

**Heidelberg**



Siebter Bericht  
zur Umsetzung der  
Gleichstellungsvereinbarung

## Impressum

Siebter Bericht zur Umsetzung  
der Gleichstellungsvereinbarung

Statistische Daten Stadtverwaltung Heidelberg:  
Berichterstattung, Recherche,  
Redaktion und Gestaltung:

Personal- und Organisationsamt

Doris Rasch im Auftrag des  
Amtes für Chancengleichheit  
Mitarbeit: Johanna Jörger und Christian  
Scholl

Herausgeberin: Stadt Heidelberg, 2014  
[www.heidelberg.de/chancengleichheit](http://www.heidelberg.de/chancengleichheit)

## Inhalt

<b>Einleitung .....</b>	<b>5</b>
<b>Kurzfassung .....</b>	<b>6</b>
Entscheidungsprozesse und die Stadtverwaltung .....	6
Teilhabe am Erwerbsleben .....	6
Geschlechterstereotypen .....	9
Gewalt im Geschlechterverhältnis .....	9
<b>Die Stadtverwaltung Heidelberg und die Handlungsbereiche der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene .....</b>	<b>10</b>
<b>Handlungsbereich Entscheidungsprozesse .....</b>	<b>10</b>
Entscheidungsprozesse und die Stadtverwaltung .....	10
<b>Handlungsbereich Teilhabe am Erwerbsleben .....</b>	<b>12</b>
<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung .....</b>	<b>13</b>
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und der Vollzeit-Äquivalente .....	13
Teilzeit in der Stadtverwaltung .....	15
Teilzeitarbeit im Vergleich .....	16
Verteilung der Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen .....	17
Vollzeit-Äquivalente in den einzelnen Laufbahngruppen .....	17
Vollzeit und Teilzeit in den einzelnen Laufbahngruppen .....	18
Entgeltgefälle .....	19
Verteilung von Männern und Frauen auf Führungspositionen .....	20
Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte in der Stadtverwaltung Heidelberg .....	22
<b>Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten .....</b>	<b>25</b>
Beförderung und Höhergruppierungen .....	25
Beförderungen und Laufbahngruppen .....	25
Teilzeit und Beförderungen .....	26
Beförderungen und Dienstaltersstufen .....	27
Beförderungen und Höhergruppierungen in den drei Arbeitsbereichen .....	28
Auswahlverfahren .....	28
Ausbildung .....	30
Befristete Beschäftigung .....	31
Fortbildung .....	31
<b>Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie .....</b>	<b>32</b>
Elternzeitmonate .....	32
<b>Handlungsbereich Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen .....</b>	<b>34</b>
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen in der Stadtverwaltung .....	34
Vermeidung von Geschlechterstereotypen in der Stadtverwaltung .....	35
<b>Handlungsbereich Gewalt im Geschlechterverhältnis .....</b>	<b>36</b>
Sensibler Umgang mit Gewaltphänomenen durch die Arbeitgeberin .....	36
<b>Ausblick: Wie soll es weitergehen? .....</b>	<b>38</b>
<b>Zum Schluss .....</b>	<b>40</b>

### Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Weibliche und männliche Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsanteile und Arbeitszeit-Volumen 2011 bis 2013 .....	14
Abbildung 2: Durchschnittliche Vollzeit-Äquivalente Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte (ohne einfachen Dienst) .....	14
Abbildung 3: Teilzeitanteile von Männern und von Frauen in den Jahren 2011 bis 2013.....	15
Abbildung 4: Anteil von Männern und Frauen an allen Teilzeitarbeitenden 2011 bis 2013 ...	15
Abbildung 5: Männer- und Frauenanteil gesamt und in den Laufbahngruppen 2013.....	17
Abbildung 6: Verteilung der Vollzeitäquivalente auf Männer und Frauen nach Laufbahngruppen im Jahr 2013 .....	18
Abbildung 7: Teilzeitquote von Männern und Frauen gesamt und in den einzelnen Laufbahngruppen in Prozent .....	19
Abbildung 8: Verteilung der Führungspositionen auf Männer und Frauen 2011 bis 2013 .....	20
Abbildung 9: Verteilung der Amtsleitungspositionen 2010 bis 2013 (absolute Zahlen in Klammern) .....	21
Abbildung 10: Verteilung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte/Angestellte.....	23
Abbildung 11: Verteilung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte/Angestellte auf die Laufbahngruppen .....	23
Abbildung 12: Verteilung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte/Angestellte auf die Laufbahngruppen, differenziert nach Frauen und Männern .....	24
Abbildung 13: Frauen- und Männeranteile in den drei Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung .....	24
Abbildung 14: Beförderungs- und Höhergruppierungsquote der Männer und Frauen 2011, 2012 und 2013 im Vergleich .....	25
Abbildung 15: Beförderungen und Höhergruppierungen in den Laufbahngruppen 2013 .....	26
Abbildung 16: Beförderungs- und Höhergruppierungsanteil der TZ-Männer und TZ-Frauen 2011, 2012 und 2013, jeweils im Vergleich zu den VZ-Männern und VZ-Frauen.....	27
Abbildung 17: Beförderungen und Höhergruppierungen in den ersten fünf Dienstjahren .....	28
Abbildung 18: Neueinstellungen gehobener Dienst, Verteilung auf die Arbeitsbereiche .....	29
Abbildung 19: Neueinstellungen Männer und Frauen im gehobenen Dienst und Verteilung auf die Arbeitsbereiche .....	29
Abbildung 20: Weibliche Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich .....	30
Abbildung 21: Anteil der weiblichen und männlichen Azubis an den insgesamt übernommenen Azubis der Ausbildungsjahrgänge 2007 bis 2010 .....	31
Abbildung 22: Verteilung von Männern und Frauen auf die Fortbildungsmaßnahmen.....	32

### Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Heidelberg .....	13
Tabelle 2: Alle Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg im Jahr 2013.....	20
Tabelle 3: Alle Teilzeit-Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg in 2013 .....	22

## Einleitung

Der siebte Bericht zur Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung (Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Heidelberg<sup>1</sup>) ist erneut Bestandteil der europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Beide Vereinbarungen bieten einen strukturierten Rahmen, um den Stand der Stadtverwaltung in Richtung einer attraktiven, gendergerechten Arbeitgeberin zu bewerten, die sich an bundesweiten und internationalen Standards messen kann. Mit der so hergestellten Transparenz sollen entsprechende Veränderungen unterstützt werden. Die Ergebnisse der Analyse der statistischen Daten werden entlang der in der EU-Charta vorgegebenen Handlungsbereiche vorgestellt:

- Entscheidungsprozesse und die Stadtverwaltung,
- Teilhabe am Erwerbsleben,
- Geschlechterstereotypen und
- Gewalt im Geschlechterverhältnis.

Die Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 1. Juli 1995 wurde zuletzt am 19. Februar 2004 fortgeschrieben. Die im sechsten Bericht angekündigte Erarbeitung einer Aktualisierung wurde wegen der vorgesehenen Novellierung des baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetzes noch zurückgestellt.

---

<sup>1</sup> [www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Gleichstellungsvereinbarung.html](http://www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Gleichstellungsvereinbarung.html)

## **Kurzfassung**

### **Entscheidungsprozesse und die Stadtverwaltung**

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. Auf der Führungsebene darunter sind die Amtsleitungen für die Steuerungsunterstützung verantwortlich. In Heidelberg sind dies 24 Männer und acht Frauen (Stand 1.1.2014).

*mehr dazu auf Seite 10*

### **Teilhabe am Erwerbsleben**

#### **Erwerbsbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung**

Zum Stichtag 1. Januar 2014 waren bei der Stadt Heidelberg insgesamt 2.457 Personen aktiv beschäftigt, 51 Prozent Frauen (1.264 Frauen) und 49 Prozent Männer (1.193 Männer). Während von 2007 bis 2009 der Zuwachs bei den aktiv beschäftigten Männern höher war als bei den Frauen, war dies 2010 umgekehrt. Von dem Anstieg der Planstellen ab 2011 profitierten die Frauen weitaus stärker als die Männer; ihr Anteil stieg erstmals über die 50-Prozent-Marke bis hin zu heute 51,4 Prozent.

*mehr dazu auf Seite 13*

#### **Teilzeit**

Mehr als die Hälfte aller Mitarbeiterinnen (51 Prozent), aber nur sieben Prozent aller Mitarbeiter sind teilzeitbeschäftigt.

*mehr dazu auf Seite 15*

#### **Laufbahngruppen**

Im höheren Dienst hat sich der langsame, aber kontinuierliche Zuwachs des Frauenanteils von 32 Prozent am 1.1.2011 auf 36 Prozent zum 1.1.2014 fortgesetzt. Im einfachen Dienst liegt der Frauenanteil unverändert bei 25 Prozent. Im mittleren Dienst (56 Prozent) gibt es mit einem Plus von zwei Prozentpunkten und im gehobenen Dienst (54 Prozent) von nur einem Prozentpunkt keine nennenswerten Veränderungen.

*mehr dazu auf Seite 17*

#### **Entgeltgefälle**

Im Jahr 2013 verdienten die vollzeitbeschäftigten Frauen in der Stadtverwaltung Heidelberg durchschnittlich 290,12 Euro weniger als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen, dies entspricht

einem Minus von neun Prozentpunkten. Im Jahr 2011 betrug der Verdienstunterschied noch 11%, d.h. es konnte eine Verbesserung in diesem Bereich erzielt werden.

Die teilzeitbeschäftigten Männer der Stadtverwaltung verdienten erstmals seit 2010 weniger als ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen. 2013 war das ein Unterschied von fünf Prozentpunkten, im Schnitt 96,17 Euro (Gehalt teilzeitbeschäftigte Männer im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten Frauen: 2012 +7 Prozent; 2011: + 3 Prozent, 2010: - 5 Prozent).

*mehr dazu auf Seite 19*

### **Führungspositionen**

Auch wenn Frauen auf der Führungsebene gegenüber den Männern immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, zeichnet sich eine langsame Verbesserung ab. Im Vergleich zum Jahr 2011 stieg der Anteil an Frauen in Führungspositionen um vier Prozent auf 39 Prozent. Bei den Amtsleitungen hat sich das Verhältnis zugunsten der Frauen von 21 auf 25 Prozent leicht verbessert und nähert sich wieder dem Stand von 2010. Bis jetzt wird noch kein Amt von einer teilzeitbeschäftigten Frau oder einem teilzeitbeschäftigten Mann geleitet.

*mehr dazu auf Seite 20*

### **Beamtinnen und Beamte sowie TVöD-Beschäftigte**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen sich zu 27 Prozent auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten und zu 73 Prozent auf die Gruppe der TVöD-Beschäftigten. Frauen waren in diesen Gruppen mit Anteilen von 51 (Beamtinnen) beziehungsweise 52 Prozent (Beschäftigte) in etwa gleich stark vertreten wie die Männer.

*mehr dazu auf Seite 22*

### **Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten**

2013 wurden 106 Frauen und Männer befördert beziehungsweise höhergruppiert. Der Anteil der Frauen lag mit 59 Prozent über ihrem Beschäftigungsanteil (51 Prozent). Damit erreichten sie seit 2008 ihren bislang höchsten Anteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen. Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen der Frauen lag der Schwerpunkt in den ersten fünf Dienstjahren. Überwiegend handelte es sich hierbei um, Standard-Beförderungen/Höhergruppierungen' (Beendigung TVöD Probezeit/ erster Besoldungsgruppenaufstieg). Als eine gute Entwicklung ist zu bewerten, dass das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den weiteren Dienstalter-Stufen nahezu ausgeglichen war.

