

**20 Jahre Dienstvereinbarung
zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen**

9. Ergebnisbericht

November 2008

**Haupt- und
Personalamt**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Oberbürgermeisters.....	7
Vorwort des Gesamtpersonalraes.....	9
1 20 Jahre Dienstvereinbarung - ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichstellung.....	10
2 Die Freiburger Stadtverwaltung in drei Jahrzehnten	14
2.1 Entwicklungen in der Personalstruktur.....	14
2.2 Frauen und Männer in den höheren Führungsebenen	15
2.3 Führungsnachwuchs	16
2.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Statusgruppen	17
2.5 Geschlechterverteilung nach Laufbahngruppen	18
2.6 Fazit	20
3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	21
3.1 Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung.....	21
3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg	24
3.3 Telearbeit.....	26
3.4 Fazit	27
4 Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungen.....	28
4.1 Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes	28
4.2 Stellenbesetzungsverfahren - Gesamtübersicht	30
4.3 Stellenbesetzung nach interner Ausschreibung.....	32
4.4 Stellenbesetzung nach öffentlicher Ausschreibung	34
5 Ausbildung.....	36
5.1 Zahl der Auszubildenden insgesamt	36
5.2 Ausbildungsberufe im Überblick.....	37
5.3 Bewerbungen und Einstellungen im Verwaltungsbereich.....	39
5.4 Fazit	40
6 Qualifizierung.....	41
6.1 Qualifizierungsmaßnahmen	41
6.2 Fazit	43

7	Zusammenfassung	44
7.1	Personalstruktur	44
7.2	Arbeit in Teilzeit.....	45
7.3	Beurlaubung	45
7.4	Wiedereinstieg	46
7.5	Alternierende Telearbeit.....	46
7.6	Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungen	47
7.7	Ausbildung	47
7.8	Qualifizierung	48
8	Ausblick	48
	Daten und Grafiken.....	51

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und liebe Mitarbeiter,

mit dem Beschluss des Gemeinderats vom 1. März 1988 über die Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen hat Freiburg Regelungen verabschiedet, die vor allem zwei Ziele verfolgten: Wie kann die Stadt als Arbeitgeberin helfen, um die Doppelbelastung von Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren? Und weiter: Was müssen wir tun, damit der Gleichheitsgrundsatz der Verfassung auch im Arbeitsleben gelebte Realität wird?



Wo stehen wir 20 Jahre später in der praktischen Umsetzung? Inzwischen hat sich die Zahl der Frauen in Führungspositionen vervielfacht. Instrumente wie flexible Arbeitszeiten, arbeitnehmerfreundliche Teilzeitmodelle, die Teilung von Führungspositionen, der Zugang zu Weiterbildung und Qualifikationen auch während der Beurlaubung, Unterstützung beim Wiedereinstieg, Telearbeit, – dies sind nur einige Beispiele für die Veränderungen, die zu Bausteinen eines umfassenden Personalentwicklungskonzepts geworden sind.

Die Dienstvereinbarung hat über konkrete Verbesserungen hinaus vor allem zu einem Bewusstseinswandel auf allen Ebenen der Verwaltung geführt. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern endet nicht mit Dienstvereinbarungen, sondern sie muss als Selbstverständlichkeit in unserem Denken und Handeln verankert sein.

Familie und Beruf, die Verbindung von Partnerschaft und Kindererziehung mit beruflichem Vorankommen – dies sind aktuelle Fragen, denen sich jeder Betrieb und jede Verwaltung stellen muss. Mit der Dienstvereinbarung wurde frühzeitig ein wirkungsvolles Instrument geschaffen, um die Erwartungen an die soziale und gesellschaftliche Verantwortung der Stadt als Arbeitgeberin zu erfüllen. Sie fördert damit Motivation, Engagement und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ich danke dem Gesamtpersonalrat für die Initiative, die vor 20 Jahren zu der Dienstvereinbarung geführt hat. Er hat die Umsetzung von Beginn an bis heute konstruktiv und mit vielen wichtigen Anregungen begleitet. Ein weiterer Dank gilt dem Haupt- und Personalamt und allen, die zum Erfolg des Konzepts beigetragen haben.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dieter Salomon'.

Dr. Dieter Salomon
Oberbürgermeister

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind stolz auf die 20 Jahre junge „Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“ und deren Wirksamkeit.

Lange bevor der Gesetzgeber die berufliche Förderung von Frauen als Aufgabe der Personalvertretung im Landespersonalvertretungsgesetz verankerte, viel früher als in der Landesverwaltung Frauenförderpläne erstellt wurden und andere Städte Gleichstellungspolitik für ihre Verwaltungen entdeckt haben, wurde der Gesamtpersonalrat in Freiburg im Jahre 1988 aktiv. Aus einer „fixen Idee“ wurde Wirklichkeit!



Die Aktivität hat sich gelohnt: die Dienstvereinbarung war und ist kein Quantensprung doch ist sie ein wichtiger und großer Schritt in Richtung Chancengleichheit in der Stadtverwaltung. Die Zahlen belegen dies sehr beeindruckend.

Der vorliegende Bericht dokumentiert, dass die Dienstvereinbarung „gelebt“ und erfolgreich umgesetzt wird. Sie ist ein inzwischen selbstverständlich gewordener Teil unserer täglichen Arbeit.

In den Fokus rückt heute das Thema Gender Mainstreaming. Die Gleichstellung von Männern und Frauen in unserer Stadtverwaltung zu etablieren, wird die Aufgabe der nächsten Jahre sein – eventuell mit einer aktualisierten, an neue Entwicklungen und Anforderungen angepassten Dienstvereinbarung.

Christel Dettling
Vorsitzende

1 20 Jahre Dienstvereinbarung - ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichstellung

Als erste Stadt in Baden-Württemberg beschloss Freiburg konkrete Maßnahmen zur Familien- und Frauenförderung und setzte damit schon 1988 einen Meilenstein auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung. Das Instrument der Wahl war die Dienstvereinbarung mit dem Titel „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“. Damit wurde eine regelmäßige Berichtspflicht verknüpft, mit der die erreichten Fortschritte dokumentiert und gesichert werden. Zwölf Jahre später, zur Jahrtausendwende, wurde die Vereinbarung aktualisiert und 2001 in das übergreifende Personalentwicklungskonzept integriert.

Zwei starke Ziele

In den 80er Jahren initiierte der Gesamtpersonalrat der Stadt eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit Personalamt und der Stelle zur Gleichberechtigung der Frau, die sich mit der Familienfreundlichkeit und der beruflichen Situation von Frauen bei der Stadtverwaltung beschäftigte. Einem gemeinsamen Vorschlag von Verwaltung und Gesamtpersonalrat für eine Dienstvereinbarung, die sowohl die Familienfreundlichkeit fokussiert als auch die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen vorantreibt, stimmte der Gemeinderat am 1. März 1988 mit großer Mehrheit zu. Die Notwendigkeit einer solchen Vereinbarung belegt der erste Ergebnisbericht zur Dienstvereinbarung im Juni 1989, dessen Zahlen auch in diesem Bericht verwendet sind, um die Ausgangslage zu dokumentieren.

Heute, 20 Jahre später, steht die Stadtverwaltung Freiburg mit der Dienstvereinbarung sowie dem Personalentwicklungskonzept für eine familienfreundliche Personalpolitik und eine konsequente Ausrichtung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Konkrete Maßnahmen der Dienstvereinbarung

Zur *Vereinbarung von Beruf und Familie* wurden familienfreundliche Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Beurlaubungsmöglichkeiten eingeführt. Um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, werden Fortbildungen während der Beurlaubung gefördert. Sind Mitarbeitende beurlaubt, macht sich die jeweilige Dienststelle die aktive Kontaktpflege zur Aufgabe. Bei der Bewerber- und Bewerberinnenauswahl sind in der Familienzeit erworbene soziale Kompetenzen und Fähigkeiten von Vorteil. Die gesetzliche oder tarifliche Anrechnung von Kindererziehungszeiten ist bei Beförderungen, Höhergruppierungen oder sonstigen Personalentscheidungen inzwischen selbstverständlich.

Die *Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen* wird durch vielfältige Maßnahmen verfolgt. Dies belegen die Richtlinien zu Stellenausschreibungen

und Stellenbesetzungsverfahren, die Zahlen zu den Ausbildungsplätzen und Stellenbesetzungen, die angebotenen Fortbildungen und Förderprogramme. Auch die möglichst paritätische Besetzung von Projekt- und Arbeitsgruppen sowie die Verwendung von männlicher und weiblicher Form im Schriftverkehr sowie in den Vorlagen und Publikationen fördert die Gleichstellung als Bestandteil der Unternehmenskultur.

Integration ins Personalentwicklungskonzept

Zur Dienstvereinbarung von 1988 und der Aktualisierung im Jahr 2000/2001 wurden mit spezifischen Bausteinen im Personalentwicklungskonzept 2001 weitere grundlegende Strukturen geschaffen, welche die Verwirklichung der Ziele der Dienstvereinbarung unterstützen. Alle Personalentwicklungsbausteine sind vernetzt und haben auch die Familien- und Frauenförderung in sich aufgenommen. Eine explizite Verknüpfung mit der Dienstvereinbarung wird beispielsweise beim Baustein „Fortbildung“ sichtbar, in dem das Ziel der „Sicherstellung von Chancengleichheit“ ausdrücklich genannt ist und dem auch die Inhalte Rechnung tragen. Eine ausgeglichene Vergabe von Seminarplätzen für Frauen und Männer sowie die Möglichkeit der Fortbildung während der Beurlaubung wird gewährleistet. Der Baustein „Planen, Auswahl und Einsatz von Personal“ beinhaltet ein Muster für Stellenausschreibungen, den Hinweis auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen, Vorgaben über die möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen und einen Verweis auf die Dienstvereinbarung bezüglich des Auswahlverfahrens bei Einstellungen. Der Baustein „Flexible Arbeitszeiten“ trägt zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. „Förderung von Teilzeit in Führungspositionen“, „Heranbildung von Führungsnachwuchs“, „Führungsleitlinien“ sowie „Führen durch Zielvereinbarung“ fördern die Teilbarkeit von Stellen und mehr Frauen in Führungspositionen. Der Baustein „Chancengleichheit“ ist programmatisch eng verknüpft mit der Dienstvereinbarung. Er verbindet noch einmal die in allen Bausteinen festgelegten Ziele und dokumentiert Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit.

Für ihr innovatives und an Chancengleichheit ausgerichtetes Personalentwicklungskonzept erhielt die Stadt Freiburg im Jahr 2002 den Speyer-Preis des Qualitätswettbewerbs der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften im Themenfeld Personalmanagement.

„Guter Boden“ für weitere Maßnahmen

Die in der Dienstvereinbarung festgeschriebenen Maßnahmen haben weitere positive Veränderungen der Rahmenbedingungen für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewirkt. So gibt es neben der gleitenden Arbeitszeit eine Vielzahl individueller Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung: Es gibt vielfältige Teilzeitmodelle, die Möglichkeit zu einem Sabbatical, Telearbeitsplätze wurden eingeführt und es gibt in bestimmten Bereichen Jahresarbeitszeitkonten. Darüber hinaus sind verbindliche Arbeitszeitreduzierungen mit mittelfristigem Charakter möglich, die mit Ausgleichszahlungen verbunden sind.

Ergänzend gibt es eine Reihe von konkreten Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. So ist es derzeit im Rahmen eines Probelaufs möglich, Essen aus der Rathaukantine zu erwerben und mit nach Hause zu nehmen. Kinder der Mitarbeitenden können diese Kantine nutzen, so dass gemeinsame Mahlzeiten eingenommen werden können. Städtische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können ihre Kinder arbeitsplatznah in einem städtischen Kindergarten unterbringen. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen (zunächst 10 Plätze eingerichtet), macht es Müttern und Vätern sowie Mitarbeitenden mit zu pflegenden Angehörigen ebenfalls leichter, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Sicherung erreichter Fortschritte

Ein regelmäßiges Controlling sichert die Einhaltung der Dienstvereinbarung: Alle zwei Jahre werden die dafür maßgeblichen Daten zunächst vom Haupt- und Personalamt in einem Zwischenbericht aufgearbeitet. In der Arbeitsgruppe Personalentwicklung wird dieser Bericht gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat und der Stelle zur Gleichberechtigung der Frau analysiert und diskutiert. Alle vier Jahre wird ein ausführlicherer Ergebnisbericht zur Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen auf der Grundlage aktueller Daten erstellt. Das Haupt- und Personalamt berät sich mit dem Oberbürgermeister, dem Gesamtpersonalrat sowie mit der Stelle zur Gleichberechtigung der Frau und informiert den Personalausschuss. Nach interner Beratung wird der Bericht veröffentlicht. Mit den Ergebnisberichten werden somit regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten vorgelegt, an Hand derer die gleichstellungsorientierten Zielsetzungen im Bereich der Personalentwicklung überprüft und nötigenfalls neu justiert werden.

Verknüpfung mit Gender Mainstreaming

Die Verabschiedung des Gender Mainstreaming-Konzepts 2003 und dessen aktuelle Umsetzung in der Stadtverwaltung gibt weitere Impulse für die Umsetzung der Dienstvereinbarung und die Ergebnisberichte. Im Zuge der Einführung von Gender Mainstreaming wurden Qualifizierungen durchgeführt und Instrumente zur Umsetzung der Gleichstellung für den Arbeitsalltag in der Verwaltung zur Verfügung gestellt. Dazu gehören beispielweise das Gender-Raster für Gemeinderatsdrucksachen und der Gender-Check als systematisches Verfahren in vier Schritten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Projekte sollen in allen Ämtern/Dezernaten unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive durchgeführt werden. Damit wird sowohl auf die inhaltliche Arbeit als auch auf die Organisation der Verwaltung eingewirkt und die Gender-Kompetenz von Führungskräften wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und gestärkt. Gender Mainstreaming kann einerseits auf der innovativen gleichstellungsorientierten Personalentwicklung aufbauen und diese andererseits bereichern.

Chronologie ausgewählter Meilensteine auf dem Weg zur Gleichstellung

1988	Verabschiedung der Dienstvereinbarung zur „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“
2000/2001	Aktualisierung dieser Dienstvereinbarung
2001	Veröffentlichung des Personalentwicklungskonzepts
2002	Speyer-Preis des Qualitätswettbewerbs der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften im Themenfeld Personalmanagement
2003	Beschluss der Umsetzung des Konzepts zur Einführung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung
2006	Dienstvereinbarung zur Durchführung alternierender Telearbeit

Datengewinnung

Die im folgenden Bericht verwendeten Daten wurden vom Haupt- und Personalamt erfasst. Es wurden die Daten aus den Berichten von 1988 und 1999 ausgewählt und den Daten von 2007 gegenübergestellt, um die Entwicklung über die letzten Jahre zu dokumentieren.

Zur Datenberechnung wurden alle Abrechnungsfälle der Stadt und ihrer Eigenbetriebe berücksichtigt. Dies beinhaltet auch Auszubildende und Praktikanten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erziehungsurlaub und in unbezahltem Urlaub sowie Mitarbeitende in Altersteilzeit. Nicht mit hinzugenommen wurden Gemeinderäte, Ortschaftsräte, freiwillige Feuerwehr und Ehrenamtliche Vorsitzende des Büros für Migration und Integration.

Das Forschungsinstitut tifs hat darüber hinaus mit Personen, die in der Stadtverwaltung Bezug zum Thema Frauen- und Familienförderung haben, Telefoninterviews geführt. Die Ergebnisse fließen anonym in die Kommentierung mit ein und sind entsprechend gekennzeichnet: (Interviewaussage).

2 Die Freiburger Stadtverwaltung in drei Jahrzehnten

2.1 Entwicklungen in der Personalstruktur

■ Tabelle 1: Personalstruktur der Stadtverwaltung Freiburg (1988-1999-2007)

Berichtsjahr	1988	1999	2007
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung	4.207	4.101	3.670 ¹
davon Frauenanteil (in Prozent)	41,9 %	51,2 %	56,9%
Amtsleiterinnen und vergleichbare Positionen	3	9	11
Stellv. Amtsleiterinnen und vergleichbare Positionen	2	7	14
Teilzeitquote inkl. Altersteilzeit und Beurlaubung ² (in Prozent)	19,4 %	25,3 %	36,3 %
Teilzeitquote ohne Altersteilzeit und Beurlaubung ² (in Prozent)	-	24,1 %	32,7 %

Die Entwicklung von 1988 bis 2007 zeigt eine Zunahme von Frauen in höheren Leitungspositionen wie Amtsleitungs- und Stellvertretungspositionen in absoluten Zahlen. Der Frauenanteil an den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung im gesamten Zeitraum hat sich seit 1988 um 15 Prozentpunkte auf 56,9% erhöht. Dagegen ist der Anteil der Männer um denselben Prozentsatz auf 43,1% gesunken. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden ist von 1988 bis 2007 um 537 Personen gesunken. 1999 überwiegt erstmalig der Anteil der Frauen und zeigt sich der Rückgang des Männeranteils.

Die Teilzeitquote, die Altersteilzeit und Beurlaubung umfasst, ist seit 1988 um fast die Hälfte gestiegen. Den größten Anteil bei den Teilzeitarbeitenden machen Frauen aus, wie noch aufgeschlüsselt zu sehen sein wird (siehe Kapitel 3.1).

¹ Zum 31.12.2007 arbeiten 3.670 Personen in der Stadtverwaltung. Das sind sämtliche Abrechnungsfälle **ohne** Gemeinderäte, Ortschaftsräte, freiwillige Feuerwehr und Ehrenamtliche Vorsitzende des Büros für Migration und Integration, **mit** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erziehungsurlaub und unbezahltm Urlaub, in Altersteilzeit und bei den Eigenbetrieben sowie mit Auszubildenden und Praktikanten. Die Kernverwaltung besteht aus 2.490,21 Vollzeitstellen. Das sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerechnet in Vollzeitstellen ohne beurlaubte Beamtinnen und Beamte (sog. Leerstellen), ohne Eigenbetriebe und ohne Auszubildende und Praktikanten (IAM, Stand 31.01.2008).

