

Gleichstellungskonzept der Stadt Augsburg

Frauen und Männer in der Stadtverwaltung

6. Bericht zur Fortschreibung und Umsetzung 2022

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

sehr geehrte Damen und Herren,

die Gleichstellung der Geschlechter ist seit Jahrzehnten eine zentrale Aufgabe unserer Gesellschaft. Ziel ist es, Geschlechterhierarchien zu überwinden und dadurch allen Menschen – unabhängig vom Geschlecht – die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Diesen Anspruch haben auch wir als Stadtverwaltung an uns, an unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden und an unsere gesamte Unternehmenskultur. Frauen und Männer haben unterschiedliche Lebensrealitäten, unterschiedliche Bedürfnisse und bringen unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen ein.

Als attraktive Arbeitgeberin ist es uns ein wichtiges Anliegen, eben diese Unterschiede in der Personalpolitik sowie im täglichen Miteinander zu berücksichtigen und genderspezifische Benachteiligungen systematisch abzubauen. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik beinhaltet unter anderem, allen Mitarbeitenden in gleicher Weise ein passendes Erwerb-und-Sorge-Modell zu ermöglichen. Dadurch werden beispielsweise auch Väter in der Entscheidung unterstützt, Care- und Lohnarbeit entsprechend der eigenen Familienplanung miteinander zu verbinden.

Chancengleichheit in der Stadtverwaltung funktioniert, wenn Führungskräfte und Beschäftigte gemeinsam diese Unternehmenskultur gleichermaßen mittragen und mitgestalten. Das gesamte Team Augsburg trägt somit im alltäglichen Miteinander zur gelebten Gleichstellung der Geschlechter bei.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Stadt Augsburg zeigt den aktuellen Ist-Stand in der Stadtverwaltung auf – mit durchaus positiven Entwicklungen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!



Eva Weber
Oberbürgermeisterin der Stadt Augsburg



Birgit Weindl
Leiterin der Gleichstellungsstelle

Hinweise zur Benutzung

Das vorliegende 6. Gleichstellungskonzept wurde von der Gleichstellungsstelle 2022 erstellt. Die Gleichstellungsstelle arbeitet seit dem 5. Gleichstellungskonzept mit den gleichen Datensätzen wie die Personalentwicklung des Personalamts. Die Daten sind auf dem Stand vom 30.06.2022.

Alle im Gleichstellungskonzept enthaltenen Daten werden wie folgt dargestellt:

- Ein Balkendiagramm zeigt die Anteilswerte oder Absolutzahlen des jeweiligen Indikators.
- In manchen Fällen wird ein ergänzendes Diagramm für einen zeitlichen oder anderweitigen Vergleich ergänzt.
- Die Farbe Rot steht durchgehend für Männer, Grün für Frauen und für weitere Kategorien werden die Farben Grau und Blau benutzt.
- Auf jeder Seite findet sich zudem eine kurze Erklärung des Indikators sowie eine kurze Erläuterung der vorgestellten Daten.
- Konkrete Hinweise zu den dargestellten Daten werden in den Diagrammen in Form von Fußnoten aufgeführt.

Bei der Interpretation der in diesem Konzept enthaltenen Daten und Statistiken sind folgende Dinge zu beachten:

- Unbesetzte Stellen in der Stadtverwaltung bleiben unberücksichtigt.
- Prozentzahlen werden auf ganze Zahlen gerundet.
- An bestimmten Stellen werden für die Ämter Abkürzungen verwendet. Eine Liste hierzu findet sich im Anhang.
- Die Darstellung in Prozentzahlen oder absoluten Zahlen wird je nach Sinnhaftigkeit vorgenommen und hängt zumeist von der Höhe der Fallzahlen ab.
- Die geschlechtliche Binarität des Konzepts beruht auf der zugrundeliegenden Datenerhebung, welche neben Männern und Frauen keine weiteren Geschlechtsidentitäten erfasst.
- Einige Referate und Ämter wurden nach der Kommunalwahl 2020 umstrukturiert. Das aktuelle Organigramm befindet sich im Anhang.
- Der Eigenbetrieb Stadtentwässerung gehörte bis 2022 noch zum Tiefbauamt, wird im Konzept aber bereits als eigenständiges Amt geführt.

Inhaltsverzeichnis

1. Grunddaten – Das Stadtpersonal im Überblick.....	7
1.1 Gesamtpersonalstand der Stadt Augsburg	8
1.2 Teilzeit und Zeitvertrag im Gesamtpersonal	9
1.3 Stammpersonal nach Status und Geschlecht	10
1.4 Stammpersonal in den Referaten.....	11
1.5 Befristet Beschäftigte in den Referaten	12
1.6 Ämter mit stark erhöhter Männerquote.....	13
1.7 Ämter mit stark erhöhter Frauenquote	14
1.8 Zusammenfassung - Gesamtpersonalstand der Stadt Augsburg	15
2. Geschlechterquoten im Stammpersonal – Die Entgelt- und Besoldungsgruppen	17
2.1 TVöD-Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 – 15UE.....	18
2.2 TVöD-Beschäftigte in den Entgeltgruppen S2 – S18.....	19
2.3 TVöD-Beschäftigte in den Entgeltgruppen P5 – P16	20
2.4 Stammpersonal in den Besoldungsgruppen A6 – A16	21
2.5 Stammpersonal in den Besoldungsgruppen A12 – B9 (ohne Lehrkräfte).....	22
2.6 Zusammenfassung – Stammpersonal (TVöD-Beschäftigte und Beamte/Beamtinnen)	23
3. Leitung und Führung bei der Stadt Augsburg – Frauen und Männer in Spitzenpositionen.....	25
3.1 Stammpersonal in Führungspositionen	26
3.2 Hervorgehobenes Führungspersonal	27
3.3 Führungskräfte in den Referaten	28
3.4 Führungskräfte in männerdominierten Ämtern.....	29
3.5 Führungskräfte in frauendominierten Ämtern	30
3.6 Räte und Schwerbehindertenvertretung	31
3.7 Beiräte und Gremien	32
3.8 Zusammenfassung – Führungskräfte	33
4. Anerkennung besonderer Leistungen – Berufliche Entwicklung und Bonuszahlungen	35
4.1 3. QE und 4. QE: Aufstiege und Neueinstellungen	36
4.2 Anträge auf Höhergruppierung einzelner Stellen	37
4.3 Zusatzleistungsentgelt und Leistungsprämien	38
4.4 Periodische Beurteilung von Beamten und Beamtinnen	39
4.5 Beurteilung nach Besoldungsgruppe.....	40

4.6 Periodische Beurteilung von Lehrpersonal	41
4.7 Zusammenfassung – berufliche Weiterentwicklung und Leistungsgelt.....	42
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Karriere und Geschlechterrollen	44
5.1 Frauen und Männer in Elternzeit	45
5.2 Veränderungen im Voll- und Teilzeitbereich.....	46
5.3 Teilzeit in Beschäftigungsbereichen	47
5.4 Zusammenfassung – Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit.....	48
6. Anhang – Zusätzliche Diagramme und weitere Erläuterungen	50
Referat OBin	51
Referat 1	52
Referat 2	53
Referat 3	54
Referat 4	55
Referat 5	56
Referat 6	57
Referat 7	58
Referat 8	59
Führungskräfte in den verschiedenen Führungsebenen	60
Liste aller Ämter mit Abkürzungen.....	61
Umstrukturierungen der Referate und Ämter	62
Organigramm der Stadt Augsburg – 2021.....	63

1. Grunddaten – Das Stadtpersonal im Überblick

1.1 Gesamtpersonalstand der Stadt Augsburg

Beschreibung des Indikators

Definition: Prozentualer Anteil der städtischen Beschäftigten nach Geschlecht

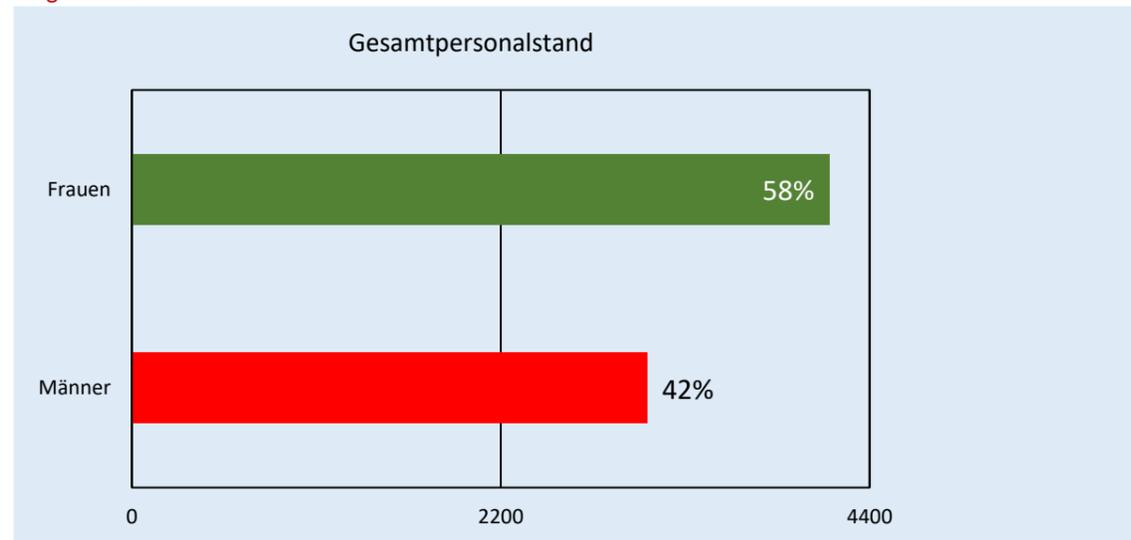
Methodische Hinweise: Erfasst wird das gesamte Personal der Stadt Augsburg, bestehend aus Stammpersonal und weiteren Beschäftigungsarten, unter Berücksichtigung der geschlechtlichen Verteilung. Die weiteren Beschäftigungsarten enthalten Auszubildende, Beurlaubte, Waldarbeiter, nebenberufliche Lehrkräfte, Beschäftigte mit Zeitvertrag und Beschäftigte in Elternzeit. Das Personal aus dem Theater wird aufgrund der Umwandlung in das Staatstheater nicht mehr berücksichtigt.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, in welchem Umfang Frauen und Männer in der Stadtverwaltung beschäftigt sind. Er gibt Hinweise auf

- die grundsätzliche Geschlechterzusammensetzung der städtischen Belegschaft.

Diagramm 1



Erläuterung

Insgesamt werden 4160 und damit 58% der 7233 städtischen Arbeitsstellen in 2021 von Frauen besetzt. Die restlichen 3073 Stellen entfallen dementsprechend auf männliche Mitarbeiter. Im Vergleich zu 2016 ist das Gesamtpersonal damit um 659 Personen gewachsen. Da von 2016 keine genaueren Daten zum Gesamtpersonalstand vorliegen, können an dieser Stelle jedoch keine weiteren zeitlichen Vergleiche gezogen werden.

1.2 Teilzeit und Zeitvertrag im Gesamtpersonal

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil an Beschäftigten nach Arbeitsverhältnis und Geschlecht

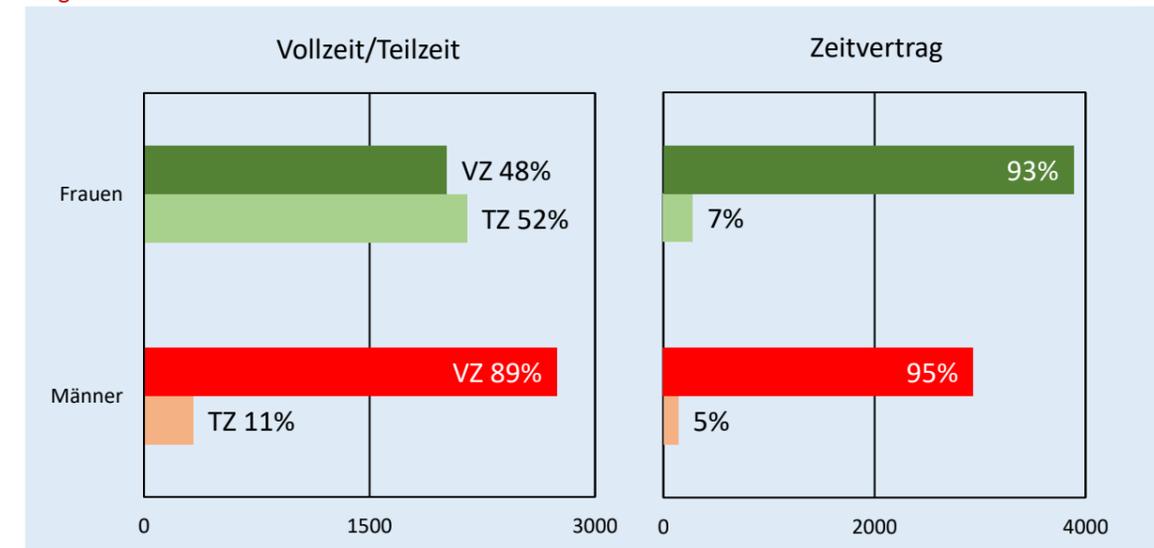
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Gesamtpersonalstands, bestehend aus dem Stammpersonal und weiteren Beschäftigungsarten. Als „Teilzeit“ werden alle Arbeitszeiten, die eine geringere Stundenzahl als „Vollzeit“ aufweisen, bezeichnet.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, wie sich verschiedene Arbeitsverhältnisse innerhalb der beiden Geschlechter aufteilen. Er gibt Hinweise auf:

- Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Voll- und Teilzeit
- den Einfluss von klassischen Geschlechterrollen auf das Arbeitsverhältnis
- geringere finanzielle Unabhängigkeit von weiblichen Beschäftigten

Diagramm 2



Erläuterung

Im ersten Diagramm zeigt sich, dass 52% aller Frauen im Gesamtpersonalstand in Teilzeit angestellt sind, was nicht nur die Mehrheit an Frauen, sondern gleichzeitig ein eklatant höherer Anteil als bei den Männern ist. Hier liegen offensichtlich grundlegende, strukturelle Unterschiede in den Beschäftigungsformen dieser beiden Geschlechtergruppen vor. Dahingegen zeigt sich auch bei der Anstellung mit Zeitvertrag mit 7% aller Frauen eine höhere Quote als bei den Männern, von denen lediglich 5% befristet beschäftigt sind. Der Unterschied ist in diesem Fall jedoch nicht annähernd so signifikant. In Kombination lässt sich aus diesen beiden Diagrammen klar ablesen, dass die Art der Beschäftigung von Männern und Frauen große Unterschiede aufweist. Daraus lässt sich wiederum schließen, dass traditionelle Geschlechterrollen einen gewissen Einfluss auf die individuellen Anstellungsverhältnisse innerhalb der städtischen Belegschaft haben. Hierbei sind Männer zum allergrößten Teil in einer Position, die finanzielle Vorteile gegenüber anderen Beschäftigungsarten hat, während Frauen – vor allem durch erhöhte Anstellung mit Zeitvertrag – eher einem Risiko ausgesetzt sind, in Existenznot oder finanzielle Abhängigkeiten zu verfallen.

1.3 Stammpersonal nach Status und Geschlecht

Beschreibung des Indikators

Definition: Städtisches Stammpersonal nach Status und Geschlecht

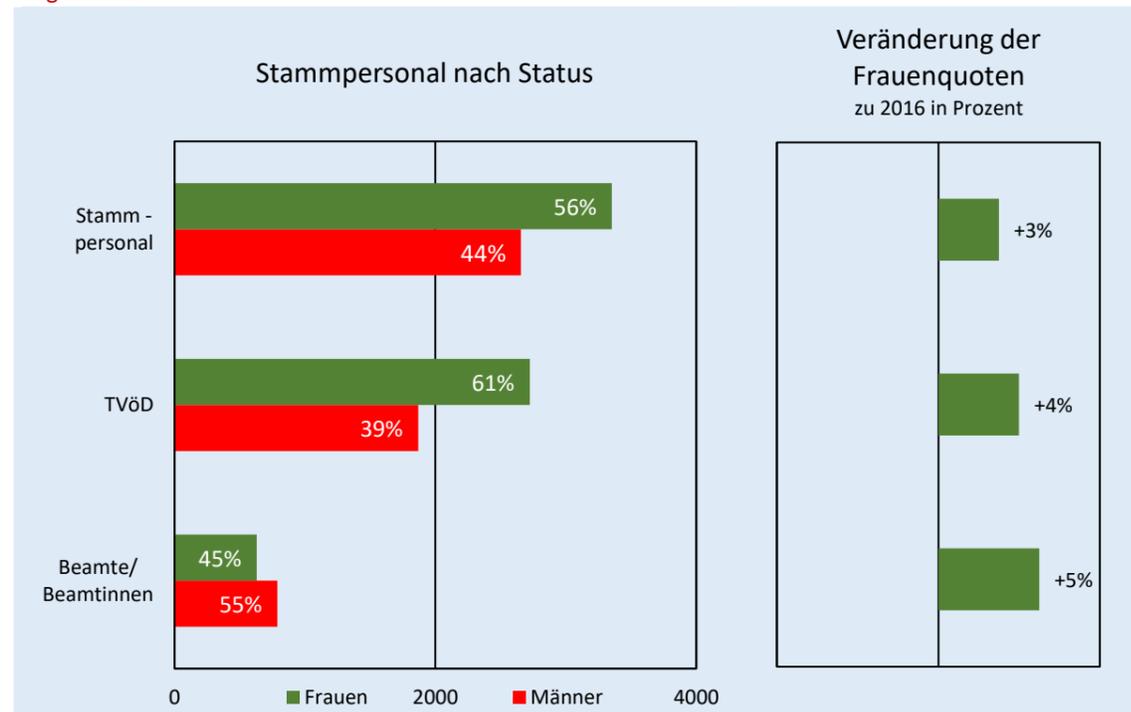
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals, also alle Personen, die in einem Arbeitsverhältnis nach TVöD stehen oder verbeamtet sind und dabei nicht zu einer der weiteren Beschäftigungsgruppen gehören.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die jeweiligen Geschlechterquoten im gesamten Stammpersonal sowie den zwei Statusgruppen auf. Er gibt Hinweise auf

- Unterschiede in der Geschlechterverteilung zwischen den Statusgruppen und
- den Zuwachs der Frauenquote in allen Bereichen des städtischen Stammpersonals.

Diagramm 3



Erläuterung

Das städtische Stammpersonal besteht im Jahr 2022 aus 6008 Mitarbeitenden und verzeichnet damit im Vergleich zu 2016 einen Gesamtzuwachs von 789 Personen. Dabei sind sowohl im gesamten Stammpersonal als auch in den beiden aufgeführten Statusgruppen die Frauenquoten über die letzten Jahre leicht angestiegen. Am größten war der prozentuale Anstieg bei den Beamtinnen, wobei sich in dieser Gruppe weiterhin die mit Abstand geringste Frauenquote zeigt. Insgesamt erscheint der geringe Anstieg der Frauenquoten jedoch relativ gleichmäßig.

1.4 Stammpersonal in den Referaten

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil des städtischen Stammpersonals in den jeweiligen Referaten nach Geschlecht

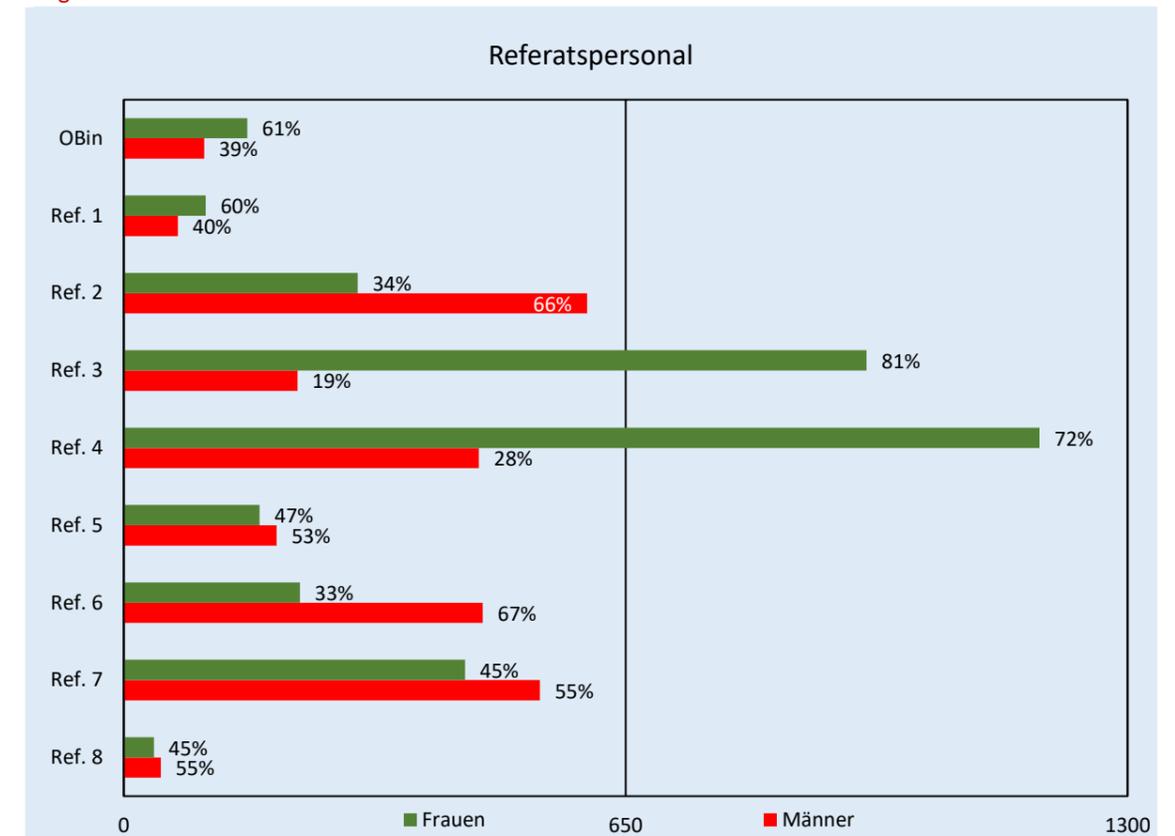
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals, wie in 1.3 aufgeführt. Ein zeitlicher Vergleich ist aufgrund von Umstrukturierungen nicht sinnvoll. (siehe Diagramme A12 und A13)

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, wie sich die Geschlechterverteilung in allen städtischen Referaten gestaltet. Er gibt Hinweise auf

- große Unterschiede in den Geschlechterquoten je nach Berufsfeld und
- den Einfluss traditioneller Geschlechterrollen auf die geschlechtliche Zusammensetzung in einzelnen Referaten.

Diagramm 4



Erläuterung

In bestimmten Referaten zeigt sich ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, allen voran in Referat 5, aber ebenfalls in den Referaten 7 und 8. Bei allen anderen Referaten sind jedoch signifikant ungleiche Geschlechterquoten zu beobachten, welche vor allem bei den Referaten 2, 3, 4 und 6 besonders eklatant ausfallen. Dabei lassen sich sowohl die derart hohen Frauenquoten in den Referaten 3 und 4 durch den hohen Frauenanteil im Sozialen und Bildungsbereich erklären, als auch die hohe Männerquote in Referat 6 durch den Männeranteil bei Berufen im Bauwesen. Hier zeigt sich also der Einfluss, den sogenannte klassische „Männer- und Frauenberufe“ und die damit einhergehenden Geschlechterrollen auf die Zusammensetzung der Referate haben.