*mehr dazu auf Seite 25*

### **Auswahlverfahren**

2013 bewarben sich jeweils 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. An den Vorstellungsgesprächen nahmen Frauen zu 52 Prozent teil und sie erhielten 70 Prozent der Zusa-

gen. Allein für den höheren Dienst (ab E13 / A13h) überzeugten in den Vorstellungsrunden zu 80 Prozent die Frauen. Hierbei handelt es sich um eine erfreuliche Entwicklung, wenn man bedenkt, dass 2010 von den sieben zu besetzenden Stellen im höheren Dienst sechs Stellen an Bewerber und nur eine Stelle an eine Bewerberin vergeben worden war. Diese Auswahlverfahren verteilten sich zu je einem Drittel auf die allgemeine Verwaltung, die Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie auf die technischen Ämter.

*mehr dazu auf Seite 28*

### **Ausbildung**

2013 starteten 138 Auszubildende, davon 56,5 Prozent Frauen. In den Ausbildungsbereichen der Verwaltung und den Studiengängen lag der Frauenanteil insgesamt bei 62 Prozent. Bei einer durchschnittlichen Übernahmequote von rund 50 Prozent der Ausbildungsjahrgänge 2007-2010 lag unter den übernommen Auszubildenden der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei durchschnittlich 58 Prozent, der der männlichen bei durchschnittlich 42.

*mehr dazu auf Seite 30*

### **Befristete Beschäftigung**

2013 waren ebenso wie 2012 acht Prozent aller Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisse befristet (Männer sieben und Frauen neun Prozent).

*mehr dazu auf Seite 31*

### **Fortbildung**

2013 haben 64 Prozent Frauen und 36 Prozent Männer an Fortbildungen teilgenommen. 37 Prozent der Frauen, die teilnahmen, waren teilzeitbeschäftigt; bei den Männern lag dieser Anteil bei 4 Prozent. Frauen waren stets mehrheitlich an den unterschiedlichen Fortbildungskategorien beteiligt.

*mehr dazu auf Seite 31*

### **Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie**

Im Jahr 2013 waren 107 Mitarbeiterinnen und 16 Mitarbeiter wegen Elternzeit freigestellt. Frauen und Männer nahmen sich eine unterschiedlich lange Elternzeit: Die Väter, die eine Elternzeit in Anspruch nahmen, beschränkten diese auf durchschnittlich zwei Monate. Im Unterschied zu den Vätern nahmen die Mütter eine Elternzeit von durchschnittlich 22 Monaten in Anspruch.

*mehr dazu auf Seite 32*



## **Geschlechterstereotypen**

Um Aussagen über die Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen treffen zu können, wurde die horizontale und vertikale Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen. Die traditionelle Geschlechterverteilung führte ebenso wie in den vergangenen Jahren auch 2013 zu einer Überrepräsentanz der Frauen in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie der allgemeinen Verwaltung. In den technischen Ämtern waren Frauen nur mit einem Anteil von 21 Prozent vertreten. Ähnliches gilt für die vertikale Verteilung, insbesondere im Amtsleitungsbereich.

Weitere Anhaltspunkte für die Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen sind die ungleiche Verteilung von Voll- und Teilzeit sowie die Wahrnehmung von Elternzeit.

Die Stadtverwaltung engagiert sich auf unterschiedlichen Ebenen, um Entwicklungen gegen einschränkende Geschlechterstereotype einzuleiten. In diesem Zusammenhang kann beispielsweise der ‚Girls‘ und Boys‘ Day‘ in der Stadtverwaltung genannt werden sowie die Verpflichtung von fünf Fachämtern, auf eine zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl zu achten, um damit zu einer geschlechtergerechten Kommunikationskultur beizutragen.

*mehr dazu auf Seite 34*

## **Gewalt im Geschlechterverhältnis**

Auf verschiedenen Ebenen wurde das Thema Gewalt im Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Heidelberg aufgegriffen und Schutzmaßnahmen beziehungsweise Anstrengungen zur Erhöhung der Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeleitet:

**Die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten** vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz trat 2008 in Kraft. Inzwischen liegt der erste Bericht zur Umsetzung vor.

Die Stadtverwaltung hat sich im Rahmen von **Workplace Policy**<sup>2</sup> eindeutig gegen häusliche Gewalt ausgesprochen.

*mehr dazu auf Seite 36*

---

<sup>2</sup> Konzept zum Engagement gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz (vgl. TERRE DES FEMMES, [www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/haeusliche-und-sexualisierte-gewalt/unser-engagement/workplace-policy](http://www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/haeusliche-und-sexualisierte-gewalt/unser-engagement/workplace-policy))

# **Die Stadtverwaltung Heidelberg und die Handlungsbereiche der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

## **Handlungsbereich Entscheidungsprozesse**

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:

Bei Entscheidungsprozessen wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen hingewirkt.

Die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsmacht ist eine wesentliche Grundlage für Demokratie. Sie bietet gleiche Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration und Wertschätzung. Darüber hinaus ist sie förderlich für eine größere Zielgruppensensibilität bei der Entwicklung einer Kommune. Sie trägt zur Erhöhung des Nutzwertes und der Alltagsstauglichkeit von Entscheidungen bei und damit zu einem effektiven Mitteleinsatz.

### **Welche Aspekte spielen für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin eine Rolle?**

- Politische Entscheidungsprozesse in der Stadtverwaltung
- Formelle und nicht formalisierte institutionelle Beteiligungsprozesse

### **Entscheidungsprozesse und die Stadtverwaltung**

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.

Auf der Führungsebene darunter sind die Amtsleitungen für die Steuerungsunterstützung verantwortlich. In Heidelberg sind dies 24 Männer und acht Frauen (Stand 1.1.2014).

Frauen und Männer verschiedener Lebenslagen und Lebensformen können in Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreisen und Qualitätszirkeln Entscheidungsprozesse begleiten. Ihre ausgewogene Repräsentanz wird nach Möglichkeit gewährleistet. Besonders geachtet wird auf die Repräsentanz von Frauen und Männern mit besonderen Beteiligungserschwernissen. Konkrete Daten liegen dazu bislang nicht vor.

**Personalvertretung<sup>3</sup>**

Es gab insgesamt sieben Personen im Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung, darunter befand sich eine Frau.

Zum 01.01.2014 gab es bei der Stadt insgesamt 113 Dienststellen-Personalratsgremien-Stellen. Von den 44 Frauen in den Dienststellen-Personalratsgremien wurden zehn zur ersten und elf zur zweiten Vorsitzenden gewählt. Weitere 23 engagierten sich als Mitglieder. In vier von 30 Gremien (inklusive Job-Center, Jugendvertretung und Behindertenvertretung) hatten Frauen sowohl den ersten als auch den zweiten Vorsitz.

Quelle: Stadt Heidelberg, Gesamtpersonalrat der Stadt Heidelberg

---

<sup>3</sup> Stand 1.1.2014, Neuwahlen 2014 noch nicht berücksichtigt

## Handlungsbereich Teilhabe am Erwerbsleben

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:

Es wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer am Erwerbsleben hingewirkt.

Frauen haben ihren Zugang zur Erwerbstätigkeit verbessert, doch sind sie noch immer unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert. Sehr gut ausgebildet, stoßen sie in hohem Maße auf Arbeits-, Lebens- und Einkommensbedingungen, die am Modell der Kleinfamilie mit männlichem Allein- oder Hauptnährer ausgerichtet sind. Während Väter deutlich mehr bezahlte Arbeit leisten als Mütter, leisten Mütter das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind. Der Einsatz von Vätern in der Familie nahm in den letzten zehn Jahren kaum zu. Dieses Problem stellt sich nicht nur bei der Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Unterstützung bzw. Pflege älterer Familienangehöriger.

Solange Gleichberechtigung sich hier nicht durchsetzt und auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie nicht ausreichen, sind Frauen nicht entsprechend ihrer Möglichkeiten ins Erwerbsleben integriert. Daraus erwachsen nicht allein Risiken gesellschaftlicher Art, die sich auf die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft auswirken. Es entstehen auch erhebliche persönlich zu tragende Risiken.

### Welche Aspekte spielen für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin eine Rolle?

- Erwerbsbeteiligung
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen und in allen Bereichen:

#### **Horizontal:**

- Verteilung von Frauen und Männer auf alle Ämterbereiche: Allgemeine Verwaltung, Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung sowie technische Ämter
- Frauen und Männer in unterschiedlichen Laufbahngruppen
- Teilzeitbeschäftigung
- Teilnahme an Fortbildungen
- Vergabe von Ausbildungsplätzen, Übernahme nach der Ausbildung

#### **Vertikal:**

- Höhergruppierung und Beförderung
- Frauen und Männer in Führungspositionen
- Beruflicher Aufstieg
- Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis

- Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Kinderbetreuungs- und Pflegeverpflichtungen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung

### Entwicklung der Beschäftigtenzahlen<sup>4</sup> und der Vollzeit-Äquivalente<sup>5</sup>

Zum Stichtag 1. Januar 2014 waren bei der Stadt Heidelberg insgesamt 2.457 Personen aktiv beschäftigt, 51 Prozent Frauen (1.264 Frauen) und 49 Prozent Männer (1.193 Männer). Während von 2007 bis 2009 der Zuwachs bei den aktiv beschäftigten Männern höher war als bei den Frauen, war dies 2010 umgekehrt. Von dem Anstieg der Planstellen ab 2011 profitierten die Frauen weitaus stärker als die Männer; ihr Anteil stieg erstmals über die 50-Prozent-Marke bis hin zu 51,4 Prozent am 1. Januar 2014.

**Tabelle 1: Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Heidelberg**

Jahr	Frauen	Männer	gesamt
2007	1.106 (49,8%)	1.116 (50,2%)	2.222
2008	1.143 (49,3%)	1.176 (50,7%)	2.319
2009	1.173 (49,5%)	1.198 (50,5%)	2.371
2010	1.170 (49,8%)	1.178 (50,2%)	2.348
2011	1.185 (50,1%)	1.178 (49,9%)	2.363
2012	1.224 (51%)	1.177 (49%)	2.401
2013	1.264 (51,4%)	1.193 (48,6%)	2.457

Quelle: Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg (Stichtage: 1.1.2008 bis 1.1.2014)

Mehr als die Hälfte aller Mitarbeiterinnen (51 Prozent), aber nur sieben Prozent aller Mitarbeiter sind teilzeitbeschäftigt.

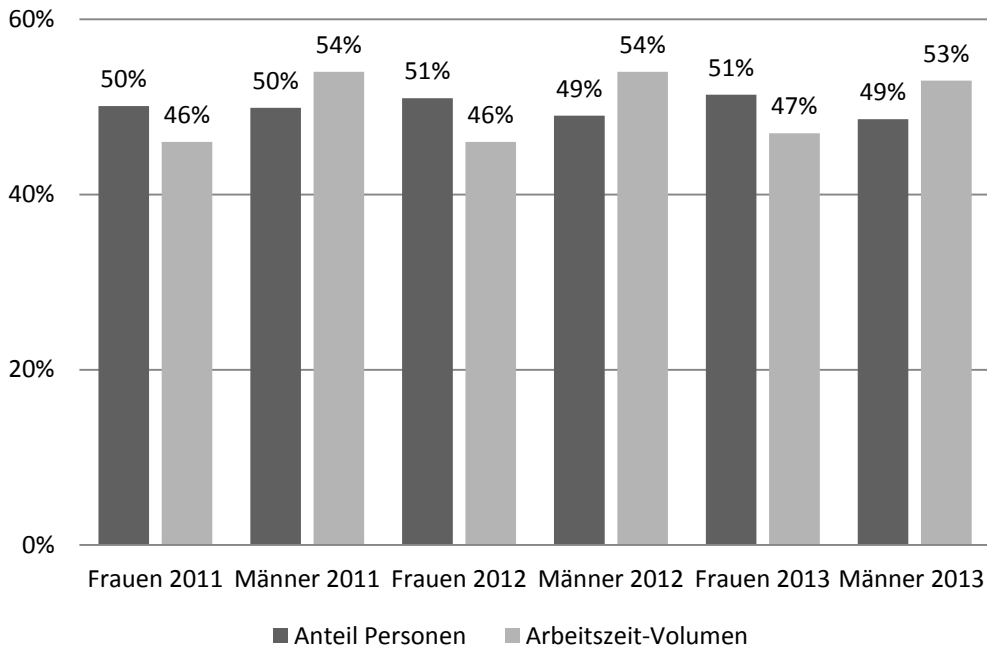
Für die 1.193 männlichen Beschäftigten ergeben sich daraus 1.152,41 Vollzeit-Äquivalente, für die 1.264 weiblichen Beschäftigten nur 1.012,37. Obwohl die teilzeitbeschäftigten Frauen in der Stadtverwaltung einen Mittelwert von 0,6 Vollzeit-Äquivalenten erreichen, also im Schnitt deutlich mehr als die Hälfte ihrer Vollzeit-Wochenstunden arbeiten, ist ihr Arbeitszeit-Volumen mit 47 Prozent noch immer niedriger als dasjenige der Männer (53 Prozent). Fest-

<sup>4</sup> Der Begriff ‚Beschäftigte‘ wird in diesem Bericht verwendet, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TVöD sowie Beamtinnen und Beamte) zu bezeichnen.

