

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

Eugenia Bösherz, Amt für Chancengleichheit

Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit, 20.10.2020

Inhalte

1. Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern für Politik und Verwaltung
2. Zur Datengrundlage und Entstehung des Berichtes
3. Personalauswahlverfahren und Ausbildungen
4. Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen
5. Beförderungen und Höhergruppierungen
6. Entscheidungs- und Führungspositionen
7. Elternzeitnahmen, Teilzeitarbeit und klassische Rollenverteilung
8. Entgeltgefälle
9. Ausblick

1. Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern für Politik und Verwaltung

- Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2
- Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg
- Städtische Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern
- Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

2. Zur Datengrundlage und Entstehung des Berichtes

- Vom Personalamt erhobene Personaldaten der Jahre 2013 und 2018
- Berechnung der Rohdaten durch Amt für Chancengleichheit mit Unterstützung des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik
- Zeitlicher Abstand von fünf Jahren gewählt, um die jüngere Entwicklung zu beschreiben

3. Personalauswahlverfahren und Ausbildungen

Stellenbesetzungen 2013 und 2018: → Folie 6

- Frauen sind überdurchschnittlich erfolgreich im Bewerbungsverfahren
- Frauenanteil bei Vorstellungsgesprächen ist höher als dieser an Bewerbungen
- Frauenanteil an Stellenzusagen höher als ihr Anteil an Vorstellungsgesprächen
- Auch überdurchschnittlicher Frauenanteil an Stellenzusagen im gehobenen Dienst (gD) und höheren Dienst (hD)

Ausbildungen:

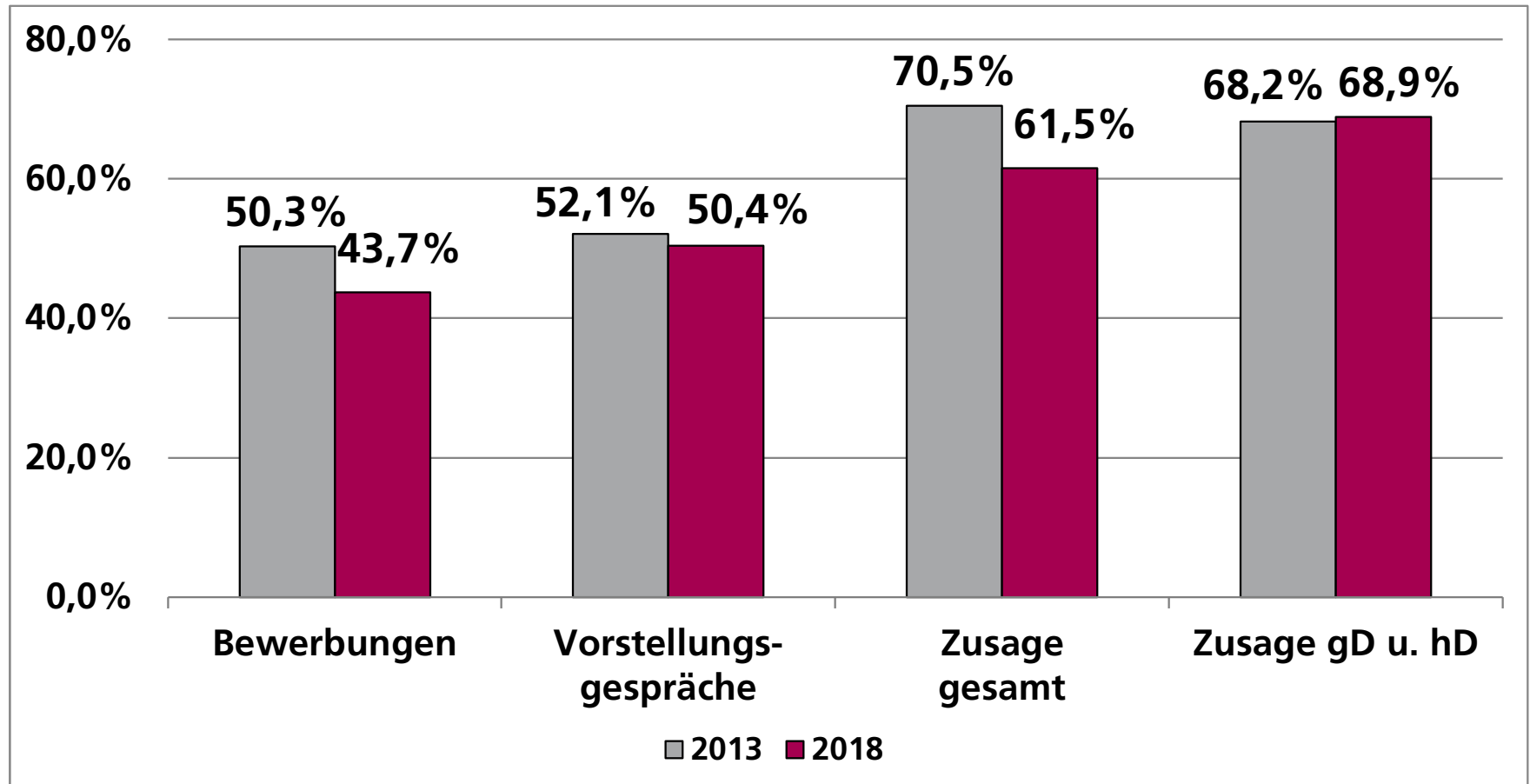
- Frauenanteil bei Ausbildungsbeginnenden (2013: 56,5%, 2018: 59,3%) und bei den Übernahmen (2013: 58%, 2018: 85%) anhaltend überdurchschnittlich