1.5 Befristet Beschäftigte in den Referaten

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechterquoten der befristet Beschäftigten in den städtischen Referaten, sowie der Vergleich zwischen den Frauenquoten bei befristetem und unbefristetem Personal

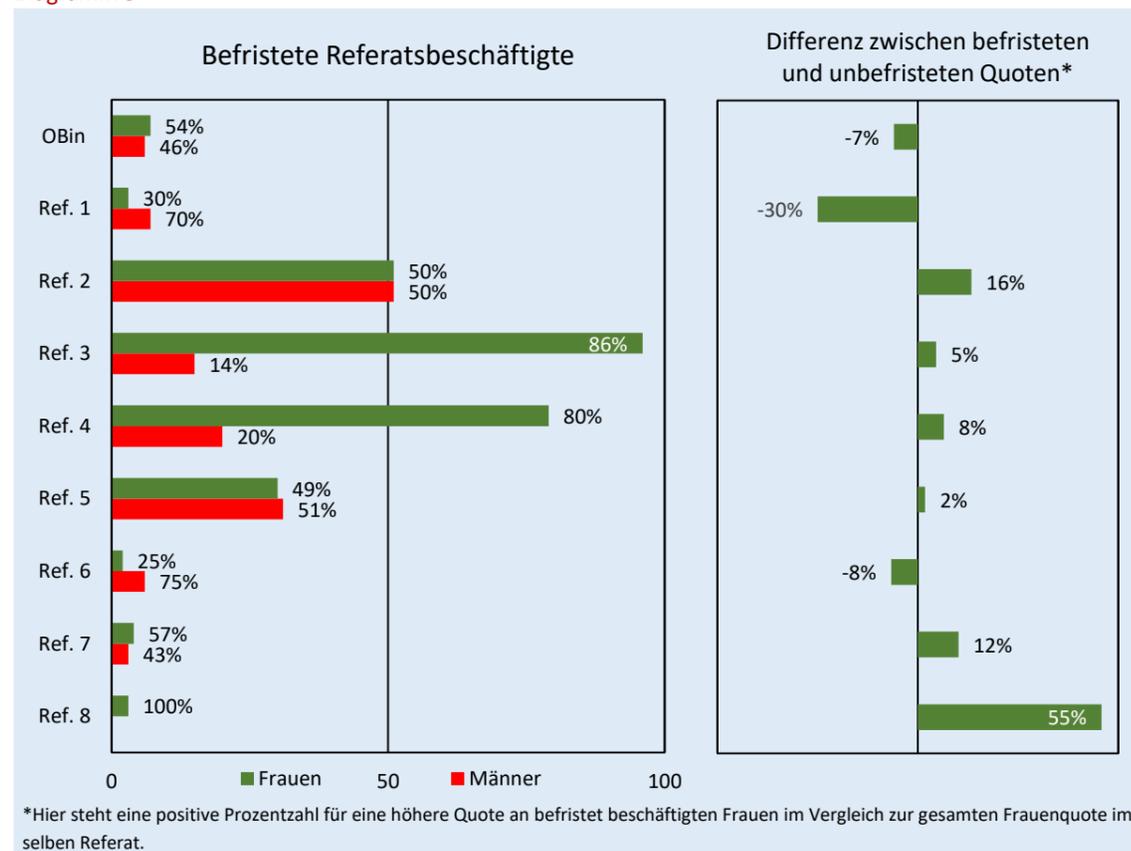
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden der einzelnen Referate, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis mit Zeitvertrag stehen.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt, wie sich die befristet Beschäftigten in den Referaten jeweils prozentual auf Männer und Frauen aufteilen und welche Differenzen diese Quoten zum Stammpersonal der jeweiligen Referate aufweisen. Er gibt Hinweise auf

- Ungleichheiten im Beschäftigungsverhältnis zwischen Männern und Frauen und
- Unterschiede in den Geschlechterquoten zwischen befristetem und unbefristetem Stadtpersonal.

Diagramm 5



Erläuterung

In dieser Grafik zeigt sich deutlich, dass Frauen vergleichsweise häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen angestellt sind, als Männer. Weniger aussagekräftig sind hierbei die Daten aus den Referaten OBin, 1, 6, 7 und 8, da hier nur sehr wenige Angestellte mit Zeitvertrag vorhanden sind. Besonders in Referat 8 entstehen durch 3 Frauen und 0 Männer mit befristetem Vertrag hohe Prozentzahlen in beiden Diagrammen, die in dieser Form nicht aufschlussreich sind. Durchaus aussagekräftig sind dagegen die Daten aus den Referaten 2, 3, 4, und 5. Dabei fällt auf, dass in all diesen Referaten der Anteil an befristet beschäftigten Frauen höher ist, als der Frauenanteil im Stammpersonal der jeweiligen Referate. Dies geht teilweise auf vermehrte Verwendung von Zeitverträgen in bestimmten Arbeitsbereichen, wie z.B. der Altenhilfe (Ref. 3) und der Kindertagesbetreuung (Ref. 4), zurück.

1.6 Ämter mit stark erhöhter Männerquote

Beschreibung des Indikators

Definition: Verteilung der Geschlechter in „männlerdominierten“ Ämtern

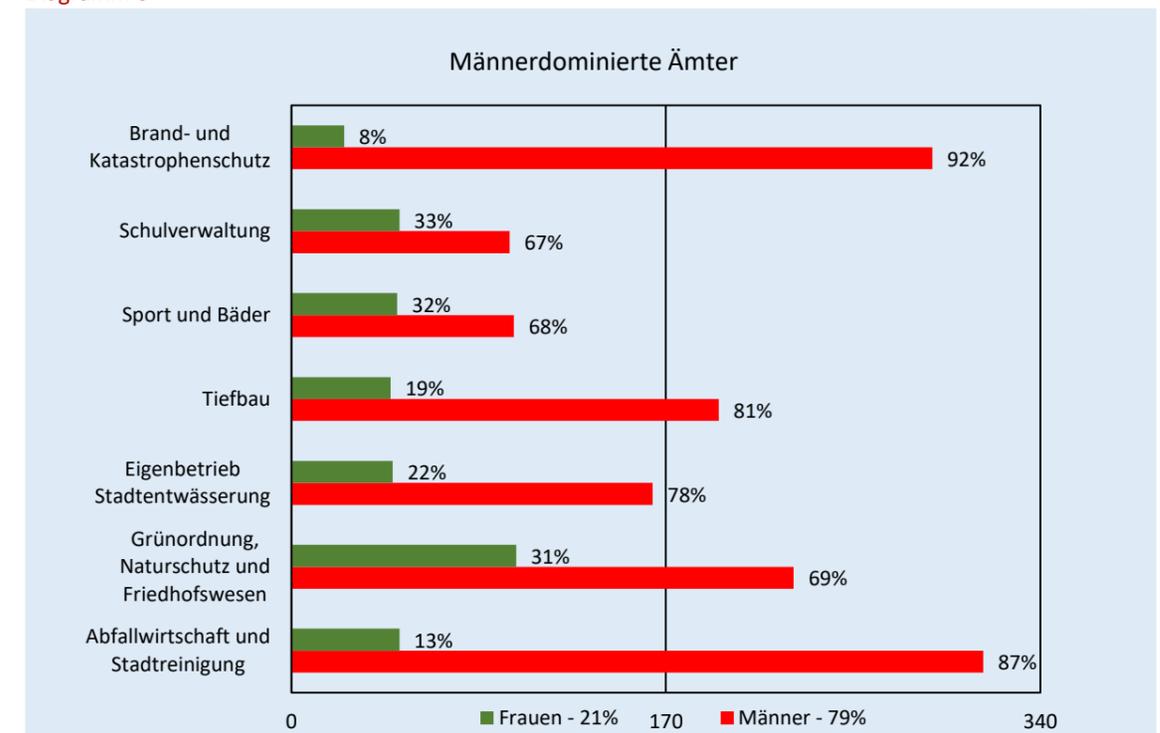
Methodische Hinweise: Erfasst wird das gesamte Stammpersonal in allen Ämtern, die eine Männerquote von mindestens 66% aufweisen und außerdem ein Stammpersonal von mindestens 100 Personen beschäftigen. Dadurch werden hohe Prozentzahlen, die durch geringe Personenanzahlen zustande kommen, ausgeschlossen.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, wie sich die Ämter mit den höchsten Männerquoten geschlechtlich zusammensetzen. Er gibt Hinweise auf

- thematische Schwerpunkte der männlichen Belegschaft und
- den Einfluss von typischen Geschlechterrollen auf die Berufswahl von Männern und Frauen.

Diagramm 6



Erläuterung

Es zeigt sich, dass in klassischerweise als männlich angesehenen Berufsfeldern wie Bau, Abfallentsorgung, Sport und Feuerwehr sehr große Ungleichheiten zwischen den Geschlechterquoten vorliegen. Die höchsten Männerquoten finden sich dabei in den Ämtern Brand- und Katastrophenschutz und AWS, welche gleichzeitig auch mitunter die meisten Menschen innerhalb dieser Gruppe beschäftigen. Interessanterweise treffen die ausgewählten Kriterien für die Bestimmung „männlerdominierten Ämter“ auch auf das Schulverwaltungsamt zu. Hier kommt die hohe Männerquote im ansonsten deutlich ausgeglicheneren Bildungssektor durch die Vielzahl an Hausmeistern und Handwerkern zustande.

1.7 Ämter mit stark erhöhter Frauenquote

Beschreibung des Indikators

Definition: Verteilung der Geschlechter in „frauendominierten“ Ämtern

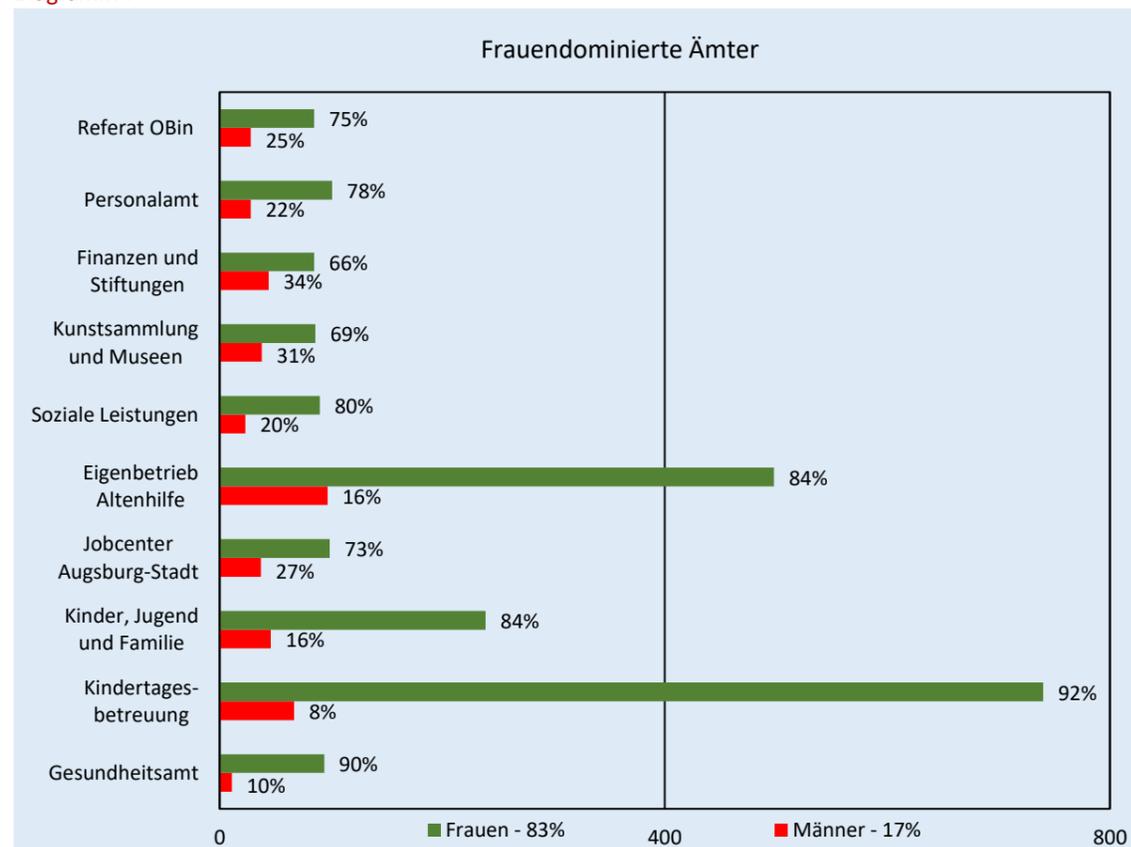
Methodische Hinweise: Erfasst wird das gesamte Stammpersonal in allen Ämtern, die eine Frauenquote von mindestens 66% aufweisen und außerdem ein Stammpersonal von mindestens 100 Personen beschäftigen. Dadurch werden hohe Prozentzahlen, die durch geringe Personenanzahlen zustande kommen ausgeschlossen.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, wie sich die Ämter mit den höchsten Frauenquoten geschlechtlich zusammensetzen. Er gibt Hinweise auf

- thematische Schwerpunkte der weiblichen Belegschaft und
- den Einfluss von typischen Geschlechterrollen auf die Berufswahl von Männern und Frauen.

Diagramm 7



Erläuterung

Wie erwartet, zeigen sich vor allem in Ämtern des sozialen Bereichs, aber auch in bestimmten Verwaltungs- und Kulturbereichen, stark erhöhte Frauenquoten. Eklatant fallen diese vor allem im Eigenbetrieb Altenhilfe, dem AKJF, dem Amt für Kindertagesbetreuung und dem Gesundheitsamt aus. In der Altenhilfe und dem Amt für Kindertagesbetreuung sind dabei mit Abstand am meisten Beschäftigte vorhanden. Insgesamt finden sich hier nach den gewählten Kriterien 10 frauendominierte und 7 männerdominierte Ämter. In der Gruppe der frauendominierten Ämter liegt die gesamte Frauenquote mit 83% etwas höher als die Männerquote in der Gruppe der männerdominierten Ämter mit 79%. Dies lässt sich unter anderem mit der höheren Frauenquote im Gesamtpersonal und im Stammpersonal erklären, kann jedoch auch dahingehend interpretiert werden, dass Männer möglicherweise ein geringeres Interesse an „Frauenberufen“ haben, als es umgekehrt der Fall ist.

1.8 Zusammenfassung - Gesamtpersonalstand der Stadt Augsburg

Gründe, Erläuterungen und Maßnahmen

Personalgewinnung

Die Stadt Augsburg muss sich zukünftig – mehr denn je – als attraktive Arbeitgeberin präsentieren, um geeignetes und qualifiziertes Personal zu finden. Alleinstellungsmerkmale der Stadt Augsburg müssen kommuniziert werden.

Gründe:

- demographischer Wandel
- Fachkräfte- und Azubi-Mangel
- nach wie vor gibt es frauen- und männerdominierte Berufe

Maßnahmen:

- attraktives Marketing, um möglichst viele Zielgruppen anzusprechen: Familienväter und -mütter, Alleinerziehende, Karrieremenschen, diverse Personen, Menschen mit Migrationshintergrund, lebenserfahrene Menschen (50+)
- Angebote der Stadtverwaltung hervorheben: Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Führung in Teilzeit oder im Tandem, berufliche Entwicklungschancen, Freizeitangebote, Familienfreundlichkeit
- Angebote für Schülerinnen und Schüler (Praktikum, Schnuppertage, Girls' Day/Boys' Day, Info-Tage, Messen)
- Angebot von Kinderbetreuung (Krippe, Kindergarten, Hort) für städtische Mitarbeitende
- Unterstützung bei der Suche nach Kita-Plätzen und bei der Wohnungssuche

Teilzeit

In der Stadtverwaltung sind mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit angestellt:

Gründe:

- reduzierte Arbeitszeit aufgrund von Familien- und Pflegearbeiten
- Stellen werden nur in Teilzeit angeboten, z.B. werden im Amt für Kindertagesbetreuung im Reinigungsbereich vorwiegend Teilzeitstellen angeboten, mit der Begründung der Aufrechterhaltung des Betriebsablaufes vor Ort.

Mögliche Folgen:

- Existenzsicherung gefährdet
- finanzielle Auswirkungen auf die Rente
- Nebenjobs müssen zur Existenzsicherung angenommen werden
- geringere berufliche Weiterentwicklung

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung, Akzeptanz und Flexibilität von individuellen lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen
- Erhöhung der Vollzeitstellen im Reinigungsbereich des Amtes für Kindertagesbetreuung
- Ausbau und Akzeptanz von Tandembesetzungen auf allen Ebenen
- Schulung von Führungskräften (Vorteile von Tandems, Möglichkeiten und Grenzen von individuellen Arbeitszeitmodellen)
- Ermöglichung der mobilen Arbeit

2. Geschlechterquoten im Stammpersonal – Die Entgelt- und Besoldungsgruppen

2.1 TVöD-Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 – 15UE

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil an Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen

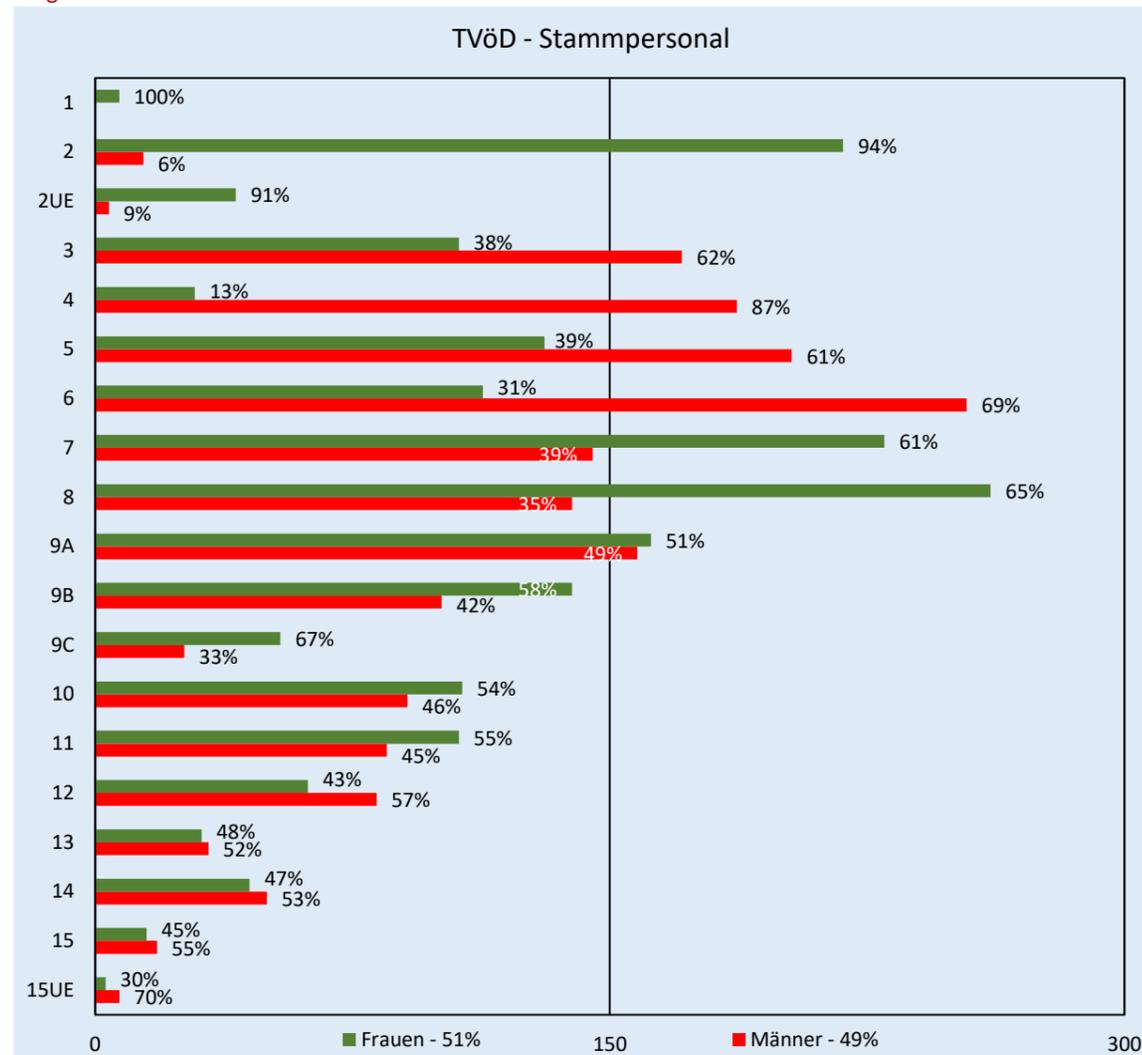
Methodische Hinweise Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals, die in einer der Tarifgruppen 1 bis 15UE nach TVöD angestellt sind.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, wie sich die geschlechtliche Zusammensetzung in den jeweiligen Tarifgruppen gestaltet. Er gibt Hinweise auf

- Unterschiede in den Geschlechterquoten je nach Berufsfeld und Besoldung
- steigende Männerquoten in den höhergestellten Tarifgruppen

Diagramm 8



Erläuterung

In den allermeisten Entgeltgruppen nach TVöD zeigt sich ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Dabei sind in den Gruppen 3, 4, 5 und 6 mehrheitlich Männer zu finden. In den obersten 4 Entgeltgruppen befinden sich ebenfalls mehrheitlich Männer. Das zeigt sowohl auf, dass sich die Geschlechterquoten entlang bestimmter Berufsfelder im Zuge traditioneller Geschlechterrollen ungleich zusammensetzen, als auch, dass Männer anteilig vermehrt in höheren und besser vergüteten Tarifgruppen anzutreffen sind.

2.2 TVöD-Beschäftigte in den Entgeltgruppen S2 – S18

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil an Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen

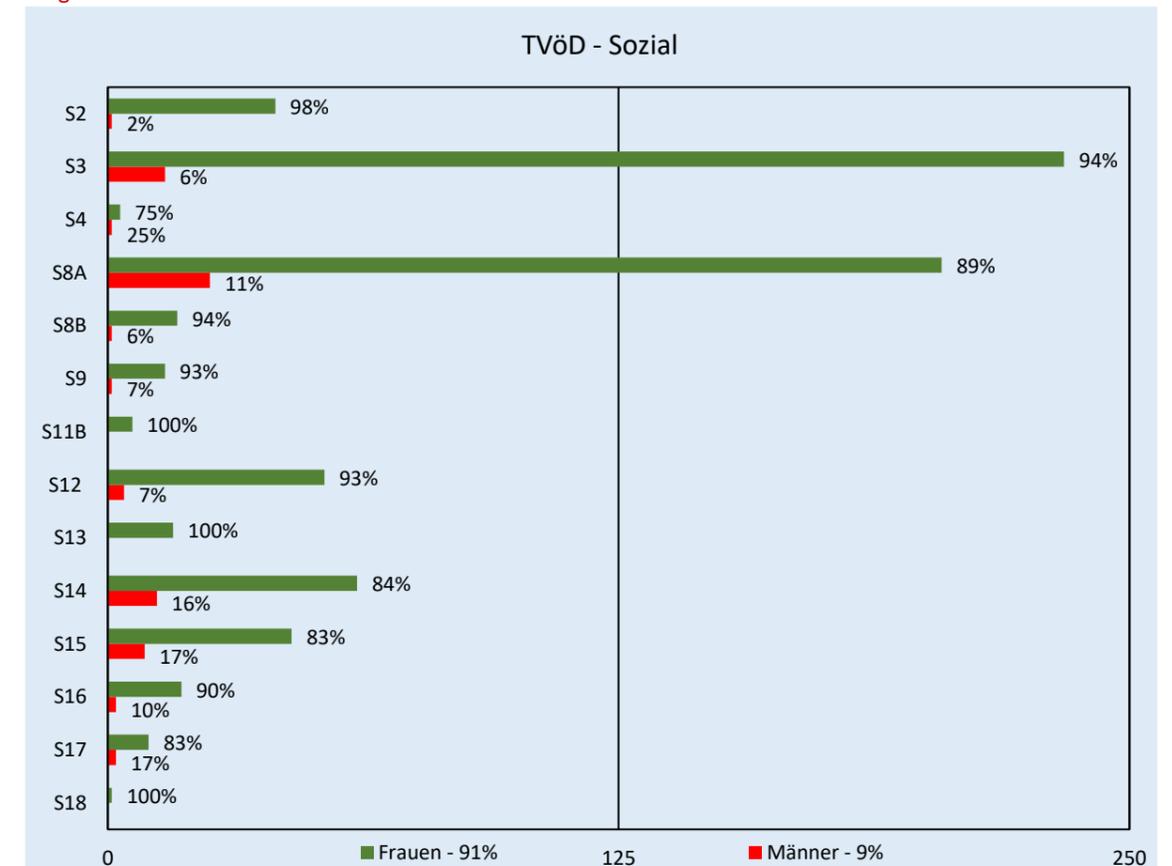
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals, die in einer der Tarifgruppen S2 bis S18 nach TVöD angestellt sind.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die Geschlechteraufteilung in den Tarifgruppen des sozialen Bereichs. Er gibt Hinweise auf

- grundlegende strukturelle Geschlechterungleichheit im sozialen Bereich und
- tief verankerte traditionelle Geschlechterrollen und deren Auswirkungen auf die eigene Berufswahl.