² mit letztem Beschäftigungsmaß

2.2 Frauen und Männer in den höheren Führungsebenen

■ Tabelle 2: Höhere Führungsebenen nach Geschlecht (Stand 2. Halbjahr 2007³)

Funktion	Frauen 2007	Männer 2007	Gesamt 2007
Amtsleiterin / Amtsleiter (einschl. Betriebsleitungen)	7	16	23
Dezernatsbüroleiterin / Dezernatsbüroleiter	1	3	4
Direktorin / Direktor (Museen)	2	1	3
Intendantin / Intendant (Theater)	1	0	1
Projektleiterin / Projektleiter	0	3	3
Summe: In Prozent:	11 32 %	23 68 %	34 100 %

Funktion	Frauen 2007	Männer 2007	Gesamt 2007
Stellvertretende(r) Amtsleiterin / Amtsleiter (einschl. Betriebsleitungen)	11	16	27
Stellvertretende(r) Dezernatsbüroleiterin / Dezernatsbüroleiter	1	3	4
Stellvertretende(r) Direktorin / Direktor (Museen)	0	1	1
Stellvertretende(r) Projektleiterin / Projektleiter	2	1	3
Summe: In Prozent:	14 40 %	21 60 %	35 100 %

Gesamtsumme: In Prozent:	25 36 %	44 64 %	69 100 %
------------------------------------	-------------------	-------------------	--------------------

Die Zahlen belegen die mittlerweile deutliche Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Zwei Drittel der höheren Führungspositionen und deren Stellvertretungen sind 2007 mit Männern besetzt.

³ Für die Jahre 1988 und 1999 liegen lediglich die Gesamtzahlen der Amtsleiterinnen und Stellvertreterinnen vor (siehe Tabelle 1).

Eine Differenzierung bei der Besetzung höherer Leitungsfunktionen nach Frauen und Männern ist erstmals für das Jahr 2003 im Zuge der Einführung von Gender Mainstreaming vorgenommen worden. Damit ist ein Grundstein für eine differenzierte Einschätzung der Entwicklung der Zahlen zu den weiblichen und männlichen Führungspersonen gelegt. Im Jahr 2003 wurde auch die erste Runde der zweijährigen Personalentwicklungsmaßnahme „Heranbildung von Führungsnachwuchs“ abgeschlossen. Daran nahmen mehrheitlich Frauen teil, welche sich im Rahmen eines 2-tägigen Auswahlverfahrens gegenüber ihren Konkurrenten und Konkurrentinnen qualifizierten. In Folge wurde eine weitere Maßnahme durchgeführt. Effekte aus diesem Programm schlagen sich in der Statistik zu höheren Führungsebenen nach Geschlecht nieder.

Nach Einschätzung von Personalverantwortlichen zeigen sich jedoch auch qualitative Entwicklungen, was geschlechterbezogene Zuordnungen von weiblichen und männlichen Führungskräften zu Fachbereichen anbelangt, weil mittlerweile auch Frauen in Leitungsfunktionen in eher „technikbezogenen Ämtern“ anzutreffen sind (Interviewaussage).

2.3 Führungsnachwuchs

Ein Programm zur „Heranbildung von Führungsnachwuchs“ wurde bisher zweimal erfolgreich durchgeführt und in den Jahren 2003 (mit sieben Frauen und zwei Männern) und 2006 (mit sechs Frauen und drei Männern) abgeschlossen. Die Fortsetzung des Programms wurde ab 2007 aufgrund des Verwaltungsreformprozesses zunächst ausgesetzt. Geplant ist, die Maßnahme im Rahmen der zu entwickelnden ganzheitlichen Personalbedarfsplanung entsprechend dem Bedarf an Führungsnachwuchskräften weiterzuentwickeln. Unter Frauenförderungsgesichtspunkten ist dies ein wichtiger Ansatzpunkt, da diese Maßnahmen Erfolg zeigten und mehr als drei Viertel der beteiligten Frauen im Anschluss in Führungspositionen bzw. in höher bewertete Stellen kamen (8. Ergebnisbericht 2006).

2.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Statusgruppen

■ Tabelle 3: Statusgruppen nach Geschlecht (1988-1999-2007)

Frauen	1988	1999	2007
Beamtinnen (in Prozent)	427 40 %	578 52 %	634 57 %
Beschäftigte ⁴ (in Prozent)	1.337 43 %	1.520 51 %	1.455 57 %
Gesamt (in Prozent)	1.764 42 %	2.098 51 %	2.089 57 %

Männer	1988	1999	2007
Beamte (in Prozent)	641 60 %	532 48 %	475 43 %
Beschäftigte (in Prozent)	1.802 57 %	1.471 49 %	1.106 43 %
Gesamt (in Prozent)	2.443 58 %	2.003 49 %	1.581 43 %

Gesamt	1988	1999	2007
Beamtinnen/Beamte	1.068	1.110	1.109
Beschäftigte	3.139	2.991	2.561
Gesamt	4.207	4.101	3.670

Die Zahl der Mitarbeiterinnen steigt seit 1988 in beiden Statusgruppen, den Beamtinnen/Beamten und den Beschäftigten. Die beschäftigten Frauen verzeichnen bei den absoluten Zahlen zwischen 1999 und 2007 allerdings einen kleinen Rückgang, der mit der generellen Abnahme der Mitarbeitendenzahlen zusammenhängt. Bei den Männern ist dagegen in beiden Statusgruppen ein kontinuierlicher Rückgang festzustellen. Im Endeffekt überwiegen die weiblichen Beschäftigten und die Beamtinnen im Jahr 2007. Weiteren Aufschluss über die Entwicklung gibt die folgende Auffächerung in Laufbahngruppen.

⁴ Seit 01.10.2005 gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Darin werden die bisherigen Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter zu Beschäftigten zusammengefasst. Die Darstellung erfolgt deshalb in obiger Form. Zur besseren Lesbarkeit wurden auch die Vorjahres-Zahlen für die bisher getrennten Gruppen in einer Summe dargestellt.

2.5 Geschlechterverteilung nach Laufbahngruppen

■ Tabelle 4: Laufbahngruppen bei den Beamtinnen und Beamten
(1988-1999-2007)

	Beamtinnen			Beamte		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Einfacher Dienst (in Prozent)	13 59 %	7 87,5 %	0 -	9 41 %	1 12,5 %	1 100 %
Mittlerer Dienst (in Prozent)	236 48 %	324 60 %	331 63,5 %	252 52 %	216 40 %	190 36,5 %
Gehobener Dienst (in Prozent)	136 35 %	223 51 %	268 57 %	254 65 %	213 49 %	204 43 %
Höherer Dienst (in Prozent)	4 4 %	16 15 %	29 28 %	100 96 %	93 85 %	73 72 %

Die Zahlen der Beamtinnen und Beamten im Einfachen Dienst sind auf niedrigem Niveau stark zurückgegangen. In 2007 arbeitet nur noch ein Beamter im Einfachen Dienst.

Im Mittleren Dienst erhöhte sich der Anteil der Frauen von 1988 bis 1999 um 12 Prozentpunkte und legte dann bis 2007 noch einmal um 3,5 Prozentpunkte zu auf aktuell 63,5 %. Bei Männern hingegen ist ein deutlich sinkender Trend zu beobachten: 1988 gab es 52 % Beamte, 1999 40% und 2007 gab es nur noch 36,5% Männer in dieser Status- und Laufbahngruppe. Insgesamt betrachtet, sind heute Beamtinnen im Mittleren Dienst im Vergleich zu den Beamten deutlich überrepräsentiert.

Im Gehobenen Dienst erhöhte sich der Anteil bei den Frauen im Zeitraum von 1988 bis 2007 um 22 Prozentpunkte. Während das Verhältnis der Anteile zwischen Frauen und Männern im Jahr 1988 lediglich ein Drittel zu zwei Dritteln betrug, liegt mit 57% der Anteil der Beamtinnen im Gehobenen Dienst im Jahr 2007 deutlich über dem Anteil der Beamten mit 43%. Hier zeigen sich beruflicher Aufstieg und verbesserte Qualifikationen von Frauen.

Im Höheren Dienst stieg im Zeitraum von 1988 bis 2007 der Frauenanteil um 24 Prozentpunkte. Die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen haben sich im Höheren Dienst offensichtlich auch verbessert. Doch zeigt sich hier weiterhin ein deutliches Ungleichgewicht zwischen dem wesentlich niedrigeren Anteil von Frauen und dem wesentlich höheren Anteil von Männern im Jahr 2007: in dieser Laufbahngruppe sind knapp drei Viertel Männer (72%) und nur etwas mehr als ein Viertel Frauen (28%) vertreten.

■ Tabelle 5: Laufbahngruppen bei den Beschäftigten (1988-1999-2007)

	Beschäftigte (w)			Beschäftigte (m)		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Einfacher Dienst ⁵ (in Prozent)	581 68 %	377 68 %	289 71 %	269 32 %	180 32 %	116 29 %
Mittlerer Dienst (in Prozent)	472 35 %	684 55 %	656 58 %	868 65 %	555 45 %	476 42 %
Gehobener Dienst (in Prozent)	96 21 %	228 33 %	254 50 %	361 79 %	457 67 %	253 50 %
Höherer Dienst (in Prozent)	3 10 %	22 35 %	41 43 %	28 90 %	41 65 %	55 57 %

Im Einfachen Dienst erhöhte sich der Anteil bei den Frauen im Zeitraum von 1988 bis 2007 um 3 Prozentpunkte, der Anteil der Männer sank um selbigen Prozentsatz. Insgesamt sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Einfachen Dienst Frauen. Der kontinuierlich hohe Anteil der Frauen in dieser Laufbahngruppe lässt sich nach Aussage eines Personalverantwortlichen auf deren Beschäftigung im Reinigungsdienst zurückführen, da die Stadt Freiburg einen hohen Anteil der anfallenden Reinigungsarbeiten in Eigenregie durchführt (Interviewaussage).

Im Mittleren Dienst stieg der Anteil bei den Frauen im Zeitraum von 1988 bis 2007 um 23 Prozentpunkte, damit sind etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Mittleren Dienst Frauen. Das hängt unter anderem damit zusammen, dass in den städtischen Kindergärten auf den 140 Stellen fast ausschließlich Frauen beschäftigt sind und wegen der Aufteilung der Vollzeitstellen in Teilzeitstellen zahlenmäßig über 200 Frauen aus dieser Berufsgruppe dem Mittleren Dienst zuzuordnen sind (Interviewaussage). Das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen hat sich demnach zwischen 1988 und 2007 nahezu umgekehrt. Nun stellen die Frauen die Mehrheit.

Im Gehobenen Dienst steigerte sich der Frauenanteil deutlich zwischen 1988 und 2007. Damit teilen sich Frauen und Männer die Stellen jeweils zur Hälfte.

Im Höheren Dienst stieg bei den Frauen der Anteil von 10% auf 43%. Dies stellt einen enormen Zuwachs von 33 Prozentpunkten dar. Bei den Männern stiegen zwar die absoluten Zahlen, ihr prozentualer Anteil an den Gesamtzahlen dieser Gruppe sank allerdings von 90% auf 57%. Die Differenz im Anteil zwischen Frauen und Männern beträgt 14 Prozentpunkte. Damit gibt es 2007 mehr männliche Beschäftigte im Höheren Dienst, aber das Verhältnis von Frauen und Männern nähert sich hier stetig an.

⁵ Nach dem seit 01.10.2005 geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) entsprechen dem einfachen Dienst die Entgeltgruppen 1 - 4, dem mittleren Dienst die Entgeltgruppen 5 - 8, dem gehobenen Dienst die Entgeltgruppen 9 - 12 und dem höheren Dienst entsprechen die Entgeltgruppen 13 - 15.

2.6 Fazit

Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden hat sich inzwischen umgekehrt: Waren 1988 noch mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden Männer, so sind im Jahr 2007 mehr als die Hälfte Frauen.

Unterschiede zeigen sich aber weiterhin bei den Laufbahngruppen. Frauen sind bei der Gruppe mit Beamtenstatus im Mittleren Dienst stark überrepräsentiert und im Höheren Dienst stark unterrepräsentiert. Bei den Beschäftigten sind die Unterschiede nicht so gravierend, aber auch hier sind im Mittleren Dienst mehr Frauen als Männer tätig. Im Gehobenen Dienst ist das Verhältnis paritätisch. Dagegen arbeiten im Höheren Dienst mehr Männer als Frauen.

Es ist ein Erfolg der Dienstvereinbarung, dass der Frauenanteil auch in höheren Positionen zugenommen hat und deren Anteil in der Stadtverwaltung – im Gehobenen und auch im Höheren Dienst - sichtbar wird. In beiden Statusgruppen führen die gestiegenen Qualifikationen und veränderten Rahmenbedingungen dazu, dass mehr Stellen insbesondere im Höheren Dienst mit Frauen besetzt sind. Frauen- und Familienförderung bei der Stadtverwaltung wirkt sich in der Verteilung von Frauen und Männern in den Laufbahngruppen positiv aus.

3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1 Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung⁶

■ Tabelle 6: Verhältnis Teilzeitkräfte zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden (1988-1999-2007)

Frauen	1988	1999	2007
Gesamtzahl	1.764	2.098	2.089
davon in Teilzeit (in Prozent)	753 43 %	893 43 %	1.108 53 %

Männer	1988	1999	2007
Gesamtzahl	2.443	2.003	1.581
davon in Teilzeit (in Prozent)	64 3 %	144 7 %	224 14 %

Gesamt	1988	1999	2007
Gesamtzahl	4.207	4.101	3.670
Davon in Teilzeit (in Prozent)	817 19 %	1.037 25 %	1.332 36 %

Von den 3.670 Mitarbeitenden (Beschäftigte und Beamte/Beamtinnen) sind im Jahr 2007 etwas mehr als ein Drittel teilzeitbeschäftigt. Davon sind mehr als vier Fünftel (83,2%) Frauen und weniger als ein Fünftel (16,8%) Männer.

Im Jahr 2007 sind mehr als die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt. In den Jahren 1988 und 1999 betrug der Anteil von Teilzeitbeschäftigung bezogen auf die Gesamtzahl der Frauen jeweils 43%. Ausgehend von einem sehr hohen Niveau der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen erhöhte sich deren Teilzeitquote zwischen 1999 und 2007 um 10 Prozentpunkte. Bei den Männern erhöhte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Gesamtzeitraum von 3% auf 14%. Auf einem sehr niedrigen Niveau der Teilzeitbeschäftigung bei Männern erhöhte sich deren Teilzeitquote zwischen 1999 und 2007 um 7 Prozentpunkte.

⁶ Die Zahlen zu Teilzeit umfassen auch die Altersteilzeit.

■ Tabelle 7: Anteil der Teilzeitkräfte im Höheren Dienst (1988-1999-2007)

Art der Beschäftigung	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Vollzeit (in Prozent)	7 5 %	29 18 %	47 28 %	128 95 %	130 82 %	118 72 %	135 100 %	159 92 %	165 83 %
Teilzeit (in Prozent)	0 -	9 69 %	23 70 %	0 -	4 31 %	10 30 %	0 -	13 8 %	33 17 %
Gesamt (in Prozent)	7 5 %	38 22 %	70 35 %	128 95 %	134 78 %	128 65 %	135 100 %	172 100 %	198 100 %

Etwas mehr als ein Drittel der Stellen im Höheren Dienst wird im Jahr 2007 von Frauen besetzt, davon arbeiten 67% in Vollzeit (47 Frauen). Von den Männern arbeiten 92% in Vollzeit (118 Männer).

Von insgesamt 198 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 2007 im Höheren Dienst arbeiteten, waren 33 und damit weniger als ein Fünftel in Teilzeit beschäftigt. Darunter befinden sich 23 Frauen (mehr als zwei Drittel) und 10 Männer (ein Drittel). Im Jahr 1988 gab es noch keine Teilzeitbeschäftigung im Höheren Dienst, während im Jahr 1999 bereits 9 Frauen und 4 Männer in Teilzeit tätig waren.

Als wichtig wurde von Personalverantwortlichen hervorgehoben, dass die Teilzeitbeschäftigung von der starren Halbtagsbeschäftigung früherer Zeiten hin zu flexibleren stunden- und wochenbezogenen Arbeitszeiten umgewandelt wurde. Betont wurde auch, dass sich die Arbeitszeitreduzierung bei jungen Männern leicht erhöhe (Interviewaussage).

■ Tabelle 8: Verteilung der Teilzeitkräfte nach Statusgruppen (1988-1999-2007)

Frauen	1988	1999	2007
Beamtinnen	68	181	296
(in Prozent)	97 %	94 %	97 %
Beschäftigte	685	712	812
(in Prozent)	92 %	84 %	79 %
Gesamt	753	893	1.108
(in Prozent)	92 %	86 %	83 %

Männer	1988	1999	2007
Beamte	2	11	10
(in Prozent)	3 %	6 %	3 %
Beschäftigte	62	133	214
(in Prozent)	8 %	16 %	21 %
Gesamt	64	144	224
(in Prozent)	8 %	14 %	17 %

Gesamt	1988	1999	2007
Beamtinnen / Beamte	70	192	306
Beschäftigte	747	845	1.026
Gesamt	817	1.037	1.332

Innerhalb der Statusgruppen arbeiten im Jahr 2007 bei den Beamten und Beamtinnen fast ausschließlich Frauen in Teilzeit (97%), bei den Beschäftigten sind es vier Fünftel (79%) Frauen. Der Anteil der Männer beträgt bei den Beamten und Beamtinnen lediglich 3%. Bei den Beschäftigten beträgt der Anteil der Männer 21%.

Im Jahr 2007 ist mit 97% der prozentuale Anteil der Frauen bei den Teilzeitkräften unter den Beamten und Beamtinnen genau so hoch wie 1988. Es ist ein genereller Anstieg der Mitarbeitenden-Zahlen zu verzeichnen. In absoluten Zahlen stieg die Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen in diesem Zeitraum um 228, bei den Männern um 8 Personen.

Bei den Teilzeitkräften der Beschäftigten hat sich der prozentuale Anteil der Frauen im Zeitraum von 1988 bis 2007 kontinuierlich um 13 Prozentpunkte verringert und bei den Männern entsprechend von 8% auf 21% erhöht. In absoluten Zahlen hat sich in diesem Zeitraum der Anteil bei den Frauen um 127 Personen erhöht, während es bei den Männern 152 Personen waren.

■ Tabelle 9: Anteil der Teilzeitkräfte innerhalb der Statusgruppen (1988-1999-2007)

Gesamt	Beamtinnen / Beamte			Beschäftigte		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Vollzeitkräfte (in Prozent)	998 93 %	918 83 %	803 72 %	2.392 76 %	2.146 72 %	1.535 60 %
Teilzeitkräfte (in Prozent)	70 7 %	192 17 %	306 28 %	747 24 %	845 28 %	1.026 40 %
Gesamt	1.068	1.110	1.109	3.139	2.991	2.561

Insgesamt haben die Teilzeitquoten bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Beschäftigten zwischen 1988 und 2007 stetig zugenommen. Obwohl die Quote bei den Beamtinnen und Beamten in diesem Zeitraum um 21 Prozentpunkte gestiegen ist, während es bei den Beschäftigten 16 Prozentpunkte sind, liegt die Teilzeitquote bei den Beschäftigten im Jahr 2007 noch um 12 Prozentpunkte höher als bei den Beamtinnen und Beamten.

