



Gleichstellungskonzept

2010 bis 2014

Herausgeber: Stadt Regensburg, Gleichstellungsstelle

Redaktion: Amt 18, SK b, SK 4

Satz und Layout: Gleichstellungsstelle

Druck: Hausdruckerei

Auflage: Dezember 2010, 200 Stück

Wir bedanken uns bei den Kolleginnen und Kollegen der Abteilung technikunterstütztes Personalinformations- und Berichtswesen für die Erarbeitung der umfangreichen Datensätze.

Gliederung

	Einleitung	1
1	Situationsbericht	2
1.1	Gesamtpersonalbestand bei der Stadt Regensburg.....	2
1.1.1	Personalstruktur nach Geschlecht und Laufbahngruppen	2
1.1.2	gemessen an der Beschäftigtenquote (in % aller Beschäftigten)	2
1.1.3	gemessen an der Beschäftigtengruppe (in % der jeweiligen Beschäftigtengruppe)	3
1.2	Beschäftigte nach Eingruppierung	4
1.2.1	Beamtinnen/ Beamte	4
1.2.2	Tarifbeschäftigte	7
1.3	Beschäftigte nach Alter... ..	12
1.4	Interessensvertretungen.....	13
1.4.1	Personalratsmitglieder.....	13
1.4.2	Schwerbehindertenvertretung	13
1.5	Befristet und geringfügig Beschäftigte.....	14
1.5.1	Teilnehmer/innen an Maßnahmen der Arbeitsförderung	14
1.5.2	Geringfügig Beschäftigte bei der Stadt Regensburg	15
1.6	Fort- und Weiterbildungen	16
1.7	Auszubildende Stand 1.6.2008	19
1.7.1	Auszubildende im Jahresvergleich.....	19
1.7.2	Auszubildende nach Statusgruppen 2008.....	20
1.8	Beförderungen und Höhergruppierungen	21
1.9	Leistungsentgelt	22
1.10	Schwerbehinderte und Gleichgestellte.....	23
1.11	Mutterschutz und Erziehungsurlaub/Elternzeit	24
1.12	Beantragte und genehmigte Beurlaubungen.....	24
1.13	Leitende Positionen	26
1.14	Amts-, Abteilungs-, Sachgebietsleitung und Sachbear- beitung aufgeschlüsselt nach Ämtern	29
1.15	Teilzeitkräfte.....	31
	Teilzeit in Führungspositionen.....	31
	Teilzeit nach Geschlecht	32
1.16	Telearbeit.....	35
1.17	Einstellungen 2008	36
1.18	Ruhestandsbeamte/-Tarifbeschäftigte bis zum Jahr 2015	37

2	Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteiles	39
2.1	Stellenausschreibungen	39
2.2	Einstellungen und Stellenbesetzungen, Beförderungen.. und Höhergruppierungen	39
2.3	Ausbildung.....	40
2.4	Fortbildung	41
3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	42
3.1	Einstellungen.....	42
3.2	Teilzeitarbeit aus familiären Gründen.....	42
3.3	Beurlaubungen und beruflicher Wiedereinstieg.....	44
4	Sicherung der Chancengleichheit - Strukturelle Maßnahmen	45
4.1	Beendigung der Benachteiligung von Frauen	45
4.2	Umsetzung des Konzeptes	45
4.3	Return-Programm.....	45
4.4	Beteiligung der Gleichstellungsstelle	46
4.5	Beanstandungsrecht der Gleichstellungsstelle.....	46
4.6	Vorgezogene Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes	46
4.7	AGG.....	46
5	Kostenmäßige Auswirkungen.....	47
6	Zusammenfassung.....	48
7	Anhang 1 Arbeitsschritte 2010 - 2014.....	50
8	Anhang 2 Gremien, Arbeitsgruppen	54
9	Anhang 3 Tabellen	55

Vorwort



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Die Umsetzung des Artikels 3 des Grundgesetzes ist die Grundlage aller Maßnahmen, die im Rahmen der Frauen- und Elternförderung bei der Stadt Regensburg zum Einsatz kommen. Diese Grundlage wurde durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 ergänzt und der Schutz von Diskriminierung weiter ausgebaut.

Wer mit seinem Job zufrieden ist, arbeitet besser. Eine schon 2003 von PROGNOSE durchgeführte Kosten-Nutzen-Analyse belegte eine durchschnittliche Rendite von 25 % für Unternehmen, die in Familie investieren. Die EU-Gleichstellungs-, Finanz- und WirtschaftsministerInnen erörterten im Oktober 2009 eine Studie, nach der Geschlechtergleichstellung zu einer Steigerung des Brutto-Inlandsprodukts von 15 – 45 % führen kann.

Vor Ort zeigen die Zahlen, die Sie in unserem Gleichstellungskonzept 2010 – 2014 auf den folgenden Seiten finden, dass Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme, Telearbeit oder Unterstützung im Kinderbetreuungsbereich Erfolge bringen:

Eine deutliche Steigerung der Frauen in Führungspositionen, ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten (auch in Führungspositionen) und eine überdurchschnittliche Inanspruchnahme der Vätermonate.

Dort, wo Frauen immer noch eine besondere Mehrfachbelastung haben, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, bemüht sich die Stadt um Entlastung: Telearbeit oder Unterstützung bei Kinderbetreuung oder der Pflege von Eltern gehört zum Standardprogramm.

Maßgeschneiderte Angebote können jedoch nur Sie in Abstimmung mit den Fachämtern und der Personalentwicklung gestalten. Die Gleichstellungsstelle steht Ihnen für alle Fragen gerne zur Verfügung. Jede Beratung ist selbstverständlich vertraulich.



Hans Schaidinger
Oberbürgermeister



Marga Teufel
Leiterin der Gleichstellungsstelle
der Stadt Regensburg

Gleichstellungskonzept der Stadt Regensburg

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) schreibt vor, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen, um die Erfüllung der Ziele des Gesetzes in der Dienststelle zu überprüfen.

Ziele dieses Gesetzes, das die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern sichern soll, sind insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

Allgemeine Hinweise

Die Grundlage des Konzepts ist die Bestandsaufnahme zum 01.06.2008, bzw. bei zeitraumbezogenen Daten das Jahr 2007.

Ein Großteil der Daten konnte analog dem Personal- und Organisationsbericht 2009 Eingang in das Gleichstellungskonzept finden.

Aus datenrechtlichen Gründen sind in diesem Konzept ämterbezogene Gehalts-/ Lohntabellen nicht abgedruckt, da Rückschlüsse auf Personen nicht auszuschließen wären. Auch die ämterbezogene Darstellung von Teilzeitstellen müsste aus datenrechtlichen Gründen verschlüsselt werden – da die Aussagekraft damit auf ein Minimum reduziert wird, ist auf den Abdruck ebenfalls verzichtet worden.

Auf die Tabellen Beurlaubung nach Statusgruppen und Fortbildung nach Ämtern wurde verzichtet, da die Erstellung nur mit einem erheblichen Arbeitsaufwand bei SK7 möglich gewesen wäre.

Aufbau

Der Maßnahmenkatalog wurde fortgeschrieben und umfasst

- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles
- Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten
- Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit

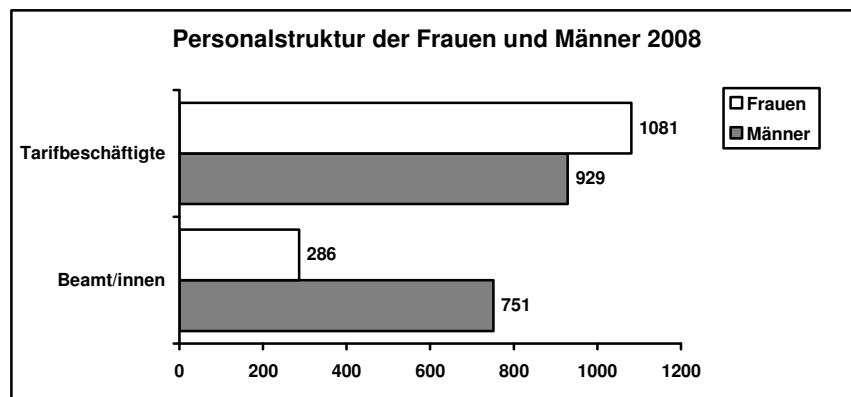
Anhang 1 umfasst konkrete Arbeitsschritte für die Jahre 2010 – 2014.

1.1 Gesamtpersonalbestand bei der Stadt Regensburg

Bei insgesamt 3.047 Beschäftigten betrug der Frauenanteil in 2008 44,86 % (1.367 Frauen, 1.680 Männer). Dies bedeutet im Vergleich mit 2003 (1.340 Frauen, 1.735 Männer, Gesamt 3.075 = Frauenanteil 43,58 %) 27 Frauenarbeitsplätze mehr, d.h. einen um 1,28 % gestiegenen Frauenanteil bei einer um 28 Personen reduzierten Gesamtbeschäftigtenzahl.

1.1.1 Personalstruktur nach Geschlecht und Laufbahngruppen

Differenziert nach Geschlecht und Statusgruppe stellt sich die Personalstruktur wie folgt dar:



1.1.2 gemessen an der Beschäftigtenquote (in % aller Beschäftigten)

2008

	Frauen 1.6.2008	Männer 1.6.2008	Gesamt 1.6.2008
Beamte	9,39 (286)	24,64 (751)	34,03 (1037)
Tarifbeschäftigte	35,48 (1081)	30,49 (929)	65,97 (2010)

* diese Zahlen beinhalten auch Beschäftigte in der jeweiligen Ausbildung und sonstige Beschäftigte

2003

	Frauen 1.6.2003	Männer 1.6.2003	Gesamt * 1.6.2003
Beamte	8,72 (268)	24,55 (755)	33,27 (1023)
Angestellte	26,21 (806)	11,90 (366)	38,11 (1172)
Arbeiter	8,65 (266)	19,97 (614)	28,62 (880)

1.1.3 gemessen an der Beschäftigtengruppe (in % der jeweiligen Beschäftigtengruppe)

2008

	<i>Frauen 1.6.2008</i>	<i>Männer 1.6.2008</i>	<i>Gesamt 1.6.2008</i>
Beamte	27,58 (286)	72,42 (751)	100% (1037)
Tarif- beschäftigte	53,78 (1081)	46,22 (929)	100% (2010)

* diese Zahlen beinhalten auch Beschäftigte in der jeweiligen Ausbildung und sonstige Beschäftigte

2003

	<i>Frauen 1.6.2003</i>	<i>Männer 1.6.2003</i>	<i>Gesamt* 1.6.2003</i>
Beamte	26,20 (268)	73,80 (755)	100 % (1023)
Angestellte	68,77 (806)	31,23 (366)	100 % (1172)
Arbeiter	30,23 (266)	69,77 (614)	100 % (880)

Bei den Beamtinnen ist ein leichter Anstieg um 1,38 % positiv zu vermerken, was 18 Stellen entspricht (männliche Beamte - 4 Stellen).

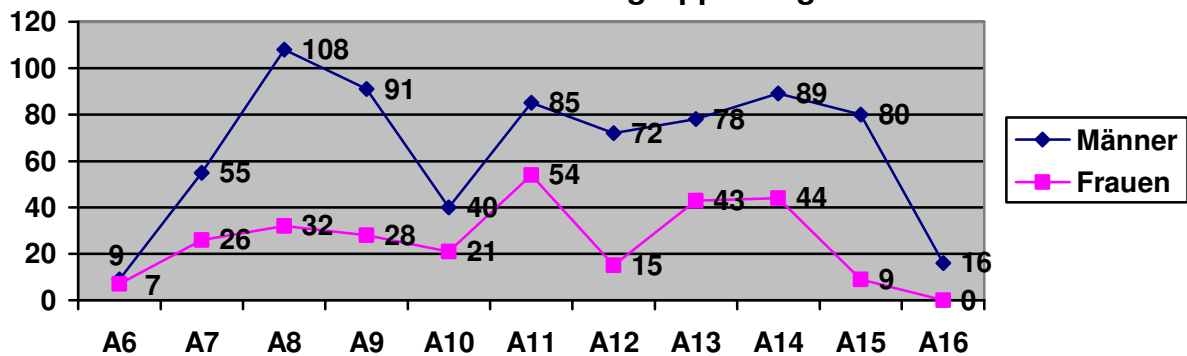
1.2 Beschäftigte nach Eingruppierung

1.2.1 Beamtinnen/Beamte

2008

	Besoldungsgruppe ²⁾													Gesamt	
	mittlerer Dienst				gehobener Dienst					höherer Dienst					
	A6	A7	A8	A9	A9	A10	A11	A12	A13	A13	A14	A15	A16	abs.	Anteil
w	7	26	32	15	13	21	54	15	3	40	44	9	-	279	27,8%
m	9	55	108	80	11	40	85	72	39	39	89	80	16	723	72,2%
Gesamt	16	81	140	95	24	61	139	87	42	79	133	89	16	1.002	100%
	33,1%				35,2%					31,7%				100%	
davon Lehrkräfte:					w	2	3	1	-	38	40	6	-	90	
					m	7	13	9	-	34	67	57	4	191	
					Ges.	9	16	10	-	72	107	63	4	281	
ohne Lehrkräfte:					w	19	51	14	3	2	4	3	-		
					m	33	72	63	39	5	22	23	12		
					Ges.	52	123	77	42	7	26	26	12		

Beamtinnen/Beamte nach Eingruppierung



2008

Stichtag: 01.06.2008

in %	Besoldungsgruppe														Gesamt
	A5	A6	A7	A8	A9	A9	A10	A11	A12	A13	A13	A14	A15	A16	
w 2008	0,00	0,70	2,59	3,19	1,49	1,30	2,09	5,38	1,49	0,30	3,99	4,38	0,90	0,00	27,8
w 2003	0,00	0,81	2,95	3,15	1,42	0,92	3,35	3,86	1,12	0,10	3,35	3,86	0,81	0,00	25,7
	--	-0,11	-0,36	+0,04	+0,07	+0,38	-1,26	+1,52	+0,37	+0,20	+0,69	+0,52	+0,09	--	
m 2008	0,00	0,90	5,49	10,79	7,99	1,10	3,99	8,49	7,19	3,89	3,89	8,89	7,99	1,60	72,2
Gesamt	0,00	1,60	8,08	13,98	9,48	2,40	6,08	13,87	8,68	4,19	7,88	13,27	8,89	1,60	100,0

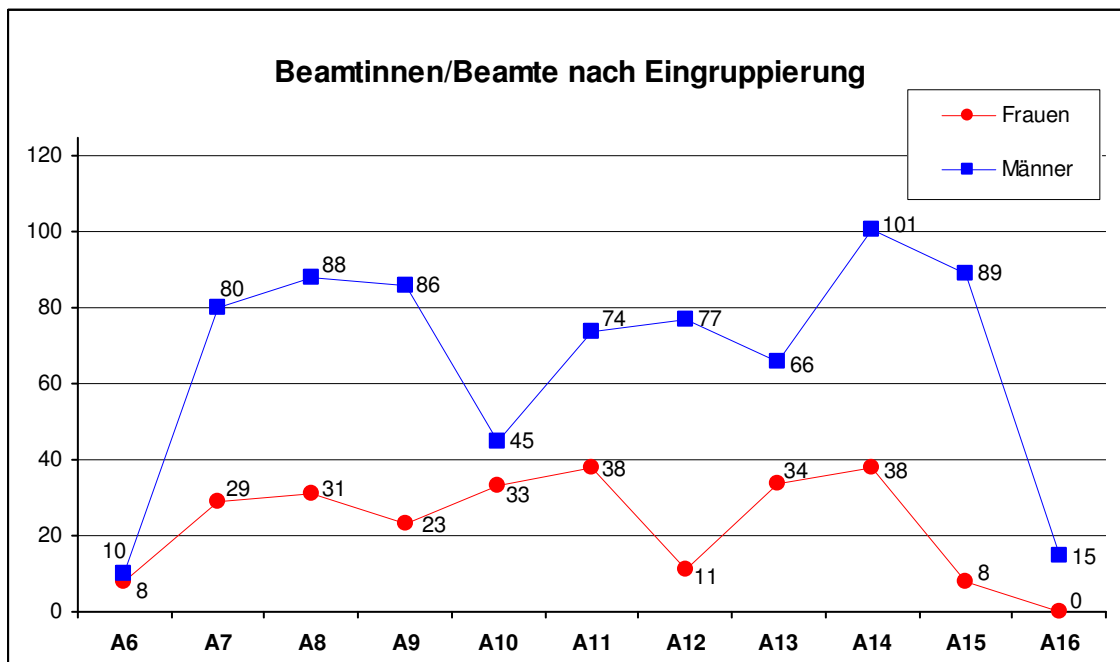
ohne

Anwärterinnen/Anwärter (8 Frauen und 32 Männer)

Besoldungsgruppe B

2003

		Besoldungsgruppe													Gesamt		
		mittlerer Dienst					gehobener Dienst					höherer Dienst					
absolut		A5	A6	A7	A8	A9	A9	A10	A11	A12	A13	A13	A14	A15	A16	abs.	Anteil in %
w		0	8	29	31	14	9	33	38	11	1	33	38	8	0	253	25,7
m		0	10	80	88	62	24	45	74	77	31	35	101	89	15	731	74,3
Gesamt		0	18	109	119	76	33	78	112	88	32	68	139	97	15	984	100,0
davon Lehrkräfte:		w	0	5	2	0	31	36	6	0					80		
		m	5	17	10	0	26	83	65	4					210		
		Ges.	5	22	12	0	57	119	71	4					290		
----- ohne Lehrkräfte:		w	33	33	9	1	2	2	2	0							
		m	40	57	67	31	9	18	24	11							
		Ges.	73	90	76	32	11	20	26	11							



Das durch die historische Entwicklung erklärbare Fehlen von Frauen in der Beamtenlaufbahn ist weiterhin ein Problembereich der Frauenförderung, jedoch setzen sich über die Jahre entwickelten positive Veränderungen langsam fort.

Insgesamt waren 317 Personen (2003 319 Personen) in A 13 – A 16. Der Anteil der Beamtinnen (verglichen mit Beamten) stieg von 24,8 % auf 29,4 %.

Aber auch in 2008 sind in diesen Positionen fast ausschließlich Lehrerinnen nicht aber Verwaltungsbeamtinnen zu finden (von 93 Beamtinnen lediglich 9 im Verwaltungsbereich, 84 im Lehramt).

Die Erklärung, dass diese Diskrepanz historisch bedingt ist durch das Erwerbsverhalten der Frauen erst in den letzten Jahrzehnten, erklärt zwar das Probleme der Führungskräfteerkrutierung aus dem Haus, nicht aber die Problematik der mangelnden weiblichen Nachwuchskräfte im Beamtenbereich.

Aufgrund des Grundsatzes der Bewerber/-innenauswahl im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist die Erhöhung des Anteils der Beamtinnen nicht kurzfristig umsetzbar, erst langfristig ist eine Annäherung der Anteile von Frauen und Männern zu erwarten.