<sup>5</sup> Maßeinheit für die Umrechnung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Beispiel: Bei einer tariflichen Arbeitszeit von 39 Wochenstunden ergeben 30 Stunden 0,77 Vollzeit-Äquivalente. Bei einer Arbeitszeit von 41 Wochenstunden (Beamtinnen und Beamte) ergeben 30 Stunden 0,73 Vollzeit-Äquivalente.

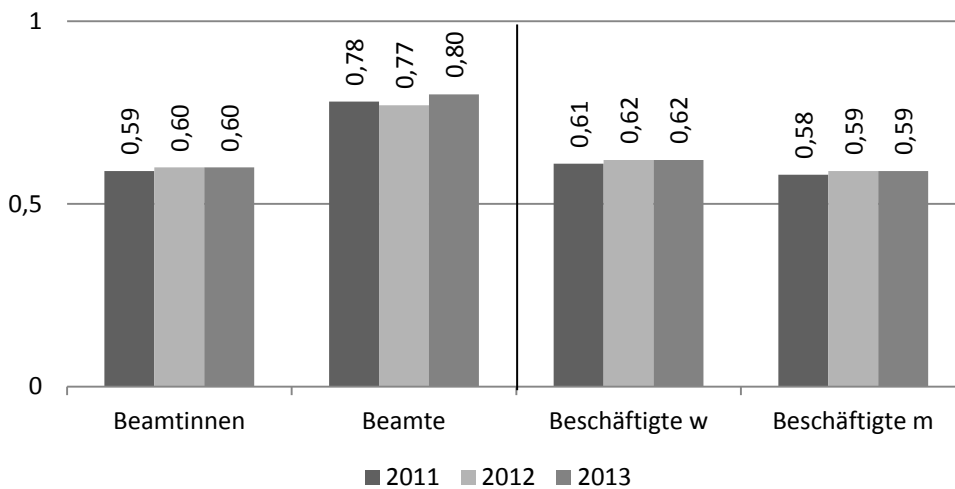
stellbar ist hier jedoch eine leicht positive Tendenz zu Gunsten der Frauen: Im Jahr 2011 lag das Arbeitszeitvolumen der Frauen nämlich mit 45 Prozent noch zwei Prozent niedriger als zum vorliegenden Betrachtungszeitpunkt.

**Abbildung 1: Weibliche und männliche Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsanteile und Arbeitszeit-Volumen 2011 bis 2013**



Quelle: Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg, Stichtage: 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

**Abbildung 2: Durchschnittliche Vollzeit-Äquivalente Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte (ohne einfachen Dienst)**

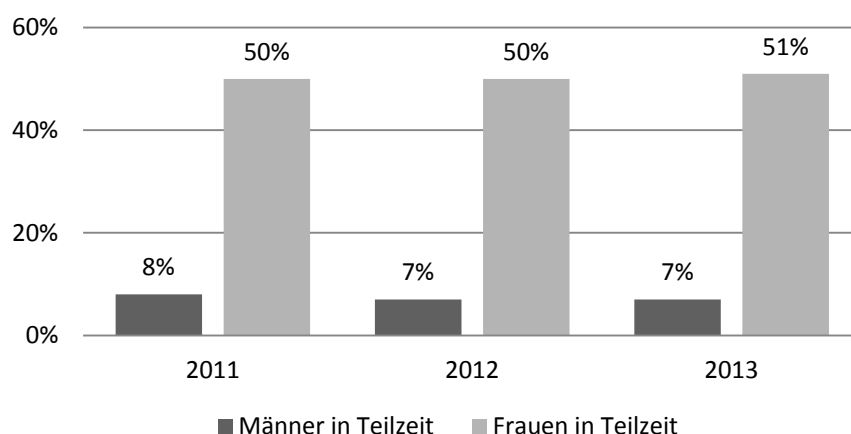


Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2011, 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

### Teilzeit in der Stadtverwaltung

30 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind teilzeitbeschäftigt,<sup>6</sup> 70 Prozent arbeiten in Vollzeit. Diese Quote hat sich seit dem 1.1.2012 (29 Prozent) kaum geändert. Nach wie vor ist Teilzeit eine Domäne der Frauen, mit 51 Prozent arbeiten mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen in Teilzeit. Bei den Männern gab es im Teilzeitbereich eine leichte Aufwärtsbewegung bis hin zu neun Prozent zum 1.1.2010. Schon 2011 sank diese Quote wieder auf acht Prozent und reduzierte sich ab 2012 auf sieben Prozent.

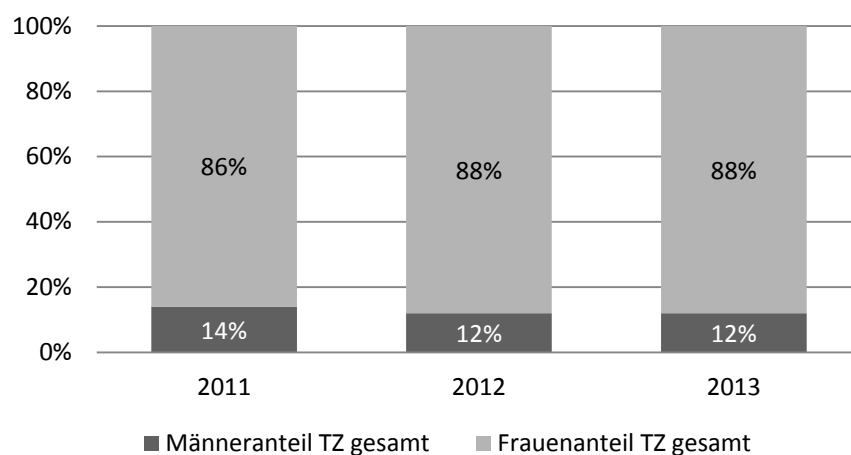
**Abbildung 3: Teilzeitanteile von Männern und von Frauen in den Jahren 2011 bis 2013**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigten insgesamt, so liegt der Anteil der Frauen inzwischen bei 88 Prozent, der Anteil der Männer dagegen bei 12 Prozent.

**Abbildung 4: Anteil von Männern und Frauen an allen Teilzeitarbeitenden 2011 bis 2013**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

<sup>6</sup> Zur Definition des Teilzeitbegriffs siehe Seite 16

### **Teilzeitarbeit im Vergleich**

Die Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen, liegt bundesweit bei 26 Prozent (Stand 2010)<sup>7</sup>, wobei eine normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 31 Stunden zugrunde gelegt wird.

Betrachtet man nur den öffentlichen Dienst, ist zu berücksichtigen, dass Teilzeit anders definiert wird. Hier geht es um „Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt (einschl. aller Altersteilzeitbeschäftigten unabhängig vom gewählten Modell)“<sup>8</sup>. TVöD-Beschäftigte arbeiten üblicherweise 39 Wochenstunden, Beamtinnen und Beamte 41.

Insgesamt weist das Statistische Bundesamt für den öffentlichen Dienst im kommunalen Bereich eine Teilzeitquote von 39 Prozent aus. Dabei arbeiten Frauen zu 57 und Männer zu 12 Prozent in Teilzeit<sup>9</sup>.

Die Stadtverwaltung Heidelberg liegt mit einer Teilzeitquote von insgesamt 30 Prozent zwar über dem Bundesdurchschnitt, aber unter den bundesweiten Messwerten des öffentlichen Dienstes.

---

<sup>7</sup> Dr. Martina Rengers „Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve“, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 2012

<sup>8</sup> Personal des öffentlichen Dienstes 2013, Wiesbaden 2014 „Begriffserläuterungen“ (Die mit 39 Prozent sehr viel höhere Teilzeitquote im kommunalen öffentlichen Dienst ist auf dieser Grundlage zu relativieren.)

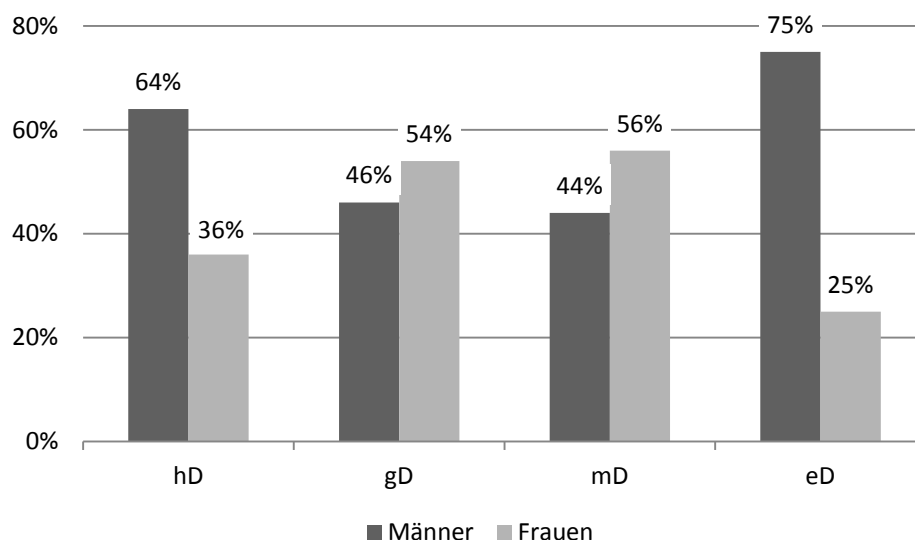
<sup>9</sup> Personal des öffentlichen Dienstes 2013, Wiesbaden 2014



### Verteilung der Männer und Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen

Im höheren Dienst hat sich der langsame, aber kontinuierliche Zuwachs des Frauenanteils von 32 Prozent am 1.1.2011 auf 36 Prozent zum 1.1.2014 fortgesetzt. Im einfachen Dienst liegt der Frauenanteil unverändert bei 25 Prozent. Im mittleren Dienst<sup>10</sup> gibt es mit einem Plus von zwei Punkten beziehungsweise von nur einem Prozentpunkt im gehobenen Dienst keine nennenswerten Veränderungen.