Herausforderung:

- Ausbildungswahl u. Stellenbesetzung spiegelt stereotype Rollenmuster; Frauen dominieren Sozial-, Jugend-, u. Kulturbereich, Männer technische Ämter

3. Personalauswahlverfahren und Ausbildungen

Frauenanteil bei Auswahlverfahren 2013 und 2018



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

4. Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen

- Beschäftigungszahl von Frauen sowie anteiliges Arbeitsvolumen steigen → Folie 8
- 2018:Trotz höherer „Kopfzahl“ der Frauen (53,5%), bleibt ihr anteiliges Arbeitsvolumen (49,5%) geringer
- Teilzeit-Quote von Frauen (2013:51%, 2018:49%), bei Männern (2013:7%, 2018:8%) → Folie 9
- Verringerter Unterschied im durchschnittlichen Arbeitsvolumen von Männern und Frauen; 2013: 17%; 2018: 14%; d.h. 5,3h wöchentlich

4. Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen

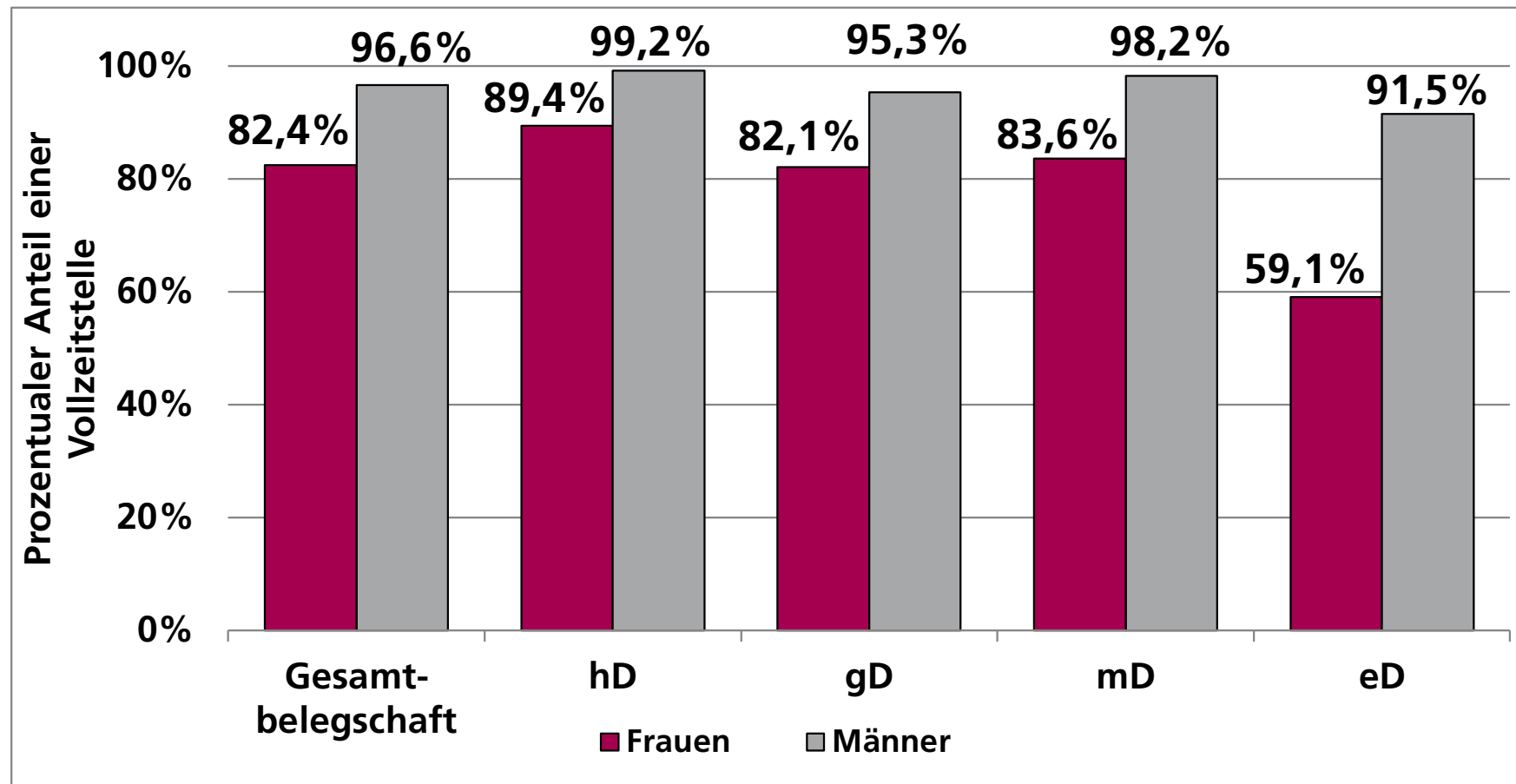
Frauen und Männer in Stadtverwaltung Heidelberg 1995, 2013, 2018

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
1995 - 2018	+ 428	- 91	

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

4. Beschäftigtenzahlen und Arbeitsvolumen

Durchschnittliches Arbeitsvolumen von Männern und Frauen in der Gesamtbelegschaft und nach Laufbahngruppen 2018