1.2.2 Tarifbeschäftigte

2008

Eingruppierungsübersicht zum 01.06.2008

	Entgeltgruppe ²⁾															Gesamt		
	"einfacher Dienst"					"mittlerer Dienst"				"gehob. Dienst"				"höh. Dienst"				
	1	2	2Ü	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	abs.	Anteil
w	26	146	11	81	21	209	106	-	161	169	25	19	8	19	18	-	1.019	53,0%
m	24	3	42	194	94	206	69	14	64	120	21	29	9	3	9	1	902	47,0%
Gesamt	50	149	53	275	115	415	175	14	225	289	46	48	17	22	27	1	1.921	100%
(z.Vgl. 2007)	(36)	(155)	(56)	(270)	(122)	(418)	(174)	(14)	(224)	(285)	(45)	(38)	(19)	(20)	(28)	(1)	(1.905)	
	33,4%					43,2%				20,8%				2,6%		100%		
davon Lehrkräfte: (inkl. Fach- und Musiklehrer)																		
w						1	-	-	1	40	3	8	6	5	11	-	75	
m						-	-	-	2	35	3	8	1	1	5	-	55	
Ges.						1	-	-	3	75	6	16	7	6	16	-	130	

ohne Lehrkräfte																		
w						208	106	-	160	129	22	11	2	14	7	-		
m						206	69	14	62	85	18	21	8	2	4	1		
Ges.						414	175	14	222	214	40	32	10	16	11	1		

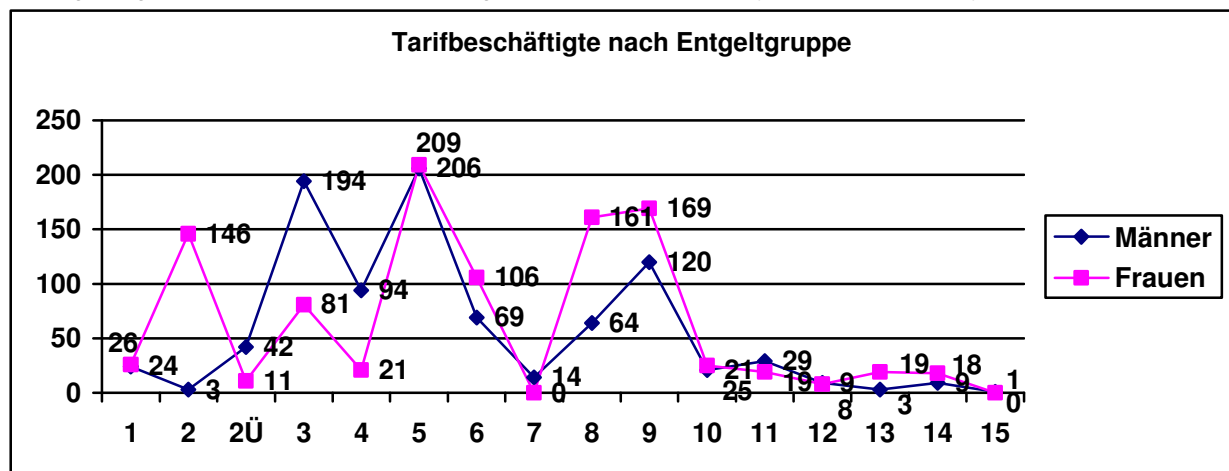
Stichtag: 01.06.2008

in %	Entgeltgruppe															Gesamt	
	1	2	2Ü	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15
w	1,35	7,59	0,57	4,21	1,09	10,87	5,51	0,00	8,37	8,79	1,30	0,99	0,42	0,99	0,94	0,00	53,0
m	1,25	0,16	2,19	10,11	4,90	10,73	3,60	0,73	3,33	6,25	1,09	1,51	0,47	0,16	0,47	0,05	47,0
Gesamt	2,60	7,75	2,76	14,32	5,99	21,6	9,11	0,73	11,7	15,04	2,39	2,50	0,89	1,15	1,41	0,05	100,0

ohne

Auszubildende (22 Frauen und 18 Männer)

sonstige Angestellte, die keiner Laufbahn zugeordnet werden können (Frauen und Männer)



2003

Eingruppierungsübersicht zum 01.06.2003

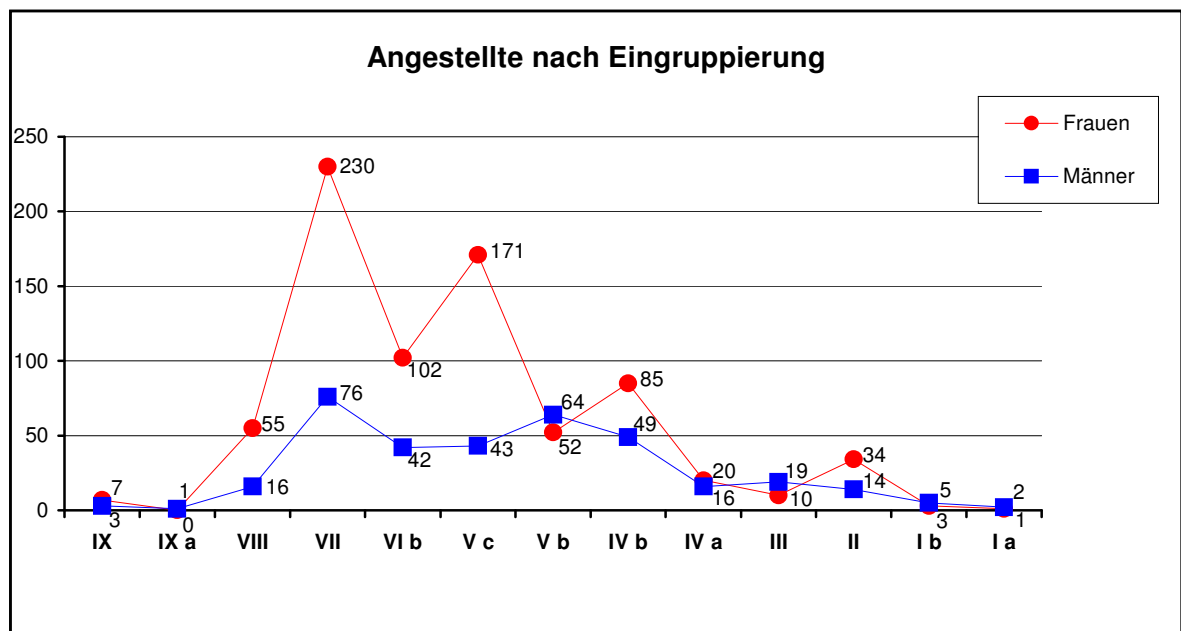
		Vergütungsgruppe													Gesamt		
		"eD"		"mittlerer Dienst"					"gehobener Dienst"				"höh. Dienst"				
absolut		IX	IX a	VIII	VII	VI b	V c	Vb _{mD}	Vb _{gD}	IV b	IV a	III	II	I b	I a	abs.	Anteil in %
w		7	0	55	230	102	171	17	35	85	20	10	34	3	1	770	68,8
m		3	1	16	76	42	43	34	30	49	16	19	14	5	2	350	31,3
Gesamt		10	1	71	306	144	214	51	65	134	36	29	48	8	3	1.120	100,0
davon Lehrkräfte: (incl. Fachlehrer und Musiklehrer)				w	0	3	1	17	21	4	7	24	0	1		78	
				m	0	0	1	23	14	1	3	7	2	0		51	
				Ges.	0	3	2	40	35	5	10	31	2	1		129	
ohne Lehrkräfte:				w	102	168	16	18	64	16	3	10	3	0			
				m	42	43	33	7	35	15	16	7	3	2			
				Ges.	144	211	49	25	99	31	19	17	6	2			

		Besoldungsgruppe													Gesamt	
in %		IX	IX a	VIII	VII	VI b	V c	V b _{mD}	V b _{gD}	IV b	IV a	III	II	I b	I a	
w		0,63	0,00	4,91	20,54	9,11	15,27	1,52	3,12	7,59	1,79	0,89	3,04	0,27	0,09	68,8
m		0,27	0,09	1,43	6,79	3,75	3,84	3,04	2,68	4,38	1,42	1,70	1,25	0,45	0,18	31,3
Gesamt		0,90	0,09	6,34	27,33	12,86	19,11	4,56	5,80	11,97	3,21	2,59	4,29	0,72	0,27	100,0

ohne

Auszubildende (33 Frauen und 9 Männer)

sonstige Angestellte, die keiner Laufbahn zugeordnet werden können (3 Frauen und 7 Männer)



Durch den TVÖD wurden die Gruppierungen „Angestellte und Arbeiter/innen“ durch „Beschäftigte“ ersetzt. Diese Zusammenfassung erschwert einen Vergleich des Zahlenmaterials mit früheren Statistiken.

Die Gruppierung Beschäftigte umfasst 2008 1.921 Personen, davon 1.019 weiblich und 902 männlich. In 2003 waren 861 Personen als Arbeiter/innen (einfacher und mittlerer Dienst) und 1.120 Personen als Angestellte (einfacher bis höherer Dienst) bei der Stadt Regensburg beschäftigt, insgesamt 1.981 Personen, was eine Reduzierung der Personalstellen um 40 Personen bedeutet.

In Bezug auf potentielle Leitungsfunktionen ist eine Aussage möglich. Die Reduzierung der Gesamtzahl der Beschäftigten im höheren Dienst von 59 auf 50 Stellen brachte statistisch gesehen für die Frauen eine Steigerung mit sich. Bei Gesamtzahlen von 37 Frauen (2003 38) und 13 Männer (2003 21) stieg der Frauenanteil damit von 64,4 % auf 74 %.

Als Gesamt-Ausgangswerte für das nächste GSK ist festzuhalten:

	Frauen		Männer		Gesamt
eD	285	44,3 %	357	55,6 %	642
mD	476	57,4 %	353	42,6 %	829
gD	221	55,3 %	179	44,7 %	400
hD	37	74,0 %	13	25,0 %	50
Gesamt	1.019		902		1.921

1.2.4 Arbeiter/innen

2003

Eingruppierungsübersicht Arbeiterinnen zum 01.06.2003

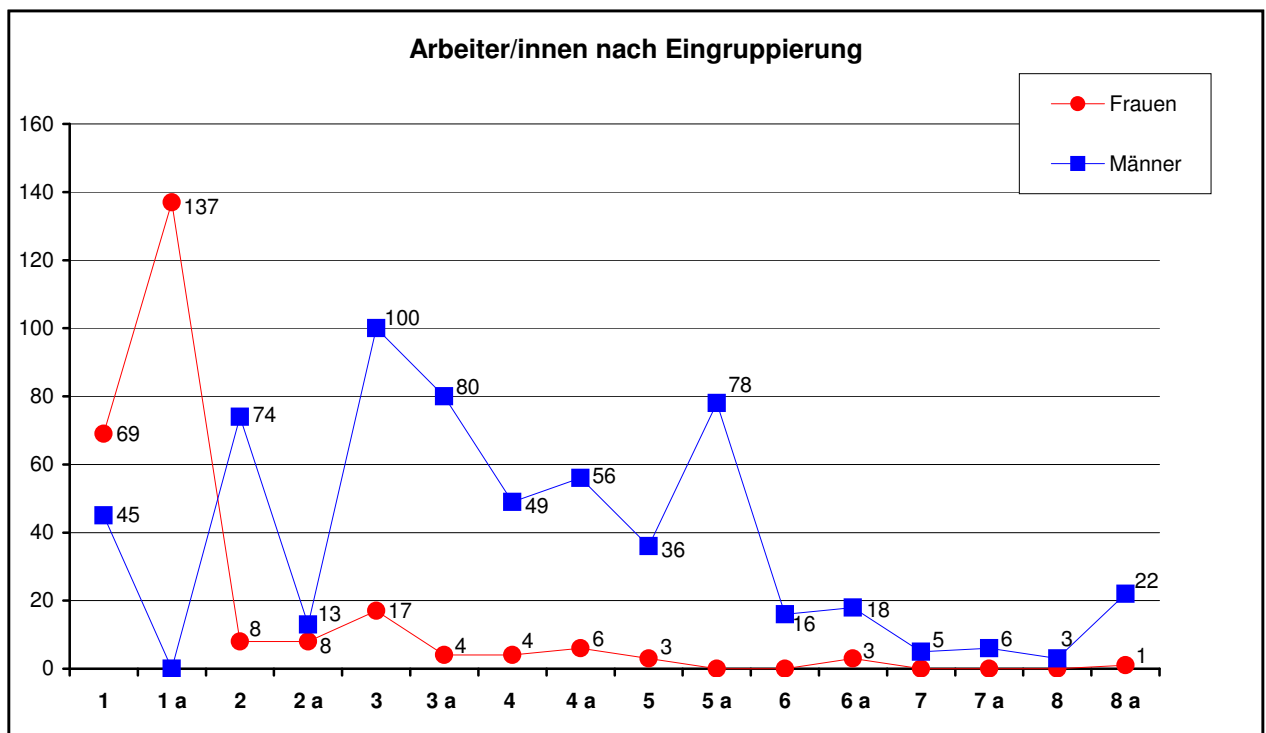
		Lohngruppe																Gesamt	
		"einfacher Dienst"						"mittlerer Dienst"											
absolut		1	1 a	2	2 a	3	3 a	4	4 a	5	5 a	6	6 a	7	7 a	8	8 a	abs.	Anteil in %
w		69	137	8	8	17	4	4	6	3	0	0	3	0	0	0	1	260	30,20
m		45	0	74	13	100	80	49	56	36	78	16	18	5	6	3	22	601	69,80
Gesamt		114	137	82	21	117	84	53	62	39	78	16	21	5	6	3	23	861	100,00

		Lohngruppe																Gesamt	
		"einfacher Dienst"						"mittlerer Dienst"											
in %		1	1 a	2	2 a	3	3 a	4	4 a	5	5 a	6	6 a	7	7 a	8	8 a		
w		8,01	15,91	0,93	0,93	1,97	0,46	0,46	0,70	0,35	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	0,00	0,12	30,2	
m		5,23	0,00	8,59	1,51	11,61	9,29	5,69	6,50	4,18	9,06	1,86	2,09	0,58	0,70	0,35	2,56	69,8	
Gesamt		13,24	15,91	9,52	2,44	13,58	9,75	6,15	7,20	4,53	9,06	1,86	2,44	0,58	0,70	0,35	2,68	100,0	

ohne

Auszubildende (4 Frauen und 4 Männer)

sonstige Beschäftigte, die keiner Laufbahn zugeordnet werden können (2 Frauen und 9 Männer)



⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

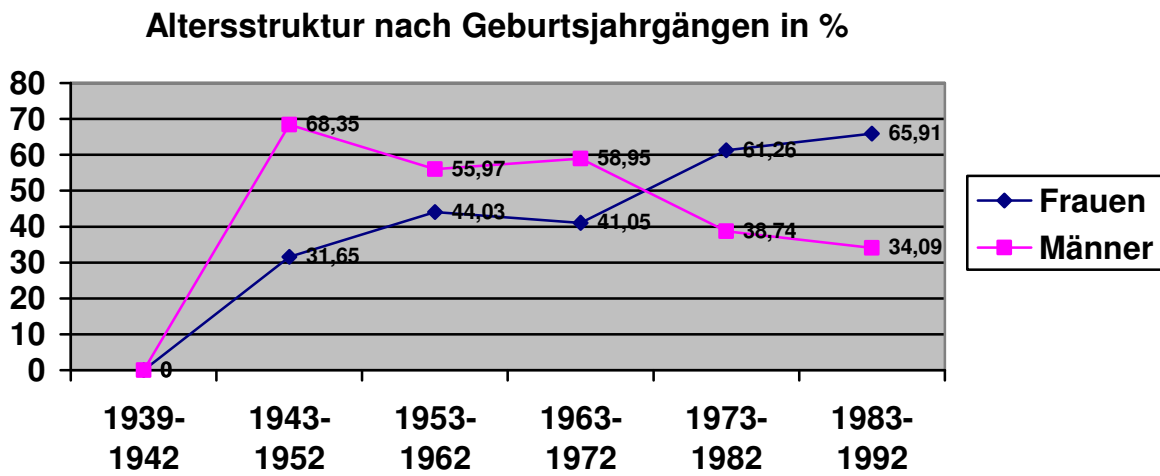
Die extreme Unterrepräsentanz der Beamtinnen im oberen Einkommensbereich ist durch die positiveren Zahlen im Beschäftigtenbereich nicht kompensiert.

Als globales Ziel ist darum weiterhin in allen Statusgruppen die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen zu sehen.

Liegen Bewerbungen von Personen unterschiedlichen Geschlechts vor, die hinsichtlich der Auswahlkriterien der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) als gleich gut geeignet betrachtet werden, wird der Frau der Vorzug eingeräumt.

1.3 Beschäftigte nach Alter

Tabelle sh. Anhang 3



Immer noch sind Frauen in den jüngeren Jahrgängen in der Überzahl.

1.4 Interessensvertretungen

1.4.1 Personalratsmitglieder

2008

Gremium	Mitglieder	Frauen	Männer	Beamte	Tarifbeschäftigte	Auszubildende	Schwerbehindertenvertreter
Gesamtpersonalrat	11	4	7	3	8	1	1
Personalrat Innere Verwaltung	13	7	6	4	9	1	1
Amt 36	5		5	4	1		
Amt 40.401	5		5	4	1		
Amt 40.402	5	1	4	4	1		
Amt 40.403	5	1	4	3	2		
Amt 40.411	5	3	2	5			
Planungs- und Baureferat	11	2	9	3	8		
Amt 67	7	2	5	1	6		
Amt 70	7	1	6		7		
Gesamt	74	21	53	31	43	2	2

Beim Ausscheiden eines Personalratsmitgliedes rückte das gewählte rangnächste Personalratsmitglied nach.

Der Personalrat von Amt 54 mit 5 Mitgliedern wurde durch die Auslagerung aufgelöst. Ansonsten gab es keine Veränderungen.

1.4.2 Schwerbehindertenvertretung

Als Schwerbehindertenvertreter wurde 2006 erneut ein Mann gewählt.

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Die Besetzung des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ist über die Wahl gesteuert und nur über die Aufstellung von Frauen auf den Listen beeinflussbar.

Das Personalvertretungsrecht und die Wahl des Schwerbehindertenvertreters nach dem Schwerbehindertengesetz ist nicht Gegenstand des Gleichstellungskonzeptes.

1.5 Befristet und geringfügig Beschäftigte

1.5.1 Teilnehmer/-innen an Maßnahmen der Arbeitsförderung 2008

Teilnehmer/-innen an Maßnahmen der Arbeitsförderung ¹⁾											
1999 ²⁾	2000 ²⁾	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008		
städtisches Personal										w	m
123	127	95	109	89	86	43	20	18	22	14	8
nichtstädtisches Personal										w	m
						56	107	73	120	24	96

Anmerkungen zur Tabelle:

1) Stichtag jeweils 01.06. des Jahres

2) 1999 u. 2000 inkl. Teilnehmer/-innen beim Naturkundemuseum und beim Bürgerheim Kumpfmühl

3) ABM, SAM, AfL, LUA, Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante

4) Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (einschließlich LUA)

2003

Beschäftigt nach ABM/SAM (Arbeitsbeschaffungs-/Strukturanpassungsmaßnahmen)

	Frauen	Männer	Gesamt
Angestellte	15	12	27
Arbeiter/innen	13	49	62
Gesamt	28	61	89

Beschäftigt nach HzA (Hilfe zur Arbeit)

	Frauen	Männer	Gesamt
Angestellte	8	4	12
Arbeiter/innen	9	8	17
Gesamt	17	12	29

Die Stadtverwaltung Regensburg beschäftigte 2008 im Rahmen einer Maßnahme der Arbeitsförderung 142 Personen (22 städtisches Personal, 120 nicht städtisches Personal), die durch Mittel des Arbeitsamtes bzw. des Amtes für Soziales gefördert wurden (+ 24 im Vergleich zu 2003).