3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

■ Tabelle 10: Gesamtübersicht der Beurlaubten (1988-1999-2007)

	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Beamtinnen/ Beamte	75	133	94	0	5	14	75	138	108
Beschäftigte	16	123	116	0	12	6	16	135	122
Gesamt	91	256	210	0	17	20	91	273	230
in Prozent	100 %	94 %	91 %	-	6 %	9 %	100 %	100 %	100 %
in Relation zur Gesamtzahl	der Mitarbeiterinnen			der Mitarbeiter			aller Mitarbeitenden		
in Prozent	5,2 %	12,2 %	10,1 %	-	0,8 %	1,3 %	2,2 %	6,7 %	6,3 %

Bei den Beurlaubten zeigen sich absolute Zunahmen bei Frauen wie Männern, allerdings ist die Zunahme bei den Frauen höher – in Einklang mit ihrer Zunahme unter den Mitarbeitenden. Bei den Beschäftigten zeigt sich ein starker Anstieg von 1988 bis 1999 und ein geringer Rückgang zwischen 1999 und 2007 bei Frauen. Bei den Beamtinnen und Beamten fällt die hohe Ausgangszahl im Jahr 1988 und der relativ hohe Rückgang von 1999 bis 2007 in der Gruppe der Frauen auf.

Bei den Männern sind Beurlaubungen erst seit 1999 zu erkennen. Bei den Beamtinnen waren 5 im Jahr 1999 und 14 im Jahr 2007 beurlaubt, bei den Beschäftigten halbierte sich die Zahl bei der Gruppe der Männer von 12 Personen 1999 auf 6 Personen 2007.

■ Tabelle 11: Wiedereinstieg nach der Beurlaubung (1999-2007)

	1988 ⁷	1999	2007
Beamtinnen / Beamte	-	26	29
Beschäftigte	-	26	19
Gesamt	-	52	48
in Relation zur Gesamtzahl aller Beurlaubten	-	19 %	20,9 %

Diese Tabelle zeigt, dass im Vergleich zu den Mitarbeitenden, die in den jeweiligen Jahren beurlaubt sind, relativ wenige beurlaubte Personen in diesem Zeitraum wieder einsteigen. 1988 war deren Erfassung noch kein Thema. Auch wenn die Zahlen nicht so aussagekräftig sind, weil sie keine Aussagen zu Frauen und Männern zulassen, so sind einige Feststellungen zu den Gesamtzahlen möglich. Im Jahr 1999 waren bei den Beamten und Beamtinnen 138 Personen beurlaubt, während 26 wieder einsteigen; im Jahr 2007 waren 108 Personen beurlaubt und 29 stiegen wieder ein. Damit hat sich der Anteil der Wiedereinsteigenden im Jahr 2007 erhöht. Die Erhöhung der Anzahl der Rückkehrenden stellt aktuell eines der Ziele des Internen Arbeitsmarktes dar, das weiter verfolgt wird.

Bei den Beschäftigten waren 135 Personen im Jahr 1999 beurlaubt und 26 nahmen wieder eine Tätigkeit auf. 2007 waren 122 Personen beurlaubt und 19 stiegen wieder ein. Damit hat sich der prozentuale Anteil der Wiedereinsteigenden im Jahr 2007 verringert.

Im Vergleich zwischen Beamtinnen/Beamten und Beschäftigten war der prozentuale Anteil der Wiedereinsteigenden im Jahr 1999 gleich hoch, während im Jahr 2007 der prozentuale Anteil bei den Beschäftigten niedriger war als bei den Beamtinnen und Beamten.

Geschlechterdifferenzierende Aussagen zu den Daten können erfolgen, wenn Aussagen von Personalverantwortlichen mit einbezogen werden. Demnach ließen sich Frauen in der Vergangenheit über lange Zeiträume (bis zu 12 Jahren) beurlauben. Die neueren Entwicklungen gehen dahin, dass Frauen eher in den Beruf zurückkommen möchten und das auch tun, wenn sie Unterstützung von der Stadtverwaltung bekommen. Ein Angebot ist das jährliche Treffen für Beur-

⁷ von 1988 liegen keine Zahlen zum Wiedereinstieg nach der Beurlaubung vor
Ergebnisbericht 1988 - 2008 HPA

laubte, welches gern genutzt wird. Frauen, die bereits seit mehreren Jahren beurlaubt sind, ist es wichtig, dass sie den Kontakt zur Stadtverwaltung halten können, und dass sie wiederum von der Arbeitgeberin auf dem Laufenden gehalten werden. Dazu werden die beurlaubten Frauen telefonisch oder schriftlich auf aktuelle offene Stellenangebote und mögliche Arbeitszeitregelungen hingewiesen. Beurlaubte werden regelmäßig in die Informationsketten aufgenommen und können mehr als früher auch über das elektronische Beschäftigtenportal am betrieblichen Informationssystem teilnehmen. Hospitation stellt ein weiteres neu eingeführtes Angebot dar, mit dem Beurlaubte - fast ausschließlich Frauen - einen Arbeitsbereich ausprobieren können, was bereits im Umfang von 10 Stunden möglich ist (Interviewaussage).

3.3 Telearbeit

Zum 01.10.2006 wurde alternierende Telearbeit als Regelarbeitsform bei der Stadt Freiburg i. Br. eingeführt. Alternierend bedeutet, dass die Arbeitszeit aufgeteilt wird in Arbeit am dienstlichen und am häuslichen Arbeitsplatz (wobei die Aufgabenerledigung am häuslichen Arbeitsplatz zwischen 25% und 80% der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt). Der Echtbetrieb Telearbeit baut auf den Erfahrungen eines zweijährigen Pilotprojektes auf und hat eine Dienstvereinbarung zur Grundlage.

Zum 31.12.2007 waren bei der Stadt Freiburg zehn Telearbeitsplätze (9 Frauen, 1 Mann) eingerichtet. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung, die flexible Arbeitsformen angesichts der dynamischen gesellschaftlichen Entwicklungen für die Mitarbeitenden aber auch für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin besitzen, soll in nächster Zeit darüber nachgedacht werden, wie die Attraktivität des Angebots weiter gesteigert werden kann. Das Angebot soll ausgeweitet werden, um Personen, die sich aufgrund ihrer familiären Rahmenbedingungen beurlauben lassen würden, im Beruf zu halten (Interviewaussage).

Telearbeit ist ein modernes und flexibles Instrument des Personalmanagements, mit dem die Stadt Freiburg einen weiteren Beitrag zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit und -organisation sowie zu einer insgesamt wirtschaftlicheren Nutzung vorhandener Ressourcen leistet. Die Arbeitsform kann zudem zu einer nachhaltigen Personalerhaltung beitragen. So können etwa nach der Elternzeit oder im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen familiäre Anforderungen und Berufstätigkeit besser in Einklang gebracht werden. Die bisherigen Erfahrungen sind sowohl auf Seiten der derzeitigen Telearbeitenden als auch auf Seiten des Haupt- und Personalamtes sehr gut.

3.4 Fazit

Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeiten sind Indizien für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier ist eine Zunahme bei Frauen seit 1988 zu verzeichnen, die deutlich macht, dass die Stadtverwaltung mit unterstützenden Maßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung aktiv geworden ist. Die Zahlen belegen, dass Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Telearbeit für Frauen überzeugender zu sein scheinen als für Männer, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Familienfreundliche Arbeitszeiten wurden bei der Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung vor allem mit der Einführung von verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodellen erreicht.

Der Wunsch nach kürzeren Beurlaubungszeiten und dem Erhalt eines qualifizierten Arbeitsplatzes nach Erziehungszeiten wird von der Stadtverwaltung mit Kontakt- und Informationsveranstaltungen unterstützt. Diese werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als „sehr wertschätzend“ empfunden (Interviewaussage).

Ein neu eingeführtes attraktives Angebot ist die alternierende Telearbeit, die vor allem Frauen und Männern entgegen kommt, die nach Erziehungszeiten flexible Arbeitszeiten wünschen. Ein besonderer Vorteil liegt in der Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit am dienstlichen Arbeitsplatz zu leisten und damit im Betrieb integriert zu sein. Die bisherige Anzahl von anfangs 10 Telearbeitsplätzen soll zukünftig weiter ausgeweitet werden.

4 Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungen

4.1 Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes

■ Tabelle 12: Bewerbungen und Einstellungen bei den Nachwuchskräften⁸ im gehobenen Verwaltungsdienst (1988-1999-2007)

Gehobener Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Zahl der Bewerbungen (in Prozent)	69 51 %	61 75 %	51 70 %	67 49 %	20 25 %	22 30 %	136 100 %	81 100 %	73 100 %
Zahl der Einstellungen (in Prozent)	13 68 %	18 86 %	6 67 %	6 32 %	3 14 %	3 33 %	19 100 %	21 100 %	9 100 %

Bei der Gruppe der Frauen zeigt sich eine leichte Abnahme der Bewerbungen seit 1988; im Jahr 1988 wurden 13 Frauen eingestellt, 1999 waren es 18 und 2007 sechs. Bei der Gruppe der Männer ist eine deutliche Abnahme an Bewerbungen seit 1988 zu konstatieren; eingestellt wurden 1988 sechs Männer, 1999 und 2007 jeweils drei.

⁸ Nachwuchskräfte in dieser Übersicht sind: Verwaltungswirtinnen / Verwaltungswirte und Diplom-Verwaltungswirtinnen (FH) / Diplom-Verwaltungswirte (FH) unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung

■ Tabelle 13: Bewerbungen und Einstellungen bei den Nachwuchskräften im mittleren Verwaltungsdienst (1988-1999-2007)

Mittlerer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Zahl der Bewerbungen (in Prozent)	15 60 %	24 83 %	6 100 %	10 40 %	5 17 %	0 -	25 100 %	29 100 %	6 100 %
Zahl der Einstellungen (in Prozent)	14 74 %	9 82 %	1 100 %	5 26 %	2 18 %	0 -	19 100 %	11 100 %	1 100 %

Während die Anzahl der Bewerbungen von Frauen im Mittleren Dienst keine eindeutige Tendenz erkennen lässt, so scheinen sich kontinuierlich weniger Männer um eine solche Position zu bewerben. Bei beiden Gruppen ist von 1988 bis 2007 eine Abnahme der Einstellungen zu beobachten.

4.2 Stellenbesetzungsverfahren - Gesamtübersicht (ohne Nachwuchskräfte)

■ Tabelle 14: Zahl der Bewerbungen und der Stellenbesetzungen
(Beamten- und Beschäftigtenstellen)

Höherer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Zahl der Bewerbungen (in Prozent)	108 20 %	221 67 %	22 18 %	443 80 %	108 33 %	100 82 %	551 100 %	329 100 %	122 100 %
Zahl der Stellenbesetzungen (in Prozent)	2 17 %	3 27 %	1 33 %	10 83 %	8 73 %	2 67 %	12 100 %	11 100 %	3 100 %

Gehobener Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Zahl der Bewerbungen (in Prozent)	68 31 %	126 29 %	47 34 %	152 69 %	306 71 %	91 66 %	220 100 %	432 100 %	138 100 %
Zahl der Stellenbesetzungen (in Prozent)	10 36 %	16 39 %	11 69 %	18 64 %	25 61 %	5 31 %	28 100 %	41 100 %	16 100 %

Mittlerer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Zahl der Bewerbungen (in Prozent)	92 52 %	315 57 %	12 18 %	85 48 %	240 43 %	54 82 %	177 100 %	555 100 %	66 100 %
Zahl der Stellenbesetzungen (in Prozent)	5 56 %	42 59 %	3 37,5 %	4 44 %	29 41 %	5 62,5 %	9 100 %	71 100 %	8 100 %

Einfacher Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Zahl der Bewerbungen (in Prozent)	0 -	0 -	48 56 %	0 -	5 100 %	37 44 %	0 -	5 100 %	85 100 %
Zahl der Stellenbesetzungen (in Prozent)	0 -	0 -	1 50 %	0 -	3 100 %	1 50 %	0 -	3 100 %	2 100 %

Gesamt	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Zahl der Bewerbungen (in Prozent)	268 28 %	662 50 %	129 31 %	680 72 %	659 50 %	282 67 %	948 100 %	1.321 100 %	411 100 %
Zahl der Stellenbesetzungen (in Prozent)	17 35 %	61 48 %	16 55 %	32 65 %	65 52 %	13 45 %	49 100 %	126 100 %	29 100 %

Die Stellenbesetzungsverfahren für den Höheren Dienst weisen in allen drei Vergleichsjahren eine hohe Zahl an Bewerbungen bei Frauen und Männern auf. Jedoch bewarben sich in den Jahren 1988 und 2007 Frauen und Männer je-

weils im Verhältnis eins zu vier. Im Jahr 1999 bewarben sich doppelt so viele Frauen wie Männer. Es wurden mehr Stellen mit Männern als mit Frauen besetzt. Jedoch erhöhte sich zunehmend der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Stellenbesetzungen im Höheren Dienst bis hin zu 33% in 2007.

Im Gehobenen Dienst bewegte sich 1988 die Zahl der Stellenbesetzungen von Frauen und Männern jeweils proportional zu den Bewerbungen. In den Jahren 1999 und 2007 entwickelte sich das Verhältnis zugunsten der Frauen: Die Zahl der Stellenbesetzungen mit Frauen lag überproportional hoch im Vergleich mit der Zahl ihrer Bewerbungen.

Im Mittleren Dienst wurden Frauen im Jahr 2007 überproportional zu ihren Bewerbungen eingestellt.

In den nachfolgenden Tabellen 15 und 16 werden die Entwicklungen bei den Stellenbesetzungsverfahren nach stadtverwaltungsinterner und öffentlicher Ausschreibung aufgezeigt.

4.3 Stellenbesetzung nach interner Ausschreibung⁹

■ Tabelle 15: Zahl der Bewerbungen und Stellenbesetzungen
(Beamten- und Beschäftigtenstellen) (1988-1999-2007)

Höherer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	0	1	0	11	11	2	11	12	2
(in Prozent)	-	8 %	-	100 %	92 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	0	0	0	2	5	0	2	5	0
(in Prozent)	-	-	-	100 %	100 %	-	100 %	100 %	-

Gehobener Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	25	57	20	78	67	10	103	124	30
(in Prozent)	24 %	46 %	67 %	76 %	54 %	33 %	100 %	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	9	13	6	14	13	3	23	26	9
(in Prozent)	39 %	50 %	67 %	61 %	50 %	33 %	100 %	100 %	100 %

Mittlerer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	23	112	8	26	50	32	49	162	40
(in Prozent)	47 %	69 %	20 %	53 %	31 %	80 %	100 %	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	3	35	2	1	19	4	4	54	6
(in Prozent)	75 %	65 %	33 %	25 %	35 %	67 %	100 %	100 %	100 %

Einfacher Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	0	0	0	0	2	0	0	2	0
(in Prozent)	-	-	-	-	100 %	-	-	100 %	-
Stellenbesetzungen	0	0	0	0	2	0	0	2	0
(in Prozent)	-	-	-	-	100 %	-	-	100 %	-

Gesamt	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	48	170	28	115	130	44	163	300	72
(in Prozent)	29 %	57 %	39 %	71 %	43 %	61 %	100 %	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	12	48	8	17	39	7	29	87	15
(in Prozent)	41 %	55 %	53 %	59 %	45 %	47 %	100 %	100 %	100 %

⁹ Die Stellenbesetzungsverfahren im Beschäftigtenbereich wurden 1988 nicht nach öffentlicher und interner Ausschreibung getrennt erfasst. Sie sind deshalb nur in der Gesamtübersicht in Tabelle 14 enthalten. In den Tabellen 15 und 16 sind für das Jahr 1988 lediglich die Zahlen für die Stellenbesetzungsverfahren der Beamtinnen und Beamten enthalten.

Die Stellenbesetzungen nach stadtverwaltungsinterner Ausschreibung weisen deutliche Unterschiede zwischen dem Höheren Dienst und dem Gehobenen Dienst auf. Während es lediglich im Jahr 1999 eine Bewerbung und keine Stellenbesetzung mit Frauen im Höheren Dienst gab, bewarben sich im Gehobenen Dienst mehr Frauen und es wurden auch mehr Stellen an diese übertragen.

Die Zahl der Bewerbungen für den Gehobenen Dienst von Frauen war im Jahr 1999 wesentlich höher als im Jahr 2007, während die Bewerbungen von Männern sehr stark zurückgingen. Obwohl sich im Jahr 1999 weniger Frauen als Männer bewarben, wurden die Stellen jeweils zur Hälfte an Frauen und an Männer übertragen. Im Jahr 2007 bewarben sich halb so viele Männer (10) wie Frauen (20) und es haben sich Männer wie Frauen entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen durchgesetzt (drei Männer, sechs Frauen).

Im Mittleren Dienst war 1999 das Verhältnis zwischen Bewerbungen und Stellenbesetzungen bei den Frauen und Männern jeweils fast ausgeglichen. Im Jahr 2007 bewarben sich vier mal so viele Männer wie Frauen. Bei den Stellenbesetzungen kamen Frauen etwas überproportional zum Zuge. Auf 8 Bewerbungen entfielen 2 Stellenbesetzungen bei der Gruppe der Frauen, auf 32 Bewerbungen erfolgten 4 Stellenbesetzungen mit Männern.

4.4 Stellenbesetzung nach öffentlicher Ausschreibung¹⁰

■ Tabelle 16: Zahl der Bewerbungen und Stellenbesetzungen
(Beamten- und Beschäftigtenstellen) (1988-1999-2007)

Höherer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	65	220	22	246	97	98	311	317	120
(in Prozent)	21 %	69 %	18 %	79 %	31 %	82 %	100 %	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	2	3	1	5	3	2	7	6	3
(in Prozent)	29 %	50 %	33 %	71 %	50 %	67 %	100 %	100 %	100 %

Gehobener Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	4	69	27	14	239	81	18	308	108
(in Prozent)	22 %	22 %	25 %	78 %	78 %	75 %	100 %	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	0	3	5	1	12	2	1	15	7
(in Prozent)	-	20 %	71 %	100 %	80 %	29 %	100 %	100 %	100 %

Mittlerer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	0	203	4	0	190	22	0	393	26
(in Prozent)	-	52 %	15 %	-	48 %	85 %	-	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	0	7	1	0	10	1	0	17	2
(in Prozent)	-	41 %	50 %	-	59 %	50 %	-	100 %	100 %

Einfacher Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	0	0	48	0	3	37	0	3	85
(in Prozent)	-	-	56 %	-	100 %	44 %	-	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	0	0	1	0	1	1	0	1	2
(in Prozent)	-	-	50 %	-	100 %	50 %	-	100 %	100 %

Gesamt	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	69	492	101	260	529	238	329	1.021	339
(in Prozent)	21 %	48 %	30 %	79 %	52 %	70 %	100 %	100 %	100 %
Stellenbesetzungen	2	13	8	6	26	6	8	39	14
(in Prozent)	25 %	33 %	57 %	75 %	67 %	43 %	100 %	100 %	100 %

Bei den öffentlichen Ausschreibungen, auf welche sich auch interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerben, gibt es mehr Bewerbungen von Frauen für

¹⁰ Die Stellenbesetzungsverfahren im Beschäftigtenbereich wurden 1988 nicht nach öffentlicher und interner Ausschreibung getrennt erfasst. Sie sind deshalb nur in der Gesamtübersicht in Tabelle 14 enthalten. In den Tabellen 15 und 16 sind für das Jahr 1988 lediglich die Zahlen für die Stellenbesetzungsverfahren der Beamtinnen und Beamten enthalten.

den Höheren Dienst als bei den Ausschreibungen, die ausschließlich intern erfolgen. Im Jahr 1999 wurden je zur Hälfte Frauen (3) und Männer (3) eingestellt, obwohl sich weniger als ein Viertel Frauen und mehr als drei Viertel Männer bewarben. Im Jahr 2007 wurden aus 22 Bewerbungen von Frauen eine Frau und aus 98 Bewerbungen von Männern zwei Männer ausgewählt.