Diagramm 9



Erläuterung

Mit einer übergreifenden Frauenquote von 91% in allen S-Tarifgruppen ist es selbstverständlich, dass auch innerhalb der einzelnen Gruppen enorme Unterschiede in den Geschlechterquoten zu finden sind. Bei einzelnen Tarifgruppen, wie z.B. S4, sind die Prozentzahlen aufgrund der wenigen Angestellten nicht aussagekräftig. Sieht man jedoch von S4 ab, liegt die Frauenquote in allen Gruppen über 80% und in vielen Fällen über 90%. Hier zeigt sich ganz deutlich, wie sehr Frauen noch immer für die Arbeit im sozialen Bereich der Gesellschaft zuständig sind. Daran lässt sich eindeutig erkennen, dass die Berufswahl von Männern und Frauen stark von traditionellen Geschlechterrollen abhängt. Interessant ist auch, dass unter allen Tarifgruppen, in denen mehr als 2 Männer angestellt sind, die Männerquote bei den Gruppen S14 und S15 am höchsten ist. In gewisser Form zeigt sich also auch hier, neben der allgemeinen Ungleichheit, eine Verschiebung der Männerquoten hin zu einer stärkeren Repräsentation in höher gestellten Anstellungsverhältnissen.

2.3 TVöD-Beschäftigte in den Entgeltgruppen P5 – P16

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil an Männern und Frauen in den einzelnen Entgeltgruppen

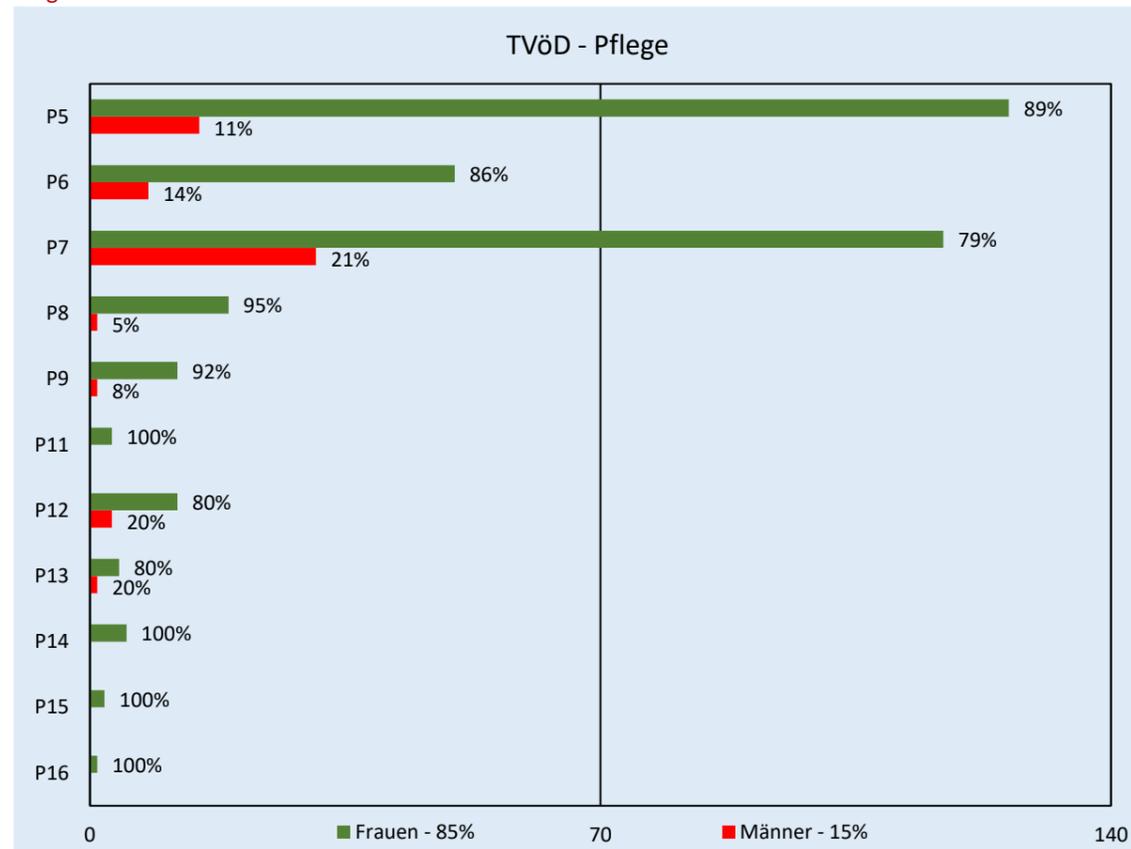
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals, die in einer der Tarifgruppen P5 bis P16 nach TVöD angestellt sind.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die Geschlechterverteilung in den einzelnen Tarifgruppen des Pflegebereichs. Er gibt Hinweise auf

- strukturelle Ungleichheiten in der geschlechtlichen Zusammensetzung bei Pflegeberufen
- Einfluss von traditionellen Geschlechterrollen auf die eigene Berufswahl

Diagramm 10



Erläuterung

Die Analyse der Geschlechterquoten im Bereich Pflege fällt ähnlich aus wie im sozialen Bereich. (s. 2.2) Dabei ist die allgemeine Männerquote zwar etwas höher als in den S-Tarifgruppen, Frauen füllen jedoch immer noch die große Mehrheit an Stellen in diesem Bereich aus. Auch hier sind einige Prozentzahlen aufgrund der sehr niedrigen Fallzahlen kaum aussagekräftig, vor allem in den höhergestellten Entgeltgruppen. Abgesehen davon lassen sich in der genauen Verteilung der Quoten zwischen den verschiedenen Gruppen keine direkten Zusammenhänge ausmachen. Es zeigt sich ein sehr gleichförmiges Bild, in dem sich die jeweiligen Geschlechterquoten größtenteils nahe an den durchschnittlichen Frauen- und Männerquoten orientieren. Lediglich erwähnenswert ist die deutlich höhere Männerquote in P7 vergleichend zu den Gruppen P6 und P5. In den Gruppen P5, P6 und P7 finden sich gemeinsam die Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegenden, was die signifikant höheren Gesamtzahlen im Vergleich zu den anderen Tarifgruppen erklärt.

2.4 Stammpersonal in den Besoldungsgruppen A6 – A16

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechtliche Aufteilung des Personals in den Besoldungsgruppen A6-A16

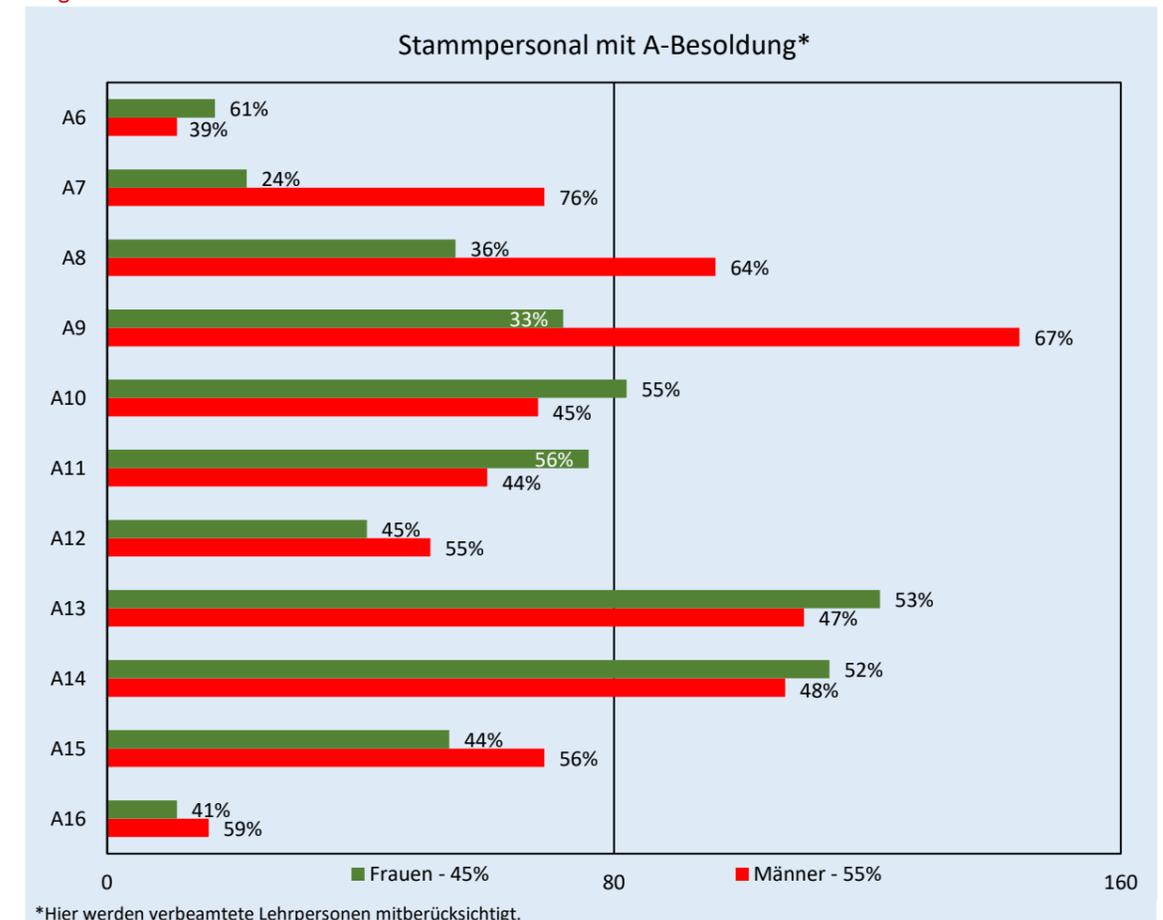
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals, die in einer der Besoldungsgruppen A6-A16 verbeamtet sind.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, wie sich die jeweiligen Besoldungsgruppen nach Männern und Frauen aufteilen. Er gibt Hinweise auf

- Unterschiede in den Geschlechterquoten einzelner Besoldungsgruppen
- geringere Frauenquoten in Besoldungsgruppen mit Potenzial zum Aufstieg in Führungspositionen.

Diagramm 11



Erläuterung

Insgesamt machen die 809 Beamten 55% des verbeamteten Stadtpersonals in den A-Besoldungsgruppen aus, während die restlichen 45% auf 668 Beamtinnen entfallen. Dabei zeigen sich in einigen Besoldungsgruppen eklatante Unterschiede, allen voran durch die hohen Männerquoten in den Gruppen A7, A8 und A9. Der Großteil der Männer in den Gruppen A7 und A9 entfällt dabei auf insgesamt 238 Feuerwehrmänner. In anderen Besoldungsgruppen machen Frauen die Mehrheit aus, hier sind die Unterschiede jedoch geringer. Zudem ist zu beachten, dass vor allem die Gruppen A13 und A14 stark von den verbeamteten Lehrern und Lehrerinnen beeinflusst werden. Diese Berufsgruppe enthält eine Mehrheit von Frauen und bietet gleichzeitig nur eingeschränkte Möglichkeiten für den Aufstieg in Führungspositionen. Auf die Geschlechterquoten von Führungskräften wird an späterer Stelle im Gleichstellungskonzept eingegangen.

2.5 Stammpersonal in den Besoldungsgruppen A12 – B9 (ohne Lehrkräfte)

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechtliche Aufteilung des Personals in den Besoldungsgruppen A12-A16 und der Angestellten in den Besoldungsgruppen B3-B9 unter Ausschluss der Lehrkräfte

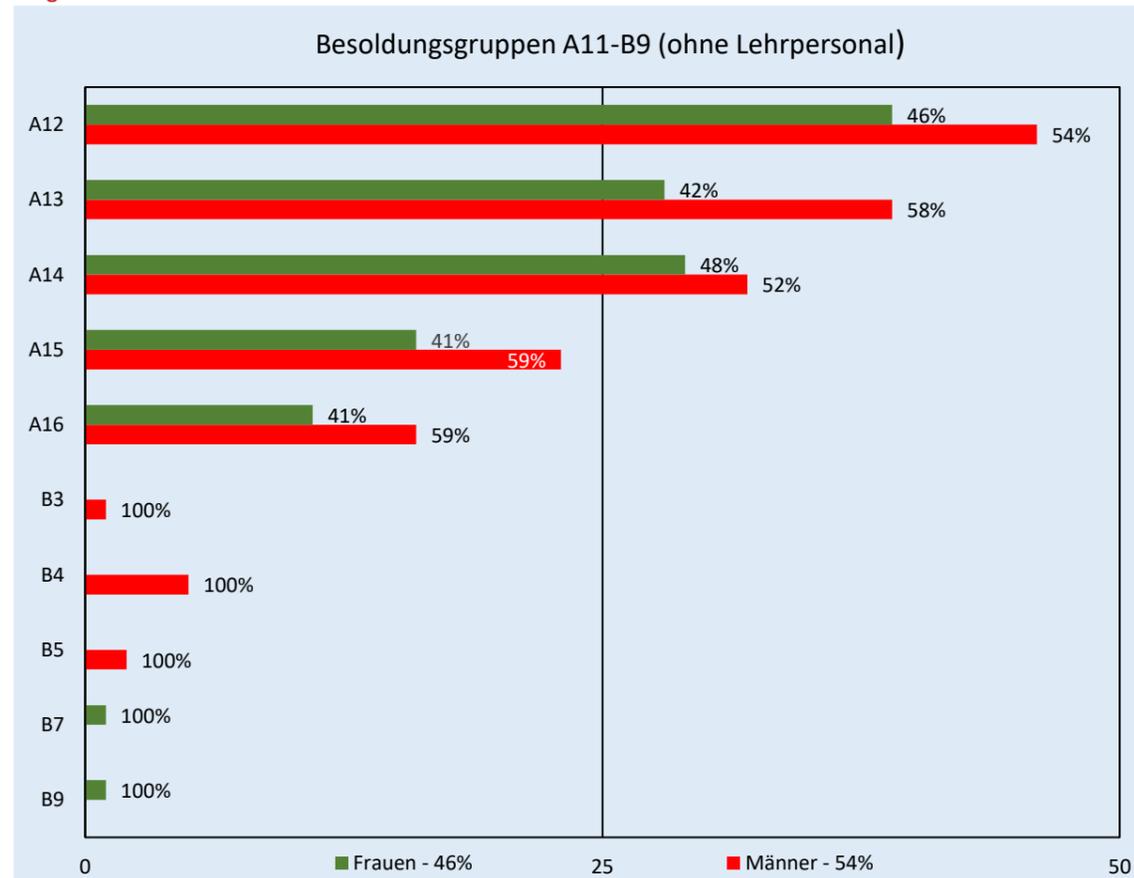
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals, die in den Besoldungsgruppen A12-B9 angestellt sind und keinen Lehrberuf ausüben.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator beschreibt die Geschlechterverteilung in den jeweiligen Besoldungsgruppen. Er gibt Hinweise auf

- strukturelle Ungleichheiten in den Geschlechterquoten der höchsten Besoldungsgruppen und
- Grundlage für geringen Frauenanteil in Führungspositionen.

Diagramm 12



Erläuterung

Ohne die Berücksichtigung des Lehrpersonals, das gleichzeitig mehrheitlich weiblich als auch im Aufstiegspotenzial eingeschränkt ist, zeigt sich in den Spitzengruppen des Stadtpersonals ein deutlicher Überhang an Männern. Abgesehen von den Gruppen B7 und B9, die jeweils von einer Frau ausgefüllt werden, zeigt jede andere Gruppe eine signifikant mehrheitliche Männerquote, was auf strukturelle Ungleichheiten bei der Besetzung dieser Positionen hindeutet. Diese Ungleichheiten ziehen sich durch alle Führungsebenen der Stadtverwaltung. Dazu folgen mehr Daten in Kapitel 3. Die Prozentzahlen bei den B-Besoldungsgruppen sind aufgrund der sehr geringen Anzahl an Personen nur bedingt aussagekräftig.

2.6 Zusammenfassung – Stammpersonal (TVöD-Beschäftigte und Beamte/Beamtinnen)

Gründe, Erläuterungen und Maßnahmen

Geschlechterspezifisches Ungleichgewicht in den unteren Entgeltgruppen

Reinigungstätigkeiten und Pflegearbeiten übernehmen primär Frauen, Hausmeister- und Handwerker Tätigkeiten werden fast ausschließlich von Männern übernommen. Es gibt wenige Ausnahmen (z.B. eine Straßenreinigerin).

Gründe:

- Die Arbeit von Männern und Frauen ist in den unteren Entgeltgruppen noch stark von den traditionellen Geschlechterrollen abhängig.

Maßnahmen:

- aktive Bewerbung der Stellen für alle Geschlechter
- Vorbildfunktion und Werbung mit den Personen, die einen untypischen Berufswahl treffen
- Schulung der Führungskräfte zum Thema unconscious bias

Geschlechterspezifisches Ungleichgewicht in den oberen Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen

Im **TVöD-Beschäftigungsverhältnis** gibt es einen deutlichen Überhang an männlichem Personal in den 4 oberen Entgeltgruppen. Im **TVöD-Sozial** und **TVöD-Pflege** ist die Männerquote in den oberen 4 Entgeltgruppen prozentual zu den Frauen geringer; allerdings sind in diesen Bereichen durchschnittlich 88% Frauen angestellt. Somit zeigt sich auch hier ein Ungleichgewicht. Die Männerquote ist in den höheren Entgeltgruppen deutlich höher.

Bei der **Besoldung** von Beamtinnen und Beamten sind die Männer in allen Besoldungsgruppen von A12 bis B5 mehrheitlich vertreten.

Gründe:

- Karriereknick für Frauen durch Elternzeit und Pflegezeiten
- Teilzeit-Führung ist nur bedingt möglich
- fehlende Tandempartner/-in für die Übernahme einer Führungsstelle
- Frauen fehlt oft der Mut und das Zutrauen, sich auf höhere Stellen zu bewerben
- Frauen sind im Alltag oft unsichtbar – „leise Stimmen“
- es fehlen die Unterstützer und Unterstützerinnen vor Ort

Maßnahmen:

- Mentoring-Programme für Frauen
- Netzwerktreffen für Frauen, um Kontakte zu knüpfen
- gezielte Frauenförderung durch Führungskräfteprogramme, Seminarangebote und individuelle Beratung für Frauen
- Schulung von Führungskräften: Sensibilisierung zum Thema „unconscious bias“
- Bewerbung der Teilzeitarbeit (auf isa)
- Weiterentwicklung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen (auch auf Führungsebenen)

3. Leitung und Führung bei der Stadt Augsburg – Frauen und Männer in Spitzenpositionen

3.1 Stammpersonal in Führungspositionen

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechterquoten in den Führungsebenen, sowie deren Entwicklung seit 2016

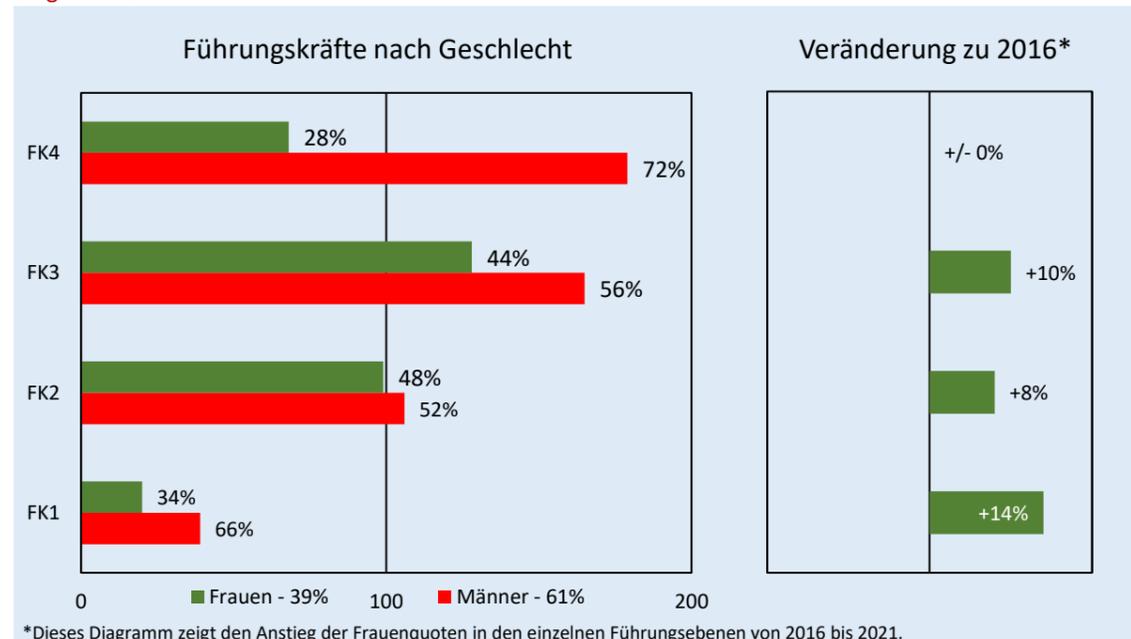
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Personen, die sowohl Teil des Stammpersonals als auch in einer Führungsposition angestellt sind. Die Führungsebenen sind als solche im Stellenplan definiert und werden hier ausgehend von der niedrigsten – FK4 – hin zur höchsten – FK 1 – dargestellt. Aufgrund von unterschiedlichen Strukturierungen der Führungsbereiche einzelner Ämter sind diese Ebenen in ihrer Funktion jedoch nicht immer identisch und somit auch nicht vergleichbar.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die geschlechtliche Zusammensetzung in allen 4 Führungsebenen, sowie die Veränderung der Frauenquoten seit 2016. Er gibt Hinweise auf

- ungleiche Geschlechterverteilung in den städtischen Führungsebenen,
- klare Mehrheit an Männern in den strukturell stärksten Positionen der Stadtverwaltung und
- Anstieg der Frauenquote in fast allen Führungsebenen.

Diagramm 13



Erläuterung

Insgesamt werden in 2022 83 Personen mehr in den Führungsebenen FK4 bis FK1 verortet, als noch 2016, wobei 4 Männer und 79 Frauen mehr angestellt sind, als vor 6 Jahren. Trotz des Anstiegs der Frauenquote um 6% sind jedoch immer noch die klare Mehrheit aller Führungspositionen mit Männern besetzt. Hier fallen vor allem die Führungsebenen FK4 und FK1 mit einem besonders hohen Männeranteil ins Auge. Interessant sind diese Zahlen zudem im Vergleich mit dem Gesamtpersonalstand, in welchem sich eine Frauenquote von 58% findet, sowie dem Stammpersonal, das eine Frauenquote von 56% aufweist. Denn auch wenn die Entwicklung hin zu einer Frauenquote von 39% in den Führungsebenen erfreulich ist, kann nicht ignoriert werden, dass hier immer noch eine starke Verschiebung der Geschlechterquoten vorliegt, die klar zum Vorteil männlicher Beschäftigter verläuft.

