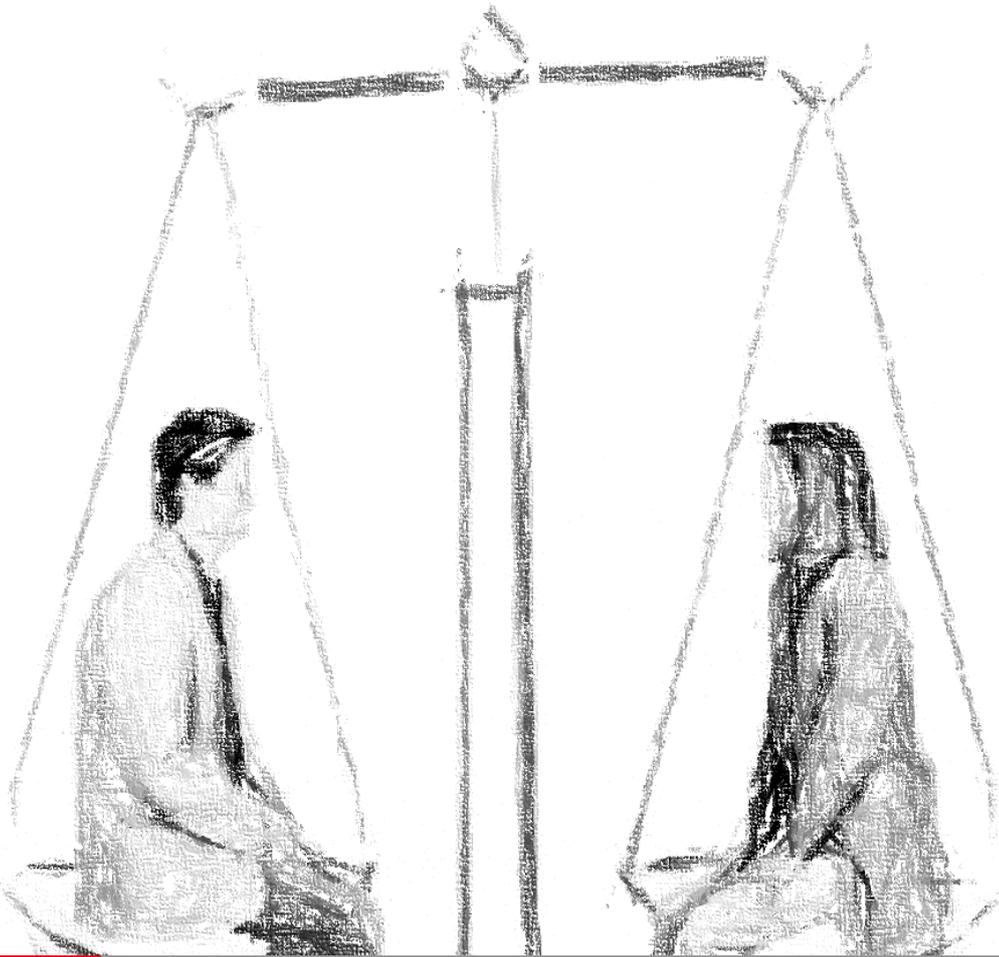


STADT  
REGENSBURG



# Gleichstellungskonzept

2016 – 2020

Herausgeberin: Stadt Regensburg,  
Gleichstellungsstelle

Redaktion: DB 1.4, R I, Amt 11, Amt 16

Satz und Layout: Gleichstellungsstelle, pepig Gabriele Thanner

Druck: Hausdruckerei

Auflage: Mai 2017, 250 Stück

Wir bedanken uns bei den Kolleginnen und  
Kollegen der Fachämter für die Unterstützung  
bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts.

## Gleichstellungsstelle der Stadt Regensburg

Von-der-Tann-Straße 1  
93047 Regensburg

# Gliederung

Gliederung .....	I
Vorwort .....	III
Einleitung .....	IV
Gleichstellungskonzept der Stadt Regensburg .....	IV
Allgemeine Hinweise .....	IV
Aufbau .....	IV
1 Situationsbericht .....	1
1.1 Gesamtpersonalbestand bei der Stadt Regensburg .....	1
1.1.1 Personalstruktur nach Geschlecht und Laufbahngruppen .....	1
1.1.2 Gemessen an der Beschäftigtenquote (in % aller Beschäftigten) .....	1
1.1.3 Gemessen an der Beschäftigtengruppe (in % der jeweiligen Beschäftigtengruppe) .....	1
1.2 Beschäftigte nach Eingruppierung .....	2
1.2.1 Beamtinnen/Beamte .....	2
1.2.2 Tarifbeschäftigte .....	3
1.3 Beschäftigte nach Alter .....	6
1.4 Interessensvertretungen .....	8
1.4.1 Personalratsmitglieder .....	8
1.4.2 Schwerbehindertenvertretung .....	8
1.5 Befristet und geringfügig Beschäftigte .....	9
1.5.1 Teilnehmer/-innen an Maßnahmen der Arbeitsförderung .....	9
1.5.2 Geringfügig Beschäftigte bei der Stadt Regensburg .....	9
1.5.3 Kurzfristig Beschäftigte .....	9
1.5.4 Andere Beschäftigte - zum Teil sozialversicherungsfrei beschäftigt .....	10
1.5.5 Befristet Beschäftigte .....	11
1.6 Fort- und Weiterbildungen .....	12
1.7 Auszubildende und Beamtenanwärter/innen .....	14
1.7.1 Jahresvergleich .....	14
1.7.2 Auszubildende nach Statusgruppen .....	15
1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen .....	16
1.9 Leistungsbewertung der Beschäftigten .....	17
1.9.1 Beurteilung Beamte /Beamtinnen .....	17
1.10 Schwerbehinderte und Gleichgestellte .....	18
1.10.1 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit .....	18
1.11 Mutterschutz und Elternzeit .....	20
1.12 Beantragte und genehmigte Beurlaubungen .....	20

1.13	Leitende Positionen .....	22
1.14	Amts-, Abteilungs-, Sachgebietsleitung und Sachbearbeitung aufgeschlüsselt nach Ämtern .....	25
1.15	Teilzeitkräfte.....	26
1.15.1	Teilzeit in Führungspositionen.....	27
1.15.2	Teilzeitarbeit nach Geschlecht.....	27
1.16	Telearbeit .....	29
1.17	Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen.....	30
1.18	Ruhestandsbeamte/-Angestellte in Führungsbereichen bis zum Jahr 2021 .....	31
1.18.1	Führungskräfte: voraussichtliche Wegfälle bis zum Jahr 2021 .....	31
2	Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteiles .....	33
2.1	Stellenausschreibungen.....	33
2.2	Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen .....	33
2.3	Ausbildung .....	34
2.4	Fortbildung .....	34
3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	36
3.1	Einstellungen.....	36
3.2	Teilzeitarbeit aus familiären Gründen .....	36
3.3	Beurlaubungen und beruflicher Wiedereinstieg.....	37
4	Sicherung der Chancengleichheit – Strukturelle Maßnahmen.....	39
4.1	Beendigung der Benachteiligung von Frauen.....	39
4.2	Umsetzung des Konzeptes .....	39
4.3	Return-Programm .....	39
4.4	Beteiligung der Gleichstellungsstelle .....	40
4.5	Beanstandungsrecht der Gleichstellungsstelle.....	40
4.6	Vorgezogene Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes .....	40
4.7	AGG .....	40
5	Kostenmäßige Auswirkungen .....	41
6	Zusammenfassung.....	42
	Anhang 1 - Arbeitsschritte 2016 - 2020.....	46
	Anhang 2 - Gremien, Arbeitsgruppen (Stand 2014).....	50
	Anhang 3 – Tabellen .....	52

# Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
sehr geehrte Damen und Herren,

„Wir, der Stadtrat und die Verwaltung der Stadt Regensburg, orientieren unser Handeln am Gemeinwohl und stehen im Dienst der Menschen in dieser Stadt.“

Mit dieser ersten Präambel im Leitbild wird die Ausrichtung der Stadtverwaltung Regensburg als moderner und zukunftsorientierter Großbetrieb begründet. Sie beinhaltet auch unsere Aufgaben als Arbeitgeber Stadtverwaltung für die bei ihr arbeitenden Frauen und Männer gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten für beide Geschlechter sicherzustellen.

Dies nicht nur durch die gesetzliche Verpflichtung aus Artikel 3 - MÄNNER UND FRAUEN SIND GLEICHBERECHTIGT - des Grundgesetzes. Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen fordert und gewährleistet auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das von uns selbst entwickelte Leitbild: „Wir achten verschiedene Lebensweisen und berücksichtigen unterschiedliche Lebenslagen und Bedürfnisse. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist uns ein besonderes Anliegen.“

Die Umsetzung konsequenter Gleichstellungsarbeit hat über die Jahre immer wieder Veränderungen erfahren. Bezahlung ist immer noch ein wichtiger Motivationsfaktor, aber auch die sogenannten weichen Faktoren steuern die Beurteilung durch die Arbeitnehmer/-innen entscheidend mit.

Wir werden uns an unseren Maßnahmen auch zukünftig gerne messen lassen:

- gerechte, geschlechtsunabhängige Bezahlung im Rahmen der tariflichen Vorgaben
- Arbeitszeitmodelle, die familienfreundlich und altersgerecht ausgerichtet sind
- gezielte Fördermaßnahmen dort, wo die Zahlen Bedarfe zeigen: z.B. beim Frauenanteil in Führungspositionen oder nicht karriereschädlicher Teilzeit (für Frauen und Männer)
- Entlastung bei besonderen Mehrfachbelastungen in Kindererziehung oder Pflege der Eltern.

Und auch im neuen Gleichstellungskonzept gilt:  
Maßgeschneiderte Angebote können Sie in Abstimmung mit den Fachämtern gestalten.  
Die Gleichstellungsstelle steht Ihnen für alle Fragen gerne zur Verfügung. Jede Beratung ist selbstverständlich vertraulich.

Gertrud Maltz-Schwarzfischer  
Bürgermeisterin

Marga Teufel  
Leiterin der Gleichstellungsstelle  
der Stadt Regensburg

# Einleitung

## Gleichstellungskonzept der Stadt Regensburg

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) 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 01.06.2014, bzw. bei zeitraumbezogenen Daten das Jahr 2014.

Ein Großteil der Daten konnte analog dem Personal- und Organisationsbericht 2015 Eingang in das Gleichstellungskonzept finden.

Aus datenrechtlichen Gründen sind in diesem Konzept ämterbezogene Gehalts-/ Lohntabellen nicht abgedruckt, da Rückschlüsse auf Personen nicht auszuschließen wären.

Auf die Tabellen Beurlaubung nach Statusgruppen und Fortbildung nach Ämtern wurde wiederum verzichtet, da die Erstellung nur mit einem erheblichen Arbeitsaufwand der Fachämter 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 2016 - 2020. Die Verzögerung in der Erstellung des neuen Gleichstellungskonzeptes hemmte nicht die Erfüllung von Aufgaben in 2016.

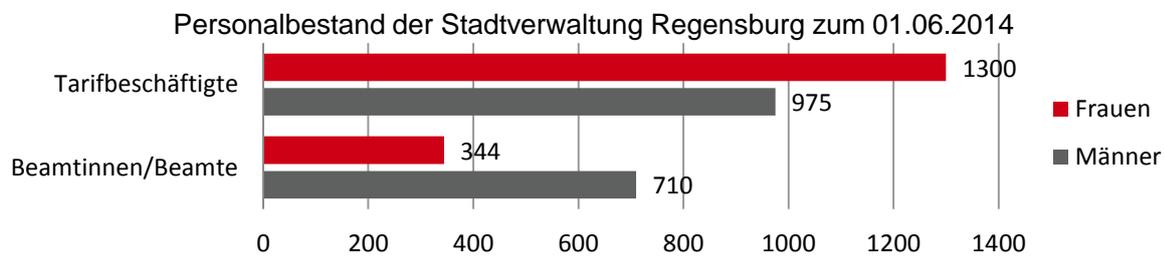
# 1 Situationsbericht

## 1.1 Gesamtpersonalbestand bei der Stadt Regensburg

Bei insgesamt 3.329 Beschäftigten betrug der Frauenanteil in 2014 49,38 % (1.644 Frauen, 1.685 Männer) Dies bedeutet im Vergleich mit 2008 (1.367 Frauen, 1.680 Männer, Gesamt 3.047 = Frauenanteil 44,86 %) 277 Frauenarbeitsplätze mehr, d.h. einen um 4,52 % gestiegenen Frauenanteil bei einer um 282 Personen gestiegenen 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)

2014	Frauen 1.6.2014	Männer 1.6.2014	Gesamt 1.6.2014	2008	Frauen 1.6.2008	Männer 1.6.2008	Gesamt 1.6.2008
Beamte	10,3 % (344)	21,3 % (710)	31,7 % (1054)	Beamte	9,39 (286)	24,64 (751)	34,03 (1037)
Tarifbeschäftigte	39,1 % (1 300)	29,3 % (975)	68,3 % (2 275)	Tarifbeschäftigte	35,48 (1081)	30,49 (929)	65,97 (2010)

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

### 1.1.3 Gemessen an der Beschäftigtenquote (in % der jeweiligen Beschäftigtengruppe)

2014	Frauen 1.6.2014	Männer 1.6.2014	Gesamt 1.6.2014	2008	Frauen 1.6.2008	Männer 1.6.2008	Gesamt 1.6.2008
Beamte	32,64 % (344)	67,36 % (710)	100% (1054)	Beamte	27,58 (286)	72,42 (751)	100% (1037)
Tarifbeschäftigte	57,14 % (1300)	42,86 % (975)	100% (2275)	Tarifbeschäftigte	53,78 (1081)	46,22 (929)	100% (2010)

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

Das Ziel, den Anteil der Frauen zu erhöhen, wurde positiv verfolgt.

Es ist bei den Beamt/-innen im Zeitraum bis 2014 ein Anstieg um 5,06 % positiv zu vermerken, was 58 Stellen entspricht (männliche Beamte - 41 Stellen), bei einem Plus von 17 Stellen.

Auch im Bereich der Tarifbeschäftigten war eine Steigerung zu verzeichnen, wobei die Steigerung um 265 Stellen mit 219 Stellen zugunsten der Erhöhung des Frauenanteils in der Stadtverwaltung ging.

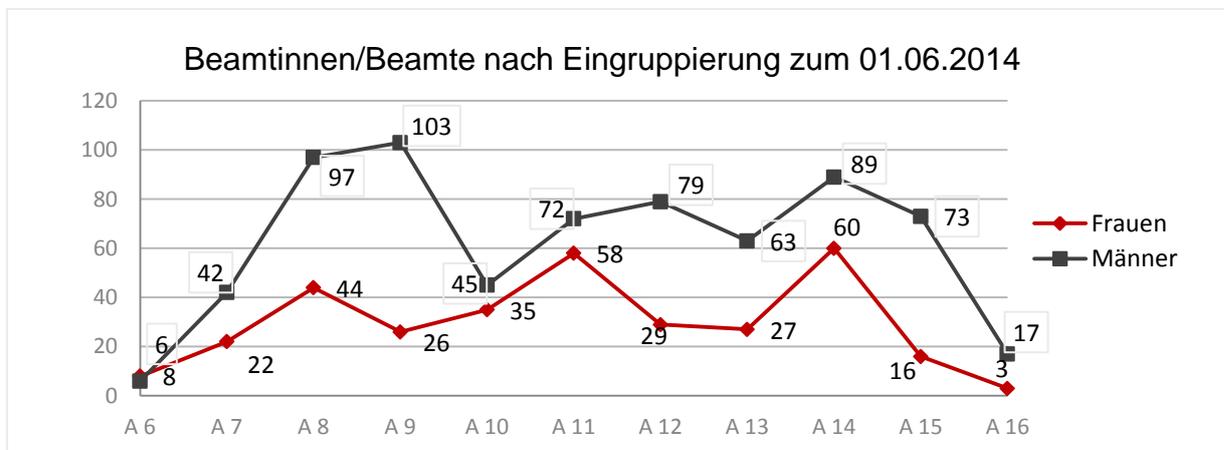
## 1.2 Beschäftigte nach Eingruppierung

### 1.2.1 Beamtinnen/Beamte

Eingruppierung Beamtinnen/Beamte zum 01.06.2014

2014	Besoldungsgruppe													Gesamt	
	2. Qualifikationsebene				3. Qualifikationsebene					4. Qualifikationsebene					
	A 6	A 7	A 8	A 9	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 13	A 14	A 15	A 16	abs.	Anteil
w	8	22	44	17	9	35	58	29	4	23	60	16	3	328	32,3%
m	6	42	97	91	12	45	72	79	28	35	89	73	17	686	67,7%
<b>Gesamt</b>	14	64	141	108	21	80	130	108	32	58	149	89	20	1.014	100%
(zum Vgl. 2013)	(15)	(64)	(144)	(108)	(34)	(71)	(128)	(103)	(37)	(73)	(144)	(94)	(20)	(1.035)	
	32,2%				36,6%					31,2%				100%	
davon Lehrkräfte:					w	5	3	--	--	20	52	13	2	95	
					m	6	8	9	--	31	59	55	2	170	
					Ges.	11	11	9	--	51	111	68	4	265	
ohne Lehrkräfte:					w	30	55	29	4	3	8	3	1		
					m	39	64	70	28	4	30	18	15		
					Ges.	69	119	99	32	7	38	21	16		

diese Zahlen beinhalten nicht alle Beschäftigtengruppen, z. B. keine Personen in Ausbildung und sonstige Beschäftigte



in %	A6	A7	A8	A9	A9	A10	A11	A12	A13	A13	A14	A15	A16	Gesamt
w 2014	0,79	2,17	4,35	1,69	0,89	3,46	5,73	2,87	0,39	2,28	5,92	1,58	0,30	32,3
w 2008	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
	+0,09	-0,42	+1,16	+0,20	-0,41	+1,37	+0,35	+1,38	+0,09	-1,71	+1,54	+0,68	+0,3	
m 2014	0,60	4,15	9,57	8,98	1,18	4,44	7,10	7,80	2,76	3,45	8,79	7,20	1,68	67,7
<b>Gesamt</b>	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 (14 Frauen und 25 Männer) - Stichtag 01.06.2014

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

Insgesamt waren 316 Personen (2008 317 Personen) in A 13 – A 16. Der Anteil der Beamtinnen (102 Frauen) (verglichen mit Beamten) stieg von 29,4 % auf 33,28 %

Aber auch in 2014 sind in diesen Positionen fast ausschließlich Lehrerinnen nicht aber Verwaltungsbeamtinnen zu finden (von 102 Beamtinnen lediglich 15 im Verwaltungsbereich, 87 im Lehramt).

Die Erklärung, dass diese Diskrepanz historisch bedingt ist durch das Erwerbsverhalten der Frauen in den letzten Jahrzehnten ist immer noch bedingt gültig. Die teilweise noch bestehenden Probleme der Rekrutierung weiblicher Führungskräfte aus dem Haus sind darauf zum Teil zurückzuführen.

Eine positive Entwicklung zeichnet sich jedoch in den letzten Jahren bei den weiblichen Nachwuchskräften im Beamtenbereich ab.