Im Gehobenen Dienst bewarben sich in den Jahren 1999 und 2007 jeweils ca. ein Viertel Frauen und drei Viertel Männer. Bei den Besetzungen betrug der Anteil der Frauen im Jahr 1999 ein Fünftel (20%). Im Jahr 2007 drehten sich die Verhältnisse um, da fast drei Viertel Frauen (71%) und etwas mehr als ein Viertel Männer (29%) eingestellt wurden.

Im Mittleren Dienst waren 1999 unter den Bewerbungen etwas mehr als die Hälfte (52%) Frauen, ihr Anteil an den Einstellungen lag jedoch weit unter der Hälfte (41%). Im Jahr 2007 bewarben sich lediglich 4 Frauen aber 22 Männer, eingestellt wurde jeweils eine Person.

5 Ausbildung

5.1 Zahl der Auszubildenden insgesamt

■ Tabelle 17: Weibliche und männliche Auszubildende (1988-1999-2007)

Ausbildungsjahr	1988	1999 / 2000	2007
Weiblich In Prozent)	75 51 %	41 53 %	61 58 %
Männlich (in Prozent)	71 49 %	37 47 %	44 42 %
Gesamt (in Prozent)	146 100 %	78 100 %	105 100 %

Bei den Auszubildenden lag in den Vergleichsjahren 1988 und 1999/2000 die Zahl der weiblichen Auszubildenden etwas über der von männlichen Auszubildenden, während im Jahr 2007 die Zahl der weiblichen Auszubildenden deutlich über derjenigen der männlichen Auszubildenden lag.

Die relativ hohe Anzahl an Auszubildenden 1988 ist u.a. damit zu begründen, dass damals noch einige Bereiche zur Stadtverwaltung gehörten, die zwischenzeitlich in städtische Gesellschaften ausgelagert wurden wie z.B. die Regio Bäder GmbH und die Abfallwirtschaft und Stadtreinigung GmbH.

5.2 Ausbildungsberufe im Überblick

■ Tabelle 18: Ausbildungsberufe - handwerklich- technischer, sozialer und Verwaltungsbereich (Stichtag 31.12.2007)

Ausbildungsberufe (dezentral)	Ausbildungsamt	Anzahl Azubis	davon weiblich	weiblich in %
Bauzeichner/in	Garten- und Tiefbauamt	6	5	83 %
Bühnenmaler/in	Eigenbetrieb Theater	2	2	100 %
Fachang. f. Medien u- Informationsdienste	Stadtbibliothek	4	4	100 %
Fachkraft f. Veranstaltungstechnik	Eigenbetrieb Theater	2	1	50 %
Forstwirt/in	Forstamt	6	0	-
Gärtner/in	Forstamt	6	1	17 %
Gärtner/in	Garten- und Tiefbauamt	4	0	-
Herrenschneider/in	Eigenbetrieb Theater	1	1	100 %
Holzmechaniker/in	Gebäudemanagement FR	-	-	-
Koch/Köchin	Haupt und Personalamt	1	0	-
Landmaschinenmechaniker/in	Garten- und Tiefbauamt	1	0	-
Landwirt/in	Forstamt	-	-	-
Maskenbildner/in	Eigenbetrieb Theater	3	3	100 %
Redaktionsvolontär/in	Presse- u. Öffentl.keitsref.	1	1	100 %
Sozialwirt/in (BA) – Bachelor of Arts	Sozial- u. Jugendamt	7	7	100 %
Straßenbauer/in	Garten- und Tiefbauamt	3	0	-
Tischler/in	Städt. Museen / Kulturamt	2	1	50 %
Tierpflegerin	Forstamt	4	4	100 %
Vermessungstechniker/in	Vermessungsamt	2	1	50 %
Veranstaltungskauffrau/mann	Eigenbetrieb Theater	1	0	-
Wirtschaftsinformatiker/in (BA) – Bachelor of Science	Amt f. Bürgers.u. In-fo.verarbeitung	1	0	-
Gesamt		57	31	54 %
Ausbildungsberufe (zentral)				
Kaufleute für Bürokommunikation	Haupt- und Personalamt	3	3	100 %
Verwaltungsfachangestellte/r	Haupt- und Personalamt	19	14	74 %
Gehobener Verwaltungsdienst – Bachelor of Arts	Haupt- und Personalamt	8	5	63 %
Aufstiegsbeamte – g. Dienst	Haupt- und Personalamt	2	1	50 %
Gesamt		32	23	72 %
Städtische Auszubildende		89	54	61 %
Zusätzlich betreute Auszubildende				
Stiftungsverw. Verw.fachangestellte	Haupt- und Personalamt	3	2	67 %
Landesbeamten/-beamte - g. D.	Haupt- und Personalamt	13	5	38 %
Auszubildende gesamt		105	61	58 %

Bei den Auszubildenden insgesamt überwiegt die Zahl der weiblichen Auszubildenden. Die nach Geschlecht differenzierten Zahlen zur Ausbildungssituation machen deutlich, wie sich die Ausbildungsberufe verteilen.

Bei den dezentralen Ausbildungsstellen in unterschiedlichen Fachberufen ist anhand der Zahlen die Tendenz zu sogenannten Männer- und Frauenberufen zu erkennen. An einigen Beispielen wird das deutlich. Bei der Ausbildung zum Forstwirt bzw. zur Forstwirtin sind ausschließlich männliche Auszubildende vorhanden. Bei den Gärtnerinnen und Gärtnern ist von 10 Auszubildenden lediglich eine weiblich. Bei den Straßenbauerinnen und Straßenbauern befinden sich männliche Auszubildende auf den 3 Ausbildungsplätzen. Ausschließlich drei Frauen besetzen die vorhandenen Ausbildungsplätze zur Maskenbildnerin bzw. zum Maskenbildner. Die 7 Ausbildungsplätze zur Sozialwirtin (BA) bzw. zum Sozialwirt (BA) werden ebenfalls von weiblichen Auszubildenden eingenommen. Bei den Verwaltungsfachangestellten sind 14 von 19 Auszubildenden weiblich.

5.3 Bewerbungen und Einstellungen im Verwaltungsbereich

■ Tabelle 19: Bewerbungen und Einstellungen für einen Ausbildungsplatz (1988-1999-2007)

Gehobener Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	31	26	64	23	17	41	54	43	105
(in Prozent)	57 %	60 %	61 %	43 %	40 %	39 %	100 %	100 %	100 %
Einstellungen	10	0	5	9	0	3	19	0	8
(in Prozent)	53 %	-	62 %	47 %	-	38 %	100 %	-	100 %

Mittlerer Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	32	62	-	9	31	-	41	93	-
(in Prozent)	78 %	67 %	-	22 %	33 %	-	100 %	100 %	-
Einstellungen	17	3	-	3	2	-	20	5	-
(in Prozent)	85 %	60 %	-	15 %	40 %	-	100 %	100 %	-

Verwaltungsfach- angestellte	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	-	-	166	-	-	71	-	-	237
(in Prozent)	-	-	70 %	-	-	30 %	-	-	100 %
Einstellungen	-	-	3	-	-	2	-	-	5
(in Prozent)	-	-	60 %	-	-	40 %	-	-	100 %

Kaufleute für Büro- kommunikation	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	-	-	107	-	-	44	-	-	151
(in Prozent)	-	-	71 %	-	-	29 %	-	-	100 %
Einstellungen	-	-	3	-	-	0	-	-	3
(in Prozent)	-	-	100 %	-	-	-	-	-	100 %

Einfacher Dienst	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Bewerbungen	5	4	-	3	2	-	8	6	-
(in Prozent)	62,5 %	67 %	-	37,5 %	33 %	-	100 %	100 %	-
Einstellungen	2	0	-	1	0	-	3	0	-
(in Prozent)	67 %	-	-	33 %	-	-	100 %	-	-

Gesamt	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
Einstellungen	29	3	11	13	2	5	42	5	16
(in Prozent)	69 %	60 %	69 %	31 %	40 %	31 %	100 %	100 %	100 %

Die Bewerbungen von Frauen auf einen Ausbildungsplatz im Verwaltungsbereich lagen in den Vergleichsjahren jeweils deutlich über den Bewerbungen von Männern. Prozentual entsprachen die Einstellungen den jeweiligen Bewerbungsanteilen in den Jahren 1988 und 2007. Im Jahr 1999 wurden keine Auszubildenden für den Gehobenen Dienst eingestellt. Im Mittleren Dienst bewarben sich 1988 und 1999 jeweils wesentlich mehr Frauen als Männer. Mit 62 Bewerbungen waren es 1999 doppelt so viele Bewerbungen von Frauen wie von Männern (31 Bewerbungen).

Seit 2005 erfolgen im Bereich der Beamtinnen und Beamten keine Einstellungen mehr in den Mittleren Verwaltungsdienst. An die Stelle dieser Ausbildungsplätze im Mittleren Verwaltungsdienst traten die Ausbildungsberufe zu Verwaltungsfachangestellten und Kaufleuten für Bürokommunikation. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber stieg 2007 (bezogen auf den früheren Mittleren Dienst) nochmals in hohem Maße. Insgesamt bewarben sich 273 Frauen und 115 Männer und damit mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer.

Für die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten bewarben sich 2007 166 Frauen, drei davon wurden eingestellt. Von den 71 Männern, die sich bewarben, wurden zwei eingestellt.

Für die Ausbildung der Kaufleute für Bürokommunikation bewarben sich ebenfalls mehr als doppelt so viele Frauen (107) wie Männer (44). In diesem Bereich wurden drei Frauen eingestellt.

5.4 Fazit

Die Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden steigt an. Die Vergabe von Ausbildungsplätzen verhielt sich bei Frauen und Männern weitgehend proportional zu den Bewerbungen bis auf den Bereich der Bürokommunikation, in dem ausschließlich Frauen eingestellt wurden. Auffällig ist die sehr hohe Nachfrage nach den neu geschaffenen Ausbildungsplätzen zu Verwaltungsfachangestellten und Kaufleuten für Bürokommunikation.

Generell ist bei der Berufswahl eine Tendenz zur Orientierung an sogenannten Männer- und Frauenberufen feststellbar. Deshalb setzt die Stadtverwaltung schon frühzeitig darauf, potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern das gesamte Spektrum der städtischen Ausbildungsberufe zu eröffnen. Der Ausbildungsbereich engagiert sich z. B. mit Informationsangeboten beim Tag der Ausbildung, bei der Messe Marktplatz Arbeit und bei der Jobstartbörse. Außerdem stellen die Ausbildungsverantwortlichen des Haupt- und Personalamtes das gesamte Spektrum der städtischen Ausbildungsberufe auch direkt in Schulen vor. Nach Aussagen von Personalverantwortlichen werden Mädchen (und Jungen) im Bereich der beruflichen Orientierung unterstützt. Ein wichtiges Beispiel für die Motivierung von Mädchen für ein breites Berufsspektrum stellt der „Girls Day“ dar. Einen Tag lang können Mädchen den Arbeitsalltag in einem Betrieb mit ihnen unbekanntem Berufsfeldern kennen lernen und ausprobieren (Inter-

viewaussage). Die frühzeitige Information von jungen Frauen und Männern zu Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt trägt zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern bei.

Die Stadt Freiburg ist besonders daran interessiert qualifizierte Nachwuchskräfte für eine Ausbildung zu gewinnen, diese gut auszubilden und anschließend zu übernehmen. Darüber hinaus trägt sie eine besondere Verantwortung in der Förderung und Unterstützung von Jugendlichen, die aufgrund ihrer schulischen Leistungen und persönlichen Rahmenbedingungen große Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu erhalten. Mit der Ausbildungsinitiative 2008 wurden 13 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, wovon sechs mit benachteiligten Jugendlichen besetzt wurden. Darüber hinaus werden bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen auch soziale Komponenten berücksichtigt, so dass im aktuellen Jahrgang drei Müttern eine Ausbildung ermöglicht wurde, was einen aktiven Beitrag des Ausbildungsbereichs für die Familien- und Frauenförderung darstellt.

6 Qualifizierung

6.1 Qualifizierungsmaßnahmen

■ Tabelle 20: Teilnehmerinnen und Teilnehmer an fachübergreifenden Fortbildungen (1988-1999-2007)

Fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen	Frauen			Männer			Gesamt		
	1988	1999	2007	1988	1999	2007	1988	1999	2007
ohne Veranstaltungen des Arbeitsschutzes	-	975	969	-	745	547	-	1.720	1.516
in Prozent	-	56 %	64 %	-	44 %	36 %	-	87 %	85,5 %
Veranstaltungen des Arbeitsschutzes	-	100	87	-	153	170	-	253	257
in Prozent	-	40 %	34 %	-	60 %	66 %	-	13 %	14,5 %
Gesamt	296	1.075	1.056	432	898	717	728	1.973	1.773
in Prozent	41 %	54 %	60 %	59 %	46 %	40 %	100 %	100 %	100 %

■ Tabelle 21: Alle Qualifizierungsmaßnahmen 2007 im Überblick

Qualifizierungsmaßnahmen 2007	Zahl der Maßnahmen	Anzahl der Teilnehmerinnen/ Teilnehmer	davon Frauen	davon Männer
Fachübergreifende Fortbildung 2007 (ohne BGM)	97	1.226	796 65 %	430 35 %
Betriebliches Gesundheitsmanagement –BGM (ohne Arbeitsschutz)	20	290	173 60 %	117 40 %
Arbeitsschutz	18	257	87 34 %	170 66 %
Zwischensumme	135	1.773	1.056 60 %	717 40 %
Bereichsspezifische Qualifizierungen und Maßnahmen	19	133	65 49 %	68 51 %
Qualifizierungen und Maßnahmen im Verwaltungsreformprozess *	10	111	18 16 %	93 84 %
Gesamt	164	2.017	1.139 56 %	878 44 %

* u.a. Schulungen von Hausmeistern des Gebäudemanagements Freiburg und Schulung von Technikern / Arbeitern der Abt. Betrieb im Garten- und Tiefbauamt

An den fachübergreifenden Fortbildungen nehmen mehr Mitarbeiterinnen teil. Gleichzeitig schlägt sich hier auch die Personalstruktur der Stadtverwaltung nieder, in der 56,9% Frauen und 43,1% Männer arbeiten. Bei den Veranstaltungen des Arbeitsschutzes sind zu zwei Drittel Männer vertreten, während der Anteil der Frauen an diesen Fortbildungen im Vergleich zu 1999 um 6 Prozentpunkte abgenommen hat.

In den bereichsspezifischen Fortbildungen - das sind Qualifizierungen zu fachübergreifenden Themen, die nicht durch das Fortbildungsprogramm abgedeckt werden - stellt sich das Verhältnis von Frauen und Männern beinahe ausgewogen dar. Die große Diskrepanz bei Qualifizierungen im Verwaltungsreformprozess zugunsten der Männer ist u.a. auf die Bereiche Gebäudemanagement (Hausmeister) und Garten- und Tiefbauamt zurückzuführen, in denen die Qualifizierungen 2007 stattfanden. Hier arbeiten sehr viele Männer.

■ Tabelle 22: Seminare für Frauen und Männer (1988-1999-2007)

Frauenseminare		Seminare für Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen und Seminar zu „Frauenthemen“	Männerseminar und Seminar zu „Männerthemen“
1988:	1999	2007	neu ab 2007
Als Frau erfolgreich führen	Selbstsicherheit im Beruf – Bewerbungsgespräche	Wieder im Beruf - Selbstsicherheit gewinnen (10 Tn)	Gender Mainstreaming für Männer (6 Tn)
Die erste Gesprächsrunde für beurlaubte Mitarbeiterinnen fand am 14.12.1988 statt und wird seither jährlich durchgeführt.	Mehr Sicherheit in der beruflichen Kommunikation	Vortrag „Frauengesundheit“ (7 Tn)	Vortrag „Männergesundheit“ (15 Tn)
	Workshop Führungsperspektiven - Herausforderung für die Persönlichkeitsentwicklung	verschiedene EDV-Kurse für (Wieder-) Einsteigerinnen und Einsteiger sowie für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	

Wie Tabelle 22 zeigt, wurden 1988 und 1999 Veranstaltungen explizit für Frauen angeboten, 2007 wurde auf die Festlegung der Seminarzielgruppe jedoch verzichtet. 2007 wurde ein Gender Mainstreaming-Seminar explizit für Männer angeboten und es fand ein offener Vortrag zu „Männergesundheit“ statt.

6.2 Fazit

Qualifizierungsmaßnahmen sind auch ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung zur gezielten Unterstützung bei der Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen. Die Zahlen zu fachübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen zeigen für die Jahre 1999 und 2007 eine deutlich höhere Beteiligung der Frauen auf, entsprechend der Steigerung ihres Anteils an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. Im Bereich der fachübergreifenden Fortbildungen wurden in den Jahren 1988 und 1999 spezifische Fortbildungen für Frauen und im Jahr 2007 erstmals spezifische Fortbildungen für Männer angeboten. Als Angebot für die Beurlaubten und zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Familienphase werden spezielle Seminare durchgeführt.

7 Zusammenfassung

Der 9. Ergebnisbericht zum 20jährigen Jubiläum der Dienstvereinbarung zeigt Erfolge und weitere Perspektiven auf. Das folgende Kapitel fasst relevante Ergebnisse des Berichtes zur Entwicklung der Personalstruktur, zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen zusammen.

7.1 Personalstruktur

Die Statistiken zur Personalstruktur belegen, dass Frauen in der Verwaltung die Mehrheit stellen: Waren 1988 noch mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden Männer, so sind im Jahr 2007 mehr als die Hälfte Frauen. Dies trifft gleichermaßen für Beamte/Beamtinnen wie für Beschäftigte zu.