Während 2000 der Frauenanteil an den Fördermaßnahmen noch 44,14 % und 2003 38,1 % betrug, liegt er 2008 nur noch bei 26,8 %.

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Arbeitsfördermaßnahmen stellen häufig für Frauen, vor allem wenn sie Verantwortung für Kinder tragen, die einzige Möglichkeit der Integration in den Arbeitsmarkt dar. Sie bieten ihnen zudem wenigstens vorübergehend die Möglichkeit ihr Einkommen durch eigene Berufstätigkeit zu sichern, was besonders für Frauen und deren Kinder, die nicht über das Einkommen des Partners/Vaters abgesichert sind, einen ökonomisch aber auch persönlich wichtigen Aspekt darstellt.

Durch den Zentralen Verwaltungsservice wird überprüft werden, ob diese steigende Unterrepräsentanz von Frauen durch die Zuweisung der Arbeitsagentur, die Art der Berufsbilder oder andere Faktoren bedingt ist. Aus diesen Ergebnissen sind Schritte abzuleiten, die Frauen einen Wieder-/Einstieg erleichtern.

1.5.2 Geringfügig Beschäftigte bei der Stadt Regensburg

Die Zahl umfasst im Wesentlichen die geringfügig Beschäftigten. Nicht zu den geringfügig Beschäftigten werden Praktikantinnen/Praktikanten gerechnet, die bei der Stadt Regensburg ein bezahltes oder unbezahltes Praktikum ableisten.

Stichtag 6/2008

Frauen	Männer	Gesamt
38	33	71
53,5 %	46,5 %	100 %

Stichtag 06/2003

Frauen	Männer	Gesamt
36	28	64
56,2 %	43,8 %	100 %

Im erhobenen Zeitraum entspricht der Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl 2,3 %, was eine leichte Steigerung zu 2003 (2,08 %).

Der Frauenanteil sank 2003 um 12,17 % - dieser Trend setzt sich 2008 fort: – 2,7 %

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Die Stadt Regensburg beschäftigt nur in absoluten Ausnahmefällen nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

1.6 Fort- und Weiterbildungen

Im Hinblick auf ständig wachsende Anforderungen an die Beschäftigten stellt Fort- und Weiterbildung einen wesentlichen Punkt der Gleichstellungsarbeit dar.

Teilnehmer/innen, Teilnahmetage an Fortbildungsmaßnahmen:

Fort- und Weiterbildung 2008: Teilnehmer/innen und Teilnahmetage nach Maßnahmentypen								
Art der Fortbildung	intern				extern			
	Teilnehmer/-innen		Tage		Teilnehmer/-innen		Tage	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Betrieblich finanzierte Weiterbildungsmaßnahme mit dem Ziel, ein anderes Berufsbild zu erreichen (z. B. Verwendungsaufstieg)	0	0	0	0	5	9	309	140
Fachliche Fortbildung (einschließlich EDV-Fachanwendungen)	208	217	208	213	481	617	884	1.233
EDV-Fortbildung (nur Standardsoftware wie z. B. Word, Excel, Windows, Access u. ä., ohne EDV-Fachanwendungen)	151	70	259	118	1	0	2	0
Führungskräfteschulung	22	128	35	186	7	1	16	2
Führungskräftenachwuchsschulung	0	0	0	0	0	0	0	0
Leistungsorientierte Bezahlung	135	167	148	213	0	0	0	0
Sonstige Maßnahmen der Personalentwicklung (Schulungen in Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Gesundheitskurse u. ä.)	290	213	417	303	8	10	22	20
Gesamt	806	795	1.067	1.033	502	637	1.233	1.395
intern/extern gesamt	1.601		2.100		1.139		2.628	
Teilnehmer/-innen gesamt	2.740							
Tage gesamt	4.728							

(einschließlich Teilnehmer/innen und Teilnahmetage am Angestelltenlehrgang I bzw. II)

2002/2008

Teilnahmetage

Frauen	Männer	Gesamt	
2300 48,6 %	2428 51,4 %	4728	31.12.2008
2757 45,6 %	3293 54,4 %	6050	31.12.2002

2008 konnten 4.728 Teilnahmetage belegt werden.

Davon waren 51,4 % von Männern und 48,6 % von Frauen (2003: 54,4 % Männer, 45,6 % Frauen) belegt.

Teilnahmetage an Fortbildungsmaßnahmen 2008:

	Männer		Frauen	
	allg. Fobi	EDV-Fobi	allg. Fobi	EDV-Fobi
Extern	1395	0	1231	2
Intern	915	118	808	259

Eingruppierung der Frauen, die an allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben:

Diese Daten wurden nicht mehr erfasst und sind händisch nicht zu ermitteln.

Es können darum keine Aussagen dazu gemacht werden, ob weiterhin BeamtInnen und Beschäftigte im gehobenen Dienst deutlich mehr Fortbildungen buchen als hD und mD.

Ebenso ist nicht feststellbar, ob eine Verbesserung der Fortbildungssituation im Bereich der ehemaligen Arbeiterinnen stattgefunden hat.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich der Frauenanteil an den Fortbildungen erfreulicherweise stetig erhöht.

Im Jahr 2008 war im Vergleich zum Jahr 2002 bei der Fortbildung ein Rückgang um 1.322 Teilnahmetage (21,8 %) zu verzeichnen. Zusätzlich nahmen 2008 fast noch 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die E-Learning Programme zum AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und Zehn-Finger-System am PC wahr. Hier wurde nicht namentlich erfasst, um den Datenschutz zu gewährleisten.

Dem Ziel der Motivierung von Frauen zur Bewerbung um Führungspositionen nicht entsprechend sind die Zahlen zur **Führungskräfteschulung**:

29 Frauen belegten 51 Teilnahmetage (incl. Amtsleitungstagung: 9 Frauen 18 TN-Tage)
129 Männern belegten 188 Teilnahmetage (incl. Amtsleitungstagung: 45 Männer 90 TN-Tage)

Der Anteil der EDV-Fortbildungen ist auf 9 % gesunken (2000: 23 %, 2003: 19 %)

Dies ist damit erklärbar, dass viele Grundkurse aus dem Programm genommen werden konnten, da dafür kein Bedarf mehr vorhanden ist.

Von den in 2008 angebotenen drei Kursen im Bereich „Frauenförderung“ musste das seit vielen Jahren erfolgreich angebotene „Gesprächstraining für Frauen“ mangels Nachfrage abgesagt werden.

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Erfreulicherweise führten die eingeschränkten finanziellen Bedingungen, unter denen das Fortbildungsprogramm organisiert werden musste, zu keinen Nachteilen für die weiblichen Beschäftigten insgesamt. Die Forderung des Konzeptes 2003 „Es muss darum speziell darauf geachtet werden, ob dies Auswirkungen auf das Genehmigungsverhalten bei Fortbildungsanträgen weiblicher Beschäftigter hat“ wurde positiv erfüllt.

Effektive Maßnahmen, die Frauen zur Teilnahme motivieren, werden für den Bereich „Führungsförderung“ konzipiert.

Frauen in der Elternzeit werden verstärkt motiviert, sich gezielt auf ihre Rückkehr in die Stadtverwaltung vorzubereiten und somit Reibungsverluste minimieren.

Die Gleichstellungsstelle wird weiterhin durch persönliche und schriftliche Informationen Beurlaubte motivieren, den Kontakt zur Dienststelle nicht abreißen zu lassen.

Anzahl der im städtischen Fortbildungsprogramm eingesetzten Referentinnen und Referenten

In 90 (2003: 67) allgemeinen Seminaren wurden eingesetzt:

63 (85) Referenten (manchmal Mehrfacheinsatz)

52 (30) Referentinnen

(höhere Gesamtzahl ergibt sich daraus, dass bei manchen Seminaren mehrere Referentinnen und Referenten eingesetzt wurden)

Bei 19 EDV-Seminaren wurden eingesetzt:

12 (32) Referenten (meist Mehrfacheinsatz)

10 (8) Referentinnen

(Die Auswahl der Referentinnen/Referenten nahm dabei die VHS vor.)

Der Anteil weiblicher Dozenten im EDV-Bereich stieg in 2008 auf 45,5 % (5,6% in 2000, 20 % in 2002), der Anteil bei den allgemeinen Seminaren von 34,9 % auf 45,2 %.

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Um diesen positiven Trend fortzusetzen, werden weiterhin Institute, die für die Stadtverwaltung arbeiten, mit dem Vertragsabschluss darauf hingewiesen, dass der Einsatz weiblicher Dozenten vom Auftraggeber gewünscht wird (beginnend mit der Planung der Angebote für 2011).

1.7 Auszubildende und Beamtenanwärter/innen Stand 2008

1.7.1 Jahresvergleich

Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen ¹⁾													
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008		
											Σ	w	m
Auszubildende	VFA-K (Verwaltungsfachangestellte Reiseverkehrskauffrau/-mann ²⁾)	15	14	15	15	16	16	18	16	13	9	8	1
	Veranstaltungskaufrau/-mann	2	1	2	3	1	1	-	-	-	-	-	-
	Fachang. Medien-/Informationsdienst	-	-	-	-	-	-	1	3	3	3	2	1
	Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	-	-	-	-	-	-	-	2	4	5	4	-
	Bürokaufmann/-frau	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	2	1
	IT-System-Elektroniker/innen	-	-	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
	Informatikkauffrau/-mann	-	-	-	2	2	1	1	1	1	-	-	-
	Fachinformatiker/innen	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	-	1
	Gärtner/innen	9	9	7	7	7	9	10	12	12	12	3	9
	Schreiner/innen	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
	Bauzeichner/innen	2	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-
	Abwassertechniker/innen ³⁾	1	1	1	-	-	-	-	1	1	1	-	1
	Maskenbildner/innen ⁴⁾	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	insgesamt		31	27	29	30	30	31	38	44	44	40	22
Beamtinnen/Beamte	Anwärter/innen mittlerer Dienst	15	18	15	16	16	15	11	8	9	21	4	17
	<i>davon Verwaltung</i>	11	13	11	13	15	13	11	8	9	10	4	6
	<i>davon Feuerwehr</i>	4	5	4	2	-	2	-	-	-	11	-	11
	<i>davon Technik</i>	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	Anwärter/innen gehobener Dienst	11	12	18	22	13	10	13	8	8	7	2	5
	<i>davon Verwaltung</i>	8	8	14	12	10	10	12	7	7	6	2	4
	<i>davon Feuerwehr</i>	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>davon Technik</i>	3	4	4	9	3	-	1	1	1	1	-	1
	Aufstiegsfortbildung/Verwendungsaufstieg			6	7	10	4	3	3	12	12	2	10
	Aufstiegsfortbildung: mD-gD	5)		2	4	3	3	1	2	2	2	1	1
Aufstiegsfortbildung: gD-hD			2	2	2	1	-	-	8	8	1	7	
Verwendungsaufstieg: mD-gD			2	1	5	-	2	1	2	2	-	2	
insgesamt		26	30	39	45	39	29	27	19	29	40	8	32
Gesamt		57	57	68	75	69	60	65	63	73	80	30	50

Anmerkungen zur Tabelle:

- 1) alle Ausbildungsjahrgänge zum Stichtag 01.06. des jeweiligen Jahres; jeweils ohne Anlernlinge (zum 01.06.2008: keine), ohne Berufspraktikantinnen/-praktikanten im Sozial- und Erziehungsdienst (zum 01.06.2008: 9) und ohne Umschüler/-innen mit Unterhaltsleistungen von der Agentur für Arbeit (zum 01.06.2008: 3)
- 2) Ab 2005 erfolgt die Ausbildung zur/zum Reiseverkehrskauffrau/-mann bei der Regensburg Tourismus GmbH.
- 3) bis 2002: Ausbildung zum Ver- und Entsorger
- 4) Ab 2000 erfolgt die Ausbildung zum/r Maskenbildner/-in beim ausgegliederten "Theater Regensburg".
- 5) bis einschließlich 2000 in den Zahlen für mD/gD enthalten bzw. nicht erfasst; in der Tabelle Personalbestand zum 01.06. (siehe Nr. 3.1.1) sind diese Beamtinnen bzw. Beamten der Laufbahngruppe mD/gD zugeordnet (zum Stichtag 2008: 12 Personen) und nicht unter der Rubrik "in Ausbildung" ausgewiesen.

1.7.2 Auszubildende nach Statusgruppen 2008

Die Ausbildungsplatzvergabe für den gehobenen und mittleren Dienst wird nach Platzziffern nach einem vom Landespersonalausschuss durchgeführten Ausleseverfahren durchgeführt. Dieses Auswahlverfahren führt seit vielen Jahren zu einer Dominanz der Männer im Beamtenbereich. Die gleichstellungspolitisch angestrebte Erhöhung des Frauenanteiles in der Statusgruppe (Stand 2008: 27,58 % weiblich) ist somit mittelfristig nicht zu realisieren.

Anwärter/innen 2008	Frauen 2008	Frauen 2003	Männer 2008	Gesamt 2008
Höherer Dienst	-	-	-	-
Gehobener Dienst	2 28,57%	6 46,15%	5 71,43%	7 100 %
Mittlerer Dienst	4 19,05%	7 43,75%	17 80,95%	21 100 %
Verwendungsaufstieg	-	5	2 100,00%	2 100 %
Gesamt	6	13	22	28

Bei der Ausbildungsplatzvergabe für Beschäftigte werden ein Test, die Zeugnisse und ein Vorstellungsgespräch in die Entscheidung einbezogen.

Im Beschäftigtenbereich ist ein Rückgang des Frauenanteiles von 64,29 % auf 55 % zu verzeichnen.

	Frauen 2008	Frauen 2003	Männer 2008	Männer 2003	Gesamt 2008
Beschäftigte	22 55 %	18 64,29 %	18 45 %	10 35,71 %	40 100 %

Seit 2004 mit dem absoluten Tiefstand der Ausbildungsplätze (60 Stellen) entwickelten sich die Zahlen wieder nach oben. 80 Stellen im Jahr 2008 sind vor allem durch einen hohen Anteil im Bereich Beamte/innen bedingt, die mit 32 Männern und 8 Frauen besetzt wurden. Die größte Geschlechterdiskrepanz ist bei den Anwärtern der Feuerwehr 11 Männer / 0 Frauen und der Aufstiegsfortbildung gD – hD 7 Männer / 1 Frau zu finden.

Bei den Ausbildungsberufen bedarf der IT-Bereich, die Gärtnerei und die Abwassertechnik einer gezielten Frauenförderung, während der Verwaltungsbereich immer noch zu wenige männliche Vertreter aufweist.

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

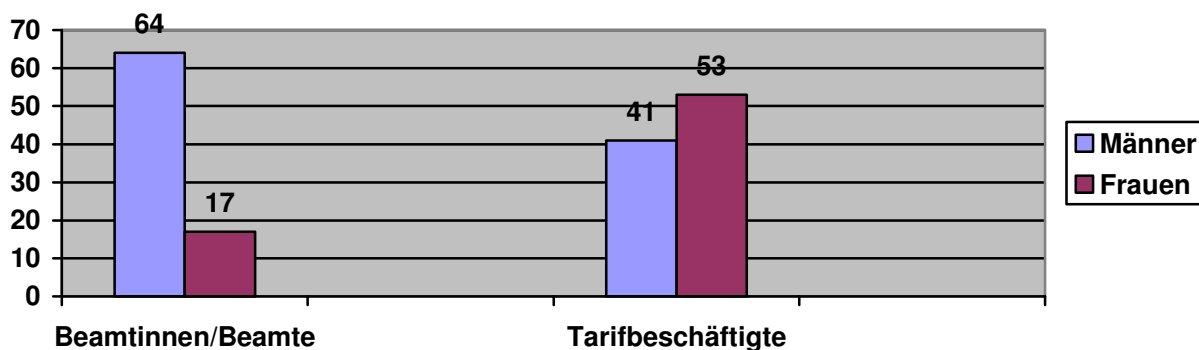
Das 2003 angestrebte Ziel einer geschlechtergerechten Auswahl der Auszubildenden und Anwärter/innen muss weiterhin konsequent verfolgt werden.

Ergeben sich signifikante Veränderungen des Geschlechterverhältnisses bei Einstellungen zulasten des unterrepräsentierten Geschlechts, werden die verwendeten und von der Stadt zu beeinflussenden Einstellungsverfahren auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin überprüft.

1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen und Höhergruppierungen						
01.01. - 31.12.2008	Männer	Prozent- anteil	Frauen	Prozent- anteil	Gesamt	Beamtinnen gesamt
Beamtinnen/Beamte	64	79,01%	17	20,99%	81	27,58 %
Tarifbeschäftigte	41	43,62%	53	56,38%	94	53,78 %
Gesamt	105	60,00%	70	40,00%	175	
Beamtinnen/Beamte	Männer	Frauen	Gesamt			
höherer Dienst	12	6	18			
gehobener Dienst	21	8	29			
mittlerer Dienst	31	3	34			
Gesamt	64	17	81			
Tarifbeschäftigte	Männer	Frauen	Gesamt			
EG 13 - EG 15 "höherer Dienst"	0	1	1			
EG 9 - EG 12 "gehobener Dienst"	19	15	34			
EG 5 - EG 8 "mittlerer Dienst"	12	35	47			
EG 1 - EG 4 "einfacher Dienst"	10	2	12			
Gesamt	41	53	94			

Beförderungen und Höhergruppierungen



Beförderungen für Beamten/Beamte erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen. Höhergruppierungen für Beschäftigte beruhen auf Tätigkeitsmerkmalen und Bewährungszeiten bzw. der Arbeitsleistung, Art und Umstand der Arbeit und Bewährungs- und Tätigkeitszeiten.

Bei einem Vergleich des Frauenanteiles in den Statusgruppen Beamtinnen und Beschäftigte ist feststellbar, dass 2008 Beamtinnen nicht anteilig ihrem Anteil in den Statusgruppe befördert wurden (20,99% zu 27,58 %).- eine prozentuale Übereinstimmung wäre bei 22 Beförderungen (statt 17) gegeben gewesen.

Bei den Beschäftigten ist dagegen eine positive Diskrepanz (56,38% zu 53,78 %) was eine Person ausmacht.

Dieser Vergleich ist, da nur auf ein Jahr bezogen, eine rein rechnerische Bewertung, kann aber als Anhaltspunkt für den Zeitraum 2008 gewertet werden.

⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Beurteilungen sind die Grundlage einer zielgerichteten Entwicklung des Aufstieges innerhalb der Stadtverwaltung.

Bei der nächsten Beurteilungsrunde muss konsequent auf die Einhaltung einer geschlechtsspezifisch gerechten Beurteilung geachtet werden.