**Abbildung 5: Männer- und Frauenanteil gesamt und in den Laufbahngruppen 2013**



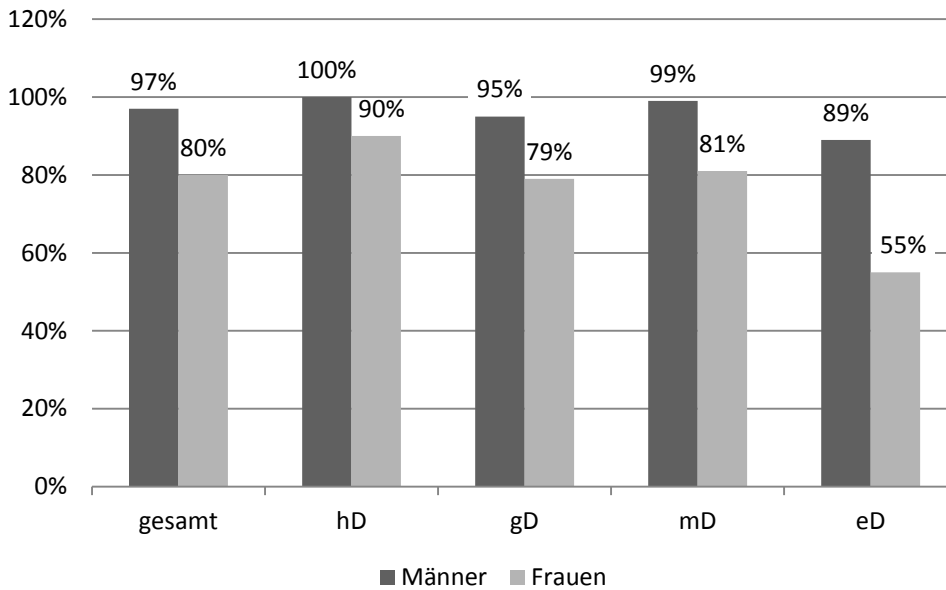
Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2014

### Vollzeit-Äquivalente in den einzelnen Laufbahngruppen

Betrachtet man die Verteilung der Vollzeit-Äquivalente auf Männer und Frauen nach Laufbahngruppen, so zeigt sich im **höheren Dienst** mit zehn Prozentpunkten die geringste Differenz. Wie schon im sechsten Bericht liegt hier auch der Teilzeitanteil von Frauen und Männern am niedrigsten. Im **gehobenen** und im **mittleren Dienst** ist die Differenz mit 16 bzw. 18 Prozentpunkten schon erheblich deutlicher. Im **einfachen Dienst** sind 90 Prozent der mit Frauen besetzten Stellen in Teilzeit vergeben, damit wird der große Abstand von 34 Prozentpunkten nachvollziehbar.

<sup>10</sup> Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurden dem mittleren Dienst zugeordnet.

**Abbildung 6: Verteilung der Vollzeitäquivalente auf Männer und Frauen nach Laufbahngruppen im Jahr 2013**

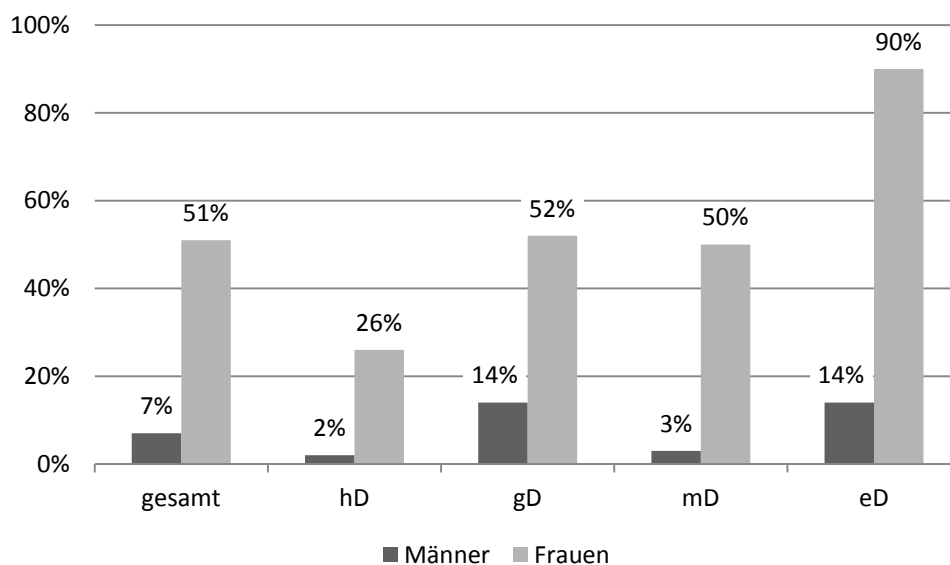


Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2014

### **Vollzeit und Teilzeit in den einzelnen Laufbahngruppen**

Im höheren Dienst ist die dort traditionell niedrige Teilzeitquote der Männer von vier (2010) auf zwei Prozent gesunken, die der Frauen liegt unverändert bei 26 Prozent. Auch im gehobenen Dienst hat sich der Teilzeitanteil verringert, bei den Männern um drei und bei den Frauen um sechs Prozentpunkte. Diese Entwicklung setzt sich im mittleren Dienst zumindest bei den Männern fort; ihr Anteil sank von fünf auf drei Prozent, während es bei den Frauen einen minimalen Anstieg von einem Prozentpunkt gab. Im einfachen Dienst gab es einen Anstieg bei den Männern von 11 auf 14, bei den Frauen von 88 auf 90 Prozent.

**Abbildung 7: Teilzeitquote von Männern und Frauen gesamt und in den einzelnen Laufbahngruppen in Prozent**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2014

## Entgeltgefälle

Im Jahr 2013 verdienten die vollzeitbeschäftigten Frauen in der Stadtverwaltung Heidelberg durchschnittlich 290,12 Euro weniger als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen, dies entspricht einem Minus von neun Prozent (2012: – 10 Prozent, 2011: – 8 Prozent, 2010: – 10 Prozent).

Die teilzeitbeschäftigten Männer der Stadtverwaltung verdienten erstmals seit 2010 weniger als ihre teilzeitbeschäftigten Kolleginnen. 2013 war das ein Unterschied von fünf Prozent, im Schnitt 96,17 Euro (Gehalt teilzeitbeschäftigte Männer im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten Frauen: 2012 +7 Prozent; 2011: + 3 Prozent, 2010: - 5 Prozent).

Obwohl die Entgeltunterschiede bei der Stadtverwaltung Heidelberg weit unter dem Durchschnitt liegen (2014 zu Lasten der Frauen bundesweit aktuell 22 Prozent, in Baden-Württemberg 28 Prozent<sup>11</sup>), soll am weiteren Abbau des Entgeltgefälles verbindlich gearbeitet werden. Die Stadtverwaltung hatte sich im Rahmen der EU-Charta mit Maßnahme 10 im zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan verpflichtet, ihre Möglichkeiten zu nutzen, das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis allmählich abzubauen. Sie hat inzwischen folgende Schritte umgesetzt beziehungsweise eingeleitet:

<sup>11</sup> Ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg; Pressemitteilung vom 18.03.2014 „Gleicher Lohn! - ver.di-Frauen rufen zum Equal Pay Day zu einer Smartmobaktion am 21. März in Stuttgart auf“

- Sie setzt sich in allen relevanten Gremien für die diskriminierungsfreie Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale im TVöD ein. Nach derzeitigem Stand könnte dies noch 2015 gelingen
- Sie konnte das Entgeltgefälle für Frauen schrittweise abbauen.
- Die Vergütung von Tätigkeiten von Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern wurde nach dem EG-Check geprüft. Die dabei aufgetauchten Fragen teilweise grundsätzlicher Art befinden sich in einem Klärungsprozess, der noch nicht abgeschlossen ist.

### Verteilung von Männern und Frauen auf Führungspositionen<sup>12</sup>

**Tabelle 2: Alle Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg im Jahr 2013**

Position	Männer	Frauen	gesamt
Amtsleitung	24 (75%)	8 (25%)	32
stellvertretende Amtsleitung	18 (60%)	12 (40%)	30
Abteilungsleitung	53 (63%)	31 (37%)	84
stellvertretende Abteilungsleitung	29 (52%)	27 (48%)	56
Führungspositionen gesamt	124 (61%)	78 (39%)	202

Auch wenn Frauen auf der Führungsebene gegenüber den Männern immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, zeichnet sich eine langsame Verbesserung ab. Im Vergleich zum Jahr 2011 stieg der Anteil an Frauen in Führungspositionen um vier Prozent auf 39 Prozent.

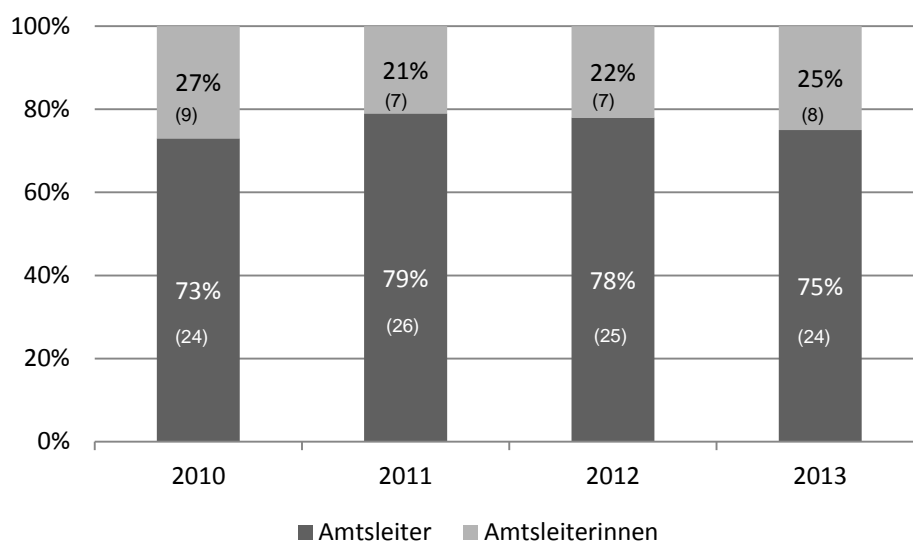
**Abbildung 8: Verteilung der Führungspositionen auf Männer und Frauen 2011 bis 2013**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

<sup>12</sup> Unter Führungspositionen sind Amts- und Abteilungsleitungen sowie deren Stellvertretungen zusammengefasst.

**Abbildung 9: Verteilung der Amtsleitungspositionen 2010 bis 2013  
(absolute Zahlen in Klammern)**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2011, 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

- **Amtsleitungen**

Bei den Amtsleitungen waren zum 01.01.2014 insgesamt 8 der 32 Stellen mit Frauen besetzt. Das Verhältnis zugunsten der Frauen von 21 auf 25 Prozent hat sich verbessert und nähert sich wieder dem Stand von 2010. Bis jetzt wird noch kein Amt von einer teilzeitbeschäftigten Frau oder einem teilzeitbeschäftigten Mann geleitet.

- **Stellvertretende Amtsleitungen:**

2013 waren 18 der 30 Stellvertretungen mit Männern besetzt und zwölf mit Frauen. Damit liegt der Anteil der Männer seit 2012 unverändert bei 60 Prozent und bei den Frauen bei 40 Prozent. Zwei der zwölf Stellvertreterinnen übten ihr Amt in Teilzeit aus.

- **Abteilungsleitungen:**

Bei den 84 Abteilungsleitungen gab es mit 15 Prozent den höchsten Teilzeitanteil. Von den 53 Männern (63 Prozent) war jedoch nur einer teilzeitbeschäftigt, von den 31 Frauen (37 Prozent) waren es zwölf. Der Anteil der Frauen in dieser Position ist seit 2011 nur um einen Prozentpunkt auf 37 Prozent gestiegen.

- **Stellvertretende Abteilungsleitungen:**

Mit 48 Prozent Frauenanteil war in dieser Position fast die in der Präambel der Gleichstellungsvereinbarung von 1995 geforderte „paritätische Beschäftigung auch auf der Führungsebene“ erreicht. Von den 56 Positionen waren 27 mit Frauen besetzt.

- 13 Prozent der 56 stellvertretenden Abteilungsleitungen arbeiten in Teilzeit, dies betraf in der Hauptsache Frauen (7 von 27 Frauen arbeiten Teilzeit).

Zumindest in den stellvertretenden Positionen zeichnet sich eine Entwicklung in Richtung paritätische Beschäftigung ab. Der im letzten Bericht noch vermutete Trend zu einem wenn auch sehr langsamen Anstieg von Führungspositionen in Teilzeit lässt sich nicht mehr bestätigen (2011: 12 Prozent, 2012: 13 Prozent, 2013: 11 Prozent).

