgendes Bild:

### **I. Zugang zur Arbeitgeberin Stadt Heidelberg**

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

- Ausbildungen und Übernahmen

Der Frauenanteil unter allen Ausbildungsbeginnenden lag 2018 bei 59 Prozent. Übernahmen von weiblichen Auszubildenden erfolgten 2018 zu 85 Prozent. Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter den Ausbildungsbeginnenden in der allgemeinen Verwaltung sowie in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung 2018 mit jeweils etwa 70 Prozent deutlich höher war als mit 27 Prozent im gewerblich-technischen Bereich.

*mehr dazu auf Seite 8 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Personalauswahl

Im Rahmen der Stellenbesetzung lag die Bewerberinnenquote 2018 bei 44 Prozent, der Frauenanteil der Eingeladenen zu Vorstellungsgesprächen bei 50 Prozent und der Frauenanteil unter den Stellenzusagen bei 62 Prozent.

*mehr dazu auf Seite 8 des 8. Gleichstellungsberichtes*

### **II. Quantitative Repräsentanz von Frauen**

**Der Beschäftigtenanteil und das Arbeitsvolumen von Frauen sind gestiegen, ihr Anteil an der jüngeren Belegschaft ebenfalls. Der anstehende Generationswechsel offenbart das Potential einer diversitätsorientierten Nachbesetzung der Belegschaft. Die klassischen Rollenmuster bei der Ausübung von Erwerbsarbeit und aktiver Elternschaft wie auch bei der Berufs- und Ausbildungswahl sind nach wie vor ausgeprägt vertreten.**

- Beschäftigtenzahlen

Die Auswertung der Beschäftigtenzahlen von 2013 und 2018 zeigt einen steten Zuwachs an Mitarbeiterinnen. 2018 waren von den 2729 aktiv Beschäftigten, 53 Prozent Frauen und 47 Prozent Männer. 2013 lag die Frauenquote bei 51 Prozent. Im zeitlichen Verlauf ist der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft seit 1995 um 10 Prozent angestiegen.

*mehr dazu auf Seite 10 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Lebensalter

Unter den Jüngeren sind Frauen überrepräsentiert. Auffällig war das zahlenmäßige Übergewicht von Frauen in allen jüngeren Alterskohorten (d.h. unter 25 J., 25-34 J., 35-44 J., 45-54 J.) mit Anteilen von 54-58 Prozent. Unterrepräsentiert waren sie in den bald ausscheidenden Kohorten (d.h. 55-59 J., ab 60 J.), die 2018 28 Prozent der Gesamtbelegschaft stellten, mit Anteilen von 43-45 Prozent.

---

<sup>1</sup> Weiterführende Informationen zu den jeweiligen Themen dieser Kurzfassung finden Sie auf den darunter angegebenen Seiten des vollwertigen Achten Umsetzungsberichtes der Gleichstellungsvereinbarung der Stadt Heidelberg.

*mehr dazu auf Seite 12 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Arbeitszeitvolumen

Trotz ihres höheren „Pro Kopf-Anteils“ 2018 (53 Prozent) haben weibliche Mitarbeitende gemessen am Arbeitszeitvolumen mit 49 Prozent einen etwas niedrigeren Beschäftigungsanteil als Männer mit 51 Prozent. Sichtbar wird der Trend, dass der Unterschied des durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsvolumens zwischen Frauen und Männern laubahnübergreifend im Durchschnitt gesunken ist: von 17 Prozent (2013) auf 14 Prozent (2018) auf insgesamt 5,3h, mit einer Spannweite von 10 Prozent (hD) und 33 Prozent (eD, nur Angestellte).

*mehr dazu auf Seite 10 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Teilzeitarbeit

Insgesamt hat sich die Teilzeit-Quote bei der Stadt Heidelberg seit 1995 von 18 auf 30 Prozent erhöht. Teilzeitarbeit ist eine weibliche Domäne, die zu einem geringeren Arbeitszeitvolumen der Frauen führt. Nur 8 Prozent der männlichen Mitarbeitenden gegenüber 49 Prozent der weiblichen Mitarbeitenden entschieden sich 2018 für Teilzeit. 2013 waren es 51 Prozent der Frauen und 7 Prozent der Männer. Die höhere Teilzeitquote der Frauen kann laubahnübergreifend festgestellt werden.

*mehr dazu auf Seite 13 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Elternzeit

Das Thema der ungleichen Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern bleibt weiterhin bestehen. 2018 waren 128 Mitarbeiterinnen und 33 Mitarbeiter in Elternzeit. Die Elternzeit von Männern beschränkte sich auf durchschnittlich 2 Monate, während die der Frauen im Schnitt bei 19 Monaten lag. Der angestiegene Anteil der freigestellten Väter an allen Elternzeitnahmen von 2013 (13 Prozent) auf 2018 (21 Prozent) lässt auf eine wachsende Veränderung schließen.