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

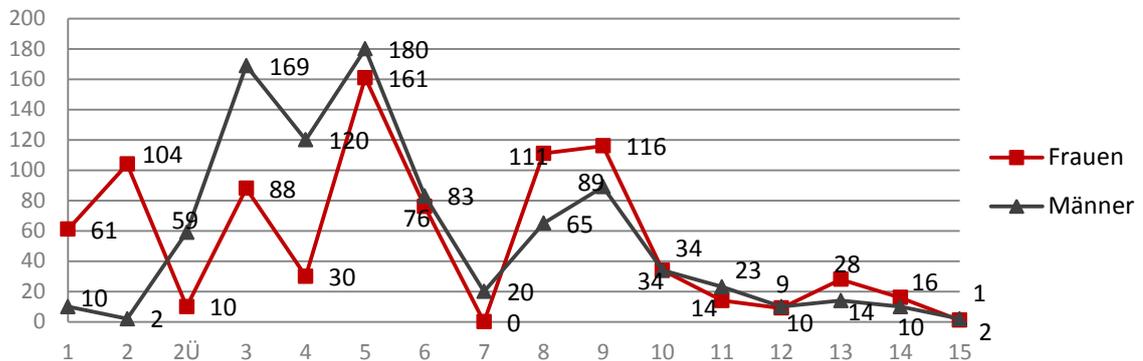
### 1.2.2 Tarifbeschäftigte

2014	Entgeltgruppe <sup>2)</sup>															Gesamt		
	1. Qualifikationsebene				2. QE				3. QE				4. QE					
	1	2	2Ü	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	abs.	Anteil
w	61	104	10	88	30	161	76	--	111	116	34	14	9	28	16	1	859	49,1%
m	10	2	59	169	120	180	83	20	65	89	34	23	10	14	10	2	890	50,9%
<b>Gesamt</b>	<b>71</b>	<b>106</b>	<b>69</b>	<b>257</b>	<b>150</b>	<b>341</b>	<b>159</b>	<b>20</b>	<b>176</b>	<b>205</b>	<b>68</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>1.749</b>	<b>100%</b>
(z. Vgl. 2013)	(67)	(112)	(69)	(233)	(136)	(347)	(163)	(24)	(175)	(198)	(63)	(33)	(16)	(35)	(24)	(3)	(1.698)	
	37,3%				39,8%				18,8%				4,1%			100%		
davon Lehrkräfte (inkl. Fach und Musiklehrer/innen)	w	--	--	--	--	36	6	5	8	14	7	--	--	--	--	--	76	
	m	--	--	--	1	24	5	4	2	9	7	--	--	--	--	--	52	
	<b>Ges.</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>128</b>	
ohne Lehrkräfte:	w	161	76	--	111	80	28	9	1	14	9	1	14	9	1	1	490	
	m	180	83	20	64	65	29	19	8	5	3	2	5	3	2	2	478	
	<b>Ges.</b>	<b>341</b>	<b>159</b>	<b>20</b>	<b>175</b>	<b>145</b>	<b>57</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>968</b>	

Anteil der tarifbeschäftigten Lehrkräfte der 2. QE an den Tarifbeschäftigten der 2. QE: 0,1%  
 Anteil der tarifbeschäftigten Lehrkräfte der 3. QE an den Tarifbeschäftigten der 3. QE: 27,4%  
 Anteil der tarifbeschäftigten Lehrkräfte der 4. QE an den Tarifbeschäftigten der 4. QE: 52,1%  
 Anteil der tarifbeschäftigten Lehrkräfte insgesamt an den Tarifbeschäftigten:<sup>3)</sup> 7,3%

- Bei der Stadtverwaltung Regensburg war zum Stichtag 01.06.2014 niemand in der Entgeltgruppe 15Ü beschäftigt.
- Zahlen ohne Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, sonstige Beschäftigte
- Zahlen ohne die Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die nach der Entgelttabelle S bezahlt werden

Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppe zum 01.06.2014



2014	Entgeltgruppe <sup>2)</sup> - Stichtag: 01.06.2014															Gesamt		
	1. Qualifikationsebene					2. QE				3. QE			4. QE			abs.	Anteil	
	1	2	2Ü	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			15
w	61	104	10	88	30	161	76	--	111	116	34	14	9	28	16	1	859	49,1%
m	10	2	59	169	120	180	83	20	65	89	34	23	10	14	10	2	890	50,9%
<b>Gesamt</b>	<b>71</b>	<b>106</b>	<b>69</b>	<b>257</b>	<b>150</b>	<b>341</b>	<b>159</b>	<b>20</b>	<b>176</b>	<b>205</b>	<b>68</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>1.749</b>	<b>100%</b>

w	3,5%	6,0%	0,6%	5,0%	1,7%	9,2%	4,3%	0,0%	6,3%	6,6%	1,9%	0,8%	0,5%	1,6%	0,9%	0,1%	49,1%
m	0,6%	0,1%	3,4%	9,7%	6,9%	10,3%	4,8%	1,1%	3,7%	5,1%	1,9%	1,3%	0,6%	0,8%	0,6%	0,1%	50,9%
<b>Gesamt</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,1%</b>	<b>4,0%</b>	<b>14,7%</b>	<b>8,6%</b>	<b>19,5%</b>	<b>9,1%</b>	<b>1,1%</b>	<b>10,1%</b>	<b>11,7%</b>	<b>3,9%</b>	<b>2,1%</b>	<b>1,1%</b>	<b>2,4%</b>	<b>1,5%</b>	<b>0,2%</b>	<b>100,0%</b>

2008

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%
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>149</b>	<b>53</b>	<b>275</b>	<b>115</b>	<b>415</b>	<b>175</b>	<b>14</b>	<b>225</b>	<b>289</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>1.921</b>	<b>100%</b>

Ohne Auszubildende (27 Frauen und 33 Männer)  
sonstige Angestellte, die keiner Laufbahn zugeordnet werden können (Frauen und Männer)

2014	Entgeltgruppe S <sup>2)</sup>																		Gesamt	
	1. und 2. QE								3. Qualifikationsebene										abs.	Anteil
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11Ü	12	12Ü	13	14	15	16	17	18		
w	116	5	--	97	13	12	--	19	21	4	37	6	10	14	6	--	3	--	363	90,1%
m	5	--	--	4	--	1	--	1	6	6	9	4	--	3	--	--	1	--	40	9,9%
<b>Gesamt</b>	<b>121</b>	<b>5</b>	<b>--</b>	<b>101</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>--</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>--</b>	<b>4</b>	<b>--</b>	<b>403</b>	<b>100%</b>
(z.Vgl. 2013)	(104)	(6)	--	(96)	(14)	(12)	--	(18)	(29)	(15)	(29)	(9)	(9)	(16)	(6)	(1)	(3)	--	(367)	
	62,8%								37,2%										100%	
	28,8	1,2	--	24,1	3,2	3,0	--	4,7	5,2	1,0	9,2	1,5	2,5	3,5	1,5	--	0,7	--	90,1%	
	1,2	--	--	1,0	--	0,2	--	0,2	1,5	1,5	2,2	1,0	--	0,7	--	--	0,3	--	9,9%	
<b>Gesamt</b>	<b>30,0</b>	<b>1,2</b>	<b>--</b>	<b>25,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>--</b>	<b>5,0</b>	<b>6,7</b>	<b>2,5</b>	<b>11,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>4,2</b>	<b>1,5</b>	<b>--</b>	<b>1,0</b>	<b>--</b>	<b>100%</b>	

Als Ausgangswerte für das nächste GSK sind bei den Tarifbeschäftigten Verwaltung zum 1.06.2014 festzuhalten:

2014	Frauen		Männer		Gesamt
1. QE	293	44,9 %	360	55,1 %	653
2. QE	348	50,0 %	348	50,0 %	696
3. QE	173	52,6 %	156	47,4 %	329
4. QE	45	63,4 %	26	36,6 %	71
<b>Gesamt</b>	<b>859</b>		<b>890</b>		<b>1.749</b>

Bei den Tarifbeschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) liegen zum 1.06.2014 folgende Zahlen vor:

2014	Frauen		Männer		Gesamt
1. und 2. QE	243	96 %	10	4 %	<b>253</b>
3. QE	120	80 %	30	20 %	<b>329</b>
<b>Gesamt</b>	<b>363</b>		<b>40</b>		<b>403</b>

Die erfassbare Gruppierung Beschäftigte umfasst 2014 2.275 Personen, davon 1.300 weiblich und 975 männlich (2008 1.921 Personen, davon 1.019 weiblich und 902 männlich).

2014	Frauen 1.6.2014	Männer 1.6.2014	Gesamt 1.6.2014
Beamtinnen/ Beamte	10,3 (344)	21,3 (710)	31,7 (1 054)
Tarifbeschäftigte	39,1 (1 300)	29,3 (975)	68,3 (2 275)

In Bezug auf potentielle Leitungsfunktionen im Verwaltungsbereich ist eine Aussage möglich. Die Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigten in der 4. QE (höherer Dienst) von 50 auf 71 Stellen brachte statistisch gesehen für die Frauen eine Verringerung des Frauenanteils mit sich. Bei Gesamtzahlen von 45 Frauen (2008 37) und 36 Männer (2008 13) sank der Frauenanteil damit von 74 % auf 63 %.

Warum trotz dieser negativen Entwicklung der Gesamtzahlen eine deutliche Steigerung des Anteils der Frauen in Führungspositionen zu verzeichnen ist, kann nur durch die Diskrepanz in der Datenerhebung, die für 2014 nicht mehr rekonstruierbar ist, und die neu eingeführte Gruppierung SuE erklärbar.

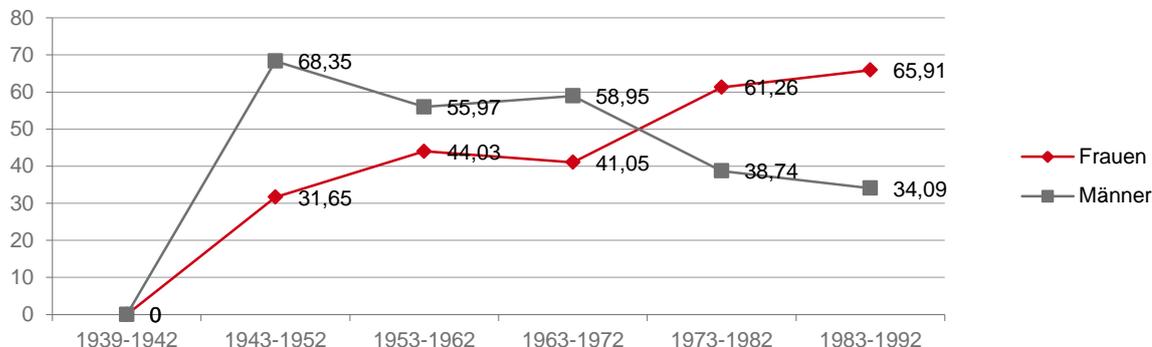
### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Die immer noch extreme zahlenmäßige Unterrepräsentanz der Beamtinnen im oberen Einkommensbereich ist durch die positiveren Zahlen im Beschäftigtenbereich nicht kompensiert. Um die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen weiterhin vorwärts zu bringen ist als globales Ziel darum in allen Statusgruppen die Erhöhung des Anteils von Frauen zu sehen.

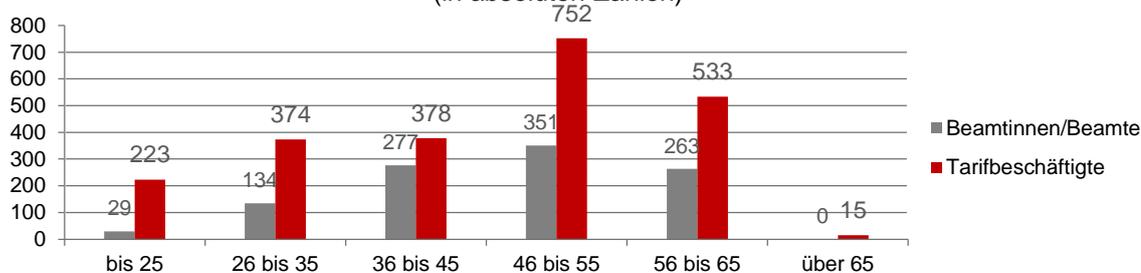
Dies ist zielgerichtet anzustreben: Liegen Bewerbungen von Personen unterschiedlichen Geschlechts vor, die hinsichtlich der Auswahlkriterien der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) als gleich gut geeignet betrachtet werden, ist der Frau/dem Mann der Vorzug einzuräumen, wenn eine erhebliche Unterrepräsentanz (unter 40 %) des betroffenen Geschlechts vorliegt.

### 1.3 Beschäftigte nach Alter

Altersstruktur nach Geburtsjahrgängen in %



Altersstruktur zum 01.06.2014 nach Altersgruppen (in absoluten Zahlen)



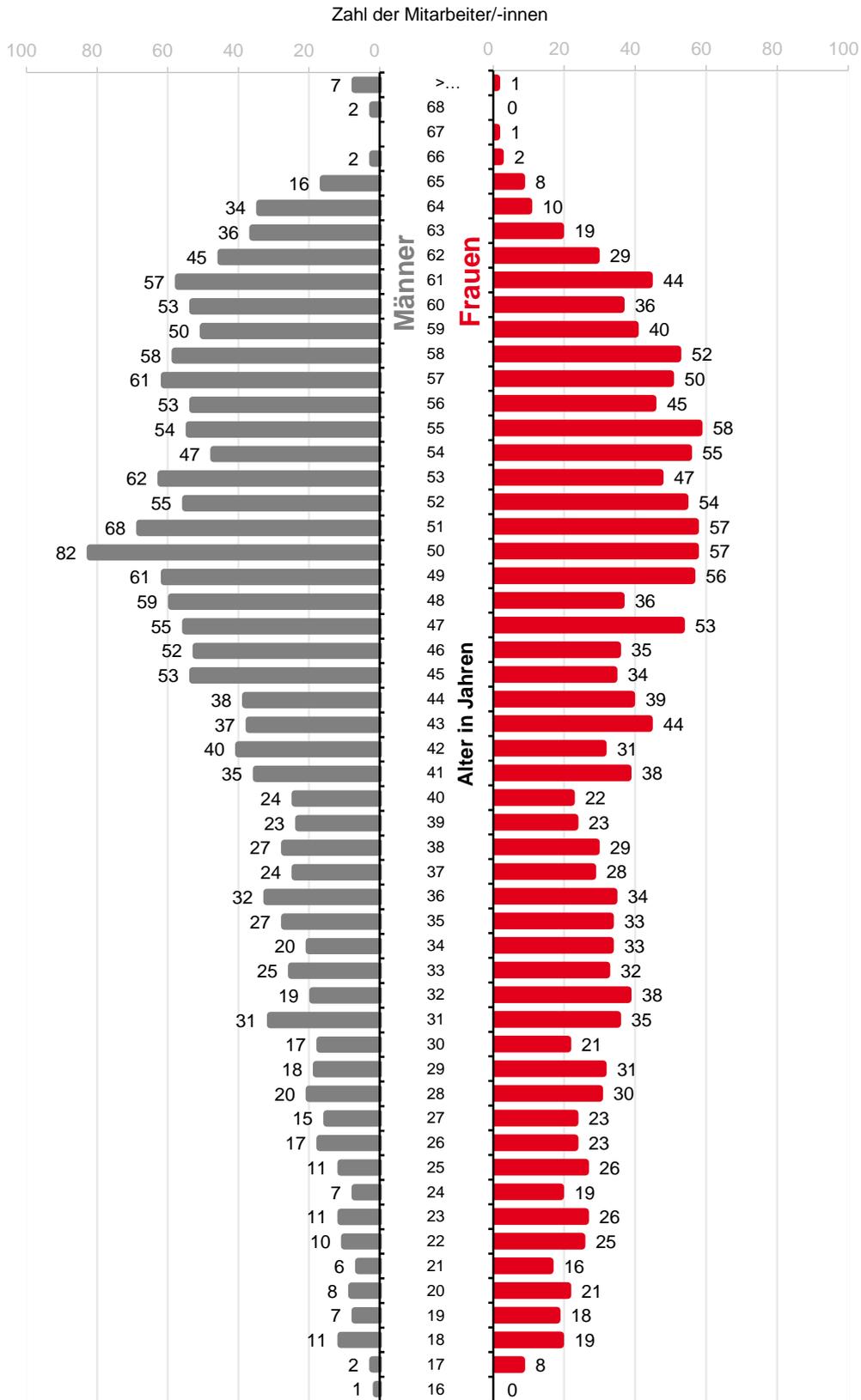
Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen zum 01.06.2014 nach Altersgruppen

2014	bis 25		26 bis 35		36 bis 45		46 bis 55		56 bis 65		über 65		Σ
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Beamtinnen/Beamte	15	14	56	78	100	177	108	243	65	198	--	--	1.054
Tarifbeschäftigte	163	60	243	131	222	156	400	352	268	265	4	11	2.275
<b>gesamt</b>	<b>178</b>	<b>74</b>	<b>299</b>	<b>209</b>	<b>322</b>	<b>333</b>	<b>508</b>	<b>595</b>	<b>333</b>	<b>463</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>3.329</b>
	5,4%	2,2%	9,0%	6,3%	9,7%	9,9%	15,3%	17,9%	10,0%	13,9%	0,1%	0,3%	
	<b>252</b>		<b>508</b>		<b>655</b>		<b>1.103</b>		<b>796</b>		<b>15</b>		
	<b>7,6%</b>		<b>15,3%</b>		<b>19,7%</b>		<b>33,1%</b>		<b>23,9%</b>		<b>0,5%</b>		<b>100%</b>

(Prozentsätze gerundet)

Immer noch sind Frauen in den jüngeren Jahrgängen in der Überzahl, während Männer ab den Geburtsjahrgängen 1972/1973 dominieren. Theoretisch bietet diese Situation in den kommenden Jahren Frauen die Möglichkeit der Übernahme von Funktionen, die bisher überwiegend von Männern besetzt sind.

Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadt Regensburg  
zum 01.06.2014: Verteilung nach Geschlecht



## 1.4 Interessensvertretungen

### 1.4.1 Personalratsmitglieder

<i>Gremium Stand: 01.06.2014</i>	<i>Mitglieder</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Beamte</i>	<i>Tarifbe- schäftigte</i>	<i>Auszubil- dende</i>	<i>Schwerbe- hinderten- vertreter</i>
<i>Gesamtpersonalrat</i>	11	5	6	4	7	1	1
<i>Personalrat Innere Verwaltung</i>	13	7	6	4	9	1	1
<i>Amt 36</i>	7		7	6	1		
<i>Amt 40.401</i>	5		5	4	1		
<i>Amt 40.402</i>	5	0	5	3	2		
<i>Amt 40.403</i>	5	3	2	4	1		
<i>Amt 40.411</i>	5	2	3	5			
<i>Planungs- und Baurefe- rat</i>	11	3	8	3	8		
<i>Amt 67</i>	6	3	3	0	6		
<i>Amt 70</i>	6	1	5		6		
<b>Gesamt</b>	<b>74</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Beim Ausscheiden eines Personalratsmitgliedes rückte das gewählte rangnächste Personalratsmitglied nach.

### 1.4.2 Schwerbehindertenvertretung

Als Schwerbehindertenvertreter wurde 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

<i>Teilnehmer/-innen an Maßnahmen der Arbeitsförderung</i>											
2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	w	m
<i>städtisches Personal</i>											
43	20	18	22	19	15	12	13	12	7	4	3
<i>nichtstädtisches Personal</i>											
56	107	73	120	55	38	35	33	21	23	4	16

ABM, AfL, Arbeiten und Lernen ("LUA"), Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante (Stichtag jeweils 1.6. des Jahres)  
Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (einschließlich LUA als Ein-Euro-Job)

Die Stadtverwaltung Regensburg beschäftigte 2014 im Rahmen einer Maßnahme der Arbeitsförderung nur 30 Personen (2008 noch 142), die durch Mittel der Agentur für Arbeit gefördert wurden.

Der prozentuale Frauenanteil an den Fördermaßnahmen blieb verglichen mit 2008 unverändert bei 26,6 %, warum eine so eklatante Verringerung der TeilnehmerInnenzahl in 2014 zu verbuchen ist, konnte mit der Agentur für Arbeit, die Personen vorschlägt, nicht geklärt werden.

#### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Da Maßnahmen dieser Art für Frauen, vor allem, wenn sie Verantwortung für Kinder tragen, oft die einzige Möglichkeit der Integration in den Arbeitsmarkt darstellen, ist zeitnah zu überprüfen, wie sich die Maßnahmen in Regensburg entwickeln.

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.

<i>Frauen</i>	Männer	<i>Gesamt</i>
31	28	59
52,5 %	47,5 %	100 %

Im erhobenen Zeitraum entspricht der Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl 1,7 %, was eine leichte Senkung zu 2008 (71 Personen = 2,3 %) bedeutet.