**Tabelle 3: Alle Teilzeit-Führungspositionen in der Stadtverwaltung Heidelberg in 2013**

Position	Männer	Frauen	gesamt
Amtsleitung	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
stellvertretende Amtsleitung	0 (0%)	2 (17%)	2 (7%)
Abteilungsleitung	1 (2%)	12 (39%)	13 (15%)
stellvertretende Abteilungsleitung	0 (0%)	7 (26%)	7 (13%)
Führungspositionen gesamt	1 (1%)	21 (27%)	22 (11%)

Quelle: Statistik des Personal- und Organisationsamtes, Stand 1.1.2014

Erläuterung:

- Es ist jeweils nur die höchste Funktion berücksichtigt (z.B. 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 (z.B. gemeinsame stv. Amtsleitung sind getrennt (zweimal) berücksichtigt

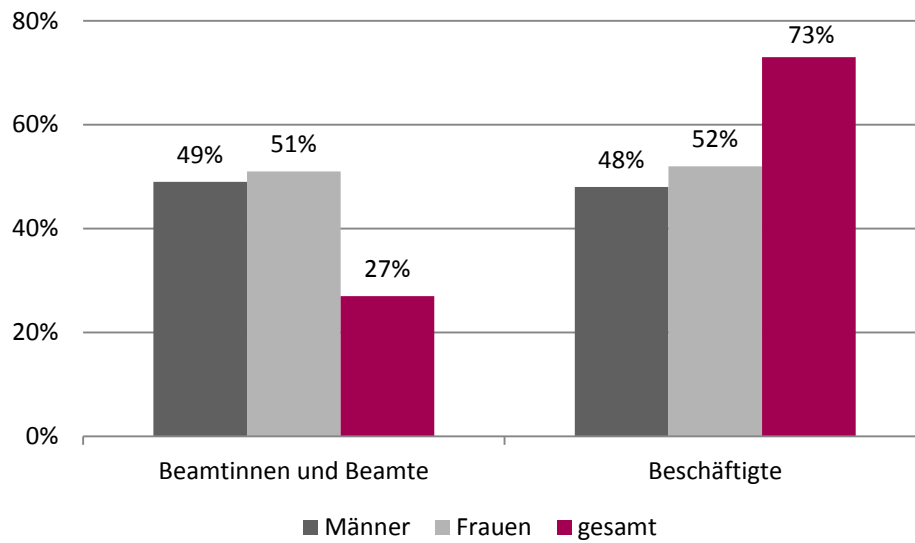
### **Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte in der Stadtverwaltung Heidelberg**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilten sich zu 27 Prozent auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten und zu 73 Prozent auf die Gruppe der TVöD-Beschäftigten. Frauen waren in diesen Gruppen mit Anteilen von 51 (Beamtinnen) bzw. 52 Prozent (Beschäftigte) fast gleich vertreten.

In den einzelnen Laufbahngruppen erreichten die Beamtinnen und Beamten mit 52 Prozent im höheren Dienst ihren größten Anteil (Beschäftigte 48 Prozent). Abgesehen vom einfachen Dienst (hier sind Beamtinnen und Beamte nicht vertreten) dominierten die Beschäftigten den mittleren Dienst mit 82 Prozent (Beamtinnen und Beamte 18 Prozent).

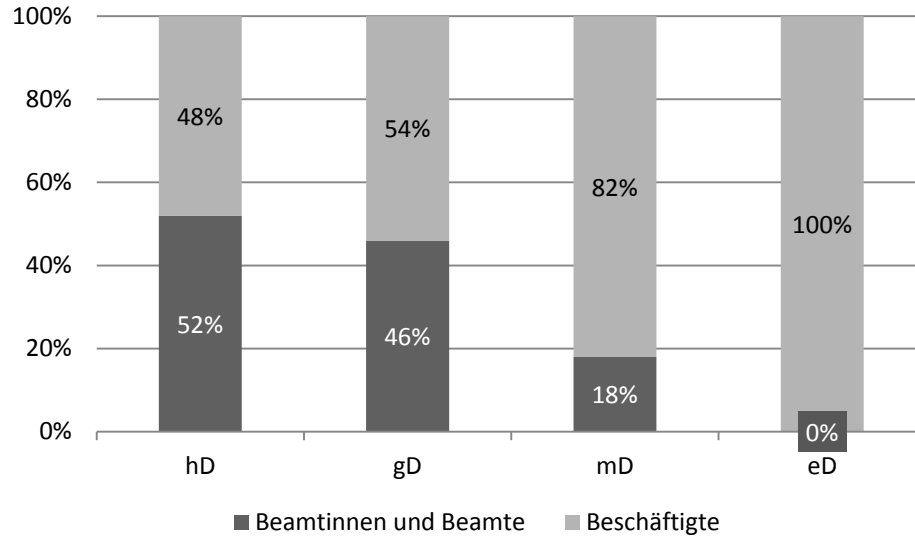
Im höheren Dienst lagen die jeweiligen Frauenanteile beider Gruppen bei 29 Prozent der Beamtinnen (gegenüber 71 Prozent Beamten) und 44 Prozent der weiblichen Beschäftigten (gegenüber 56 Prozent männlicher Beschäftigter).

**Abbildung 10: Verteilung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte**



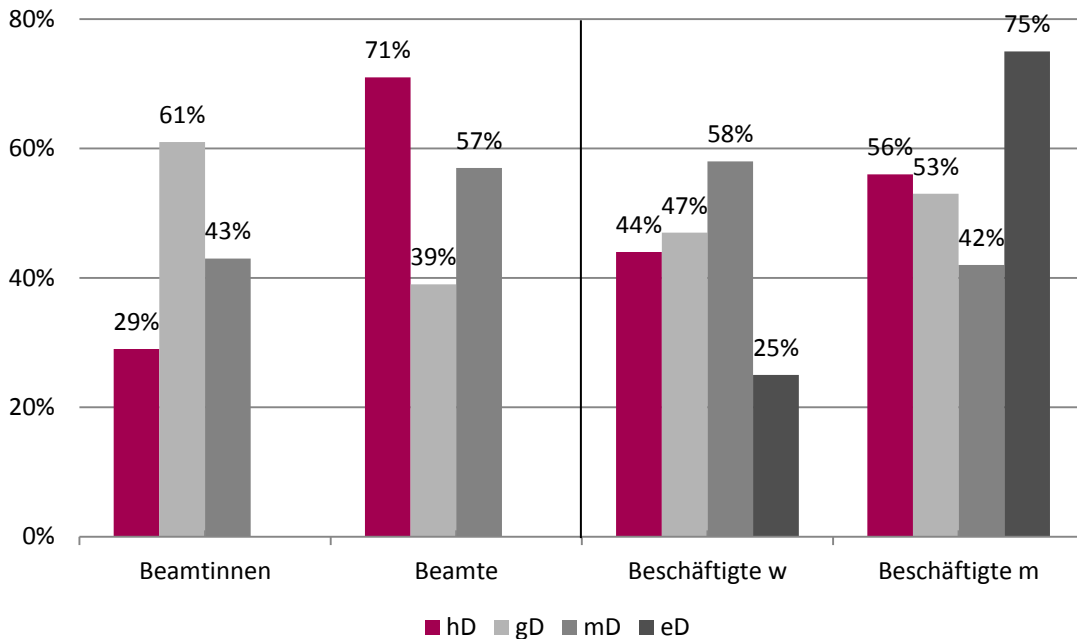
Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag 1.1.2014

**Abbildung 11: Verteilung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte auf die Laufbahngruppen**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag 1.1.2014

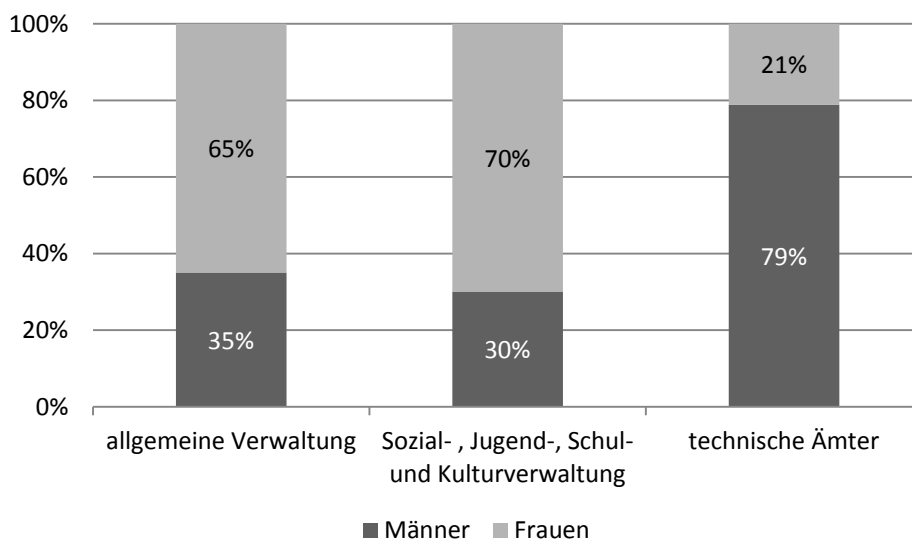
**Abbildung 12: Verteilung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte auf die Laufbahngruppen, differenziert nach Frauen und Männern**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag 1.1.2014

Wie die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung zeigt, hatte die traditionelle Geschlechterverteilung nach wie vor Bestand.

**Abbildung 13: Frauen- und Männeranteile in den drei Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag 1.1.2014

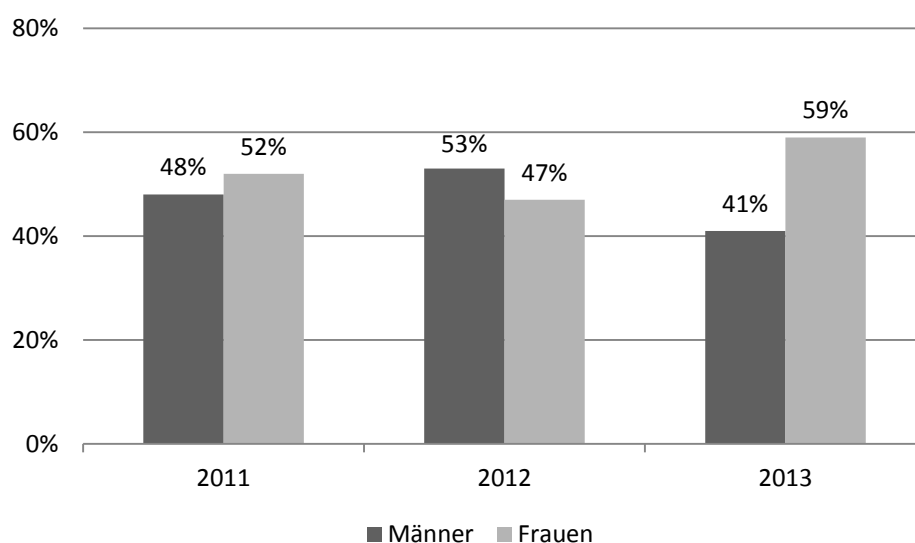


## Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

### Beförderung und Höhergruppierungen

2013 wurden 106 Frauen und Männer befördert bzw. höhergruppiert. Der Anteil der Frauen lag mit 59 Prozent über ihrem Beschäftigungsanteil (51 Prozent). Damit erreichten sie seit 2008 ihren bislang höchsten Anteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen. Im Jahresvergleich wird jedoch sichtbar, dass dies keine kontinuierliche Entwicklung ist, sondern die Frauen- und Männeranteile immer wieder variieren.