*mehr dazu auf Seite 14 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Mitarbeitende in Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung

Die Wirksamkeit geschlechtstypischer Rollenerwartungen kommt ebenfalls in der Verteilung von Frauen und Männern auf die Funktionsbereiche zum Tragen. Im Vergleich von 2013 und 2018 erhöhte sich die Überrepräsentanz der Frauen in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung leicht von 70 auf 71 Prozent und in der allgemeinen Verwaltung von 65 auf 68 Prozent. Ihr Anteil in den technischen Ämtern hingegen stieg von 21 auf 24 Prozent.

*mehr dazu auf Seite 14 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Beschäftigte nach Verbeamtung oder Angestelltenverhältnis

Bei der Verteilung der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden auf die Gruppe der Verbeamteten und Beschäftigten bestehen keine relevanten Unterschiede. In der Gruppe der Verbeamteten (687 Personen, 25 Prozent der Gesamtbelegschaft) beträgt der Frauenanteil 53 Prozent. In jener der Angestellten (2042 Personen, 75 Prozent der Gesamtbelegschaft) liegt er bei 54 Prozent.

*mehr dazu auf Seite 15 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Befristete Beschäftigung

Befristete Arbeitsverhältnisse nehmen bei der Stadtverwaltung zu. 2013 lag die Quote der Befristungen bei 8 Prozent, 2018 hingegen bei 11 Prozent. Die Quote der befristeten Arbeitsverhältnisse war sowohl 2013 als auch 2018 unter den weiblichen Mitarbeitenden höher als unter den männlichen. 2018 hatten 12 Prozent der Frauen aber nur 10 Prozent der Männer eine Befristung.

*mehr dazu auf Seite 15 des 8. Gleichstellungsberichtes*

### III. Qualitative Repräsentanz von Frauen

**Die Geltung klassischer Rollenmuster spiegelt sich ebenfalls in der Abwesenheit von Frauen in den höchsten Entscheidungs- und Führungspositionen sowie der Unterrepräsentanz auf der nachfolgenden Führungsebene. Erfolgreich hineingewachsen sind sie in die gesamte Führungsebene von Amtsleitung bis stellvertretende Abteilungsleitung bei einer Spannweite von 30-53 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Personalvertretung, wo sie entsprechend mit einer Spannweite von 23 bis 42 Prozent repräsentiert sind. Frauen interessieren sich besonders für Führungspositionen in Teilzeit (Anz.: 30 in 2018), ihr Anteil an diesen Arbeitsplätzen betrug 93 Prozent. In den Laufbahngruppen überwiegen im höheren Dienst unter den Verbeamteten Männer mit 67 Prozent. Unter den Beschäftigten erreichen hier Frauen mit 47 Prozent beinahe die Parität. Der gehobene Dienst ist fast zur Domäne der Frauen geworden, sowohl für Beamtinnen (64 Prozent) als auch für Beschäftigte (57 Prozent). Im mittleren Dienst dominieren unter den Verbeamteten mit 59 Prozent Männer und im einfachen Dienst ebendiese mit 76 Prozent unter den Beschäftigten. Das Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern bleibt ein Thema.**

- Entscheidungs- und Führungspositionen

Die fünf höchsten Entscheidungs- und Führungspositionen (Oberbürgermeister und Bürgermeister) sind weiterhin Männerdomänen.

Auf der darunterliegenden Führungsebene, die Amts- und Abteilungsleitungen sowie ihre Stellvertretungen umfasst, wurden Frauen verstärkt berücksichtigt. Im Einzelnen wurden von den insgesamt 33 Amtsleitungen (a) 10 Positionen (30 Prozent) von Frauen besetzt. Bei den stellvertretenden Amtsleitungen (b) lag der Frauenanteil bei 35 Prozent, bei den Abteilungsleitungen (c) bei 45 Prozent und bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen (d) bei 53 Prozent.

Wird diese untere Führungsebene insgesamt (a-d) betrachtet, konnte der Frauenanteil seit 2013 von 39 Prozent auf 2018 mit 44 Prozent gesteigert werden. Die angestrebte paritätische Besetzung der Führung bleibt unerreicht.

*mehr dazu auf Seite 18 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Führung in Teilzeit

Die Teilzeitquote auf der zweiten Führungsebene (Amts- und Abteilungsleitungen sowie ihre Stellvertretungen) lag 2018 bei 13 Prozent. 2013 war sie im Vergleich bei 11 Prozent. Der Frauenanteil an den in Teilzeit arbeitenden Führungskräften betrug 2018 93 Prozent.