1.9 Leistungsbewertung der Beschäftigten

Leistungsbewertung: Zusammenstellung der Ergebnisse für 2008

	Beschäftigte			davon vor 31.10.2008 ausgeschieden aber noch anspruchsberechtigt		
	gesamt	davon w	davon m	gesamt	davon w	davon m
Am System teilgenommen	1.726	899	827	47	31	16
davon Teilzeit zum 01.01.2008	693	601	92			
davon Schwerbehinderte	138	44	94			
Verzicht auf Teilnahme	96	67	29			

	Punkte			Punktedurchschnitt		
	gesamt	für w	für m	gesamt	für w	für m
Gesamtpunktzahl vor TZ-Verrechnung	25.294	13.805	11.490	14,65	15,35	13,89
davon Personalfälle mit Teilzeit	10.262	8.982	1.280	14,80	14,94	13,91
davon Schwerbehinderte/Leistungsgem.	1.787	604	1.183	12,94	13,72	12,58

Die leistungsorientierte Bezahlung stellt eine Möglichkeit dar, besondere Leistungen von Beschäftigten zu honorieren. Dies wurde im Jahr 2008 zufriedenstellend umgesetzt, kann aber nur als Aussage für dieses Jahr gewertet werden. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bewerteten betrug 52,09 % und lag damit etwas unter dem Gesamtdurchschnitt von 53 %. Frauen erzielten verglichen mit Männern eine durchschnittlich höhere Punktzahl. Teilzeitkräfte erzielten eine etwas höhere Punktzahl als Vollzeitkräfte.

⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Im Jahr 2008 wurden Frauen zwar etwas weniger berücksichtigt als Männer, erzielten dafür jedoch etwas höhere Durchschnittswerte. Es ist zukünftig darauf zu achten, dass Frauen zur Teilnahme an LOB motiviert werden.

1.10 Schwerbehinderte und Gleichgestellte

01.06.2008

	<i>Frauen</i>		<i>Männer</i>		Gesamt	
Beamtinnen/Beamte	12	21,05%	45	78,95%	57	100 %
Tarifbeschäftigte	60	33,15%	121	66,85%	181	100 %
Gesamt	72	30,25%	166	69,75%	238	100 %

Stand 06/2003

2003

	<i>Frauen</i>		<i>Männer</i>		Gesamt	
Beamtinnen/Beamte	7	20,59 %	27	79,41 %	34	100 %
Angestellte	35	47,30 %	39	52,70 %	74	100 %
Arbeiter/innen	26	24,30 %	81	75,70 %	107	100 %
Gesamt	68	31,63 %	147	68,37 %	215	100 %

Stand 06/2008

Die Stadtverwaltung Regensburg liegt bei der Beschäftigtenzahl behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über der vorgegebenen Schwerbehindertenquote, wobei Frauen unterrepräsentiert sind.

⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Bei externen Stellenbesetzungen ist darauf zu achten, dass behinderte Frauen bei gleicher Qualifikation eingestellt werden.

1.11 Mutterschutz und Elternzeit

Entwicklung der Elternzeit (in absoluten Zahlen)													
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008			
											w	m	
Beamtinnen/Beamte in Elternzeit	21	17	19	22	20	23	17	14	15	10	10	-	
Beamtinnen im Mutterschutz											2	3	-
Tarifbeschäftigte in Elternzeit	76	70	74	56	47	51	52	43	32	42	42	-	
Tarifbeschäftigte im Mutterschutz											3	7	-
Gesamt	97	87	93	78	67	74	69	57	52	62	62	-	

(Stichtag jeweils 01.06. des Jahres; von 1999 bis 2006 enthalten die Zahlen der Tarifbeschäftigten in Elternzeit auch die Mitarbeiterinnen, die sich zum jeweiligen Stichtag im gesetzlichen Mutterschutz befanden; die Zahl der Beamtinnen im gesetzlichen Mutterschutz wurden bis einschließlich 2006 nicht statistisch erfasst; ab 2007 werden die Zahlen für beide Statusgruppen getrennt nach Mutterschutz und Elternzeit ausgewiesen)

Stand 1.6.2003	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	20	-	20
Angestellte	43	1	44
Arbeiter/innen	3	-	3
Gesamt	66	1	67

Insgesamt sind die Zahlen rückläufig und liegen im Berichtszeitraum bei ca. 62 Personen, wobei die Motivation männlicher Beschäftigter, Familienpflichten in Form der Elternzeit langfristig zu übernehmen, nicht möglich war.

Allerdings wurden die neu geschaffenen Vätermomente von den Kollegen sehr gut nachgefragt: 19 Väter machten im Jahr 2008 davon Gebrauch, dies entspricht 23,5 % (Bayern 19,7 %, Berlin 23,3 %).

2,03 % der Beschäftigten befanden sich rein rechnerisch 2008 in Mutterschutz oder Elternzeit, während es 1996 noch 3,74 % waren.

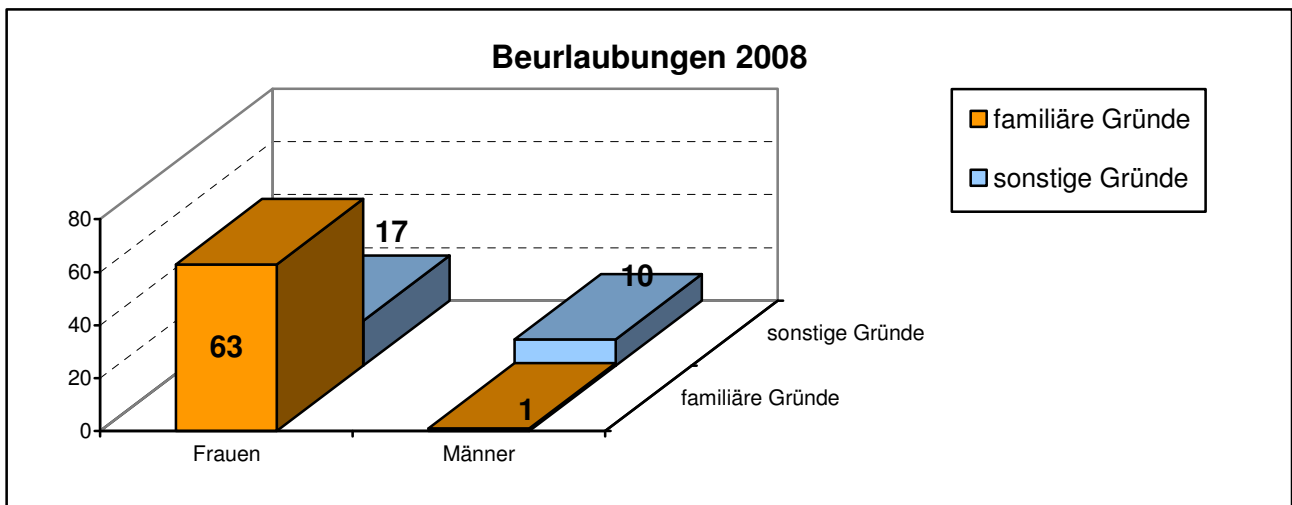
1.12 Beantragte und genehmigte Beurlaubungen

Die Anträge auf Beurlaubung entsprechen den genehmigten Beurlaubungen.

	Frauen		Männer		Gesamt	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Beamtinnen/Beamte	21	17	4	1	25	18
Tarifbeschäftigte	69	63	8	10	77	73
Gesamt	90	80	12	11	102	91

Gründe für Beurlaubungen ohne Bezüge					
	familiäre Gründe		sonstige Gründe		gesamt
	(Kindererziehung und Betreuung sonstiger Angehöriger)				
	w	m	w	m	
Beamtinnen/Beamte	13	1	4	-	18
Tarifbeschäftigte	50	-	13	10	73
Gesamt 1	63	1	17	10	91
Gesamt 2	64		27		

(Stichtag: 01.06.2008; ohne Mutterschutz und ohne Elternzeit)



Mit 91 Personen ist die Gesamtzahl der Beurlaubungen (ohne Mutterschutz /Elternzeit) zurückgegangen, während Beurlaubungen aus familiären Gründen konstant geblieben sind. (-1)

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung ist 2008 wiederum feststellbar, dass fast ausschließlich Frauen aus familiären Gründen Beurlaubung beantragen: bei 64 Beurlaubungen 63 Frauen und 1 Mann.

Als erster Schritt in die richtige Richtung ist die Wahrnehmung des Rechts auf die Vätermonate zu sehen.

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Die Stadt als frauen- und familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt Frauen und Männer, damit sie sich ohne Bedenken entscheiden können, ob sie Kind und Berufstätigkeit vereinbaren wollen.

Kolleg/innen und Vorgesetzte tragen dafür Sorge, dass Kind und Karriere für Frauen und Männer vereinbar ist – direkte oder indirekte Diskriminierungen von Vätern, die mehr familiäre Verantwortung übernehmen wollen, sind zu unterlassen.

1.13 Leitende Positionen

Leitungspositionen Stadt Regensburg nach dem Beschäftigungsmaß	Stand: 01.06.2008					
	Gesamt Mitarbeiter		Mitarbeiter Männlich		Mitarbeiter Weiblich	
Positionsebene	Teilzeit	Voll- zeit	Teilzeit	Voll- zeit	Teilzeit	Voll- zeit
Referate						
Referatsleitung	0	4	0	3	0	1
Bereichsleitung	0	2	0	2	0	0
Gesamt Referate	0	6	0	5	0	1
Ämter						
Amtsleitungen	0	32	0	28	0	4
Geschäftsführung	0	1	0	0	0	1
Hauptabteilungsleitung	0	7	0	4	0	3
Schulleitung	0	5	0	5	0	0
Gesamt Ämter	0	45	0	37	0	8
Abteilungen						
Fachabteilungsleiter/-innen	0	2	0	2	0	0
Abteilungsleiter/-innen	10	64	3	57	7	7
Leiter/-innen Stabsstelle	0	2	0	0	0	2
Fachbereichsbetreuer/-innen	2	1	1	0	1	1
Gesamt Abteilungen	12	69	4	59	8	10
Sachgebiete						
Sachgebietsleiter/-innen	12	64	1	53	11	11
Gruppenleiter/-innen	3	3	0	1	3	2
Wachabteilungsleitung	0	3	0	3	0	0
Gesamt Sachgebiete	15	70	1	57	14	13
Insgesamt	27	190	5	158	22	32

Die Leitungspositionen wurden dem Stellenplan 2008 entnommen.

Die Bereichsleitungen wurden der Leitungsebene der Referatsleitungen, die Hauptabteilungsleitungen der Leitungsebene der Amtsleitungen zugerechnet.

Leistungspositionen Stadt Regensburg	Stand: 01.06.2008				
Positionsebene	Gesamt Mitarbeiter	Mitarbeiter Männlich	% Anteil	Mitarbeiter Weiblich	% Anteil
Referate					
Referatsleitung	4	3	75,0%	1	25,0%
Bereichsleitung	2	2	100,0%	0	0,0%
Gesamt Referate	6	5	83,3%	1	16,7%
Ämter					
Amtsleitungen	32	28	87,5%	4	12,5%
Geschäftsführung	1	0	0,0%	1	100,0%
Hauptabteilungsleitung	7	4	57,1%	3	42,9%
Schulleitung	5	5	100,0%	0	0,0%
Gesamt Ämter	45	37	82,2%	8	17,8%
Abteilungen					
Fachabteilungsleiter/-innen	2	2	100,0%	0	0,0%
Abteilungsleiter/-innen	74	60	81,1%	14	18,9%
Leiter/-innen Stabsstelle	2	0	0,0%	2	100,0%
Fachbereichsbetreuer/-innen	3	1	33,3%	2	66,7%
Gesamt Abteilungen	81	63	77,8%	18	22,2%
Sachgebiete					
Sachgebietsleiter/-innen	76	54	71,1%	22	28,9%
Gruppenleiter/-innen	6	1	16,7%	5	83,3%
Wachabteilungsleitung	3	3	100,0%	0	0,0%
Gesamt Sachgebiete	85	58	68,2%	27	31,8%
Insgesamt	217	163	75,1%	54	24,9%

Die Leistungspositionen wurden dem Stellenplan 2008 entnommen.

Die Bereichsleitungen wurden der Leitungsebene der Referatsleitungen, die Hauptabteilungsleitungen der Leitungsebene der Amtsleitungen zugerechnet.

Vergleich mit 2003

2008 (Stand 01.06.2008)

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>
Referatsleitung	1 16,7 %	5 83,3 %	6 100 %
Amtsleitung	8 17,8 %	37 82,2 %	45 ** 100 %
Abteilungsleitung*	18 22,2 %	63 77,8 %	81 * 100 %
Sachgebietsleitung	27 31,8 %	58 68,2 %	85 100 %
Gesamt	54 24,9 %	163 75,1 %	217 100 %

* darunter Fachabteilungsleitungen, Leitung Stabsstelle, Fachbereichsleitungen

** darunter Schulleitungen, Hauptabteilungsleitungen, Geschäftsführung ARGE

zusätzlich: 3 Referate werden geführt von: Oberbürgermeister und 2 Bürgermeister

2003 (Stand 01.01.2004)

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>
Referatsleitung		6 100 %	6 100 %
Amtsleitung	4 9,3 %	39** 90,7 %	43 100 %
Abteilungsleitung *	12* 16,9 %	59 83,1 %	71 100 %
Sachgebietsleitung	12 15,2 %	67 84,8 %	79 100 %
Gesamt	28 14,1 %	171 85,9 %	199 100 %

*darunter 1 Verwaltungsleiterin (43), 1 Heimleiter

** darunter 4 Schulleiter; Amt 40 nicht besetzt

zusätzlich: 3 Referate werden geführt von: Oberbürgermeister, Bürgermeister, Bürgermeisterin

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>
Gesamt 2003	28 14,1 %	171 85,9 %	199 100 %
Gesamt 2008	54 24,9 %	163 75,1 %	217 100 %
	+ 26	- 8	+ 18

In der Gesamtbetrachtung wird auch 2008 deutlich, dass Frauen in leitenden Positionen über alle Verantwortungsebenen erheblich unterrepräsentiert sind, allerdings mit einem deutlichen Trend nach oben.

Verglichen mit 2003 ist über fünf Jahre eine Steigerung von 28 auf 54 weiblichen Führungskräften (eine Steigerung um 92,9 %) zu vermerken bei einer Erhöhung der Gesamtzahl der Führungskräfte um 9 %. Besonders erfreulich ist die Tatsache, dass dies sich über alle Führungsebenen erstreckt.

1.14 Amts-, Abteilungs-, Sachgebietsleitung und Sachbearbeitung aufgeschlüsselt nach Ämtern

Stand: 01.06.2008

Amts-, Abteilungs-, Sachgebietsleitung aufgeschlüsselt nach Ämtern												
Amt	Referatsleitung		Amtsleitung incl. Stellv.		Abteilungsleitung				Sachgebietsleitung			
	M	W	M	W	M		W		M		W	
					TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
R II	1											
R III	1											
R IV	1							2				
R VI		1										
SK	2		5	3								
ARGE				1		1				3		1
12			1			1		1				
15				1								
17			1			3				6		
18			1		1	3				3		1
20			1			4				3	2	1
21			1			1						
23			1			1	1			1	2	
30			1		1	2			1	1		
31			1			2	2	1		1	4	2
32			1			3				3		
33			1			6				1		
36			1							13		1
40			8	1		1						
43			1			1	1	1		1	1	1
44			1			2						
45			1			1						
46			2		1		1	1				
50			1			1	1			2		
51			1			3	1			1	2	3
52				1			1	1				
53			1							1		
54			1			2					1	
55				1				1				
56			1			2						
60			1			4				1	2	1
61				1	1	2						
62			1			1		1		2		
63			1			2				4		2
65			1			4				9		
66			1			3				3		
67			1			1		1				
70			1			2				1		
85			1									
GESAMT	5	1	42*	9	4	59**	8	10	1	60	14	13

* davon 0 x TZ

**darunter: 5 Schulleiter, Verwaltungsleiterin (43)

zusätzlich: 3 Referate werden geführt von: Oberbürgermeister und zwei Bürgermeister

Die Daten über das **Gehaltsniveau** in den Ämtern werden aus datenrechtlichen Gründen in diesem Bericht nicht abgedruckt, da die vorgeschriebene Verschlüsselung der Daten (von 0-3 Personen) den Datensatz nicht aussagekräftig macht. Es ist darum auf Punkt 1.2 (Beschäftigte nach Eingruppierung) zu verweisen, der den Anteil der Frauen an niedrigen Lohn-/Gehaltsgruppen deutlich macht.

Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungen in 33 Ämtern (incl. 5 Schulen), 7 Hauptabteilungen und der ARGE sind überwiegend mit Männern besetzt (75,1 %, 2003: 85,9 %), wobei in 15 Ämtern in der Führungsriege keine Frau beschäftigt ist, in einem Amt kein Mann.

⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Die Aufstellung der Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungen macht deutlich, dass die vorgefundene Situation nicht zufriedenstellend ist, sich allerdings in den letzten fünf Jahren verbessert hat.

Eine geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen ist weiterhin über alle Ebenen anzustreben.

1.15 Teilzeitkräfte

2008

	Frauen *	Männer *	Frauen **	Männer **	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	129	65	26	3	223
Tarifbeschäftigte	511	85	179	53	828
Sonstige	2	0	1	4	7
Gesamt	642	150	206	60	1058

* mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten

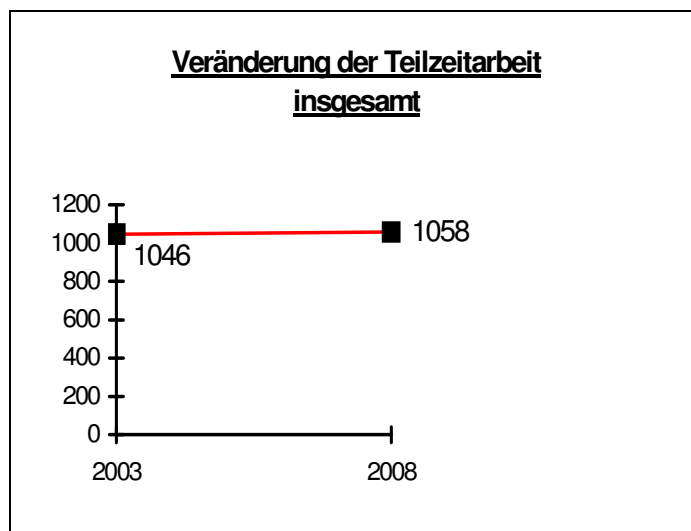
** weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten

2003

	Frauen *	Männer *	Frauen **	Männer **	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	101	57	18	6	182
Angest.	324	55	120	29	528
Arb.	177	60	69	12	318
Sonstige	-	-	5	13	18
Gesamt	602	172	212	60	1046

* mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten

** weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten



Die Teilzeitquote stieg minimal von 34,01 % (2003) auf 34,7 % (2008).

Bei Betrachtung ohne Einbeziehung der Altersteilzeit (51 Beschäftigte, 35 BeamtInnen) beträgt sie somit bei 972 Personen 31,09 % (2003 29,72 %)

Teilzeit in Führungspositionen

Positiv ist zu verzeichnen, dass auch im Führungsbereich, allerdings nur bei Abteilungs- und Sachgebietsleitungen, die Teilzeitquote 16 % beträgt.