**Abbildung 14: Beförderungs- und Höhergruppierungsquote der Männer und Frauen 2011, 2012 und 2013 im Vergleich**

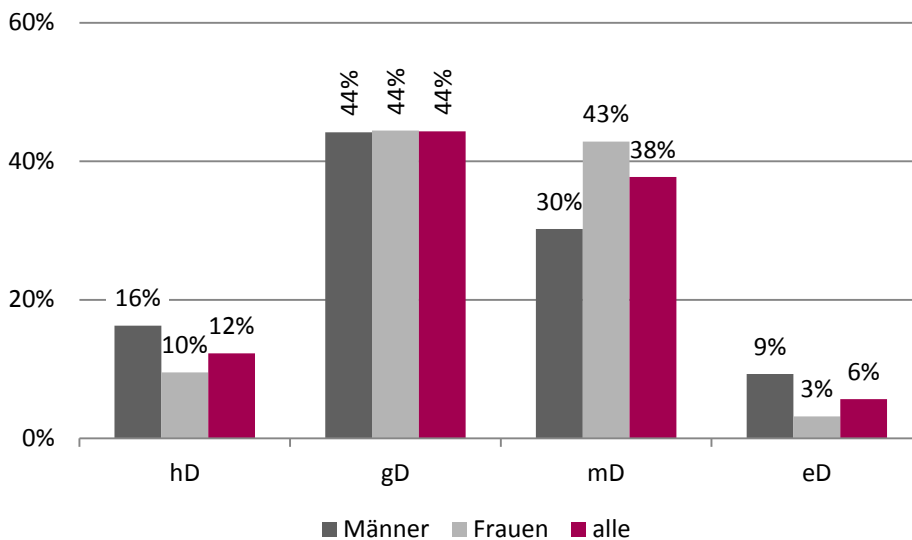


Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

### Beförderungen und Laufbahngruppen

Im Jahr 2013 schafften ein Mann und eine Frau den Aufstieg in den höheren Dienst, vom mittleren Dienst zum gehobenen Dienst stiegen ein Mann und vier Frauen auf.

Innerhalb der Laufbahngruppen lag im gehobenen Dienst für Männer wie Frauen die Beförderungs- und Höhergruppierungsquote bei 44 Prozent. Im höheren Dienst gab es eine Abweichung vom Durchschnitt von vier Prozentpunkten zugunsten der Männer, im mittleren Dienst von acht Prozentpunkten zu ihren Lasten.

**Abbildung 15: Beförderungen und Höhergruppierungen in den Laufbahngruppen 2013**

Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2014

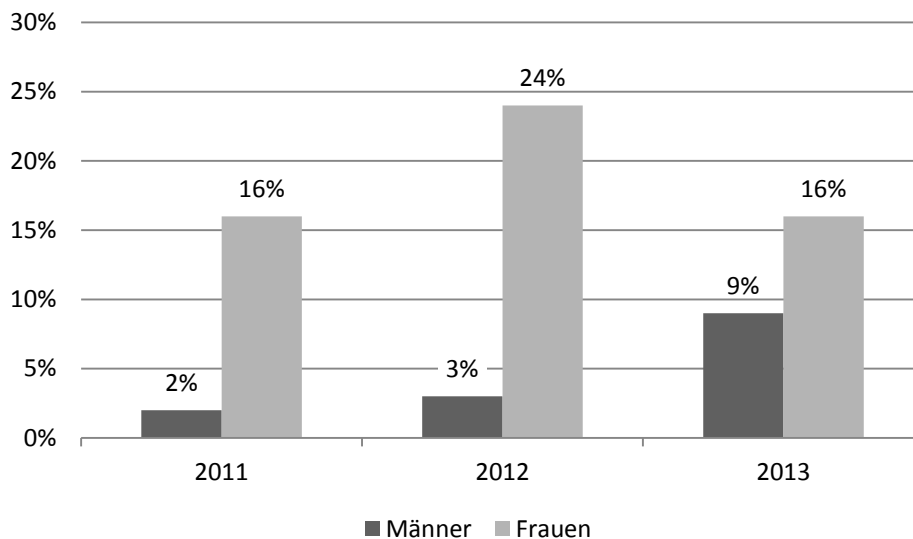
### Teilzeit und Beförderungen

2013 waren 16 Prozent der beförderten oder höhergruppierten Frauen teilzeitbeschäftigt. Nach einem Anstieg auf 24 Prozent im Jahr 2012 fielen die Teilzeit-Frauen damit wieder auf das Ergebnis von 2011 zurück. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern markiert das Ergebnis einen deutlichen Anstieg von zwei bzw. drei Prozent in den beiden Vorjahren auf aktuell neun Prozent.

Die Vollzeit-Äquivalente lagen bei den beförderten Beamtinnen und Beamten bei durchschnittlich 0,8 (33 von 41 Stunden); deutlich über dem durchschnittlichen Mittelwert aller teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten (0,6). In der Gruppe der Beschäftigten lag der Mittelwert der Höhergruppierten bei durchschnittlich 0,5 (19,5 von 39 Stunden), obwohl er bei allen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern dieser Gruppe ebenfalls bei 0,6 lag.

Insgesamt arbeiten 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Der Anteil von Männern, die Teilzeitarbeit möglicherweise als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen, ist jedoch wieder gesunken. Die Entwicklung bei den Beförderungen und Höhergruppierungen der teilzeitbeschäftigten Männer dagegen kann als ermutigend gewertet werden. Sofern es sich bei den in Teilzeit arbeitenden Mitarbeitern um Personen mit Familienpflichten handelt, könnte die Entwicklung als ein erstes Anzeichen dafür gewertet werden, dass Väter bei einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit seltener als von ihnen erwartet auf Karrierehemmnisse stoßen.

**Abbildung 16: Beförderungs- und Höhergruppierungsanteil der TZ-Männer und TZ-Frauen 2011, 2012 und 2013, jeweils im Vergleich zu den VZ-Männern und VZ-Frauen**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtage: 1.1.2012, 1.1.2013, 1.1.2014

### **Beförderungen und Dienstaltersstufen**

Insgesamt 48 Beamtinnen und Beamte wurden befördert. In den ersten fünf Dienstjahren wurden mit zehn Frauen und zwei Männern deutlich mehr Beamtinnen als Beamte berücksichtigt. Später war das Verhältnis nahezu ausgeglichen:

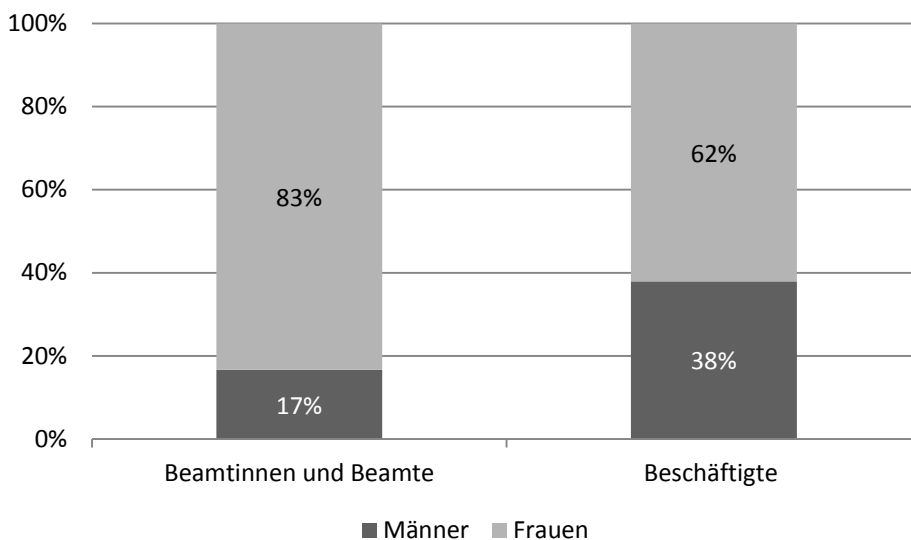
- Zwischen sechs und 15 Dienstjahren: acht Frauen und sechs Männer,
- zwischen 16 und 25 Dienstjahren: sieben Frauen und sechs Männer,
- zwischen 26 und 35 Dienstjahren: drei Frauen und zwei Männer,
- zwischen 36 und mehr Dienstjahren: zwei Frauen und zwei Männer.

Bei den 58 höhergruppierten Beschäftigten ergab sich ein ähnliches Bild. 18 Frauen und elf Männer kamen in den ersten fünf Dienstjahren eine Entgeltgruppe weiter. Später war das Verhältnis wie bei den Beamtinnen und Beamten annähernd ausgeglichen:

- Zwischen sechs und 15 Dienstjahren: sechs Frauen und sechs Männer,
- zwischen 16 und 25 Dienstjahren: sechs Frauen und sieben Männer,
- zwischen 26 und 35 Dienstjahren: zwei Frauen und null Männer,
- zwischen 36 und mehr Dienstjahren: eine Frau und ein Mann.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen der Frauen lag der Schwerpunkt in den ersten fünf Dienstjahren. Überwiegend handelte es sich hierbei um ‚Standard-Beförderungen/Höhergruppierungen‘ (Beendigung TVöD Probezeit/ erster Besoldungsgruppenaufstieg). Auch im Jahr 2013 setzte sich die Tendenz fort, dass Frauen häufiger in der frühen Berufsphase befördert wurden. Als eine gute Entwicklung ist zu bewerten, dass das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den weiteren Dienstalter-Stufen nahezu ausgeglichen war.

**Abbildung 17: Beförderungen und Höhergruppierungen in den ersten fünf Dienstjahren**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2014

### **Beförderungen und Höhergruppierungen in den drei Arbeitsbereichen**

Die meisten Beamtinnen und Beamten wurden im Bereich „allgemeine Verwaltung“ befördert (12 Männer und 24 Frauen). Bei den Beschäftigten wurden die meisten Männer in den technischen Ämtern höhergruppiert (14), die meisten Frauen in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (17).

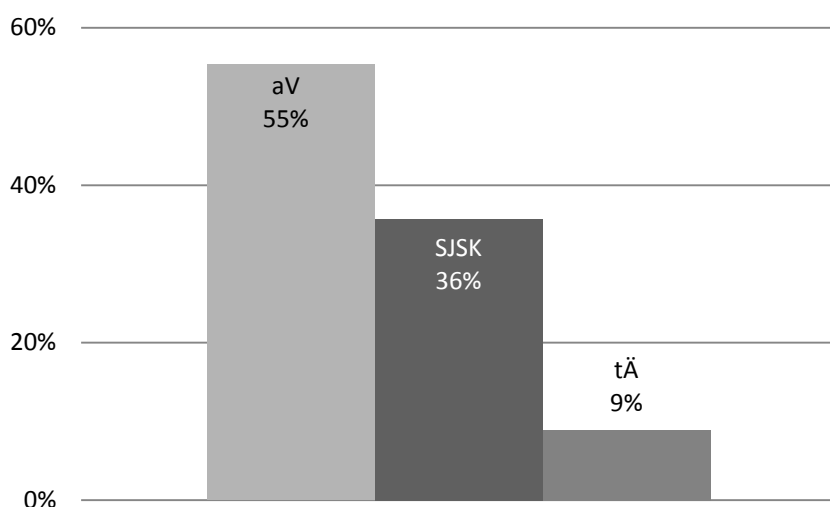
### **Auswahlverfahren**

2013 bewarben sich jeweils 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. An den Vorstellungsgesprächen nahmen Frauen zu 52 Prozent teil und sie erhielten 70 Prozent der Zusagen. Allein für den höheren Dienst (ab E 13 / A 13h) überzeugten in den Vorstellungsrunden zu 80 Prozent die Frauen. Hierbei handelt es sich um eine erfreuliche Entwicklung, wenn man bedenkt, dass 2010 von den sieben zu besetzenden Stellen im höheren Dienst sechs

Stellen an Bewerber und nur eine Stelle an eine Bewerberin vergeben worden war. Diese Auswahlverfahren verteilten sich zu je einem Drittel auf die allgemeine Verwaltung (aV), die Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung (SJSK) und die technischen Ämter (tÄ).

Im gehobenen Dienst war das Bild asymmetrischer, hier dominierten Einstellungen im Arbeitsbereich allgemeine Verwaltung. Insgesamt erreichten die Frauen 66 Prozent der Zusagen (37 von 56), die meisten in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und der allgemeinen Verwaltung.