Der Frauenanteil sank dabei um 1 %.

#### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Die Vorgabe der Stadt Regensburg, nur in absoluten Ausnahmefällen nicht sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, ist somit wieder erfüllt worden.

### 1.5.3 Kurzfristig Beschäftigte

Zum Stichtag 01-06-2016 wurde ein Mann als Lehrer kurzfristig beschäftigt

## 1.5.4 Andere Beschäftigte - zum Teil sozialversicherungsfrei beschäftigt

<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Gesamt</i>
<b>53</b> 74,6 %	<b>18</b> 25,4 %	<b>71</b> <b>100 %</b>

	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Bemerkung</i>
<i>BUFDI / FSJ</i>	2	<b>6</b>	
<i>PRAKTIKANT/IN</i>	3	<b>14</b>	vers.freies Praktikum
<i>PRAKTIKANT/IN</i>	3	<b>19</b>	versicherungspflichtiges (Vor-)Praktikum
<i>AUSHILFE</i>	1		Werkstudent
<i>FACHLEHRER</i>	1		sonst. SV-freie Beschäftigungsverhältnis
<i>FREMDEFUEHR.</i>	1		Werkstudent
<i>LEHRKRAFT</i>	4	<b>2</b>	versicherungsfreier AV-Rentner/Vers.bezieher
<i>MUSEUMSAUFSICHT</i>	1		versicherungsfreier AV-Rentner/Vers.bezieher
<i>MUSEUMSAUFSICHT</i>	2		Werkstudent
<i>BERUFSPRAKT.</i>	.	<b>4</b>	versicherungspflichtiges (Vor-)Praktikum
<i>ANGESTELLTE</i>		<b>1</b>	versicherungsfreier AV-Rentner/Vers.bezieher
<i>DIPL.SOZ.P.FH</i>		<b>1</b>	Werkstudent
<i>ERZIEHERIN</i>		<b>1</b>	versicherungsfreier AV-Rentner/Vers.bezieher
<i>FREMDEFUEHR.</i>		<b>1</b>	Werkstudent
<i>KINDERPFLEGERIN</i>		<b>2</b>	Werkstudent
<i>LEHRKRAFT</i>		<b>1</b>	Werkstudent
<i>SOZPAED MITARB</i>		<b>1</b>	Werkstudent

Da dieser Punkt neu 2014 aufgenommen wurde, kann keine Tendenz festgehalten werden.

## 1.5.5 Befristet Beschäftigte

<i>Befristet Beschäftigte nach Geschlecht und Dienststelle zum 01.06.2014</i>				
<b>Pkt. 8.1</b>				
<i>Amt</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<b>Gesamt</b>	<i>Bemerkung</i>
18	1	1	2	
17	1	0	1	
23	1	0	1	
31	2	1	3	
32	2	0	2	
33	2	11	13	
40	0	21	21	
40 Schulen				
40401	5	1	6	1 Prak
40402	10	14	24	
40403	5	7	12	
40411	3	7	10	
41	0	1	1	1 Prak
43	0	9	9	
44	19	43	62	Landesausstellung/Reichstagsmuseum
46	4	4	8	1 Prak
51	6	24	30	6 Prak
52	7	85	92	9 Prak
54	2	3	5	2 Prak
55	3	8	11	3 Prak
60	3	19	22	1 Prak
61	1	1	2	
63	3	0	3	
65	8	4	12	
66	1	0	1	1 Prak
67	19	7	26	
70	8	1	9	
85	1	1	2	
R6	0	2	2	1 Prak
SK	1	1	2	1 Prak
<b>Summen:</b>	<b>118</b>	<b>276</b>	<b>394</b>	

Da auch dieser Punkt neu 2014 aufgenommen wurde, kann keine Tendenz in der befristeten Beschäftigung von Frauen oder Männern festgehalten werden.

Der hohe Frauenanteil von 70 % ist jedoch größtenteils erklärbar:

Amt 40 (Einstellung/ Weiterbeschäftigung abhängig von nicht vorhersehbarer Entwicklung der SchülerInnenzahlen), Amt 44 (Einstellung für zeitlich befristete Ausstellung), Amt 60 (Springerinnenstellen waren 2014 noch befristet, dies wurde zwischenzeitlich geändert).

Der hohe Anteil von befristeten Verträgen bei Amt 52 ist zu einem hohen Anteil bedingt durch die Rückkehrgarantie für beurlaubte Beschäftigte und Elternzeitler/-innen.

#### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Der begonnene Prozess der Entfristung von Stellen ist, soweit im Rahmen der vorgegebenen Gegebenheiten wie z.B. der Rückkehrgarantie für Personen in Elternzeit und Beurlaubung möglich, fortzusetzen.

## 1.6 Fort- und Weiterbildungen

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

Fort- und Weiterbildung 2014: Teilnehmer/innen / Teilnahmetage nach Maßnahmearten								
	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. AL I und II, modulare Qualifizierung)	--	--	--	--	12	7	330,0	105,5
Fachliche Fortbildung (einschließlich EDV-Fachanwendungen)	528	246	394,0	347,0	832	683	1440,0	1.419,5
EDV-Fortbildung (nur Standardsoftware wie z. B. Word, Excel, Windows, Access, ohne EDV-Fachanwendungen)	39	12	91,5	28,5	18	5	34,5	11,0
Führungskräfteschulung	32	52	57,5	94,5	1	5	8,0	51,0
Führungskräfteachwuchsschulung	10	13	62,0	68,0	--	--	--	--
Sonstige Maßnahmen der Personalentwicklung (z. B. Schulungen in Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Gesundheitskurse)	370	318	453,0	457,5	36	6	88,0	14,0
<b>Gesamt</b>	<b>979</b>	<b>641</b>	<b>1058,0</b>	<b>995,5</b>	<b>899</b>	<b>706</b>	<b>1.900,5</b>	<b>1601,0</b>
intern/extern gesamt	<b>1.620</b>		<b>2.053,5</b>		<b>1.605</b>		<b>3.501,5</b>	
Teilnehmer/-innen gesamt	<b>3.225</b>							
Tage gesamt	<b>5.555</b>							

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

### Teilnahmetage

2014	Frauen	Männer	Gesamt
	2958,5 53,3 %	2596,5 46,7 %	5555

2008	Frauen	Männer	Gesamt
	2300 48,5 %	2428 51,4 %	4428

### Teilnahmetage an Fortbildungsmaßnahmen:

2014	Frauen		Männer	
	allg. Fobi	EDV-Fobi	allg. Fobi	EDV-Fobi
Extern	1866	34,5	1590	11
Intern	966,5	91,5	967	28,5

2008	Frauen		Männer	
	allg. Fobi	EDV-Fobi	allg. Fobi	EDV-Fobi
Extern	1231	2	1395	0
Intern	808	259	915	118

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

2014 konnten 5555 Teilnahmetage belegt werden.

Davon waren 46,7 % von Männern und 53,3 % von Frauen (2008: 51,4 % von Männern und 48,6 % von Frauen) belegt.

Nicht zufriedenstellend ist die Teilnahme der Frauen an Führungskräftebildungen 36,7 % und Führungskräfteachwuchsschulungen 43,5 %.

*Diese Diskrepanz konnte im Bereich der FüNa in der zweiten Ausbildungsgruppe behoben werden (Anteil 50 %).*

Der geringe Anteil an Führungskräftebildungen (vorrangig die in der Regel zweitägige Amtsleitungsklausur) erklärt sich durch den geringeren Frauenanteil in Führungspositionen.

Die angebotenen Kurse im Bereich „Frauenförderung“ sowie das Angebot für Beurlaubte, sich in dieser Zeit fortzubilden, wurde wiederum nur begrenzt wahrgenommen.

*Diese Tendenz setzt sich leider immer weiter fort: z.B. hat 2015 nur eine Beurlaubte an drei Fortbildungen teilgenommen.*

### ⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Es ist weiterhin darauf zu achten, dass zeitnah die Beteiligung von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen erfasst wird.

Im Bereich der Führungskräftebildung ist zu prüfen, welche speziellen Maßnahmen für Frauen geschaffen werden können, die zum Einstieg in die unterste Führungsebene, die Sachgebietsleitung, motivieren können.

So muss z.B. bei weiteren FüNa's in Betracht gezogen werden, eine überdurchschnittlichen Frauenanteil als Ziel vorzugeben um aufstiegswilligen weiblichen Beschäftigten den Zugang zu erleichtern.

Frauen in der Elternzeit müssen verstärkt motiviert werden, sich gezielt auf ihre Rückkehr in die Stadtverwaltung vorzubereiten und fachliche Defizite nicht aufkommen zu lassen.

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

### **Anzahl der im städtischen Fortbildungsprogramm eingesetzten Referenten/- innen**

Diese Angaben können für 2014 nicht gemacht werden.

### ⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Ab 2017 soll wieder ausgewertet werden, ob Dozentinnen oder Dozenten eingesetzt werden.

Institute, die für die Stadtverwaltung arbeiten, werden mit dem Vertragsabschluss darauf hingewiesen, dass der Einsatz weiblicher Dozenten vom Auftraggeber gewünscht wird.

Diese Maßnahme ermöglicht zum einen Dozentinnen als Role-Modells für aufstiegswillige Frauen „Vorbildwirkung – Frauen können das auch“, zum anderen motiviert es die Fortbildungsträger auch Frauen qualifizierte und gut bezahlte Arbeitsplätze anzubieten.

## 1.7 Auszubildende und Beamtenanwärter/innen Stand 2014

## 1.7.1 Jahresvergleich

Auszubildende und Beamtenanwärter/innen <sup>1)</sup>													
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014			
										Σ	w	m	
Auszubildende	VFA-K (Verwaltungsfachangestellte)	16	18	16	13	9	10	12	11	10	13	8	5
	Veranstaltungskaufrau/-mann	1	3	3	3	3	2	2	2	-	--	--	--
	Fachang. Medien-/Informationsdienst	2	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	1
	Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	--	--	3	5	8	9	11	12	11	16	13	3
	IT-System-Elektroniker/-innen	3	3	2	3	3	2	2	6	6	7	--	7
	Informatikkauffrau/-mann	1	1	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	Fachinformatiker/-innen	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	--	2
	Gärtner/-innen	10	12	12	12	12	12	13	8	11	11	2	9
	Schreiner/-innen	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	3
	Bauzeichner/-innen	1	1	1	--	1	1	--	1	1	1	--	1
	Abwassertechniker/-innen	--	1	1	1	1	2	2	2	2	2	--	2
	<b>insgesamt</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>33</b>
Beamtinnen/Beamte	Anwärter/-innen mD bzw. 2. QE	11	8	9	21	8	7	13	9	10	17	3	14
	<i>davon Verwaltung</i>	11	8	9	10	8	7	8	9	10	8	3	5
	<i>davon Feuerwehr</i>	--	--	--	11	--	--	5	--	--	9	--	9
	<i>davon Technik</i>	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	Anwärter/-innen gD bzw. 3. QE	13	8	8	7	7	7	7	8	12	16	11	5
	<i>davon Verwaltung</i>	12	7	7	6	7	5	4	6	9	14	11	3
	<i>davon Feuerwehr</i>	--	--	--	--	--	--	--	--	1	1	--	1
	<i>davon Technik</i>	1	1	1	1	--	2	3	2	2	1	--	1
	Aufstieg und modulare Qualifizierung	3	3	12	12	10	10	6	2	9	6		6
	mD-gD bzw. 2./3. QE	3	3	4	4	7	7	2	1	8	5	--	5
gD-hD bzw. 3./4. QE	--	--	8	8	3	3	4	1	1	1	--	1	
<b>insgesamt</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>84</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>78</b>	<b>72</b>	<b>83</b>	<b>99</b>	<b>41</b>	<b>58</b>	

1) alle Ausbildungsjahrgänge zum Stichtag 01.06. des jeweiligen Jahres;  
jeweils ohne Anlernlinge, ohne Praktikantinnen/Praktikanten, ohne Umschüler/-innen mit Unterhaltsleistungen von der Agentur für Arbeit, ohne Auszubildende, die von der Bundeswehr bezahlt werden, und ohne Referendare im höheren Dienst bzw. der 4. QE

### 1.7.2 Auszubildende nach Statusgruppen 2014

Die Ausbildungsplatzvergabe für den gehobenen und mittleren Dienst wird nach Platzziffern nach einem vom Landespersonalausschuss durchgeführten Ausleseverfahren durchgeführt.

Die gleichstellungspolitisch angestrebte Erhöhung des Frauenanteiles in der Statusgruppe auf 35,5 % (2008: 27,58 % weiblich) ist der Schritt in die richtige Richtung.

Anwärter/innen 2014	Frauen 2014	Frauen 2008	Männer 2014	Gesamt 2014
Höherer Dienst bzw. 4. QE	-	-	-	-
Gehobener Dienst bzw. 3. QE	11/ 68,75 %	2/ 28,57 %	5/ 31,25 %	16/ 100%
Mittlerer Dienst bzw. 2. QE	3/ 17,65 %	4/ 19,05 %	14/ 82,35 %	17/ 100%
(Verwendungsaufstieg) Aufstieg und modulare Qualifizierung				
2./ 3. QE (mD – gD)	0	1	5	5/ 100%
3. /4. QE (gD – hD)	0	1	1	1/ 100%
<b>Gesamt</b>	<b>14/ 35,8 %</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>39</b>

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

Im Beschäftigtenbereich ist 2014 ein Rückgang des Frauenanteiles von 55 % auf 45 % zu verzeichnen.

2014	Frauen	Männer	Gesamt	2008	Frauen	Männer	Gesamt
Beschäftigte	27 – 45 %	33 – 55 %	60 – 100 %	Beschäftigte	22 – 55 %	18 – 45 %	40 – 100 %

Seit 2004 mit dem absoluten Tiefstand der Ausbildungsplätze (60 Stellen) entwickelten sich die Zahlen wieder nach oben auf 99 Stellen im Jahr 2014, vor allem durch einen hohen Anteil auch im Bereich Beamte/innen bedingt.

Die größte Geschlechterdiskrepanz ist wiederum bei den Anwärtern der Feuerwehr 10 Männer / 0 Frauen und der Aufstiegsfortbildung 6 Männer / 0 Frau zu finden.

Bei den Ausbildungsberufen muss vor allem im IT-Bereich eine gezielte Frauenförderung/Werbung um Bewerbungen von Frauen betrieben werden. Im Verwaltungsbereich ist bei Verwaltungsfachangestellten ein Zuwachs an Männern zu verzeichnen, während der Kaufmann für Bürokommunikation noch eine Ausnahmeerscheinung ist.

#### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

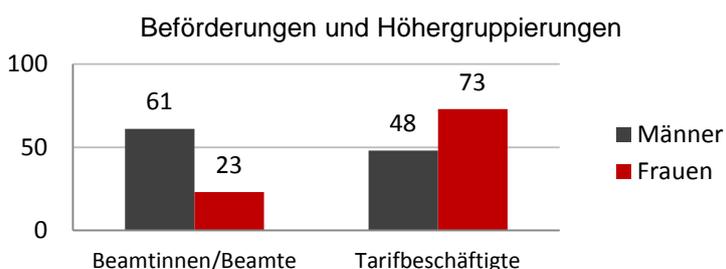
Das 2008 angestrebte Ziel einer geschlechtergerechten Auswahl der Auszubildenden und Anwärter/innen muss weiterhin konsequent verfolgt werden.

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.

Maßnahmen wie der Girls´Day sollen genutzt werden, um Frauen für geschlechterunabhängige Berufswahl zu gewinnen.

## 1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen

01.01. - 31.12.2014	Männer	Anteil	Frauen	Anteil	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	61	72,62%	23	27,38%	84
Tarifbeschäftigte	48	39,67%	73	60,33%	121
Gesamt	109	53,17%	96	46,83%	205



Beförderungen und Höhergruppierungen in Relation zur Gesamtzahl der jeweiligen Beschäftigtengruppe				
01.01. - 31.12.2014	Männer	Anteil	Frauen	Anteil
Beamtinnen/Beamte	686	8,9 %	328	7,0 %
Tarifbeschäftigte*	930	5,2 %	1.222	6,0 %

\* Verwaltung und SuE

Beförderungen/Höhergruppierungen nach Vollzeit und Teilzeit					
01.01.2014 - 31.12.2014	M		W		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
Beamtinnen/Beamte	60	1	14	9	84
Tarifbeschäftigte*	40	8	38	35	121
Gesamt	100	9	52	44	205

Beförderungen für Beamtinnen/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 2014 Beamtinnen nicht anteilig ihrem Anteil in den Statusgruppe befördert wurden (27,38 zu 32,64 %).

Bei den Beschäftigten ist dagegen eine positive Diskrepanz (60,33 zu 57,14 %) zu vermerken.

Dieser Vergleich ist, da nur auf ein Jahr bezogen, eine rein rechnerische Bewertung, kann aber als Anhaltspunkt für den Zeitraum 2014 gewertet werden.

Zusätzlich muss angemerkt werden, dass seit vielen Jahren bei den konkreten Beurteilungsrunden keine Benachteiligung von Frauen durch geringere Punktezahl zu beanstanden war.

### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Da Beurteilungen die Grundlage für eine zielgerichtete Entwicklung des Aufstieges innerhalb der Stadtverwaltung sind ist zu ermitteln, was zum „weiblicher Beförderungstau“ führt und welche gesetzlich abgesicherten Möglichkeiten genutzt werden können, um diesen zu minimieren.

## 1.9 Leistungsbewertung der Beschäftigten

2014	Beschäftigte			davon vor 31.10.2014 ausgeschieden aber noch anspruchsberechtigt		
	gesamt	w	m	gesamt	w	m
Teilnehmende insgesamt	1.978	1.094	884	49	23	26
davon Teilzeit zum 1.10.2014	840	718	122			

Insgesamt 52 Personen (40 Frauen und 12 Männer) verzichteten auf die Teilnahme am Leistungsentgelt.

Tabellen zum Leistungsentgelt 2014.

Bitte beachten: Bei allen Berechnungen wurden die Punkte vor Teilzeitverrechnung zu Grunde gelegt, da die TZ-Verrechnung ausschließlich der Berechnung des Ausschüttungsbetrages dient. Die nicht bewerteten freigestellten und mit Durchschnittspunktverrechneten Personalratsmitglieder und Vertrauenspersonen für behinderte Menschen (§ 7 Abs. 3 DV Leistungsentgelt) – 2014 waren dies insgesamt 6 Personen – sind nicht in den Statistikdaten enthalten.

Punktendurchschnitt 2014	w	m	gesamt
Beschäftigte insgesamt	17,07	16,58	16,85
Teilzeitbeschäftigte	16,97	16,28	16,87

Die leistungsorientierte Bezahlung stellt eine Möglichkeit dar, besondere Leistungen von Beschäftigten zu honorieren. Dies wurde im Jahr 2014 zufriedenstellend umgesetzt, kann aber nur als Aussage für dieses Jahr gewertet werden. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bewerteten betrug 55,31 % (Frauenanteil Tarifbeschäftigte 57,14 %).

Frauen erzielten verglichen mit Männern eine durchschnittlich geringfügig höhere Punktzahl. Weibliche Teilzeitkräfte erzielten eine geringfügig höhere Punktzahl als Vollzeitkräfte.

### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Die Vorgabe des Jahres 2008, Frauen zur Teilnahme an LOB zu motivieren, konnte gut umgesetzt werden. Es ist weiterhin darauf zu achten, dass dies fortgesetzt wird.

Ebenso ist jährlich der Faktor Geschlecht und Teilzeit zu erheben.

### 1.9.1 Beurteilung Beamte /Beamtinnen

2014	Beurteilungen von Beamten/Beamtinnen nach Beurteilungspunkten/Aufstiegsvermerk/Teilzeit					
	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	
	Anzahl	Schnitt	Anzahl	Schnitt	Anzahl	Schnitt
Frauen	65	10,31	112	10,14	177	10,2
Männer	374	10,16	29	10,45	403	10,18
Gesamt	439	10,18	141	10,21	580	10,19

Vermerk	Ausbildungsqualifizierung	Vermerk Modularer Aufstieg
Frauen	6	13
Männer	29	89
Gesamt	35	102

⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Im Jahr 2014 ist bei den Vollzeitkräften eine etwas höhere Punktezahl bei den Frauen zu verzeichnen.