7.1.1 Laufbahngruppen und Statusgruppen

Betrachtet man die Zahlen von 2007 genauer, zeigen sich darüber hinaus Unterschiede in den Laufbahngruppen:

Im Mittleren Dienst sind bei den Beamtinnen/Beamten fast zwei Drittel der Stellen mit Frauen besetzt, damit überwiegt hier der Anteil der Frauen inzwischen deutlich (63,5 %). 1988 waren noch 48 Prozent dieser Gruppe weiblich. Bei den Beschäftigten ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern nicht ganz so groß, aber es ist im Vergleich zu 1988 (35 %) ein deutlicher Anstieg der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen (58 %).

Im Gehobenen Dienst liegt der Anteil der Beamtinnen deutlich über 50 Prozent, was eine deutliche Erhöhung im Vergleich zu 1988 ist; dort waren es 35 Prozent. Bei den Beschäftigten sind die Anteile von Frauen und Männern paritätisch, was im Vergleich zu 1988 ebenfalls ein Anstieg für die Frauen bedeutet; dort waren es 21 Prozent.

Im Höheren Dienst sind Frauen bei den Beamtinnen/Beamten weniger stark vertreten als bei den Beschäftigten. Doch es ist ein Anstieg von vier Prozent im Jahr 1988 auf 28 Prozent im Jahr 2007 zu verzeichnen, der sich auch in absoluten Zahlen bemerkbar macht (1988 vier Frauen, 2007 29 Frauen). Bei den Beschäftigten ist dieser Trend im Höheren Dienst noch deutlicher zu verzeichnen: 10 Prozent waren 1988 weiblich, was drei Personen entspricht und 2007 sind 43 Prozent weiblich, was 41 Personen entspricht. Die absoluten Zahlen bei den Frauen in Amtsleitungs- und vergleichbaren Positionen haben sich von 1988 bis 2007 von drei auf elf erhöht, bei den Stellvertretungen von zwei auf 14. Bezogen auf die Gesamtzahlen in den höheren Führungsebenen ist ein Drittel der Stellen mit Frauen besetzt, bei den stellvertretenden Positionen liegt der Anteil höher (40%).

7.2 Arbeit in Teilzeit

Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, um Familie und Beruf zu vereinbaren, wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung vielfach genutzt. 1988 waren von 4.207 Mitarbeitenden knapp ein Fünftel in Teilzeit beschäftigt. Davon waren über 90 Prozent Frauen und weniger als zehn Prozent Männer. In der Gruppe der Frauen waren weniger als die Hälfte in Teilzeit tätig. Im Jahr 2007 sind von den 3.670 Mitarbeitenden etwas mehr als ein Drittel teilzeitbeschäftigt. Davon sind über 80 Prozent Frauen und weniger als 20 Prozent Männer. Wird nur die Gruppe der Frauen betrachtet, so sind 2007 mehr als die Hälfte davon teilzeitbeschäftigt. In der Gruppe der Männer arbeitet lediglich ein Siebtel in Teilzeit.

7.2.1 Laufbahngruppen

Im Vergleich zu 1988 ist eine Steigerung der Teilzeit im Höheren Dienst zu verzeichnen, damals waren alle Frauen im Höheren Dienst in Vollzeit beschäftigt, ebenso waren 100 Prozent der Männer in Vollzeit tätig. Im Jahr 2007 sind von den Frauen 33 Prozent in Teilzeit (23 von 70 Frauen), bei den Männern sind es 8 Prozent (10 von 128 Männern).

Im Vergleich mit allen Frauen in der Stadtverwaltung, von denen über 50 Prozent in Teilzeit arbeiten, weist die Gruppe der Frauen im Höheren Dienst einen deutlich geringeren Anteil Teilzeitarbeitender auf. Damit findet sich der Hauptanteil der Teilzeitbeschäftigung überproportional im Mittleren und Gehobenen Dienst wieder.

7.2.2 Statusgruppen

Im Jahr 2007 sind in der Gruppe der Teilzeitkräfte mit Beamtenstatus fast ausschließlich Frauen zu finden. So arbeiten 296 Beamtinnen (97 %) und zehn Beamte (3 %) in Teilzeit. Das sind – trotz der höheren Personalzahlen – dieselben Verhältnisse wie 1988.

Im Vergleich dazu ist bei der Gruppe der Beschäftigten in Teilzeit der prozentuale Frauenanteil geringer. Hier arbeiten 812 Mitarbeiterinnen (79 %) und 214 Männer (21 %) in Teilzeit. Gegenüber 1988 ist das eine Veränderung: Damals stellten die Frauen 92 Prozent der Teilzeitkräfte und Männer acht Prozent.

7.3 Beurlaubung

Die Zahlen zu Beurlaubung und Wiedereinstieg zeigen eine unterschiedliche Nutzung dieses Angebots der Stadtverwaltung: 1988 waren 91 Frauen beurlaubt und kein Mann, 1999 waren 256 Frauen und 17 Männer beurlaubt und im Jahr 2007 waren 210 Frauen und 20 Männer beurlaubt. So zeigt sich bei den

Männern eine gewisse Zunahme, auch wenn die Frauen diese Möglichkeit deutlich häufiger nutzen.

Der oben beschriebene Trend ist in beiden Statusgruppen zu finden: Frauen stellen in beiden Gruppen die höchste Anzahl der Beurlaubten. Während es im Jahr 1988 eine deutlich höhere Zahl von beurlaubten Beamten und Beamtinnen (75) gab als von beurlaubten Beschäftigten (16), zeigt sich in den Jahren 1999 und 2007 eine Annäherung, wobei im Jahr 1999 die Anzahl der Beamtinnen und Beamten etwas höher lag (138 vs. 135) und im Jahr 2007 die Anzahl der beurlaubten Beschäftigten überwog (122 vs. 108). In allen drei Vergleichsjahren arbeiten über doppelt so viele Beschäftigte bei der Stadt wie Beamte und Beamtinnen. Damit wird deutlich, dass sich unter den Beschäftigten verhältnismäßig gesehen weniger Personen beurlauben lassen als in der Gruppe der Beamten und Beamtinnen.

7.4 Wiedereinstieg

Angebotene praktische Maßnahmen sollen den Wiedereinstieg fördern. So gibt es auf diese Zielgruppe zugeschnittene Qualifizierungen, Informationen über neue Entwicklungen in der Stadtverwaltung sowie zu offenen Stellen und auch das regelmäßige Angebot eines Beurlaubtentreffens zum Austausch. Ebenso wird die Rückkehr auf die Arbeitsplätze über Hospitationen ermöglicht.

Die Zahlen der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger lag in den Vergleichsjahren bei etwa 50 Personen, wobei Beamte und Beamtinnen sich nicht deutlich von den Beschäftigten unterschieden. In beiden Gruppen wird das Angebot ähnlich stark genutzt.

Geschlechtsspezifische Zahlen sind nicht abgebildet, wobei davon ausgegangen werden kann, dass – mit Blick auf die Zahlen zu den Beurlaubten – überwiegend Frauen zurückkehren.

7.5 Alternierende Telearbeit

Als neue Regelarbeitsform wurde die alternierende Telearbeit bei der Stadt Freiburg im Jahr 2006 eingeführt: Neun Frauen und ein Mann nutzten die zehn Telearbeitsplätze. Am Ende des Jahres 2007 zog die Stadtverwaltung eine positive Bilanz: Diese flexible Arbeitsform kommt sowohl den Mitarbeitenden als auch der Stadtverwaltung entgegen, so dass eine Beibehaltung und Ausweitung des Angebots angedacht ist.

7.6 Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungen

Stellenbesetzungen sind ein Indikator für die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen. Die folgende Zusammenfassung zeigt, in welchen Bereichen sich die Anzahl von Frauen deutlich erhöht hat.

7.6.1 Nachwuchskräfte

Im Jahr 2007 wurden im Gehobenen Verwaltungsdienst doppelt so viele weibliche Nachwuchskräfte eingestellt wie männliche. Bei Frauen haben Bewerbungen für den Gehobenen Verwaltungsdienst leicht, bei Männern stark abgenommen. Auch im Mittleren Dienst hat die Zahl der Bewerbungen von Männern abgenommen, im Jahr 2007 hat sich sogar kein Mann beworben. In beiden Nachwuchsbereichen ging die Gesamtzahl der Einstellungen zurück, es wurden in beiden Bereichen mehr Frauen eingestellt, was in der Tendenz den Bewerbungsanzahlen entspricht.

7.6.2 Stellenbesetzungsverfahren

Im Höheren Dienst haben die Stellenbesetzungen mit Frauen prozentual zugenommen, das heißt, dass mit Frauen 1988 17 Prozent der Stellen besetzt wurden, 1999 27 Prozent der Stellen von Frauen eingenommen wurden und 2007 sogar 33% der Stellenbesetzungen weiblich waren. In absoluten Zahlen ist das jedoch nicht zu erkennen, da die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren in den vergangenen Jahren deutlich zurückging.

Im Gehobenen Dienst sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich prozentual mehr Frauen bei Stellenbesetzungen zum Zug gekommen. In 2007 haben sich – wenn der Anteil der Bewerbungen von Frauen (34%) an der Gesamtbewerberzahl betrachtet wird – überproportional viele Frauen durchgesetzt: 69 Prozent der Stellen wurden mit Frauen besetzt.

Im Mittleren Dienst ist keine deutliche Tendenz bei den Stellenbesetzungsverfahren zu erkennen. Zwar stieg der prozentuale Anteil der mit Frauen besetzten Stellen 1988 von 56 Prozent auf 59 Prozent im Jahr 1999, aber 2007 gingen sie auf 37,5 Prozent zurück.

7.7 Ausbildung

Wie viele Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung arbeiten, wird auch durch die Einstellungen von Auszubildenden beeinflusst. Insgesamt lag der Anteil der Frauen an den Einstellungen im Ausbildungsbereich stets deutlich höher als der Anteil der Männer. So wurden 1988 im Verwaltungsbereich 69 Prozent der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben, 1999 waren es 60 Prozent und 2007 wurden 69 Prozent der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt. Die Anteile der

Frauen und Männer an den Einstellungen verhielten sich etwa entsprechend der Anteile an den Bewerbungen.

Aus der Aufschlüsselung nach Berufsfeldern ist zu erkennen, dass hier weibliche und männliche Auszubildende unterschiedlich vertreten sind. Vor allem im handwerklich-technischen Bereich gibt es überwiegend männliche Auszubildende. Im sozialen Bereich und in den Ausbildungsberufen zu Kaufleuten für Bürokommunikation, Verwaltungsfachangestellten sowie für den Gehobenen Verwaltungsdienst liegt die Zahl der weiblichen Auszubildenden weit über der Zahl der männlichen Auszubildenden. Auch bewarben sich für diese Ausbildungsberufe in den Vergleichsjahren deutlich mehr Frauen als Männer.

7.8 Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen sind ein wichtiger Beitrag der Stadtverwaltung zur gezielten Unterstützung bei der Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen. 1988 und 1999 wurden spezielle Veranstaltungen für Frauen angeboten, in denen zielgruppenorientiert an Entwicklungsbedarfen gearbeitet wurde. 2007 gab es sowohl Veranstaltungen zu Frauen- als auch zu Männerthemen. Tendenziell werden heute Qualifizierungsmaßnahmen eher nicht mehr geschlechtsspezifisch angeboten.

8 Ausblick

Die Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen war in den letzten 20 Jahren die Grundlage für eine innovative städtische Personalpolitik. Die erreichten Ziele wurden bereits dokumentiert, so dass es nun gilt, nach vorne zu blicken und die geplanten nächsten Schritte anzugehen.

Mehr Frauen bei der Stadtverwaltung

Der Frauenanteil der Stadtverwaltung ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Die Möglichkeiten in Teilzeit zu arbeiten und in alternierender Telearbeit tätig zu sein, erleichtern den Frauen Familie und Beruf zu vereinbaren und sich nicht für das Eine oder das Andere entscheiden zu müssen. Die Teilzeitarbeit wird bei der Stadtverwaltung beibehalten werden, die Einrichtung weiterer Telearbeitsplätze ist geplant. Auch der Wiedereinstieg nach der Beurlaubung soll durch zusätzliche Bildungsmaßnahmen weiter erleichtert werden.

Überwiegend Frauen im Mittleren und Gehobenen Dienst

Vor allem im Mittleren und Gehobenen Dienst überwiegen Frauen. Um hier ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen zu erreichen, strebt die

Stadtverwaltung danach, Männer für Stellen im Mittleren und Gehobenen Dienst zu begeistern und zu gewinnen. So werden auch die Aktionen des Ausbildungsbereichs in den nächsten Jahren auf eine ausgeglichene Personalstruktur hinwirken. Ebenso wie bei anderen Stellenbesetzungsverfahren im Mittleren und Gehobenen Dienst soll hier das Interesse qualifizierter Männer geweckt werden.

Mehr Frauen im Höheren Dienst

Im Höheren Dienst sind die Frauen unterrepräsentiert, so dass hier über Möglichkeiten nachgedacht wird, qualifizierte Frauen in diesen Positionen zu halten bzw. sie dafür zu gewinnen. Mit Blick auf die demographische Entwicklung ist gerade dieser Bereich besonders zu beachten. Frauen werden auch in Zukunft bei der Stadtverwaltung die Möglichkeit erhalten, sich als Nachwuchskräfte zu qualifizieren und auch Führungsqualifikationen zu erwerben. Stellen des Höheren Dienstes werden derzeit selten in Teilzeit besetzt, weil aufgrund struktureller Gegebenheiten derzeit eine Vollzeitpräsenz als notwendig erachtet wird. Möglicherweise könnten diese Stellen für Frauen attraktiver werden, wenn auch hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter erleichtert würde, indem etwa die familienfreundlichen Angebote wie Telearbeit und Teilzeitarbeit auch in diesen (Führungs-)Positionen praktisch nutzbar sind und Arbeitszeiten individueller gestaltet werden können.

Unterschiede zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten/Beamtinnen

Bei der Betrachtung der Statusgruppen fällt auf, dass der oben beschriebene Unterschied zwischen den Laufbahngruppen bei den Beamten und Beamtinnen noch deutlicher ist als bei den Tarifbeschäftigten. Hier könnte eine Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils sein, dass die Stadt als Arbeitgeberin auch bei der Gruppe der Beamten und Beamtinnen unterhältige Teilzeitarbeit ermöglichen kann. Hierzu müssen jedoch zunächst die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

Männer in Beruf und Familie

Damals wie heute wurden die beiden Ziele Frauen- und Familienförderung der Dienstvereinbarung als eng verknüpft wahrgenommen. Jedoch rücken durch die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen die Männer deutlicher als vor 20 Jahren in den Blickpunkt, wenn es um Familienförderung geht. Zum einen wollen sie sich mehr in die Familienthemen einbringen, zum anderen ist es durch die vermehrte Berufstätigkeit der Frau auch nötig, dass Männer sich im Familiengeschehen stärker engagieren. Diese Entwicklung wird auch gesellschaftspolitisch gefördert, so erhalten z. B. Paare anstelle von 12 Monate 14 Monate Elterngeld, wenn auch der Vater mindestens zwei Monate Elternzeit nimmt. Diese neueren Entwicklungen werden auch in der Stadtverwaltung sichtbar: 2007 nutzten neun Mitarbeiter die Möglichkeit zur Elternzeit, 2008 waren es sieben. Die Stadtverwaltung begrüßt diese Entwicklung und wird sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass Männer ebenso wie Frauen die familienfreundlichen Angebote nutzen.

Familienfreundlichkeit bei der Stadtverwaltung

Die Rahmenbedingungen bei der Stadtverwaltung werden für Familien ständig verbessert. So ist es inzwischen im Rahmen eines Probelaufs möglich, dass Mitarbeitende Kinder zum Mittagessen in die Rathauskantine mitbringen bzw. sich mit diesen zu einem gemeinsamen Mittagessen dort treffen. Auch kann Essen aus der Rathauskantine erworben und zur Versorgung der Familie mit nach Hause genommen werden. Es ist angedacht, dieses Angebot auf weitere städtische Kantinen auszuweiten. Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre unter dreijährigen Kinder und Kindergartenkinder in städtischen Einrichtungen arbeitsplatznah unterzubringen; sie werden bei der Platzvergabe besonders berücksichtigt. In der Ferienzeit gibt es einen Ferienkindergarten, welcher Kindern städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen steht. Auch Schulkinder können dort teilnehmen, wobei derzeit über Möglichkeiten der Schulkindbetreuung in den Ferien nachgedacht wird, die eventuell auch in Zusammenarbeit mit externen Trägern umgesetzt wird. Des Weiteren sucht die Stadt nach Lösungen für die Kinderbetreuung während interner Fortbildungsangebote. In Notsituationen (z. B. Ausfall der regulären Betreuungslösung) ist ein Mitbringen eigener Kinder an den Arbeitsplatz unter Berücksichtigung dienstlicher Belange möglich.

Familie und Fortbildung

Im städtischen Fortbildungsprogramm werden zukünftig auch Veranstaltungen vertreten sein, die sich mit „Familienthemen“ beschäftigen. So wird in Kooperation mit dem Sozial- und Jugendamt, dem Seniorenbüro sowie mit freien Trägern über die verschiedenen nutzbaren Angebote informiert und es werden auch konkrete Kurse angeboten, in denen sich die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pädagogischen, sozialen und generationsspezifischen Themen beschäftigen.

Leichter Zugang zu Information

Eine Zusammenstellung von Informationsmaterialien in Form von Faltblättern und Beiträgen im Beschäftigtenportal wird es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukünftig leichter machen, die für Sie passenden Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden und in Anspruch zu nehmen.

Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung: Gleichstellung

Die Dienstvereinbarung ist ein Meilenstein auf dem Weg der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in der Personalpolitik der Stadtverwaltung Freiburg fest verankert. Eine Aktualisierung der Dienstvereinbarung, auch unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming Ansatzes, welche die Gleichstellung von Männern und Frauen in Beruf und Familie fokussiert, wäre denkbar.

