

STADT LUDWIGSBURG, Postfach 249, 71602 Ludwigsburg

Stadt Ludwigsburg  
Oberbürgermeister  
Dr. Matthias Knecht  
Wilhelmstraße 11  
71638 Ludwigsburg

Gleichstellungsbeauftragte  
Kontakt: Frau Judith Raupp  
Telefon: +49 7141 910-3614  
Telefax: +49 7141 910-2738  
E-Mail: j.raupp@ludwigsburg.de  
Internet: www.ludwigsburg.de  
Zeichen: JR/JR

Ludwigsburg, 15.08.2022

## Stellungnahme zum Personal- und Organisationsbericht 2022, Vorl. 267/22

Sehr geehrter Herr Dr. Knecht,  
Sehr geehrte Mitglieder des Gemeinderats,

zum Personal- und Organisationsbericht nehme ich in meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Ludwigsburg wie folgt Stellung:

### **Anforderungen aus dem Chancengleichheitsgesetz B.W., Stadt als Arbeitgeberin**

Nach § 24 i.V.m. §23 ChancenG sollen Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnern Chancengleichheitspläne erstellen. Ziel eines Chancengleichheitsplan ist es u.a., die Unterrepräsentanzen von Frauen in der jeweiligen Verwaltung sichtbar zu machen. Für den verwaltungsinternen, personalbezogenen Bereich ist hierzu eine geschlechterdifferenzierte Auswertung folgender Daten empfohlen:

- Zahl der Beschäftigten nach Voll- und Teilzeit
- Besoldungs-/ Entgeltgruppe, Laufbahnen und Berufsgruppen
- Zahl der Beurlaubten
- Zahl der Führungskräfte
- Auszubildenden (gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen)
- Gremienbesetzung

Erster Schritt eines Chancengleichheitsplans für den oben genannten Bereich ist die Analyse der Beschäftigungsstruktur. In Ludwigsburg sind die relevanten Daten im Personal- und Organisationsbericht ausgewertet und werden mit dieser Stellungnahme aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung eingeordnet. Wichtig ist hierbei nicht ausschließlich die Situation der Mitarbeiterinnen (wie im ChancenG gefordert), sondern auch die der Mitarbeiter. Nach dieser Analyse sollen zunächst in einem verwaltungsinternen Prozess Maßnahmen und Strategien festgelegt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf das Arbeitsleben in der Stadt Ludwigsburg zu fördern.

## **Kritische Würdigung der Zahlen**

Das Statistische Landesamt gibt den Anteil der weiblichen Beschäftigten auf kommunaler Ebene im Jahr 2021 mit 66,98% an. Damit entspricht die Verteilung bei der Stadt Ludwigsburg mit 67,8% in etwa dem Landesdurchschnitt.

### **Führung und Bezahlung**

In der Verwaltungsspitze äußert sich erfreulich die Parität von Mann und Frau. Dieser positive Eindruck setzt sich jedoch ab der zweiten Führungsebene noch nicht fort. Hervorzuheben ist auch, dass sich dieses Verhältnis weder bei der Anzahl der weiblichen Führungskräfte noch bei der Verteilung des Entgelts in allen Bereichen widerspiegelt. In Bezug auf die Führung gilt dies insbesondere für die 2. Führungsebene (S. 16 im Personalbericht). Bei der 4. Führungsebene ist ein Übergewicht von weiblichen Führungskräften auffällig. Dies lässt sich damit erklären, dass die Leitung der Kindertages-einrichtungen zu dieser Führungsebene zählen. In diesem Bereich gibt es insgesamt eine Unterrepräsentanz von Mitarbeitern. Im gesamten Dezernat II liegt der Anteil der Mitarbeiter bei 13,13%. Für eine differenzierte Aussage zum Verhältnis der Führungskräfte wäre hier die Betrachtung der Beschäftigten im SuE Tarif erforderlich.

Bei den Entgeltclustern fällt auf, dass sich die Verhältnisse von 1/3 Mitarbeitern zu 2/3 Mitarbeiterinnen in den mittleren Entgeltclustern im Großen und Ganzen widerspiegeln. Im Entgeltcluster EG 1–4 bzw. SuE 2–3 TVöD sind es 86% Frauen und im Entgeltcluster EG 13 – 15 und entsprechenden SuE- bzw. Besoldungsgruppen 42% Frauen. Somit ist die 1/3 – 2/3 Verteilung zwischen Frauen und Männern hier nicht gegeben, wie auf den Seiten 26ff. im Bericht ausführlich dargestellt.