Referatsleitung		Amtsleitung incl. Stellv.		Abteilungsleitung				Sachgebietsleitung			
M	W	M	W	M		W		M		W	
				TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ
5	1	42*	9	4	59	8	10	1	60	14	13

Abteilungsleitungen Teilzeit: 14,8 % (12 von 81)

Sachgebietsleitungen Teilzeit: 17,0 % (15 von 88)

Teilzeitarbeit nach Geschlecht

2008

2008	Frauen gesamt	Männer gesamt	Frauen TZ	Männer TZ
Beamte / Beamtinnen	286	751	155 54,20 %	68 9,05 %
Tarifbeschäftigte	1081	929	692 64 %	138 14,85 %
Gesamt	1.367	1.680	847*	206*

* ohne sonstige Teilzeit-Beschäftigte, die keiner Laufbahn zugeordnet werden können

2003

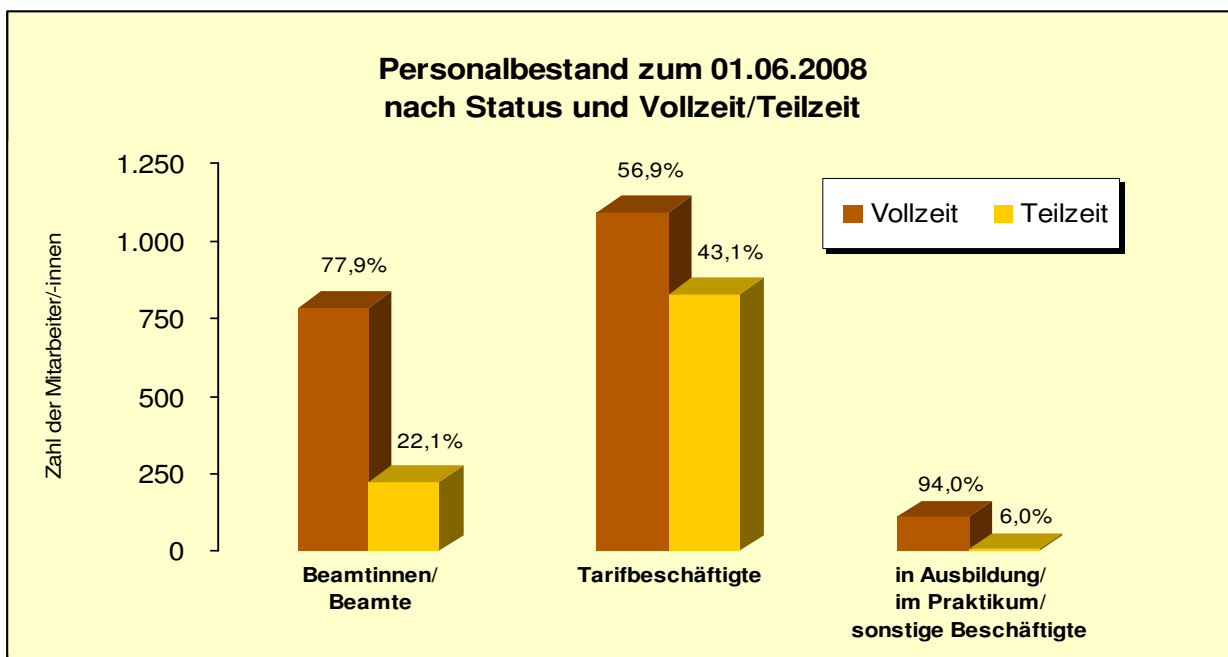
2003	Frauen gesamt	Männer gesamt	Frauen TZ	Männer TZ
Beamte / Beamtinnen	268	755	119 44,40 %	63 8,34 %
Gesamt Angest.+Arbeit.			690 64,37 %	156 15,92 %
Angestellte	806	366	444 55,09 %	84 22,95 %
Arbeiter / Arbeiterinnen	266	614	246 92,48 %	72 11,73 %
Gesamt	1340	1735	809*	219*

* ohne sonstige Teilzeit-Beschäftigte, die keiner Laufbahn zugeordnet werden können

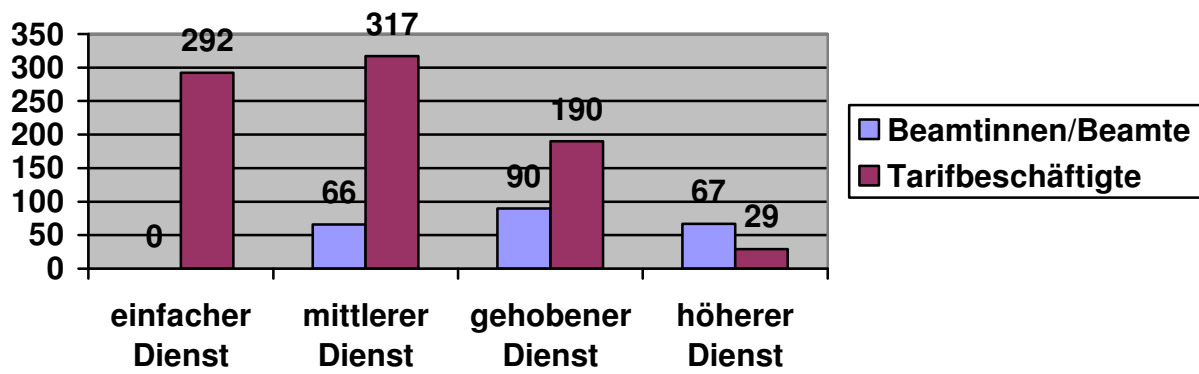
Bei der Betrachtung der Inanspruchnahme von Teilzeitmöglichkeiten zeigt sich wieder deutlich die unterschiedliche Inanspruchnahme von Männern und Frauen.

Während 54,2 % der Beamtinnen Teilzeit arbeiten, nehmen nur 9,05 % der Beamten dieses Angebot wahr. Somit ist die Gruppe der männlichen Beamten weiterhin die Gruppierung mit der niedrigsten Teilzeitquote (die Steigerung verglichen mit 2003 ist minimal: 0,71 %).

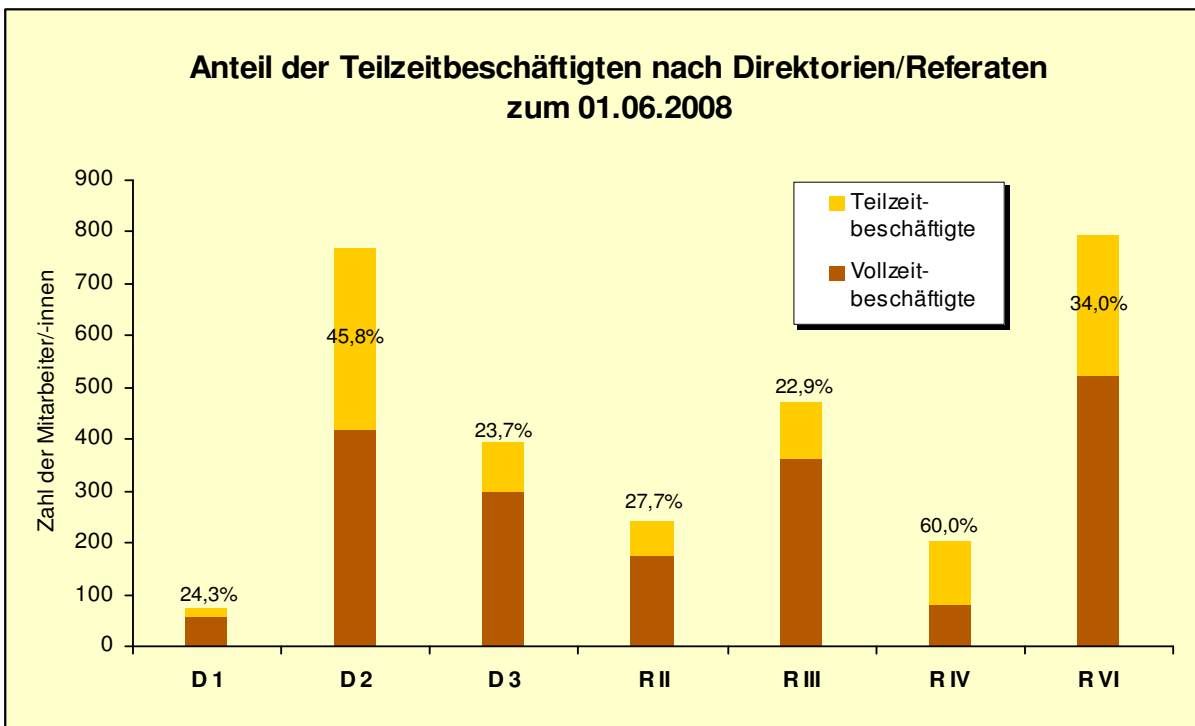
In der Gruppe der Beschäftigten sind geringe Rückgänge zu verzeichnen: Frauen 0,37 %, Männer 1,07 %.



**Teilzeitbeschäftigte nach Besoldung/Eingruppierung zum
01.06.2008**

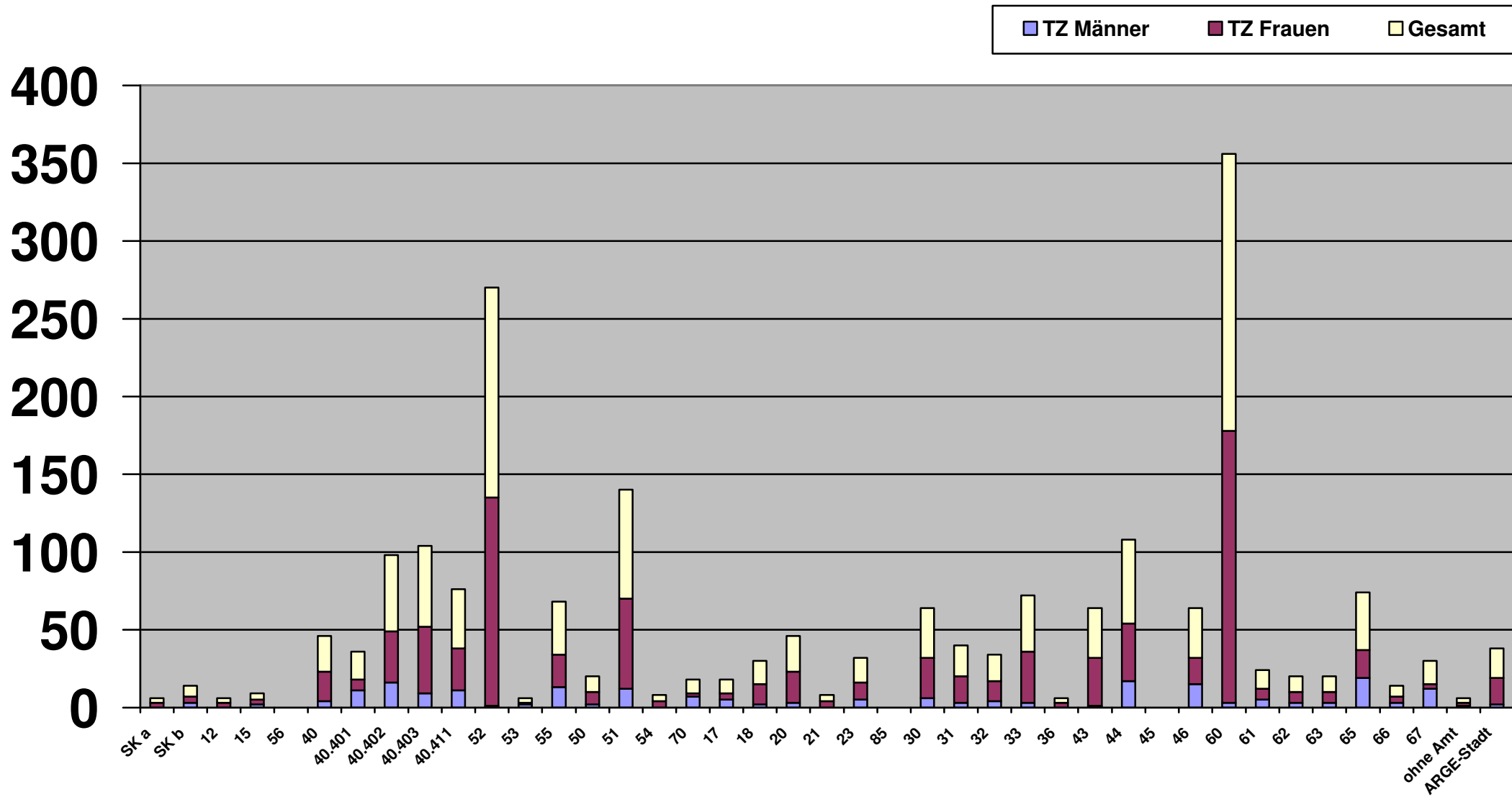


**Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Direktorien/Referaten
zum 01.06.2008**



ausführliche Tabelle s. Anhang 3

Teilzeitanteil nach Ämter



ausführliche Tabelle s. Anhang 3

Auf den Abdruck der Tabelle TZ-Beschäftigte nach Ämtern, Status und Geschlecht zum 01.06.2008 wird auch in diesem Konzept verzichtet, da aus datenrechtlichen Gründen auch 2008 eine Verschlüsselung bei weniger als drei Personen notwendig ist und die Tabelle damit ohne Aussagewert ist.

Eine klare Konzentration der Teilzeitstellen ist bei R IV, Kulturreferat, mit 60 % Teilzeitanteil (72,5 % der Frauen, aber auch 53 % der Männer im Beschäftigtenbereich, 0 % der verbeamteten Männer.).

D 2 (Amt für Tagesbetreuung von Kindern, Schulen und Amt für kommunale Jugendarbeit) folgt mit 45,8 %, 23,9 % der Beamt/innen und 75,9 % der Beschäftigten)

R VI, Planungs- und Baureferat, ist mit 34 % an dritter Stelle, wobei Amt 60 (Reinigungskräfte) mit 76,7 % und das Gartenamt mit 9,6 % die Eckwerte bieten.

1.16 Telearbeit

Vor dem Hintergrund der Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung, der Bestrebung Familienpflichten und Beruf besser zu vereinbaren und einer notwendigen Verkehrsentlastung, wurde am 01.01.2000 Telearbeit für 5 Personen eingeführt. Zum 01.06.2008 gab es insgesamt 9 Telearbeitsplätze bei der Stadt Regensburg, die für 5 Beamtinnen/Beamte, davon 3 Frauen und 4 Tarifbeschäftigte, davon 3 Frauen, eingerichtet wurden.

Telearbeit wird als alternierende Telearbeit verstanden, die im Dienst/Betrieb und in der eigenen Wohnung geleistet wird.

Die Telearbeitskraft leistet an ihrem Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung mindestens $\frac{1}{4}$ der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit ab.

Die Stadt Regensburg stellt für den Telearbeitsplatz Hard- und Software zur Verfügung und übernimmt deren Wartung. Sie trägt die Kosten der Gebühren für sämtliche Dienstgespräche und den ISDN-Anschluss und erstattet Verbrauchsmittel.

Die Telearbeitskraft trägt die Kosten für Strom, Heizung, Instandsetzung des außerbetrieblichen Arbeitsraumes sowie die Telefongrundgebühr.

Die Stellen wurden auf Wunsch der jeweiligen Beschäftigten eingerichtet. Ausgenommen Ämter, in denen datenrechtliche Probleme vorliegen, wurden keine Anträge abgelehnt.

Die Genehmigung setzt eine Planstelle, einen geeigneten Arbeitsbereich, ein unbefristetes Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis und einen geeigneten Arbeitsraum im häuslichen Bereich voraus.

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Der Anteil der Frauen und Männer, die Teilzeit als Maßnahme der Familienförderung wahrnehmen konnten, konnte geringfügig gesteigert werden.

Teilzeit in Führungspositionen als Voraussetzung der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen soll, soweit mit den Anforderungen der Stelle vereinbar, über alle Ebenen angeboten werden.

Der Modellversuch alternierende Telearbeit stellt für Frauen und Männer mit Familienpflichten eine gute Alternative bzw. eine optimale Ergänzung zu Teilzeitarbeit dar. Wünsche von Frauen und Männern mit Familienpflichten sollen positiv geprüft werden.

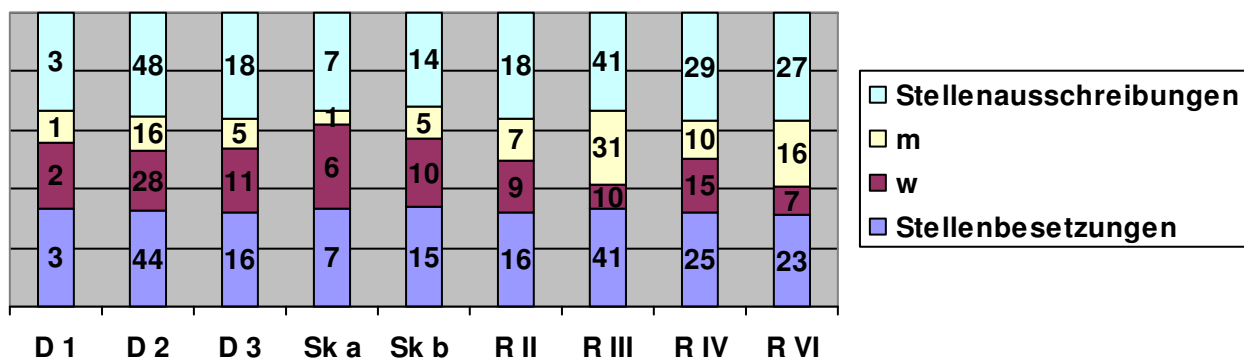
1.17 Einstellungen 2008 nach Gesamttabelle Stellenausschreibungen 2008

Stellenausschreibungen 2008 ¹⁾												
Laufbahn	Zahl der Stellenausschreibungen				eingegangene Bewerbungen			Bewerber pro Stelle ³⁾	Stellenbesetzungen			
	insgesamt	davon nur intern	davon nur extern	intern und extern	insgesamt	w	m		insgesamt	w	m	
mittlerer Dienst	121	43	77	1	3.372	1.694	1.678	32	117	59	58	
gehob. Dienst	57	26	27	4	1.266	730	536	25	50	30	20	
höherer Dienst	27	6	21	0	290	152	138	11	23	9	14	
insgesamt	205	75	125	5	4.928	2.576	2.352	27	190	98	92	
Vorjahreszeitraum	100	43	55	2	5.204	3.047	2.157	52	118	69	49	
+/- zum VJ	+105	+32	+70	+3	-276	-471	+195	-25	+72	+29	+43	

Anmerkungen zur Tabelle:

- 1) einschließlich der Stellenausschreibungen für Nachwuchskräfte (ohne Praktikantinnen/Praktikanten)
- 2) bei einer Stellenausschreibung mit mehreren zu besetzenden Stellen wird jede Stelle als Stellenausschreibung gezählt
- 3) durchschnittliche Anzahl der eingegangenen Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle (gerundet)

Stellenausschreibungen 2008



ausführliche Tabelle sh. Anhang 3

Die Auswertung des Jahres 2008 kann nur beispielhaft für den Berichtszeitraum gewertet werden.

Im Jahr 2008 wurden 205 Stellen ausgeschrieben, 190 Stellen besetzt.

Bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber wurde der Grundsatz, bei Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen anteilig zu laden, eingehalten. Bei Nichteinhaltung des Grundsatzes wurden die Nachfragen der Gleichstellungsstelle nach den Gründen nachvollziehbar und glaubhaft beantwortet.