*mehr dazu auf Seite 19 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Personalvertretung

2018 lag im Gesamtpersonalrat der Frauenanteil mit 3 von 13 Mitgliedern bei 23 Prozent, unter den 130 Dienststellenpersonalräten waren es 42 Prozent Frauen. Betrachtet man die 27 Vorsitzenden der Dienststellenpersonalräte, so findet man eine Frauenquote von 33 Prozent vor.

*mehr dazu auf Seite 20 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Verbeamtete und Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Die Analyse des Frauenanteils in den einzelnen Laufbahngruppen ergab, dass Frauen im höheren Dienst mit 33 Prozent (Beamtinnen) und 47 Prozent (Beschäftigte, weiblich) mit deutlicher Spannweite eher unterrepräsentiert sind. Im gehobenen Dienst überwiegen sie in beiden Beschäftigtengruppen mit 64 Prozent (Beamtinnen) und 57 Prozent (weibliche Beschäftigte) stark. Im mittleren Dienst sind die Frauen in der Gruppe der Beschäftigten mit 58 Prozent überrepräsentiert, bei den Verbeamteten überwiegen die Männer mit 59 Prozent in dieser Laufbahngruppe. In der Verbeamtung gibt es keinen einfachen Dienst mehr. In der Gruppe der Beschäftigten im einfachen Dienst liegt der Frauenanteil bei 24 Prozent und der Männeranteil bei 76 Prozent.

*mehr dazu auf Seite 20 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Entgeltgefälle

Die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern betrug auch 2018 sowohl bei den Vollzeitbeschäftigten als auch Teilzeitbeschäftigten noch 6 Prozent zu Gunsten der Männer.<sup>2</sup>

*mehr dazu auf Seite 22 des 8. Gleichstellungsberichtes*

#### **IV. Beruflicher Aufstieg**

**Frauen zeigen ein doppelt so hohes Interesse an beruflicher Weiterbildung wie Männer. Ihre Motivation für Aufstiegsfortbildungen ist sehr ausgeprägt. Die Qualifikation von Frauen wird anerkannt. Ihr Anteil an den Beförderten/Höhergruppierten ist seit 2013 um 4 Prozent angestiegen und liegt über ihrem Beschäftigungsanteil von 53 Prozent. In allen Lebens- und Dienstaltersgruppen dominieren die Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen, mit Ausnahme der älteren Jahrgänge bei Verbeamteten. In den höheren Entgeltgruppen (hD) werden Männer häufiger berücksichtigt als Frauen. Im gehobenen Dienst (59 Prozent aller Anhebungen) überwiegen Frauen um 15 Prozent. In den technischen Ämtern konnten Frauen überzeugen, sie wurden prozentual öfter befördert als es ihrem Anteil an der Belegschaft entsprach. Teilzeitkräfte werden im Vergleich zu ihrem Beschäftigungsanteil weniger befördert/höhergruppiert als Vollzeitkräfte, Männer deutlich seltener (3 Prozent) als Frauen (39 Prozent). Die Beförderungsquote Verbeamteter lag über ihrem Beschäftigungsanteil, bei den Beschäftigten unter diesem.**

- Fortbildungsbereitschaft

2018 lag der Frauenanteil unter allen Teilnehmenden am städtischen Fortbildungsprogramm bei 66 Prozent, der Männeranteil bei 34 Prozent. Sowohl im Feld der Aufstiegsfortbildungen

---

<sup>2</sup> 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.“

mit 66 Prozent als auch im Bereich der Anpassungsfortbildungen mit 65 Prozent waren Frauen 2018 nahezu gleich stark überrepräsentiert.

*mehr dazu auf Seite 22 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Beförderung, Höhergruppierung insgesamt

2018 wurden 179 Frauen und 101 Männer befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil an allen Beförderungen/Höhergruppierungen lag mit 64 Prozent weit über ihrem Beschäftigungsanteil von 53 Prozent. In den vergangenen 10 Jahren lag die Beförderungsquote der Frauen nur zweimal unter 50 Prozent, nämlich 2008 bei 44 Prozent und 2012 bei 47 Prozent. Gegenüber 2013 ist der Frauenanteil an den Beförderten/Höhergruppierten um 4 Prozent angestiegen.

*mehr dazu auf Seite 24 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Beförderung, Höhergruppierung nach Laufbahngruppen

Differenziert man die 280 Beförderungen/Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen, so entfielen 9 Prozent auf den höheren Dienst (hD), 59 Prozent auf den gehobenen Dienst (gD), 29 Prozent auf den mittleren Dienst (mD) und 3 Prozent auf den einfachen Dienst (eD). Betrachtet man die Verteilung nach Geschlechtern, so fällt auf, dass ein deutlich höherer Anteil der männlichen Beförderungen (13 Prozent) im Vergleich zu den weiblichen (6 Prozent) auf den höheren Dienst entfiel. Männer wurden in den höchsten Entgeltgruppen daher häufiger berücksichtigt. Hingegen entfiel mit 65 Prozent ein um 15 Prozent höherer Anteil der weiblichen Beförderungen auf den gehobenen Dienst.