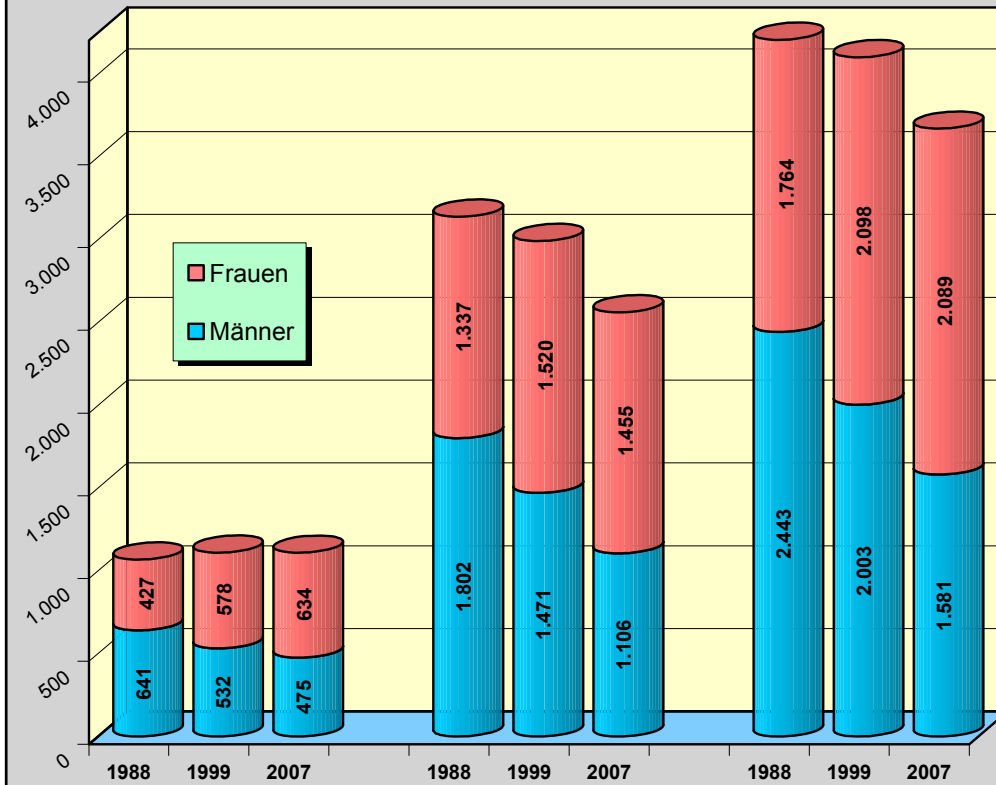
Daten und Grafiken

April 1988
Dezember 1999
Dezember 2007

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Auszubildenden und Praktikanten)

1988: 4.207 1999: 4.101 2007: 3.670

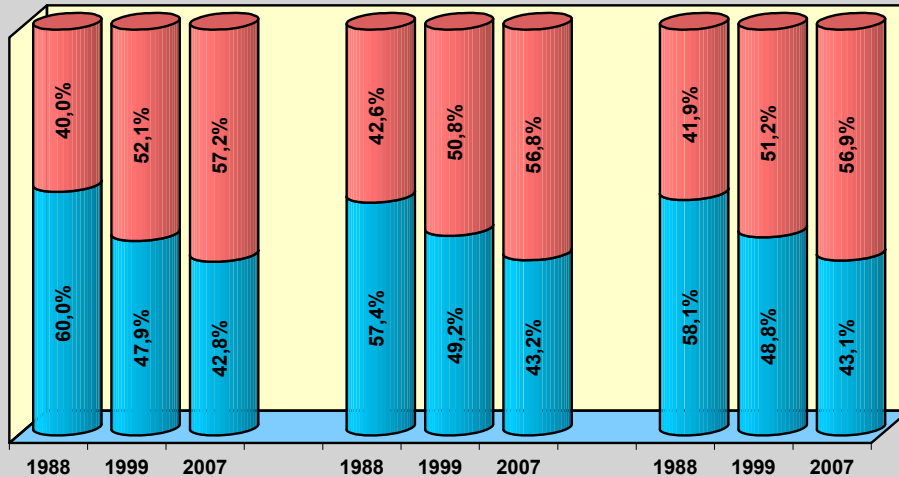
Zahlenmäßige Verteilung



Beamte

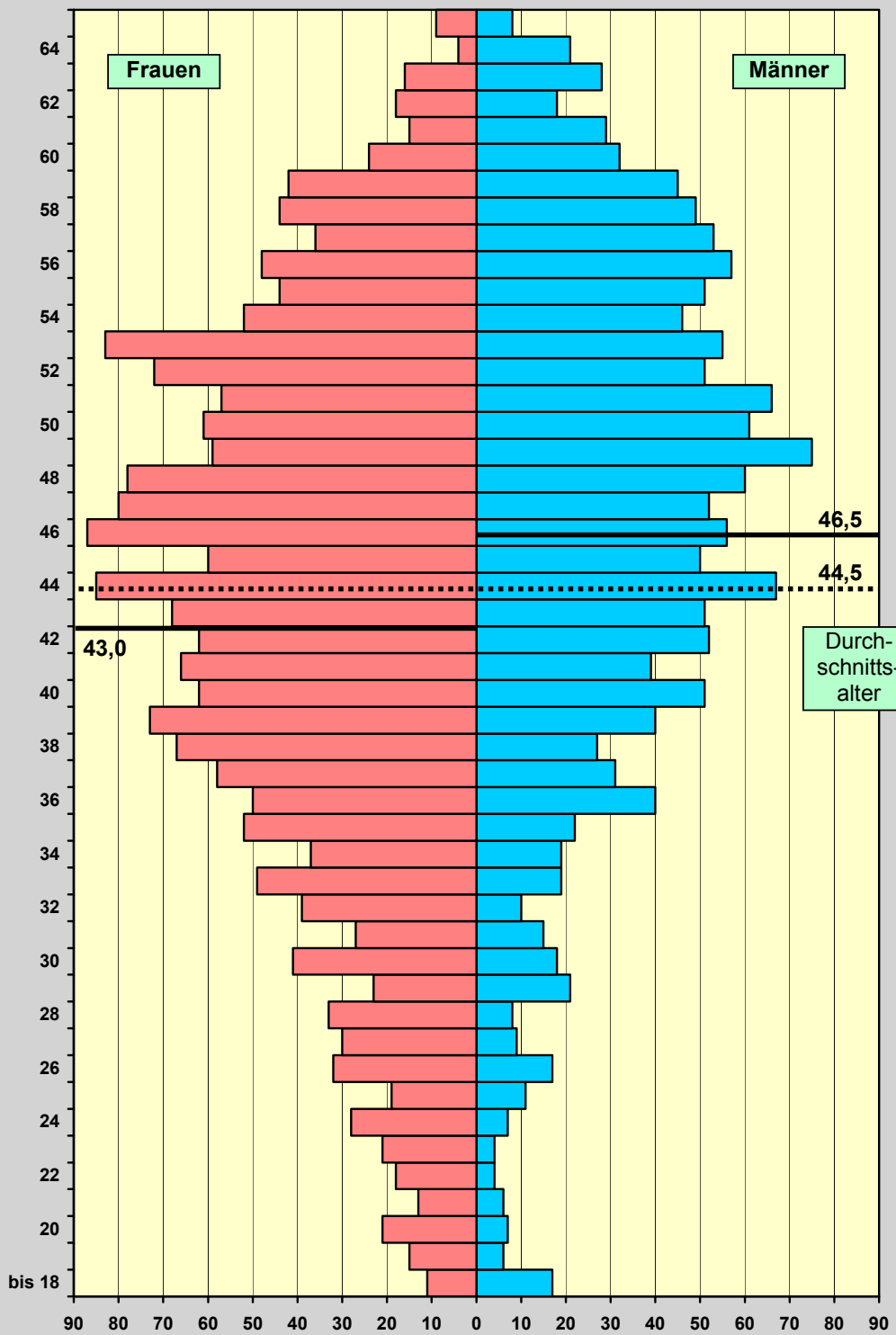
Beschäftigte

Gesamt

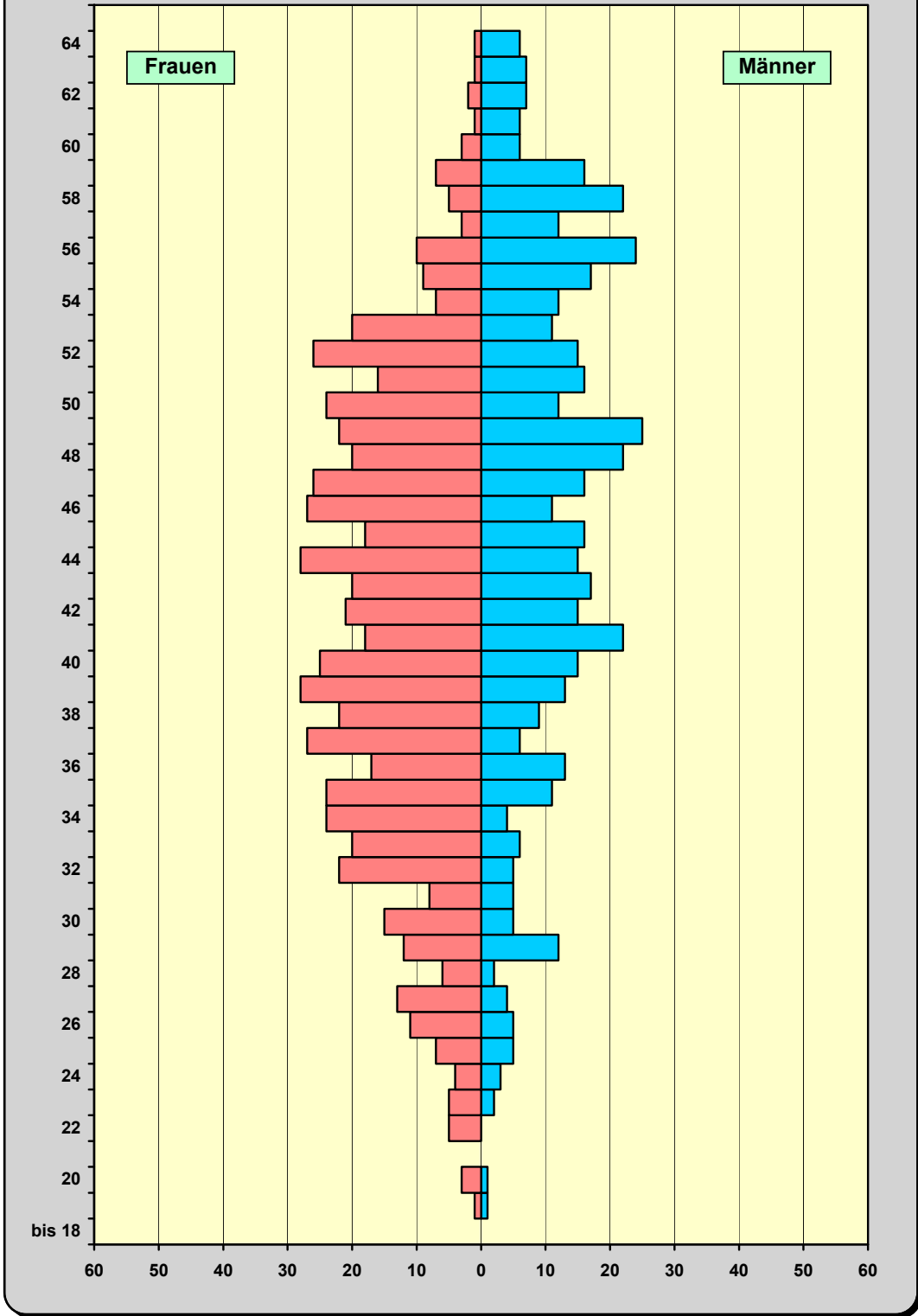


Prozentuale Verteilung

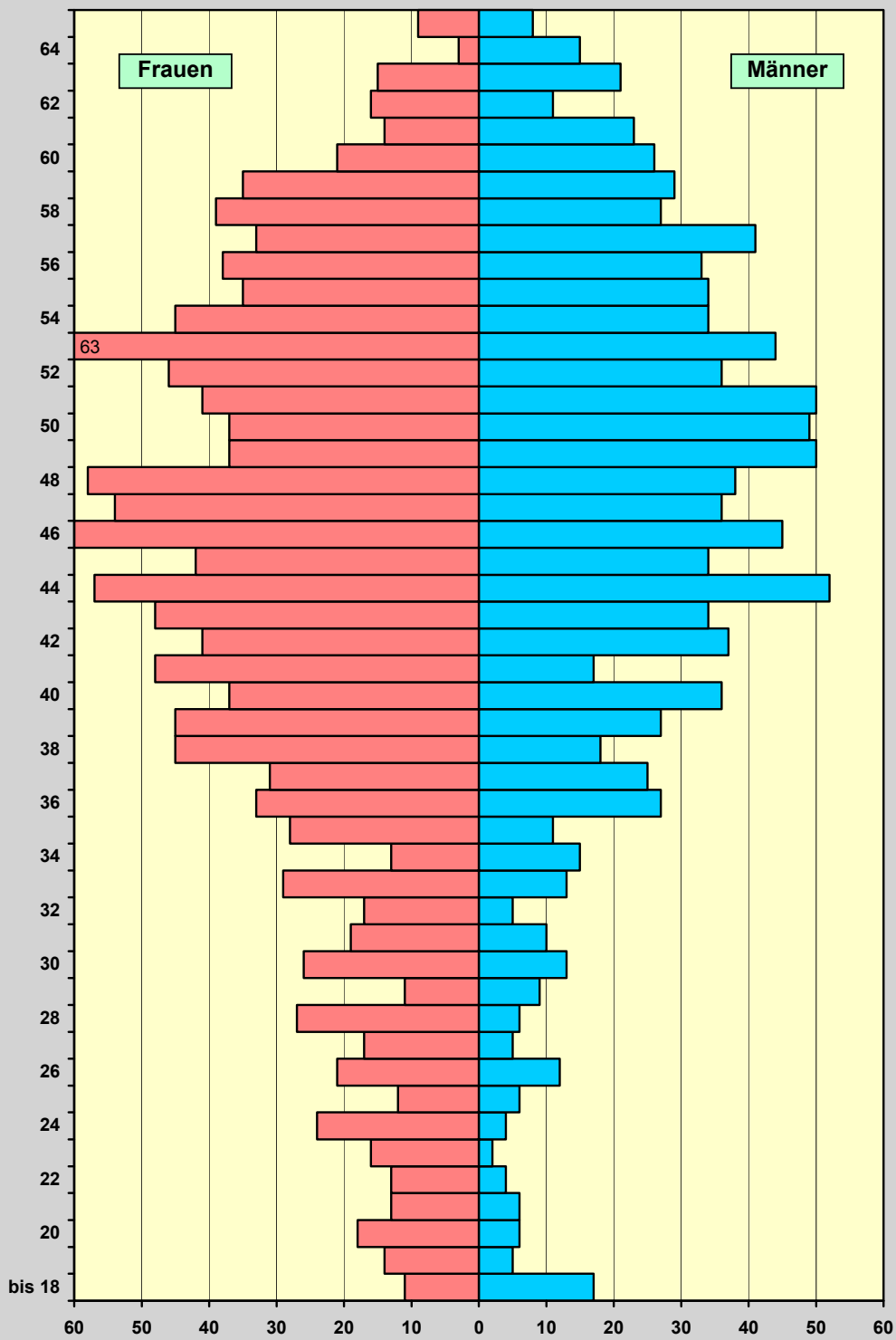
Altersstatistik - Gesamt -



Altersstatistik - Beamte -



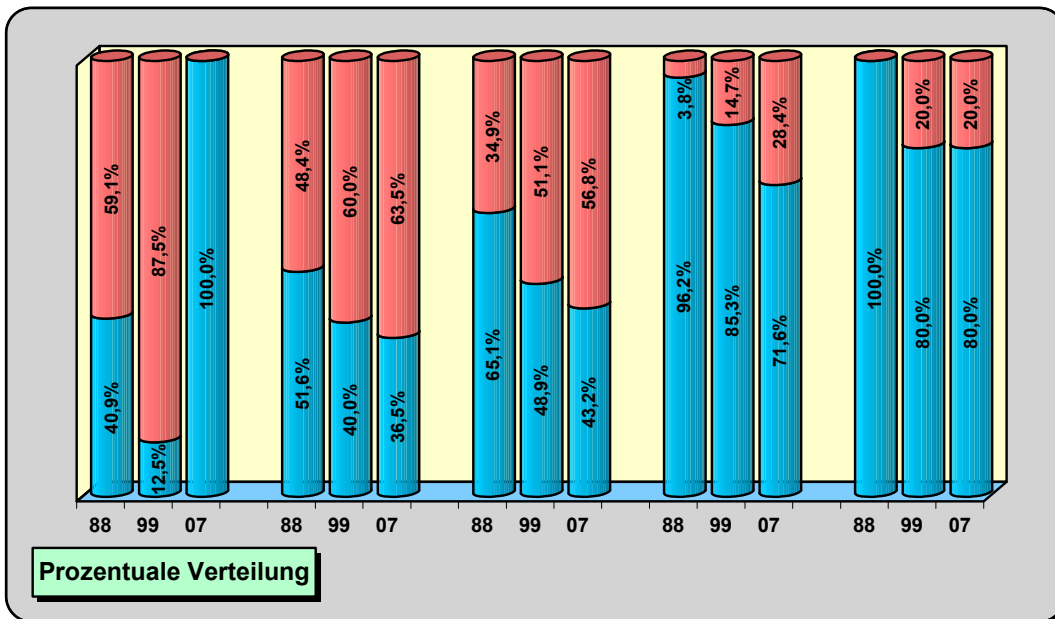
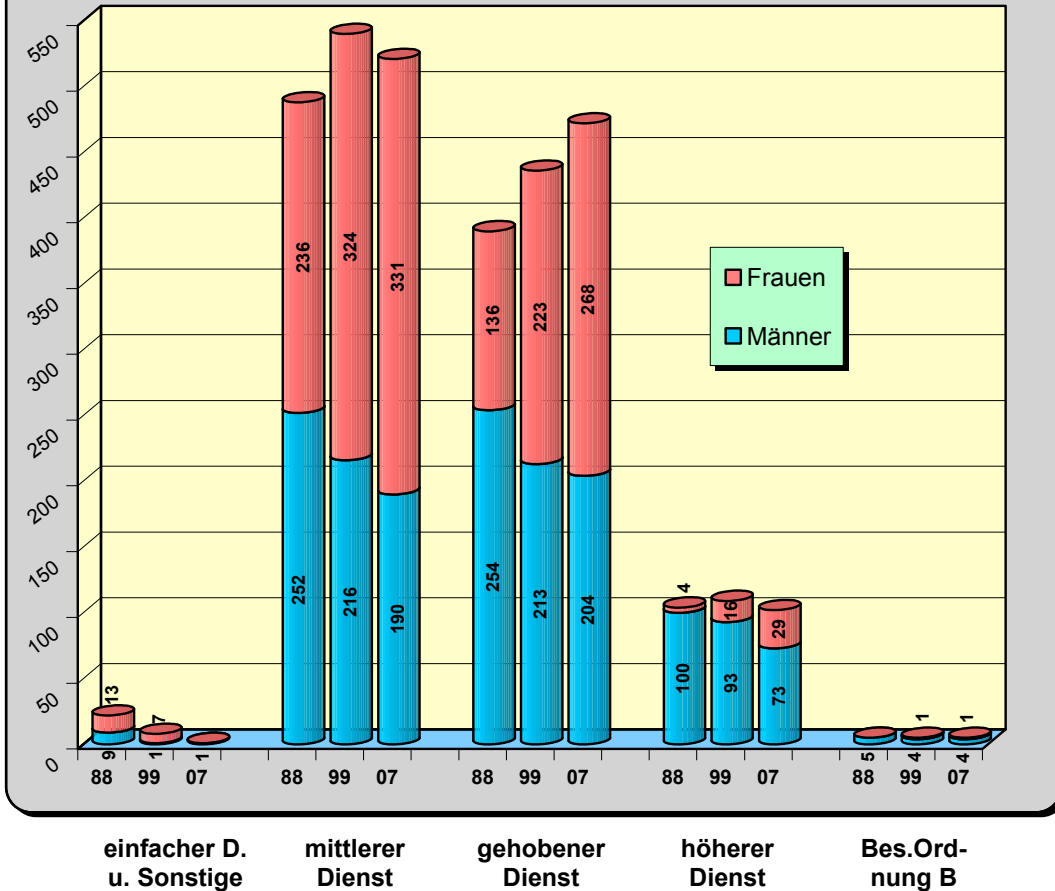
Altersstatistik - Beschäftigte -