Im Teilzeitbereich ist in der Gesamtsicht keine schlechtere Wertung verglichen mit Vollzeitkräften zu kritisieren, allerdings wurden männliche Teilzeitkräfte etwas besser bewertet als weibliche Teilzeitkräfte (10,45 zu 10,14 Punkten).

Es ist weiterhin bei jeder Beurteilungsrunde entsprechend den Beurteilungsrichtlinien darauf zu achten, dass der Faktor Geschlecht und Arbeitszeitmodell erhoben und überprüft wird.

Anzumerken ist, dass seit vielen Jahren bei den konkreten Beurteilungsrunden keine Benachteiligung von Frauen durch geringere Punktezahl zu beanstanden war.

**1.10 Schwerbehinderte und Gleichgestellte**

2014	Frauen	Männer	Gesamt	2008	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen/ Beamte	12 25,0 %	36 75,0 %	48 100 %	Beamtinnen/ Beamte	12 21,05%	45 78,95%	57 100 %
Tarifbeschäftigte	85 39,35 %	131 60,64 %	216 100 %	Tarifbeschäftigte	60 33,15%	121 66,85%	181 100 %
Gesamt	97 36,74 %	167 63,25 %	264 100 %	Gesamt	72 30,25%	166 69,75%	238 100 %

Die Stadtverwaltung Regensburg liegt bei der Beschäftigtenzahl behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über der vorgegebenen Schwerbehindertenquote, wobei Frauen unterrepräsentiert sind. Eine Erhöhung des Frauenanteils von 30 % auf 36 % ist für 2014 festzuhalten.

⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Um behinderten Frauen den Einstieg in den Arbeitsmarkt in Regensburg zu erleichtern ist bei externen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass behinderte Frauen bei gleicher Qualifikation im öffentlichen Dienst, konkret in der Stadtverwaltung, eingestellt werden.

**1.10.1 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit**

1.6. des Jahres	Tarifbeschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit: Entwicklung von 2005 bis 2015									
Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anzahl	30	28	32	34	39	45	40	45	54	50

Tarifbeschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit: Verteilung nach Staaten							
Athiopien	1	Italien	1	Osterreich	4	Ukraine	1
Bosnien/Herzegowina	1	Kanada	1	Pakistan	1	Ungarn	3
Bulgarien	1	Kosovo	2	Polen	2	Staatenlos	1
Estland	1	Kroatien	1	Russ. Föderation	1		
Frankreich	1	Kuba	1	Thailand	1		
GB / Nordirland	1	Lettland	1	Tschechien	2		
Georgien	2	Mexiko	1	Türkei	18		

(Stichtag: 01.05.2014)

Ausländische Tarifbeschäftigte nach Ämtern zum 01.06.2014				
Amt/Dienststelle		w	m	Gesamt
40	Amt für Schulen	1	1	2
40.402	BS II: Berufl. Schulzentrum Kerschensteiner	1	–	1
41	Kulturamt	3	–	3
44	Museen der Stadt Regensburg (Landesausstellung)	2	1	3
46	Sing- und Musikschule der Stadt Regensburg	2	1	3
51	Amt für Jugend und Familie	1	1	2
52	Amt für Tagesbetreuung von Kindern	6	–	6
60	Amt für Hochbau und Gebäudeservice	16	–	16
62	Vergabeamt	1	–	1
65	Tiefbauamt	–	2	2
67	Gartenamt	–	2	2
70	Amt für Abfallentsorgung, Straßenreinigung und Fuhrpark	–	7	7
R VI	Weiterbekoordination	1	–	1
–	ohne Amt (ABM "Arbeiten und Lernen")	1	–	1
Gesamt		35	15	50

(Stichtag: 01.06.2014)

Ob seit dem letzten Gleichstellungskonzept Veränderungen eingetreten sind, ist nicht feststellbar, da die Daten 2008 nicht abgefragt wurden.

Feststellbar ist, dass der höchste Frauenanteil beim Amt für Hochbau und Gebäudeservice (16 Frauen) und dem Amt für Tagesbetreuung von Kindern (6 Frauen) zu finden ist.

#### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

Um Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit den Einstieg in den Arbeitsmarkt in Regensburg zu erleichtern, ist bei externen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass diese zur Bewerbung motiviert werden und bei gleicher Qualifikation im öffentlichen Dienst, konkret in der Stadtverwaltung, eingestellt werden.

Inwieweit Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Spätaussiedlerinnen in der Stadtverwaltung bereits beschäftigt sind, ist mit den zur Verfügung stehenden Datenbanken nicht zu erfassen. Es ist zeitnah zu prüfen, ob Methoden zur Verfügung stehen, die dazu verlässliche Zahlen ergeben können.

## 1.11 Mutterschutz und Elternzeit

<i>Entwicklung der Elternzeit (E)/ Mutterschutz (M) - in absoluten Zahlen</i>													
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2014	w	m
Beamtinnen/ Beamte (E)	21	17	19	22	20	23	17	14	15	10	20	19	1
Beamtinnen (M)	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	3	3	
Tarifbeschäftigte (E)	76	70	74	56	47	51	52	43	32	42	42	41	1
Tarifbeschäftigte (M)	-	-	-	-	-	-	-	-	3	7	10	10	-
<b>Gesamt</b>	<b>97</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>78</b>	<b>67</b>	<b>74</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>62</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>2</b>

(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 1.6.2014 Elternzeit	Frauen	Männer	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	19	1	20
Tarifbeschäftigte	41	1	42
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>62</b>

Insgesamt ist wieder ein leichter Anstieg der Gesamtzahl zu verzeichnen: 62 Personen in Elternzeit und 13 Frauen in Mutterschutz.

Die Motivation männlicher Beschäftigter, Familienpflichten in Form der Elternzeit langfristig zu übernehmen, war wiederum nicht möglich.

Allerdings wurden die Vätermomente von den Kollegen wieder sehr gut nachgefragt: 33 Väter machten in 2014 davon Gebrauch (2008: 19 Väter).

## 1.12 Beantragte und genehmigte Beurlaubungen

Die Anträge auf Beurlaubung entsprechen den genehmigten Beurlaubungen.

	Frauen		Männer		Gesamt	
	2014	2008	2014	2008	2014	2008
Beamtinnen/Beamte	8	17	0	1	8	18
Tarifbeschäftigte	47	63	9	10	56	73
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>64</b>	<b>91</b>

Gründe für Beurlaubungen ohne Bezüge					
01.06.2014	familiäre Gründe <sup>1)</sup>		Sonstige Gründe <sup>2)</sup>		gesamt
	w	m	w	m	
Beamtinnen/Beamte	5	--	3	--	8
Tarifbeschäftigte	32	--	15	9	56
<b>Gesamt 1</b>	<b>37</b>	-	<b>18</b>	9	64
<b>Gesamt 2</b>	37		27		

(Stichtag: ohne Mutterschutz und ohne Elternzeit)

Entwicklung der Beurlaubungen ohne Bezüge (in absoluten Zahlen, ohne Mutterschutz und ohne Elternzeit)												
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	--- 2014 ---		
											w	m
Beamtinnen/Beamte	19	21	18	18	17	16	15	14	13	8	8	--
Tarifbeschäftigte	83	85	85	73	67	71	64	56	47	56	47	9
<b>Gesamt</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>103</b>	<b>91</b>	<b>84</b>	<b>87</b>	<b>79</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	9
Index (2005=100)	100,0	103,9	101,0	89,2	82,4	85,3	77,5	68,6	58,8	62,7		

P102015:3.2.3

Mit 64 Personen ist die Gesamtzahl der Beurlaubungen (ohne Mutterschutz /Elternzeit) verglichen mit 2008 erheblich zurückgegangen. Die nur 37 Beurlaubungen aus familiären Gründen bestätigen die generelle Aussage, dass die junge Frauengeneration eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz bevorzugt.

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung ist 2014 wiederum feststellbar, dass ausschließlich Frauen aus familiären Gründen Beurlaubung beantragen: 37 Frauen – kein Mann.

Die Wahrnehmung des Rechts auf die Vätermo-nate ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, kann jedoch nicht als gleichwertig mit der langfristigen Übernahme von Familienpflichten gewertet werden.

### ⇒ 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.

Die Verantwortlichen haben deutlich zu machen, dass die Übernahme von Familienpflichten in der Stadtverwaltung positiv gesehen wird.

Als weiterer Punkt muss bei der Vereinbarkeitsdiskussion in der Stadtverwaltung der Punkt Pflege von Familienangehörigen intensiviert werden.

## 1.13 Leitende Positionen

<b>Leitungspositionen Stadt Regensburg</b>	<b>Stand: 01.06.2014</b>				
Positionsebene Mitarbeiter/ innen	Gesamt	Männlich	Anteil	Weiblich	Anteil
<b>Referate</b>					
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 %
<b>Ämter</b>					
Amtsleitungen	32	25	78,1 %	7	21,9 %
Geschäftsführung	1	0	0,0 %	1	100,0 %
Hauptabteilungsleitung	7	3	42,9 %	4	57,1 %
Schulleitung	5	3	60,0 %	2	40,0 %
Gesamt Ämter	45	31	68,9 %	14	31,1 %
<b>Abteilungen</b>					
Fachabteilungsleiter/-innen	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Abteilungsleiter/-innen	73	57	78,1 %	16	21,9 %
Gesamt Abteilungen (2 Stellen Mitte 2014 unbesetzt)	74	58	78,4 %	16	21,6 %
<b>Sachgebiete</b>					
Sachgebietsleiter/-innen	66	48	72,7 %	18	27,3 %
Technische/r Betriebsleiter/in	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Wachabteilungsleitung	3	3	100,0 %	0	0,0 %
Schichtführer/-innen	4	2	50 %	2	50 %
Teamleiter/-innen	11	8	72,7 %	3	27,3 %
Fachbereichsbetreuer/-innen	3	1	33,3 %	2	66,7 %
Gesamt Sachgebiete	88	63	71,6 %	25	28,4 %
<b>Insgesamt</b>	<b>207</b>	<b>158</b>	<b>76,3%</b>	<b>49</b>	<b>23,7%</b>

Leitungspositionen Stadt Regensburg nach dem Beschäftigungsmaß	Stand: 01.06.2014					
	Gesamt		Männlich		Anteil	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Positionsebene Mitarbeiter/ innen						
<b>Referate</b>						
Referatsleitung	0	4	0	3	-	1
Bereichsleitung	0	2	0	2	-	0
Gesamt Referate	0	6	0	5	-	1
<b>Ämter</b>						
Amtsleitungen	1	30	1	23	-	7
Geschäftsführung	-	1	-	-	-	1
Hauptabteilungsleitung	-	7	-	3	-	4
Schulleitung	-	5	-	3	-	2
Gesamt Ämter	1	43	1	30	-	13
<b>Abteilungen</b>						
Fachabteilungsleiter/-innen	0	1	0	1	0	0
Abteilungsleiter/-innen	12 9	61 63	4 2	53 54	8 7	8 9
Gesamt Abteilungen	12	62	4	54	8	8
<b>Sachgebiete</b>						
Sachgebietsleiter/-innen	16	63	5	55	11	8
Technische/r Betriebsleiter/in	0	1	0	1	0	0
Wachabteilungsleitung	0	3	0	3	0	0
Gesamt Sachgebiete	16	67	5	59	11	8
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>178</b>	<b>10</b>	<b>148</b>	<b>19</b>	<b>30</b>

Die Leitungspositionen wurden dem Stellenplan 2014 entnommen.

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

<b>Stand 01.06.2014*</b>	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>ges</b>	2008	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>	
Referatsleitung	1	25,0 %	3	75,0 %	4		1	16,7 %	5	83,3 %
Bereichsleitungen	-	-	2	100,0 %	2		-	-	-	-
Amtsleitung	14	31,1 %	31	68,9 %	45**		8	17,8 %	37	82,2 %
Abteilungsleitung	16	22,2 %	56	77,8 %	72		18	22,2 %	63	77,8 %
Sachgebietsleitung	25	28,7 %	62	71,3 %	87*		27	31,8 %	58	68,2 %
Zwischenergebnis**	56	26,7 %	154	73,3 %	210		-	-	-	-
Vorarbeiter/-innen, Gruppenleiter/-innen, KiTa- u. Hortleiter/-innen, Mus. Früherz.	39	78 %	11	22 %	50		-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>95</b>	<b>36,5 %</b>	<b>165</b>	<b>63,5 %</b>	<b>260</b>		<b>54</b>	<b>24,9</b>	<b>163</b>	<b>75,1</b>

2014 + 2008: Stichtag jeweils 1.6.

\***zusätzlich**, nicht in der Statistik enthalten:

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

**1** Technischer Betriebsleiter, Ebene vergleichbar Sachgebietsleitung (nicht eindeutig zugeordnet)

\*\***Ohne**

Vorarbeiter

Amt 65: **10** männlich

**unbesetzt**

Ohne Gruppenleiterinnen

Amt 51: **1** Mann VZ, **2** Frauen VZ, **3** Frauen TZ

Abteilungsleitung

Ohne KiTa/Hortleiterinnen/ Mus.Früherz

Amt 52: **34** Frauen

Am 54: **1**, Amt 63: **1**

In 2008 wurden Vorarbeiter/-innen, Gruppenleiter/-innen von 51, KiTa- und Hortleiter/-innen nicht als Führungskräfte analog Sachgebietsleitungen im Verwaltungsbereich definiert. Für das nächste Gleichstellungskonzept ergeben sich als Ausgangswerte:

	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Gesamt</b>	
<b>Gesamt 2014</b>	<b>95</b>	<b>36,5 %</b>	<b>165</b>	<b>63,5 %</b>	<b>260</b>	<b>100 %</b>

In der Gesamtbetrachtung wird auch 2014 deutlich, dass Frauen in leitenden Positionen über alle Verantwortungsebenen erheblich unterrepräsentiert sind, allerdings mit einem deutlichen Trend nach oben.

Verglichen mit 2008 ist bei einer Reduzierung der Gesamtzahl um 7 Führungspositionen (analog zu den erhobenen Zahlen von 2008) eine Steigerung von 24,9 % auf 26,7 % zu vermerken.

Während im Bereich der Amtsleitung (incl. Bereichsleitungen) ein Anstieg von 17,8 auf 29,8 % und bei der Referatsleitung von 16,7 auf 25 % zu verzeichnen ist, ist bei den Abteilungsleitungen Stillstand und bei den Sachgebietsleitungen ein Rückgang von 31,8 auf 28,7 % feststellbar.

Erstmals erfasst wurden Vorarbeiter/-innen bei Amt 65, Gruppenleiter/-innen Amt 51, KiTa- und Hortleiter/-innen Amt 52. Diese wurden in der Vergangenheit nicht als Führungskräfte analog Sachgebietsleitungen im Verwaltungsbereich behandelt.

Ein Vergleich mit 2008 ist darum nicht möglich.

Festgehalten werden kann jedoch als Ausgangspunkt für das nächste Gleichstellungskonzept ein weiblicher Führungskräfteanteil von 36,5 %.



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.

Bereichs-, Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungen in 45 Ämtern (incl. 5 Schulen), 2 Bereichen, 7 Hauptabteilungen und der ARGE sind überwiegend mit Männern besetzt

(73,3 %, 2003: 85,9 %),

Immerhin hat sich die Zahl der Ämter, in denen über alle Führungsebenen frauenfreie Zone ist, von 15 auf 8 reduziert.

⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

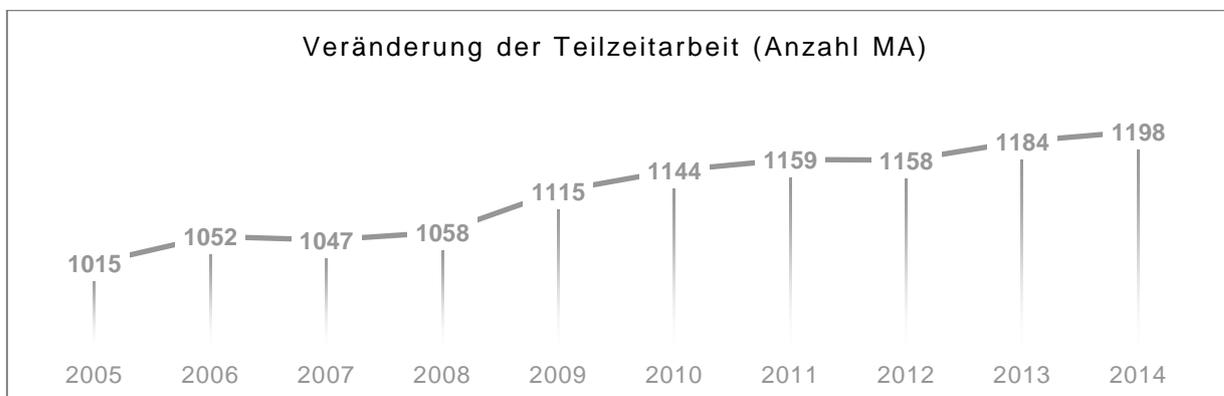
Die Zahlen machen deutlich, dass zwar Veränderungen stattgefunden haben, sich diese aber vorrangig auf die oberen Führungsebenen beziehen.

Es sind zügig Maßnahmen zu entwickeln, die im Bereich der Abteilungs- und Sachgebietsleitungen Frauen in Position für den Aufstieg bringen können.

Eine geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen ist weiterhin über alle Ebenen Ziel der Förderung.

1.15 Teilzeitkräfte

Entwicklung des Personalbestandes nach Vollzeit/Teilzeit von 2005 bis 2014									
	Vollzeit (VZ)				Teilzeit (TZ)				Gesamt (100 %)
	absolut	+/- zum VJ	Index (2005=100)	Anteil	absolut	+/- zum VJ	Index (2005=100)	Anteil	
2005	2.006	—	100,0	66,4%	1.015	—	100,0	33,6%	3.021
2006	1.977	-29	98,6	65,3%	1.052	+37	103,6	34,7%	3.029
2007	1.950	-27	97,2	65,1%	1.047	-5	103,2	34,9%	2.997
2008	1.989	+39	99,2	65,3%	1.058	+11	104,2	34,7%	3.047
2009	1.970	-19	98,2	63,9%	1.115	+57	109,9	36,1%	3.085
2010	1.954	-16	97,4	63,1%	1.144	+29	112,7	36,9%	3.098
2011	1.967	+13	98,1	62,9%	1.159	+15	114,2	37,1%	3.126
2012	2.005	+38	100,0	63,4%	1.158	-1	114,1	36,6%	3.163
2013	2.057	+52	102,5	63,5%	1.184	+26	116,7	36,5%	3.241
2014	2.131	+74	106,2	64,0%	1.198	+14	118,0	36,0%	3.329



2014	w*	m*	w**	m**	Gesamt	2008	w*	m*	w**	m**	Gesamt
Beamtinnen/Beamte	150	62	23	1	236		129	65	26	3	223
Tarifbeschäftigte	620	97	189	51	957		511	85	179	53	828
							2	0	1	4	7
Gesamt	770	159	212	52	1193		642	150	206	60	1058

\* mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten

\*\* weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten

Die Teilzeitquote stieg minimal von 34,7 % (2008) auf 36,0 % (2014).

### 1.15.1 Teilzeit in Führungspositionen

Positiv ist zu verzeichnen, dass auch im Führungsbereich, allerdings nur bei Abteilungs- und Sachgebietsleitungen, die Teilzeitquote 20,7 % beträgt.

