



# GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR DIE STADT BAMBERG

2018-2022

## **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland**

### **Art. 3**

**(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.**

**(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**

**(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.**

Impressum

Herausgeberin: Stadt Bamberg

Personal- und Organisationsamt

Heinrichsdamm 1

96047 Bamberg

[www.stadt.bamberg.de](http://www.stadt.bamberg.de)

Vorwort .....	3
(A) Einleitung .....	4
Gesetzliche Grundlage .....	4
Zielsetzung.....	4
Inhalt des Konzepts .....	4
Geltungsbereich.....	4
(B) Situationsbericht.....	5
1.    Grunddaten .....	5
1.1    Frauenanteil am Gesamtpersonalstand .....	5
1.2    Frauenanteil nach Laufbahngruppen.....	6
1.3    Frauenanteil nach Beschäftigungsumfang.....	8
2.    Umfang der Teilzeitbeschäftigung & Familienbezogene Beurlaubung.....	9
2.1    Umfang der Teilzeitbeschäftigung .....	9
2.2    Familienbezogene Beurlaubung und Elternzeit.....	10
3.    Einstellung und beruflicher Aufstieg .....	11
3.1    Neueinstellungen .....	11
3.2    Ausbildung von Nachwuchskräften .....	12
3.3    Fortbildung .....	14
3.4    Weiterbildung.....	15
3.5    Beförderung und Höhergruppierungen.....	16
4.    Führungspositionen .....	17
5.    Leistungsentgelt, Leistungsprämie und Beurteilung .....	18
5.1    Leistungsentgelt (LOB) für Tarifbeschäftigte .....	18
5.2    Leistungsprämie für Beschäftigte im Beamtenstatus .....	19
5.3    Beurteilung von Beamtinnen und Beamten.....	20
6.    Telearbeit .....	21
(C) Resümee .....	22
(D) Ziele und Maßnahmen.....	23
Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gleichbehandlung von Frauen.....	23
Ziel 2: Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	28
Ziel 3: Sicherung der Chancengleichheit und Beseitigung bestehender Nachteile innerhalb der Stadtverwaltung .....	31
(D) Umsetzung des Konzepts .....	33

## Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht, das als Voraussetzung für Gerechtigkeit und Toleranz in unserer Gesellschaft unerlässlich ist. Chancengleichheit für alle Beschäftigten bei der Stadt Bamberg ist uns ein großes Anliegen, wir möchten eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen ermöglichen.

Dieses Gleichstellungskonzept beinhaltet einen aktuellen Situationsbericht über die Personalstruktur der Stadt Bamberg. Es wird ersichtlich, in welchen Bereichen es bereits ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern gibt und in welchen Bereichen weitere Maßnahmen erforderlich sind, die zu einer geschlechtergerechten Personalentwicklung beitragen.

Handlungsbedarf besteht vor allem darin, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und diese auf ihrem Weg dorthin zu fördern. Auch auf die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Führen in Teilzeit muss ein Schwerpunkt gesetzt werden.

Alle Beschäftigten der Stadt Bamberg tragen zur Verwirklichung des Gleichstellungskonzepts bei. Lassen Sie uns gemeinsam mit Offenheit und Interesse an einer erfolgreichen Umsetzung arbeiten.



Andreas Starke

Oberbürgermeister der Stadt Bamberg



Jonas Glüsenkamp

Zweiter Bürgermeister und Personalreferent



Gabriele Kepic

Gleichstellungsbeauftragte

## (A) Einleitung

### GESETZLICHE GRUNDLAGE

Das Gleichstellungskonzept basiert auf dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG) vom 24. Mai 1996, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006.

### ZIELSETZUNG

Ziel des Konzepts ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern nach Art. 2 BayGlG, 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 Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken und
- auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

### INHALT DES KONZEPTS

Dieses Konzept enthält einen aktuellen Situationsbericht mit Kennzahlen zum Berichtszeitraum 2018-2022, eine Übersicht über bereits umgesetzte bzw. weiter fortzuführende Maßnahmen sowie geplante Maßnahmen und Ziele für die nächsten fünf Jahre bis 2027.

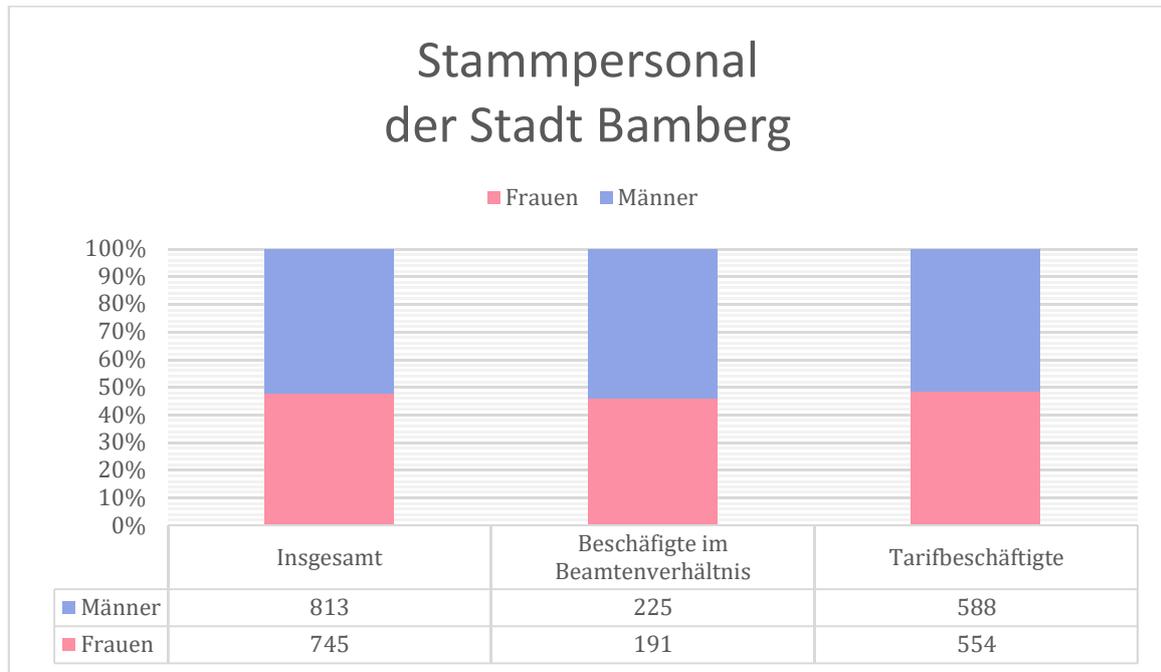
### GELTUNGSBEREICH

Dieses Gleichstellungskonzept gilt für die Stadtverwaltung Bamberg mit allen Ämtern und Dienststellen inklusive der Beschäftigten des Bamberg Service und aller sonstigen Beschäftigten, die personalrechtlich der Stadtverwaltung zugeordnet sind.

## (B) Situationsbericht

### 1. GRUNDDATEN

#### 1.1 Frauenanteil am Gesamtpersonalstand



In der Stadtverwaltung Bamberg arbeiten zum Stichtag 31.12.2022<sup>1</sup> insgesamt 1558 Frauen und Männer. Davon sind 1501 Beschäftigte aktives Stammpersonal, 57 Beschäftigte gehören zu weiteren Beschäftigungsarten, wie Auszubildende, Anwärter, Praktikanten und Sonderbeurlaubte.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt insgesamt 48 %, im Beamtenverhältnis 46 % und bei den Tarifbeschäftigten 49 %.

Zum Stichtag 31.12.2017 betrug der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt 45 %, im Beamtenverhältnis 43 % und bei den Tarifbeschäftigten 46 %.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat demnach bei der Stadt Bamberg um 3 Prozentpunkte zugenommen und entspricht in etwa ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (50,8 %, 30.09.2022, Destatis) bzw. ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen in Deutschland (47 %, 2021, Destatis).

<sup>1</sup> Abweichend zum BayGlG, welches eine Auswertung zum Stichtag zum 30.06. vorsieht, nutzen wir aus datentechnischen Gründen den aktuelleren Stichtag 31.12.2022.

## 1.2 Frauenanteil nach Laufbahngruppen

Beamtinnen und Beamte können vier Qualifikationsebenen (QE) zugeordnet werden. Die Einstufung in die jeweilige QE richtet sich nach der Vor- und Ausbildung.

Um eine bessere Vergleichbarkeit herzustellen, werden die Tarifbeschäftigten (TVöD) anhand ihrer Entgeltgruppe ebenfalls diesen Qualifikationsebenen zugeordnet.

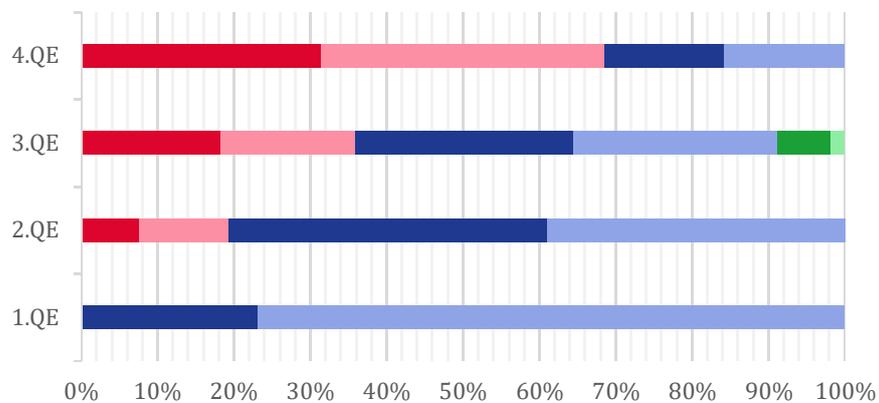
Tarifbeschäftigte mit sozialen Ausbildungsberufen werden im S-Tarif (TVöD-SuE) erfasst.

Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildende sind in dieser Aufstellung nicht enthalten.

