

## AMT S I N F O R M A T I O N S S Y S T E M

**Auszug - Chancengleichheit für Frauen und Männer in Führungspositionen**

|                      |  |                        |                                |
|----------------------|--|------------------------|--------------------------------|
| <b>Sitzung:</b>      | Ausschuss für Organisation, Personal, Migration und Interkultur            |                        |                                |
| <b>TOP:</b>          | Ö 6  |                        |                                |
| <b>Gremium:</b>      | Ausschuss für Organisation, Personal, Migration und Interkultur            | <b>Beschlussart:</b>   | ungeändert beschlossen         |
| <b>Datum:</b>        | Do, 11.06.2015   | <b>Status:</b>         | öffentlich/nichtöffentlich     |
| <b>Zeit:</b>         | 14:33 - 17:35  | <b>Anlass:</b>         | Sitzung                        |
| <b>Raum:</b>         | Sitzungszimmer   |                        |                                |
| <b>Ort:</b>          | Rathausplatz 2, 86150 Augsburg   |                        |                                |
| <b>Vorlage:</b>      | BSV/15/03082 Chancengleichheit für Frauen und Männer in Führungspositionen |                        |                                |
| <b>Status:</b>       | öffentlich   | <b>Vorlage-Art:</b>    | VO Beschlussvorlage (Standard) |
| <b>Referent:</b>     | Dr. Kurt Gribl, Oberbürgermeister  |                        |                                |
| <b>Federführend:</b> | Referat OB / D3 (000)  | <b>Bearbeiter/-in:</b> | Pauli, Christine               |

---

**Beschluss**

1. Im Rahmen der Chancengleichheit für Frauen und Männer wird künftig bei Ausschreibungen von Führungsstellen grundsätzlich auf die Möglichkeit von individuellen Arbeitszeitmodellen (vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung, Teilzeit, Wohnraumarbeit) hingewiesen.
2. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und zur Förderung von Führung in Teilzeit für Frauen und Männer sind die Ausschreibungstexte solcher Planstellen zu überarbeiten. Die Ausschreibungstexte sind so zu verfassen, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen.
3. Bewerben sich auf ausgeschriebene Führungsstellen jeweils mehrere Personen, die an einer Teilzeitbeschäftigung interessiert sind, übernimmt vorübergehend die Gleichstellungsstelle eine Vermittlerrolle zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern in Teilzeit, um bei der Planung einer evtl. Tandemlösung beratend zu unterstützen. Voraussetzung hierfür ist das Einverständnis der Beteiligten. Um die Akzeptanz und Annahme zu testen erfolgt erstmals eine Erprobungsphase.
4. Dienststellen, bei denen der Frauenanteil der Gesamtbelegschaft und der Frauenanteil an Führungspositionen eine hohe Diskrepanz aufweisen sind verpflichtet, Lösungsansätze zu entwickeln, um mittelfristig ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Die aktive Förderung von Frauen in Führung in den Dienststellen ist ein wesentlicher Bestandteil der städtischen Personalpolitik. Dies gilt in gleicher Weise für Dienststellen, in denen der Anteil männlicher Beschäftigter unterrepräsentiert ist. Die Überprüfung und Weiterentwicklung erfolgt alle 5 Jahre und gehört zum Gleichstellungskonzept zur Chancengleichheit von Frauen und Männern.

5. Der Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 24.02.2010, in der Stadtratssitzung vom 25.02.2010 erweitert um den Antrag von Pro Augsburg, ist damit geschäftsordnungsmäßig behandelt; dem Antrag wird entsprochen.

---

### Abstimmungsergebnis

Stimmberechtigt: 12  
Abstimmung: einstimmig

### Anlagen:

| Nr.   | Status         | Name  |
|---|----------------|---|
|  1 | (wie Dokument) | <a href="#">Top 6_Anlage_BSV-10-00024 (1616 KB)</a> |

---

### Sachvortrag des Berichterstatters und Diskussion

**Frau Weindl** (zur Beratung zugelassen) hält sich in Antragstellung und Begründung im Wesentlichen an die Beschlussvorlage *gem. Anlagenband 1*.

Es bestehe aktiven Handlungsbedarf. Sie nehme Bezug auf die 4. Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts (*siehe Anlage zum Tagesordnungspunkt*).