3.2 Hervorgehobenes Führungspersonal

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteile an Männern und Frauen in den hervorgehobenen Führungspositionen und deren Entwicklung

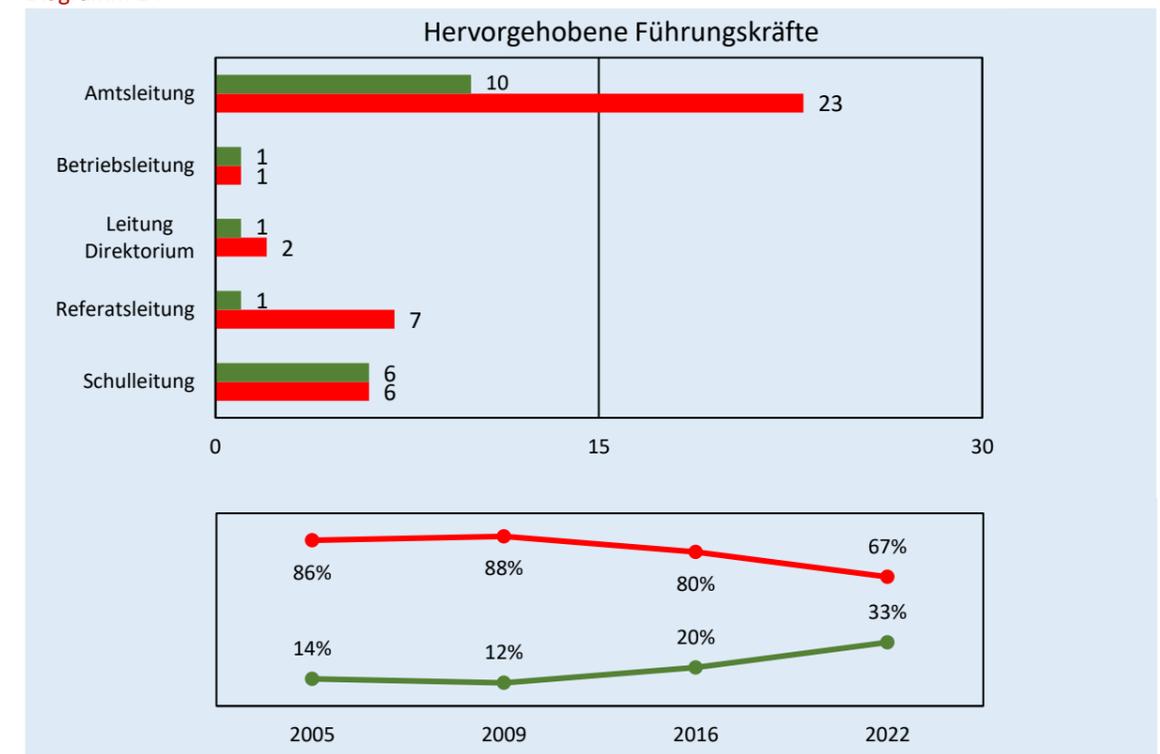
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Personen, die Teil des Stammpersonals und in einer hervorgehobenen Führungsposition tätig sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen wird im ersten Teil des Diagramms auf Prozentzahlen verzichtet.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die geschlechtliche Zusammensetzung der hervorgehobenen Führungskräfte. Er gibt Hinweise auf

- ungleiche Verteilung der Führungspositionen an Männer und Frauen und
- kontinuierlichen Anstieg der Frauenquote in den letzten Jahren.

Diagramm 14



Erläuterung

Im hervorgehobenen Führungsbereich findet sich aufgrund der ungleichen Besetzung der Leitungsposten in den Referaten und Ämtern eine deutliche Überzahl an Männern. Wir sehen aber im zeitlichen Verlauf auch einen Anstieg der Frauenquote im hervorgehobenen Führungsbereich, der insbesondere in den letzten 6 Jahren mit 13% sehr deutlich ausfiel. Diese Zahlen sind jedoch aufgrund der geringen Gesamtzahlen auch mit Vorsicht zu interpretieren, da sich hier schon durch geringe Veränderungen große prozentuale Veränderungen zeigen. Die hier zu sehenden Entwicklungen sind also durchaus erfreulich, wie nachhaltig sich die hier deutlich sichtbaren Entwicklungen der letzten 6 Jahre in die Strukturen der Stadtverwaltung niederschlagen, bleibt jedoch abzuwarten. Zudem sind auch in 2022 noch zwei Drittel der hervorgehobenen Führungskräfte männlich, was sowohl eine Überrepräsentation im Vergleich zum gesamten Führungspersonal, als auch eine signifikante Verschiebung zur Männerquote im Gesamtpersonalstand sowie im Stammpersonal bedeutet.

3.3 Führungskräfte in den Referaten

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechtliche Verteilung in der Führungsetage der städtischen Referate sowie Vergleich zwischen der Frauenquote in der Führung und im Stammpersonal

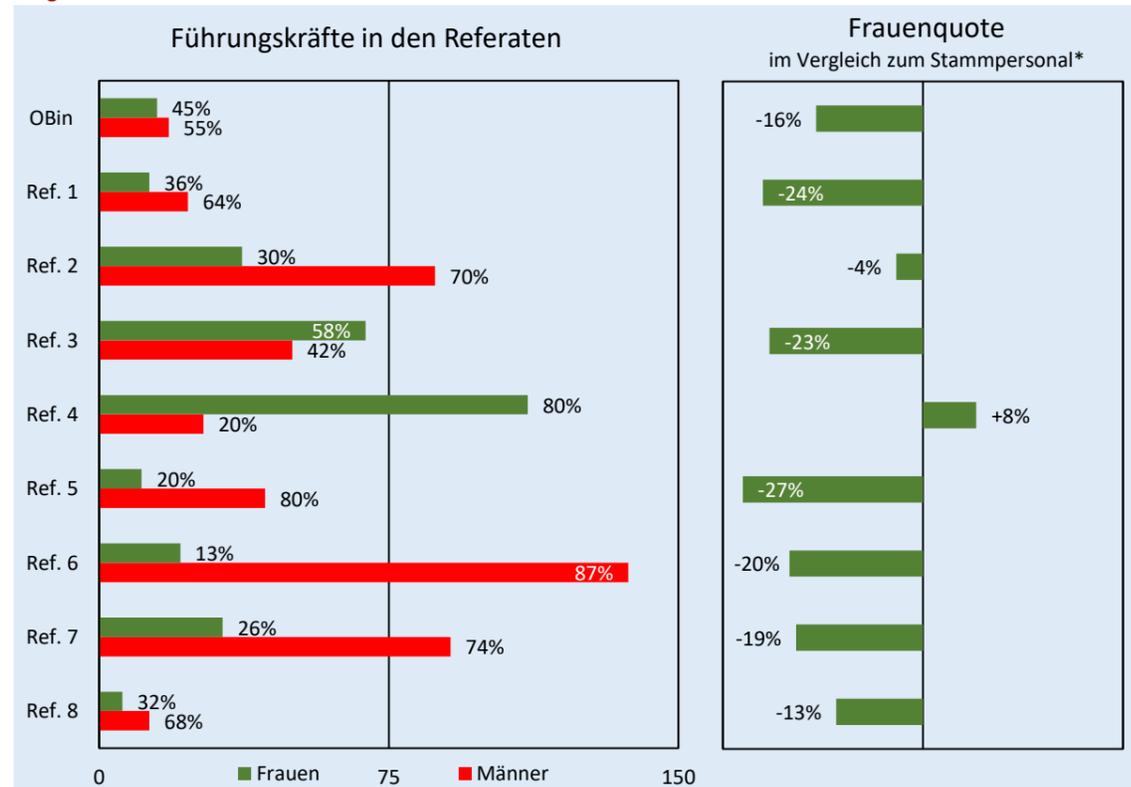
Methodische Hinweise: Erfasst werden all dem Stammpersonal zugehörigen Führungskräfte der einzelnen Referate.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, in welcher Form sich Männer und Frauen auf die Führungspositionen in den Gruppen FK4-FK1 aufteilen und wie sich die Frauenquote in dieser Gruppe zur Frauenquote im jeweiligen Stammpersonal verhält. Er gibt Hinweise auf

- Ungleichheiten in der Geschlechterverteilung bei Führungspositionen,
- Abhängigkeit der Geschlechterquoten vom jeweiligen Themenfeld und
- Überhang an männlichen Führungskräften im Vergleich zum Stammpersonal.

Diagramm 15



*Die hier abgebildete Prozentzahl beschreibt die Differenz zwischen der Frauenquote im Führungspersonal und der Frauenquote im Stammpersonal. Eine negative Zahl steht also für eine niedrigere Frauenquote in der Führung des jeweiligen Referates.

Erläuterung

Mit Ausnahme der Referate 3 und 4 zeigt sich in der Führungsetage aller Referate eine Mehrzahl an Männern. Mit den Referaten 2, 5, 6, 7 und 8 liegt die Männerquote dabei in 5 von 9 Referaten bei über zwei Dritteln. Das einzige Referat mit einer sehr deutlichen Mehrheit an weiblichen Führungskräften ist Referat 4, welches auch als einziges Referat prozentual mehr Frauen in Führungspositionen als im gesamten Stammpersonal aufweist. Abgesehen davon finden sich in allen Referaten anteilig weniger Frauen in der Führungsriege und dieser Unterschied ist auch mit Ausnahme von Referat 2 in allen Fällen sehr deutlich. Hier zeigen sich eindeutige Muster, die vor allem in Kombination mit den Daten aus 3.1 und 3.2 auf eine tiefgreifende strukturelle Geschlechterungerechtigkeit in der Besetzung des städtischen Führungspersonals hinweisen.

3.4 Führungskräfte in männerdominierten Ämtern

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechterverteilung in der Führungsebene der „männerdominierten“ Ämter

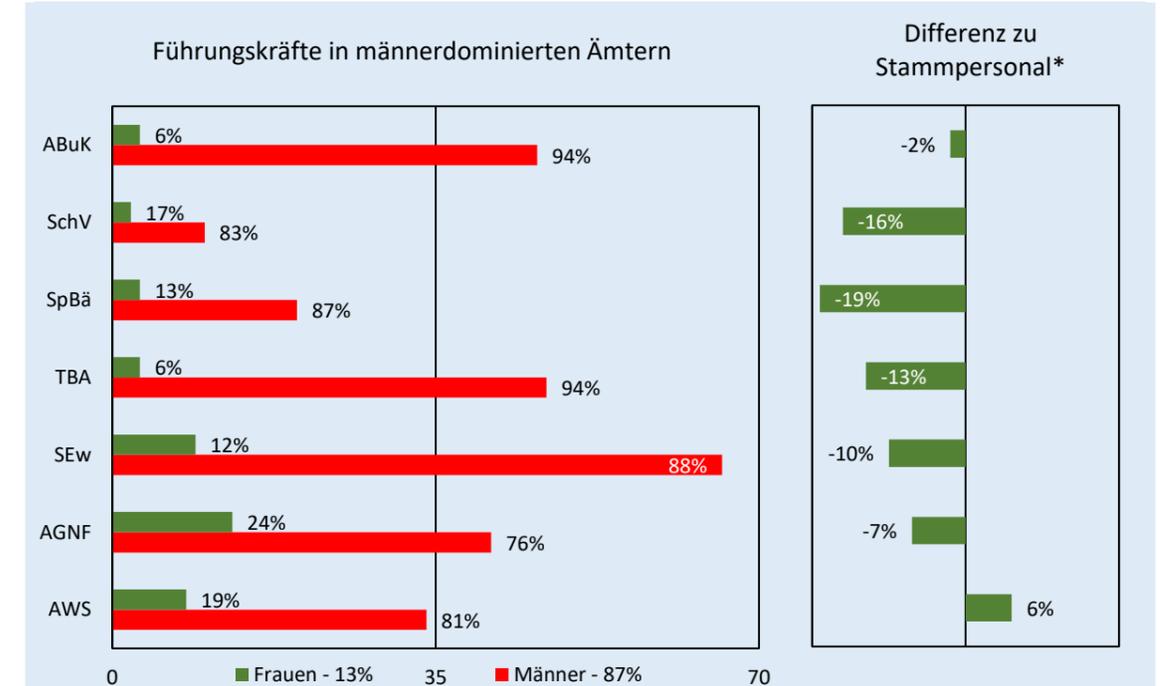
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Führungskräfte in den Ämtern, in denen die Männerquote größer als 66% ist, und die außerdem ein Stammpersonal von mindestens 100 Personen beschäftigen. Die Ämter sind hier aus Platzgründen mit Abkürzungen betitelt, eine Erläuterung dazu findet sich im Anhang.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, welche Frauen- und Männerquoten sich in den Führungsebenen der hier dargestellten Ämter zeigen. Er gibt Hinweise auf

- höhere Männerquoten bei Führungskräften im Vergleich zu Stammpersonal und
- signifikante Mehrzahl an Männern in der Führungsetage aller Ämtern.

Diagramm 16



*Die hier abgebildete Prozentzahl beschreibt die Differenz zwischen der Frauenquote im Führungspersonal und der Frauenquote im Stammpersonal. Eine negative Zahl steht also für eine niedrigere Frauenquote in der Führung des jeweiligen Amtes.

Erläuterung

Ein Blick in den Führungsbereich der männerdominierten Ämter zeigt mit einer Männerquote von über 75% in jedem Amt ein sehr eindeutiges Bild. Mit Ausnahme des Amtes für Abfallwirtschaft (AWS) finden sich in all diesen Ämtern Männerquoten in der Führung, die höher sind als im Stammpersonal. Insbesondere in den Ämtern Sport und Bäder (SpBä) und Schulverwaltung (SchV) ist dieser Unterschied groß, wobei auch die Ämter Tiefbau (TBA), Stadtentwässerung (SEw) und Grünordnung, Naturschutz und Friedhofswesen (AGNF) eine durchaus signifikante Verschiebung zeigen. Unter Einbezug der bisher in diesem Kapitel vorgestellten Daten erscheinen diese Geschlechterverteilung jedoch zumindest nicht überraschend, insbesondere in den Ämtern, welche grundsätzlich stark männerdominiert sind. Dennoch zeigt sich auch hier deutlich, dass es strukturelle Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen gibt.

3.5 Führungskräfte in frauendominierten Ämtern

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechterverteilung in der Führungsebene der „frauendominierten“ Ämter

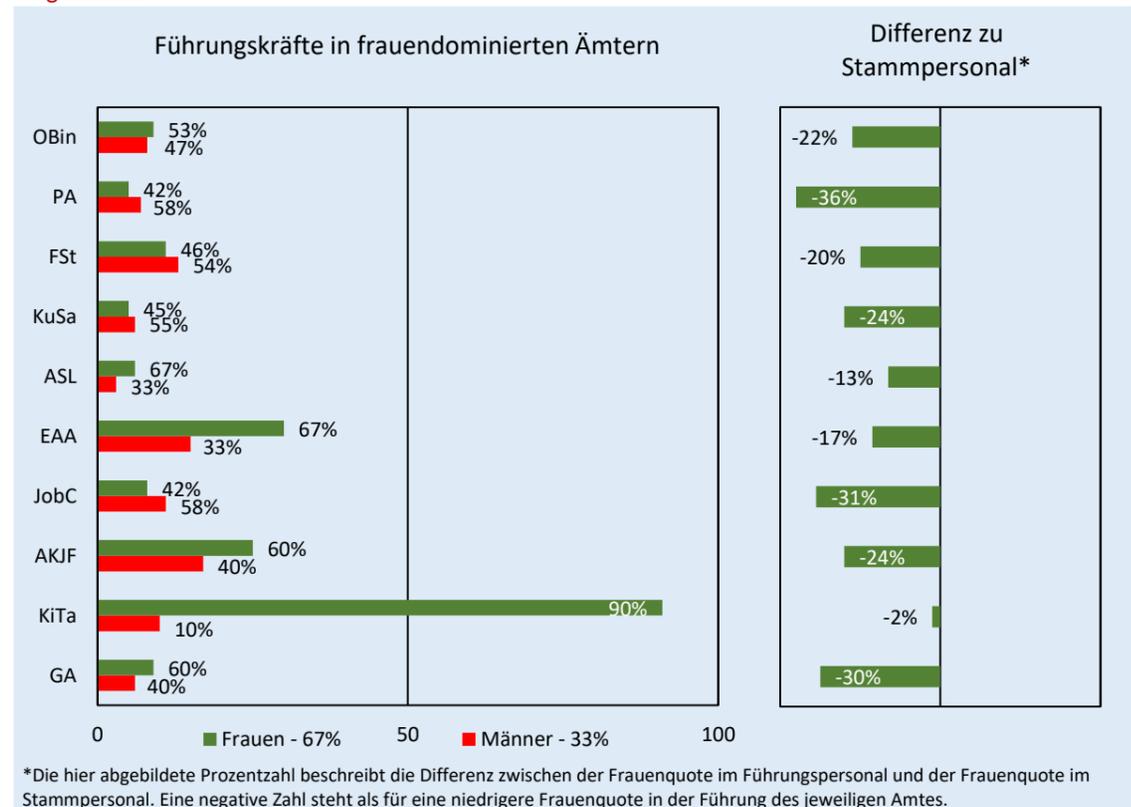
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Führungskräfte in den Ämtern, in denen die Frauenquote größer als 66% ist, und die außerdem ein Stammpersonal von mindestens 100 Personen beschäftigen. Die Ämter sind hier aus Platzgründen mit Abkürzungen betitelt, eine Erläuterung dazu findet sich im Anhang.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt auf, welche Frauen- und Männerquoten sich in den Führungsebenen der dargestellten Ämter zeigen. Er gibt Hinweise auf

- Verschiebung der Frauenquoten im Führungsbereich,
- strukturelle Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen und
- deutlichere Unterschiede als bei den männerdominierten Ämtern.

Diagramm 17



Erläuterung

In den frauendominierten Ämtern zeigt sich prinzipiell ein ähnliches Bild wie bei den männerdominierten Ämtern. Die Verschiebung der Geschlechterquoten zwischen Stammpersonal und Führung der einzelnen Ämter gestaltet sich jedoch noch eindeutiger und eklatanter. In 4 der 10 Ämter findet sich sogar eine Überzahl an männlichen Führungskräften, obwohl das Stammpersonal weit mehrheitlich weiblich ist. Die Differenz der Quoten liegt bei fast allen Ämtern über 10% und bei 7 von 10 bei über 20%. Den größten Unterschied sehen wir im Personalamt (PA) und im Jobcenter (JobC) mit einer Verschiebung von über 30%. Einzig das Amt für Kindertagesbetreuung (KiTa) zeigt hier keine signifikante Differenz in den jeweiligen Quoten. Eine Erklärungsmöglichkeit hierfür wäre, dass der Bereich der Kinderbetreuung aus verschiedenen Gründen so unattraktiv für Männer ist, dass sich die deutliche strukturelle Bevorzugung von Männern an dieser Stelle nicht erkennbar macht.

3.6 Räte und Schwerbehindertenvertretung

Beschreibung des Indikators

Definition: Anzahl an Frauen und Männern in verschiedenen Räten und Gremien

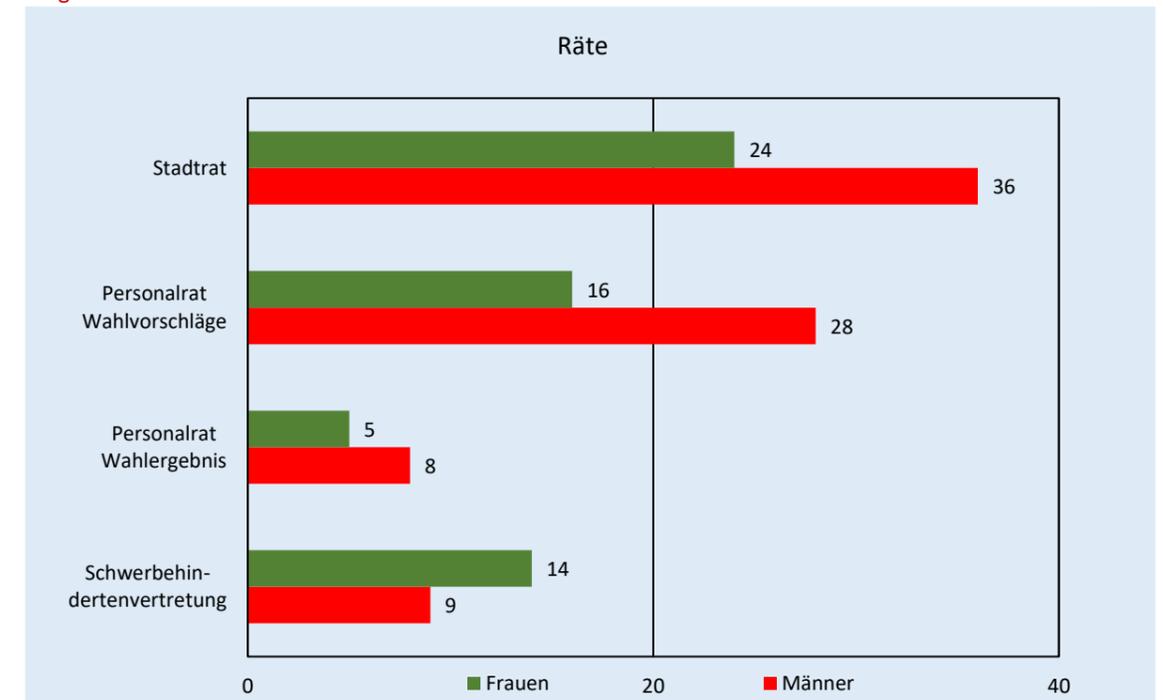
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Personen, die sich für einen Posten im städtischen Personalrat zur Wahl gestellt haben, sowie diejenigen, die daraufhin gewählt wurden. Außerdem werden alle Mitglieder des Stadtrates sowie der Schwerbehindertenvertretung erfasst.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt, wie sich die Geschlechterverteilung in den einzelnen Gremien gestaltet. Er gibt Hinweise auf

- ungleiche Geschlechterverteilung in zentralen politischen Gremien.

Diagramm 18



Erläuterung

Bei den hier ausgewählten repräsentativen Gremien zeigt sich ausschließlich in der Schwerbehindertenvertretung eine Mehrzahl an Frauen. Beim Personalrat liegt die Frauenquote unter den Wahlvorschlägen mit 36% sehr nahe an der Frauenquote im Wahlergebnis, welche 38% beträgt. Auch wenn bei geringen Fallzahlen die Prozentzahlen nur bedingte Aussagekraft haben, sehen wir hier jedoch eine klare Ähnlichkeit. Im Stadtrat liegt die Frauenquote zudem bei 40%. Hier ist die Geschlechterverteilung jedoch direkt von den jeweiligen parteipolitischen Entscheidungen abhängig und kann von der Stadtverwaltung nicht beeinflusst werden.