Von den eingegangenen 4.928 Bewerbungen waren 52,2 % von Frauen. Bei den Stellenbesetzungen wurden 51,8 % Frauen ausgewählt.

Nicht zufriedenstellend ist der geringere Frauenanteil im höheren Dienst, für den 52,4 % Bewerbungen vorlagen, aber nur 41,6 % eingestellt wurden.

	Bewerbungen Frauen	Eingestellte Frauen
Mittlerer Dienst	50,2 %	49,5 %
Gehobener Dienst	57,6 %	62,0 %
Höherer Dienst	52,4 %	41,6 %

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

In den Ämtern ist darauf hinzuwirken, dass auch im höheren Dienst vermehrt Frauen eingestellt werden (s.o. S. 11 „Bestenauslese“).

1.18 Ruhestandsbeamte/-Angestellte in Führungsbereichen bis zum Jahr 2015

(nur erfasst: Ausscheiden bei Erreichen des 65. Lebensjahres)

Diese Aufstellung erfasst anfallende Stellenbesetzungen in Führungspositionen wegen Ausscheiden von Beamtinnen und Beamten mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (65. Lebensjahr) sowie bei bereits genehmigter Altersteilzeit im Blockmodell den Eintritt in die Freistellungsphase innerhalb des o. g. Zeitraumes. Nicht erfasst werden kann ein unerwartet frühes Ausscheiden z. B. wegen Krankheit, da dies rein spekulativen Charakter hätte.

Ruhestandsbeamte/-Angestellte in Führungsbereichen bis zum Jahr 2015 (Erreichen des 65. Lebensjahres)				
Beamtinnen/Beamte - ohne Schulen				
			Männer	Frauen
	A 9 - 11	Sachgebietsleitung Gruppenleitung Wachabt. Leitung	5	0
	A 12	Abteilungsleitung Sachgebietsleitung	4	1
	A 13	Amtsleitung stv. Amtsleitung Abteilungsleitung Sachgebietsleitung	11	1
	A 14	Amtsleitung stv. Amtsleitung Abteilungsleitung	3	0
	A 15	Amtsleitung stv. Amtsleitung Abteilungsleitung	8	
	A 16	Amtsleitung	6	
	Gesamt		37	2
Beamtinnen/Beamte - Schulen				
			Männer	Frauen
	A 12	Fachbetreuungen	4	0
	A 15	Schulverwaltungsfunktionen (Abteilungsleitungen, Fachbetreuungen, Mitarbeit in der Schulleitung, Beratungslehrer)	15	1
	A 15+Z	Schulleitungen stv. Schulleitungen	2	1
	A 16	Schulleitungen	4	
	Gesamt		25	2
Angestellte				
			Männer	Frauen
	EG 9			1
	EG 11		1	
	EG 12		1	1
	Gesamt		2	2

⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Die Altersstruktur in der Stadt Regensburg bietet in den nächsten Jahren viele Veränderungen in Führungspositionen. Mindestens 70 Führungspositionen sind bis 2015 neu zu besetzen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Führungsbereich kann somit zukünftig nicht mit mangelndem Angebot an Stellen im Führungsbereich erklärt werden.

Die Förderung weiblichen „Nachwuchspersonals“ wird konsequent weiter verfolgt werden; dass Frauen zur Verfügung stehen, zeigen die Zahlen (s. S. 29).
27 Sachgebietsleiterinnen, 18 Abteilungsleiterinnen und 8 Amts-/Hauptabteilungsleiterinnen können sich der Herausforderung stellen!

Effektive Förderung wird mit einer Kombination von gezielter Förderung und Schaffung von frauen- und familienfreundlichen Strukturen in der Stadtverwaltung gelingen.

2 Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteiles

2.1 Stellenausschreibungen

- 2.1.1 Die Amtsleitung trägt dafür Sorge, dass die Stellenausschreibungen allen Beschäftigten, die sich aufgrund ihrer Qualifikation für diese Stelle bewerben können, zur Kenntnis gelangen.
- 2.1.2 Die Stellenausschreibungen enthalten eine genaue Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikation.
- 2.1.3 Bei der Festlegung von persönlichkeitsbezogenen Anforderungsprofilen ist darauf zu achten, dass sie nicht einseitig geschlechtsbezogen orientiert sind und soziale Kompetenzen, soweit für die Stelle notwendig, berücksichtigt werden.
- 2.1.4 Stellenausschreibungen sind so zu gestalten, dass Frauen ausdrücklich angesprochen und zur Bewerbung motiviert werden, insbesondere gilt:
- die vollständige weibliche/männliche oder geschlechtsneutrale Berufs- bzw. Funktionsbezeichnung ist zu verwenden
 - es ist der Zusatz aufzunehmen: „Die Stadt Regensburg fördert aktiv die Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir begrüßen deshalb ausdrücklich Bewerbungen von Frauen und Männern.“
- 2.1.5 Vorstehende Regelungen sind in der Dienstanweisung über das Stellenbesetzungsverfahren zu berücksichtigen.

2.2 Einstellungen und Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

- 2.2.1 Alle geeigneten Bewerber/innen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, sind nach Maßgabe der Dienstanweisung über das Stellenbesetzungsverfahren in das Auswahlverfahren einzubeziehen. Findet ein Vorstellungsgespräch statt und werden nicht alle Bewerber/innen in das Auswahlverfahren einbezogen, ist darauf zu achten, dass Frauen möglichst im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in das Vorstellungsgespräch einbezogen werden.
- 2.2.2 Liegt die Bewerbung einer Frau vor oder bewirbt sich ein Mann, der den Bedingungen der Elternförderung entspricht, gehört die Leiterin der Gleichstellungsstelle auf Antrag der Bewerberin/des Bewerbers der Vorstellungskommission an. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen ist darauf hinzuweisen, dass die Gleichstellungsstelle auf Antrag an dem Gespräch teilnimmt und / oder rechtzeitig vor dem Termin für einen Beratungstermin zur Verfügung steht.

Die Gleichstellungsstelle erhält rechtzeitig von der Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7) im Zusammenhang mit der Beteiligung der Personalvertretung vor der Besetzung von Dienstposten die Bewerber/-innenliste; sofern Vorstellungsgespräche stattfinden, vor diesen. Die Gleichstellungsstelle ist - unbeschadet der Teilnahmemöglichkeit an den Auswahlgesprächen auf Antrag der Betroffenen - berechtigt, die Bewerbungsunterlagen bei der Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7) bzw. dem Fachamt einzusehen.

- 2.2.3 Die in der Stellenausschreibung für den jeweiligen Arbeitsplatz geforderten Qualifikationen dürfen im Rahmen des Auswahlverfahrens weder qualitativ noch quantitativ zum Nachteil von Frauen geändert werden.
- 2.2.4 Im Auswahlverfahren dürfen keine geschlechtsbezogenen Fragen gestellt werden.
- 2.2.5 Haben mehrere Bewerber/innen bzw. zur Auswahl stehende Personen die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, ist das Geschlecht als Kriterium heranzuziehen, wenn es damit gelingt, eine objektiv bestehende deutliche Über-/Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in dem betreffenden Bereich abzubauen (vgl. Art. 8 Abs. 1 Nr. 1 BayGlG).
- 2.2.6 Amtsleitungen und direkte Vorgesetzte unterstützen die von der Gleichstellungsstelle und der Personalverwaltung entwickelten Maßnahmen, mit denen Frauen motiviert und gefördert werden, sich verstärkt um höherwertige Funktionen in Tätigkeitsfeldern zu bewerben und diese wahrzunehmen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Die Vorgesetzten fördern verstärkt die Bewerbung von Frauen um Aufstiegspositionen durch Hinweise auf geeignete Fortbildungsmaßnahmen und Gesprächsangebote an führungswillige und –geeignete Frauen.
- 2.2.7 Bei der Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung ist eine erlangte soziale Qualifikation für die zu besetzende Stelle zu berücksichtigen.
- 2.2.8 Nach der Übermittlung der vorläufigen Gesamturteile für Regelbeurteilungen ist zu prüfen, ob Frauen, bezogen auf die jeweilige Laufbahn- und Besoldungsgruppe signifikant schlechter beurteilt werden als Männer. Festgestellte Benachteiligungen sind zu beseitigen.
- 2.2.9 Frauen, die sich bei Beförderung und Beurteilung benachteiligt fühlen (z.B. nicht für Beförderungen vorgeschlagen werden), können sich an die Gleichstellungsstelle als Vermittlungsstelle wenden. Die Gleichstellungsstelle erhält die notwendigen Informationen zur Beurteilung der Gesamtsituation.

2.3 Ausbildung

- 2.3.1 Alle bei der Stadt Regensburg angebotenen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsfelder stehen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Frauen und Männern offen.
- 2.3.2 Alle Ausbildungsplätze sind - insbesondere räumlich und technisch - so auszustatten, dass auch Frauen ausgebildet werden können.
- 2.3.3 Die Stadtverwaltung bemüht sich durch gezielte Maßnahmen in den Ebenen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verstärkt um die Bewerbung von Frauen für Ausbildungsplätze.
- 2.3.4 Es ist anzustreben, dass die Funktionen der Ausbilder/innen entsprechend dem Anteil der weiblichen Auszubildenden besetzt sind.

2.4 Fortbildung

- 2.4.1 Solange und soweit dies zur Aufhebung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen erforderlich ist, sind Frauen von Vorgesetzten auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die dem Erhalt und der Förderung ihrer Qualifikation dienen und sie für eine Übernahme von Leitungsfunktionen vorbereiten, gezielt anzusprechen.
- 2.4.2 Fortbildungsveranstaltungen sind nach Möglichkeit so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen, auch mit Kindern, die Teilnahme ermöglicht wird.
- 2.4.3 Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
Für die Anrechnung der Arbeitszeit gilt die Verfügung D 1 vom 08.11.1993.
- 2.4.4 Geeignete Mitarbeiter/innen sind auf die Ausbildungsmöglichkeiten der Angestelltenlehrgänge I und II hinzuweisen und gezielt anzusprechen.
- 2.4.5 Beamtinnen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen gezielt für den Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn motiviert werden.
- 2.4.6 Die Stadt Regensburg wirkt darauf hin, dass die Fortbildungsträger Einrichtungen zur Kinderbetreuung schaffen.
- 2.4.7 Unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle werden von SK 7 (Fortbildungs-) Maßnahmen für beurlaubte Beschäftigte entwickelt und rechtzeitig vor der Rückkehr angeboten mit dem Ziel, die Wiederaufnahme der Tätigkeit zu erleichtern. (s. Return-Programm 4.3)
- 2.4.8 Bei der Auswahl und der Bestellung von Dozentinnen und Dozenten für interne Fortbildungsveranstaltungen sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen sollen nach Möglichkeit von Dozentinnen durchgeführt werden. Bei externen Fortbildungsträgern setzt sich die Stadt Regensburg im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten für den Einsatz von Dozentinnen ein.
- 2.4.9 Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsprogramme ist das Thema "Gleichstellung der Frau", „Gender Mainstreaming (geschlechtersensible Sichtweise)“ und „Diversity (Vielfalt)“ zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Ämtern mit Querschnittsfunktion und an Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen richten, sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollen. Die Stadt Regensburg macht ihren Einfluss geltend, dass diese Themen auch bei zentralen Fortbildungsveranstaltungen, z.B. auf bayerischer Ebene, entsprechend aufgegriffen werden.
- 2.4.10 Die Themen "Gleichstellung von Frauen", „Gender Mainstreaming (geschlechtersensible Sichtweise)“ und „Diversity (Vielfalt)“ sind auch bei der inhaltlichen Gestaltung und Durchführung von Dienstbesprechungen und Führungskräfte tagungen zu berücksichtigen.
- 2.4.11 Leitungs- und Führungskräften, die einer Doppelbelastung durch Familientätigkeit unterliegen, wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Wunsch Supervision angeboten.
- 2.4.12 Fortbildungswilligen Frauen werden außerhalb der Dienstzeit (auch präventiv) Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Regensburg leistet als Arbeitgeberin ihren Beitrag dazu, dass alle Bediensteten - Frauen wie Männer - besser in der Lage sind, ihre Berufstätigkeit mit ihrer Familienarbeit zu vereinbaren.

Bei der Stadt Regensburg beschäftigte Väter werden von der Gleichstellungsstelle gezielt auf die Möglichkeiten hingewiesen, die die Stadt auch ihren männlichen Bediensteten bietet, Familienarbeit und Berufsarbeit zu vereinbaren.

3.1 Einstellungen

3.1.1 Bei der Stadt Regensburg wirkt sich mögliche oder tatsächliche Elternschaft nicht als Hinderungsgrund bei Einstellung, innerbetrieblicher Stellenbesetzung, Beförderung und Höhergruppierung aus.

3.1.2 Bewerber/innen, die zu einem früheren Zeitpunkt schon bei der Stadt Regensburg beschäftigt waren und nach der Familienphase den Einstieg in den Beruf anstreben, sind bei gleicher Qualifikation gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen.

3.2 Teilzeitarbeit aus familiären Gründen

3.2.1 Der Zentrale Verwaltungsservice (Amt 18) und die Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7) informieren und beraten in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, einschließlich beamten- oder tarifrechtlichen Auswirkungen. Auf die Möglichkeit der individuellen Beratung wird hingewiesen.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigten sind dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.

3.2.3 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

3.2.4 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Einstufung in die Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe auswirken.

3.2.5 Die Reduzierung der Arbeitszeit wird, falls nicht ein zwingender Grund vorliegt, grundsätzlich so gestaltet, dass die Stundengrenze für die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und in der Zusatzversorgung nicht unterschritten wird.

3.2.6 Die Gleichstellungsstelle ist bei der Entscheidung über Anträge auf Teilzeitbeschäftigung zu beteiligen, sofern der Antrag abgelehnt wird und die Antragstellerin/der Antragsteller dies nicht ausschließt.

3.2.7 Es ist anzustreben, dass es durch Teilzeitbeschäftigung zu keiner Arbeitsverdichtung kommt.

Bei der Anordnung von Mehrarbeit sollen familienbezogene Belange (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen) möglichst berücksichtigt werden.

- 3.2.8 Die Verwaltung weist in ihrer Öffentlichkeitsarbeit („Intern“, Rundschreiben, Versammlungen ...) gezielt darauf hin, dass auch Männern die Möglichkeit der Teilzeitarbeit offen steht. Vorgesetzte werden aufgefordert, teilzeitwillige Männer mit Familienpflichten zu unterstützen und negative Sanktionen zu unterbinden.
- 3.2.9 Teilzeitbeschäftigte, die sich um einen Vollarbeitsplatz bemühen, sind in begründeten Fällen bei gleicher Qualifikation vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitstellen zu berücksichtigen.
- 3.2.10 Teilzeitbeschäftigten sind entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Regelungen Leistungen anteilig wie Vollzeitbeschäftigten zu gewähren.
- 3.2.11 Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sind auch in solchen Aufgabengebieten zu schaffen, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden, soweit es mit der Art des Aufgabengebietes und den allgemeinen Regeln der Organisation vereinbar ist.
- 3.2.12 Jede neu zu besetzende Stelle wird grundsätzlich als teilbar angesehen, es sei denn, es liegen überwiegende sachliche Gründe vor, die gegen eine Teilbarkeit sprechen. Ist eine Stelle nicht teilbar, erfolgt ein ausdrücklicher Hinweis in der Stellenausschreibung.
- Die Frage der Teilbarkeit einer Stelle wird bei der Ausschreibung zwischen der Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7) und der Dienststelle geklärt.
- 3.2.13 Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auch in Führungspositionen möglich. Die Teilung einer Leitungsposition setzt auch hohe nichtfachliche Qualifikationen (Kooperations-, Teamfähigkeit, Flexibilität, Konflikt-, Kritikfähigkeit, ...) voraus. Die Dienststellen werden bei der Vorbereitung der Teilung von Führungspositionen von der Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7) und der Hauptabteilung Gleichstellungsstelle (SK 4) unterstützt.
- 3.2.14 Die Stadtverwaltung ermöglicht unter Beachtung der dienstlichen und betrieblichen Erfordernisse verschiedene Teilzeitmodelle: 5-Tage-Woche (halbtags), 2 1/2 Tage-Woche, 2-Tage/3 Tage-Woche im Wechsel, 1 Woche Dienst/1 Woche frei und ist für alle anderen Alternativen, die in den Abteilungen realisierbar sind, offen.
- 3.2.15 Die Stadt Regensburg steht der Schaffung zusätzlicher Telearbeitsplätze zu familienfreundlichen Bedingungen offen gegenüber. Hierzu wird auf die Grundsätze zur Telearbeit bei der Stadt Regensburg vom 13.12.1999 verwiesen.
- 3.2.16 Teilzeittätigkeit wird auf freiwilliger Basis angeboten, ein Zwang durch die Dienststelle findet nicht statt.

3.3 Beurlaubungen und beruflicher Wiedereinstieg

- 3.3.1 Die Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7) und der Zentrale Verwaltungsservice (Amt 18) informieren und beraten in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus familienpolitischen Gründen sowie der Elternzeit einschließlich beamteten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs. Das gilt auch für die Beurlaubungsmöglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Auf die Möglichkeit der individuellen Beratung wird hingewiesen.
- 3.3.2 Beurlaubte Mitarbeiter/innen sollen die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie sind über das geeignete Fortbildungsangebot zu informieren.
Die für diese Fortbildungsveranstaltungen aufgewendete Zeit ist kein Dienst. Insoweit liegt keine Unterbrechung der Beurlaubung vor.
- 3.3.3 Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I oder II wird diesen Mitarbeiter/innen ermöglicht, sofern die Voraussetzungen erbracht sind. Nr. 3.2 Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.
- 3.3.4 Bei Bedarf wird Beurlaubten die Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen eröffnet.
- 3.3.5 Beurlaubten Mitarbeiter/innen wird bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine angemessene Einarbeitungszeit eingeräumt.
- 3.3.6 Zeiten der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und der Beurlaubung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen dürfen sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken:
- In Stellenbesetzungsverfahren werden bei der Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung Kindererziehungszeiten und andere Berufsunterbrechungen sowie Teilzeitarbeit aus familiären Gründen gewürdigt mit dem Ziel, Benachteiligungen für Kindererziehende Frauen und Männer in der Einstellungs- und Beförderungspraxis aufzuheben.
- Ebenso ist bei der Beurteilung darauf zu achten, dass Zeiten einer Berufsunterbrechung nicht negativ bewertet werden.
- 3.3.7 Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder familienbezogener Beurlaubung soll nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche mit hohem Frauenanteil. Deshalb soll für den Fall der Abwesenheit wegen Mutterschaft die Vertretung von Anbeginn angestrebt werden.
- 3.3.8 Es ist anzustreben, dass der nach einer Beurlaubung angebotene Arbeitsplatz den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Eine Rückgruppierung soll nach Möglichkeit vermieden werden.
Für die Dauer eines Jahres wird zu den gleichen Vertragsbedingungen die Rückkehr an den gleichen Arbeitsplatz ermöglicht.