Beamte nach Laufbahnen (ohne Auszubildende)

1988: 1.009 1999: 1.098 2007: 1.101

Zahlenmäßige Verteilung

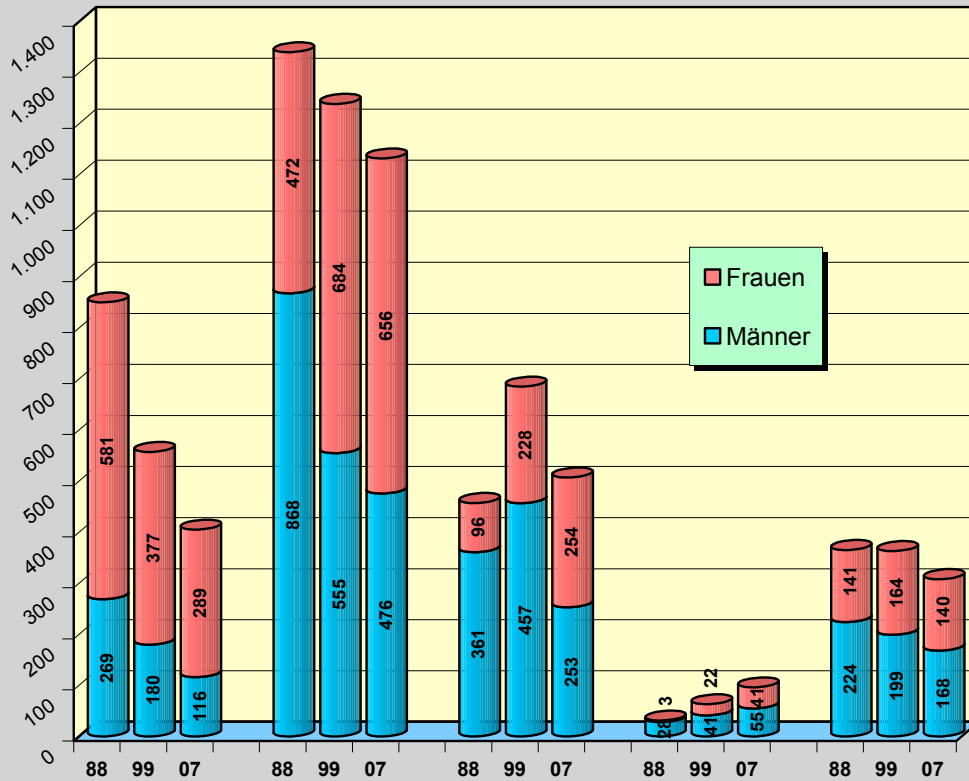


Prozentuale Verteilung

Beschäftigte nach Laufbahnen (ohne Auszubildende und Praktikanten)

1988: 3.043 1999: 2.907 2007: 2.448

Zahlenmäßige Verteilung



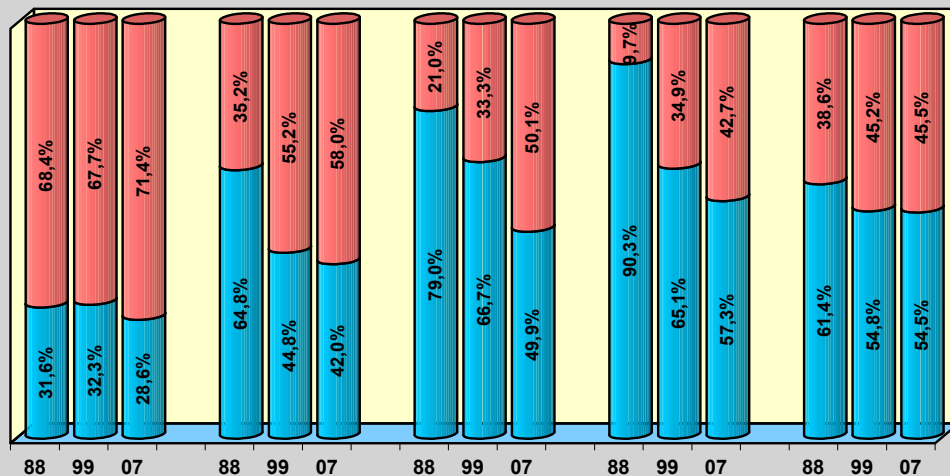
einfacher
Dienst

mittlerer
Dienst

gehobener
Dienst

höherer
Dienst

Sonstige
(incl. TVK)

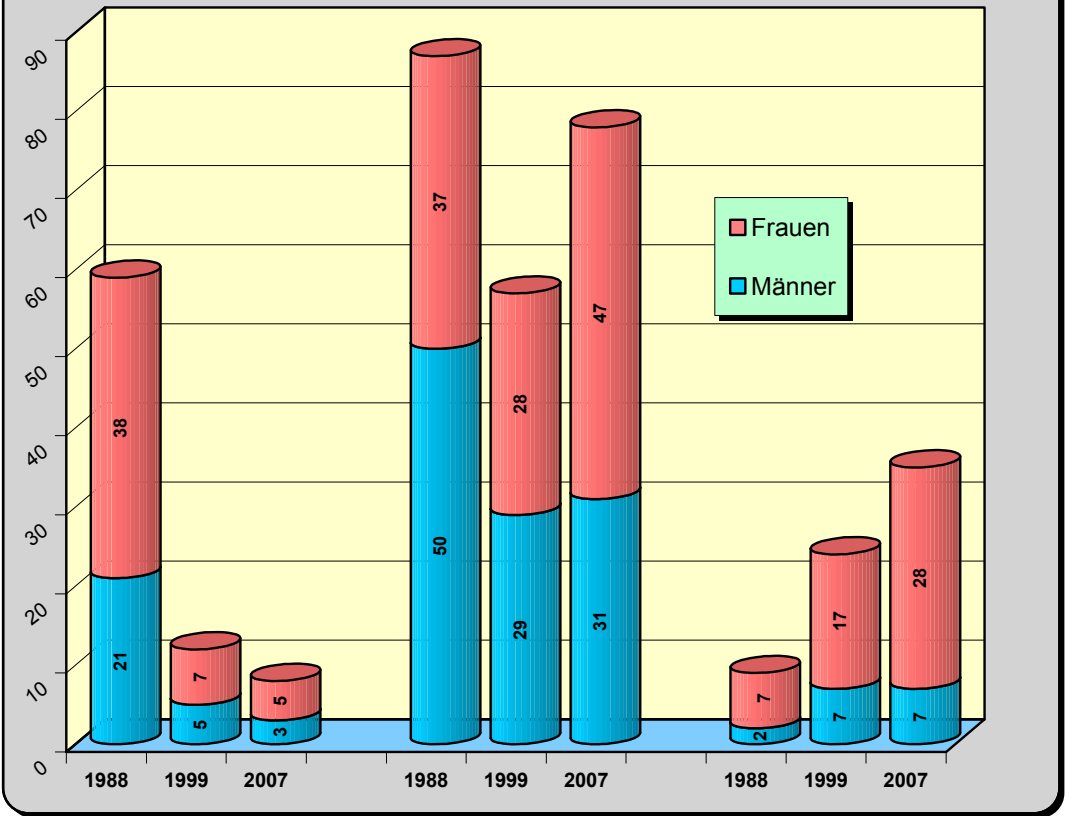


Prozentuale Verteilung

Auszubildende und Praktikanten

1988: 155 1999: 93 2007: 121

Zahlenmäßige Verteilung

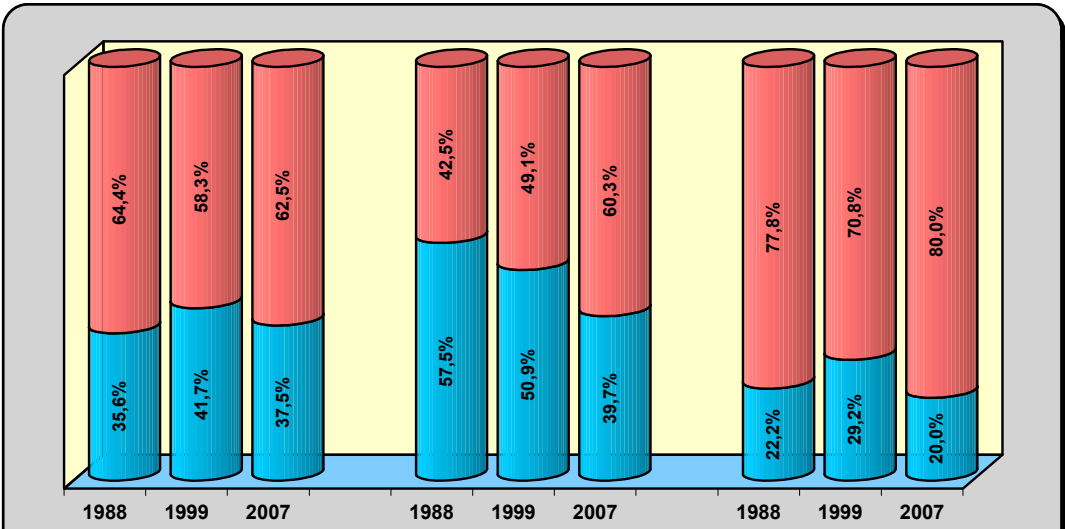


Beamte

Beschäftigte

Praktikanten

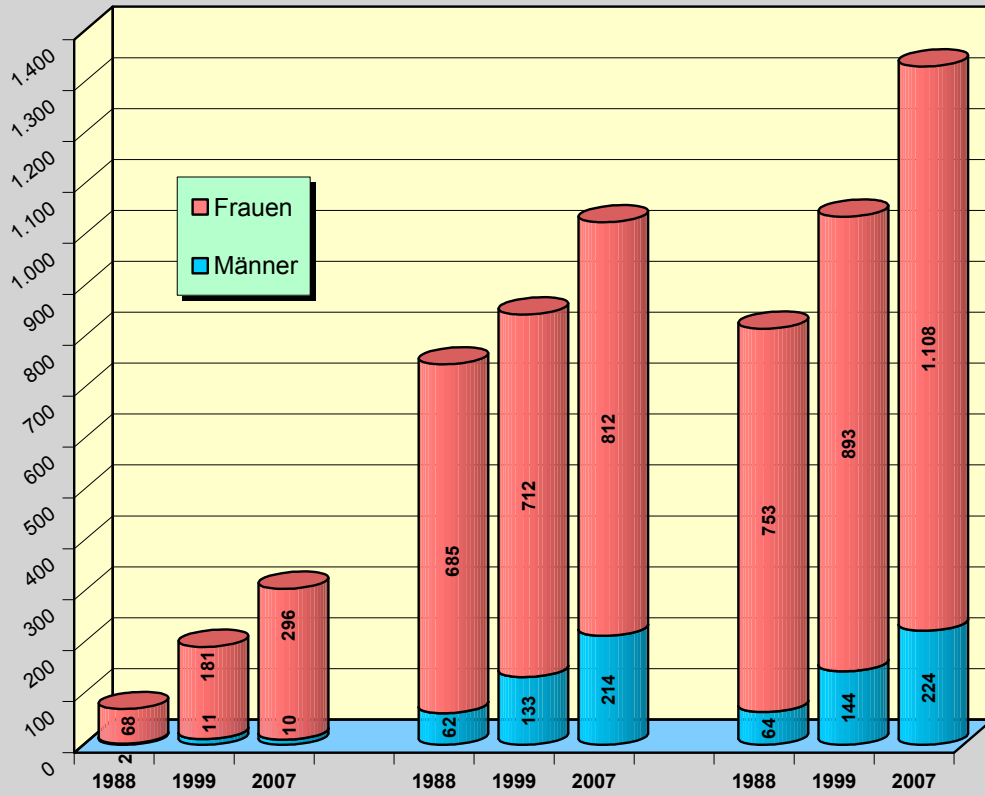
Prozentuale Verteilung



Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (mit Erziehungsurlaub und unbezahltetm Urlaub -letztes Beschäftigungsmaß- und Altersteilzeit)

1988: 817 1999: 1.037 2007: 1.332

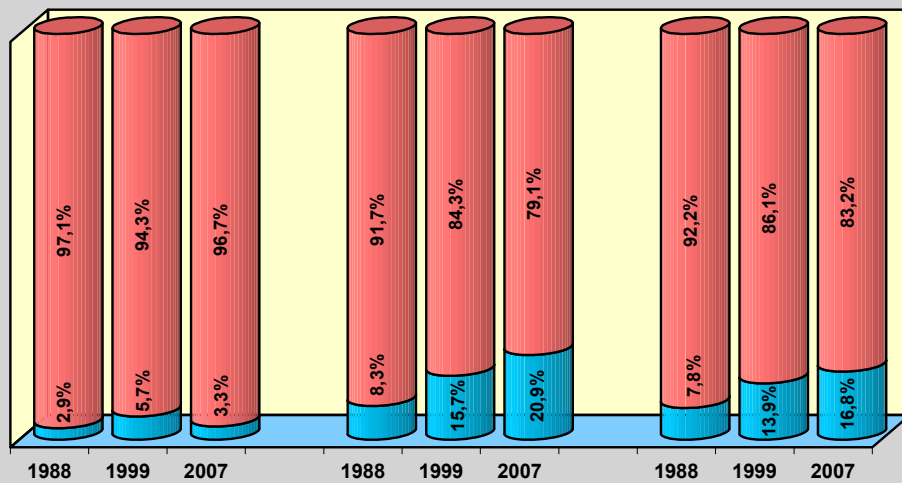
Zahlenmäßige Verteilung



Beamte

Beschäftigte

Gesamt

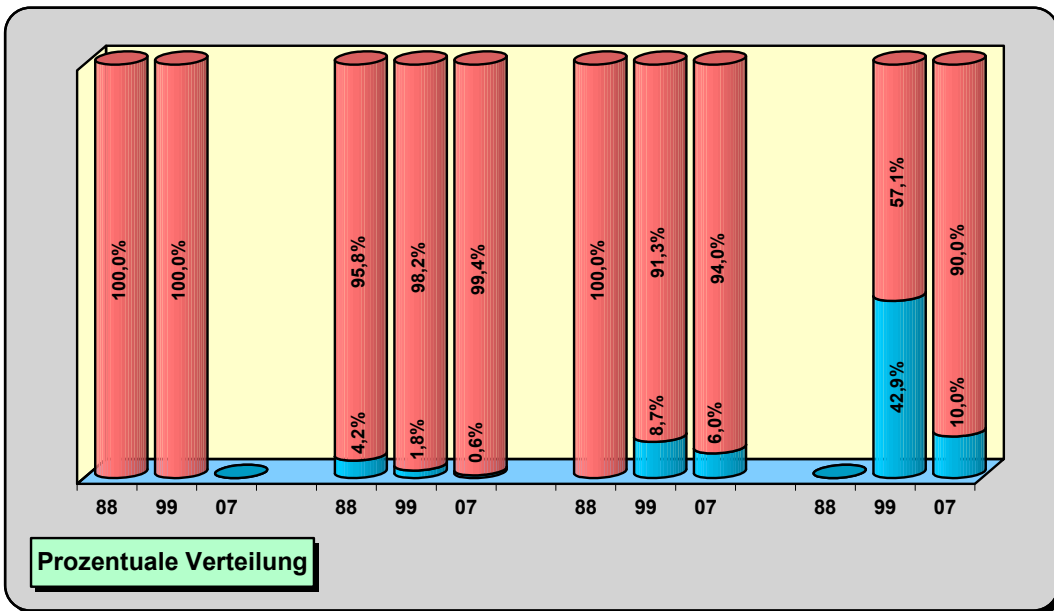
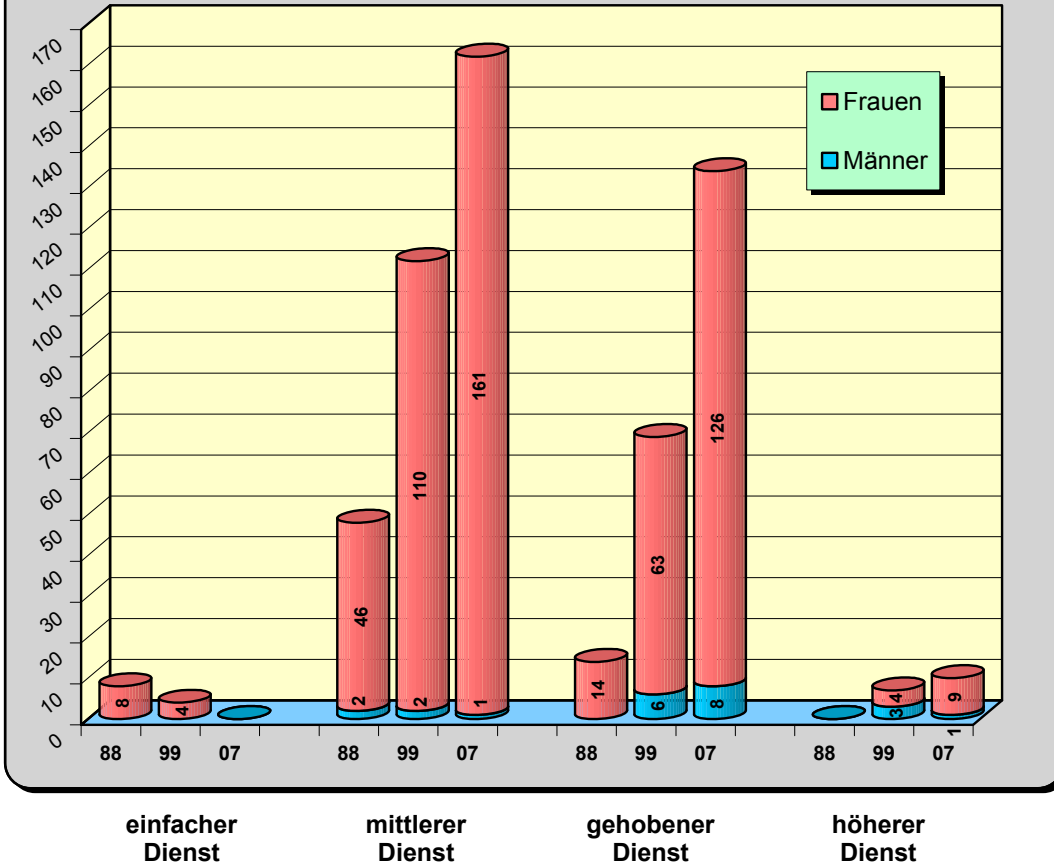