*mehr dazu auf Seite 25 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Beförderung, Höhergruppierung von Verbeamteten und Beschäftigten nach Lebens- und Dienstalter\* (\*im öffentlichen Dienst)

Von den insgesamt 280 Beförderungen/Höhergruppierungen entfielen 33 Prozent auf die Verbeamteten und 67 Prozent auf die Beschäftigten. Die Beförderungsquote der Verbeamteten lag damit über ihrem Beschäftigungsanteil von 25 Prozent, jene der Beschäftigten unter ihrem Beschäftigungsanteil von 75 Prozent an der Gesamtbelegschaft.

*mehr dazu auf Seite 25 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Verbeamtete

Verbeamtete wurden überproportional im geringen Lebensalter (21-40 Jahre) und geringen Dienstalter (42 Prozent in ersten 5 Dienstjahren) befördert. Nur in hohen Lebensaltersgruppen (51-67-Jährige) sowie hohen Dienstaltersgruppen (36 Jahre und mehr im Dienst) waren Männer stärker oder gleich gegenüber Frauen berücksichtigt worden, sonst dominierten weibliche Beförderungen.

*mehr dazu auf Seite 25 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Beschäftigte

Bei den Beschäftigten gab es in allen Lebensaltersgruppen ähnlich hohe Höhergruppierungszahlen (jeweils 38-48). Nach Dienstalter betrachtet wurden aber Kandidat\*innen in den ersten 5 Dienstjahren mit 41 Prozent überproportional berücksichtigt. Weibliche Beschäftigte dominierten gegenüber männlichen mit Beförderungen in allen Lebensaltersgruppen mit Anteilen zwischen 54 Prozent (21-30-Jährige) und 72 Prozent (51-

67-Jährige). Auch nach Dienstaltersgruppen überwogen ihre Höhergruppierungen mit Anteilen zwischen 56 und 69 Prozent.

Beförderungen/Höhergruppierungen waren im finanzstärksten fortgeschrittenen Dienstalter in beiden Gruppen seltener.

*mehr dazu auf Seite 27 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Beförderung, Höhergruppierung nach Vollzeit und Teilzeit

2018 waren insgesamt 26 Prozent der beförderten oder höhergruppierten Mitarbeitenden teilzeitbeschäftigt; 39 Prozent der Frauen (69 von 179) und 3 Prozent der Männer (3 von 101). Das lag unter ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtbelegschaft, da die Teilzeitquote bei Frauen bei 49 Prozent, die der Männer bei 8 Prozent lag. Teilzeitkräfte werden daher im Vergleich zu ihrem Beschäftigungsanteil weniger befördert/höhergruppiert als Vollzeitkräfte, teilzeitbeschäftigte Männer deutlich seltener als teilzeitbeschäftigte Frauen.

*mehr dazu auf Seite 28 des 8. Gleichstellungsberichtes*

- Beförderung, Höhergruppierung nach Arbeitsbereichen

Von den 280 Beförderungen/Höhergruppierungen entfielen 40 Prozent auf die „Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung“ (SK), 35 Prozent auf die Allgemeine Verwaltung (aV) und 25 Prozent auf den Bereich der technischen Ämter (tÄ). Innerhalb der SK lag der Frauenanteil an den Beförderten bei 93 (83 Prozent), in der aV bei 65 (67 Prozent), in den tÄ bei 21 (30 Prozent). Die Beförderungsquoten der Frauen waren damit überall gleich bzw. höher als ihr prozentualer Anteil an der Belegschaft in den jeweiligen Arbeitsbereichen (SK: 71 Prozent, aV: 67 Prozent, tÄ: 24 Prozent).

*mehr dazu auf Seite 29 des 8. Gleichstellungsberichtes*

## **V. Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechterbezogener Gewalt**

Für den Abbau von Diskriminierung und den Schutz vor geschlechterbezogener Gewalt übernimmt die Stadt Heidelberg Verantwortung. Im Fall von Diskriminierung wenden sich die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Heidelberg an die kommunale Erst- und Verweisberatungsstelle im Amt für Chancengleichheit. Darüber hinaus werden die „Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz“ sowie die Selbstverpflichtung zum Schutz vor häuslicher Gewalt in Form von Beratungen, Fortbildungen für Personalverantwortliche und internen beschlussfassenden Konferenzen bei Konflikten umgesetzt.

*mehr dazu auf Seite 29 des 8. Gleichstellungsberichtes*