3.7 Beiräte und Gremien

Beschreibung des Indikators

Definition: Frauen und Männer in städtischen Beiräten und anderen Gremien

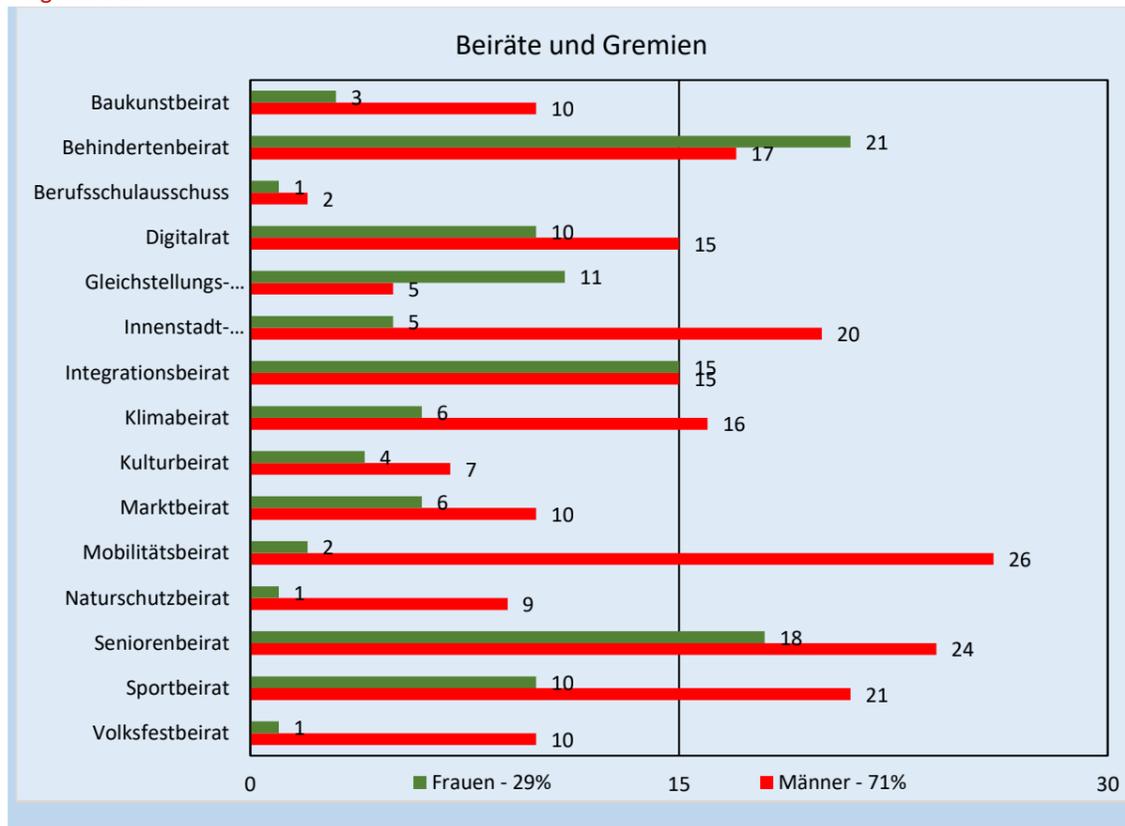
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitglieder der aufgelisteten Beiräte und Gremien nach Geschlecht.

Datenquelle: Personalamt, Stand 19.12.2022

Der Indikator zeigt, wie sich die einzelnen Beiräte und Gremien geschlechtlich zusammensetzen. Er gibt Hinweise auf

- strukturelle Ungleichheit in der Besetzung wichtiger städtischer Organe und
- Überrepräsentation von Männern in führenden Positionen.

Diagramm 19



Erläuterung

Insgesamt liegt die Frauenquote bei all diesen Beiräten und Gremien zusammen nur bei 29% und dabei sogar noch unter der Frauenquote von 33% im hervorgehobenen Führungsbereich, wo Frauen bereits stark unterrepräsentiert sind. Abgesehen von der Gleichstellungskommission, des Integrationsbeirats und des Behindertenbeirats findet sich in allen weiteren Gremien eine Mehrheit an Männern, welche in den meisten Fällen auch noch mehr als deutlich ausfällt. Hier liegt offenbar eine eklatante strukturelle Geschlechterungleichheit in der Besetzung dieser wichtigen Positionen vor.

3.8 Zusammenfassung – Führungskräfte

Gründe, Erläuterungen und Maßnahmen

Geschlechterspezifisches Ungleichgewicht in allen Führungsebenen

Vergleicht man das Stammpersonal und die Besetzung von Führungsstellen nach Geschlecht, sind 17 % weniger Frauen in Führung; demgegenüber befinden sich 17 % mehr Männer in Führung als männliches Stammpersonal eingestellt ist.

Im hervorgehobenen Führungsbereich hat sich die Frauenquote – trotz der 2/3-Mehrheit der Männer – auf 33 % weiter verbessert.

In frauendominierten Ämtern befinden sich mehrheitlich weit mehr Männer in den Führungsebenen während in männerdominierten Ämtern primär Männer die Führungspositionen wahrnehmen.

Bei Stellenbesetzungsverfahren ist auffällig, dass sich nur wenig Frauen auf höhere Führungsstellen bewerben. Hier wird eine große Chance vergeben.

Durch die Neuausrichtung der Personalstrategie gemäß OB-Verfügung vom 28.04.2021 werden aktuell vielfältige Maßnahmen durchgeführt. Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Führungsebenen mittelfristig zu erreichen, ist die konkrete Förderung von Frauen ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung.

Gründe:

- Führung erfolgt nach wie vor primär in Vollzeit; Teilzeit-Führung ist nur bedingt akzeptiert
- berufliche Entwicklung stagniert durch Eltern- und Pflegezeiten
- fehlende Tandempartner/-in für die Übernahme einer Führungsstelle
- Frauen fehlt oft der Mut und das Zutrauen, sich auf höhere Stellen zu bewerben
- Frauen bewerben sich meist nur, wenn die geforderten Voraussetzungen erfüllt sind
- Doppelbelastung ist dauerhaft nicht machbar
- Frauen sind im Alltag oft unsichtbar – „leise Stimmen“
- es fehlen die Unterstützerinnen und Unterstützer vor Ort
- Führungsunwilligkeit der Generation Y
- Wunsch nach Work-Life-Balance

Maßnahmen:

- Weiterführung und Ausbau von Angeboten für Frauen, die in Führung sind: Coaching, Seminare, kollegiale Beratung, Netzwerktreffen, Amtsleiterinnen-Treffen
- spezielle Angebote für Frauen, die Interesse an Führung haben: Seminare, individuelle Beratung, Netzwerk
- Erhöhung der Quote von Frauen von 50 % auf 60 % beim Führungskräftenachwuchsprogramm
- Mentoring-Programm für junge Führungskräfte
- Mittelbauförderung aller Mitarbeitenden: frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema Führung; Angebot von Seminaren für Führungsinteressierte
- Sensibilisierung von Führungskräften zur geschlechtersausgewogenen Auswahl von Führungspersonal und Mitarbeitenden (unter Rücksicht auf Eignung, Leistung und Befähigung)
- frühzeitige Mitteilung über isa, welche Stellen in den nächsten 2 – 3 Jahren aufgrund von Rente bzw. Pension voraussichtlich frei werden. Interessierte können sich ggf. durch Seminare und Weiterbildungen gut auf die Bewerbung vorbereiten.

Kulturwandel in den oberen Führungsebenen hin zu mehr Flexibilität in den Lebensphasen: Möglichkeit schaffen, ohne Gesichtsverlust von der 1. Reihe zurück zu treten.

Geschlechterspezifisches Ungleichgewicht bei Räten, Gremien und Beiräten

Sowohl beim Personalrat als auch bei allen Beiräten und Gremien sind die Frauen stark unterrepräsentiert.

Maßnahmen:

- Einführung einer Frauenquote bei den Beiräten und Gremien
- aktive Anwerbung von Mitarbeitenden vor den Personalratswahlen für paritätische Listenaufstellung

4. Anerkennung besonderer Leistungen – Berufliche Entwicklung und Bonuszahlungen

4.1 3. QE und 4. QE: Aufstiege und Neueinstellungen

Beschreibung des Indikators

Definition: Anzahl an Stufenaufstiegen seit 2018 sowie Neueinstellungen in 2021 nach Geschlecht

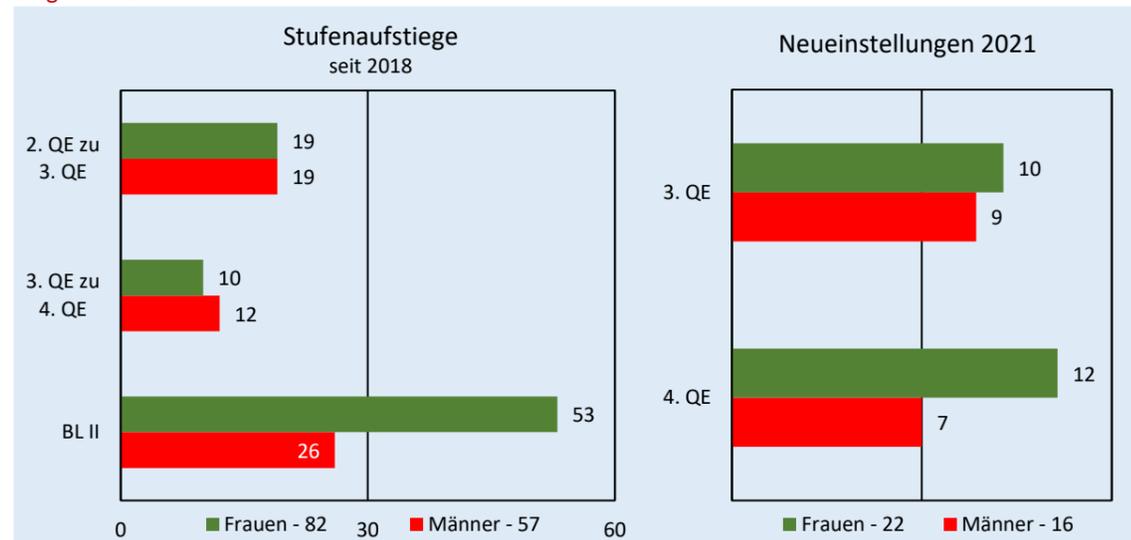
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden, die im Zeitraum von 2018 bis 2022 in die Qualifikationsebenen 3. QE und 4. QE, sowie von BL I nach BL II aufgestiegen sind und alle Neueinstellungen in den Stufen 3. QE und 4. QE im Jahr 2021.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt, wie viele Frauen und Männer in dem dargestellten Bereich im Verlauf der letzten Jahre einen Stufenaufstieg durchlaufen haben. Er gibt Hinweise auf

- Geschlechterverteilung in den einzelnen Gruppen und
- ausgeglichene Verteilung in 3. QE 3 und 4. QE.

Diagramm 20



Erläuterung

Im Blick auf die Stufenaufstiege in die 3. QE und 4. QE zeigt sich eine ausgeglichene Geschlechterverteilung, insbesondere im Vergleich zu anderen in diesem Kapitel bereits vorgestellten Daten. Die Aufstiege in BL II sind hingegen mit einer Frauenquote von 67% klar mehrheitlich weiblich, hier ist jedoch zu beachten, dass im selben Zeitraum die Frauenquote bei den gesamten Neuzulassungen in BL I bei 71% lag. Bei den Neueinstellungen in 2021 ist ebenfalls ein eher ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit einer Mehrheit an Frauen in Q4 zu erkennen. Aufgrund der geringen Fallzahlen haben Daten aus einem einzelnen Jahr eine geringe Aussagekraft über strukturelle Trends und Verteilungen, dennoch zeigt sich bei den Neueinstellungen in Kombination mit den Aufstiegen aus den letzten 5 Jahren aus gleichstellungsorientierter Sicht ein positives Bild.

4.2 Anträge auf Höhergruppierung einzelner Stellen

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechtliche Verteilung von Stellen, für die eine Höhergruppierung beantragt wurde

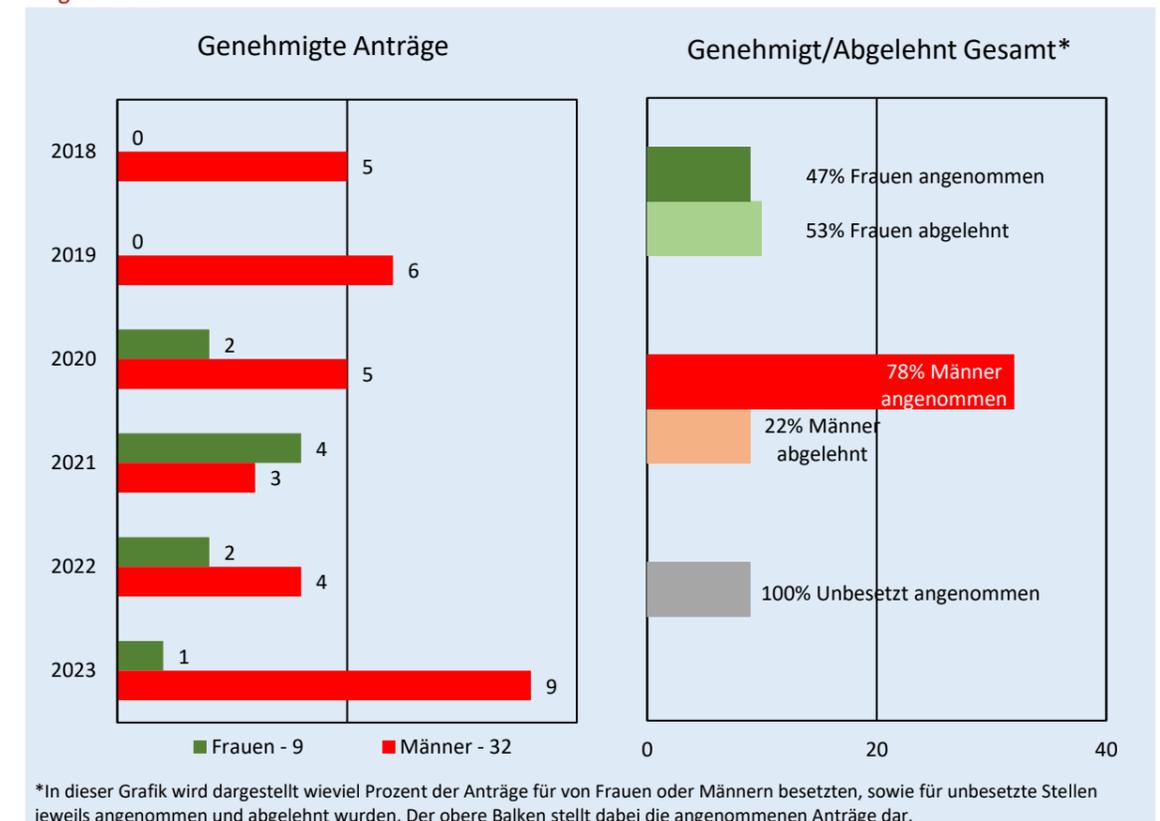
Methodische Hinweise: Erfasst werden die genehmigten und abgelehnten Anträge auf Höhergruppierung aller ausschusspflichtigen Planstellen (ab A13/EG13) für die Jahre 2018 bis 2023.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt sowohl wie viele Anträge auf Höhergruppierung von Stellen je nach Geschlecht genehmigt wurden, als auch die Verteilung von genehmigten und abgelehnten Anträgen nach Geschlecht. Er gibt Hinweise auf

- Ungleichheiten in der Geschlechterverteilung bei genehmigten Anträgen,
- Unterschiede in den Annahmequoten je nach Geschlecht und
- keine eindeutigen zeitlichen Entwicklungen.

Diagramm 21



*In dieser Grafik wird dargestellt wieviel Prozent der Anträge für von Frauen oder Männern besetzten, sowie für unbesetzte Stellen jeweils angenommen und abgelehnt wurden. Der obere Balken stellt dabei die angenommenen Anträge dar.

Erläuterung

Abgesehen vom Jahr 2021 zeigt sich in allen Jahren eine deutliche Mehrheit an männlich besetzten Stellen, die für eine Höhergruppierung genehmigt wurden. 2018 und 2019 wurden dabei gar keine Frauen in ihrer Stelle höhergruppiert und für 2023 sind bei einer Frau 9 Männer für eine Höhergruppierung akzeptiert worden. Diese Unterschiede werden dabei umso signifikanter, wenn die Annahmequoten der jeweiligen Anträge hinzugezogen werden. Während bei unbesetzten Stellen alle Anträge auf Höhergruppierung seit 2018 angenommen wurden, lag dieselbe Quote bei von Männern besetzten Stellen bei 78%. Bei von Frauen besetzten Stellen wurde jedoch nur 47% der Anträge genehmigt. Die geringen Fallzahlen schränken die Aussagekraft der Prozentzahlen hier zwar ein, diese Ungleichheit ist aber dennoch signifikant und lässt eine strukturelle Ungleichbehandlung bei der Genehmigung von Höhergruppierungen vermuten.

4.3 Zusatzleistungsentgelt und Leistungsprämien

Beschreibung des Indikators

Definition: Durchschnittsmenge und Verteilung von Bonuszahlungen nach Geschlecht

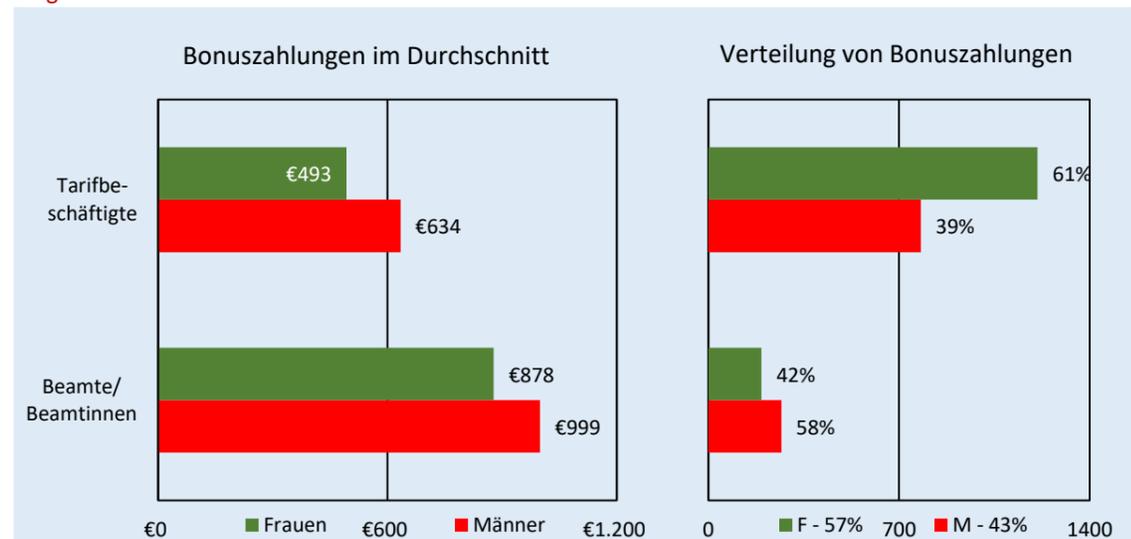
Methodische Hinweise: Erfasst werden Auszahlungen von Zusatzleistungsentgelt an Tarifbeschäftigte und Leistungsprämien an Beamte und Beamtinnen im Jahr 2021. Die höchstmögliche Einzelauszahlung beträgt 2000 €.

Datenquelle: Personalamt, Stand 2022

Der Indikator zeigt, wie viel Geld Frauen und Männer in den beiden Gruppen durchschnittlich in Form von Bonuszahlungen erhalten und wie vielen Frauen und Männern derartige Zahlungen zukommen. Er gibt Hinweise auf

- Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der erhaltenen Durchschnittsmenge,
- ähnliche Geschlechterverteilung wie in den einzelnen Bereichen des Stammpersonals und
- höhere Prämierung von höher gestelltem Personal.

Diagramm 22



Erläuterung

Die Mengen an ausgezahlten Prämien unterscheiden sich im Durchschnitt sowohl zwischen Beamten/Beamtinnen und Tarifbeschäftigten als auch zwischen Frauen und Männern. Frauen werden dabei in beiden Gruppen signifikant weniger Geld ausgezahlt. Interessant ist hierbei auch zu sehen, dass die Geschlechterquoten unter dem Personal, welches Bonuszahlungen erhält, größtenteils auf einer Linie mit den Geschlechterquoten im Stammpersonal sind. (Frauenquoten Stammpersonal: Gesamt – 56%; TVÖD – 61%; Beamte/Beamtinnen – 45%) Bei der Interpretation muss jedoch beachtet werden, dass die Höhe dieser Prämien laut Dienstvereinbarung nicht von Gehalt und Arbeitszeit der jeweiligen Person abhängig gemacht werden darf. Die hier vorliegenden Zahlen sprechen jedoch klar für eine vorhandene Ungleichbehandlung von Männern und Frauen.

4.4 Periodische Beurteilung von Beamten und Beamtinnen

Beschreibung des Indikators

Definition: Beurteilung der verbeamteten Mitarbeitenden

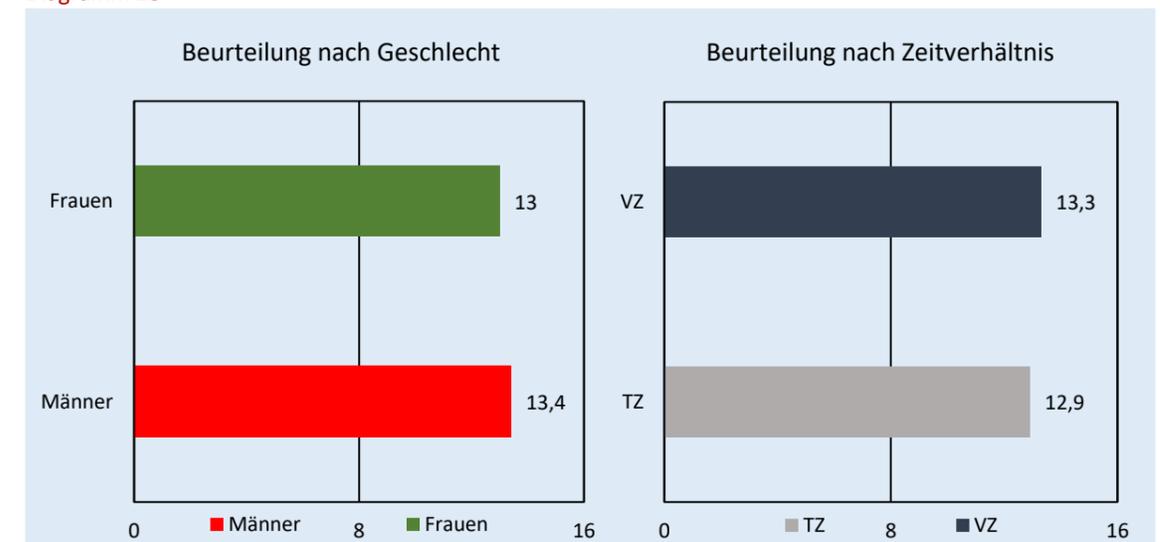
Methodische Hinweise: Erfasst wird das verbeamtete Stadtpersonal, das im Jahr 2020 eine periodische Beurteilung erhalten hat. Aufgrund weiterhin ausstehender Beurteilungen ist eine gänzliche Vollständigkeit der Beamten und Beamtinnen nicht gegeben. Genauere Gründe sowie Ausmaß dieser Unvollständigkeiten sind nicht bekannt. Die Beurteilung erfolgt auf einer Skala von 4 bis 16.

Datenquelle: Personalamt, 2020

Der Indikator zeigt, mit welchen Punktzahlen Beamte und Beamtinnen in den dargestellten Kategorien bewertet werden. Er gibt Hinweise auf

- Unterschiede in der Beurteilung zwischen den Geschlechtern und
- Verstärkung der Ungleichheit in Beurteilungen durch Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeit.

Diagramm 23



Erläuterung

Bei der Beurteilung der Verbeamteten liegt sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen Teil- und Vollzeitangestellten eine jeweils kleine, aber wahrnehmbare Ungleichheit in den Punktzahlen vor. Beamtinnen werden mit durchschnittlich 13 Punkten um etwa 0,4 Punkte schlechter bewertet als Beamte, während Personen in Teilzeit im Schnitt ebenfalls 0,4 Punkte weniger erhalten als das Personal in Vollzeit. Diese beiden Differenzen stehen dabei in einem wechselseitigen Verhältnis, da ganze 147 Frauen aus dieser Gruppe in Teilzeit angestellt sind, während es bei den Beamten nur 13 sind. Inwiefern sich Geschlecht und Arbeitsverhältnis konkret auf die Bewertung einzelner Personen auswirken, ist schwer nachzuvollziehen. Da jedoch bereits im Gleichstellungskonzept von 2016 ein Unterschied von etwa 0,5 Punkten in den Bewertungen von Frauen und Männern in Verbeamtung festgestellt wurde, ist hier von einer strukturellen Ungleichheit in den Beurteilungen auszugehen.