Prozentuale Verteilung

Teilzeitbeschäftigte Beamte nach Laufbahnen

1988: 70 1999: 192 2007: 306

Zahlenmäßige Verteilung

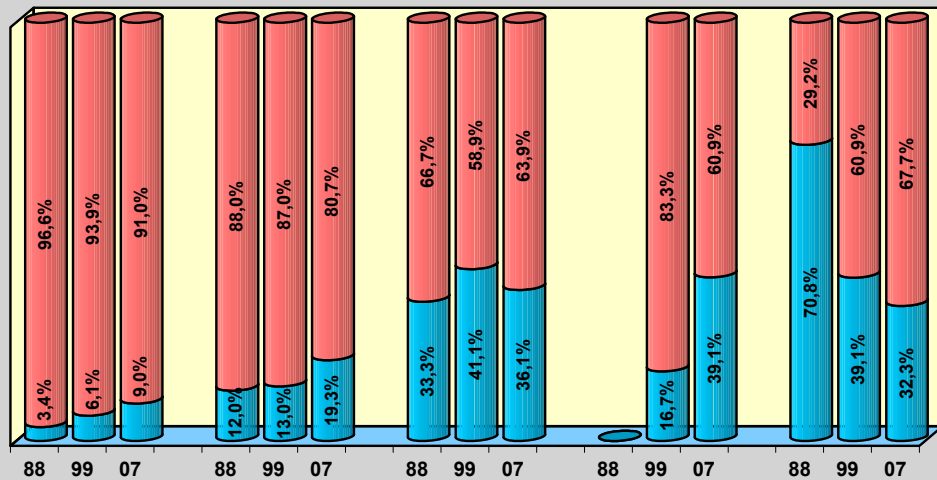
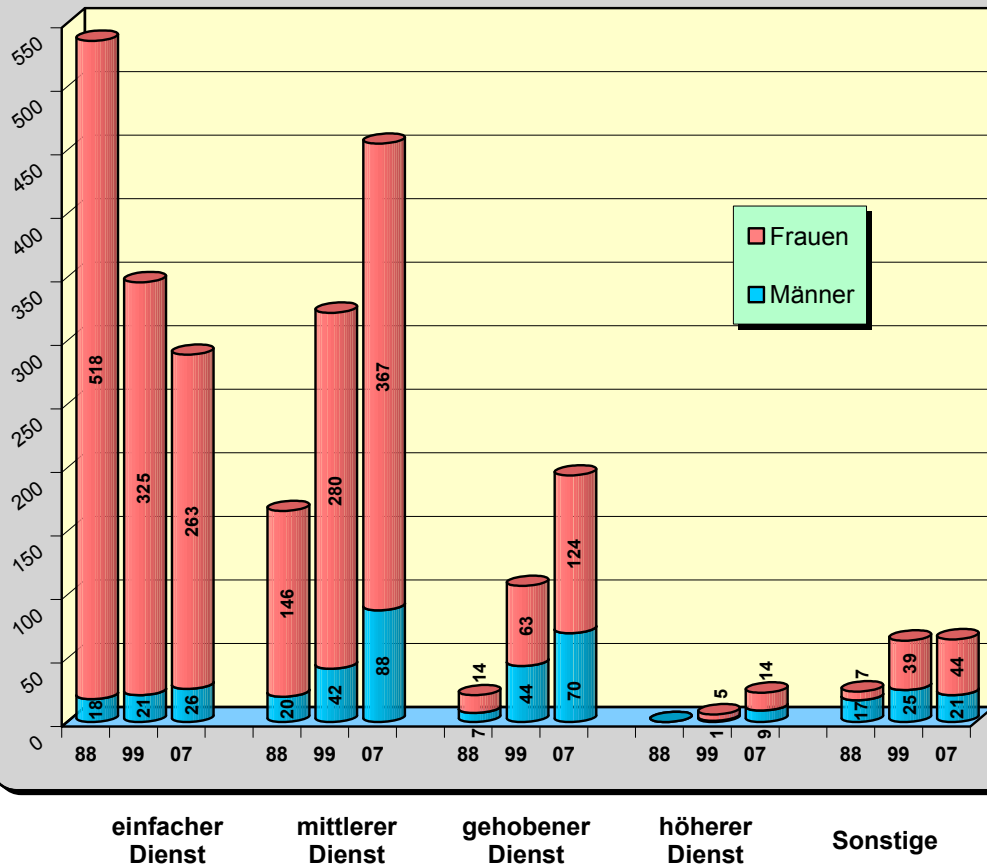


Prozentuale Verteilung

Teilzeitbeschäftigte Beschäftigte nach Laufbahnen

1988: 747 1999: 845 2007: 1.026

Zahlenmäßige Verteilung

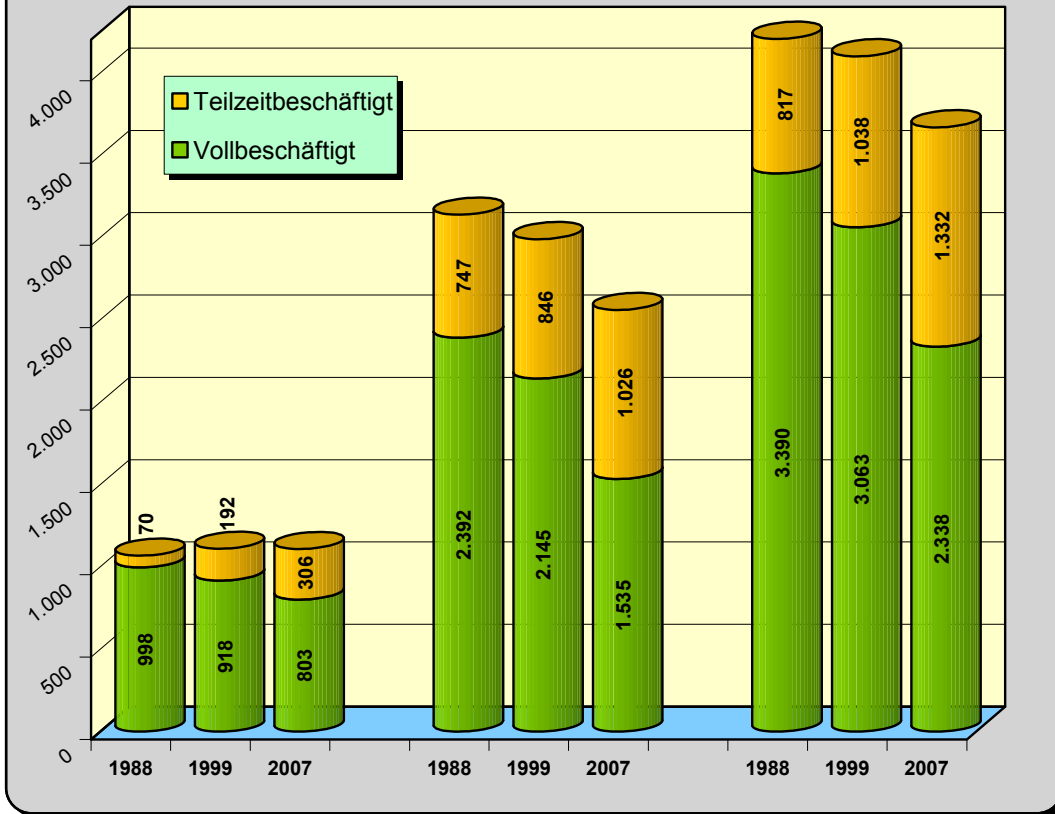


Prozentuale Verteilung

Gegenüberstellung Vollbeschäftigung zu Teilzeitbeschäftigung

Zahlenmäßige Verteilung

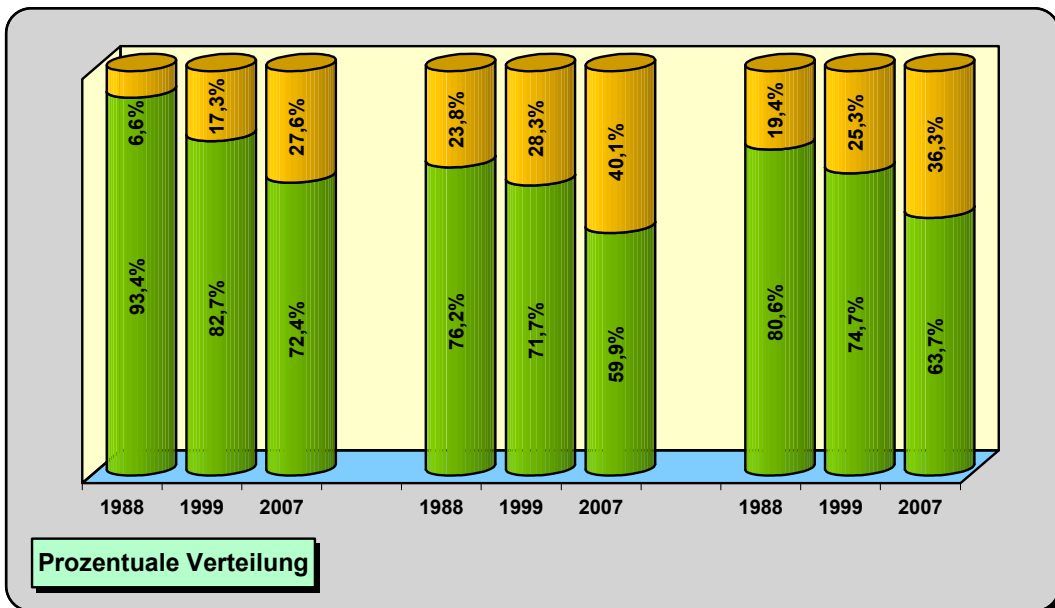
1988: 4.207 1999: 4.101 2007: 3.670



Beamte

Beschäftigte

Gesamt

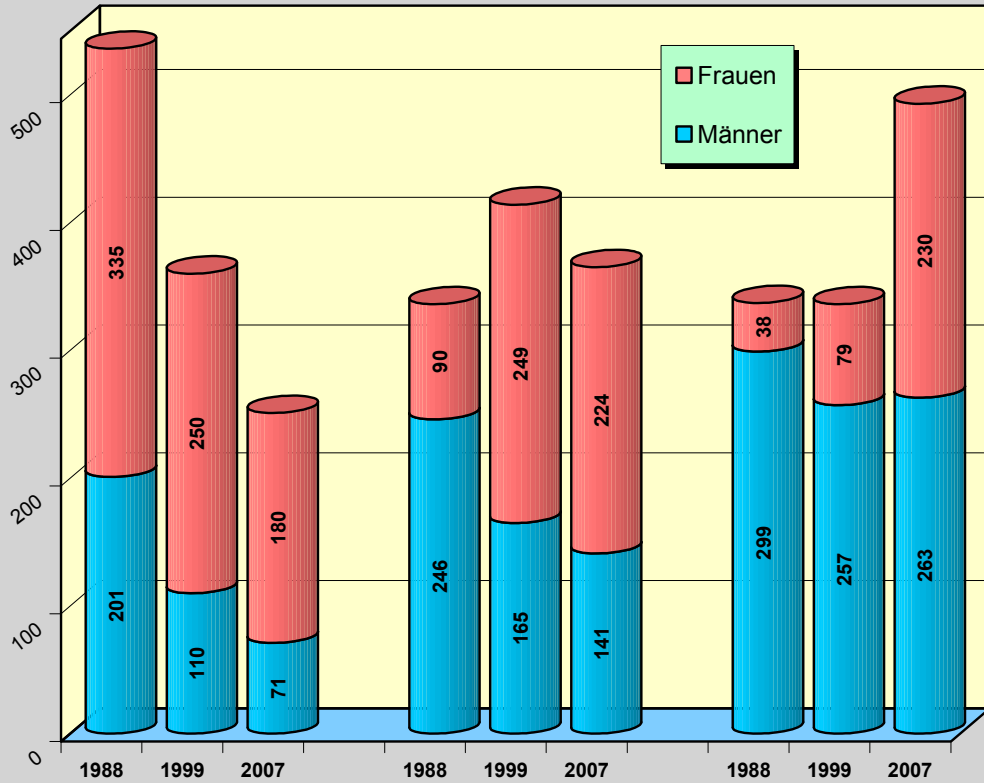


Prozentuale Verteilung

Anzahl der Beamten nach Altersgruppen

1988: 1.209 1999: 1.110 2007: 1.109

Zahlenmäßige Verteilung

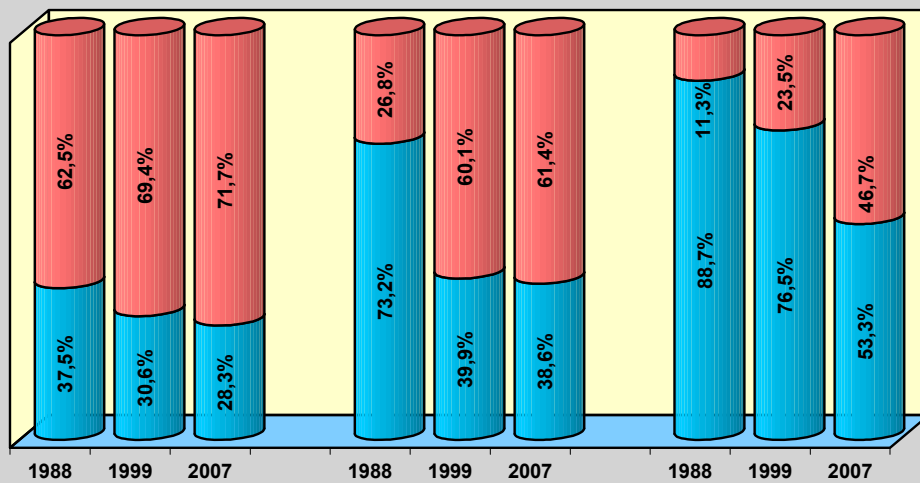


bis 35 J.

über 35 J. / bis 45 J.

über 45 J.

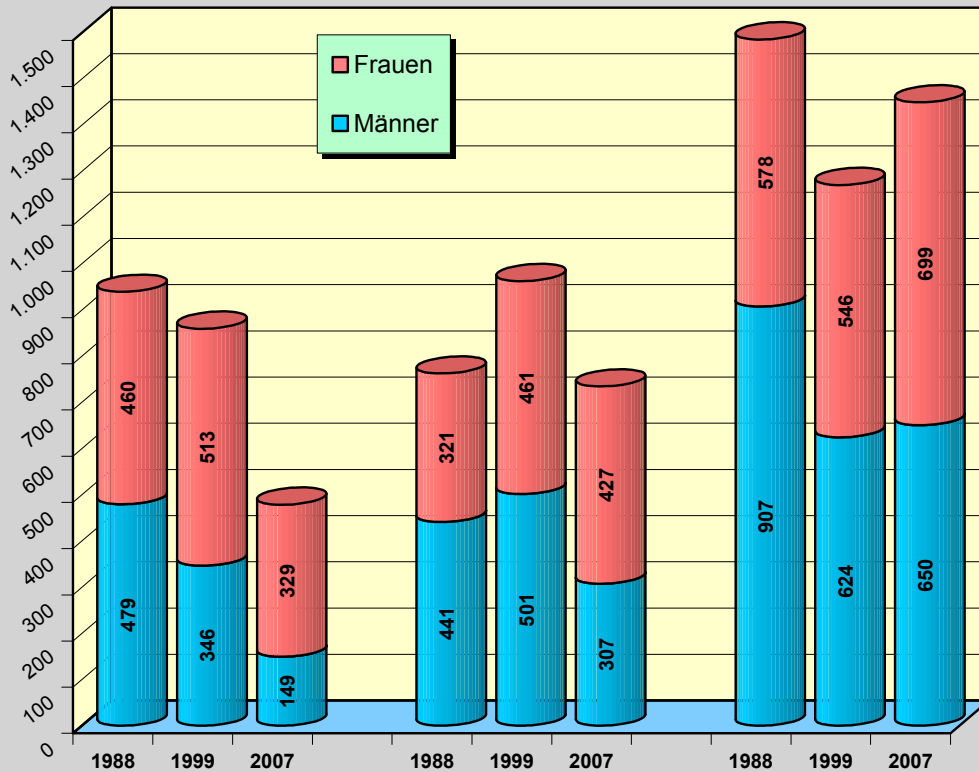
Prozentuale Verteilung



Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen

1988: 3.186 1999: 2.991 2007: 2.561

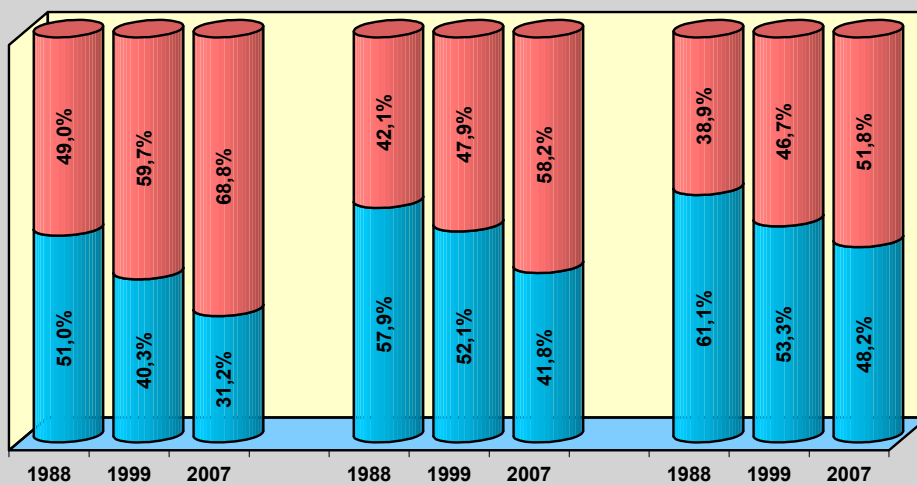
Zahlenmäßige Verteilung



bis 35 J.

über 35 J. / bis 45 J.

über 45 J.



Prozentuale Verteilung

Impressum

Herausgeberin: Stadt Freiburg im Breisgau
Haupt- und Personalamt

Redaktionsteam: Haupt- und Personalamt:
Adrian Hurst, Christa Sonntag-Holzer,
Markus Körner, Karin Ritter, Sarah Scherrer

Gesamtpersonalrat:
Christel Dettling

Die Datenbasis dieses Berichts wurde von der Stadtverwaltung erhoben.

Der Bericht wurde erstellt von:

Dipl. Päd. Helga Huber und Dr. Gerrit Kaschuba
Forschungsinstitut tifs, Tübingen