Referatsleitung				Amtsleitung incl. Stellv.				Abteilungsleitung				Sachgebietsleitung			
M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
VZ	VZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ		
5	1	30	1	14	2	54	7	9	9	53	15	10			

Abteilungsleitungen Teilzeit: 12,5 % (9 von 72)

Sachgebietsleitungen Teilzeit: 27,6 % (24 von 87)

### 1.15.2 Teilzeitarbeit nach Geschlecht

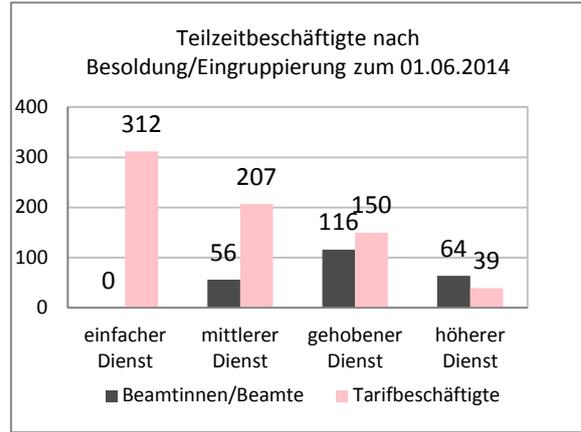
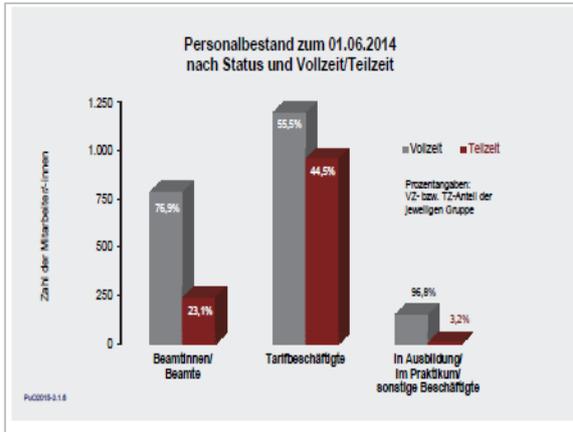
2014	Frauen		Männer		2008	Frauen		Männer	
	ges	TZ	ges	TZ		ges	TZ	ges	TZ
Beamte / Beamtinnen	344	173 50,29 %	710	63 8,87 %		286	155 54,20 %	751	68 9,05 %
Tarifbeschäftigte	1300	809 62,23 %	975	148 15,18 %		1081	692 64,00 %	929	138 14,85 %
Gesamt	1.644	982	1685	211		1.367	847*	1.680	206*

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

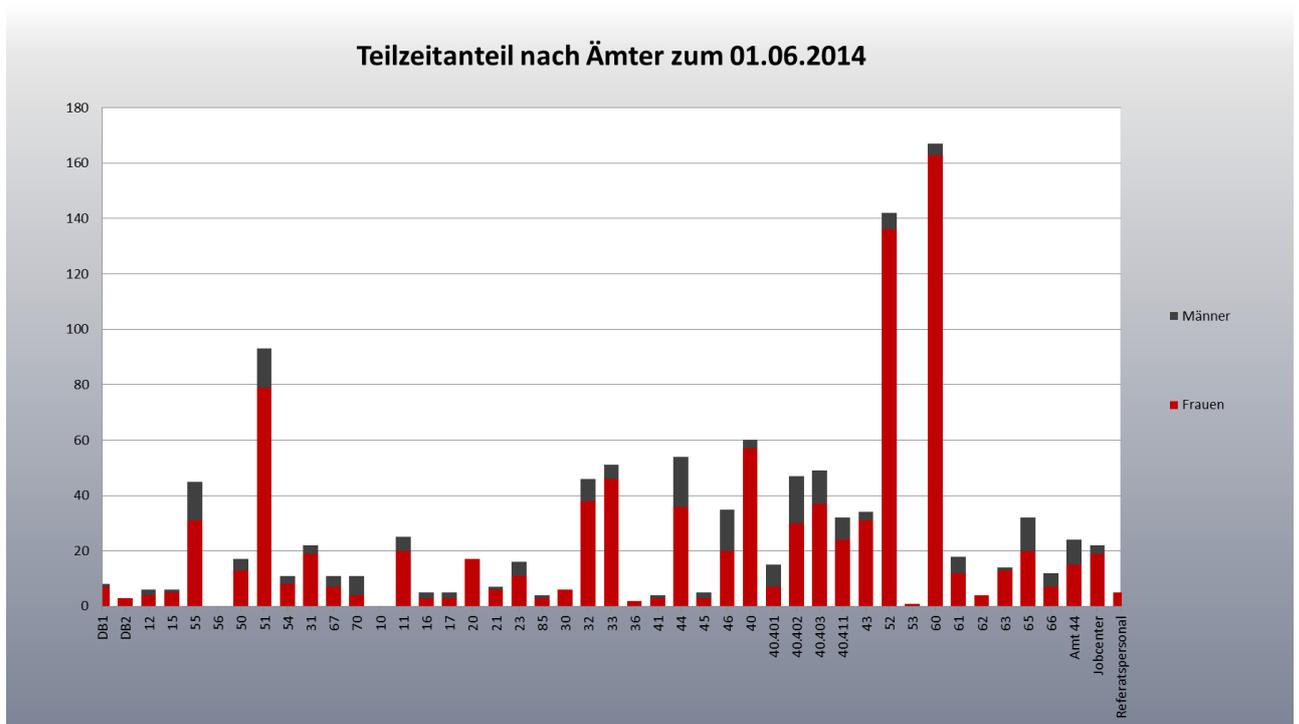
Bei der Betrachtung der Inanspruchnahme von Teilzeitmöglichkeiten zeigt sich wieder deutlich die unterschiedliche Inanspruchnahme von Männern und Frauen.

Während 50,3 % der Beamtinnen Teilzeit arbeiten, nehmen nur 8,9 % der Beamten dieses Angebot wahr. Somit ist die Gruppe der männlichen Beamten weiterhin die Gruppierung mit der niedrigsten Teilzeitquote.

In der Gruppe der Beschäftigten ist mit 62,2 % der Frauen und 15,1 % Männer der Männeranteil höher.



Auf den Abdruck der Tabelle TZ-Beschäftigte nach Ämtern, Status und Geschlecht wird auch in diesem Konzept verzichtet, da aus datenrechtlichen Gründen auch 2014 eine Verschlüsselung bei weniger als drei Personen notwendig ist und die Tabelle damit ohne Aussagewert ist.



⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Der Anteil der Frauen und Männer, die Teilzeit als Maßnahme der Familienförderung wahrnehmen konnten, konnte wieder geringfügig gesteigert werden. Allerdings wird zwischenzeitlich häufig diskutiert, ob Teilzeitarbeit die Lösung des Problems „Vereinbarkeit“ sein kann.

Es muss darum zukünftig erfasst werden, ob die Rückkehr in Vollzeit in der Stadtverwaltung adäquat sichergestellt wird.

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

## 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.

Diese Zahl erhöhte sich bis 1.6.2015 auf insgesamt 21 Tele(heim)arbeitsplätze (2008: 9)

8 Männer (5 Beamte, 3 Tarifbeschäftigte) (2008: 3 Männer, 2 Beamte, 1 Tarifbeschäftigter)

13 Frauen (6 x Beamtinnen, 7 Tarifbeschäftigte) (2008: 6 Frauen, 3 Beamtinnen, 3 Tarifbeschäft.)

Telearbeit wird in der Stadtverwaltung 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. Diese Regelung soll sicherstellen, dass der Kontakt zum Betrieb und dem Team sichergestellt ist.

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 Genehmigung eines Tele(heim)arbeitsplatzes setzt eine Planstelle, einen geeigneten Arbeitsbereich, ein unbefristetes Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis und einen geeigneten Arbeitsraum im häuslichen Bereich voraus.

Es wurde bisher kein offiziell beantragter Tele(heim)arbeitsplatz abgelehnt, der die obigen Voraussetzungen erfüllt.

### ⇒ **Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Die 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 müssen weiterhin positiv geprüft werden.

## 1.17 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen 2014 <sup>1)</sup>										
Laufbahn	Zahl der Stellenausschreibungen <sup>2)</sup>			eingegangene Bewerbungen			Bewerber pro Stelle <sup>3)</sup>	Stellenbesetzungen		
	insgesamt	davon nur intern	davon nur extern	insgesamt	w	m		insgesamt	w	m
2. QE	194	75	119	2.433	1.273	1.160	13	175	95	80
3. QE	92	32	60	1.583	896	687	17	82	44	38
4. QE	33	8	25	950	521	429	29	32	16	16
<b>insgesamt</b>	<b>319</b>	<b>115</b>	<b>204</b>	<b>4.966</b>	<b>2.690</b>	<b>2.276</b>	<b>16</b>	<b>289</b>	<b>155</b>	<b>134</b>
<i>Vorjahreszeitraum</i>	240	88	152	3.656	2.064	1.592	15	217	109	108
<i>+/- zum VJ 2013</i>	+79	+27	+52	+1.310	+626	+684	+1	+72	+46	+26
2008	205	75	125	4.928	2.576	2.352	27	190	98	92

<sup>1)</sup> einschließlich der Stellenausschreibungen für Nachwuchskräfte (ohne Praktikantinnen/Praktikanten)

<sup>2)</sup> bei einer Stellenanzeige mit mehreren zu besetzenden Stellen wird jede Stelle als Stellenausschreibung gezählt

<sup>3)</sup> durchschnittliche Anzahl der eingegangenen Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Stelle (gerundet)

Die Auswertung des Jahres 2014 kann nur beispielhaft für den Berichtszeitraum gewertet werden.

Es wurden 319 Stellen ausgeschrieben, davon 115 nur intern, insgesamt wurden 289 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 4.966 Bewerbungen waren 54,1 % von Frauen. Bei den Stellenbesetzungen wurden 53,6 % Frauen ausgewählt.

#### ⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept

In den Ämtern ist darauf hinzuwirken, dass auch im höheren Dienst vermehrt Frauen eingestellt werden (siehe auch S. 5 „Bestenauslese“).

## 1.18 Ruhestandsbeamte/-Angestellte in Führungsbereichen bis zum Jahr 2021

Diese Aufstellung erfasst anfallende Stellenbesetzungen in Führungspositionen wegen Ausscheiden mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Nicht erfasst werden kann ein unerwartet frühes Ausscheiden z. B. wegen Krankheit, da dies rein spekulativen Charakter hätte.

### 1.18.1 Führungskräfte: voraussichtliche Wegfälle bis zum Jahr 2021 (Erreichen der Regelaltersgrenze)

<b>Beamtinnen/Beamte - ohne Schulen</b>		<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
A 9 - 11	Sachgebietsleitung Gruppen-/Teamleitung Wachabt.Leitung	3	1
A 12	Abteilungsleitung Sachgebietsleitung	8	0
A 13	Amtsleitung stv. Amtsleitung Abteilungsleitung Sachgebietsleitung	6	2
A 14	Amtsleitung stv. Amtsleitung Abteilungsleitung	2	0
A 15	Amtsleitung stv. Amtsleitung Abteilungsleitung	3	0
A 16	Amtsleitung	1	0
<i>Gesamt</i>		23	3
<b>Beamtinnen/Beamte - Schulen</b>		<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
A 12	Fachbetreuungen	0	0
A 15	Schulverwaltungsfunktionen (Abteilungsleitungen, Fachbetreuungen, Mitarbeit in der Schulleitung, Beratungslehrer)	21	4
A 15+Z	Schulleitungen stv.Schulleitungen	2	0
A 16	Schulleitungen	1	1
<i>Gesamt</i>		24	5
EG 9		0	1
EG 12		1	0
EG 13		0	2
EG 14		0	2
EG 15		1	1
<i>Gesamt</i>		2	6

Aufstellung zur Ruhestandsprognose: Die Angabe der Dienststelle ist aus Datenschutzgründen nicht möglich, da in der Tabelle auch Zahlen = 1 enthalten sind, die eindeutige Rückschlüsse auf die betreffende Person inkl. Eingruppierung ermöglichen.

**⇒ Konsequenzen für das Gleichstellungskonzept**

Die Altersstruktur in der Stadt Regensburg bietet in den nächsten Jahren viele Veränderungen in Führungspositionen. Mindestens 63 Führungspositionen sind bis 2021 neu zu besetzen.

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

Dabei ist zu beachten, dass immerhin 29 Stellen im Schulbereich angesiedelt sind. Davon sind 25 im Bereich Schulverwaltungsfunktionen freiwerdend – mit den Fachstellen ist zu diskutieren, wie Frauen zu Bewerbungen um diese Stellen motiviert werden können.

Die Förderung weiblichen „Nachwuchspersonals“ wird konsequent weiterverfolgt werden; dass Frauen zur Verfügung stehen, zeigen die Zahlen (s. S.24).

25 Sachgebietsleiterinnen, 16 Abteilungsleiterinnen und 14 Amtsleiterinnen können sich der Herausforderung stellen, ihre eigene Karriere vorwärtstreiben und als positive Modelle für andere Frauen dienen.

Die bewährte Kombination von gezielter Förderung von aufstiegswilligen Frauen und Schaffung von frauen- und familienfreundlichen Strukturen in der Stadtverwaltung muss bewusst gefördert werden. Dies auch durch ein Arbeitsklima, das Frauen und Männern glaubhaft versichert, dass ihre gewünschten Lebensmodelle Rückhalt beim Arbeitgeber finden.

## 2 Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteiles

### 2.1 Stellenausschreibungen

- 1) Die Grundlage eines transparenten Einstellungsverfahrens ist die Ausschreibung aller offenen Stellen. Ausnahmen sind in der Verwaltungsanordnung für die Durchführung von Personalauswahlverfahren (derzeit VA Nr. 11.33) geregelt.
- 2) Die Amtsleitung trägt dafür Sorge, dass die Stellenausschreibungen allen Beschäftigten, die sich aufgrund ihrer Qualifikation für diese Stelle bewerben können, zur Kenntnis gelangen.
- 3) Die Stellenausschreibungen enthalten eine genaue Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikation.
- 4) 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.
- 5) 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 verwendenes ist der Zusatz aufzunehmen: „Die Stadt Regensburg fördert aktiv die Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“
- 6) Vorstehende Regelungen sind in der Verwaltungsanordnung für die Durchführung von Personalauswahlverfahren (derzeit VA Nr. 11.33) geregelt.
- 7) Bei der Stadt Regensburg gilt jede ausgeschriebene Stelle als teilbar, es sei denn das Gegenteil ist angegeben. (Hinweis auf Vollzeitstelle)

### 2.2 Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

- 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) 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 einer erheblichen Unterrepräsentanz in Führungsfunktionen ist die Leiterin der Gleichstellungsstelle auf ihren Wunsch nach den Regelungen der Verwaltungsanordnung für die Durchführung von Personalauswahlverfahren (derzeit VA Nr. 11.33) beratendes Mitglied der Kommission.  
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 vom Personalamt 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 dem jeweiligen Fachamt oder dem Personalamt einzusehen.

Die Gleichstellungsstelle erhält bei Nichtteilnahme am Vorstellungsgespräch die Entscheidung der Vorstellungskommission unverzüglich mitgeteilt.

- 3) Die in der Stellenausschreibung für den jeweiligen Arbeitsplatz geforderten Qualifikationen dürfen nicht geändert werden.
- 4) Im Auswahlverfahren dürfen keine geschlechtsbezogenen Fragen gestellt werden.
- 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 (weniger als 40 %) in dem betreffenden Bereich abzubauen (vgl. Art. 8 Abs. 1 Nr. 1 BayGIG).
- 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.
- 7) Bei der Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung ist eine erlangte soziale Qualifikation für die zu besetzende Stelle zu berücksichtigen.
- 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.
- 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

- 1) Alle bei der Stadt Regensburg angebotenen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsfelder stehen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Frauen und Männern offen.
- 2) Alle Ausbildungsplätze sind - insbesondere räumlich und technisch - so auszustatten, dass auch Frauen ausgebildet werden können.
- 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.
- 4) Es ist anzustreben, dass die Funktionen der Ausbilder/innen entsprechend dem Anteil der weiblichen Auszubildenden besetzt sind.

## 2.4 Fortbildung

- 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) Fortbildungsveranstaltungen sind nach Möglichkeit so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen, auch mit Kindern, die Teilnahme ermöglicht wird.
- 3) Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 4) Für die Anrechnung der Arbeitszeit gilt die Verwaltungsanordnung Nr. 11.2 vom 16.09.2013.
- 5) Geeignete Mitarbeiter/innen sind auf die Ausbildungsmöglichkeiten der Angestelltenlehrgänge I und II hinzuweisen und gezielt anzusprechen.
- 6) Beamtinnen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen gezielt für die modulare Qualifizierung in die nächst höhere QE motiviert werden.
- 7) Unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle werden vom Amt für Organisation und Personalentwicklung (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)
- 8) Bei der Auswahl und der Bestellung von Dozentinnen und Dozenten für interne Fortbildungsveranstaltungen sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen im Rahmen des Wiedereinstiegsprogramms 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.
- 9) Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsprogramme ist das Thema "Gleichstellung der Frau", „Gender Mainstreaming (geschlechtersensible Sichtweise), „Diversity (Vielfalt)“ und „Intersektionalität“ 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.
- 10) Die Themen "Gleichstellung der Frau", „Gender Mainstreaming (geschlechtersensible Sichtweise), „Diversity (Vielfalt)“ und „Intersektionalität“ sind auch bei der inhaltlichen Gestaltung und Durchführung von Dienstbesprechungen und Führungskräfte tagungen zu berücksichtigen.
- 11) Kolleg/innen mit schwierigen Arbeitsbedingungen und Führungskräften, die einer Doppelbelastung durch Familientätigkeit unterliegen, wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Wunsch Supervision angeboten.
- 12) Fortbildungswilligen Frauen werden, freiwillig auch außerhalb der Dienstzeit zielgerichtet Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr in den Betrieb 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

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

- 1) Das Personalamt und das Amt für Organisation und Personalentwicklung informieren und beraten in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, einschließlich beamten- oder tarifrechtlichen Auswirkungen. Auf die Möglichkeit der individuellen Beratung wird hingewiesen.
- 2) Teilzeitbeschäftigten sind dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.
- 3) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- 4) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Einstufung in die Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe auswirken.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 9) Teilzeitbeschäftigte, die sich um einen Vollarbeitsplatz bemühen, sind in begründeten Fällen bei gleicher Qualifikation vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitstellen zu berücksichtigen.
- 10) Teilzeitbeschäftigten sind entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Regelungen Leistungen anteilig wie Vollzeitbeschäftigten zu gewähren.

- 11) Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sind auch in solchen Aufgabenbereichen zu schaffen, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden, soweit es mit der Art des Aufgabengebietes und den allgemeinen Regeln der Organisation vereinbar ist.
- 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. Darauf wird in der Ausschreibung mit dem Hinweis, dass es sich um eine Vollzeitstelle handelt, hingewiesen.
- 13) Die Frage der Teilbarkeit einer Stelle wird bei der Ausschreibung zwischen dem Personalamt und der Dienststelle geklärt.
- 14) 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 bei Bedarf von der Gleichstellungsstelle unterstützt.
- 15) 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.
- 16) Die Stadt Regensburg steht der Schaffung zusätzlicher Telearbeitsplätze zu familienfreundlichen Bedingungen offen gegenüber. Hierzu wird auf die Grundsätze zur Telearbeit bei der Stadt Regensburg Nr. 11.9 vom 01.10.2007 verwiesen.
- 17) Teilzeittätigkeit wird auf freiwilliger Basis angeboten, ein Zwang durch die Dienststelle findet nicht statt.

### 3.3 Beurlaubungen und beruflicher Wiedereinstieg

- 1) Das Personalamt informiert und berät in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus familienpolitischen Gründen sowie der Elternzeit einschließlich beamten- 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.
- 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) 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.
- 4) Bei Bedarf wird Beurlaubten die Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen eröffnet.
- 5) Beurlaubten Mitarbeiter/innen wird bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine angemessene Einarbeitungszeit eingeräumt.
- 6) Zeiten der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG 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 Kinder erziehende 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.