Chancengleichheit zu erlangen bestehe aus mehreren Bausteinen, wie z. B. Wohnraumarbeit etc. Gut bewährt habe sich ein individuelles Arbeitszeitmodell in einem sehr technischen Bereich. Hier habe man sich für die einzige weibliche Bewerberin nach der Elternzeit in Teilzeit entschieden und die Arbeitszeit speziell auf die Bewerberin zugeschnitten. Die übrigen Wochenstunden habe man auf eine andere Teilzeitkraft übertragen, die bereits seit Längerem mehr arbeiten wollen. Sie bitte darum, die in der Beschlussvorlage aufgelisteten verschiedenen Maßnahmen zu unterstützen.

**Stadträtin Fink** stellt fest, dass es momentan um die Führungsebene gehe. Sie gehe davon aus, dass man sich in nächster Zeit ebenso um die weiteren Personalebene der mittleren und unteren Schiene kümmere. Auf Seite 3 der Beschlussvorlage stehe etwas über Teilzeit bei Männern und Frauen. Sie frage nach, ob die Teilzeit bei den Männern hauptsächlich aus Elternzeiten resultiere oder ob es noch andere Gründe dafür gebe.

**Frau Weindl** antwortet, dass man an alle Ebenen denke. Wenn man den „Mittelbau“ nicht fördere, bekomme man auch keine Führungsebene. Die Teilzeit bei Männern habe verschiedene Gründe.

**Stadtrat Bayerbach** stört sich an dem Satz im Punkt 4 der Beschlussvorlage bezüglich der Frauenquote, was ihn dazu veranlasse, dagegenguzustimmen. Er habe generell ein Problem damit, Quoten zu schaffen, weil so die Gefahr bestehe, dass beförderte Frauen als Quotenfrauen angesehen würden.

**Stadtrat Dr. Freund** antwortet, dass seiner Meinung nach das Ganze dann ein Problem sei, wenn man beispielsweise in einzelnen Sozialberufen ein Gros an weiblichen Beschäftigten habe, aber in der Führungsebene nur Männer säßen. Dieses Problem sei aber auch mit Beschlüssen nicht zu lösen.

**Stadtrat Bozoglu** merkt an, die Beschlussvorlage zu befürworten. Nun könne man mit konkreten Vorgaben die vorhandenen „Schieflagen“ im Unternehmen angehen. Bei der Ebene der

Führungskräfte falle auf, dass die Frauenquote mit z. B. angebotenen Teilzeitmodellen habe verbessert werden können. Die Beschlussvorlage beschleunige die Prozesse.

**Stadträtin Steinecker** befürwortet das Konzept. Zu **Stadtrat Bayerbach** sei anzumerken, dass sie die Nr. 4 der Beschlussvorlage nicht so sehe, dass man speziell die Frauenquote fördern wolle, sondern dass man von einer Geschlechterquote spreche. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen an der Führungsspitze solle ausgewogener werden. Es gehe um Qualifikationen und nicht um Geschlechter.

**Stadtrat Dr. Freund** stimmt **Stadträtin Steinecker** zu.

**Herr Schwarz** ergänzt, dass der städtische Schulbereich nicht inbegriffen sei. Hier sehe die Situation anders aus. Er erinnere daran, dass man sich nicht zu sehr an den FK-Kennungen orientieren dürfe, denn gerade im Referatsbereich habe man diese weitestgehend nicht. Die Stellen seien oft mit Juristen besetzt.

**Stadtrat Dr. Freund** greift den Wunsch nach getrennter Abstimmung auf.

- Die Ziffern 1 und 3 bis 5 werden einstimmig beschlossen.
- Die Ziffer 4 wird mit 11 : 1 Stimmen beschlossen.
- Die gesamte Beschlussvorlage wird einstimmig beschlossen.

*Beschluss siehe Anlagenband 2.*

---

|  |                       |   |                                     |
|--|-----------------------|---|-------------------------------------|
| Beschluss:   | 11.06.2015            | Ausschuss für<br>Organisation, Personal,<br>Migration und Interkultur | ungeändert beschlossen              |
|  Koordinierung: | Referat OB / D3 (000) | Bearbeitung:  | Gleichstellungsbeauftragte<br>(000) |
| Termin:<br>Auftrag:  | 22.06.2016            | Status:   | 22.06.2016                          |

Online-Version dieser Seite: <https://allris.augsburg.de/ai/to020.asp?TOLFDNR=9528>