Interessant ist auch hier ein genauere Blick auf die Zahlen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) und anderer Personalfördermaßnahmen auf den Seiten 23ff. des Berichts.

Bei der LOB entspricht der Anteil, der an Frauen ausgeschüttet wurde mit 65,29 % in etwa dem Gesamtanteil der Mitarbeiterinnen mit 67,8%. Interessant ist hier eher ein Hierarchieeffekt. Da der Anteil im Cluster EG 1-4 bzw. S 2-3 insgesamt immerhin 18,45% aller Mitarbeitenden beträgt. Der Anteil der LOB, der in diesem Cluster ausbezahlt wurde, liegt lediglich bei 1,65%.

Auch bei den Höhergruppierungen gab es eine leichte Verschiebung zum Nachteil der Mitarbeiterinnen. Insgesamt wurden 62,90% Mitarbeiterinnen höhergruppiert. Bei einem Gesamtanteil von 67,8%.

Besonders auffällig ist die Verschiebung bei Gewährung einer verkürzten Stufenlaufzeit. Dies ist die Maßnahme, die den größten finanziellen Mehrwert darstellt. Insgesamt neun Mitarbeiter und acht Mitarbeiterinnen haben diese Verkürzung erhalten. Dies entspricht einem Verhältnis von 52,94% zu 47,06% bei einem Gesamtverhältnis von 32,2% zu 67,8%.

Diese zusätzlichen Auswertungen zeigen, dass die Abweichungen im Einzelnen oft geringfügig sind. In der Summe lässt sich aber aufzeigen, dass Mitarbeiter und Beamte häufiger finanziell gefördert werden als Mitarbeiterinnen und Beamtinnen. In der Konsequenz bedeutet dies, dass es auch bei der Stadt Ludwigsburg, trotz gleicher Eingruppierung bei gleicher Tätigkeit, einen Gender Pay Gap gibt.

### **Teilzeit, Elternzeit und Care- bzw. Sorgearbeit**

Nicht überraschend ist, dass 91,32% der Mitarbeitenden in Teilzeit Mitarbeiterinnen sind. Interessant ist, dass mit 46,26% fast die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten einen Beschäftigungsumfang von mehr als 50% haben. In Bezug zum vorherigen Abschnitt wäre eine Auswertung der Führungskräfte in Teilzeit erkenntnisreich.

Dass insgesamt 72 Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter zum Stichtag am 31.12. 2021 in Elternzeit waren, ist ebenso wenig überraschend. Auch wenn dies eine Stichtagsbetrachtung ist, so ist der Anteil der Mitarbeiter in Elternzeit doch sehr niedrig. Aussagekräftiger wäre hier die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern. Bei der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten zum Weltmännertag 2021 an der 105 Mitarbeiter teilgenommen haben, ergab sich ein Durchschnitt von 2,74 Monaten. Die durchschnittliche Inanspruchnahme in Baden-Württemberg wird im Väterreport Update 2021 des BMFSFJ mit 2,9 angegeben.

Diese Zahlen sind in den Gesamtkontext „Sorge- bzw. Carearbeit“ einzuordnen. In der Veröffentlichung des BFSFJ „Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich“ aus dem Jahr 2020 wird ausgeführt, dass Frauen im Durchschnitt 4,13 Stunden und Männer 2,46 Stunden täglich für Sorgearbeit aufbringen. Dies ist ein Durchschnittswert über alle Lebensphasen hinweg. Bereits bei diesem Durchschnittswert sind das 28,91 bzw. 17,22 Wochenstunden unbezahlte Sorgearbeit zuzüglich zur geleisteten Erwerbsarbeit. Es ist leicht vorstellbar, dass sich dieser Wert verändert, wenn jüngere Kinder oder pflegebedürftige Angehörige versorgt werden. Dies verdeutlicht, dass Teilzeitbeschäftigung in unmittelbarem Zusammenhang mit Care- bzw. Sorgearbeit stehen. Veränderungen der Teilzeitquote müssen gesamtgesellschaftlichen betrachtet werden: Beginnend bei Rollenbildern und den daran geknüpften Erwartungen bis zur Absicherung einer Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung und Pflege.