4.1 Beendigung der Benachteiligung von Frauen (siehe auch 4.7 AGG)

- 4.1.1 Alle Formulare und dienstlichen Veröffentlichungen können durch die Gleichstellungsstelle dahingehend überprüft und gegebenenfalls Veränderungen vorgeschlagen werden, dass bei Formulierungen, mit denen auch Frauen gemeint sind, die weibliche Form (gegebenenfalls zusätzlich) verwendet wird.
- 4.1.2 Sexuelle Belästigungen von Frauen am Arbeitsplatz werden von der Stadt Regensburg nicht geduldet.
Anlaufstelle für Frauen, die sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, sind die Gleichstellungsstelle, die Personalvertretung, die Dienststellenleitung und die Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7). Gleichstellungsstelle und Personalvertretung sind im Gegensatz zur Dienststellenleitung und der Hauptabteilung Personalsteuerung (SK 7) nicht verpflichtet, Maßnahmen ohne Einverständnis der Betroffenen einzuleiten.
- 4.1.3 Auf Dienstleistungen, die aus der herkömmlichen Rollenverteilung abgeleitet werden, die Frauen eine dienende Funktion zuordnet (z.B. Kaffee kochen, Abspülen), besteht kein Anspruch, es sei denn, sie sind Bestandteil der zugewiesenen Aufgaben. Bediensteten, die solche Dienstleistungen verweigern, dürfen daraus keinerlei Nachteile erwachsen.

4.2 Umsetzung des Konzeptes

- 4.2.1 Die Verwaltung trägt dafür Sorge, dass in Referats- und Amtsleitungsbesprechungen sowie durch Rundschreiben, durch Informationsveranstaltungen und Fortbildungsseminare, die allen Bediensteten zugänglich sind, eine breite Akzeptanz von Inhalt und Sinn dieses Gleichstellungskonzeptes erreicht wird.
- 4.2.2 Dieses Gleichstellungskonzept ist allen Bediensteten zugänglich zu machen.

4.3 Return-Programm

Für Berufsrückkehrer/innen werden ca. ½ Jahr vor der Wiederaufnahme der Tätigkeit folgende Maßnahmen angeboten:

- Wiedereinstiegsseminare, die über Veränderungen der Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung informieren und Gleichstellungsaspekte vorstellen.
- Die Möglichkeit, an beruflich notwendigen, fachspezifischen internen und externen Seminaren teilzunehmen.
- Information über freiwerdende Stellen.

Außerdem werden Urlaubsvertretungen und sonstige Aushilfstätigkeiten, die nicht durch aktives Personal abgedeckt werden können, vorrangig Frauen und Männer in der Elternzeit angeboten, um ihnen den Kontakt zur Dienststelle zu erhalten.

Information erfolgt durch die Zusendung des städtischen Fortbildungsprogramms und (bei Bedarf) zusätzlicher Rundschreiben der Gleichstellungsstelle.
Der Kontakt zur Stadtverwaltung wird rechtzeitig vor der Rückkehr durch den Return-Stammtisch und Zusendung der Intern intensiviert.

4.4 Beteiligung der Gleichstellungsstelle

- 4.4.1 Die Gleichstellungsstelle ist an allen wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.

4.5 Beanstandungsrecht der Gleichstellungsstelle

- 4.5.1 Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept der Stadt Regensburg und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat die Leiterin der Gleichstellungsstelle bzw. deren Vertretung mit einer Frist von zehn Tagen nach Unterrichtung das Recht, die Maßnahme formlos zu beanstanden.
- 4.5.2 Die beanstandete Maßnahme soll bis zur Entscheidung durch den Oberbürgermeister aufgeschoben werden.
- 4.5.3 Bei begründeten Beanstandungen sind die Maßnahmen soweit möglich zu berichtigen bzw. die Ergebnisse der Beanstandung im Wiederholungsfall zu berücksichtigen.

4.6 Vorgezogene Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes

Das Gleichstellungskonzept kann jederzeit aktualisiert werden, wenn nicht vorhersehbare Neuentwicklungen eintreten. Die Gleichstellungsstelle ist dabei immer zu beteiligen.

4.7 AGG

Benachteiligung und Belästigung wurde durch das zum 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf gesetzlich fundierte Grundlagen gestellt. Das Beschäftigtenschutzgesetz wurde damit außer Kraft gesetzt.

Das AGG stellt in vielen Bereichen eine sinnvolle Ergänzung der Aufgaben der Gleichstellungsstelle nach dem BayGIG und der AGA der Stadt Regensburg dar, wie z.B. bei den Themenbereiche sexuelle Belästigung oder fehlende Präsenz von Frauen in der Amtssprache.

Das AGG bietet jedoch einer erweiterten Personengruppe Schutz: Diskriminierungsmerkmale des AGG sind Rasse / ethnische Herkunft, Religion / Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Identität und Alter.

Die AGG-Beschwerdestelle der Stadt Regensburg, angesiedelt bei SK4, fungiert als Anlaufstelle für Beschäftigte der Stadtverwaltung. Beschwerden werden entgegen genommen und, wenn von den Beschwerdeführenden gewünscht, an die Dienststelle weitergeleitet.

Das Maßregelungsverbot stellt sicher, dass sowohl Beschwerdeführende als auch Zeuginnen und Zeugen keine Benachteiligung wegen einer eingelegten Beschwerde gegen eine Benachteiligung oder eine Belästigung erfahren dürfen.

5 Kostenmäßige Auswirkungen

Mehrkosten gegenüber den im Frauen- und Elternförderplan der Stadt Regensburg vom 01.03.1994 festgelegten Maßnahmen entstehen entsprechend den angebotenen Maßnahmen.

Durch das BayGIG bedingt verlängerte sich der Berichtszeitraum von drei auf fünf Jahre, d.h. die Regelungen des Konzeptes 2004 – 2007 fanden bis einschl. 2009 Anwendung. Dieses Konzept ist gültig für die Jahre 2010 bis einschl. 2014.

Im Gegensatz zum letzten Berichtszeitraum können in einigen Punkten Aufwärtsbewegungen in Richtung frauen- und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen festgestellt werden.

Die leichte Reduzierung der Beschäftigtenzahl schlug sich nicht auf den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl nieder: 44,86 % (2003: 43,58 %) (vgl. S. 8)

Bei den Beamtinnen ist jedoch leider wieder nur ein minimaler Anstieg um 1,38 % zu verzeichnen (vgl. S. 9).

Die durch den TVÖD bedingte Zusammenfassung der früheren Angestellten und Arbeiter/innen zu Beschäftigten lässt keinen Vergleich der Zahlen mit früheren Ergebnissen zu.

Eindeutig ist nur, dass weiterhin in den beiden unteren Stufen EG 1 und EG 2 16,9 % Frauen und 3 % Männer sind.

Der Trend in der **Altersstruktur** der bei der Stadt beschäftigten Frauen und Männer setzte sich fort: in den jüngeren Jahrgängen sind die Frauen dominant (vgl. S. 12).

Der Frauenanteil bei Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen ist weiterhin rückläufig (2003 38,1 % - 2008 26,8 %). Da diese Maßnahmen für Frauen, vor allem wenn sie Verantwortung für Kinder tragen, oft die einzige Möglichkeit der Integration in den Arbeitsmarkt sind, ist der öffentliche Dienst hier in der Pflicht (vgl. S. 14).

Eine ähnliche Problematik betrifft die Zielgruppe behinderte Frauen, die durch das Geschlecht **und** durch Behinderung benachteiligt sind (vgl. S. 23).

Erfreulich ist auch in diesem Berichtszeitraum die Betrachtung des Fortbildungssektors. Frauen nehmen zwischenzeitlich mit 48,6 % überdurchschnittlich die Angebote an.

Unerfreulich ist jedoch weiterhin die mangelnde Teilnahme von Frauen an Führungskräftebildungen: 29 Frauen belegten 51 Fortbildungstage (129 Männer 188 Tage) (vgl. S. 17).

Auch die Motivation von Berufsrückkehrerinnen gestaltete sich schwierig. Das Angebot, sich während der Elternzeit weiterzubilden um einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg zu gewährleisten, wird nur sehr zögerlich angenommen. 23 Teilnahmen von Berufsrückkehrerinnen am Fortbildungsprogramm waren zu verzeichnen. Davon wurde 7-mal das Computer Based Training (CBT) gebucht.

Erfreulich ist, dass der geringe Frauenanteil im Bereich der Dozent/innen in allen Bereichen gesteigert werden konnte, also auch im Technik-Bereich, in dem die Vorbildwirkung „Frauen können das auch“ wichtig ist (vgl. S. 18).

Zum Stichtag 01.06.2008 waren im **Ausbildungsbereich** bei der Stadt Regensburg 30 Frauen und 50 Männer in Ausbildung (vgl. S. 19).

Die Geschlechterdiskrepanz, die nur zum Teil durch die Stadt Regensburg beeinflussbar ist, ist vor allem durch die 32 Beamtenanwärter und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildung / Verwendungsaufstieg bedingt (Frauen: 8) (vgl. S. 19).

Dies ist durch die geringe Überzahl an Frauen bei den Auszubildenden nicht ausgleichbar (22 Frauen, 18 Männer), vor allem da diese überwiegend im kaufmännischen Bereich angesiedelt ist.

Die größte Geschlechterdiskrepanz ist bei den Anwärtern der Feuerwehr (11 Männer / 0 Frauen) und der Aufstiegsfortbildung gD – hD (7 Männer / 1 Frau) zu finden.

Bei den Ausbildungsberufen bedarf der IT-Bereich, die Gärtnerei und die Abwassertechnik einer gezielten Frauenförderung, während der Verwaltungsbereich immer noch zu wenige männliche Vertreter aufweist.

Das angestrebte Ziel einer geschlechtergerechten Auswahl der Auszubildenden und Anwärter/innen muss weiterhin konsequent verfolgt werden.

Die Betrachtung von **Beförderungen und Höhergruppierungen** in 2008 zeigt eine Diskrepanz zwischen dem Anteil der Frauen in der Beschäftigtengruppe Beamt/innen und dem Frauenanteil an Beförderungen und Höhergruppierungen: 20,99% zu 27,58 % - eine prozentuale Übereinstimmung wäre bei 22 Beförderungen (statt 17) gegeben gewesen (vgl. S. 21).

Da die Zahlen nur auf ein Jahr bezogen sind, ist dies nur eine rein rechnerische Bewertung, kann aber als Anhaltspunkt für den Zeitraum 2008 gewertet werden.

Bei den Beschäftigten ist dagegen eine positive Diskrepanz zu verzeichnen (56,38% zu 53,78 %), dies entspricht einer Person.

Beurteilungen sind die Grundlage einer zielgerichteten Entwicklung des Aufstieges innerhalb der Stadtverwaltung (vgl. S. 22).

Bei jeder Beurteilungsrunde wird konsequent auf die Einhaltung einer geschlechtsspezifisch gerechten Beurteilung geachtet.

Leistungsbewertung

Die leistungsorientierte Bezahlung als Möglichkeit der Mitarbeiterinnenmotivation wurde im Jahr 2008 zufriedenstellend umgesetzt. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bewerteten lag zwar etwas unter dem Gesamtdurchschnitt, dafür erzielten Frauen verglichen mit Männern eine durchschnittlich höhere Punktzahl und Teilzeitkräfte eine etwas höhere Punktzahl als Vollzeitkräfte. (vgl. S. 22)

Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen sind zahlenmäßig immer noch Frauensache! Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen tragen zur Schaffung einer Atmosphäre, in der ein Kinderwunsch für Frauen und Männer keine Karrierehemmnis darstellt, bei. Dies wird u.a. auch in einer sehr guten Nachfrage der neu geschaffenen Vätermomente deutlich. (vgl. S. 24)

Die Forderung, **behinderten Frauen** eine Chance im öffentlichen Dienst zu geben, konnte nicht umgesetzt werden. Der Zuwachs um 23 Stellen ging mit 19 Stellen an Männer (vgl. S. 23).

Führungspositionen sind auch in 2008 mit 24,9 % Frauenanteil weiterhin überwiegend mit Männern besetzt, allerdings mit einem deutlichen Trend nach oben. Verglichen mit 2003 ist die Anzahl weiblicher Führungskräfte von 28 auf 54 gestiegen (Männer Reduzierung von 171 auf 163) bei einer Erhöhung der Gesamtzahl der Führungskräfte um 9 %. Besonders erfreulich ist die Tatsache, dass dies sich über alle Führungsebenen erstreckt (vgl. S. 28).

Eine Möglichkeit beschleunigter Veränderungen wäre bei **externen Stellenausschreibungen** gegeben. Bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber wurde der Grundsatz, bei Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen anteilig zu laden, eingehalten. Die 190 neu besetzten Stellen wurden zu 51,8 % mit Frauen besetzt (bei einem Frauenanteil an den Bewerbungen von 52,2 %), wobei im gehobenen Dienst bei 52,4 % Bewerbungen nur 41,4 % Frauen eingestellt wurden.

Teilzeitmöglichkeiten werden in der Stadtverwaltung Regensburg mit steigender Tendenz angeboten. 34,7 % allgemeine, 16 % in Führungspositionen (Abteilungs- und Sachgebietsleitung) (vgl. S. 31).

Telearbeit wird als alternierende Telearbeit verstanden, die im Dienst/Betrieb und in der eigenen Wohnung geleistet und auf Wunsch der jeweiligen Beschäftigten eingerichtet wird. Ausgenommen Ämter, in denen datenrechtliche Probleme vorliegen, wurden keine Anträge abgelehnt (vgl. S. 35).

Arbeitsschritte 2010 - 2014

1. Teilzeitarbeit (1.13):

Bei der Erstellung der Übersicht, in welchen Ämtern Teilzeitstellen vorhanden sind, wird den Angaben über Teilzeitstellen in Führungspositionen besonderes Augenmerk beigemessen.

Die Leiterin der Gleichstellungsstelle führt mit Amts- und Hauptabteilungsleitungen (besonders bei niedrigem Teilzeitanteil) Gespräche über die Gründe des nicht vorhandenen Angebotes für Frauen und Männer mit Familienpflichten.

2. Telearbeit (1.16):

Telearbeit stellt für Frauen und Männer mit Familienpflichten eine gute Alternative bzw. eine optimale Ergänzung zu Teilzeitarbeit dar. Wünsche von Frauen und Männern mit Familienpflichten werden weiterhin positiv geprüft.

3. Arbeitszeiten allgemein:

Bei der Ausweitung von Öffnungszeiten im Sinne einer bürger/-innenfreundlichen Verwaltung und beim Einsatz zu familienunfreundlichen Arbeitszeiten sind nach Möglichkeit die Belange von Müttern/Vätern zu berücksichtigen.

4. Unterstützung bei Familienpflichten (s. auch 4.3):

Die Führungsspitze wirbt aktiv bei den Führungskräften für frauen- und familienfreundliche Arbeitsstrukturen, die weiblichen und männlichen Mitarbeiter u. a. Teilzeit, Elternzeit und Beurlaubung, Pflege von Eltern und Schwiegereltern ohne Karriereeinbrüche ermöglichen.

Die Stadtverwaltung unterstützt Angebote, um Arbeitnehmer/innen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Arbeitszeitmodellen zu ermöglichen

- Betreuung von Kindern während der Sommerferien
- Nutzung des Eltern-Kind-Büros
- Die Stadtverwaltung überprüft in angemessenen Abständen, ob für die Kinder Ihrer Mitarbeiter/innen eine eigene Betreuungseinrichtung geschaffen werden soll.

5. Beförderung und Höhergruppierungen (1.8):

Die Dienststellenleitung (D1) überprüft bei allen Beurteilungsrunden die geschlechtergerechte Verteilung der Bewertung in der Dienststelle.

Bei der leistungsorientierten Bezahlung ist darauf zu achten, dass diese unabhängig von Geschlecht und Arbeitszeitform erfolgt.

Frauen werden, soweit erforderlich, zur Teilnahme motiviert.

6. Mutterschutz / Elternzeit (1.10) und Beurlaubung (1.11):

Das Return-Programm wird den werdenden Müttern, bei Meldung der Elternzeit auch den Vätern, in Schriftform übergeben.

7. Leitende Positionen (1.12):

Bei jeder Besetzung einer Führungsposition sind qualifizierte Frauen von den Amts-, Hauptabteilungs-, Abteilungsleitungen zur Bewerbung zu motivieren, d.h. aktiv anzusprechen.

Führungspositionen (auch stellvertretende) sind grundsätzlich auszuschreiben.

8. Fortbildungen (1.6):

Bei Maßnahmen zur Ausbildung von Führungskräftenachwuchs sind Frauen von ihren Führungskräften gezielt anzusprechen. Um mehr Frauen die Teilnahme zu ermöglichen und das Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Führungspositionen zugunsten von Frauen zu beeinflussen, kann der Zugang für Frauen zu entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen in Ausnahmefällen bereits ab der Besoldungsgruppe A 10 ermöglicht werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sie bereits eine höherwertige Planstelle verwalten.

Das Thema Gleichstellung / Gender Mainstreaming (geschlechtersensible Sichtweise) / Diversity (Vielfalt) wird in die Ausbildung von Führungskräftenachwuchs aufgenommen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen werden Coaching und ein Mentoringprogramm für Frauen aufgelegt.

Alle für die Stadt Regensburg arbeitenden Dozent/innen und Fortbildungsinstitute werden auf die Grundsätze der Gleichstellungsarbeit bei der Stadt Regensburg durch ein gemeinsames Schreiben von SK 7 und der Gleichstellungsstelle nach Veröffentlichung des Gleichstellungskonzeptes hingewiesen und aufgefordert, in geeigneter Weise die Inhalte zu integrieren. Dies betrifft vor allem den Bereich der Führungskräftebildung.

Der Bereich Gleichstellung / Gender Mainstreaming (geschlechtersensible Sichtweise) / Diversity (Vielfalt) wird Gegenstand von Führungskräftebildungen.

Um Frauen und Männer in der Elternzeit verstärkt zu motivieren, sich gezielt auf ihre Rückkehr in die Stadtverwaltung vorzubereiten, werden weiterhin Informationen von der Gleichstellungsstelle an Beurlaubte weitergegeben. Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten wird die Intern regelmäßig übersandt und zu Fortbildungen gezielt eingeladen.

9. Ausbildung (1.7):

Bei den Ausbildungsberufen im IT-Bereich, der Gärtnerei und die Abwassertechnik ist zu überprüfen, warum Bewerberinnen unterrepräsentiert sind; z.B. ist zu überprüfen, ob die eingesetzten Auswahlverfahren/Tests geschlechtsneutral sind.

Die bei den Anwärtern der Feuerwehr (11 Männer / 0 Frauen) vorhandene Geschlechterdiskrepanz wird durch in 2008 entwickelten Maßnahmen der Frauenförderung, soweit im Verantwortungsbereich der Stadt Regensburg, langfristig verändert.

Bei Aufstiegsfortbildung und Verwendungsaufstieg (2008 gD – hD 7 Männer / 1 Frau) soll eruiert werden, warum Frauen in der Minderheit sind.

10. Stadt als sozialer Arbeitgeber (s. auch 1.5.1):

Da der Frauenanteil bei Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen weiterhin rückläufig war, überprüft der Zentrale Verwaltungsservice (Amt 18), ob diese steigende Unterrepräsentanz von Frauen durch die Zuweisung der Arbeitsagentur, die Art Berufsbilder oder andere Faktoren bedingt ist. Aus diesen Ergebnissen sind Schritte abzuleiten, die Frauen einen Wieder-/Einstieg ermöglichen (vgl. S. 14).