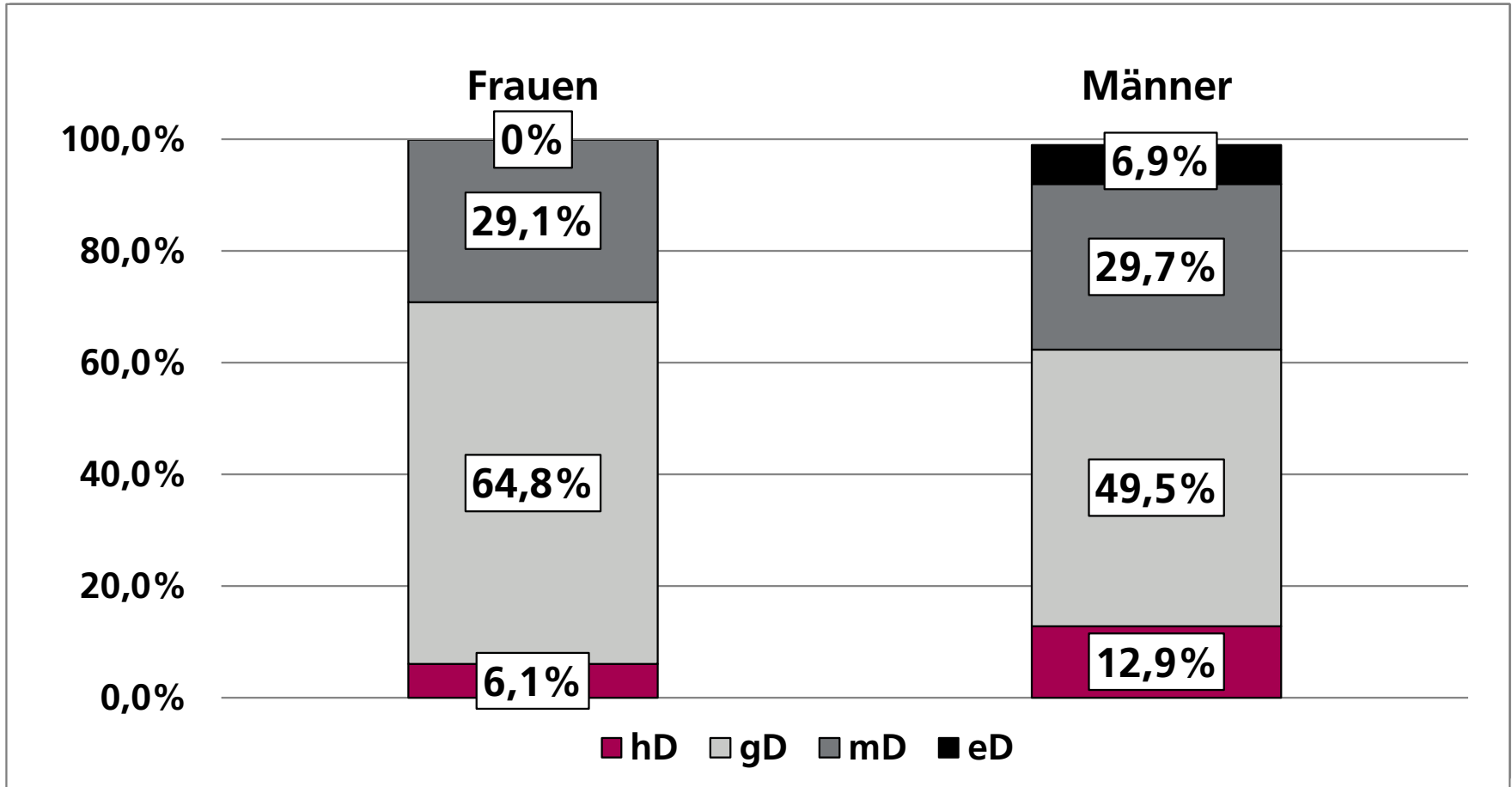
Datengrundlage: Personal- und Organisationsamt, Berechnungen: Amt für Chancengleichheit und Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stichtag: 01. Januar 2019.

5. Beförderungen und Höhergruppierungen

- 2018: 179 Frauen und 101 Männer aufgestiegen
- Frauenanteil unter allen Aufstiegen bei 64% =>10% über Beschäftigungsanteil
- Gegenüber 2013 ein Zuwachs des Frauenanteils um 4%
- Teilzeitkräfte werden seltener befördert, Männer in Teilzeit seltener als Frauen
- Verteilung männlicher und weiblicher Aufstiege auf Laufbahngruppen → Folie 11
 - höherer Anteil männlicher Aufstiege (13%) im Vergleich zu weiblichen (6%) entfiel auf hD
 - mit 65% entfiel ein um 15% höherer Anteil der weiblichen gegenüber den männlichen Aufstiegen auf gD

5. Beförderungen und Höhergruppierungen

Verteilung der Beförderungen/Höhergruppierungen von Frauen und Männern auf Laufbahngruppen 2018



