

**Drucksache GR 065 / 2015**

Heidenheim, 21.10.2015  
Personalwesen und -entwicklung  
Mündlein, Simone

**I. Vorlage an:**

**Gemeinderat**

**17.11.2015    Kenntnisnahme    öffentlich**

Tagesordnungspunkt:

**Chancengleichheits- und Familienförderplan - Bericht**

Anlagen:

---

**II. Beschlussantrag:**

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

### **III. Sachdarstellung und Begründung:**

#### **1. Allgemeines**

Der Geschäftsbereich Personalwesen und –entwicklung berichtet im Abstand von 3 bis 4 Jahren über die Ergebnisse der Analyse der Beschäftigtenstruktur im Zusammenhang mit dem Chancengleichheits- und Familienförderplan. Der letzte Bericht wurde dem Gemeinderat am 27.09.2011 vorgelegt.

Nach Ziffer 3.1 des Chancengleichheits- und Familienförderplans ist über folgende Erhebungsmerkmale zu berichten:

- Anteil der Frauen und Männer in der Verwaltung
- Anteil der Frauen und Männer gegliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Anteil der Frauen und Männer gegliedert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
- Anteil der Frauen und Männer in leitender Führungsposition
- Anteil der Frauen und Männer in der Ausbildung.

Der Bericht zum Chancengleichheits- und Familienförderplan basiert auf der Personalstandstatistik der Stadtverwaltung Heidenheim zum Stichtag 30.06.2015.

Als Vergleich wird die Personalstandstatistik des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg für das Personal der Gemeinden und Gemeindeverbände Baden-Württembergs zum Stichtag 30.06.2013 herangezogen. Es handelt sich um die neuesten verfügbaren Zahlen auf Landesebene, da die Personalstandstatistik nur alle drei Jahre veröffentlicht wird.

Ziel des Chancengleichheits- und Familienförderplan ist die Umsetzung des Gleichberechtigungssatzes in der Stadtverwaltung Heidenheim in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach § 3 Abs. 2 GG.

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, Positionen, Berufsfeldern und Beschäftigungsbereichen wird von vielen externen gesellschaftlichen Faktoren beeinflusst, auf welche die Stadtverwaltung Heidenheim mitunter nur mittelbar oder mittel- bis langfristig einwirken kann.

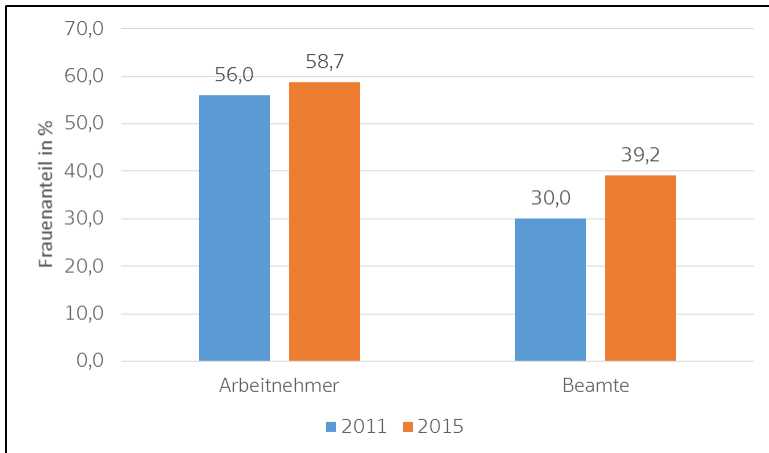
Bei der Stadtverwaltung Heidenheim bewerben sich nach wie vor mehr männliche als weibliche Beschäftigte auf Stellen in leitender Führungsposition. Bei der Auswahl einer Bewerberin / eines Bewerbers findet der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG Beachtung. Dem traditionellen Rollenverständnis entsprechend nehmen noch immer überdurchschnittlich häufig weibliche Beschäftigte Erziehungs- und Pflegeaufgaben für einen längeren Zeitraum wahr und kehren anschließend häufig in Teilzeit nach einer „Familienpause“ in den Beruf zurück. Männliche Beschäftigte beantragen im Gegensatz dazu i. d. R. überwiegend 2 der 14 Monate Elternzeit und kehren anschließend in eine Vollzeitbeschäftigung zurück.