### EINTEILUNG LAUFBAHNGRUPPEN

QUALIFIKATIONSEBENEN	BESOLDUNGSGRUPPEN BAYBESO	ENTGELTGRUPPEN TVÖD	TVÖD-SUE
1. QE	- A5	- EG 4	EG S2 - EG S3
2. QE	A6 - A9	EG 5 - EG 9a	EG S4 - EG S8
3. QE	A10 - A13	E9b - EG 12	EG S 9 -EG S 18
4. QE	A14 -	EG 13 -	

## Frauenanteil nach Laufbahngruppen



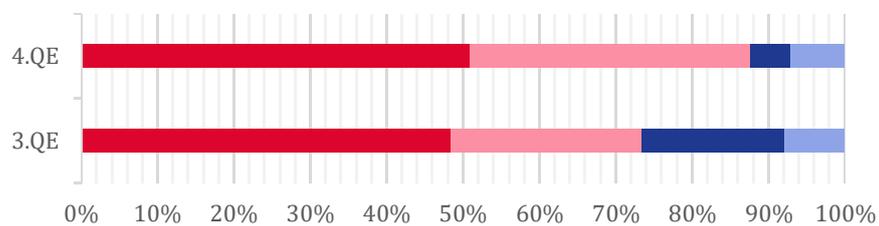
	1.QE	2.QE	3.QE	4.QE
■ Frauen im Beamtenstatus	0	53	94	38
■ Männer im Beamtenstatus	0	80	91	45
■ Frauen Tarifbeschäftigte	41	287	147	19
■ Männer Tarifbeschäftigte	136	268	138	19
■ Frauen im S-Tarif	0	0	36	0
■ Männer im S-Tarif	0	0	9	0

Zum Stichtag 31.12.2022 sind im Beamtenstatus Frauen in der 2. und 4. QE unterrepräsentiert. In der 3. QE sind sie ausgewogen vertreten.

Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen in der 1. QE stark unterrepräsentiert, in der 2. und 3. QE leicht überrepräsentiert. In der 4. QE sind sie ausgewogen vertreten.

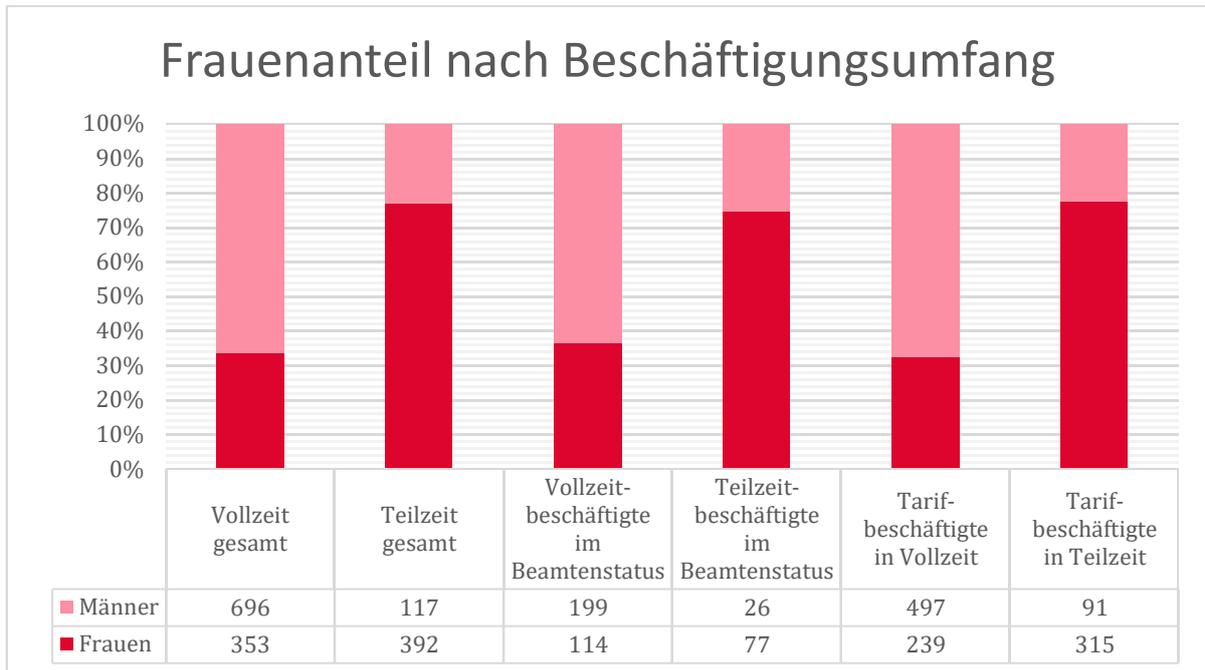
Im S-Tarif sind Frauen stark überrepräsentiert.

## Frauenanteil nach Laufbahngruppen - nur Lehrkräfte



	3.QE	4.QE
■ Frauen im Beamtenstatus	31	29
■ Männer im Beamtenstatus	16	21
■ Frauen Tarifbeschäftigte	12	3
■ Männer Tarifbeschäftigte	5	4

### 1.3 Frauenanteil nach Beschäftigungsumfang

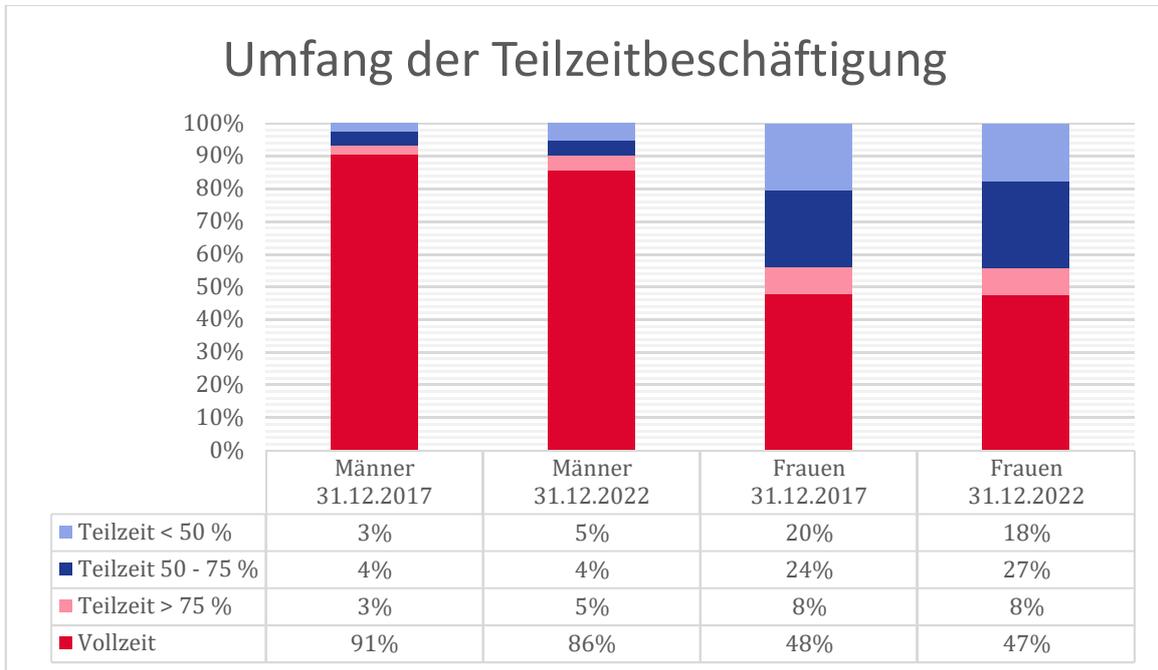


Zum Stichtag 31.12.2022 beträgt der Frauenanteil an allen Vollzeitbeschäftigten ca. 34 % und an allen Teilzeitbeschäftigten ca. 77 %.

Der Vergleich zwischen Beschäftigten im Beamtenstatus und den Tarifbeschäftigten zeigt ein sehr ähnliches Bild.

## 2. UMFANG DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG & FAMILIENBEZOGENE BEURLAUBUNG

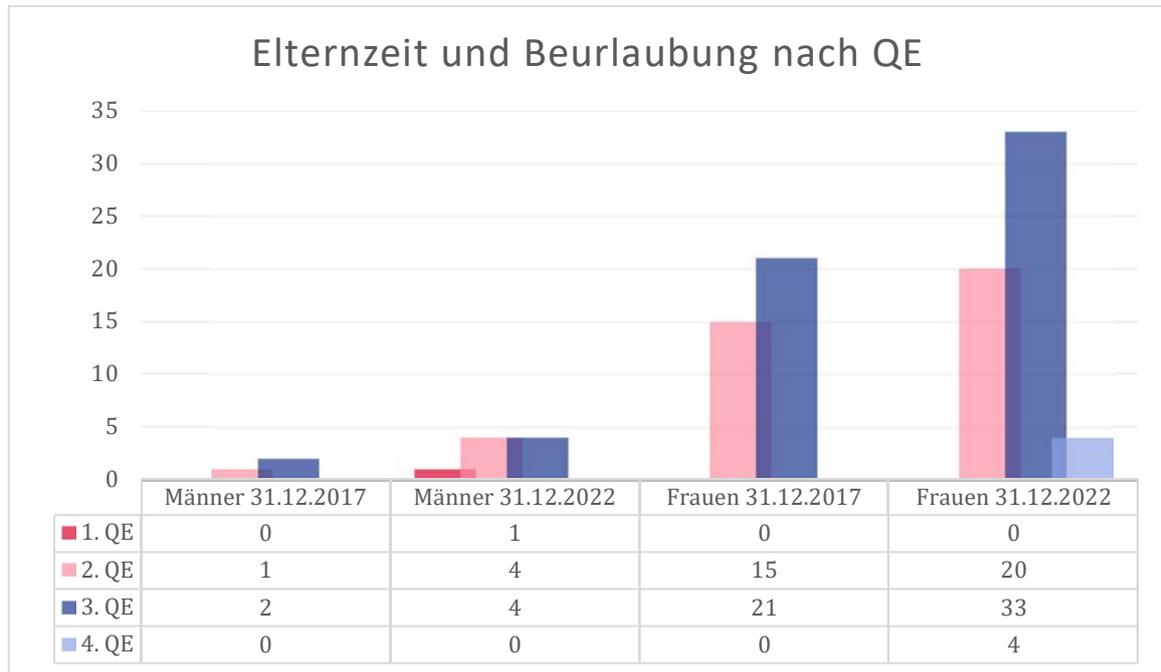
### 2.1 Umfang der Teilzeitbeschäftigung



Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung hat bei den Männern im Vergleich von 2017 auf 2022 leicht zugenommen. Die Vollzeitbeschäftigung bleibt jedoch die Regel.