- 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.
- 8) Es ist anzustreben, dass der nach einer Beurlaubung angebotene Arbeitsplatz den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Eine Rückgruppierung soll nach Möglichkeit vermieden werden. Eine Rückgruppierung ist nur in begründeten und dokumentierbaren Ausnahmefällen möglich.  
Für die Dauer eines Jahres wird zu den gleichen Vertragsbedingungen die Rückkehr an den gleichen Arbeitsplatz ermöglicht soweit die Beurlaubung einschließlich der Elternzeit nicht länger als ein Jahr dauert und die Rückkehr mit dem Stundenmaß erfolgt, das vor der Beurlaubung galt.

## 4 Sicherung der Chancengleichheit – Strukturelle Maßnahmen

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

- 1) Bei allen Formularen und dienstlichen Veröffentlichungen, mit denen auch Frauen angesprochen werden, ist die weibliche Form (gegebenenfalls zusätzlich) zu verwenden.  
Die Gleichstellungsstelle kann dies überprüfen und gegebenenfalls Veränderungen vorschlagen.
- 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 und die Dienststellenleitung. Gleichstellungsstelle und Personalvertretung sind im Gegensatz zur Dienststellenleitung nicht verpflichtet, Maßnahmen ohne Einverständnis der Betroffenen einzuleiten.

Auch das Zeigen und Anbringen pornographischer Darstellungen stellt eine Form sexueller Belästigung dar und ist in dienstlichen Räumen nicht gestattet.

- 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. Bedienstete, die diese zu Unrecht einfordern, sind von den Vorgesetzten entsprechend zu informieren.

### 4.2 Umsetzung des Konzeptes

- 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 Bedeutung dieses Gleichstellungskonzeptes erreicht wird.
- 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 auf Wunsch 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

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

#### 4.5 Beanstandungsrecht der Gleichstellungsstelle

- 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.
- 2) Die beanstandete Maßnahme soll bis zur Entscheidung durch Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle aufgeschoben werden.
- 3) Bei begründeten Beanstandungen sind die Maßnahmen soweit möglich zu berichtigen bzw. die Ergebnisse der Beanstandung im Wiederholungsfall zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

#### 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 DB 1.4, fungiert als Anlaufstelle für Beschäftigte der Stadtverwaltung und BewerberInnen. 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; vorbehaltlich der Bereitstellung der Mittel durch den Stadtrat.

## 6 Zusammenfassung

Durch das BayGIG bedingt ist ein Berichtszeitraum von fünf Jahren vorgegeben. Aufgrund dieser sehr langen Laufzeit ist nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung zu erstellen. Dies bedeutet, dass die Regelungen dieses Konzeptes 2016 – 2020 zahlenmäßig 2018 auf den Prüfstand gestellt werden müssen.

Der Anstieg der **Beschäftigtenzahlen** von 3.047 auf 3.329 Beschäftigten bedeutet im Vergleich mit 2008 277 Frauenarbeitsplätze mehr, d.h. einen um 4,52 % gestiegenen Frauenanteil bei einer um 282 Personen gestiegenen Gesamtbeschäftigtenzahl.

Dabei ist jedoch weiterhin die Unterrepräsentanz von Frauen in der Führungsebene und der Beamtenlaufbahn ein Problembereich der Frauenförderung, wobei der positive Aufwärtstrend sich fortsetzt.

Bei den Beamtinnen ist im Zeitraum bis 2014 ein Anstieg um 5,06 % positiv zu vermerken, was 58 Stellen entspricht bei einem Plus von 17 Stellen.

Bei den Tarifbeschäftigten geht die Steigerung um 265 Stellen mit 219 Stellen zugunsten der Erhöhung des Frauenanteils.

Trotzdem ist aufgrund des Grundsatzes der Bewerber/-innenauswahl im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Erhöhung des Anteils der Beamtinnen weiterhin nicht kurzfristig zufriedenstellend umsetzbar, erst langfristig ist eine Annäherung der Anteile von Frauen und Männern zu erwarten. Diese zahlenmäßige Unterrepräsentanz der Beamtinnen im oberen Einkommensbereich ist durch die positiveren Zahlen im Beschäftigtenbereich kurzfristig nicht kompensiert.

Aus datenrechtlichen Gründen sind in diesem Konzept ämterbezogene Angaben zu **Einkommenshöhen/Einstufungen** nicht abgedruckt.

Eindeutig ist aber, dass es durch die auch bei der Stadtverwaltung zu findenden „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ die im Tarifrecht verankerten Unterschiede gibt:

So sind weiterhin 9,5 % Frauen aber nur 0,7 % Männer in den beiden unteren Stufen EG 1 und EG 2 zu finden. Betrachtet man jedoch die 1. QE (EG 1-4) im Ganzen, so sind dort 16,8 % der Frauen, aber auch 20,5 % der Männer eingestuft. In der 4. QU (EG 13-15) sind 2,6 % Frauen und 1,5 % der Männer.

Deutlich anders präsentiert sich der Beamt/-innenbereich: 2. QE (A6-A9) Nur 8,9 % der Frauen aber 23,3 % der Männer, 4 QE (A 13-16) 10,1 % der Frauen, 21,1 % der Männer.

Bei **befristet und geringfügig Beschäftigten** ist feststellbar:

Die Stadtverwaltung Regensburg beschäftigte 2014 im Rahmen einer Maßnahme der **Arbeitsförderung** nur 30 Personen (2008 noch 142), wobei der prozentuale Frauenanteil an den Fördermaßnahmen unverändert blieb (26,6 %). Warum eine so eklatante Verringerung der TeilnehmerInnenzahl in 2014 zu verbuchen ist, konnte nicht geklärt werden.

Da Maßnahmen dieser Art für Frauen, vor allem wenn sie Verantwortung für Kinder tragen, oft die einzige Möglichkeit der Integration in den Arbeitsmarkt darstellen, ist zeitnah zu überprüfen, wie sich die Maßnahmen in Regensburg entwickeln.

1,7 % der bei der Stadt Beschäftigten arbeiteten im Rahmen eines **geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses**, was eine leichte Senkung zu 2008 (2,3 %) bedeutet. Der Frauenanteil sank dabei um 1 %.

Die Vorgabe der Stadt Regensburg, nur in absoluten Ausnahmefällen nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, ist somit wieder erfüllt worden.

**Kurzfristig beschäftigt** wurde nur ein Mann.

In **anderen Beschäftigungsformen - zum Teil sozialversicherungsfrei** - waren 53 Frauen und 18 Männer. Der hohe Anteil der Frauen erklärt sich durch die Praktikantinnen und Vorpraktikantinnen im Bereich der Kindertagesstätten und der Jugendarbeit. Da dieser Punkt neu 2014 aufgenommen wurde, kann keine Tendenz festgehalten werden.

**Befristet Beschäftigt** waren 118 Männer und 276 Frauen. Diese waren vorrangig in den Schulen, in den Kindertagesstätten, im Museum und im Reinigungsbereich eingesetzt. Daraus erklärt sich der hohe Frauenanteil von 70 %.

Der begonnene Prozess der Entfristung von Stellen ist fortzusetzen, wobei nicht an der Rückkehrgarantie für beurlaubte Beschäftigte und ElternzeiterInnen gerüttelt werden darf.

Da auch dieser Punkt neu 2014 aufgenommen wurde, kann keine Tendenz in der befristeten Beschäftigung von Frauen oder Männern festgehalten werden.

Im **Fortbildungsbereich** konnte im Durchschnitt eine Steigerung des Frauenanteils von 48,6 % auf 53,3 % verzeichnet werden, wobei die Teilnahme der Frauen an Führungskräftebildungen (FüNa) 36,7 % und Führungskräftenachwuchsschulungen 43,5 % noch nicht zufriedenstellen ist.

Während die Diskrepanz im Bereich der FüNa in der zweiten Ausbildungsgruppe behoben werden konnte (Anteil 50 %), ist der geringe Anteil an Führungskräftebildungen (vorrangig die in der Regel zweitägige Amtsleitungsklausur) durch den geringeren Frauenanteil in Amtsleitungspositionen erklärbar.

Die angebotenen Kurse im Bereich „Frauenförderung“ sowie das Angebot für Beurlaubte, sich in dieser Zeit fortzubilden, wurde leider wiederum nur begrenzt wahrgenommen.

Seit 2004 mit dem absoluten Tiefstand der **Ausbildungsplätze** (60 Stellen) entwickelten sich die Zahlen wieder nach oben auf 99 Stellen, 41 Frauen und 58 Männer im Jahr 2014, vor allem durch einen hohen Anteil auch im Bereich Beamte/innen bedingt.

Die größte Geschlechterdiskrepanz ist wiederum bei den Anwärtern der Feuerwehr 10 Männer / 0 Frauen und der Aufstiegsfortbildung 6 Männer / 0 Frau zu finden.

Bei den Ausbildungsberufen muss vor allem im IT-Bereich eine gezielte Frauenförderung/Werbung um Bewerbungen von Frauen betrieben werden. Im Verwaltungsbereich ist bei Verwaltungsfachangestellten ein Zuwachs an Männern zu verzeichnen, während der Kaufmann für Bürokommunikation noch eine Ausnahmeerscheinung ist.

Es ist dringlich zu prüfen, inwieweit die verwendeten und von der Stadt zu beeinflussenden Einstellungsverfahren beiden Geschlechtern gerecht werden können.

Der Trend in der **Altersstruktur** der bei der Stadt beschäftigten Frauen und Männer setzte sich fort: In den jüngeren Jahrgängen sind die Frauen dominant. Immer noch sind Frauen in den jüngeren Jahrgängen in der Überzahl, während Männer ab den Geburtsjahrgängen 1972/1973 dominieren. Theoretisch bietet diese Situation in den kommenden Jahren Frauen die Möglichkeit der Übernahme von Funktionen, die bisher überwiegend von Männern besetzt sind.

Mindestens 63 Führungspositionen sind bis 2021 neu zu besetzen, wobei zu beachten ist, dass 29 Stellen im Schulbereich angesiedelt sind.

Die Stadtverwaltung Regensburg liegt bei der Beschäftigtenzahl **behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** über der vorgegebenen Schwerbehindertenquote, wobei Frauen unterrepräsentiert sind. Eine Erhöhung des Frauenanteils von 30 % auf 36 % ist für 2014 festzuhalten. Um behinderten Frauen den Einstieg in den Arbeitsmarkt in Regensburg zu erleichtern ist bei externen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass behinderte Frauen bei gleicher Qualifikation im öffentlichen Dienst, konkret in der Stadtverwaltung, eingestellt werden.

**Beförderungen** für Beamtinnen/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 2014 Beamtinnen wiederum nicht anteilig ihrem Anteil in den Statusgruppe befördert wurden (27,38 % zu 32,64 %).

Bei den Beschäftigten ist dagegen eine positive Diskrepanz (60,33 % zu 57,14 %) zu vermerken. Dieser Vergleich ist, da nur auf ein Jahr bezogen, eine rein rechnerische Bewertung, kann aber als Anhaltspunkt für den Zeitraum 2014 gewertet werden.

Zusätzlich muss angemerkt werden, dass seit vielen Jahren bei den konkreten Beurteilungsrounden keine Benachteiligung von Frauen durch geringere Punktezahlen zu beanstanden war.

Da **Beurteilungen** die Grundlage für eine zielgerichtete Entwicklung des Aufstieges innerhalb der Stadtverwaltung sind ist zu ermitteln, was zum „weiblicher Beförderungstau“ führt und welche gesetzlich abgesicherten Möglichkeiten genutzt werden können um diesen zu minimieren.

Die Vorgabe des Jahres 2008, Frauen zur Teilnahme an **leistungsorientierte Bezahlung** zu motivieren, konnte gut umgesetzt werden. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bewerteten betrug 55,31 % (Frauenanteil Tarifbeschäftigte 57,14 %). Frauen erzielten verglichen mit Männern eine durchschnittlich geringfügig höhere Punktzahl. Weibliche Teilzeitkräfte erzielten eine geringfügig höhere Punktzahl als Vollzeitkräfte.

**Elternzeit und Beurlaubung** ist weiterhin fest in Frauenhand (Elternzeit: 60 Frauen, 2 Männer).

Die Motivation männlicher Beschäftigter, Familienpflichten in Form der Elternzeit langfristig zu übernehmen, war wiederum nicht möglich. Allerdings wurden die Vätermonate von den Kollegen wieder sehr gut nachgefragt: 33 Väter machten in 2014 davon Gebrauch (2008: 19 Väter).

Mit 64 Personen setzt sich der Trend bei den **Beurlaubungen** (ohne Mutterschutz /Elternzeit) fort: von 91 Personen in 2008 auf 64 in 2014. Dass davon nur 37 Beurlaubungen aus familiären Gründen beantragt wurden bestätigt die generelle Aussage, dass die junge Frauengeneration eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz bevorzugt.

Noch nicht zahlenmäßig erfasst werden konnte der weitere Schwerpunkt bei der Vereinbarkeitsdiskussion in der Stadtverwaltung: **Pflege** von Familienangehörigen.

Die Zahlen „**Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit**“ wurden erstmalig erhoben.

Es ist festzuhalten, dass 35 Frauen und 15 Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2014 in der Stadtverwaltung arbeiteten. Inwieweit Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Spätaussiedlerinnen in der Stadtverwaltung bereits beschäftigt sind, ist mit den zur Verfügung stehenden Datenbanken nicht zu erfassen.

Der höchste Frauenanteil ist beim Amt für Hochbau und Gebäudeservice (16 Frauen) und dem Amt für Tagesbetreuung von Kindern (6 Frauen) zu finden ist.

Um Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit den Einstieg in den Arbeitsmarkt in Regensburg zu erleichtern, ist bei externen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass diese zur Bewerbung motiviert werden und bei gleicher Qualifikation im öffentlichen Dienst, konkret in der Stadtverwaltung, eingestellt werden um ihnen die Integration auch beruflich zu erleichtern.

In der Gesamtbetrachtung wird auch 2014 deutlich, dass **Frauen in leitenden Positionen** über alle Verantwortungsebenen erheblich unterrepräsentiert sind, allerdings im oberen Bereich mit einem deutlichen Trend nach oben.

Eine Vergleich mit anderen Städten war in den vergangenen Jahren nicht möglich, da in Re-

gensburg nur Führungspositionen im Verwaltungsbereich gewertet wurden. Erstmals wird dies nun 2014 durchgeführt und auch alle KiTa-Leiterinnen auf der Ebene Sachgebietsleitungen mit erfasst.

Der mögliche Vergleich (analog zu den erhobenen Zahlen von 2008) bringt bei einer Reduzierung der Gesamtzahl um 7 **Führungspositionen** eine Steigerung von 24,9 % auf 26,7 % . Während im Bereich der Amtsleitung (incl. Bereichsleitungen) ein Anstieg von 17,8 auf 29,8 % und bei der Referatsleitung von 16,7 auf 25 % zu verzeichnen ist, ist bei den Abteilungsleitungen Stillstand und bei den Sachgebietsleitungen (im Verwaltungsbereich) ein Rückgang von 31,8 auf 28,7 % feststellbar.

Die erstmalig erfassten Vorarbeiter/-innen bei Amt 65, Gruppenleiter/-innen bei Amt 51, KiTa- und Hortleiter/-innen bei Amt 52 können aus den aufgeführten Gründen nicht in den Vergleich mit einbezogen werden.

Festgehalten werden kann jedoch als Ausgangspunkt für das nächste Gleichstellungskonzept ein **weiblicher Führungskräfteanteil von 36,5 %** und die Tatsache, dass 2014 sich die Zahl der Ämter, in denen die Führungsebenen frauenfreie Zone ist, von 15 auf 8 reduzierte.

**Teilzeitmöglichkeiten** werden in der Stadtverwaltung Regensburg mit steigender Tendenz angeboten: 2014: 36 %.

Während 50,3 % der Beamtinnen Teilzeit arbeiten, nehmen nur 8,9 % der Beamten dieses Angebot wahr. Somit ist die Gruppe der männlichen Beamten weiterhin die Gruppierung mit der niedrigsten Teilzeitquote. In der Gruppe der Beschäftigten ist mit 62,2 % der Frauen und 15,1 % Männer der Männeranteil höher.

Sehr positiv ist der Anteil **Führung in Teilzeit** zu vermerken, 20,7 % der Führungskräfte (Abteilungs- und Sachgebietsleitung) nehmen das Angebot an.

Noch nicht erfasst werden konnte in diesem Konzept der Stundenanteil, den die jeweiligen Führungskräfte arbeiten.

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. Diese Zahl erhöhte sich bis 1.6.2015 auf insgesamt 21 Tele(heim)arbeitsplätze für 8 Männer und 13 Frauen.

Es wurde bisher kein offiziell beantragter Tele(heim)arbeitsplatz abgelehnt.

Die Betrachtung der **Stellenbesetzungen** im Jahre 2014 kann nur beispielhaft für den Betriebszeit-raum gewertet werden. Es wurden 319 Stellen ausgeschrieben, davon 115 nur intern, insgesamt wurden 289 Stellen besetzt.

Bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber wurde der Grundsatz, bei Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen anteilig zu laden, eingehalten.

Von den eingegangenen 4.966 Bewerbungen waren 54,1 % von Frauen. Bei den Stellenbesetzungen wurden 53,6 % Frauen ausgewählt.

Eine große Abweichung war allerdings in der 4. QE feststellbar: 54% Bewerbungen, 50 % Einstellungen.

Bei Nichteinhaltung des Grundsatzes wurden die Nachfragen der Gleichstellungsstelle nach den Gründen nachvollziehbar und glaubhaft beantwortet.

Die Altersstruktur in der Stadt Regensburg bietet in den nächsten Jahren viele Veränderungen in Führungspositionen. Mindestens **63 Führungspositionen sind bis 2021 neu zu besetzen**.

Die bewährte Kombination von gezielter Förderung von aufstiegswilligen Frauen und Schaffung von frauen- und familienfreundlichen Strukturen in der Stadtverwaltung muss weiterhin bewusst gefördert werden. Dies auch durch ein Arbeitsklima, das Frauen und Männern glaubhaft versichert, dass ihre gewünschten Lebensmodelle Rückhalt beim Arbeitgeber finden.

# Anhang 1 - Arbeitsschritte 2016 – 2020

## 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 Amtsleitungen und Entscheider/innen (besonders bei niedrigem Teilzeitanteil) Gespräche über die Gründe des nicht vorhandenen Angebotes für Frauen und Männer mit Familienpflichten.

Der Rückkehrwunsch von Teilzeitkräften in Vollzeitbeschäftigung wird von den lokalen Entscheider/innen der Gleichstellungsstelle mitgeteilt, falls diesem nicht entsprochen werden kann.

## 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.

Die Grundsätze Telearbeit werden im Hinblick auf eine mögliche Steigerung der Zahlen überarbeitet.

## 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 und pflegenden Kolleg/innen 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-Mobils
- Die Stadtverwaltung überprüft in angemessenen Abständen, ob für die Kinder Ihrer Mitarbeiter/innen eine eigene Betreuungseinrichtung geschaffen werden soll.
- Die Stadtverwaltung überprüft die Möglichkeit von zusätzlichen Angeboten wie Randzeitenbetreuung, Einbindung in ein Behördennetz, ...

**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 Führungskräften zur Bewerbung zu motivieren, d.h. aktiv anzusprechen.

Planstellen mit 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) und Intersektionalität wird in die Ausbildung von Führungskräftenachwuchs aufgenommen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen werden im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Coaching und ein Mentoringprogramm ab 2018 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 vom Amt für Organisation und Personalentwicklung 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) und Intersektionalität wird Gegenstand von Führungskräftebildungen.

Um Frauen und Männer in der Elternzeit verstärkt zu motivieren, sich gezielt auf ihre Rückkehr in die Stadtverwaltung vorzubereiten, werden 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.

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

Da der Frauenanteil bei Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen weiterhin rückläufig war, überprüft das Personalamt 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.

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.

**11. Umsetzung des Konzeptes**

Der Themenbereich wird im Rahmen der Führungskräfte tagung vorgestellt.

Die 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 Dienststelle informiert alle Führungskräfte über den Inhalt der Dienstanweisung.

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.

Das Personalamt informiert Beschäftigte in der Elternzeit und Beurlaubte über freiwerdende Stellen.