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

6. Entscheidungs- und Führungspositionen

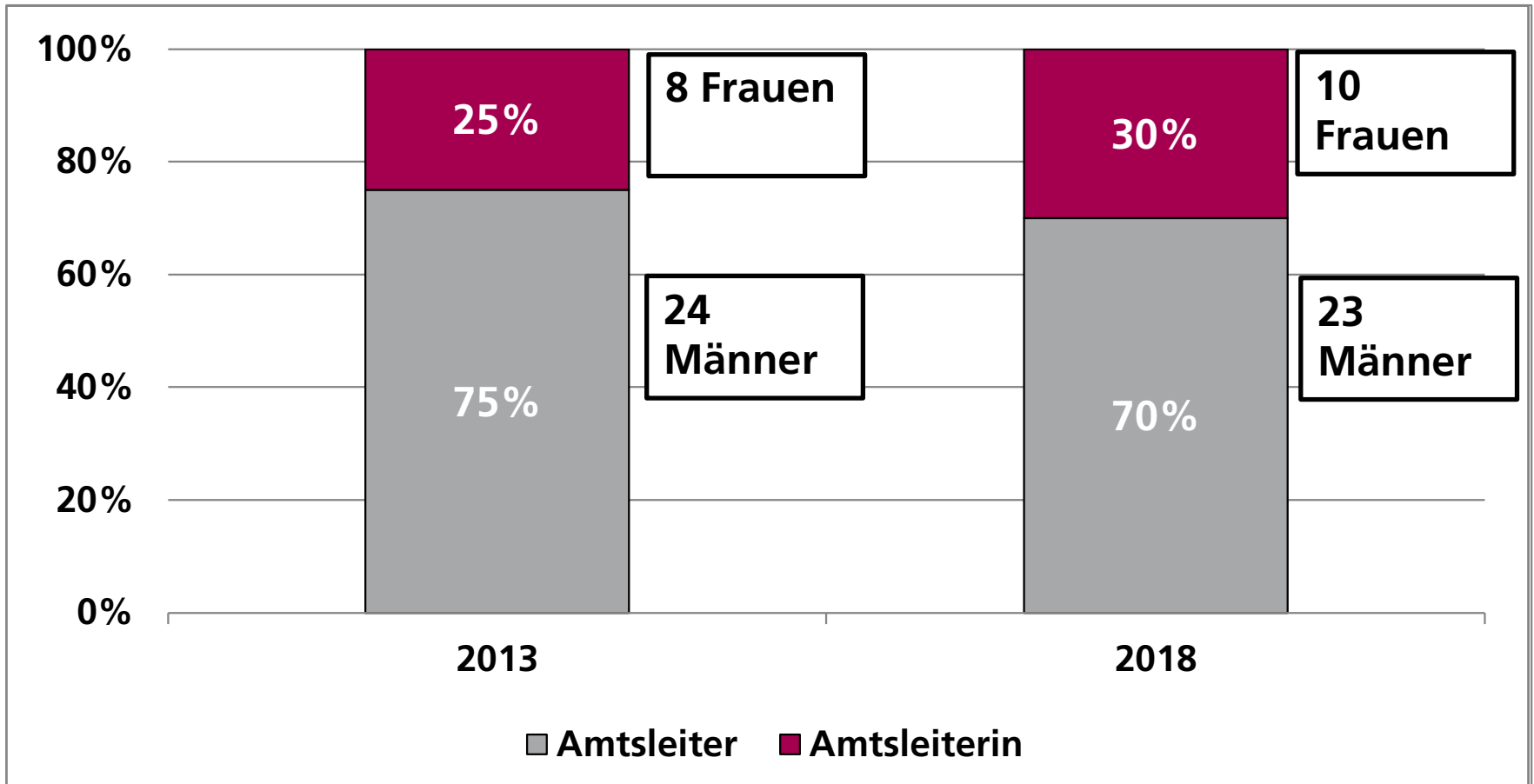
- Keine der 5 höchsten Entscheidungspositionen (Dezernatsebene) war 2013 oder 2018 mit einer Frau besetzt
- Entwicklung des Frauenanteils an Amtsleitungen: 2013: 25%, 2017: 37 %, 2018: 30% → Folie13