Bei den Frauen hat sich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung kaum verändert.

## 2.2 Familienbezogene Beurlaubung und Elternzeit



Der Anzahl derjenigen, die aus familienbezogenen Gründen freigestellt wurden (Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit und familienpolitische Beurlaubung) hat bei Männern (+ 200 %) und Frauen (+ 58 %) im Vergleich von 2017 auf 2022 stark zugenommen.

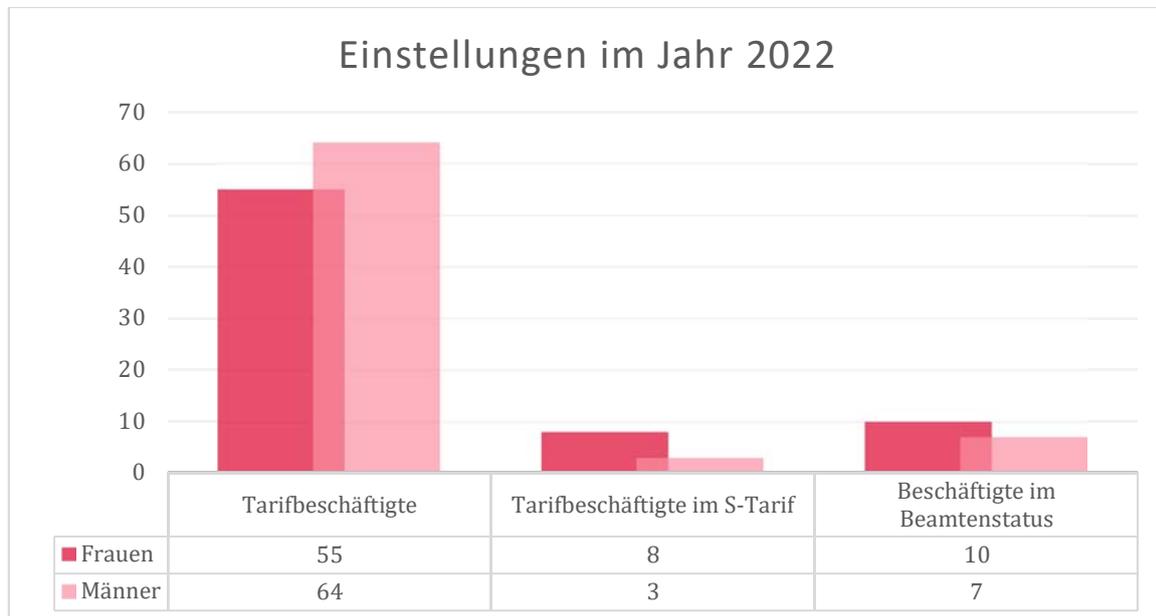
Die Inanspruchnahme bleibt bei den Männern jedoch eher die Ausnahme.

Bei den Frauen ist auch auf höheren Qualifikationsebenen eine vermehrte Inanspruchnahme zu beobachten.

Die im Jahr 2022 aus Elternzeit zurückkehrenden Frauen haben im Durchschnitt 433 Kalendertage Elternzeit in Anspruch genommen. Die zurückkehrenden Männer lediglich 49 Kalendertage.

### 3. EINSTELLUNG UND BERUFLICHER AUFSTIEG

#### 3.1 Neueinstellungen



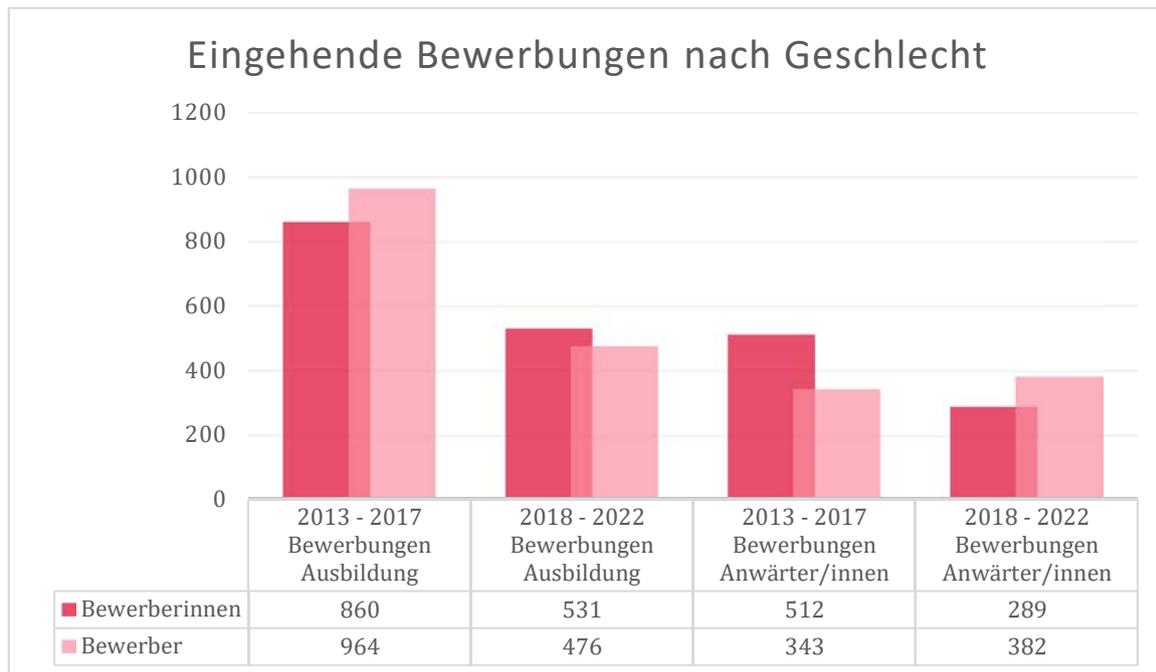
Bei den Neueinstellungen im Jahr 2022 sind die Frauen bei den Tarifbeschäftigten leicht unterrepräsentiert, bei Beschäftigten im S-Tarif stark überrepräsentiert und bei Einstellungen im Beamtenstatus überrepräsentiert.



Bei den Neueinstellungen nach Qualifikationsebene sind die Frauen in der untersten QE stark unterrepräsentiert, in allen höheren Ebenen überrepräsentiert<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Von den 10 Einstellungen in der 4. QE waren 4 Lehrkräfte, davon 2 Frauen und 2 Männer.

### 3.2 Ausbildung von Nachwuchskräften

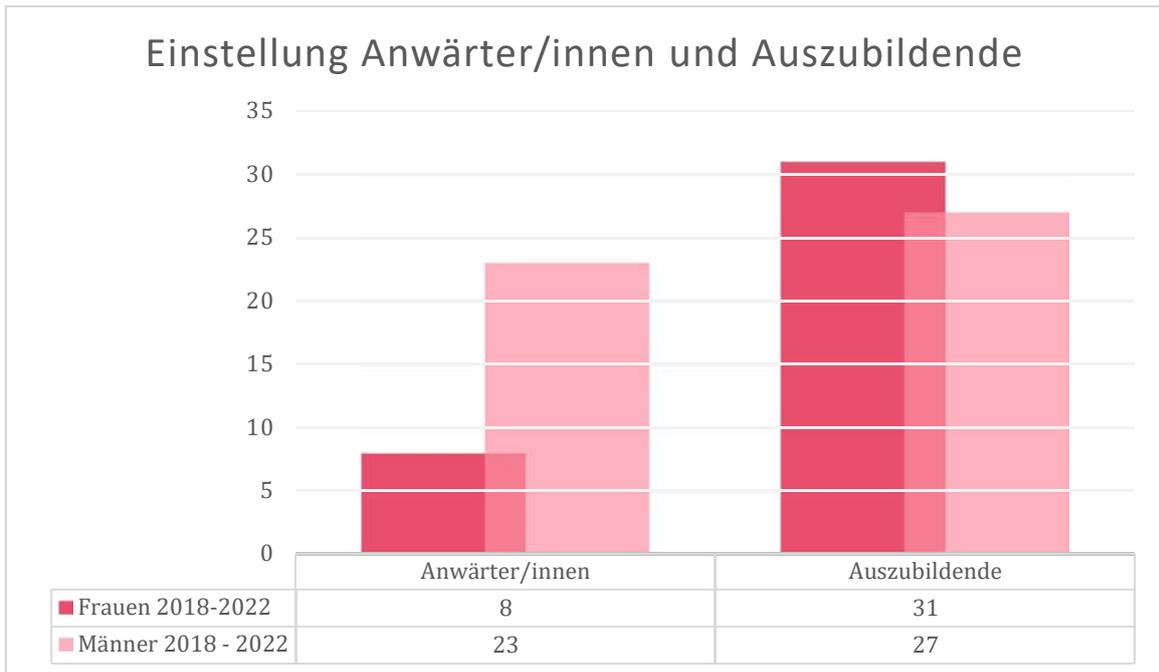


Das Geschlechterverhältnis<sup>3</sup> ist bei den eingehende Bewerbungen im Tarif- wie im Beamtenbereich insgesamt relativ ausgewogen.

Es schwankt jedoch je nach Ausbildungsberuf bzw. angestrebter Beamtenlaufbahn geschlechtsspezifisch. Der Anstieg bei den männlichen Anwärtern im Zeitraum 2018 - 2022 resultiert beispielsweise hauptsächlich aus einer Vielzahl an männlichen Bewerbern für den Feuerwehrdienst.