Im Bereich der Beamtenlaufbahnen führen die überwiegend von Frauen wahrgenommenen Pausen für Erziehungs- und Pflegeaufgaben zu geringeren Erfahrungszeiten, die den Aufstieg in höhere Besoldungsgruppen zusätzlich verzögern. Mittel- bis langfristig ist allerdings davon auszugehen, dass mehr Beamtinnen in höheren Besoldungsgruppen beschäftigt sein werden. Denn an den beiden Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg und Kehl waren zum Studienjahr 2014/2015 69,8 % weibliche Studierende eingeschrieben.

#### **2. Vergleich des Frauen- und Männeranteils in der Verwaltung**

Die Beschäftigtenzahl stieg von 2011 mit 720 Beschäftigten um 3,5 % auf 745 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2015. Wie 2011 arbeiten 2015 auch 93 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitnehmerverhältnis und 7 % im Beamtenverhältnis.

Frauen- bzw. Männeranteil im Arbeitnehmer- und Beamtenverhältnis:

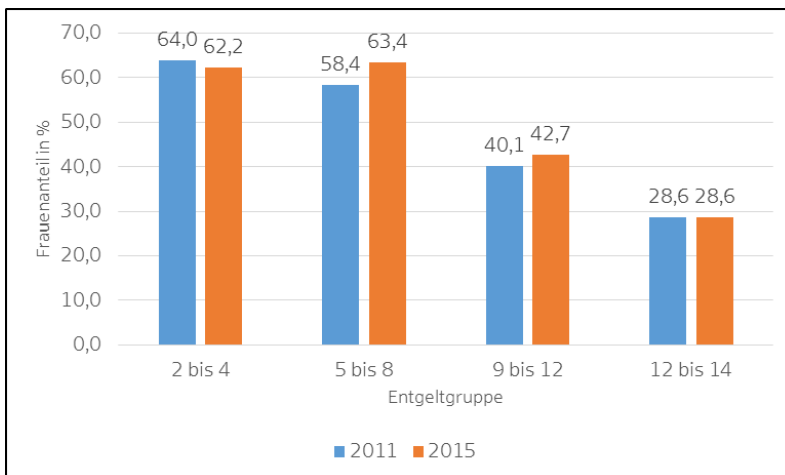


Der Frauenanteil bei der Stadtverwaltung Heidenheim stieg im Arbeitnehmerverhältnis geringfügig von 56,0 % im Jahr 2011 auf 58,7 % im Jahr 2015 an. Der Frauenanteil im Beamtenverhältnis erhöhte sich deutlich um 9,2 % auf 39,2 % im Jahr 2015, da seit der letzten Berichterstattung 5 weitere Frauen in das Beamtenverhältnis berufen wurden.

Damit nähern wir uns dem Frauenanteil im Land Baden-Württemberg im Arbeitnehmerverhältnis von 62,6 % im Jahr 2013 und dem Frauenanteil im Beamtenverhältnis bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Land Baden-Württemberg von 46,3 % immer näher an.

### 3. Vergleich des Frauen- und Männeranteils nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

a) Arbeitnehmerverhältnis: Frauenanteile nach Entgeltgruppen inkl. Sozial- und Erziehungsdienst 2011 und 2015



Der Frauenanteil der Beschäftigten bis Entgeltgruppe 4 liegt bei über 60 %. Dies liegt darin begründet, dass zu diesen Entgeltgruppen Berufe wie Reinigungskräfte, Hauswirtschaftskräfte und das Aufsichtspersonal in Museen gehören, die traditionell überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen 5 bis 8 hat sich der Frauenanteil um 5 % auf 63,4 % erhöht. Dies ist auf den Ausbau der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zurückzuführen. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Wahl von Berufen besteht hier traditionell ein deutlicher Überhang an Frauen. Dies gilt auch für die überwiegende Anzahl der Beschäftigten in der Verwaltung, die vorwiegend in die Entgeltgruppen 5 und 6 eingruppiert sind.