**Abbildung 18: Neueinstellungen gehobener Dienst, Verteilung auf die Arbeitsbereiche**



**Abbildung 19: Neueinstellungen Männer und Frauen im gehobenen Dienst und Verteilung auf die Arbeitsbereiche**

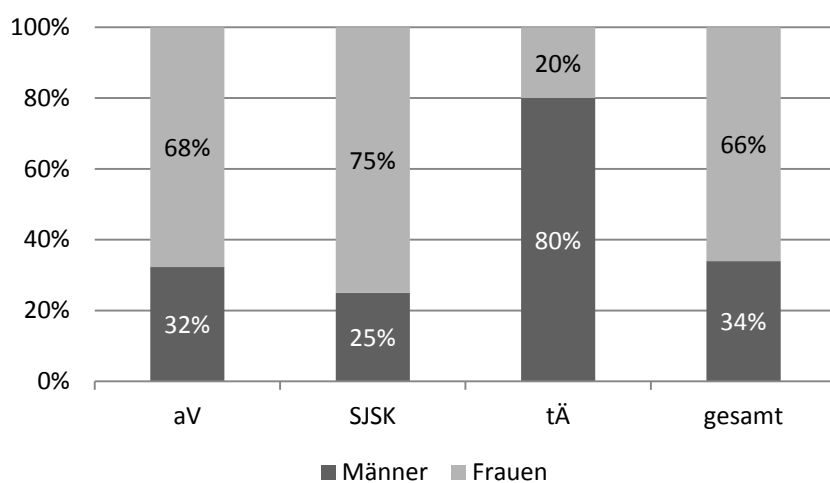


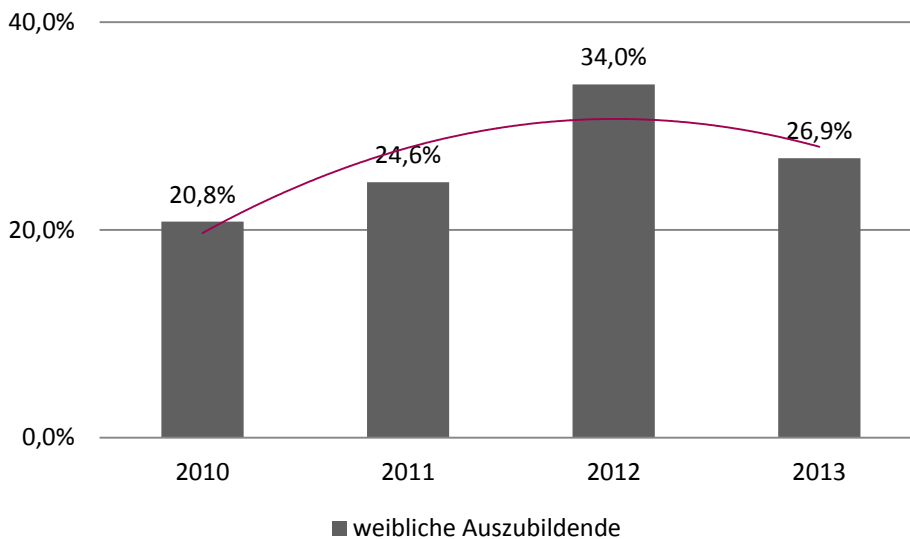
Abb. 18 und 19, Quellen: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2014

## Ausbildung

2013 starteten 138 Auszubildende, davon 56,5 Prozent Frauen. In den Ausbildungsbereichen der Verwaltung und den Studiengängen lag der Frauenanteil bei 62 Prozent.

Im gewerblich-technischen Bereich stieg der Anteil der weiblichen Auszubildenden von 20,8 Prozent im Jahr 2010 auf 34 Prozent im Jahr 2012. 2013 konnte mit 26,9 Prozent diese Quote zwar nicht ganz erreicht werden, dennoch kann hier von einem großen Erfolg der Ausbildungsverantwortlichen gesprochen werden.

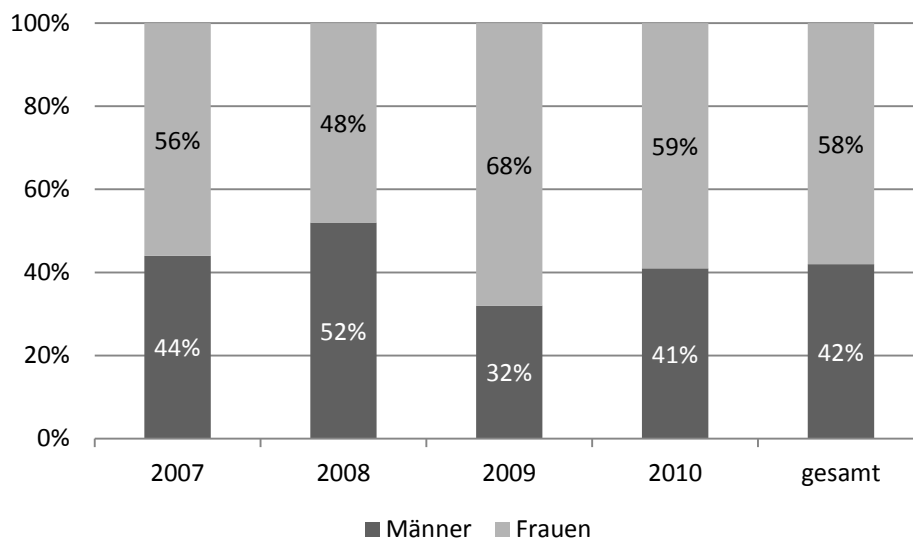
**Abbildung 20: Weibliche Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich**



Quelle: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: jeweils 1.10. 2010, 2011, 2012 und 2013

Bei einer durchschnittlichen Übernahmequote von rund 50 Prozent der Ausbildungsjahrgänge 2007-2010 lag unter den übernommen Auszubildenden der Anteil der weiblichen Auszubildenden bei durchschnittlich 58 Prozent, der der männlichen bei durchschnittlich 42 Prozent.

Im Rahmen des Ausbildungsbegleitenden Programms „Clever in Form“ informierte die Leiterin des Amtes für Chancengleichheit über Zielgruppensensibilität im Verwaltungshandeln.

**Abbildung 21: Anteil der weiblichen und männlichen Azubis an den insgesamt übernommenen Azubis der Ausbildungsjahrgänge 2007 bis 2010**

Quelle: Personal- und Organisationsamt (Ausbildungsjahrgang 2010: noch nicht alle Ausbildungen beendet)

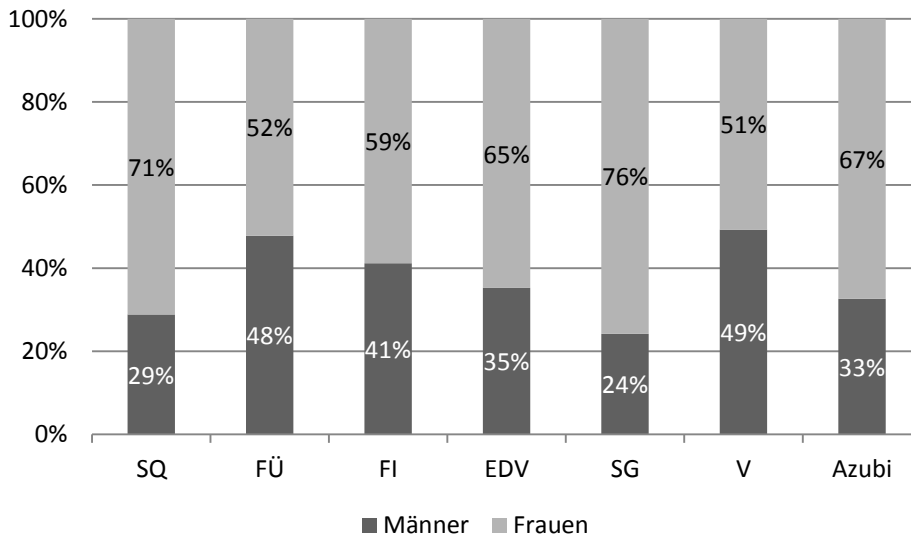
### **Befristete Beschäftigung**

2013 waren ebenso wie 2012 acht Prozent aller Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisse befristet (Männer sieben und Frauen neun Prozent). Gegenüber 2011 ist damit ein Zuwachs von je einem Prozentpunkt der befristeten Arbeitsverhältnisse zu verzeichnen.

### **Fortbildung**

Das Personal- und Organisationsamt kooperiert bei der Vorbereitung des fachübergreifenden Fortbildungsangebotes mit dem Amt für Chancengleichheit.

2013 haben 64 Prozent Frauen und 36 Prozent Männer an Fortbildungen teilgenommen. 37 Prozent der Frauen, die teilnahmen, waren teilzeitbeschäftigt; bei den Männern lag dieser Anteil bei 4 Prozent. Frauen waren stets mehrheitlich an den unterschiedlichen Fortbildungskategorien beteiligt, einen vergleichsweise geringen Abstand gab es nur bei den Führungsmaßnahmen und den Vorträgen.

**Abbildung 22: Verteilung von Männern und Frauen auf die Fortbildungsmaßnahmen**

Quellen Abb. 22: Statistik Personal- und Organisationsamt und eigene Berechnungen, Stichtag: 1.1.2014

Ob die durchgängig höhere Beteiligung von Frauen an den angebotenen Fortbildungsmaßnahmen auch ein Signal für einen deutlichen Anspruch auf berufliche (Weiter-) Entwicklungsmöglichkeiten darstellt, lässt sich statistisch nicht zweifelsfrei belegen. Die Personalbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie/Privatleben aus dem Jahr 2013 zeigte jedoch, dass für 40 Prozent der befragten Mitarbeiterinnen „Rahmenbedingungen, die eine Karriere in Teilzeit ermöglichen“ an erster Stelle der gewünschten Vereinbarkeitsmaßnahmen standen, was als deutlicher Hinweis auf eine Aufstiegsorientierung verstanden werden kann.<sup>13</sup>

## Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

### Elternzeitmonate

Im Jahr 2013 waren 107 Mitarbeiterinnen und 16 Mitarbeiter wegen Elternzeit freigestellt. Frauen und Männer nahmen sich eine unterschiedlich lange Elternzeit: Die Väter, die eine Elternzeit in Anspruch nahmen, beschränkten diese auf durchschnittlich zwei Monate. Im Unterschied zu den Vätern nahmen die Mütter eine Elternzeit von durchschnittlich 22 Monaten in Anspruch.

<sup>13</sup> Personalbefragung 2013 zur Work-Life-Balance, Seite 6 (siehe „Infos“, [www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Frauen+und+Maenner+in+der+Stadtverwaltung.html](http://www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Frauen+und+Maenner+in+der+Stadtverwaltung.html))



Gegenüber 2012 blieb die durchschnittliche Elternzeit bei den Vätern unverändert, bei den Müttern hat sie sich um einen Monat reduziert.

## **Handlungsbereich Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen**

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:  
Geschlechtsrollenklišees werden aktiv außer Kraft gesetzt.

Stereotype Geschlechtsrollenkonzepte unterstützen die Vorstellung getrennter weiblicher und männlicher Wertehimmel. Diese Konzepte gehen von der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts aus und der mit diesem Geschlecht verbundenen Werte. Geschlechterklišees tragen dazu bei, Verantwortungen im öffentlichen und privaten Leben aufgrund des Geschlechts zuzuordnen.

### **Welche Aspekte spielen für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin eine Rolle?**

- Stereotype Einstellungen zur Bedeutung von weiblichen und männlichen Rollen
- Benachteiligende Gewohnheiten, Verantwortlichkeiten aufgrund des Geschlechtes zuzuordnen
- Möglichkeiten und Zugang zu dem gesamten beruflichen Spektrum unabhängig vom jeweiligen Geschlecht.

### **Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen in der Stadtverwaltung**

Wie die horizontale Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung zeigt, hatte die traditionelle Geschlechterverteilung auch 2013 nach wie vor Bestand. Frauen waren in der Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung und der allgemeinen Verwaltung überrepräsentiert, in den technischen Ämtern jedoch nur mit einem Anteil von 21 Prozent vertreten.<sup>14</sup> Ähnliches gilt auch für die vertikale Verteilung, insbesondere für die Amtsleitungen.