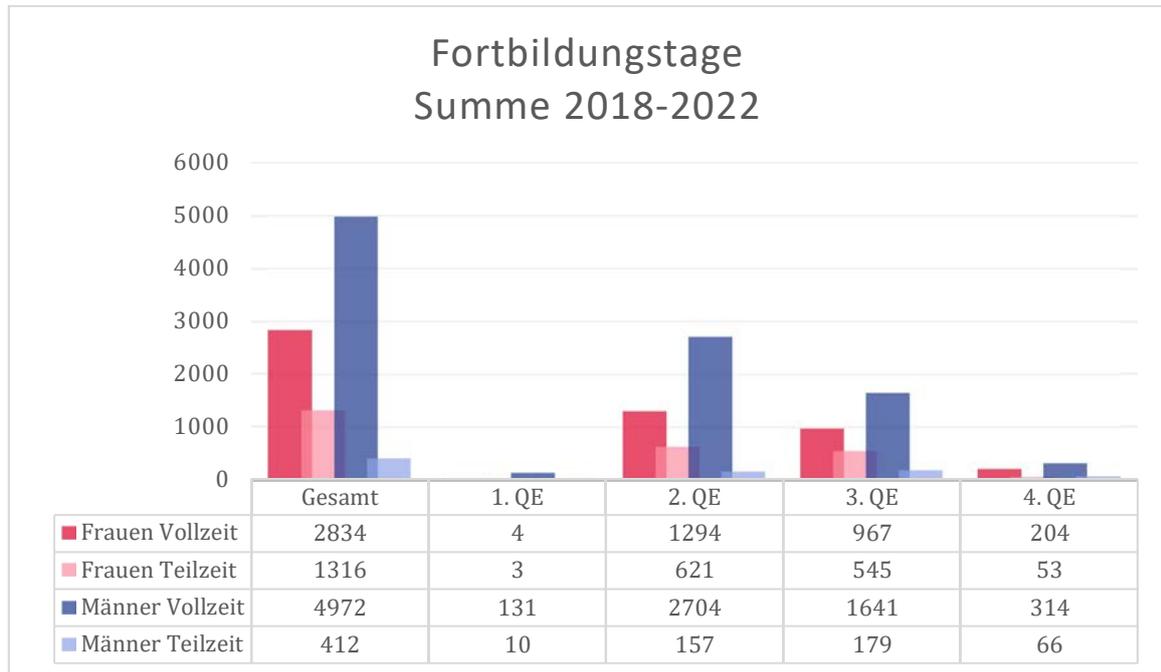
Generell lässt sich feststellen, dass im Vergleich von 2013 - 2017 zu 2018 - 2022 die Bewerbungen um 37 % zurückgegangen sind.

<sup>3</sup> Im Jahr 2022 gab es einen diversen Bewerbenden.



Das Geschlechterverhältnis bei den realisierten Einstellungen von Auszubildenden im Zeitraum 2018-2022 war relativ ausgewogen. Im Beamtenbereich waren die Anwärterinnen unterrepräsentiert.

### 3.3 Fortbildung

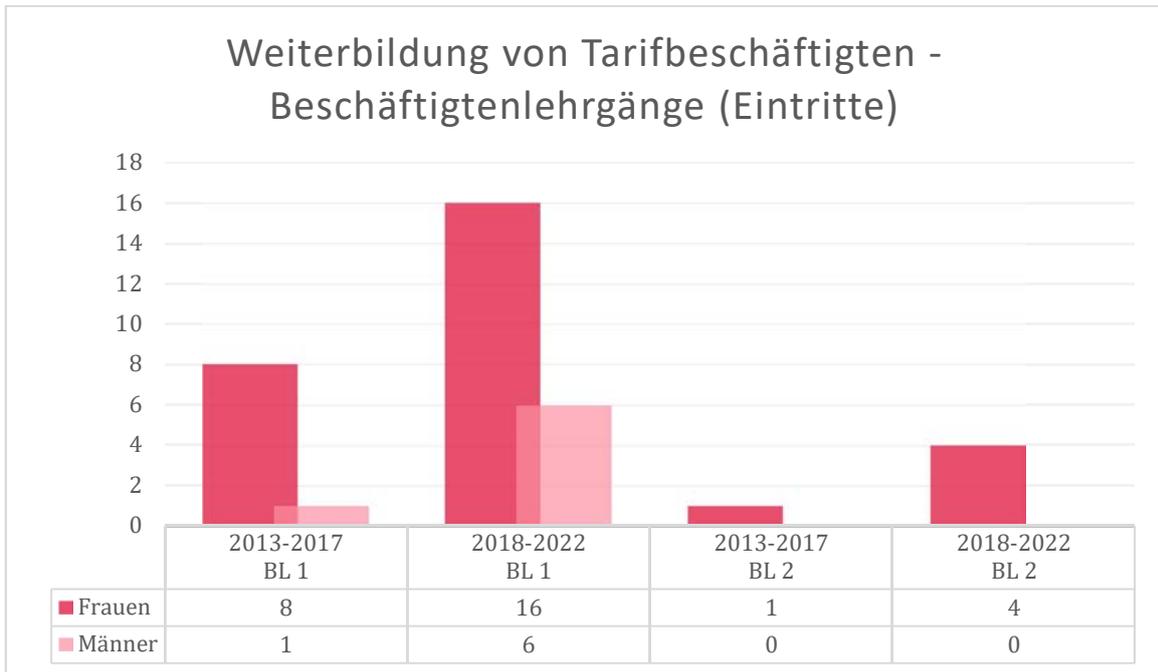


Der Frauenanteil an den Fortbildungstagen insgesamt (2018-2022: 4150 von 9534 Tagen) beträgt 44 %. Vergleicht man das mit dem Anteil der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2022, der 48 % beträgt, sind sie leicht unterrepräsentiert.<sup>4</sup>

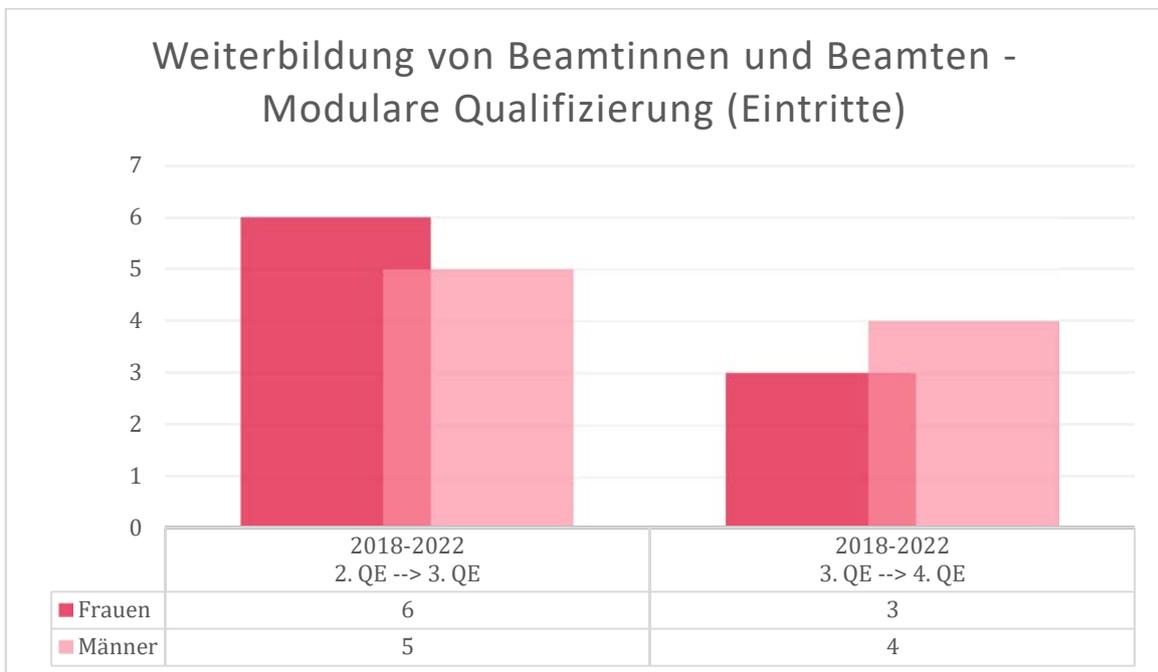
Teilzeitbeschäftigte (33 % aller Beschäftigten in 2022) nahmen mit 18 % der Fortbildungstage weniger an Fortbildungen teil als Beschäftigte in Vollzeit.

<sup>4</sup> Anwärterinnen, Anwärter und Auszubildende sind in der Aufstellung „Gesamt“ mit deren Fortbildungstagen enthalten, bei den Zahlen nach QE nicht.

### 3.4 Weiterbildung

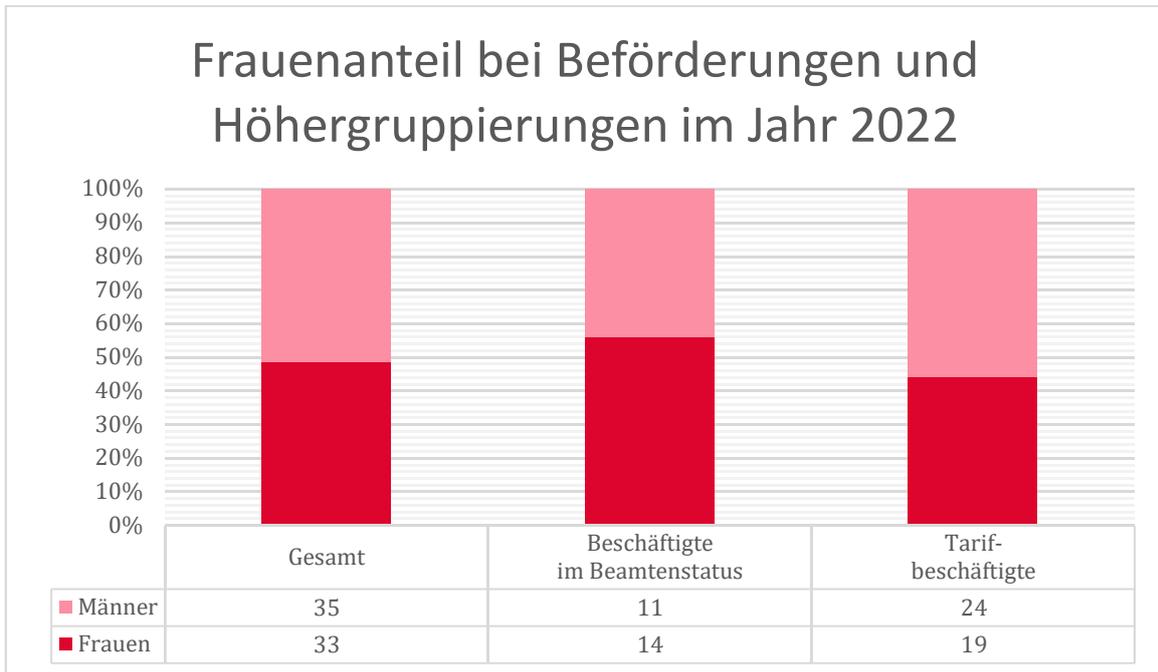


Bei der Teilnahme an Beschäftigtenlehrgängen sind die Frauen weit überrepräsentiert. Ein Teil der Erklärung liegt darin, dass sich der BL1 im Kern an Tarifbeschäftigte im Verwaltungsbereich richtet, in welchem Frauen überrepräsentiert sind.