Da Schwerbehinderteneigenschaften überwiegend während einer bereits bestehenden Tätigkeit bei der Stadt festgestellt werden und dies offensichtlich mehr Männer als Frauen betrifft, ist bei Neueinstellungen besonders auf Bewerbungen von behinderten Frauen zu achten (vgl. S. 23).

11. Umsetzung des Konzeptes

Der Themenbereich wird im Rahmen der Führungskräfte tagung vorgestellt.

Die Leiterin der Gleichstellungsstelle informiert die Beschäftigten über die Intern, über Vorträge/Workshops und das Intranet über die Inhalte.

Die Gleichstellungsstelle erhält rechtzeitig und umfassend alle Informationen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind (sh. Dienstanweisung der GSS).

Die Gleichstellungsstelle wird über die Gründung neuer Arbeits- und Projektgruppen informiert und nimmt bei gleichstellungsrelevanten Themen teil.

12. Return-Programm (s. auch 4.3):

Die Gleichstellungsstelle lädt Mütter und Väter in Elternzeit und Beurlaubung zu Return-Stammtischen ein und verschickt regelmäßig die Intern.

Der Zentrale Verwaltungsservice informiert Beschäftigte in der Elternzeit und Beurlaubte über freier werdende Stellen.

Die Hauptabteilung Personalsteuerung steht in Kontakt mit den beurlaubten Personen, deren Einsatz nicht fest an eine Dienststelle gebunden ist. Ihre Rückkehr- und ggf. Teilzeitwünsche werden gesammelt und für die gezielte Suche nach Partnerinnen oder Partnern für eine gemeinsame Stellenbesetzung eingesetzt. In allen anderen Fällen hält diesen Kontakt die Einsatzdienststelle.

13. Verwaltungsreform

Bei allen strukturellen Veränderungen sind die Regeln des Gleichstellungskonzeptes verbindlich zu integrieren.

14. Stellenkürzungen:

Bei allen Maßnahmen, die Stellenstreichungen zur Folge haben, ist der Maßnahmenkatalog des Gleichstellungskonzeptes zu beachten.

Bei Maßnahmen, die besonders Frauenarbeitsplätze betreffen, ist die Gleichstellungsstelle von Anfang an zu beteiligen.

15. AGG (s. auch 4.7):

Das AGG wird durch ein E-Learning-Programm, Schulung von Mitarbeiter/innen in Seminaren und Infos im Intranet bekannt gemacht, um die Gefahr der Vermengung mit den originären Aufgaben der Gleichstellungsstelle zu minimieren und Synergieeffekte bei den überschneidenden Bereichen der beiden Gesetze zu nutzen.

Gremien, Arbeitsgruppen (Stand Oktober 2009)

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

(Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG, Viertes Teil. Gremien, Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien)

	Frauen	Männer	Vorsitz
AG Jugendschutz	13	13	m
Regensburger Arbeitsgemeinschaft gegen Gewalt an Kindern	7	4	m
Regensburger Runder Tisch gegen häusliche Gewalt	16	9	- (w)
Stadtentwicklungsforum	4	31	m
Quartiersbeirat Humboldtstraße	13	5	w
Sicherheitsbeirat	4	10	m
beratende Mitglieder:	1	3	
Ausländerbeirat berufene Mitgl.	5	10	w
beratende Mitglieder:	3	4	
Vertreter der Stadtratsfraktionen	4	2	
Ausschuss für Arbeitssicherheit	4	12	m
Steuerungskreis GBGM (Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement) (Zugehörigkeit kraft Amtes)	4	7	m
Prämierungskommission zur Prüfung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen (Mitgliedschaft funktionsbezogen; 1 weiterer Sitz fällt jeweils der zuständigen Personalvertretung zu)	1	4	m
Bewertungskommission	Angaben können nicht gemacht werden: „Inhaber bestimmter Funktionen“		
Regionale Kommission für Kinder- und Jugendhilfe Ostbayern:	3	--	m
Begleitausschuss „Vielfalt tut gut“	8	10	w
Begleitausschuss „Stärken vor Ort“	8	7	w
Betriebliche Kommission Leistungsentgelt	1	5	m/w im Wechsel

9 Anhang 3

Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadt Regensburg zum 01.06.2008																						
Geburts-jahrgang	Alter	Legende für DIA m+w	Beamtinnen/Beamte				Tarifbeschäftigte				Gesamt			kum. Teilsommen und Anteile								
			w	m	gesamt		w	m	gesamt		w	m	ges.									
bis 1939	>= 69	bis 1939 (>=69)	0	0	0	0,0%	0	3	3	0,3%	0	3	3	3.047	2.827	2.414	1.554	541				
1940	68	1940 (68)	0	0	0		0	2	2		0	2	2									
1941	67	1941 (67)	0	0	0		1	1	2		1	1	2									
1942	66	1942 (66)	0	0	0		0	0	0		0	0	0									
1943	65	1943 (65)	2	0	2	20,6%	0	3	3	15,9%	2	3	5						92,8% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 25 Jahre	79,2% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 35 Jahre	51,0% sind älter als 45 Jahre	17,8% sind älter als 55 Jahre
1944	64	1944 (64)	2	14	16		3	7	10		5	21	26									
1945	63	1945 (63)	0	8	8		10	16	26		10	24	34									
1946	62	1946 (62)	0	10	10		9	10	19		9	20	29									
1947	61	1947 (61)	1	20	21		21	21	42		22	41	63									
1948	60	1948 (60)	5	27	32		16	13	29		21	40	61									
1949	59	1949 (59)	5	21	26		24	14	38		29	35	64									
1950	58	1950 (58)	0	30	30		11	38	49		11	68	79									
1951	57	1951 (57)	2	26	28		23	25	48		25	51	76									
1952	56	1952 (56)	6	35	41		29	27	56		35	62	97									
1953	55	1953 (55)	13	29	42	32,3%	34	32	66	33,7%	47	61	108	92,8% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 25 Jahre	79,2% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 35 Jahre	51,0% sind älter als 45 Jahre	17,8% sind älter als 55 Jahre					
1954	54	1954 (54)	7	22	29		29	32	61		36	54	90									
1955	53	1955 (53)	9	21	30		29	32	61		38	53	91									
1956	52	1956 (52)	6	21	27		45	38	83		51	59	110									
1957	51	1957 (51)	13	26	39		35	33	68		48	59	107									
1958	50	1958 (50)	10	21	31		36	39	75		46	60	106									
1959	49	1959 (49)	6	16	22		43	34	77		49	50	99									
1960	48	1960 (48)	11	29	40		35	24	59		46	53	99									
1961	47	1961 (47)	11	22	33		29	35	64		40	57	97									
1962	46	1962 (46)	12	30	42		33	31	64		45	61	106									
1963	45	1963 (45)	9	23	32	31,9%	42	41	83	26,3%	51	64	115					92,8% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 25 Jahre	79,2% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 35 Jahre	51,0% sind älter als 45 Jahre	17,8% sind älter als 55 Jahre	
1964	44	1964 (44)	12	31	43		41	50	91		53	81	134									
1965	43	1965 (43)	7	24	31		33	36	69		40	60	100									
1966	42	1966 (42)	8	25	33		24	28	52		32	53	85									
1967	41	1967 (41)	14	26	40		22	26	48		36	52	88									
1968	40	1968 (40)	9	18	27		16	26	42		25	44	69									
1969	39	1969 (39)	9	28	37		18	22	40		27	50	77									
1970	38	1970 (38)	8	18	26		22	18	40		30	36	66									
1971	37	1971 (37)	16	17	33		22	15	37		38	32	70									
1972	36	1972 (36)	7	22	29		14	13	27		21	35	56									
1973	35	1973 (35)	13	16	29	12,6%	15	15	30	14,0%	28	31	59	92,8% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 25 Jahre	79,2% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 35 Jahre	51,0% sind älter als 45 Jahre	17,8% sind älter als 55 Jahre					
1974	34	1974 (34)	5	9	14		14	8	22		19	17	36									
1975	33	1975 (33)	8	8	16		14	7	21		22	15	37									
1976	32	1976 (32)	3	8	11		14	13	27		17	21	38									
1977	31	1977 (31)	4	8	12		24	10	34		28	18	46									
1978	30	1978 (30)	8	11	19		19	5	24		27	16	43									
1979	29	1979 (29)	1	8	9		26	5	31		27	13	40									
1980	28	1980 (28)	2	4	6		22	7	29		24	11	35									
1981	27	1981 (27)	5	3	8		25	8	33		30	11	41									
1982	26	1982 (26)	5	2	7		26	5	31		31	7	38									

1983	25	1983 (25)	1	4	5	2,6%	17	6	23	9,8%	18	10	28	100%
1984	24	1984 (24)	4	1	5		9	8	17		13	9	22	
1985	23	1985 (23)	1	2	3		22	4	26		23	6	29	
1986	22	1986 (22)	3	3	6		17	12	29		20	15	35	
1987	21	1987 (21)	1	2	3		18	8	26		19	10	29	
1988	20	1988 (20)	1	2	3		15	10	25		16	12	28	
1989	19	1989 (19)	0	0	0		16	2	18		16	2	18	
1990	18	1990 (18)	0	0	0		15	8	23		15	8	23	
1991	17	1991 (17)	1	0	1		4	3	7		5	3	8	
1992	16	1992 (16)	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Summe			286	751	1.037	100%	1.081	929	2.010	100%	1.367	1.680	3.047	
Durchschnitts- alter (in Jahren)					46,0			43,9	42,3	46,5	44,6			

Teilzeitbeschäftigte nach Ämtern zum 01.06.2008 (inkl. Altersteilzeit)

Direktorium/Referat/Amt		Beamtinnen/Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamt TZ	%	
		w	m	insg.	w	m	insg.			
(Teil 1)										
Fraktionspersonal										
			1	-	1	4	-	4	5	
Direktorium 1	insgesamt		5	3	8	8	2	10	18	24,3
Direktorialpersonal ¹⁾			-	-	-	-	-	-	-	
SK a	Hauptabteilungen 1 bis 4 ²⁾		1	-	1	2	-	2	3	17,6
SK b	Hauptabteilungen 5 bis 7 ³⁾		1	2	3	3	1	4	7	21,9
12	Rechnungsprüfungsamt		3	-	3	-	-	-	3	25
15	Personalvertretung		-	1	1	3	1	4	5	55,5
56	Evangelische Stiftungsverwaltung		-	-	-	-	-	-	-	
Direktorium 2	insgesamt		52	21	73	233	46	279	352	45,8
Direktorialpersonal ¹⁾			-	-	-	-	-	-	-	
40	Amt für Schulen		1	1	2	18	3	21	23	34,3
40.401	BS I: Berufl. Schulzentrum Kerschensteiner		3	7	10	4	4	8	18	24,3
40.402	BS II: Berufl. Schulzentrum Kerschensteiner		10	3	13	23	13	36	49	45,4
40.403	BS III: Berufl. Schulzentrum M. Runtinger		18	5	23	25	4	29	52	39,3
40.411	Von-Müller-Gymnasium		16	5	21	11	6	17	38	43,2
52	Amt für Tagesbetreuung von Kindern		1	-	1	133	1	134	135	59,2
53	Sportamt		-	-	-	1	2	3	3	25
55	Amt für kommunale Jugendarbeit		3	-	3	18	13	31	34	59,6
Direktorium 3	insgesamt		20	6	26	52	15	67	93	23,7
Direktorialpersonal ¹⁾			-	-	-	-	-	-	-	
50	Amt für Soziales		2	2	4	6	-	6	10	29,4
51	Amt für Jugend und Familie		16	4	20	42	8	50	70	58,3
54	Senioren- und Stiftungsamt ⁴⁾		1	-	1	3	-	3	4	28,6
70	Amt für Abfallentsorg., Str.reinigung u. Fuhrpark		1	-	1	1	7	8	9	4
R II (Referat für Wirtschaft und Finanzen)	insgesamt		24	9	33	28	6	34	67	27,7
Referatspersonal ¹⁾			-	-	-	-	-	-	-	
17	Amt für Informations- und Kommunikationstechnik		-	3	3	4	2	6	9	18,4
18	Zentraler Verwaltungsservice		7	1	8	6	1	7	15	23,8
20	Stadtkämmerei		8	3	11	12	-	12	23	43,4
21	Stadtkasse		2	-	2	2	-	2	4	12,5
23	Liegenschaftsamt		7	2	9	4	3	7	16	50
85	Amt für Wirtschaftsförderung		-	-	-	-	-	-	-	
R III (Rechts- und Umweltreferat)	insgesamt		23	9	32	69	7	76	108	22,9
Referatspersonal ¹⁾			-	-	-	-	-	-	-	
30	Rechtsamt		3	2	5	23	4	27	32	42,1
31	Amt für Umwelt-, Natur- und Verbraucherschutz		9	2	11	8	1	9	20	39,2
32	Amt für öffentliche Ordnung und Straßenverkehr		2	2	4	11	2	13	17	23,3
33	Bürgerzentrum		9	3	12	24	-	24	36	31
36	Amt für Brand- und Zivilschutz		-	-	-	3	-	3	3	2

Teilzeitbeschäftigte nach Ämtern zum 01.06.2008 (inkl. Altersteilzeit)

Direktorium/Referat/Amt		Beamtinnen/ Beamte			Tarif- beschäftigte			Ge- samt	%
		w	m	insg.	w	m	insg.		
Amt Nr.									
(Teil 2)									
R IV (Kulturreferat)	insgesamt	-	-	-	88	35	123	123	60
Referatspersonal ^{1) 5)}		-	-	-	3	2	5	5	38,5
43	Amt für Weiterbildung	-	-	-	31	1	32	32	50
44	Museen der Stadt Regensburg	-	-	-	37	17	54	54	77,1
45	Amt für Archiv- und Denkmal- pflege	-	-	-	-	-	-	-	
46	Sing- und Musikschule der Stadt Regensburg	-	-	-	17	15	32	32	76,2
R VI (Planungs- und Baureferat)	insgesamt	23	18	41	199	30	229	270	34
Referatspersonal ¹⁾		-	-	-	1	-	1	1	20
60	Amt für Hochbau und Gebäudeservice	5	3	8	170	-	170	178	76,7
61	Stadtplanungsamt	2	4	6	5	1	6	12	30,8
62	Amt für Städtebauförderung und Bauvergabe ⁶⁾	3	3	6	4	-	4	10	41,7
63	Bauordnungsamt	3	3	6	4	-	4	10	20,8
65	Tiefbauamt	7	4	11	11	15	26	37	15,1
66	Amt für Stadtentwicklung	1	-	1	3	3	6	7	18,4
67	Gartenamt	2	1	3	1	11	12	15	9,3
ohne Amt ⁷⁾		-	-	-	2	1	3	3	13
ARGE Regensburg-Stadt ⁸⁾		7	2	9	10	-	10	19	27,1
Gesamt		155	68	223	693	142	835	1.058	34,7
(Vorjahr zum 01.06.2007)		(141)	(66)	(207)	(692)	(148)	(840)	(1.047)	34,9
(Veränderung zum VJ +/-)		(+14)	(+2)	(+16)	(+1)	(-6)	(-5)	(+11)	(+22)

Anmerkungen zur Tabelle:

- 1) Leitung, gegebenenfalls direkt unterstelltes Personal (insbesondere Sekretariatspersonal)
- 2) Büro des Oberbürgermeisters, Rat und Repräsentation, Beteiligungsmanagement und -controlling, Gleichstellungsstelle
- 3) Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltungsorganisation, Personalsteuerung
- 4) seit 01.02.2009 Seniorenamt
- 5) inkl. Personal Stabsstellen
- 6) seit 01.10.2008 Amt für Städtebauförderung und Vergaben
- 7) Personal in der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme "Arbeiten und Lernen", das auch bei nichtstädtischen Dienststellen eingesetzt ist
- 8) nur städtisches Personal (ohne das Personal der Bundesagentur für Arbeit)

Stellenausschreibungen 2008

Referat	Laufbahn	Zahl der Stellenausschreibungen				Eingegangene Bewerbungen			Stellenbesetzungen		
		insgesamt	davon nur intern	davon nur extern	intern und extern	insgesamt	w	m	insgesamt	w	m
Direktorium 1	mittlerer Dienst										
	gehob. Dienst	2	2			6	6		2	2	
	höherer Dienst	1	1			8	6	2	1		1
	insgesamt	3	3			14	12	2	3	2	1
Direktorium 2	mittlerer Dienst	16	5	11		150	120	30	16	13	3
	gehob. Dienst	12	5	7		86	66	20	12	7	5
	höherer Dienst	20	5	15		86	45	41	16	8	8
	insgesamt	48	15	33		322	231	91	44	28	16
Direktorium 3	mittlerer Dienst	3	3			22	5	17	3	2	1
	gehob. Dienst	15	7	8		167	122	45	13	9	4
	höherer Dienst										
	insgesamt	18	10	8		189	127	62	16	11	5
Bereich Steuerung und Koordination a	mittlerer Dienst	5	5			25	24	1	5	5	
	gehob. Dienst	1		1		19	18	1	1	1	
	höherer Dienst	1		1		37	14	23	1		1
	insgesamt	7	5	2		81	56	25	7	6	1
Bereich Steuerung und Koordination b	mittlerer Dienst	12	2	10		1559	1062	497	13	10	3
	gehob. Dienst	2		2		752	396	356	2		2
	höherer Dienst										
	insgesamt	14	2	12		2311	1458	853	15	10	5
Finanzreferat R II	mittlerer Dienst	14	9	5		403	79	324	13	8	5
	gehob. Dienst	3	2	1		31	13	18	2	1	1
	höherer Dienst	1		1		30	8	22	1		1
	insgesamt	18	11	7		464	100	364	16	9	7
Rechtsreferat R III	mittlerer Dienst	35	10	25		498	154	344	36	8	28
	gehob. Dienst	5	5			16	6	10	4	1	3
	höherer Dienst	1		1		7	4	3	1	1	
	insgesamt	41	15	26		521	164	357	41	10	31
Kulturreferat R IV	mittlerer Dienst	18	5	13		328	207	121	16	10	6
	gehob. Dienst	8	4	4		87	71	16	6	5	1
	höherer Dienst	3		3		122	75	47	3		3
	insgesamt	29	9	20		537	353	184	25	15	10
Planungs- und Baureferat R VI	mittlerer Dienst	18	4	13	1	387	43	344	15	3	12
	gehob. Dienst	9	1	4	4	101	34	67	8	4	4
	höherer Dienst										
	insgesamt	27	5	17	5	488	77	411	23	7	16
Gesamt	mittlerer Dienst	121	43	77	1	3372	1694	1678	117	59	58
	gehob. Dienst	57	26	27	4	1265	732	533	50	30	20
	höherer Dienst	27	6	21		290	152	138	23	9	14
	insgesamt	205	75	125	5	4.927	2578	2349	190	98	92

¹⁾ Erfasst sind alle Stellenausschreibungen für Beamte und Angestellte innerhalb des Erhebungszeitraums vom 01.01.2008 bis 31.12.2008 nach dem jeweils festgesetzten Bewerbungsschluss

²⁾ Anwärter des mittleren und gehobenen Dienstes, Nachwuchskräfte und Vfa-K wurden SK b zugerechnet.