Weitere Anhaltspunkte für die Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen sind die ungleiche Verteilung von Voll- und Teilzeit sowie die Wahrnehmung von Elternzeit. 1.123 der 2.401 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung beteiligten sich 2013 an einer anonymen und freiwilligen Befragung<sup>15</sup>. Dabei wurde deutlich, dass es insgesamt zwar eine hohe Zufriedenheit mit den Angeboten und Maßnahmen der Stadtverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie/Privatleben gibt – 42 Prozent der Befragten bewerteten sie mit gut bis sehr gut –, aber nur 29 Prozent der Befragten vergaben diese Note auch für ihre Aufstiegsmöglichkeiten.

---

<sup>14</sup> vgl. Abbildung 13, Frauen- und Männeranteile in den drei Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung

<sup>15</sup> vgl. Personalbefragung 2013 zur Work-Life-Balance

Bereits in der Personalbefragung von 2009<sup>16</sup> fanden sich Hinweise darauf, dass die Teilzeitbeschäftigten ihre Karrieremöglichkeiten deutlich schlechter als Vollzeitbeschäftigte einschätzten. Trotz der Erfolge auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Arbeitgeberin werden die Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen auch von ihnen selbst weiterhin mehrheitlich geringer eingeschätzt als von jenen ohne familiäre Verpflichtungen. Sofern Männer Beruf und Familie miteinander vereinbaren, zeigte die Mitarbeiterbefragung 2009, dass lediglich ca. 40 Prozent der Befragten Männer das Gefühl hatten bei ihren Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten auf Akzeptanz für diesen Schritt zu stoßen. Dies gibt Hinweise darauf, dass Männer Rahmenbedingungen vorfinden, weswegen sie nach wie vor weniger bereit sind, Schritte zu unternehmen, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

### **Vermeidung von Geschlechterstereotypen in der Stadtverwaltung**

Benachteiligende Gewohnheiten und die Zuordnung von Verantwortlichkeiten aufgrund des Geschlechtes spiegeln sich auch in einer undifferenzierten Sprache wieder, die jeweils ein Geschlecht unsichtbar macht. So wird zum Beispiel häufig im allgemeinen Sprachgebrauch noch von Erzieherinnen, aber nicht von Erziehern gesprochen, oder von Amtsleitern, aber nicht von Amtsleiterinnen.

Die Stadtverwaltung hat im Rahmen des ‚Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplanes zur Umsetzung der EU-Charta‘ in ganz unterschiedlichen Bereichen daran gearbeitet, eine zielgruppensensible Sprache zu realisieren. Unter anderem wurden Textbausteine, Bildauswahl, Vordrucke, Infos und Veröffentlichungen überprüft und gegebenenfalls verändert. Auch bei der Gestaltung des Stadtblatts, der internen Personalzeitung HEINZ, des Internetauftritts der Stadt Heidelberg und bei sonstigen Veröffentlichungen wurde auf eine Vermeidung von Geschlechterstereotypen geachtet. Zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde ein Gender-Wörterbuch erarbeitet und im öffentlichen Outlook-Ordner zur Verfügung gestellt. Vorgaben zu einer zielgruppensensiblen Sprache sollen auch in die Fortschreibung der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung aufgenommen werden.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, Sprache, Symbole und Bilder so zu verwenden, dass sie zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung gleichermaßen wertschätzt.

---

<sup>16</sup> Mitarbeiterbefragung 2009, Kurzanalyse der Ergebnisse einer Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Heidelberg 2009, Stadt Heidelberg 2009

## Handlungsbereich Gewalt im Geschlechterverhältnis

Der EU-Charta entsprechend hat die Kommune folgenden Auftrag:

Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Objektive und subjektive Sicherheit in einer Stadt sind wichtige Faktoren für das persönliche Wohlempfinden am Arbeitsplatz und die Wohnortwahl. Es geht um den erlebten Schutz der psychischen und physischen Integrität von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, darüber hinaus auch im öffentlichen und im privaten Raum.

Die Prävention von jeder Art von Gewalt am Arbeitsplatz, im öffentlichen wie auch im privaten Raum zu optimieren, bleibt die kontinuierliche Herausforderung. Genauso die Sicherung des benötigten Schutzes und der Unterstützung für die Opfer jeder Art von Gewalt, wie auch eine angemessene Inverantwortungnahme von Tätern und Täterinnen. Ebenso wichtig ist die Unterstützung der Tatverantwortlichen, in Zukunft keine Gewalt mehr einzusetzen. Die Arbeitgeberin Stadtverwaltung trägt eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Welche Aspekte spielen für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin eine Rolle?

- Alle Formen der Gewalt im Geschlechterverhältnis am Arbeitsplatz

### Sensibler Umgang mit Gewaltphänomenen durch die Arbeitgeberin

**Die Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten** vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz trat 2008 in Kraft. Inzwischen liegt der erste Bericht zur Umsetzung vor.<sup>17</sup>

Die Stadtverwaltung hat sich im Rahmen von **Workplace Policy** eindeutig gegen häusliche Gewalt ausgesprochen. Dabei werden die beiden denkbaren Fallkonstellationen unterschieden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung entweder als TäterInnen oder als Opfer betroffen sein können. Daher wurde folgendes Procedere vereinbart:

Wenn bekannt wird, dass Beschäftigte der Stadtverwaltung häusliche Gewalt verüben, fehlt es ihnen an der notwendigen persönlichen und sozialen Kompetenz, die insbesondere für die Eignung als Führungspersonen unverzichtbar sind. Im konkreten Einzelfall wird das Personal- und Organisationsamt prüfen, welche beamtenrechtlichen beziehungsweise arbeitsrechtlichen Möglichkeiten bestehen.

Sollten Beschäftigte der Stadtverwaltung Opfer häuslicher Gewalt werden, werden sie recht-

---

<sup>17</sup> Siehe Infos auf der Internetseite

[www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Frauen+und+Maenner+in+der+Stadtverwaltung.html](http://www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Frauen+und+Maenner+in+der+Stadtverwaltung.html)

lich beraten und gegebenenfalls bei strafrechtlichen Maßnahmen unterstützt. Um der Ächtung der häuslichen Gewalt dennoch an wirksamer Stelle Nachdruck zu verleihen, soll diese bei der nächsten Fortschreibung der Erläuterungen zur Vorgesetztenbeurteilung berücksichtigt.

Die vom Personal- und Organisationsamt im Zwei-Jahres-Rhythmus angebotene Fortbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung wird gut angenommen. Eine Teilnahme der verantwortlichen Führungskräfte an den Veranstaltungen wird erwartet. Die Aspekte der Workplace Policy flossen in die Qualifizierung der Führungskräfte ein.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> vgl. Zweiter Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan der Stadt Heidelberg, Umsetzungsbericht 2011 - 2012

## Ausblick: Wie soll es weitergehen?

Zahlreiche Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung wurden bereits erarbeitet. Eine davon ist die Dienstvereinbarung der Stadt Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsvereinbarung), die nach der vorgesehenen Novellierung des baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetzes fortgeschrieben werden sollte.

Eine weitere ist die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die am 15. November 2007 mit dem 1. Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan in Kraft gesetzt wurde. Hier wird unterstrichen, dass die Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten auf allen Hierarchieebenen eingesetzt werden sollen. Bezogen auf die geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Heidelberg liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung

1. bei der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin mit Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner und seinem Führungsteam, den Bürgermeistern, den Amtsleiterinnen und den Amtsleitern sowie den Personalrätinnen und -räten,  
und
2. beim Gemeinderat als politischer Instanz und Entscheidungsgremium bei der Übertragung höherwertiger Positionen/Führungspositionen.

Im siebten Bericht über die Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung werden die Daten zum zweiten Mal entlang der in der EU-Charta vorgegebenen Handlungsbereiche analysiert. Darüber hinaus konnte sowohl auf die stadtverwaltungsspezifischen Ergebnisse des zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans zurückgegriffen werden, als auch auf die Personalbefragung von 2013 zur Work-Life-Balance.

### Ansatzpunkte für weiterführende Maßnahmen

- **Teilzeitkarrieren ermöglichen**

Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen durch Entwicklung von Rahmenbedingungen für Teilzeitkarrieren  
→ Weiterführung der ämterübergreifenden AG, die sich erstmalig im Oktober 2014 einfindet um u.a. die Optionen für Teilzeitkarrieren in der Stadtverwaltung auszuloten. (Teilnehmende: Personal- und Organisationsamt, Gesamtpersonalrat, Kinder und Jugendamt und Amt für Chancengleichheit).

- **Aufnahme des Workplace-Policy-Konzepts in die nächste Fortschreibung der Erläuterungen zur Vorgesetztenbeurteilung**  
→ Um der Ächtung der häuslichen Gewalt dennoch an wirksamer Stelle Nachdruck zu verleihen, wird diese bei der nächsten Fortschreibung der Erläuterungen zur Vorgesetztenbeurteilung berücksichtigt.
- **Unterrepräsentanzen von Frauen im technischen Bereich und von Männern im sozialen Bereich abbauen**  
→ Beispielsweise weiterhin bei Auszubildenden für geschlechtsuntypische Berufe werben. In diesem Zusammenhang gilt es die bereits etablierten Personalgewinnungsmaßnahmen wie bisher regelmäßig zu überprüfen und ggf. weiterzuentwickeln. Darüber hinaus könnten gezielter Maßnahmen und Strategien in bestimmten prekären Handlungsfeldern entwickelt werden um Stereotypen bei der Berufswahl entgegenzuwirken wie z.B. mehr Männer für Erziehungsberufe zu begeistern.
- **Wahlbeteiligung am Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung sowie in Dienststellen-Personalratsgremien**  
→ Es ist wünschenswert, wenn unter Berücksichtigung aller datenschutzrechtlicher Anforderungen die Wahlbeteiligung an den Personalvertretungsgremien zukünftig nach Geschlecht erfasst wird und in das Berichtswesen einfließt. Damit soll transparent werden, in welchem Maße Frauen und Männer von Ihren Partizipationsrechten Gebrauch machen.
- **Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreisen und bei Qualitätszirkeln**  
→ Führungskräfte dafür sensibilisieren, dass sie bei der Besetzung von Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreisen und bei Qualitätszirkeln nach Möglichkeit auf eine paritätische Besetzung achten. Besonders sollte hierbei auf die Repräsentanz von Frauen und Männern mit besonderen Beteiligungserschwernissen geachtet werden.
- **Daten zur Geschlechterverteilung in Führungspositionen und Aufsichtsräten der städtischen Gesellschaften**  
→ Gemeinsam mit den Gesellschaften der Stadt sollte ausgelotet werden, ob in einen späteren Bericht zur Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung Zahlen zur Geschlechterverteilung in Aufsichtsräten bzw. Führungspositionen integriert werden können. Ziel soll es sein auch hier die langfristigen Entwicklungen in Hinblick auf Geschlechterverhältnisse im Bereich Führungskräfte zu dokumentieren.
- **Mehr Väter zur Übernahme familiärer Pflichten ermutigen**  
Eine familienbewusste Personalpolitik sollte stärker als bisher auch Väter in den Blick nehmen.  
→ Durch die Bereitstellung geeigneter Informationen und die Einführung von Sensibilisie-

rungsmaßnahmen für Beschäftigte und Personalverantwortliche sollen Väter in die Lage versetzt werden die bereits vorhandenen Vereinbarkeitsmaßnahmen (z.B. Elternzeit, Teilzeit, Home Office etc.) noch intensiver in Anspruch zu nehmen.

## **Zum Schluss**

**Eine Bitte:** Tragen Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten dazu bei, die Heidelberger Stadtverwaltung für aufstiegsorientierte Frauen und familienorientierte Männer als attraktive Arbeitgeberin zu etablieren.

**Ein Dank:** Dieser Bericht wäre nicht möglich geworden ohne die freundliche Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen im Personal- und Organisationsamt.