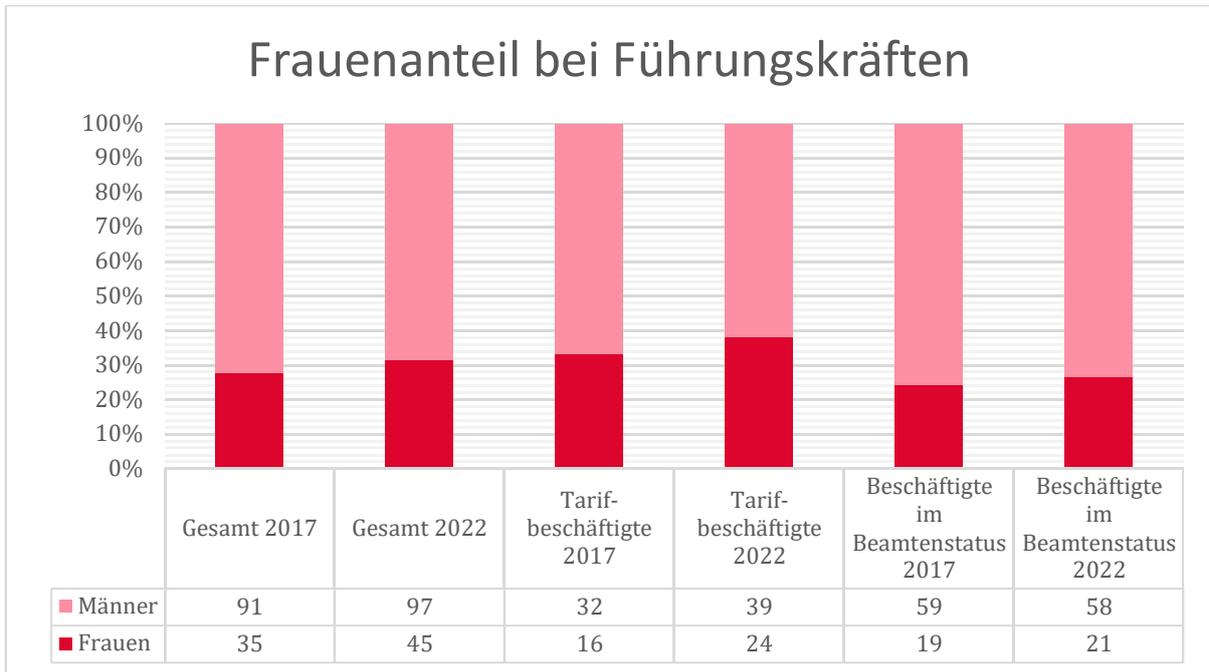
Bei der Teilnahme an der Modularen Qualifizierung (MQ A10 und MQ A14) sind Beamtinnen und Beamte ausgewogen repräsentiert.

### 3.5 Beförderung und Höhergruppierungen

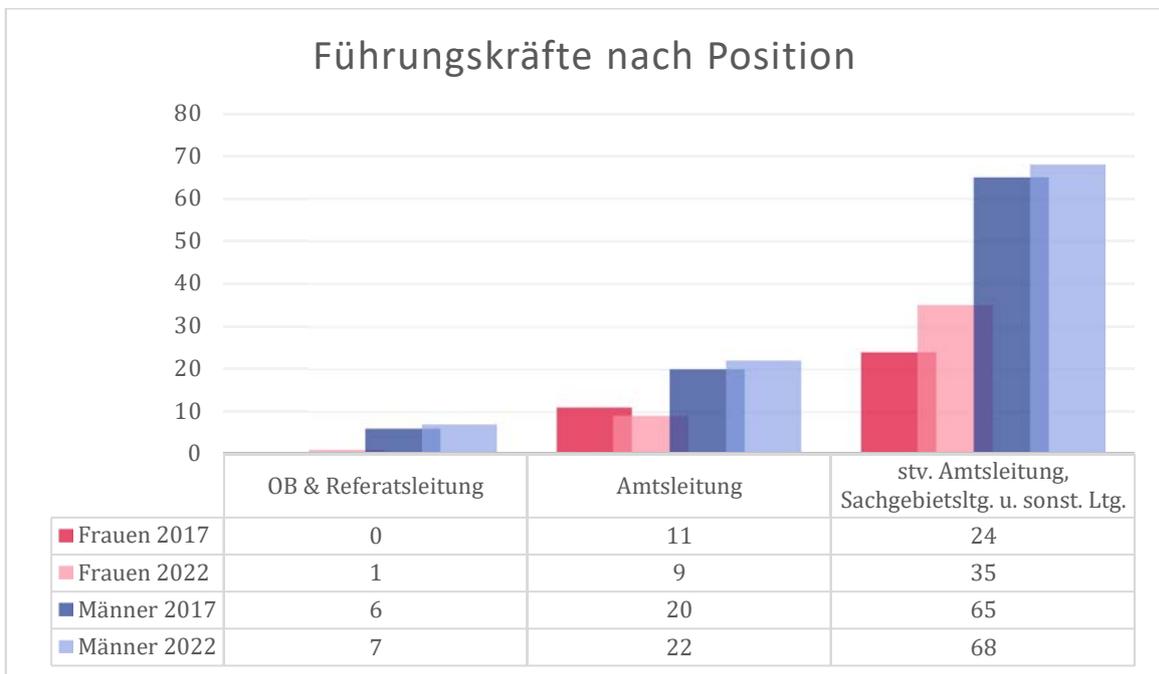


Das Geschlechterverhältnis bei den realisierten Höhergruppierungen im Bereich der Tarifbeschäftigten und den Beförderungen der Beamtinnen und Beamten war im Berichtsjahr 2022 in der Summe relativ ausgewogen.

#### 4. FÜHRUNGSPPOSITIONEN



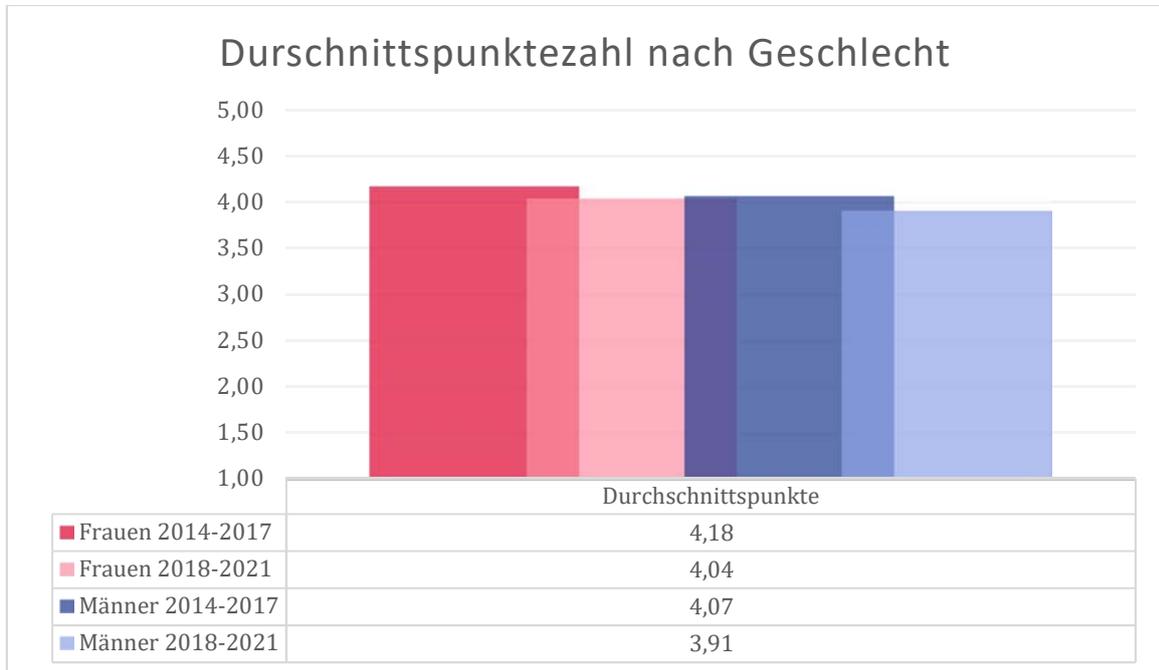
Der Frauenanteil an allen Führungskräften ist von 28 % im Jahr 2017 auf 32 % im Jahr 2022 angestiegen. Sie sind jedoch weiterhin unterrepräsentiert.



Auf der obersten Führungsebene (Oberbürgermeister und Referatsleitungen) sind Frauen im Vergleich zu 2017 weiterhin stark unterrepräsentiert. Auf der Ebene der Amtsleitungen stellen die Frauen ca. ein Drittel der Führungskräfte. Bei den sonstigen Führungskräften ist der Anteil der Frauen von 27 % im Jahr 2017 auf 34 % im Jahr 2022 angestiegen.