Das Personalamt steht in Kontakt mit den beurlaubten Personen, deren Einsatz nicht fest an eine Dienststelle gebunden ist. In allen anderen Fällen hält diesen Kontakt die Einsatzdienststelle. Ihre Rückkehr- und ggf. Teilzeitwünsche werden gesammelt und eine Jobbörse gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle eingerichtet. Diese Maßnahmen sollen die gezielte Suche nach Partnerinnen oder Partnern für eine gemeinsame Stellenbesetzung fördern.

Die Gleichstellungsstelle lässt das Amt für Informations- und Kommunikationstechnik prüfen, ob ein Zugriff für Beurlaubte und ElternzeiterInnen von zuhause auf das Intranet realisierbar ist.

**13. Beendigung der Benachteiligung von Frauen**

Die Stadtverwaltung achtet verstärkt auf die Vermeidung von Belästigung und weist an, dass pornographische Darstellungen in Diensträumen nicht angebracht werden dürfen.

Der Arbeitgeber Stadtverwaltung versucht die Beschäftigten, die Opfer häuslicher Gewalt werden, durch gezielte Maßnahmen (workplace policy) zu unterstützen.

**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:**

Das AGG wird durch ein E-Learning-Programm, Schulung von Mitarbeiter/innen in Seminaren und Infos im Intranet bekannt gemacht.

**16. Zusätzliche Maßnahmen**

Es wird geprüft, ob zusätzliche Verfahren wie "Audit familie und beruf" oder andere Verfahren in der Stadtverwaltung umgesetzt werden können.

**17. Vernetzung**

Die Gleichstellungsstelle bietet den Aufbau von (informellen) Netzwerken in der Stadtverwaltung an, die Frauen in der Zusammenarbeit fördern und unterstützen.

## Anhang 2 - Gremien, Arbeitsgruppen (Stand 2014)

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 – BayGIG, Vierter Teil. Gremien, Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien)

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Vorsitz</b>
<b>AG Jugendschutz</b>	13	13	m
<b>Regensburger Arbeitsgemeinschaft gegen Gewalt an Kindern</b>	15	4	m (Sprecher)
<b>Regensburger Runder Tisch gegen häusliche Gewalt</b>	18	6	w („Geschäftsführung“)
Vertretung	7	3	w
<b>Stadtentwicklungsforum</b>	4	31	m
<b>Sicherheitsbeirat</b>	5	10	m
beratende Mitglieder:	1	2	
<b>Ausländerbeirat</b>			
Stimmberechtigte Mitglieder:	5	10	m
Berufene beratende Mitglieder:	2	5	
Vertreter der Stadtratsfraktionen:	5	1	
<b>Integrationsbeirat</b>			
Stimmberechtigte Mitglieder:	12	8	w
Berufene beratende Mitglieder:	1	1	
Vertreter der Stadtratsfraktionen:	4	3	
<b>Ausschuss für Arbeitssicherheit</b>	5	7	m
<b>Steuerungskreis GBGM</b> (Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement) (Zugehörigkeit kraft Amtes)	7	5	m
<b>Prämierungskommission</b> zur Prüfung und Bewertung von Verbesserungsvorschlägen (Mitgliedschaft funktionsbezogen; 1 weiterer Sitz fällt jeweils der zuständigen Personalvertretung zu)	1	2	m
<b>Regionale Kommission für Kinder- und Jugendhilfe Ostbayern:</b>			
<b>Betriebliche Kommission</b>	3	--	w (Vertretung m)
	1	5	m/w im Wechsel*

**Leistungsentgelt**

(paritätische Besetzung durch Vertreter/innen der Betriebsparteien ist tarifvertraglich vorgeschrieben)

arbeitgeberseitig:

Personal- und Verwaltungsreferent/in (zum Stand 01.06.2014 noch Bereichsleiter Steuerung und Koordination)

Leiter/in des Amtes für Organisation und Personalentwicklung (zum Stand 01.06.2014 noch Hauptabteilungsleiter Personalsteuerung)

Leiter/in des Personalamtes (zum Stand 01.06.2014 noch stv. Hauptabteilungsleiter Personalsteuerung)

arbeitnehmerseitig:

3 vom Personalrat entsandte Vertreter/innen (zum Stand 01.06.2014 Vorsitzende Gesamtpersonalrat sowie jeweils Vorsitzende Personalrat Innere Verwaltung und

Personalrat Planungs- und Baureferat)

**Bewertungskommission**

(evtl. Vertretung)\*\* 4 m

Vorsitz – Oberbürgermeister/in

Personal- und Verwaltungsreferent/in (zum Stand 01.06.2014 noch Bereichsleiter Steuerung und Koordination)

Leiter/in des Amtes für Organisation und Personalentwicklung (zum Stand 01.06.2014 noch Hauptabteilungsleiter Verwaltungsorganisation)

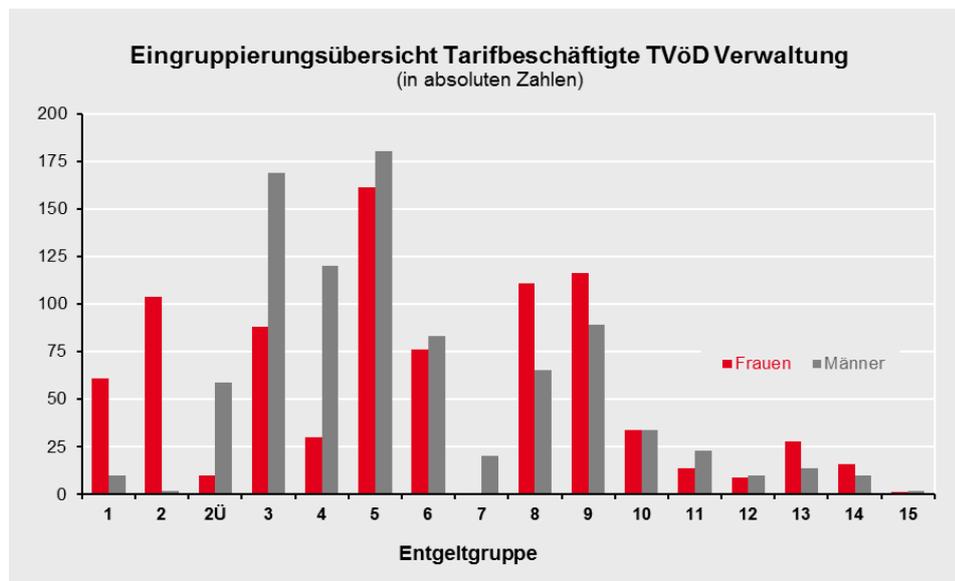
Vertreter/in des Gesamtpersonalrates (i. d. R. Vorsitzende/r oder Sprecher/in der Beamtengruppe)

\*\*Vertreter/in des örtlich zuständigen Personalrates (i. d. R. Vorsitzende/r oder Sprecher/in der Beamtengruppe)

# Anhang 3 – Tabellen

Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadt Regensburg zum 01.06.2014														
Geburtsjahrgang	Alter	Beamtinnen/Beamte				Tarifbeschäftigte				Gesamt			kum. Teilsummen und Anteile	
		w	m	gesamt		w	m	gesamt		w	m	ges.		
bis 1945	>= 69	0	0	0	0,0%	1	7	8	0,7%	1	7	8	3.329	
1946	68	0	0	0		0	2	2		0	2	2		3.077
1947	67	0	0	0		1	0	1		1	0	1		2.569
1948	66	0	0	0		2	2	4		2	2	4		1.914
<b>1949</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	25,0%	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	23,4%	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	24,4% sind älter als 55 Jahre	
1950	64	0	17	17		10	17	27		10	34	44		
1951	63	2	15	17		17	21	38		19	36	55		
1952	62	6	27	33		23	18	41		29	45	74		
1953	61	10	23	33		34	34	68		44	57	101		
1954	60	7	22	29		29	31	60		36	53	89		
1955	59	8	19	27		32	31	63		40	50	90		
1956	58	6	20	26		46	38	84		52	58	110		
1957	57	13	26	39		37	35	72		50	61	111		
1958	56	10	20	30		35	33	68		45	53	98		
<b>1959</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	33,3%	<b>52</b>	<b>38</b>	<b>90</b>	33,1%	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>112</b>	92,4% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 25 Jahre	
1960	54	12	26	38		43	21	64		55	47	102		
1961	53	11	23	34		36	39	75		47	62	109		
1962	52	14	24	38		40	31	71		54	55	109		
1963	51	10	23	33		47	45	92		57	68	125		
1964	50	12	34	46		45	48	93		57	82	139		
1965	49	7	27	34		49	34	83		56	61	117		
1966	48	9	23	32		27	36	63		36	59	95		
1967	47	17	30	47		36	25	61		53	55	108		
1968	46	10	17	27		25	35	60		35	52	87		
<b>1969</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	26,3%	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	16,6%	<b>34</b>	<b>53</b>	<b>87</b>	77,9% aller Mitarbeiter/-innen sind älter als 35 Jahre	
1970	44	13	19	32		26	19	45		39	38	77		
1971	43	15	19	34		29	18	47		44	37	81		
1972	42	10	22	32		21	18	39		31	40	71		
1973	41	12	16	28		26	19	45		38	35	73		
1974	40	5	13	18		17	11	28		22	24	46		
1975	39	7	9	16		16	14	30		23	23	46		
1976	38	6	13	19		23	14	37		29	27	56		
1977	37	7	14	21		21	10	31		28	24	52		
1978	36	15	21	36		19	11	30		34	32	66		
<b>1979</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	12,7%	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	16,4%	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>60</b>		
1980	34	7	10	17		26	10	36		33	20	53		
1981	33	10	10	20		22	15	37		32	25	57		
1982	32	12	5	17		26	14	40		38	19	57		
1983	31	4	12	16		31	19	50		35	31	66		
1984	30	6	5	11		15	12	27		21	17	38		

Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadt Regensburg zum 01.06.2014														
Geburtsjahrgang	Alter	Beamtinnen/Beamte				Tarifbeschäftigte				Gesamt			kum. Teilsummen und Anteile	
		w	m	gesamt		w	m	gesamt		w	m	ges.		
1985	29	3	6	9		28	12	40		31	18	49		
1986	28	3	4	7		27	16	43		30	20	50		
1987	27	3	5	8		20	10	30		23	15	38		
1988	26	2	6	8		21	11	32		23	17	40		
<b>1989</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	2,7%	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	9,8%	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	100%	PuO-Bericht 2015-3.1.7
1990	24	2	2	4		17	5	22		19	7	26		
1991	23	5	1	6		21	10	31		26	11	37		
1992	22	2	3	5		23	7	30		25	10	35		
1993	21	0	1	1		16	5	21		16	6	22		
1994	20	2	0	2		19	8	27		21	8	29		
1995	19	0	1	1		18	6	24		18	7	25		
1996	18	1	1	2		18	10	28		19	11	30		
1997	17	0	0	0		8	2	10		8	2	10		
1998	16	0	0	0		0	1	1		0	1	1		
Summe		<b>344</b>	<b>710</b>	<b>1.054</b>	100%	<b>1.300</b>	<b>975</b>	<b>2.275</b>	100%	<b>1.644</b>	<b>1.685</b>	<b>3.329</b>		
Alter in Jahren (Durchschnitt)				<b>47,1</b>				<b>45,1</b>		<b>43,8</b>	<b>47,6</b>	<b>45,7</b>		



<b>Teilzeitbeschäftigte zum 01.06.2014 nach Besoldung/Eingruppierung<sup>1)</sup></b>																															
<b>Beamten/Beamte<sup>2)</sup></b>						<b>Tarifbeschäftigte Verwaltung<sup>2) 3)</sup></b>																									
Besoldungs- gruppe	TZ ≥ 0,5		TZ < 0,5		TZ Gesamt		Entgelt- gruppe	TZ ≥ 0,5		TZ < 0,5		TZ Gesamt																			
	w	m	w	m	w	m		Σ	w	m	w	m	Σ																		
												1. QE		EG 1	59	5	--	4	59	9	68										
														EG 2	95	1	9	1	104	2	106										
														EG 2Ü	2	--	7	--	9	--	9										
														EG 3	43	8	17	4	60	12	72										
														EG 4	11	15	17	14	28	29	57										
														insges.	210	29	50	23	260	52	312										
2. QE		A 6		--	--	--	--	--	--	2. QE		EG 5	72	8	25	2	97	10	107												
				EG 6	32	4	12	--	44			4	48																		
				EG 7	--	--	--	--	--			--	--																		
				EG 8	36	5	10	1	46			6	52																		
				insges.	37	7	12	--	49			7	56	insges.	140	17	47	3	187	20	207										
3. QE		A 9		1	1	--	--	1	1	2	3. QE		EG 9	39	10	31	14	70	24	94											
				A 10	15	7	3	--	18	7			25	EG 10	16	3	6	1	22	4	26										
				A 11	37	11	5	--	42	11			53	EG 11	5	7	3	3	8	10	18										
				A 12	19	11	--	1	19	12			31	EG 12	4	2	5	1	9	3	12										
				A 13	2	3	--	--	2	3			5	insges.	64	22	45	19	109	41	150										
4. QE		A 13		5	3	1	--	6	3	9	4. QE		EG 13	15	5	5	1	20	6	26											
				A 14	29	7	2	--	31	7			38	EG 14	4	2	3	4	7	6	13										
				A 15	5	11	--	--	5	11			16	EG 15	--	--	--	--	--	--	--										
				A 16	--	1	--	--	--	1			1	insges.	19	7	8	5	27	12	39										
insges.		39		22		3		--		42		22		64		insges.		433		75		150		50		583		125		708	

<b>Tarifbeschäftigte SuE-Dienst<sup>2) 4)</sup></b>													
Entgelt- gruppe S		TZ ≥ 0,5		TZ < 0,5		TZ Gesamt							
		w	m	w	m	w	m	Σ					
1. und 2. QE		S 2		--	--	--	--	--	--				
		S 3		65	2	11	--	76	2	78			
		S 4		2	--	1	--	3	--	3			
		S 5		--	--	--	--	--	--	--			
		S 6-8		64	4	22	--	86	4	90			
insges.		131	6	34	--	165	6	171					
3. QE		S 9-14		53	16	5	1	58	17	75			
		S 15-16		2	--	--	--	2	--	2			
		S 17		1	--	--	--	1	--	1			
		S 18		--	--	--	--	--	--	--			
insges.		56	16	5	1	61	17	78					
Gesamt		187	22	39	1	226	23	249					

Teilzeitbeschäftigte nach Ämtern 2014 <sup>1)</sup> inkl. Altersteilzeit								
Direktorium/Referat/Amt Amt Nr.		Beamtinnen/ Beamte			Tarif- beschäftigte			Ge- samt
		w	m	insg.	w	m	insg.	
Fraktionspersonal		1	–	1	4	–	4	5
<b>Direktorium 1 insgesamt</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>58</b>	<b>68</b>
	Direktorialpersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
DB1	Direktorialbereich 1 <sup>2)</sup>	1	–	1	6	1	7	8
DB2	Direktorialbereich 2 <sup>3)</sup>	–	–	–	3	–	3	3
12	Rechnungsprüfungsamt	4	2	6	–	–	–	6
15	Personalvertretung	–	–	–	5	1	6	6
55	Amt für kommunale Jugendarbeit	2	1	3	29	13	42	45
56	Evangelische Stiftungsverwaltung	–	–	–	–	–	–	–
<b>Direktorium 2 insgesamt</b>		<b>26</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>74</b>	<b>13</b>	<b>87</b>	<b>121</b>
	Direktorialpersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
50	Amt für Soziales	3	3	6	10	1	11	17
51	Amt für Jugend und Familie	23	4	27	56	10	66	93
54	Senioren- und Stiftungsamt	–	1	1	8	2	10	11
<b>Direktorium 3 insgesamt</b>		<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>45</b>
	Direktorialpersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	1	–	1	1
31	Umweltamt	11	2	13	8	1	9	22
67	Gartenamt	–	–	–	7	4	11	11
70	Amt für Abfallentsorgung, Straßenrein. u. Fuhrp.	1	–	1	3	7	10	11
<b>R I (Personal- und Verwaltungsreferat) insgesamt</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
	Referatspersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
10	Hauptamt	–	–	–	–	–	–	–
11	Personalamt	5	3	8	15	2	17	25
16	Amt für Organisation und Personalentwicklung	1	2	3	2	–	2	5
<b>R II (Ref. f. Wirtschaft, Wissenschaft u. Fin.) insg.</b>		<b>21</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>49</b>
	Referatspersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
17	Amt für Informations- u. Kommunikationstechnik	–	–	–	3	2	5	5
20	Stadtkämmerei	12	–	12	5	–	5	17
21	Stadtkasse	2	1	3	4	–	4	7
23	Liegenschaftsamt	6	3	9	5	2	7	16
85	Amt für Wirtschaftsförderung	1	1	2	2	–	2	4
<b>R III (Rechts- und Regionalreferat) insgesamt</b>		<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>75</b>	<b>11</b>	<b>86</b>	<b>105</b>
	Referatspersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
30	Rechtsamt	2	–	2	4	–	4	6
32	Amt für öffentliche Ordnung und Straßenverkehr	4	1	5	34	7	41	46
33	Bürgerzentrum	11	1	12	35	4	39	51
36	Amt für Brand- und Katastrophenschutz	–	–	–	2	–	2	2
<b>R IV (Kulturreferat) insgesamt</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>34</b>	<b>95</b>	<b>98</b>
	Referatspersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
41	Kulturamt	–	–	–	3	1	4	4
44	Museen der Stadt Regensburg	–	–	–	36	18	54	54
45	Amt für Archiv- und Denkmalpflege	1	2	3	2	–	2	5
46	Sing- und Musikschule der Stadt Regensburg	–	–	–	20	15	35	35

Teilzeitbeschäftigte nach Ämtern 2014 <sup>1)</sup> inkl. Altersteilzeit									
Direktorium/Referat/Amt		Beamtinnen/ Beamte			Tarif- beschäftigte			Ge- sam	
Amt Nr.		w	m	insg.	w	m	insg.		
<b>R V (Referat für Bildung, Sport und Freizeit)</b>		<b>insg.</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>64</b>	<b>278</b>	<b>39</b>	<b>317</b>	<b>381</b>
	Referatspersonal <sup>1)</sup>	–	–	–	1	–	1	1	
40	Amt für Schulen	3	1	4	54	2	56	60	
40.401	BS I: Berufl. Schulzentrum Kerschensteiner	2	4	6	5	4	9	15	
40.402	BS II: Berufl. Schulzentrum Kerschensteiner	9	5	14	21	12	33	47	
40.403	BS III: Berufl. Schulzentrum M. Runtinger	16	4	20	21	8	29	49	
40.411	Von-Müller-Gymnasium	14	4	18	10	4	14	32	
43	Amt für Weiterbildung	1	–	1	30	3	33	34	
52	Amt für Tagesbetreuung von Kindern	1	–	1	135	6	141	142	
53	Sportamt	–	–	–	1	–	1	1	
<b>R VI (Planungs- und Baureferat)</b>		<b>insgesamt</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>194</b>	<b>12</b>	<b>206</b>	<b>250</b>
	Referatspersonal <sup>1) 4)</sup>	–	–	–	3	–	3	3	
60	Amt für Hochbau und Gebäudeservice	6	2	8	157	2	159	167	
61	Stadtplanungsamt	3	5	8	9	1	10	18	
62	Vergabeamt	3	–	3	1	–	1	4	
63	Bauordnungsamt	3	1	4	10	–	10	14	
65	Tiefbauamt	10	6	16	10	6	16	32	
66	Amt für Stadtentwicklung	3	2	5	4	3	7	12	
ohne Amt <sup>5)</sup>		–	–	–	–	–	–	–	
Amt 44 Personal der Landesausstellung		–	–	–	15	9	24	24	
Jobcenter Stadt Regensburg <sup>6)</sup>		8	2	10	11	1	12	22	
<b>Gesamt</b>		<b>173</b>	<b>63</b>	<b>236</b>	<b>810</b>	<b>152</b>	<b>962</b>	<b>1.198</b>	
(Vorjahr zum 01.06.2013)		(180)	(77)	(257)	(776)	(151)	(927)	(1.184)	
(Veränderung zum VJ +/-)		(-7)	(-14)	(-21)	(+34)	(+1)	(+35)	(+14)	

## Anmerkungen zur Tabelle:

<sup>1)</sup> Die Struktur der Dienststellen und Direktorien bzw. Referate bildet die neue Aufgabenverteilung nach Abschluss der Organisationsmaßnahmen 2014 ab (siehe dazu auch Nr. 1.2).