4.5 Beurteilung nach Besoldungsgruppe

Beschreibung des Indikators

Definition: Beurteilung der Beamten und Beamtinnen in den verschiedenen Besoldungsgruppen

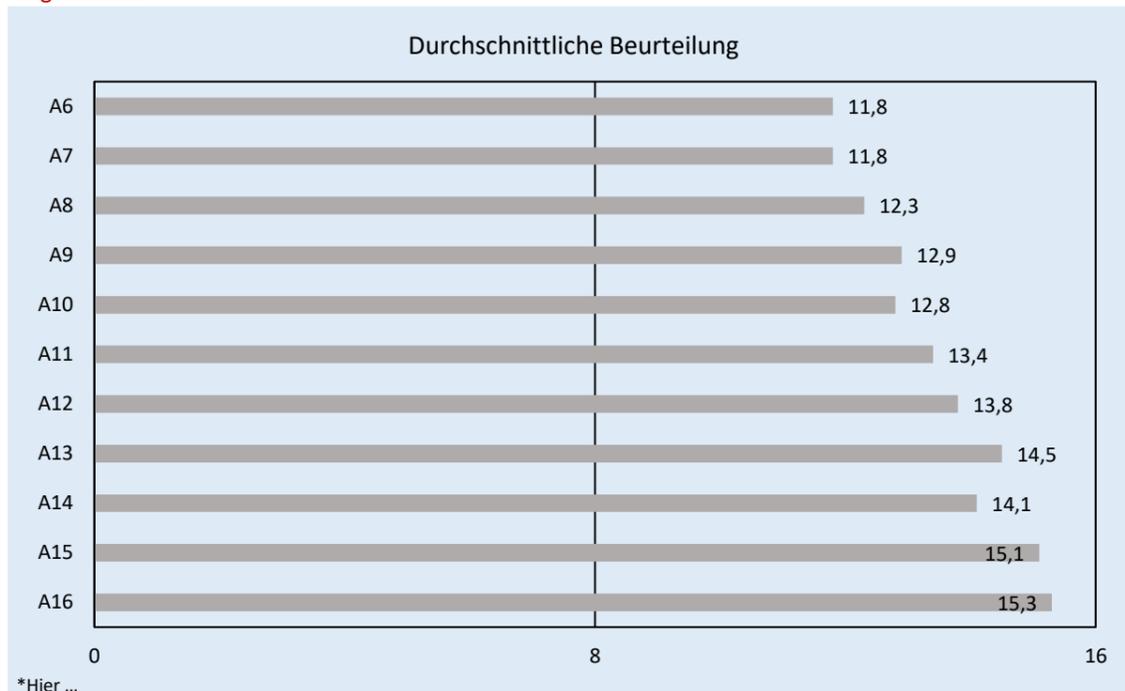
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle verbeamteten Personen in den Besoldungsgruppen A6-A16, die im Jahr 2020 eine periodische Beurteilung erhalten haben. Diese Beurteilung erfolgt auf einer Skala von 4 bis 16.

Datenquelle: Personalamt, Stand 2020

Der Indikator zeigt, mit welchen Punktzahlen Beamte und Beamtinnen in den einzelnen Besoldungsstufen beurteilt wurden. Er gibt Hinweise auf

- Zusammenhang zwischen Besoldungsstufe und Punktzahl und
- deutlichen Unterschied der durchschnittlichen Beurteilung zwischen den niedrigsten und höchsten Besoldungsstufen.

Diagramm 24



Erläuterung

Wie schon im geschlechtlichen Vergleich zu sehen, liegen bei der Beurteilung von Beamten und Beamtinnen auch Unterschiede zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen vor. Hier ist sehr auffällig, dass die durchschnittliche Beurteilung mit Anstieg der Besoldungsgruppe ebenfalls quasi linear ansteigt. Das geht so weit, dass zwischen den Gruppen A6 und A7 und der höchsten Besoldungsgruppe A16 im jeweiligen Schnitt ein Unterschied von 3,5 Punkten besteht. Auf einer Skala von 4 bis 16 bewegt sich dieser Unterschied damit in einer mehr als relevanten Größenordnung. Diese Ungleichheit ist zudem umso wichtiger anzuerkennen, da sich in den Kapiteln 2 und 3 bereits gezeigt hat, dass der Frauenanteil mit dem Anstieg der Besoldungs- und Tarifgruppen abnimmt. Die Ungleichheit, die hier zu sehen ist, bedingt sich dementsprechend gegenseitig mit den Ergebnissen von 4.4. An dieser Stelle besteht definitiv ein Bedarf, den Prozess der Beurteilung von Beamten und Beamtinnen anzupassen, um eine Chance auf Ergebnisgleichheit in allen Besoldungsstufen zu ermöglichen.

4.6 Periodische Beurteilung von Lehrpersonal

Beschreibung des Indikators

Definition: Beurteilung der verbeamteten Lehrer und Lehrerinnen

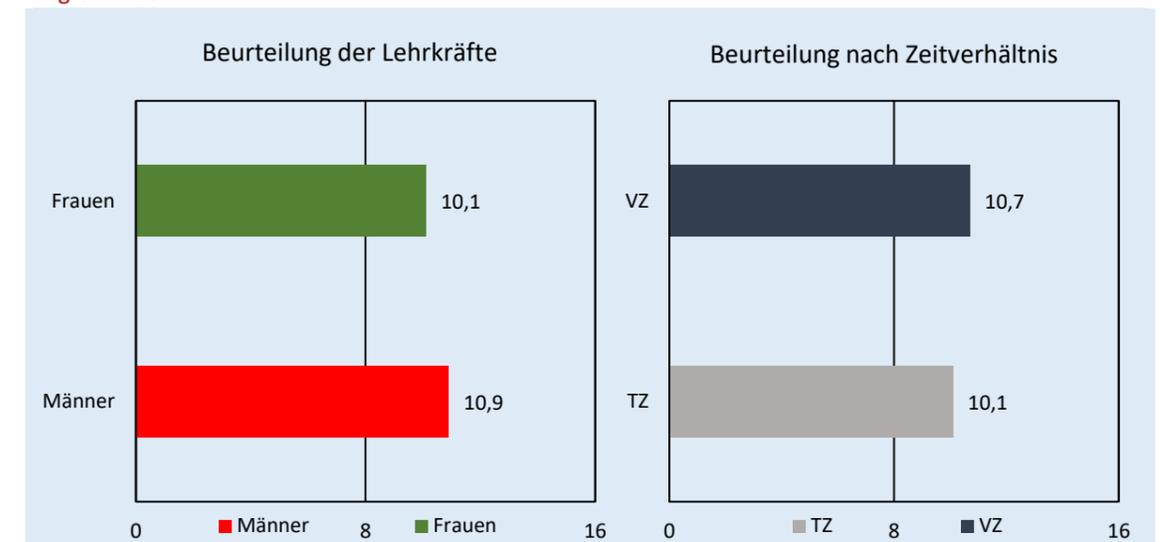
Methodische Hinweise: Erfasst wird das gesamte verbeamtete Lehrpersonal an den 2 Realschulen, 2 Gymnasien und 7 Berufsschulen in Augsburg, das zwischen August 2019 und Juli 2022 eine periodische dienstliche Beurteilung erhalten hat. Dabei werden alle Lehrpersonen auf einer Skala von 4 bis 16 beurteilt.

Datenquelle: Personalamt, Stand 31.07.2022

Der Indikator zeigt, mit welchen Punktzahlen verbeamtete Lehrkräfte in den dargestellten Kategorien bewertet werden. Er gibt Hinweise auf

- Unterschiede in der Beurteilung zwischen den Geschlechtern und
- Verstärkung der Ungleichheit in Beurteilungen durch Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeit.

Diagramm 25



Erläuterung

Hier fällt auf, dass es sowohl zwischen den beiden Geschlechtern als auch zwischen den Voll- und Teilzeitverhältnissen jeweils kleine, aber trotzdem deutliche Unterschiede in der Bewertung gibt. Lehrerinnen werden im Durchschnitt etwa 0,8 Punkte schlechter bewertet als ihre männlichen Kollegen, während das Lehrpersonal in Teilzeit ungefähr 0,6 Punkte weniger erzielt, als das Lehrpersonal in Vollzeit. Dabei stehen diese beiden Differenzen zudem in einem wechselseitigen Verhältnis, da ganze 90 Lehrerinnen in Teilzeit angestellt sind, während im selben Verhältnis nur 16 Lehrer zu finden sind. Inwiefern sich das Geschlecht und das Anstellungsverhältnis im Einzelnen konkret auf die Beurteilung auswirken, ist sicherlich schwer nachzuvollziehen, wenn aber davon ausgegangen werden kann, dass Männer und Frauen generell eine gleiche Befähigung zum Lehrberuf haben, müsste deren Beurteilung aber ebenso gleich ausfallen. Deshalb sind hier diese geringen Unterschiede durchaus auffällig, besonders, da auch im Gleichstellungskonzept 2016 eine Höherbewertung von Männern festgestellt werden konnte, die sich damals im Durchschnitt auf 0,5 Punkte belief. Es scheint also eine gewisse Form von Ungleichbehandlung vorzuliegen.

4.7 Zusammenfassung – berufliche Weiterentwicklung und Leistungsgelt

Gründe, Erläuterungen und Maßnahmen

Höherbewertung von Stellen ab EG13/A13

Erstmalig wurden die ausschusspflichtigen Höhergruppierungen nach Geschlecht evaluiert. Hier zeigt sich eine eklatante Ungerechtigkeit: Innerhalb von 6 Jahren wurden 32 männerbetreffende Anträge eingereicht und nur 9 Anträge für Frauen. 78 % der eingereichten Anträge (mit Männern besetzt) wurden genehmigt, bei Frauen wurden die eingereichten Höhergruppierungsanträgen nur bei 47 % beschlossen.

Maßnahmen:

- Überprüfung der Anträge nach Geschlecht (sofern Stelle aktuell besetzt ist)
- ausgewogene Höhergruppierungen nach den Geschlechtern
- Offenlegung des Geschlechterverhältnisses im DOPA

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergabe von Zusatzleistungsentgelt und Leistungsprämien

Frauen bekommen immer noch weitaus weniger Leistungsentgelt bzw. Prämie ausbezahlt als Männer.

Maßnahmen:

- Bonuszahlungen werden innerhalb des Referatsbudgets paritätisch verteilt
- bei der Vergabehöhe wird auf die Ausgewogenheit im Referat geachtet
- die Vergabe wird vom Personalamt evaluiert und kontrolliert

Beamtenbeurteilung

Auch wenn durchschnittlich nur ein geringes Ungleichgewicht bei den Beurteilungen zwischen Frauen und Männern vorliegt, kann es die berufliche Weiterentwicklung maßgeblich beeinflussen. Bei der Neubesetzung von Planstellen kann ein Punkt Unterschied in der Beurteilung bereits ausschlaggebend für die Auswahl der Bewerbenden sein.

Maßnahmen:

- Das Beurteilungssystem wird aktuell überarbeitet; Ziel ist eine objektive und gerechte Bepunktung auf allen Besoldungsebenen. Arbeitszeit und Geschlecht dürfen keine Auswirkungen auf die Punktevergabe haben. Die Objektivität wird zukünftig durch eine Controlling-Instanz überprüft.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Karriere und Geschlechterrollen

5.1 Frauen und Männer in Elternzeit

Beschreibung des Indikators

Definition: Geschlechterverteilung bei Beschäftigten in Elternzeit

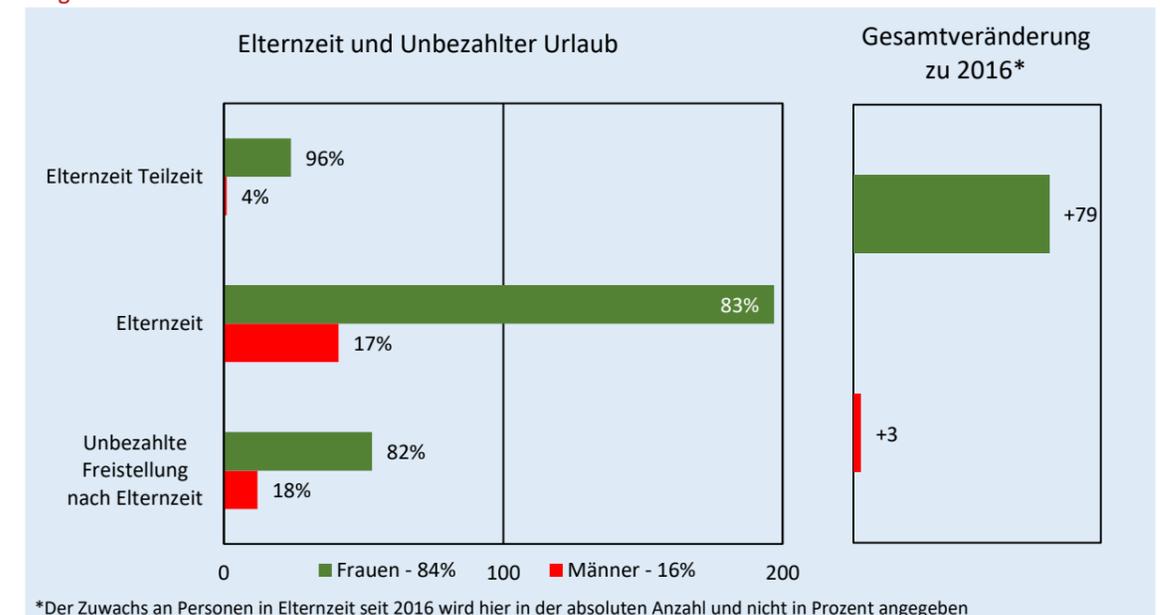
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden, die sich aktuell in Elternzeit oder in unbezahlter Freistellung nach Elternzeit aufhalten, einschließlich der Gruppe „Elternzeit Teilzeit“.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die geschlechtliche Zusammensetzung der verschiedenen Elternzeit-Gruppen, sowie den Gesamtzuwachs an Personen in Elternzeit und unbezahltem Urlaub seit 2016. Er gibt Hinweise auf

- ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in Elternzeit,
- Einfluss traditioneller Geschlechterrollen und
- keine ausgleichende Entwicklung im zeitlichen Verlauf.

Diagramm 26



Erläuterung

In den hier dargestellten Gruppen zeigt sich ein eindeutiges Bild. Frauen sind die mehr als deutliche Mehrheit unter den Angestellten in Elternzeit. Dabei ist auffällig, dass die Anzahl an Frauen in Elternzeit in den letzten Jahren auch deutlich angestiegen ist, während die Anzahl an Männern auf einem ähnlichen Niveau verweilt. Dadurch stieg auch die Frauenquote in diesem Bereich auf insgesamt 84%, im Vergleich zu 2016, als die gesamte Frauenquote 79% betrug. Zwischen den Gruppen „Elternzeit“ und „Unbezahlte Freistellung nach Elternzeit“ findet sich kein großer prozentualer Unterschied. Die Frauenquote unter den Mitarbeitenden, die Teilzeit in Elternzeit sind, ist dagegen nochmals deutlich höher. Aufgrund der geringeren Größe dieser Gruppe – 25 Personen – ist diese Prozentzahl jedoch auch weniger aussagekräftig und kann sich durch kleine Veränderungen stärker ausgeprägt zeigen. Im Ganzen zeigt sich hier aber sehr deutlich, dass die klassischen Geschlechterrollen von Männern, die für die finanzielle Versorgung einer Familie zuständig sind, und Frauen, welche die Verantwortung für die Kindererziehung tragen, immer noch sehr präsent sind und einen großen Einfluss auf die Arbeitsverhältnisse der städtischen Angestellten nehmen.

5.2 Veränderungen im Voll- und Teilzeitbereich

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Anstellungsverhältnissen im zeitlichen Vergleich

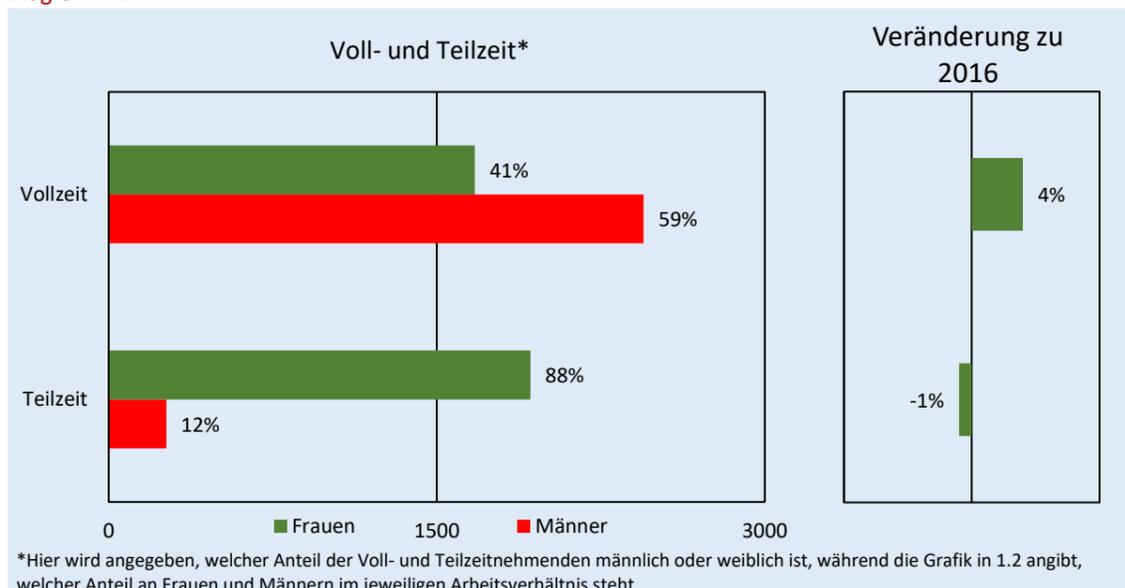
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des städtischen Stammpersonals. Als „Teilzeit“ werden alle Arbeitszeiten, die eine geringere Stundenzahl als „Vollzeit“ aufweisen, bezeichnet.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die geschlechtliche Zusammensetzung von Voll- und Teilzeitmitarbeitenden, sowie die Entwicklung der jeweiligen Frauenquoten. Er gibt Hinweise auf

- ungleiche Geschlechterverteilung bei Voll- und Teilzeitarbeitenden,
- grundlegende Unterschiede in der Anstellung von Frauen und Männern und
- geringe ausgleichende Veränderungstendenzen.

Diagramm 27



Erläuterung

Bei Voll- und Teilzeitarbeit zeigt sich hier erneut – wie schon bei 1.2 – eine deutliche Ungleichheit in den Anstellungsverhältnissen von Frauen und Männern. Besonders ins Auge fällt dabei in dieser Grafik die eklatante Ungleichverteilung in der Gruppe der Beschäftigten in Teilzeit. Im zeitlichen Verlauf seit 2016 zeigt sich bei dieser Gruppe zwar auch mit dem Absinken der Frauenquote ein positiver Trend, die Veränderung fällt jedoch sehr gering aus. Mit dem Anstieg der Frauenquote bei den Vollzeitangestellten zeigt sich auch hier ein positiver Trend, der in diesem Fall auch mit 4% etwas deutlicher ausfällt. Dabei ist jedoch auch anzumerken, dass die Frauenquote im gesamten Stammpersonal in diesem Zeitraum um 3% angestiegen ist, (s. 1.3) was die hier sichtbaren Entwicklungen auch leicht nachvollziehbar macht.

5.3 Teilzeit in Beschäftigungsbereichen

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen

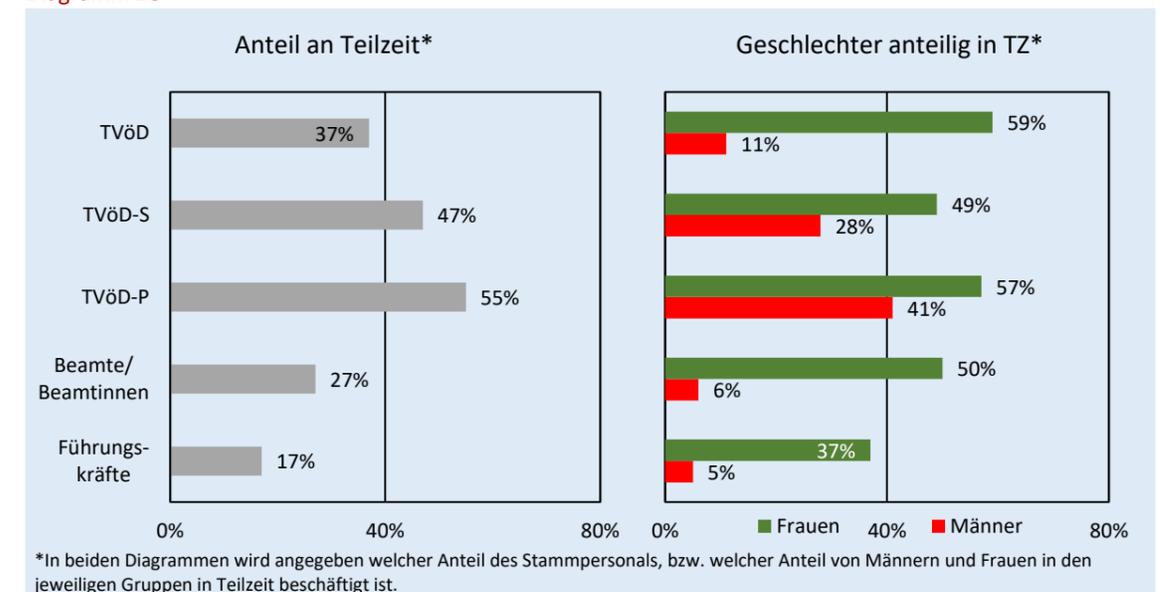
Methodische Hinweise: Erfasst werden alle Mitarbeitenden des Stammpersonals in den im Diagramm aufgeführten Gruppen. Dabei werden die Führungskräfte aus allen Bereichen als eine eigene Gruppe geführt und sind demnach nicht in den jeweiligen Teilbereichen enthalten.

Datenquelle: Personalamt, Stand 30.06.2022

Der Indikator zeigt die anteilige Verteilung des Stammpersonals in Teilzeit, sowie die Anteile an männlichen und weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit. Er gibt Hinweise auf

- Unterschiede in den Teilzeitquoten zwischen Beschäftigungsgruppen,
- Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bezüglich Teilzeitarbeit und
- klare Tendenz zu weniger Teilzeitarbeit bei höhergestellten Berufsgruppen.

Diagramm 28



Erläuterung

Die Quoten an Teilzeitpersonal in den einzelnen Bereichen unterscheiden sich sehr deutlich. Im Pflegebereich arbeitet sogar die Mehrheit der Angestellten in Teilzeit, während dieser Anteil bei den Beamten und Beamtinnen und vor allem unter den Führungskräften deutlich kleiner ausfällt. Dies zeigt, dass die Möglichkeit von Teilzeit- und Tandemstellen in Führungspositionen eindeutig weniger genutzt wird, als in anderen Bereichen. Auffällig ist bei diesen Darstellungen auch, dass die Quote an teilzeitbeschäftigten Frauen – mit Ausnahme der Führungskräfte – relativ ähnlich ausfällt. Die Teilzeitquote bei männlichen Beschäftigten fluktuiert jedoch deutlich stärker. Mit 28% im Sozialen und 41% im Pflegebereich fallen die Teilzeitquoten dabei am höchsten aus, bei den Beamten und männlichen Führungskräften sehen wir hingegen nur Quoten von 6%, bzw. 5%. Es sind also insbesondere die Männer, die in höher gestellten und besser besoldeten Arbeitsverhältnissen deutlich weniger in Teilzeit arbeiten, als ihre Kolleginnen.

5.4 Zusammenfassung – Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit

Gründe, Erläuterungen und Maßnahmen

Schaffung von attraktiven Wiedereinstiegsmöglichkeiten

Familien- und Pflegearbeit ist nach wie vor Frauensache. Solange sich kein Kulturwandel in der Stadtverwaltung vollzogen hat, benötigen Frauen zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit attraktive und adäquate Stellenangebote mit guten Rahmenbedingungen. Im AKJF/Abt. Sozialdienst wird aktuell ein Reboarding-Konzept für Berufsrückkehrerinnen erarbeitet. Mit dem Ziel, die hochqualifizierten Fachkräfte frühzeitig wieder in das Arbeitsleben zu integrieren.