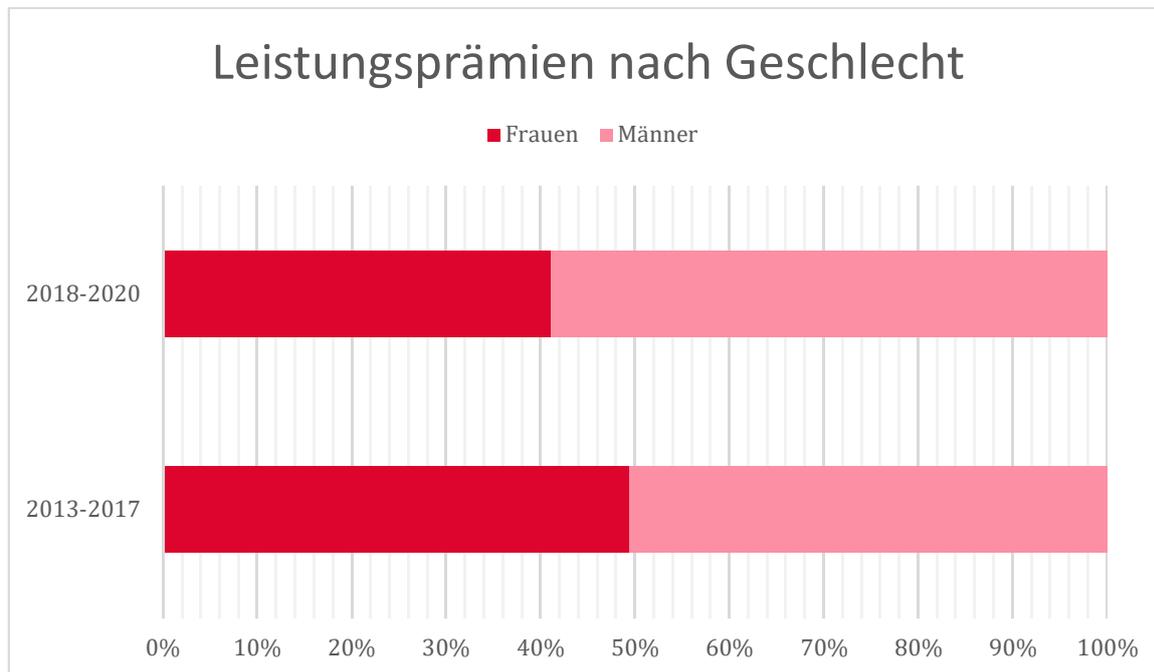
## 5. LEISTUNGSENTGELT, LEISTUNGSPRÄMIE UND BEURTEILUNG

### 5.1 Leistungsentgelt (LOB) für Tarifbeschäftigte



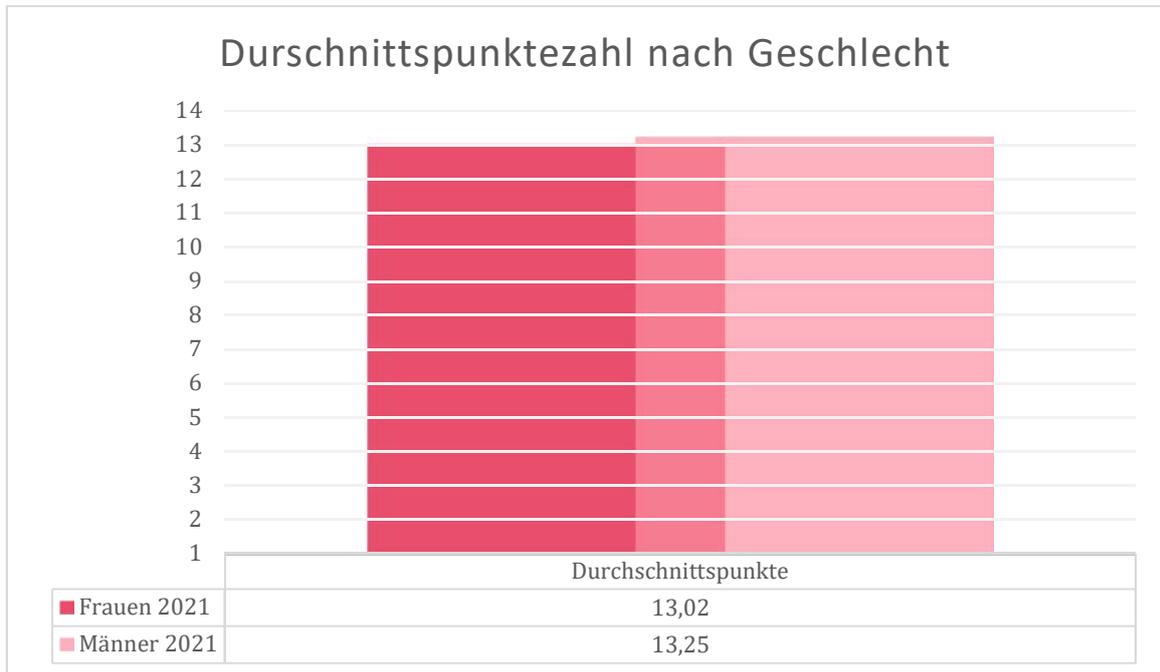
Im Bereich der Leistungsbeurteilung für Tarifbeschäftigte (LOB) werden die weiblichen Beschäftigten durchschnittlich mit einem Zehntel Beurteilungspunkt (auf einer Skala von 1 bis 5) geringfügig besser beurteilt als ihre männlichen Kollegen.

## 5.2 Leistungsprämie für Beschäftigte im Beamtenstatus



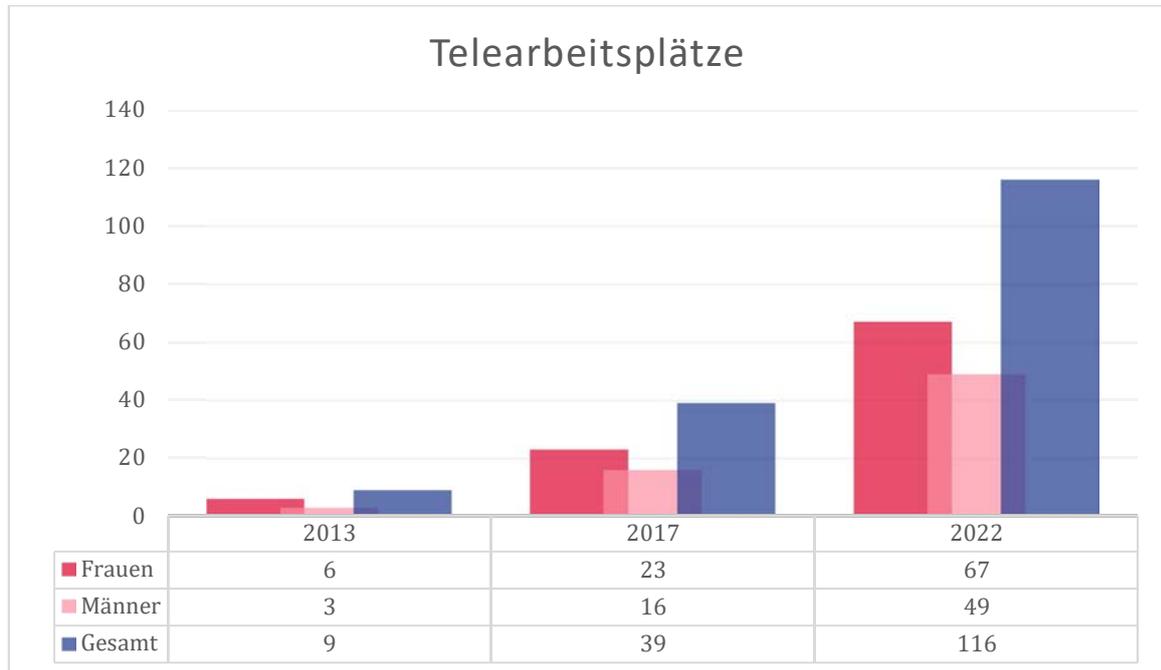
Bei der Gewährung von anlassbezogenen Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte waren die Frauen im Zeitraum 2013-2017 ausgewogen berücksichtigt. Im Zeitraum 2018-2020 waren sie etwas unterrepräsentiert. Seit dem Jahr 2021 wird dieses personalpolitische Instrument nicht mehr genutzt.

### 5.3 Beurteilung von Beamtinnen und Beamten



Männliche Beamte wurden in der Periodischen Beurteilung im Jahr 2021 (ohne Lehrkräfte) durchschnittlich mit einem viertel Beurteilungspunkt (auf einer Skala von 1-15) geringfügig besser beurteilt als die Beamtinnen.

## 6. TELEARBEIT



Die Arbeitsform der „alternierenden Telearbeit“ wird bei der Stadt Bamberg bereits seit dem Jahr 2001 mittels individuellen Vereinbarungen ermöglicht. Voraussetzung dazu ist die prinzipielle Telearbeitsfähigkeit der Planstelle und der persönlichen Eignung für diese Arbeitsform. Die Zahl der Telearbeitenden ist seit 2013 stark angestiegen und die Beschäftigten erhielten durch den Einsatz von moderner Informations- und Kommunikationstechnik eine gewisse Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsortes- und Zeitraums. Bei der Nutzung dieser Arbeitsform sind die Frauen mit 58 % der Nutzer im Jahr 2022<sup>5</sup> leicht überrepräsentiert, wobei auch die Nutzung bei den Männern zunimmt.

Darüber hinaus war es in der Folge der Corona-Pandemie möglich, Home-Office ohne schriftliche Vereinbarung zu nutzen. Weitere 285 Mitarbeitende nehmen davon zumindest gelegentlich Gebrauch. Der Frauenanteil beträgt dabei 62 %.