Nachfolgendes: → Folie 14

- Bei Gesamtheit der Führungspositionen der 2. Führungsebene ein Anstieg des Frauenanteils von 2013 (39%) auf 2018 (44%)
- Mit steigendem Führungsgrad sinkt Frauenanteil und Anzahl der Teilzeitstellen
- Parität lag 2018 nur bei stellv. Abteilungsleitungen mit Frauenanteil von 53% vor
- Teilzeitquote 2018:13%, 2013:11%, Frauen in 93% d. Führungspositionen in TZ
- Keine Amtsleitungen in Teilzeit

6. Entscheidungs- und Führungspositionen

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.

6. Entscheidungs- und Führungspositionen

Führungspositionen der 2. Führungsebene in der Stadtverwaltung Heidelberg 2018

Position	Gesamt	Männer	Frauen	Teilzeit Gesamt	Teilzeit Männer	Teilzeit Frauen
Amtsleitung	33	23 69,70%	10 30,30%	0	0,00%	0 0,00%
Stellvertretende Amtsleitung	34	22 64,71%	12 35,29%	2	5,88%	0 0,00%
Abteilungs- leitung	91	50 54,95%	41 45,05%	16	17,58%	2 12,50%
Stellver- tretende Abteilungs- leitung	78	37 47,44%	41 52,56%	12	15,38%	0 0,00%
Summen	236	132 55,93%	104 44,07%	30 12,71%	2 6,67%	28 93,33%

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

7. Elternzeitnahmen, Teilzeitarbeit, klassische Rollenverteilung

Elternzeitnahmen

- 2018: 128 (79,5%) Mitarbeiterinnen und 33 (20,5%) Mitarbeiter wegen Elternzeit freigestellt
- Im Vergleich zu 2013 stieg der Anteil der Väter an allen freigestellten Eltern 2018 von 13 auf 20,5%
- Durchschnittliche Elternzeit freigestellter Väter: 2 Monate, Mütter: 19 Monate

Teilzeitarbeit:

- 49% der Frauen, 8% der Männer in Gesamtbelegschaft 2018 teilzeitbeschäftigt
- hohe Teilzeitquote der Frauen ist 2018 laufbahnübergreifend mit 34% (hD) bis 82% (eD) und auch für Vergangenheit (2013, 2011) festzustellen

Hypothese: Dominanz der Frauen bei Elternzeiten und TZ-Arbeit → Hinweis auf klassische Rollenverteilung bei Übernahme von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit und anhaltende Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

8. Anhaltendes Entgeltgefälle

- Entgeltgefälle bemessen als unbereinigter Gender Pay Gap
- Definition „Gender Pay Gap“ vom statistischen Bundesamt: „prozentualer Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern“
- Trotz Bezahlung nach Tarifrecht, lag Entgeltgefälle 2018 bei 6%, 2013 bei 8,5%
- 2013-2018 bewegte sich das Entgeltgefälle bei Vollzeitkräften zwischen 4% und 8,5%
- Entgeltgefälle liegt unter dem landes- und bundesweiten Durchschnitt, 2018: jeweils 21%

9. Ausblick

- Zur Bearbeitung des Handlungsbedarfes wird die Evaluation bestehender Angebote und Verfahren der Personalentwicklung empfohlen
- Vorschlag für ämterübergreifende Arbeitsgruppe zur Verbesserung des Sachstandes: z.B. Amt 16, Amt 11, Amt 12, Gesamtpersonalrat, Datenschutzbeauftragte - unter Berücksichtigung personeller Kapazitäten

Vielen Dank

Eugenia Bösherz
Amt für Chancengleichheit
Stadt Heidelberg
Bergheimer Straße 69
69115 Heidelberg

Telefon 06221 58-15530
Telefax 06221 58-49160
eugenia.boesherz@heidelberg.de
www.heidelberg.de/chancengleichheit