Bei den Beschäftigten in den Entgeltgruppen 9 bis 12 hat sich der Frauenanteil von 2011 bis 2015 um 2,6 % geringfügig erhöht. Unverändert ist der Frauenanteil der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 12 bis 14 geblieben.

b) Beamtenverhältnis: Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen 2011 und 2015

Besoldung	2011		2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A7	0	0	0	1
A8	1	0	1	0
A9	1	1	3	1
A10	2	8	3	2
A11	7	4	8	7
A12	0	7	2	4
A13	3	6	1	9
A14	0	3	0	2
A15	1	2	2	3
A16	0	2	0	0
B5	0	1	0	1
B7	0	1	0	1

Bei den Beamten überwiegt 2015 nach wie vor der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A11. Bei den männlichen Beamten ist die überwiegende Anzahl 2015 in A13 eingruppiert, gefolgt von den Beamten in A11.

#### 4. Vergleich des Frauen- und Männeranteils nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2011 und 2015

		2011		2015	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Arbeitnehmer	Frauen	39,3	60,7	43,1	56,9
	Männer	82,2	17,8	82,6	17,4
Beamte	Frauen	86,7	13,3	90,0	10,0
	Männer	97,1	2,9	90,3	9,7

Die Stadtverwaltung Heidenheim ermöglicht ihren Beschäftigten als familienfreundliche Arbeitgeberin insbesondere für Erziehungs- und Pflegeaufgaben, aber auch aus gesundheitlichen Gründen, eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsmodellen. Traditionell werden diese noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Seit der letzten Berichterstattung 2011 haben sich die Frauenanteile im Bereich der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung Heidenheim in Richtung einer größeren Ausgewogenheit geändert: So stieg bspw. der Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen von 39,3 % 2011 um 3,8 % auf 43,1 % im Jahr 2015, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen im gleichen Zeitraum von 60,7 % auf 56,9 % sank. Bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden Baden-Württembergs betrug der Anteil der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen 2013 59,6 %.

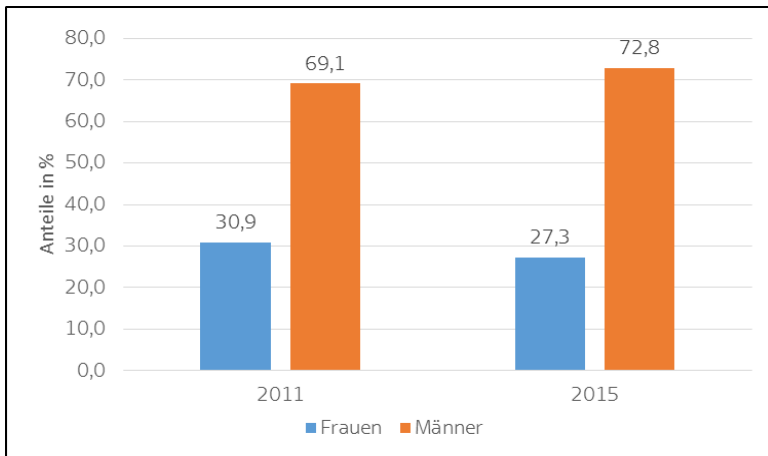
#### 5. Vergleich des Frauen- und Männeranteils in leitender Führungsposition

Die Führungskräfteebene setzt sich 2015 aus 2 Dezernenten, 8 Fachbereichen, 28 Geschäftsbereichen, 2 Sonderbereichen, 3 Stabstellen und der Pädagogischen Leitung der Kindergärten zusammen.