<sup>5</sup> Stichtag aus datentechnischen Gründen: 31.08.2023

## (C) Resümee

Aus dem Situationsbericht und den dargestellten Zahlen ergibt sich folgendes Bild:

Der Anteil der Frauen am Gesamtpersonal ist ausgeglichen. Auch die Einstellungen im Angestellten- und im Beamtenverhältnis lassen im Verwaltungsbereich keine gravierenden Unterschiede erkennen. Auffallend ist, dass Frauen trotz ausgeglichenem Anteil am Gesamtpersonal eher in der Sachbearbeitung bzw. als Verwaltungsangestellte tätig sind. Sie gehen auf dem Weg in die Führungsetage (Sachgebietsleitung/Amtsleitung/Referatsleitung) verloren. Die Führungsebene ist kaum mit Frauen besetzt:

2022:

Referatsleitung: 1 Frau / 7 Männer (87,5 % Männerquote)

Amtsleitung: 9 Frauen / 22 Männer (71 % Männerquote)

Stellv. Amtsleitung/Sachgebietsleitung: 35 Frauen/ 68 Männer (66 % Männerquote)

Vor allem hier müssen die Ziele und Maßnahmen ansetzen, um ein ausgeglichenes Verhältnis zu schaffen.

Ein weiterer Schwerpunkt muss auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt werden. Maßnahmen in diesem Bereich flankieren auch die Thematik Frau & Führung, da immer noch Frauen hauptsächlich die Care-Arbeit übernehmen. Als zusätzlicher Anreiz muss die Arbeitgeberin Stadt Bamberg „Teilzeit“ auch in Führung fördern und als Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt für sich einsetzen.

## (D) Ziele und Maßnahmen

### Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gleichbehandlung von Frauen

#### Stellenausschreibung

##### **Bisherige Maßnahmen**

- Alle Beschäftigten sind rechtzeitig über Stellenausschreibungen zu informieren. Die Ausschreibungen sind über das Intranet zu veröffentlichen.
  - *Zuständigkeit: Personal – und Organisationsamt (nachfolgend Amt 11)*
- Die Stellenausschreibungen sind grundsätzlich so zu verfassen, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Die Funktions- und Berufsbezeichnung ist in männlicher und weiblicher Form auszuschreiben und mit dem Zusatz (m/w/d) zu versehen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Vorgabe zur Formulierung von Stellenausschreibungen innerhalb der Stadt Bamberg**
- Bei der Festlegung von persönlichkeitsbezogenen Anforderungsprofilen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig geschlechtsbezogen orientiert sind und soziale Kompetenzen, soweit für die Stelle notwendig, berücksichtigt werden.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Vorgabe zur Formulierung von Stellenausschreibungen innerhalb der Stadt Bamberg**
- In Stellenausschreibungen werden in der Kategorie „Wir bieten“ die Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst und bei der familienfreundlichen Arbeitgeberin Stadt Bamberg benannt und aufgeführt (z.B. Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderferienprogramm, lebensphasenorientierte Gleitzeitmodelle, Jobticket, sofern möglich Telearbeit etc.)
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Vorgabe zur Formulierung von Stellenausschreibungen innerhalb der Stadt Bamberg**

##### **Maßnahmen bis 2027**

- Das Personal- und Organisationsamt legt gemeinsam mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle Kriterien fest, welche Stellen grundsätzlich wann und wie auszuschreiben sind. Sollte Aussicht auf eine Besetzung aus den eigenen Reihen bestehen, so wird ausschließlich intern ausgeschrieben.
  - *Zuständigkeit: Amt 11 unter Mitwirkung von Gleichstellungsstelle & Personalrat*
  - **Konkrete Maßnahmen: Erstellung eines Kriterienkatalogs durch Amt 11, Begründung in Einzelfällen bei Verzicht auf Ausschreibung durch Amt 11 an Personalrat und der Gleichstellungsstelle**
  - *Zeitraumen: Ende Jahres /dauerhaft*

- Führungskräfte und Personalverantwortliche sind aufgefordert, Frauen durch gezieltes und direktes Ansprechen zu ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Auch die Gleichstellungsstelle und das Personal- und Organisationsamt spricht gezielt mögliche Kandidatinnen an.
  - *Zuständigkeit: Amt 11 & Gleichstellungsstelle*
  - **Konkrete Maßnahmen: Information in Führungskräftebildung, Amtsleitungsdiensbesprechung, Stärkung von Nachwuchsführungskräften durch Schulungen, Fortbildung, Frauennetzwerktreffen**
  - Zeitraumen: dauerhaft
- Vollzeitstellen – auch Führungspositionen – sind grundsätzlich auch für Teilzeitkräfte auszu-schreiben. Ist eine Besetzung der Stelle in Teilzeit nicht möglich, so muss dies schriftlich be-gründet werden. Die Begründung ist der Gleichstellungsstelle auf Nachfrage vorzulegen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Maßnahmen: Kontrolle der Ausschreibung von Ämtern – ggf. Nachfrage**
  - Zeitraumen: dauerhaft
- Bei Stellenausschreibungen für Führungspositionen werden Frauen durch folgenden Zusatz ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert: „Die Stadt Bamberg fördert die berufliche Gleichstel-lung von Frauen. Frauen sind deshalb besonders aufgefordert, sich zu bewerben.“ (Art. 7 Abs. 3 BayGIG)
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Vorgabe zur Formulierung von Stellenausschreibungen in-nerhalb der Stadt Bamberg**
  - Zeitraumen: dauerhaft
- Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen rechtzeitig Zugang auf die internen Stellen-ausschreibungen erhalten.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Stellenausschreibung über E-Mail-Verteiler versenden**
  - Zeitraumen: dauerhaft

#### Stellenbesetzung

##### **Bisherige Maßnahmen**

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Vorstellungsgesprächen genauso wie der Personal-rat eingeladen und hat die Möglichkeit, sich zu beteiligen. Sie erhält im Vorfeld Zugriff auf das Bewerbungsportal.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*

##### **Maßnahmen bis 2027**

- In Bereichen, in denen der Frauenanteil bzw. auch der Männeranteil gering ist, wird in den Vor-stellungsgesprächen besonders darauf geachtet, geeignete Männer bzw. Frauen, die in diesen Bereichen bisher unterbesetzt sind, zu finden. Qualifikation und Eignung stehen jedoch immer im Vordergrund.
  - *Zuständigkeit: Amt 11 mit Fachämtern & Gleichstellungsbeauftragte*
  - **Konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung der Führungskräfte & der Mitarbeiter:in-nen von Amt 11, sensible Durchsicht der Bewerbungen**

- Zeitraumen: dauerhaft
- Vorstellungsgespräche werden einheitlich strukturiert und mit gleichlautenden Fragen an die Bewerberinnen und Bewerber geführt. Eine Gewichtung einzelner Bereiche wird vorher unabhängig von den Bewerberinnen und Bewerbern festgelegt.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Anweisung an Fachämter, dass strukturiertes Interview zwingend ist, Erstellung eines standardisierten Leitfadens für die Stadtverwaltung**
  - Zeitraumen: dauerhaft

### Beruflicher Aufstieg

#### **Maßnahmen bis 2027**

- Beamtinnen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen gezielt für den Aufstieg in die nächst höhere Qualifikationsebene motiviert werden.
  - *Zuständigkeit Amt 11, Fachämter, Gleichstellungsstelle*
  - **Konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung der Führungskräfte in Führungskräfte-schulung & Dienstbesprechung, Fortbildung/Vortrag zum Instrument „Mitarbeiter:innengespräch“**
  - Zeitraumen: dauerhaft
- Gleiches gilt für tarifbeschäftigte Frauen. Bei entsprechender Eignung sind Frauen zur Teilnahme am Beschäftigtenlehrgang II zu motivieren.
- Im Rahmen des Mitarbeiter:innengesprächs sind bei Frauen der berufliche Aufstieg mit seinen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie entsprechende Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen anzusprechen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Fortbildung/Vortrag zum Instrument „Mitarbeiter:innen-gespräch“**
  - Zeitraumen: im Laufe 2024 und dann in regelmäßigen Abständen

### Leistungsorientierte Bezahlung

#### **Bisherige Maßnahmen**

- Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass auch künftig die Vergabe von Leistungsanreizen unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit erfolgt. Ebenso sind Teilzeitkräfte nach den gleichen Maßstäben wie Vollzeitkräfte zu bewerten und die geringere zeitliche Verfügbarkeit darf sich dabei nicht negativ auf die Bewertung auswirken.
  - *Hinfällig, da Dienstvereinbarung ausgelaufen ist und neu aufgelegt wird*

#### **Maßnahmen bis 2027**

- Bei der Erstellung einer neuen Dienstvereinbarung ist die Gleichstellungsstelle von Anfang an zu beteiligen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: frühzeitige Beteiligung**

### Periodische Beurteilungen

#### **Bisherige Maßnahmen**

- Die Beurteilung von Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitkräften bezieht sich auf die konkreten Anforderungen, die Leistungen und Ergebnisse am Arbeitsplatz. Diskriminierende oder an Geschlechterrollen orientierte Leistungskriterien sind zu vermeiden.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung der Führungskräfte durch Schulung**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*

### Ausbildung

#### **Bisherige Maßnahmen**

- Die Stadt Bamberg nimmt am Girls' und Boys' Day teil und das Personal- und Organisationsamt stellt am Aktionstag Praktikumsplätze für Mädchen und Jungen zur Verfügung.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Bereitstellung von Praktikumsplätzen**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*
- Die Stadt Bamberg bietet stets Praktika in den verschiedensten Bereichen an.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Bereitstellung von Praktikumsplätzen**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*

#### **Maßnahmen 2027**

- Junge Menschen sind durch moderne besonders ansprechend gestaltete Stellenausschreibungen und Kampagnen zu motivieren, sich bei der Stadt Bamberg auf einen Ausbildungsberuf zu bewerben. Dabei ist auch besonders auf eine geschlechterbewusste Bildsprache zu achten, z.B. bei Ausbildung im IT-Bereich auch Mädchen abbilden und bei Ausbildung im Verwaltungsbereich auch Jungen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Modernisierung der Ausschreibungen**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*

### Fort- und Weiterbildung

#### **Bisherige Maßnahmen**

- Bei der Auswahl von Referierenden und Moderierenden sind Frauen besonders zu berücksichtigen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung des Personals von Amt 11**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*