### **Audit beruf und familie**

Dass der Stadt Ludwigsburg das Zertifikat audit beruf und familie nun mit dauerhaftem Charakter verliehen wurde, spricht für sich und ist ausdrücklich zu begrüßen. Aus den Erfahrungen der Pandemie und dem gemeinsamen Führungsverständnis lassen sich aus Sicht der Gleichstellung neue Impulse ableiten:

- Ausbau der mobilen Arbeit und von hybriden Formaten
- Evaluation der Entwicklungsgespräche im Bezug auf Bedarfe zur besseren Vereinbarkeit
- „Wir fördern Vielfalt“ bedeutet auch: Teilzeit ist in bestimmten Lebensphasen für alle Mitarbeitenden „normal“

Mit Blick auf die Altersstruktur in der Stadtverwaltung sollte der Schwerpunkt des audits auf jeden Fall auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gelegt werden. Insgesamt ist auch hier ein geschlechterspezifischer Blick erforderlich. Wie kann aktive Vaterschaft gefördert werden? Wer übernimmt welche Pflege- bzw. Sorgearbeiten bei Angehörigen? Als Ergänzung könnten auch hier ein Datenset für zukünftige Berichte entwickelt werden.

Zum Beispiel durch die oben genannte durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern oder durch eine geschlechterdifferenzierte Auswertung, der Krankheitstage, die in Anspruch genommen wurden, um kranke Kinder zu pflegen bzw. die Inanspruchnahme von Freistellungen nach dem (Familien-) Pflegezeitgesetz.

## **Perspektiven/ Entwicklungspotenziale**

Die Einordnung hat gezeigt, dass die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben bei der Stadt Ludwigsburg noch nicht erreicht ist. Handlungsoptionen gibt es in unterschiedlichen Bereichen. Die Tatsache, dass Frauen bei finanziellen Anreizen weniger berücksichtigt werden, hat vermutlich unterschiedliche Ursachen:

- Rollenbilder mit verschiedenen Erwartungen
- unterschiedliche Sichtbarkeit der Leistung von Frauen und Männern
- ein Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Leistungsbewertung bzw. Sichtbarkeit der Leistung
- ein gewisser Hierarchie-Effekt

Konkret gilt es hier Prozess und Bewertungskriterien kritisch zu hinterfragen und ggf. zu verändern. Zudem ist es vermutlich auch eine Frage des Führungsverständnisses und die Bereitschaft das eigene Handeln zu reflektieren.

Der geringe Anteil von weiblichen Führungskräften der 2. Ebene (Fachbereichs- und Stabsstellenleitungen) wäre genauer zu untersuchen. Welche Bewerbungen lagen in der Vergangenheit vor? Ist diese Führungsposition für Frauen weniger attraktiv als für Männer und wenn ja, warum? Gilt es für zukünftige Verfahren Frauen gezielter anzusprechen? Kann eine veränderte Personalentwicklung hier unterstützen?

Arbeit in Teilzeit wird weiterhin ein wichtiger Bestandteil zur Gleichstellung der Geschlechter sein. Die Vielfalt, die Ludwigsburg hier bietet ist lobend hervorzuheben. Teilzeit wird immer ein Bestandteil von Team- und Arbeitsstrukturen sein, ein bewusster Umgang damit ist ein zentrales Erfolgskriterium für die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Ludwigsburg. Für mehr Gleichstellung könnten Bewerber und Mitarbeiter gezielt für Teilzeitmodelle gewonnen werden. Zudem muss die gezielte Förderung von „Führung in Teilzeit“ weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung sein.

Zur Entwicklung insgesamt und Wirkung verschiedener Maßnahmen sind zusätzliche Auswertungen, wie oben genannt, in zukünftigen Berichten sinnvoll.

Der Bericht bietet eine gute Grundlage für die Analyse der Beschäftigungsstruktur. Konkrete Maßnahmen zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ können auf dieser Basis (weiter-)entwickelt werden.

Mit freundlichem Gruß



Judith Raupp