Von den insgesamt 44 Führungspositionen wurden 2015 12 Führungspositionen von Frauen eingenommen. Nach wie vor leiten zwei Frauen einen Fachbereich. Die Zahl der Geschäftsbereichsleiterinnen ist seit 2011 um 1 Person auf nunmehr 7 Geschäftsbereichsleiterinnen 2015 gesunken.

Allerdings lag der Frauenanteil in leitender Führungsposition im Land Baden-Württemberg 2015

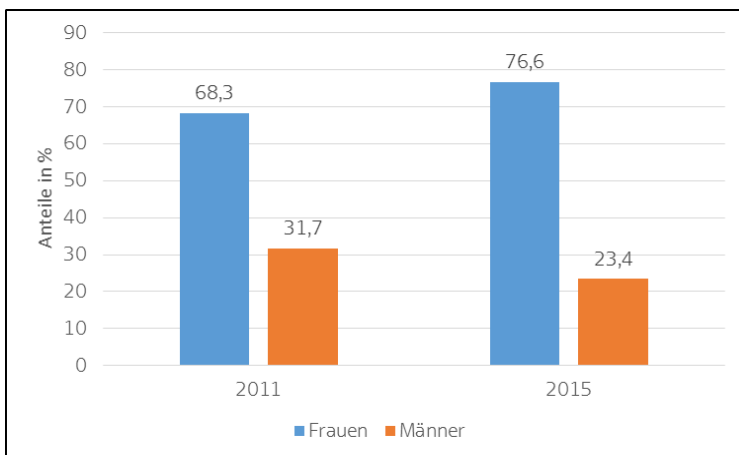
nach einer Veröffentlichung des Statistikportals Statista bei 20,1 % und damit um 7,2 % niedriger als bei der Stadtverwaltung Heidenheim.



## 6. Vergleich des Frauen- und Männeranteils in der Ausbildung

Die Stadt Heidenheim legt seit vielen Jahren besonderen Wert auf die Ausbildung junger Menschen. Dies zeigt sich darin, dass die Stadt Heidenheim gegenüber 2011 (41 Auszubildende) im Jahr 2015 mit 47 Auszubildenden 6 weiteren jungen Menschen die Chance auf eine gute Ausbildung bot.

Insgesamt bildet die Stadt Heidenheim junge Menschen in 18 verschiedenen Berufen aus. Die Ausbildung zum Vermessungstechniker (2 Auszubildende) erweitert seit der letzten Berichterstattung das Spektrum der Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung Heidenheim. Seit September 2012 bietet die Stadtverwaltung Heidenheim insgesamt 9 Plätze der neuen Ausbildungsform praxisorientierte Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher (PIA) an. Daher hat sich der Frauenanteil in der Ausbildung um 8,3 % erhöht.



Die Stadtverwaltung Heidenheim nimmt jährlich am Boys' Day und Girls' Day teil, um Mädchen Einblicke in typische Männerberufe sowie Jungen Einblicke in typische Frauenberufe zu gewähren. Nach wie vor bewerben sich jedoch überwiegend Mädchen für die für Frauen typischen Verwaltungs- und Sozialberufe.

Bei der Stadt Heidenheim können sich junge Menschen ferner um Plätze im Freiwilligen Sozialen Jahr, im Freiwilligen Sozialen Jahr Kultur, im Bundesfreiwilligendienst und um Praktika bewerben.

## 7. Beauftragte für Chancengleichheit

Im Frühjahr 2014 wurde Frau Sylvia Birth erneut zur Beauftragten für Chancengleichheit bestellt. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte stehen Frau Birth 5 Stunden wöchentlich zur Verfügung.

Die Landesregierung plant, ein neues Chancengleichheitsgesetz (Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg) zu verabschieden. Der Gesetzesentwurf befindet sich momentan in der Anhörung.

Für die Stadt Heidenheim ergeben sich durch den Gesetzesentwurf keine Änderungen, da unsere Kommune weniger als 50.000 Einwohnerinnen und Einwohner zählt.



Bernhard Ilg  
Oberbürgermeister