<sup>1)</sup> Leitung, gegebenenfalls direkt unterstelltes Personal (insbesondere Sekretariatspersonal)

<sup>2)</sup> Büro des Oberbürgermeisters, Zentrale Bürgerangelegenheiten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

<sup>3)</sup> Zentralangelegenheiten, Beteiligungsmanagement und -controlling, Gleichstellungsstelle

<sup>4)</sup> inkl. Personal Stabsstellen

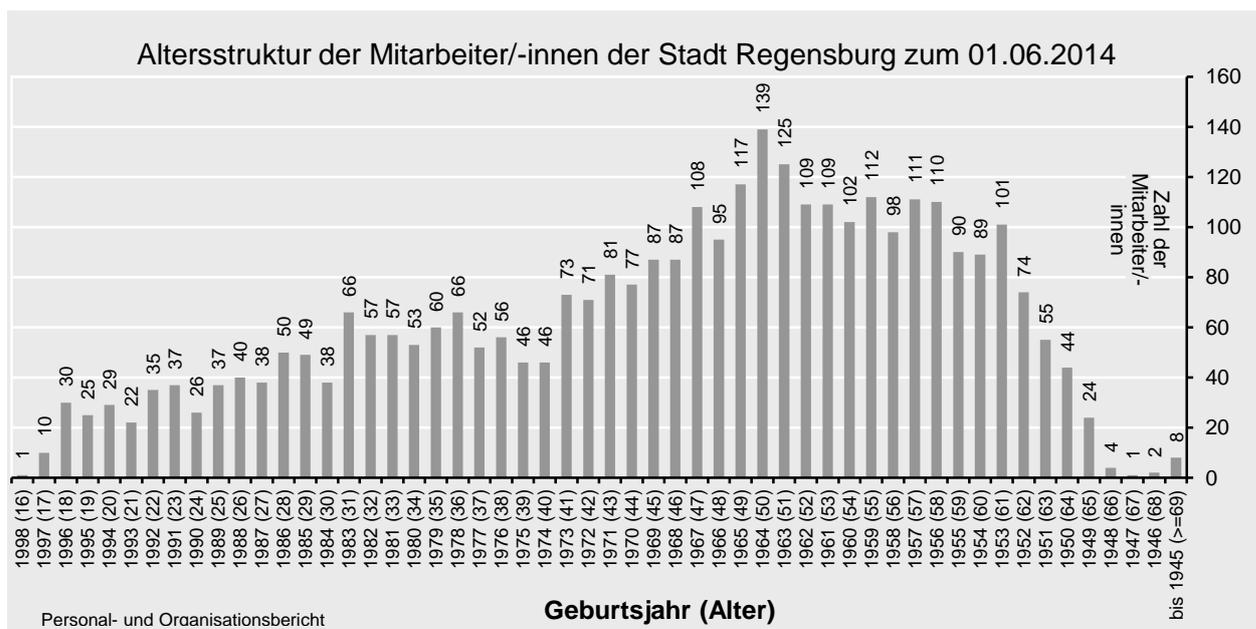
<sup>5)</sup> insbes. Anwärter/-innen und Auszubildende, die sich zum Stichtag 01.06. in längeren schulischen Ausbildungsabschnitten befanden

<sup>6)</sup> nur städtisches Personal (ohne das Personal der Bundesagentur für Arbeit)

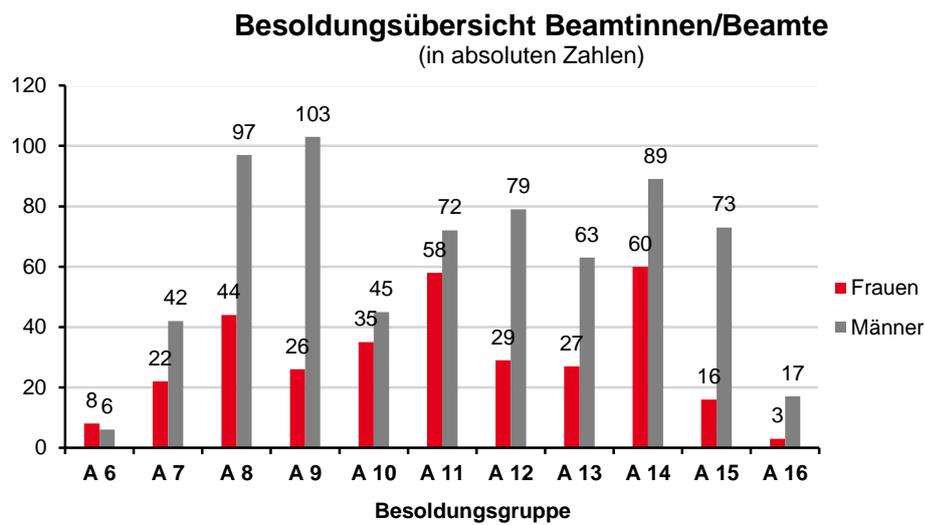
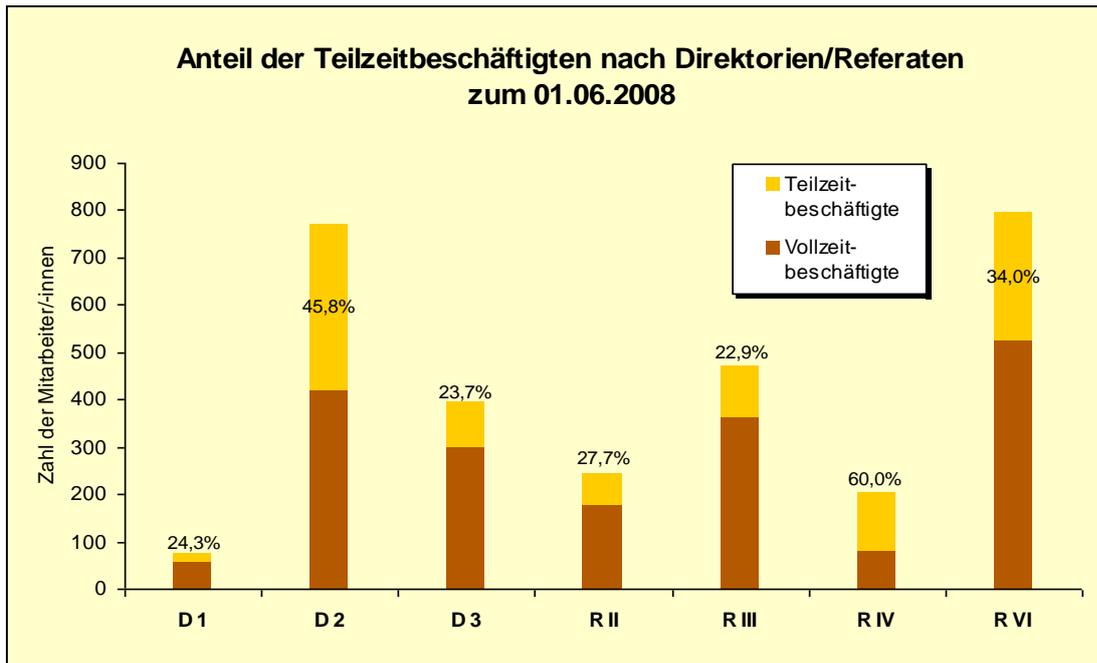
Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadt Regensburg zum 01.06.2014																		
Geburts-jahrgang	Alter	Legende für DIA m+w	Beamtin-nen/Beamte				Tarifbeschäftigte				Gesamt			kum. Teilsummen und Anteile				
			w	m	gesamt		w	m	gesamt		w	m	ges.					
bis 1945	>= 69	bis 1943 (>=69)	0	0	0	0,0%	1	7	8	0,7%	1	7	8	3.329	3.077	2.569	1.914	811
1946	68	1944 (68)	0	0	0		0	2	2		0	2	2					
1947	67	1945 (67)	0	0	0		1	0	1		1	0	1					
1948	66	1946 (66)	0	0	0		2	2	4		2	2	4					
<b>1949</b>	<b>65</b>	<b>1947 (65)</b>	<b>3</b>	9	12	25,0%	5	7	12	23,4%	8	16	24					
1950	64	1948 (64)	0	17	17		10	17	27		10	34	44					
1951	63	1949 (63)	2	15	17		17	21	38		19	36	55					
1952	62	1950 (62)	6	27	33		23	18	41		29	45	74					
1953	61	1951 (61)	10	23	33		34	34	68		44	57	101					
1954	60	1952 (60)	7	22	29		29	31	60		36	53	89					
1955	59	1953 (59)	8	19	27		32	31	63		40	50	90					
1956	58	1954 (58)	6	20	26		46	38	84		52	58	110					
1957	57	1955 (57)	13	26	39		37	35	72		50	61	111					
1958	56	1956 (56)	10	20	30		35	33	68		45	53	98					
<b>1959</b>	<b>55</b>	<b>1957 (55)</b>	<b>6</b>	16	22	33,3%	52	38	90	33,1%	58	54	112					
1960	54	1958 (54)	12	26	38		43	21	64		55	47	102					
1961	53	1959 (53)	11	23	34		36	39	75		47	62	109					
1962	52	1960 (52)	14	24	38		40	31	71		54	55	109					
1963	51	1961 (51)	10	23	33		47	45	92		57	68	125					
1964	50	1962 (50)	12	34	46		45	48	93		57	82	139					
1965	49	1963 (49)	7	27	34		49	34	83		56	61	117					
1966	48	1964 (48)	9	23	32		27	36	63		36	59	95					
1967	47	1965 (47)	17	30	47		36	25	61		53	55	108					
1968	46	1966 (46)	10	17	27		25	35	60		35	52	87					
<b>1969</b>	<b>45</b>	<b>1967 (45)</b>	<b>10</b>	31	41	26,3%	24	22	46	16,6%	34	53	87					
1970	44	1968 (44)	13	19	32		26	19	45		39	38	77					
1971	43	1969 (43)	15	19	34		29	18	47		44	37	81					
1972	42	1970 (42)	10	22	32		21	18	39		31	40	71					
1973	41	1971 (41)	12	16	28		26	19	45		38	35	73					
1974	40	1972 (40)	5	13	18		17	11	28		22	24	46					
1975	39	1973 (39)	7	9	16		16	14	30		23	23	46					
1976	38	1974 (38)	6	13	19		23	14	37		29	27	56					
1977	37	1975 (37)	7	14	21		21	10	31		28	24	52					
1978	36	1976 (36)	15	21	36		19	11	30		34	32	66					
<b>1979</b>	<b>35</b>	<b>1977 (35)</b>	<b>6</b>	15	21	12,7%	27	12	39	16,4%	33	27	60					
1980	34	1978 (34)	7	10	17		26	10	36		33	20	53					
1981	33	1979 (33)	10	10	20		22	15	37		32	25	57					
1982	32	1980 (32)	12	5	17		26	14	40		38	19	57					
1983	31	1981 (31)	4	12	16		31	19	50		35	31	66					
1984	30	1982 (30)	6	5	11		15	12	27		21	17	38					
1985	29	1983 (29)	3	6	9		28	12	40		31	18	49					
1986	28	1984 (28)	3	4	7		27	16	43		30	20	50					
1987	27	1985 (27)	3	5	8		20	10	30		23	15	38					
1988	26	1986 (26)	2	6	8		21	11	32		23	17	40					

Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadt Regensburg zum 01.06.2014																	
Geburtsjahrgang	Alter	Legende für DIA m+w	Beamtinnen/Beamte				Tarifbeschäftigte				Gesamt			kum. Teilsummen und Anteile			
			w	m	gesamt		w	m	gesamt		w	m	ges.				
1989	25	1987 (25)	3	5	8	2,7%	23	6	29	9,8%	26	11	37	100%			
1990	24	1988 (24)	2	2	4		17	5	22		19	7	26				
1991	23	1989 (23)	5	1	6		21	10	31		26	11	37				
1992	22	1990 (22)	2	3	5		23	7	30		25	10	35				
1993	21	1991 (21)	0	1	1		16	5	21		16	6	22				
1994	20	1992 (20)	2	0	2		19	8	27		21	8	29				
1995	19	1993 (19)	0	1	1		18	6	24		18	7	25				
1996	18	1994 (18)	1	1	2		18	10	28		19	11	30				
1997	17	1995 (17)	0	0	0		8	2	10		8	2	10				
1998	16	1996 (16)	0	0	0	0	1	1	0	1	1						
Summe			34	71	1.054	100%	1.300	975	2.275	100%	1.644	1.685	3.329				
Durchschnittsalter (in Jahren)			47,1			45,1			43,8			47,6			45,7		

PuO-Bericht 2015-3.1.7



Legende für DIA	bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65	über 65	
Beamtinnen	15	56	100	108	65	-	344,00
Beamte	14	78	177	243	198	-	710,00
Beamtinnen/Beamte	29	134	277	351	263	0	1.054,00
Tarifbeschäftigte w	163	243	222	400	268	4	1.300,00
Tarifbeschäftigte m	60	131	156	352	265	11	975,00
Tarifbeschäftigte	223	374	378	752	533	15	2.275,00
							3.329,00

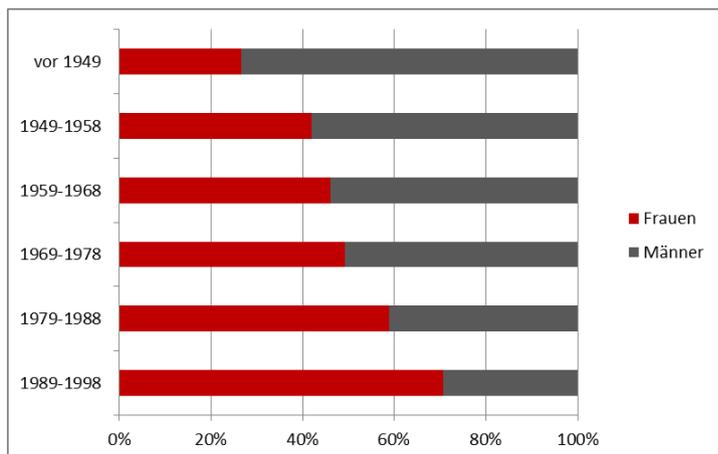


<b>Vollzeitbeschäftigte zum 01.06.2014 nach Besoldung/Eingruppierung<sup>1)</sup></b>														
<b>Beamtinnen/Beamte</b>				<b>Tarifbeschäftigte Verw.<sup>2)</sup></b>					<b>Tarifbeschäftigte SuE<sup>3)</sup></b>					
	Besoldungs- gruppe	w	m	Σ	□	Entgelt- gruppe	w	m	Σ	□	Entgelt- gruppe	w	m	Σ
					1. QE	EG 1	2	1	3	1. QE				
						EG 2	--	--	--		S 2	--	--	--
						EG 2Ü	1	59	60					
						EG 3	28	157	185		S 3	40	3	43
						EG 4	2	91	93					
						<b>insges.</b>	<b>33</b>	<b>308</b>	<b>341</b>		<b>insges.</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>43</b>
2. QE	A 6	8	6	14	2. QE	EG 5	64	170	234	2. QE	S 4	2	--	2
	A 7	8	42	50		EG 6	32	79	111		S 5	--	--	--
	A 8	16	95	111		EG 7	--	20	20		S 6 bis 8	36	1	37
	A 9	10	86	96		EG 8	65	59	124					
	<b>insges.</b>	<b>42</b>	<b>229</b>	<b>271</b>		<b>insges.</b>	<b>161</b>	<b>328</b>	<b>489</b>		<b>insges.</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>39</b>
3. QE	A 9	8	11	19	3. QE	EG 9	46	65	111	3. QE	S 9 bis 14	53	12	65
	A 10	17	38	55		EG 10	12	30	42		S 15 bis 16	4	--	4
	A 11	16	61	77		EG 11	6	13	19		S 17	2	1	3
	A 12	10	67	77		EG 12	--	7	7		S 18	--	--	--
	A 13	2	25	27										
	<b>insges.</b>	<b>53</b>	<b>202</b>	<b>255</b>		<b>insges.</b>	<b>64</b>	<b>115</b>	<b>179</b>		<b>insges.</b>	<b>59</b>	<b>13</b>	<b>72</b>
4. QE	A 13	17	32	49	4. QE	EG 13	8	8	16					
	A 14	29	82	111		EG 14	9	4	13					
	A 15	11	62	73		EG 15	1	2	3					
	A 16	3	16	19										
B-Besoldung	B 3	--	1	1										
	B 4	1	2	3										
	B 5	--	1	1										
	B 6	1	--	1										
	B 8	--	1	1										
	<b>insges.</b>	<b>62</b>	<b>197</b>	<b>259</b>		<b>insges.</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>32</b>					
	<b>Gesamt</b>	<b>157</b>	<b>628</b>	<b>785</b>		<b>Gesamt</b>	<b>276</b>	<b>765</b>	<b>1.041</b>		<b>Gesamt</b>	<b>137</b>	<b>17</b>	<b>154</b>

ohne: Anwärter/-innen, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, sonstige Beschäftigte

- 1) Eine direkte Vergleichbarkeit von Besoldungsgruppen (A 6 bis B 8) und Entgeltgruppen (EG 1 bis EG 15 bzw. S 2 bis S 18) ist nicht möglich.
- 2) Die Zuordnung zu den Qualifikationsebenen erfolgte entsprechend den Empfehlungen des BKPV (EG 1 bis 4: einfacher Dienst bzw. 1. QE, EG 5 bis 8: mittlerer Dienst bzw. 2. QE, EG 9 bis 12: gehobener Dienst bzw. 3. QE, EG 13 bis 15: höherer Dienst bzw. 4. QE).
- 3)

**Altersstruktur nach Geburtsjahrgängen in % 2014**

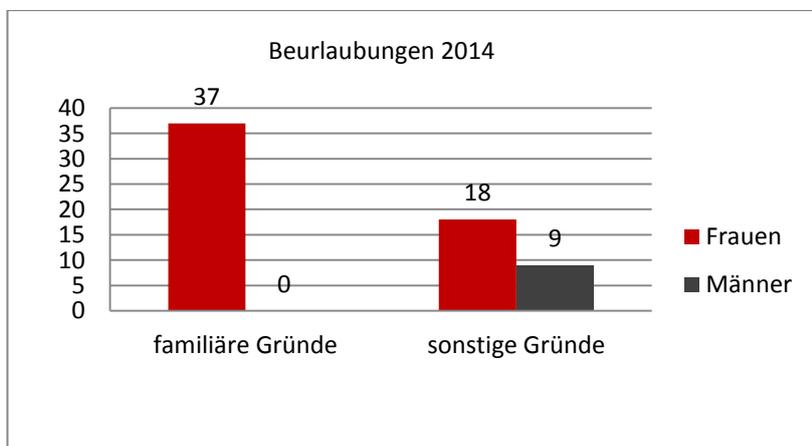


**Beförderung und Höhergruppierung**

Beamtinnen/Beamte	Männer	Frauen	Gesamt
höherer Dienst	18	6	24
gehobener Dienst	21	12	33
mittlerer Dienst	22	5	27
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>23</b>	<b>84</b>

Tarifbeschäftigte	Männer	Frauen	Gesamt
EG 13 - EG 15 "höherer Dienst"	3	1	4
EG 9 - EG 12 "gehobener Dienst"	7	16	23
EG 5 - EG 8 "mittlerer Dienst"	22	50	72
EG 1 - EG 4 "einfacher Dienst"	16	6	22
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>73</b>	<b>121</b>

◀ inkl. EG S9 bis S18  
 ◀ inkl. EG S4 bis S8  
 ◀ inkl. EG S2 und S3



P1102015-3.1.6