### Maßnahmen bis 2027

- Im Rahmen des „FraNtz“ unterstützt die Gleichstellungsstelle weiterhin einmal jährlich Fortbildungen speziell für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte, deren Themenvorschläge aus dem Netzwerk kommen
  - *Zuständigkeit: Gleichstellungsstelle*
  - **Konkrete Maßnahmen: Wiederbelebung des Netzwerks in Form einer Auftaktveranstaltung**
  - Zeitraumen: 2024
- Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsprogramme ist das Thema „Gleichstellung“ zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte aus dem Personalbereich oder in Führungspositionen richten.
- Frauen sind 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.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung von Führungskräften in Führungskräfte-schulungen, Schulungen zum Instrument „Mitarbeiter:innengespräch“**
  - Zeitraumen: 2024 und dann in regelmäßigen Abständen
- Teilzeitbeschäftigten sind grundsätzlich die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- Interne Fortbildungsveranstaltungen sind nach Möglichkeit so zu gestalten, dass Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme ermöglicht wird. Insbesondere Online-Lernangebote (E-Learning) sind eine Alternative, können aber Fortbildungsalternativen in Präsenz nicht ersetzen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung Amt 11/SG Fortbildungen**
  - Zeitraumen: dauerhaft
- Die Fortbildung „Führen in Teilzeit“ wird angeboten.
  - *Zuständigkeit: Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Überarbeitung des Konzeptes, Akquirieren von Haushaltsmitteln**
  - Zeitraumen: 2024/2025

## Ziel 2: Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Flexible Arbeitszeiten

#### **Maßnahmen bis 2027**

- Flexible Arbeitszeiten, bei denen die Beschäftigten in einem Zeitrahmen eigenverantwortlich über die Länge und Lage ihrer täglichen Arbeitszeit bestimmen können, unterstützen Beschäftigte mit Familienaufgaben, Familie und Beruf zu vereinbaren. Den Wünschen der Beschäftigten mit Familienaufgaben wird hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen des dienstlich vertretbaren entsprochen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung zum flexiblen Arbeiten, in der der Dienstleistungscharakter und die Kundenfreundlichkeit bei gleichzeitiger, weitestgehend freier Arbeitszeiteinteilung nach Rücksprache mit der Führungskraft und dem Team im Vordergrund stehen, ist unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Erstellung einer Dienstvereinbarung**
  - Zeitraumen: 2023/2024

### Teilzeitbeschäftigung

#### **Bisherige Maßnahmen**

- Die Stadtverwaltung Bamberg berücksichtigt so weit wie möglich die Familienbedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie passende Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit anbietet.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**
- Das Personal- und Organisationsamt unterstützt die Mitarbeitenden sowie die Führungskräfte im Umgang mit Teilzeitbeschäftigung durch Beratung durch den Familien-Service.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**
- Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist jede Vollzeitstelle teilbar. Dies gilt auch grundsätzlich für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Auf die Ergänzung im Ausschreibungstext wurde bereits hingewiesen. Ziel sollte weiterhin sein, dass Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben für Teilzeitkräfte nicht ausgeschlossen sind (Stichwort: Führen in Teilzeit bzw. mit vollzeitnaher Arbeitszeit).
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: siehe Ziel 1**

#### **Maßnahmen bis 2027**

- Die Stadtverwaltung ermöglicht unter Beachtung der dienstlichen und betrieblichen Erfordernisse vielfältigste Teilzeitmodelle, dabei sind Teilzeitbeschäftigten dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken, ebenso nicht auf die Besoldungs- oder Entgeltgruppe.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung der Führungskräfte & Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Amt 11, Information der Gleichstellungsbeauftragten bei Ablehnung eines Teilzeitantrages**

- Zeitraumen: dauerhaft

### Telearbeit

#### **Maßnahmen bis 2027**

- Das Personal- und Organisationsamt berät und informiert gemeinsam mit dem Amt für Informationstechnik und Digitalisierung interessierte Mitarbeitende und Führungskräfte über die organisatorischen und technischen Möglichkeiten bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes („Home-Office“). Insbesondere über die technischen Möglichkeiten ist vermehrt zu informieren.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Erstellung einer Infobroschüre für neue Mitarbeitende und Führungskräfte, Erstellung einer entsprechenden Dienstvereinbarung mit Beteiligung der Gleichstellungsstelle, Bereitstellung von technischem Equipment**
  - Zeitraumen: zeitnah 2024
- Bei der Erstellung einer entsprechenden Dienstvereinbarung ist die Gleichstellungsstelle von Beginn an zu beteiligen.
  - *Zuständigkeit Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Erstellung einer Dienstvereinbarung mit Beteiligung der Gleichstellungsstelle**
  - Zeitraumen: zeitnah 2024

### Beurlaubung und Wiedereinstieg

#### **Bisherige Maßnahmen**

- Bei der Vereinbarkeit (Familie und Beruf) steht die Arbeitgeberin Stadt Bamberg den Mitarbeitenden unterstützend zur Seite und steht Wünschen zur Familienplanung offen gegenüber und begrüßt den Wiedereinstieg. Anträgen von Frauen und Männern auf Beurlaubung wegen Elternzeit steht die Stadt Bamberg positiv gegenüber.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**
- Das Personal- und Organisationsamt informiert und berät über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus familienpolitischen Gründen sowie der Elternzeit einschließlich beamteten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**
- Für die Dauer eines Jahres soll, sofern dies der Dienstbetrieb zulässt, die Rückkehr an den gleichen Arbeitsplatz zu den gleichen Vertragsbedingungen ermöglicht werden. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz oder familienbezogener Beurlaubung soll jedoch nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche mit hohem Frauenanteil. Deshalb soll für den Fall der Abwesenheit wegen Mutterschaft eine Vertretung von Anbeginn angestrebt werden.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**

- Es ist anzustreben, dass der nach einer Beurlaubung angebotene Arbeitsplatz den beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Eine Rückgruppierung ist zu vermeiden.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**
- Der Familien-Service steht in Kontakt mit den beurlaubten Beschäftigten, damit der Wiedereinstieg und die berufliche Entwicklung optimal gelingt.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**

#### **Maßnahmen bis 2027**

- Während der Beurlaubungsphase wird mit den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Personal- und Organisationsamt, durch den Personalrat und durch die Gleichstellungsbeauftragte Kontakt gehalten. Dafür lädt das Amt 11 und die Gleichstellungsbeauftragte jährlich zu einem Treffen ein. Bei dem Treffen erhalten die Beurlaubten Informationen des Personal- und Organisationsamtes, des Personalrates, und der Gleichstellungsbeauftragten.
  - *Zuständigkeit: Amt 11 & Gleichstellungsbeauftragte*
  - **Konkrete Maßnahmen: Netzwerktreffen**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*
- Im Rahmen einer aktiven Personalpolitik werden beurlaubte Beschäftigte bei personellen Engpässen angesprochen und über einen möglichen, auch vorzeitigen Wiedereinstieg informiert.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: Übermittlung von konkreten Jobangeboten an beurlaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*

### Ziel 3: Sicherung der Chancengleichheit und Beseitigung bestehender Nachteile innerhalb der Stadtverwaltung

#### Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

##### **Bisherige Maßnahmen**

- Bei den Monatsgesprächen der Personalvertretung mit dem Oberbürgermeister ist die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.
  - *Zuständigkeit: Personalrat*
  - **Konkrete Maßnahmen: wie bisher**

##### **Maßnahmen bis 2027:**

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben bei allen Verwaltungsentscheidungen zu beteiligen, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: zeitnahe Beteiligung durch Amt 11**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Personalverwaltung genauso wie der Personalrat über getroffene Personalentscheidungen informiert. Beteiligungsrechte nach dem Gleichstellungsgesetz bzw. diesem Konzept bleiben unberührt.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: zeitnahe Information durch Amt 11**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*
- Die Gleichstellungsstelle wird über die Gründung neuer Arbeits- und Projektgruppen informiert. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Arbeits- und Projektgruppen, die gleichstellungsrelevante Inhalte erarbeiten, ist zu gewährleisten.
  - *Zuständigkeit: Amt 11*
  - **Konkrete Maßnahmen: zeitnahe Beteiligung durch Amt 11**
  - *Zeitraumen: dauerhaft*

#### Geschlechtergerechte Sprache

##### **Maßnahmen bis 2027**

- Sprache beeinflusst die Wahrnehmung, steuert die Bewertung von Sachverhalten und spiegelt und transportiert Weltanschauungen und Strukturen. Bei den eigenverantwortlich erstellten Formularen, Richtlinien und sonstigen Veröffentlichungen sollen die Grundsätze einer geschlechtergerechten Sprache beachtet werden, soweit dies im Einzelfall möglich ist.
  - *Zuständigkeit: Gleichstellungsstelle in Absprache mit Pressestelle*
  - **Konkrete Maßnahmen: Erstellung eines Leitfadens für die Stadtverwaltung mit Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren**
  - *Zeitraumen: 2024*

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

**Bisherige Maßnahmen/ Maßnahmen bis 2027**

- Sexuelle Belästigung wird bei der Stadt Bamberg nicht toleriert. Ein sensibler Umgang mit dem Thema gehört zur Führungsaufgabe. Von sexueller Belästigung betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich an die Gleichstellungsstelle, den Personalrat oder an das Personal- und Organisationsamt wenden.
  - *Zuständigkeit: Amt 11, Personalrat, Gleichstellungsstelle, Führungskräfte*
  - ***Konkrete Maßnahmen: Überarbeitung der derzeitigen Broschüre durch Gleichstellungsstelle, Sensibilisierung in Führungskräfte Seminaren, arbeitsrechtliche und beamtenrechtliche Maßnahmen durch Amt 11 im konkreten Einzelfall wie bisher***
  - *Zeitraumen: 2024 und dauerhaft*

## (D) Umsetzung des Konzepts

Über dieses Konzept sind alle Beschäftigten zu informieren.

Die Verwaltung trägt zusammen mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten dafür Sorge, dass eine breite Information und Akzeptanz dieses Konzeptes erreicht wird.