Gründe:

- klassische Geschlechterrollenverteilung von Männern und Frauen
- Retraditionalisierung des stereotypischen Rollenverhaltens durch die Corona-Pandemie
- mobiles Arbeiten ermöglicht einerseits Freiräume, andererseits wird es bei Frauen oft zu einer massiven Doppelbelastung
- fehlender Kontakt zu den Ämtern während der Beurlaubung und Elternzeit

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung von individuellen Stundenmodellen mit familienkonformen Rahmenbedingungen
- Seminare und individuelle Beratung für in den Beruf zurückkehrende Personen
- frühzeitige Rückgewinnung von hochqualifiziertem Personal
- Unterstützung für Männer in Elternzeit
- Zugang zu isa für Beurlaubte
- aktive Bewerbung der Teilzeitbörse

Aufwertung und berufliche Weiterentwicklung bei Teilzeitarbeit

Die Wochenarbeitszeit hat grundsätzlich keinen Einfluss auf das Stellenanforderungsprofil und die Qualität der Arbeit. Teilzeitarbeit benötigt eine Aufbesserung des Images wie auch die Erkenntnis, dass auch in Teilzeit Verantwortung und Führung übernommen werden kann.

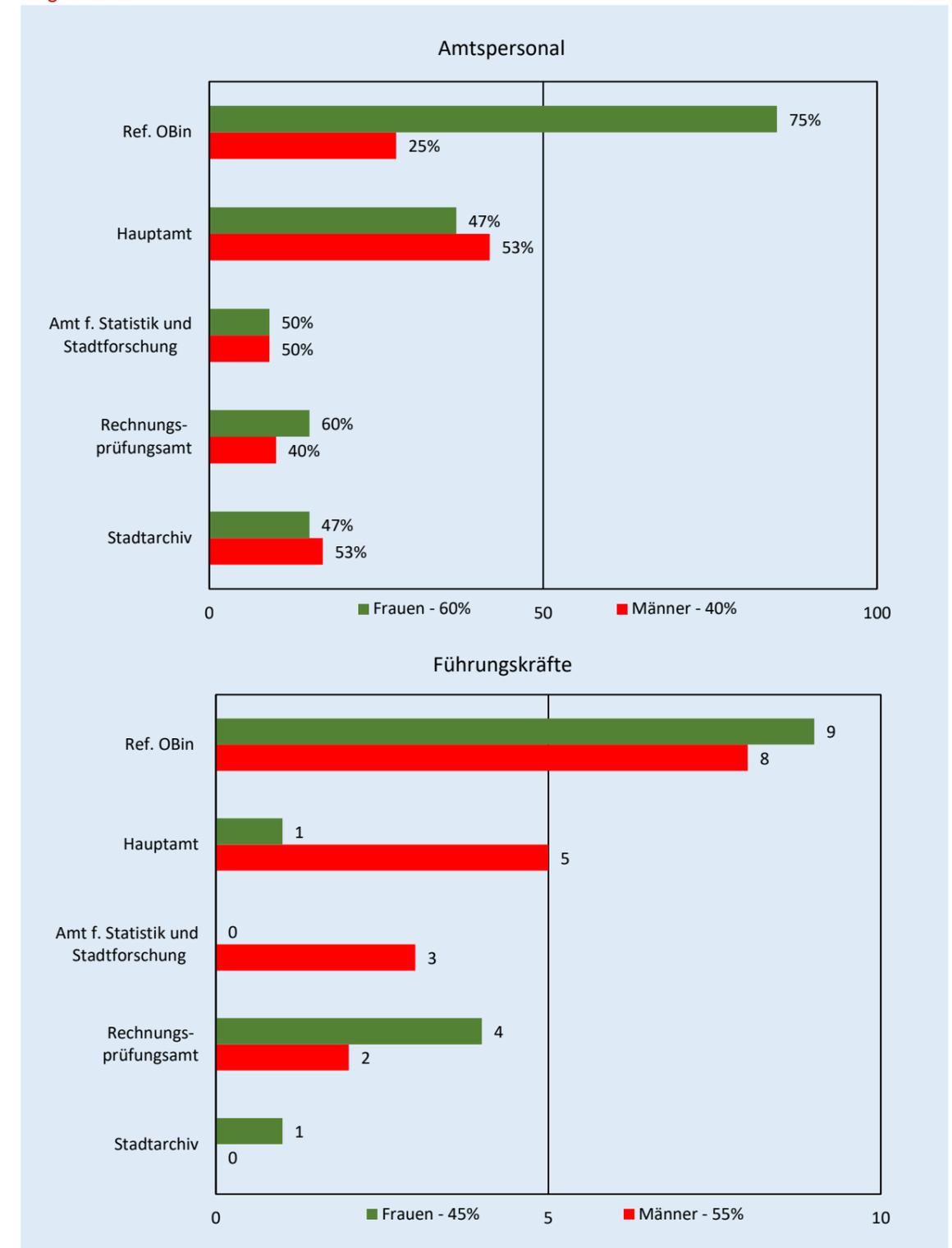
Maßnahmen:

- Förderung von Tandembesetzungen
- Kontakt zu Beurlaubten des eigenen Amtes/Referates
- Erarbeitung von Rückkehrkonzepten bei frauendominierten Ämtern
- Etablierung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen

6. Anhang – Zusätzliche Diagramme und weitere Erläuterungen

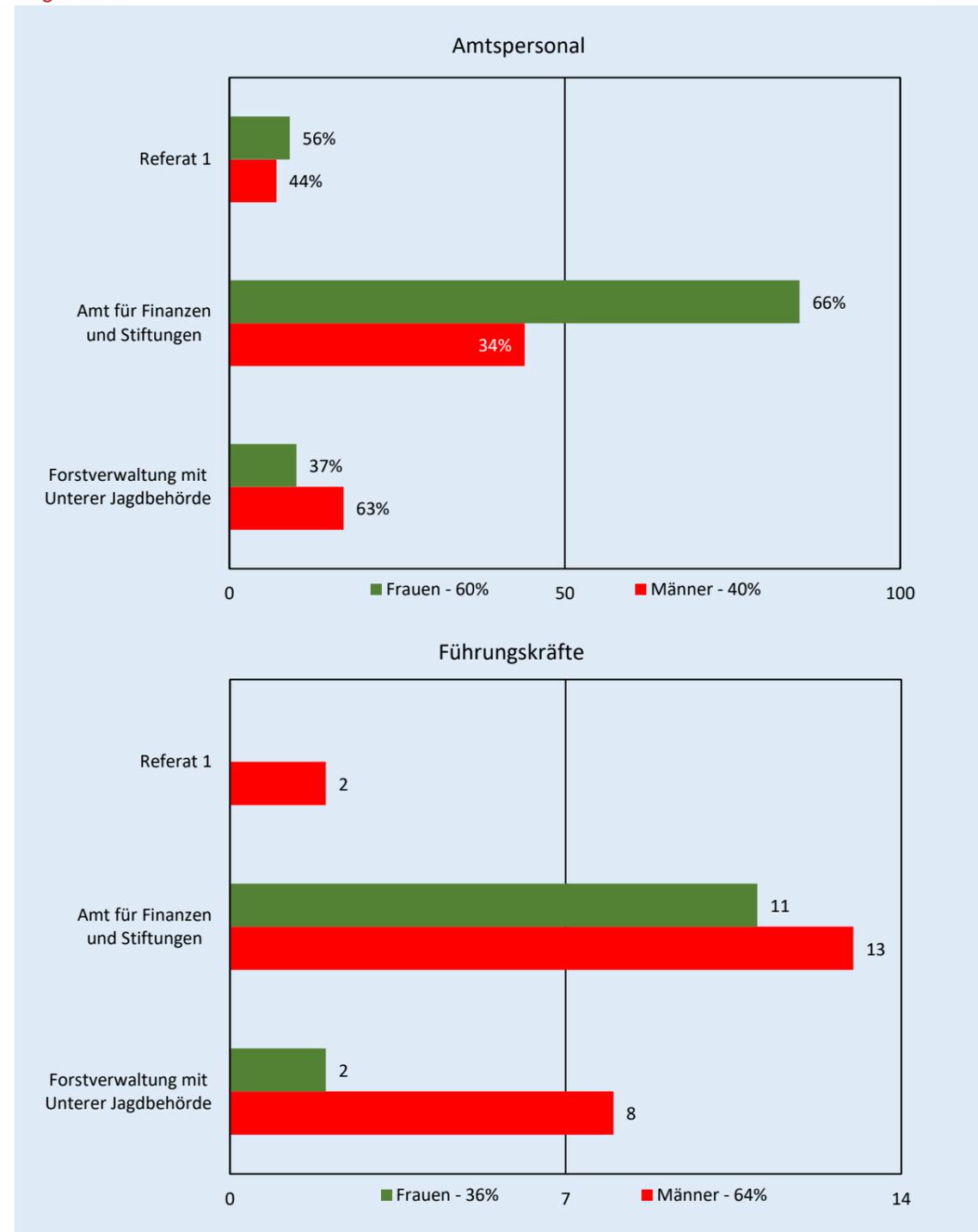
Referat OBin

Diagramm A1



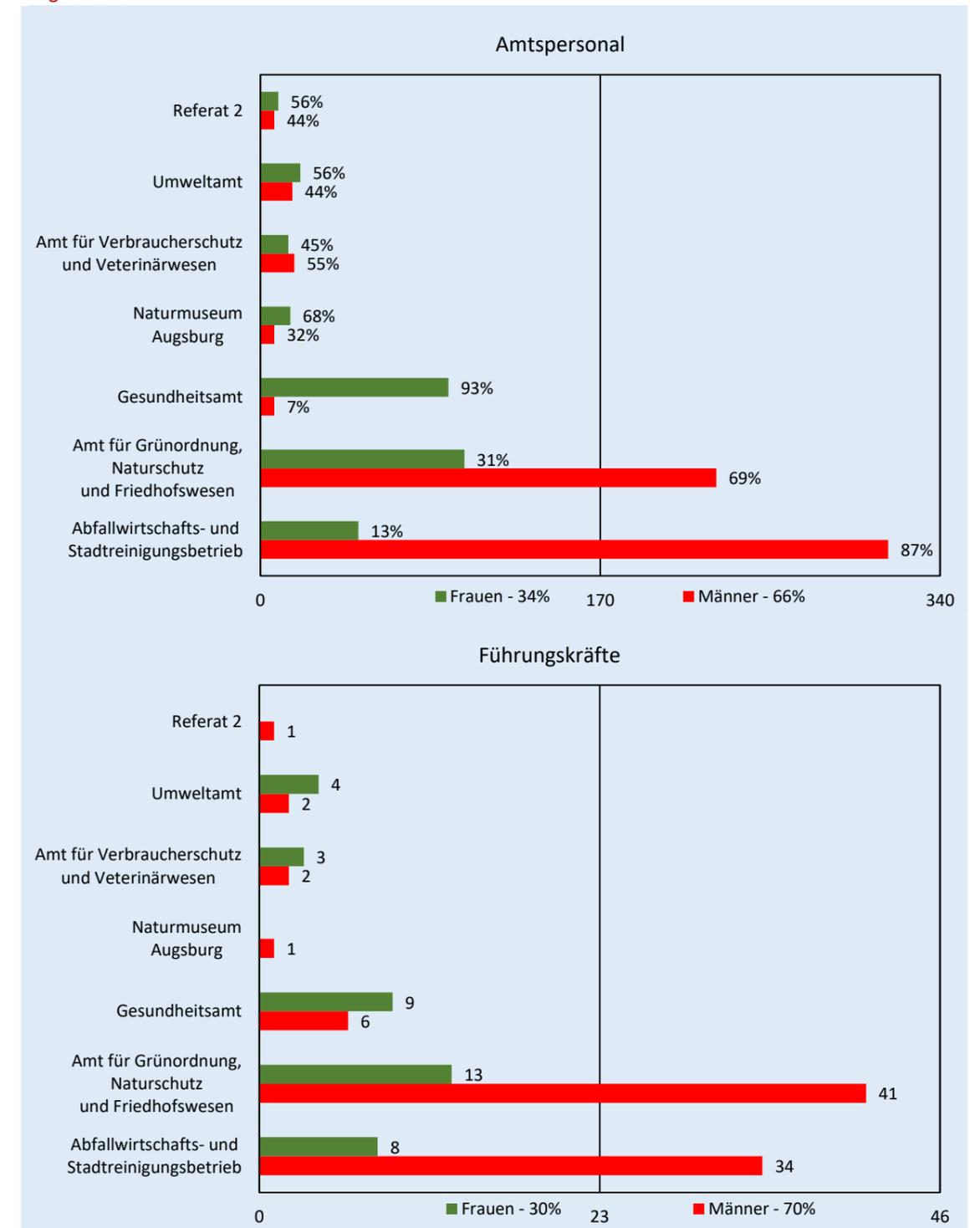
Referat 1

Diagramm A2



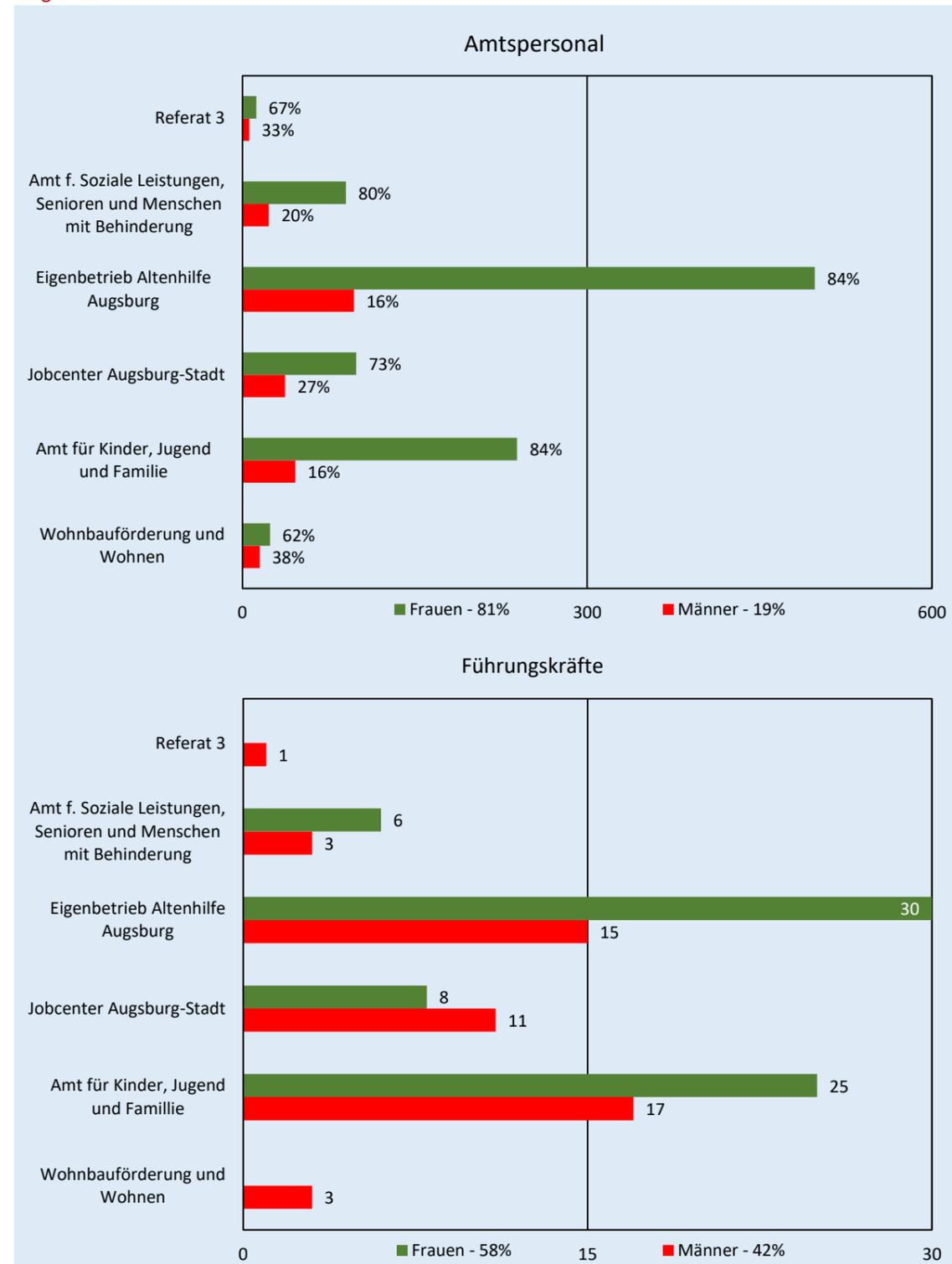
Referat 2

Diagramm A3



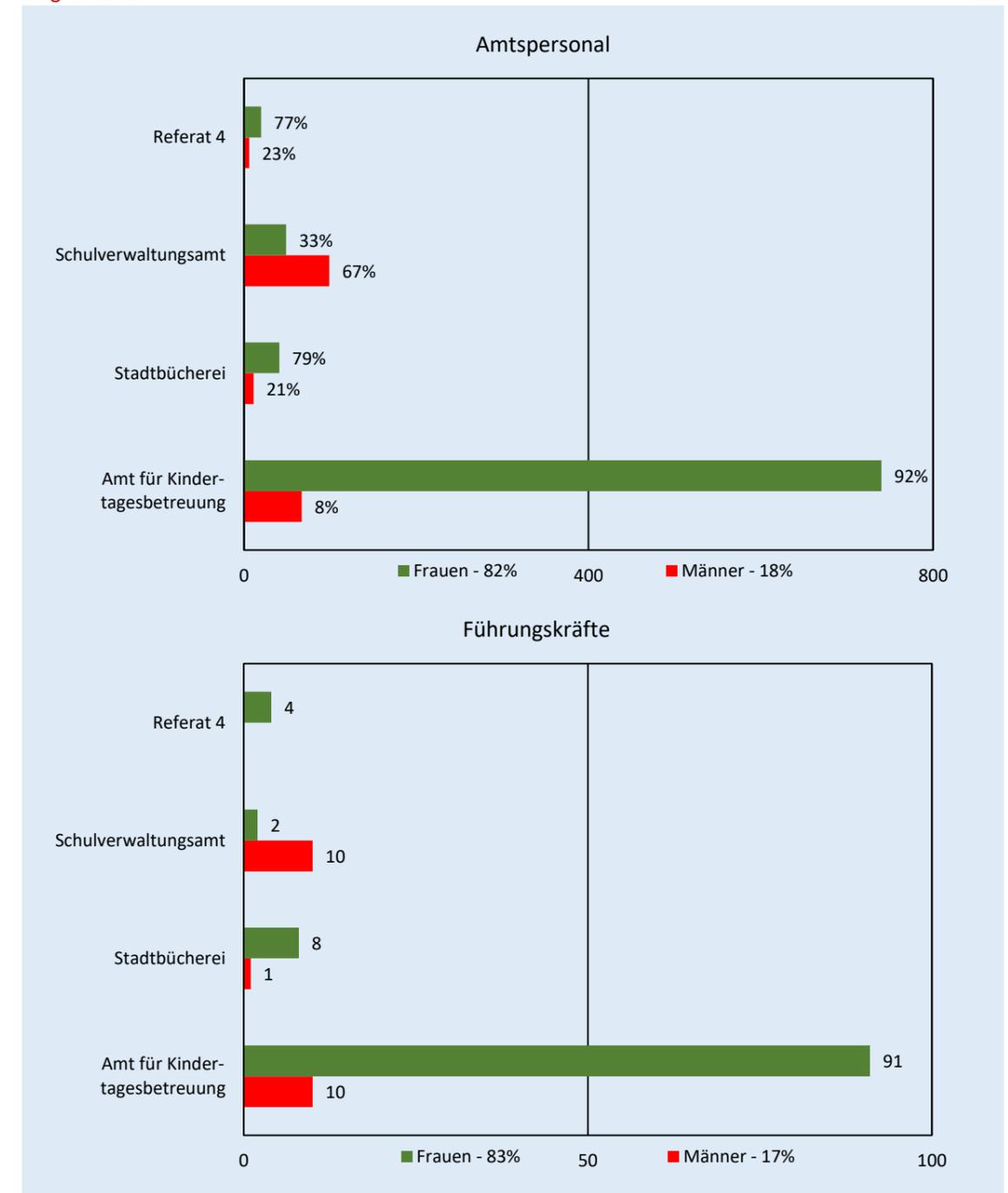
Referat 3

Diagramm A4



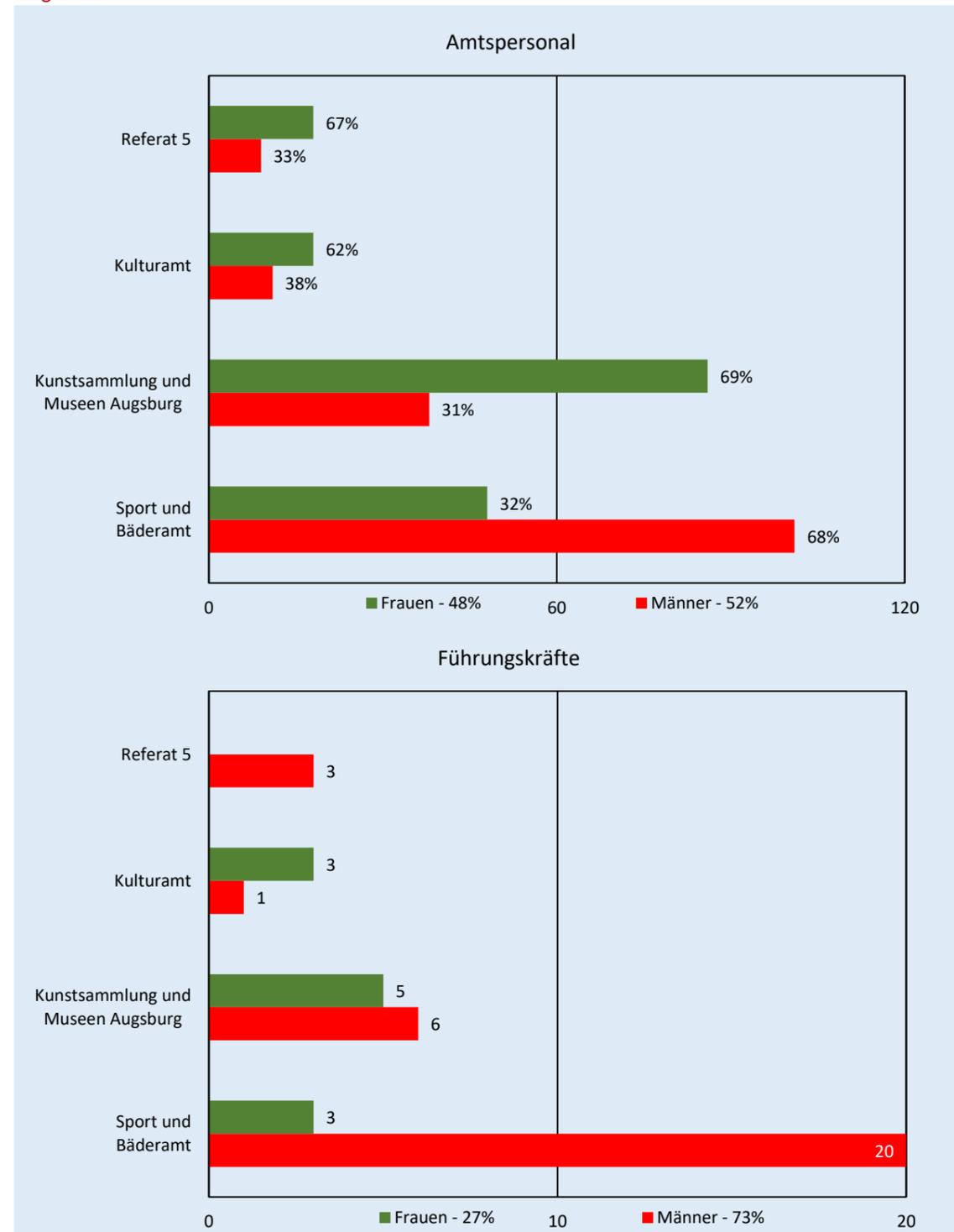
Referat 4

Diagramm A5



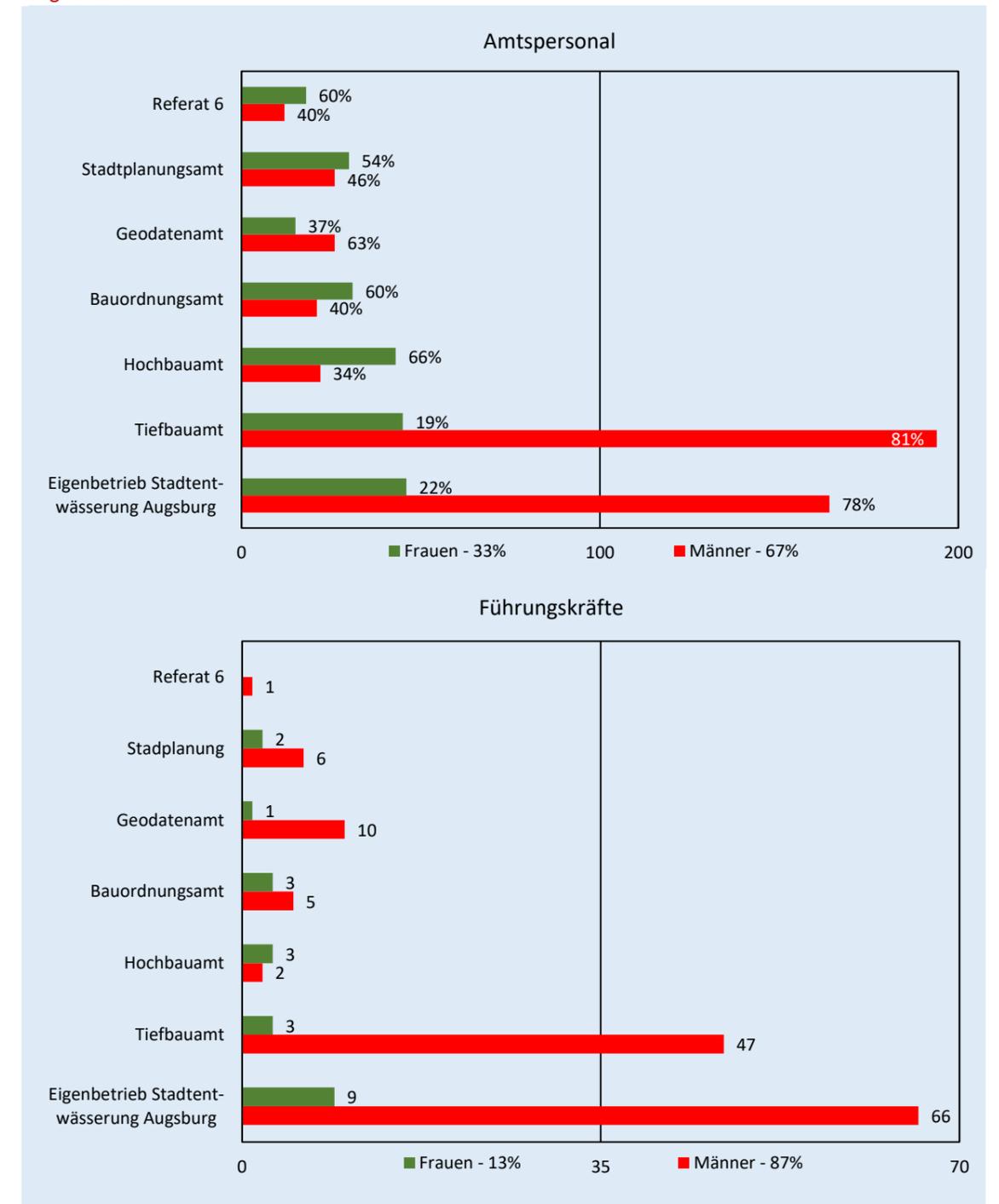
Referat 5

Diagramm A6



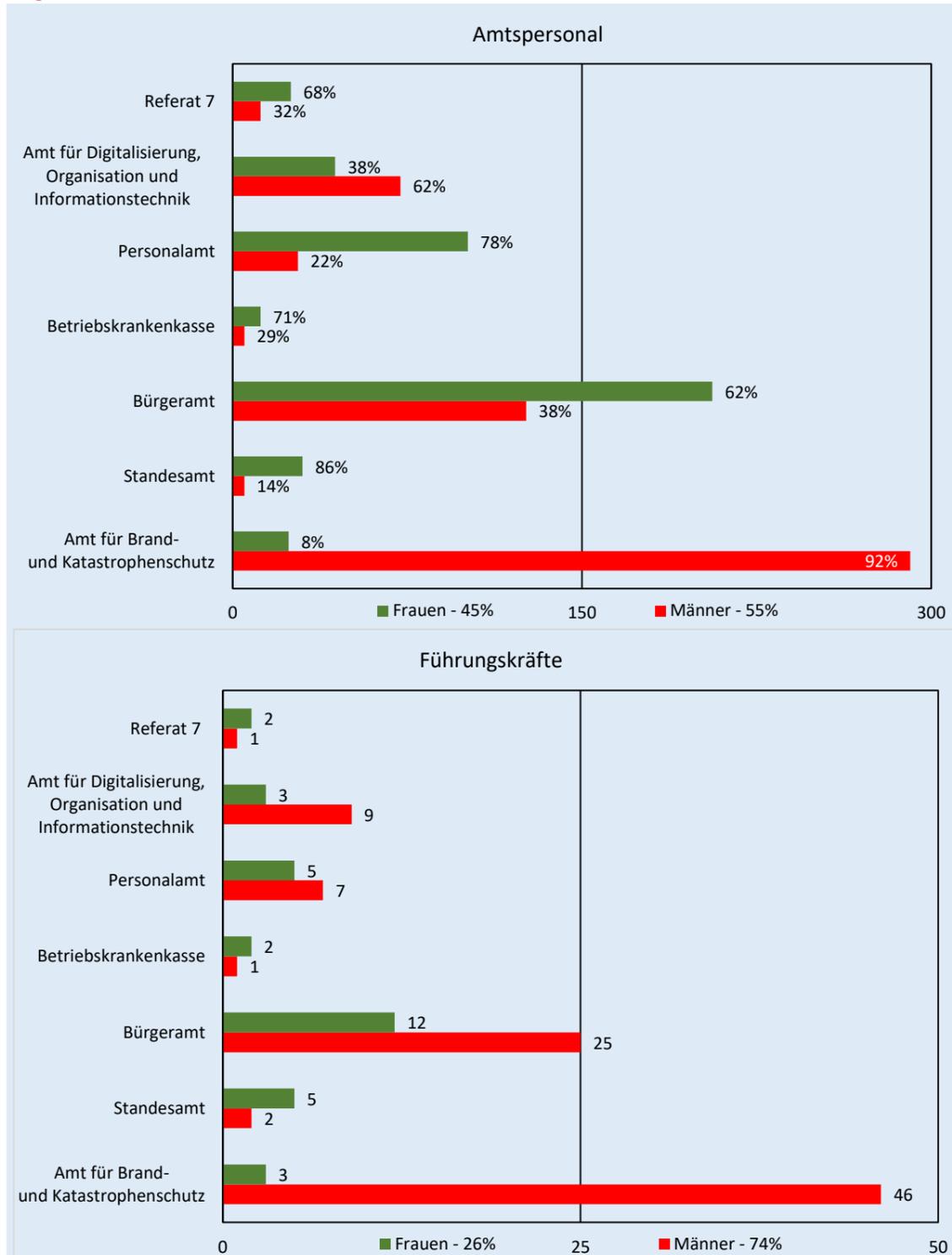
Referat 6

Diagramm A7



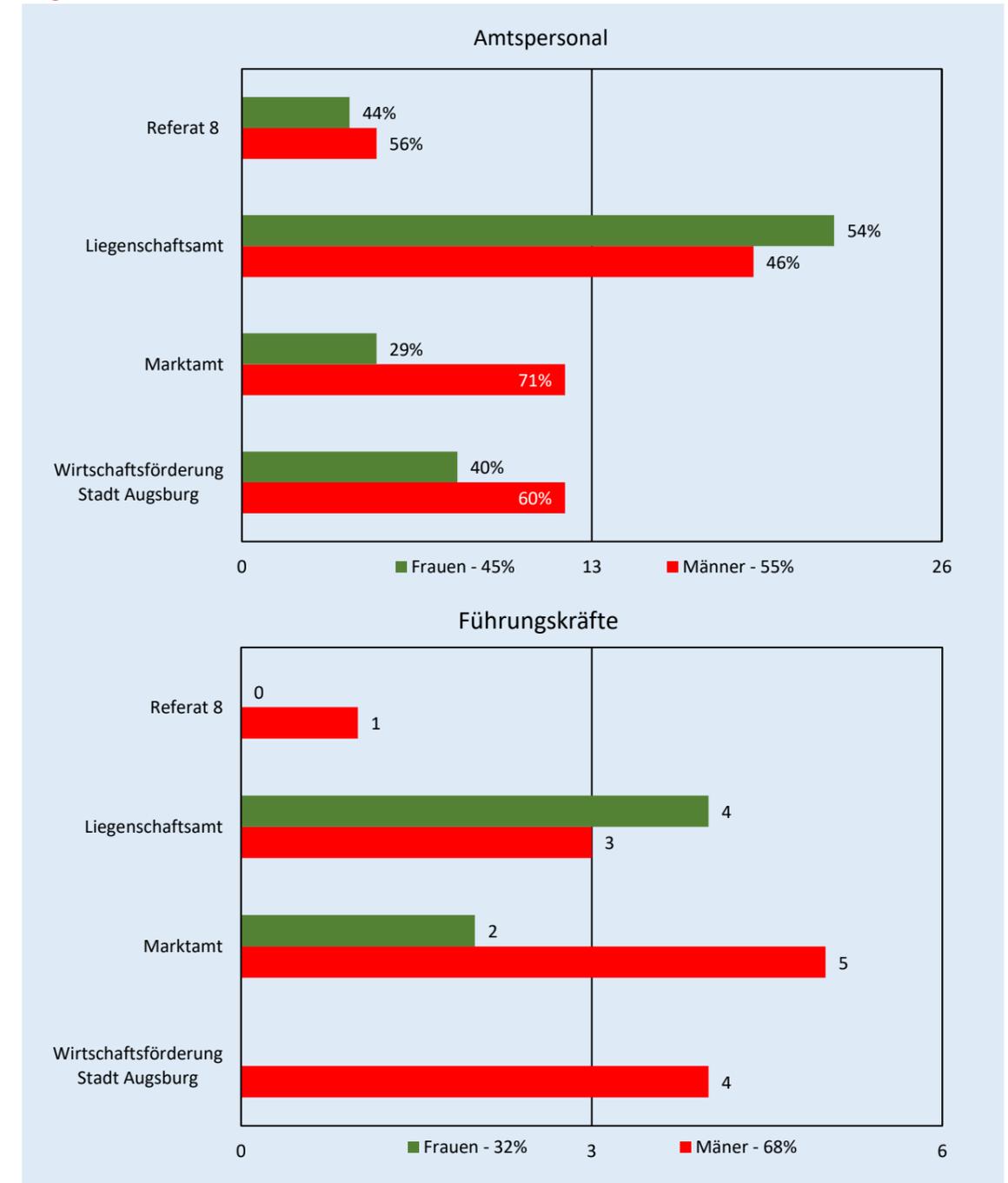
Referat 7

Diagramm A8



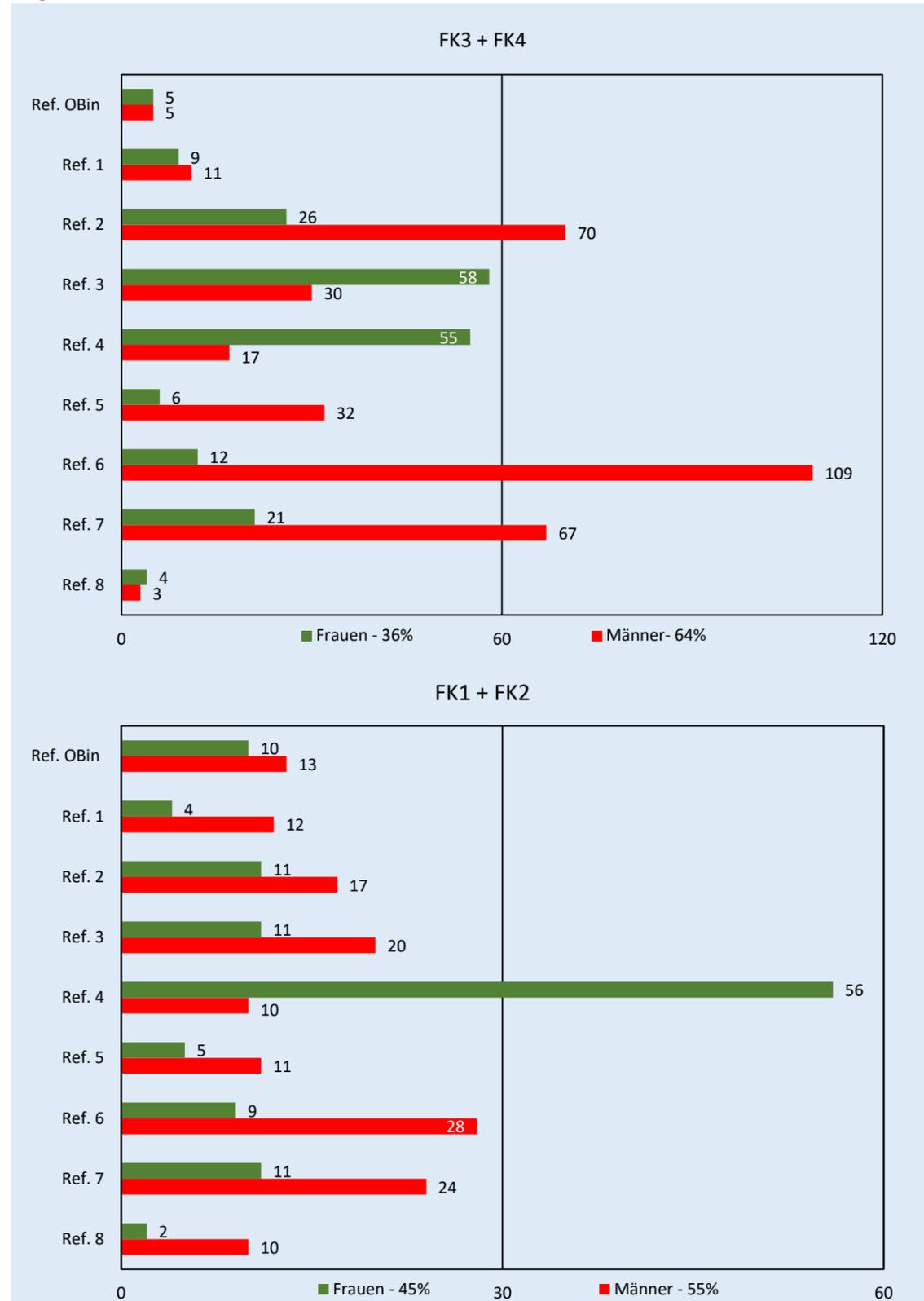
Referat 8

Diagramm A9



Führungskräfte in den verschiedenen Führungsebenen

Diagramm A10



Liste aller Ämter mit Abkürzungen

A11

Abfallwirtschafts- und Stadtreinigungsbetrieb der Stadt Augsburg	AWS
Altenhilfe der Stadt Augsburg	ASA
Amt für Brand und Katastrophenschutz	ABuK
Amt für Digitalisierung, Organisation und Informationstechnik	DOIT
Amt für Finanzen und Stiftungen	FSt
Amt für Grünordnung, Naturschutz und Friedhofswesen	AGNF
Amt für Kinder, Jugend und Familie	AKJF
Amt für Kindertagesbetreuung	KiTa
Amt für Soziale Leistungen, Senioren und Menschen mit Behinderung	ASL
Amt für Statistik und Stadtforschung	AfSS
Amt für Verbraucherschutz und Veterinärwesen	AVuV
Amt für Wohnbauförderung und Wohnen	WuW
Bauordnungsamt	BOA
Betriebskrankenkasse Stadt Augsburg	BKK
Bürgeramt	BüA
Eigenbetrieb Altenhilfe	EAA
Forstverwaltung	ForstV
Geodatenamt	GeoDA
Gesundheitsamt	GA
Hauptamt	HA
Hochbauamt	HBA
Jobcenter Augsburg-Stadt	JobC
Kulturamt	KuA
Kunstsammlung und Museen Augsburg	KuSa
Liegenschaftsamt	LiegA
Marktamt	MA
Naturmuseum Augsburg	N.Museum
Personalamt	PA
Rechnungsprüfungsamt	RPA
Schulverwaltungsamt	SchV
Sport- und Bäderamt	SpBä
Stadtarchiv	SArchiv
Stadtbücherei	SB
Stadtplanungsamt	StplA
Standesamt	StaA
Tiefbauamt	TBA
Eigenbetrieb Stadtentwässerung	SEw
Umweltamt	UA

Umstrukturierungen der Referate und Ämter

A12

Nach der Kommunalwahl 2020 ergaben sich folgende organisatorischen Veränderungen:

Referatsstruktur

- Mit dem Wirtschaftsreferat als Referat 8 ist ein neues Referat entstanden.
- Die größten Veränderungen der Aufgabenzuordnung gibt es im Referat 7 mit den Schwerpunkten Personal, Digitalisierung und Organisation, Ordnung und Bürger- und Bürgerinnenanliegen.

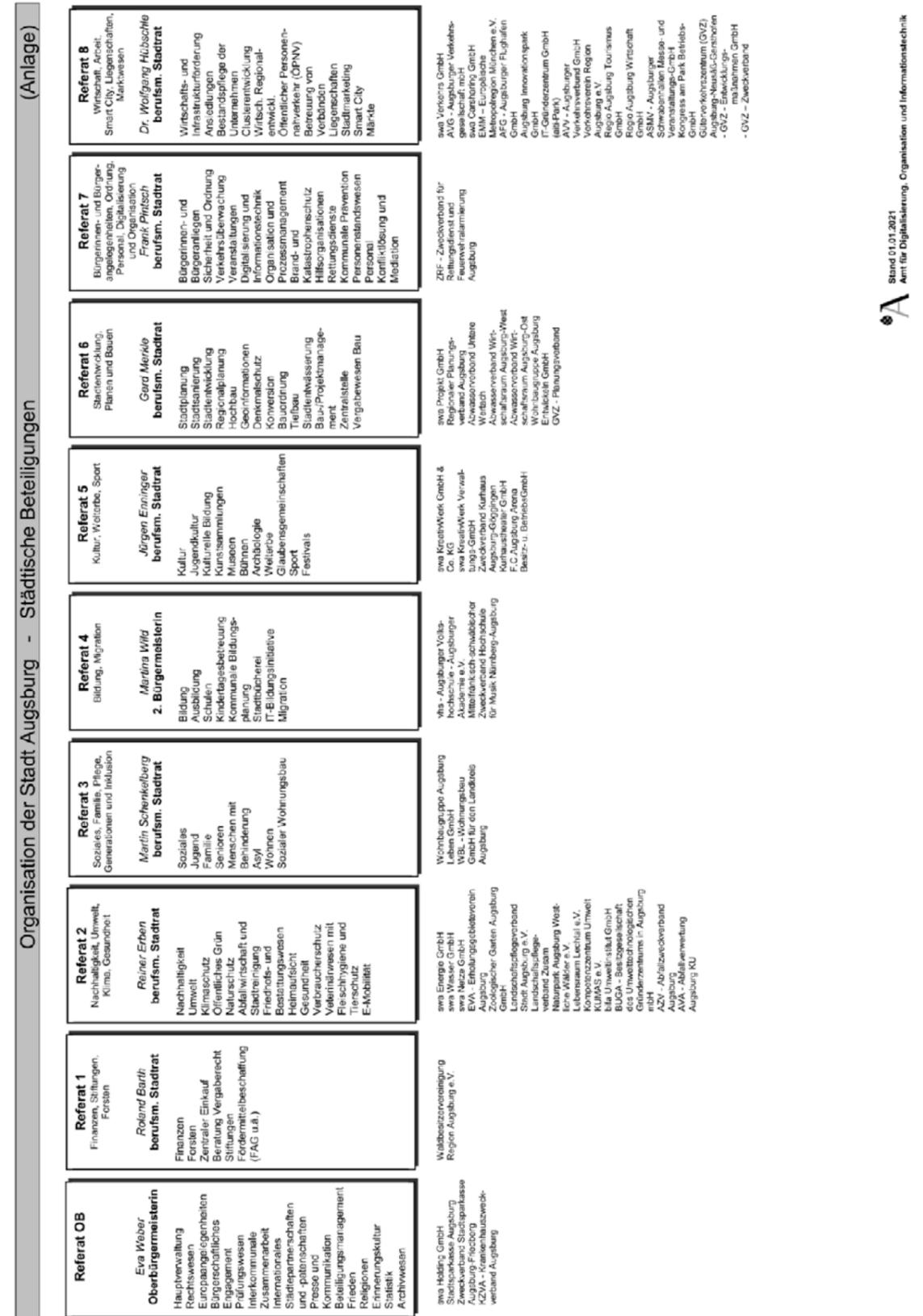
Ämterstruktur und Zuordnung*

- Das Kämmerei- und Steueramt wurde mit dem Stiftungsamt zusammengeführt zum Amt für Finanzen und Stiftungen.
- Der Verbraucherschutz und das Veterinärwesen mit Fleischhygiene wurde vom Marktamt auf das neue Amt für Verbraucherschutz und Veterinärwesen übertragen.
- Das Stadttheater wurde zum Staatstheater und fällt somit aus dem Gleichstellungskonzept heraus.
- Eine Vielzahl von Ämtern wurden anderen Referaten zugeordnet:
 - Ref. OBin: Stadtarchiv, Erinnerungskultur
 - Ref. 2: Gesundheitsamt
 - Ref. 4: Büro für gesellschaftliche Integration
 - Ref. 5: Welterbe, Sport- und Bäderamt
 - Ref. 7: Personalamt, Amt für Digitalisierung und Organisationstechnik, Ordnungsbehörde und Verkehrsüberwachung
 - Ref. 8: Liegenschaftsamt, Marktamt, Wirtschaftsförderung, Stadtmarketing

* keine Vollständigkeit der Veränderungen; aufgelistet sind die größeren Bereiche. Weitere Informationen können dem ebenfalls im Konzept enthaltenen Organigramm entnommen werden.

Organigramm der Stadt Augsburg – 2021

A13



Impressum und Schutzhinweise

Herausgeberin

Stadt Augsburg, Referat Oberbürgermeisterin, Gleichstellungsstelle

Verantwortlich

Birgit Weindl, Leiterin der Gleichstellungsstelle, Maximilianstraße 3, 86150 Augsburg
gleichstellung@augsbuurg.de.

Alle Rechte vorbehalten. Es ist insbesondere nicht gestattet, ohne ausdrücklicher Genehmigung der Herausgeberin diese Veröffentlichung oder Teile daraus für dienstliche Zwecke zu übernehmen, zu vervielfältigen oder in elektronische Systeme einzuspeichern. Nachdruck (auch auszugsweise) ist nur mit Quellenangabe gestattet.

© 2022 Stadt Augsburg

