

Augsburg stellt gleich !

Chancengleichheit für Frauen und Männer

**Bericht zur
Verankerung von Gender Mainstreaming
bei der Stadt Augsburg**



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kurzfassung

1 Auftrag

2 Strukturelle Voraussetzungen

- 2.1 Bildung einer Arbeitsgruppe
- 2.2 Erweiterung zu einer Steuerungsgruppe

3 Bisherige Aktivitäten

- 3.1 Leitziele
- 3.2 Wissenschaftliche Unterstützung
- 3.3 Gender-Workshop
- 3.4 Motto
- 3.5 Bestandsaufnahme
 - 3.5.1 Aktuelle Situation
 - 3.5.2 Interviewergebnisse einschl. Empfehlungen für Maßnahmen
 - A) Externe Handlungsebene
 - B) Interne Handlungsebene
 - C) Personalentwicklung
 - D) Erfahrungen
 - E) Kommunikationskultur
 - F) Effekte
- 3.6 Chancengleichheit für Frauen und Männer in Führungspositionen
- 3.7 Chancengleichheit im Projekt Aufgabenkritik

4 Zusammenfassung der empfohlenen Maßnahmen sowie weitere ergänzende Maßnahmen

5 Weiteres Vorgehen

Anlagen

- 1 Leitziele von Gender Mainstreaming
- 2 Leitfaden zum Interview
- 3 Reflexion nach Interviewperson
- 4 Auswertung der Interviewergebnisse (männlich / weiblich)
- 5 Antworten zum Motto: Augsburg stellt gleich – Chancengleichheit für Frauen und Männer
- 6 Förderung von Führung in Teilzeit

Hinweis: Die nachfolgenden Personen- bzw. Funktionsbezeichnungen sind ungeachtet ihrer jeweiligen Endsilbe (m/w) im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 GG geschlechtsneutral zu lesen.

Das Wichtigste in Kurzfassung

- ▶ Zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Augsburg wurde folgendes Motto gewählt:

**Augsburg stellt gleich !
Chancengleichheit für Frauen und Männer**

- ▶ Die Bestandsaufnahme erfolgte durch Interviews mit insg. 21 Personen (8 Frauen und 13 Männer) der 1. und 2. Führungsebene aus allen Referatsbereichen. Fazit: Viel oder wenig Wissen kann nicht pauschal nur einem Geschlecht zugeschrieben werden, denn bei Frauen wie auch bei Männern war dieses sehr unterschiedlich.

Ergebnisse der Interviews

- ▶ Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger (Seite 7)
Hier wird die Chancengleichheit noch nicht konkret wahrgenommen; wobei 43 % der Befragten viele Ideen für Projekte haben. Generell werden Projekten vor Ort weit mehr Chancen eingeräumt als stadtweiten Regelungen.
- ▶ Einschätzung der Chancengleichheit (Seite 8)
50 % der Interviewpersonen schätzt die Chancengleichheit als gegeben ein. Allerdings besetzen nur 38 % beispielsweise Arbeitsgruppen gleichermaßen mit Frauen und Männern, obwohl 81 % gute bis sehr gute Erfahrungen mit gemischten Teams haben. Ebenso werden Frauen und Männer auch nur von knapp 50 % gleichermaßen mit Sonderfunktionen beauftragt.
- ▶ Führungspotenzial (Seite 9)
Zwei Drittel der Frauen und die Hälfte der Männer mit Führungspotenzial sind noch nicht in Führung. Nur 43 % der Befragten fordern Frauen und Männer gezielt zur Bewerbung auf bzw. unterstützen diese.
- ▶ Führung in Teilzeit (Seite 9)
90 % können sich Führung in Teilzeit vorstellen.
- ▶ Geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Gesundheit (Seite 9)
Sind keine bekannt. Wenige verweisen auf die Stadtakademie, die Betriebskrankenkasse und das Betriebliche Eingliederungsmanagement.
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Seite 9)
Die Männer haben damit überwiegend gute Erfahrungen gemacht, wobei fast alle Frauen dies eher zwiespältig oder negativ sehen und schlecht beurteilen.
- ▶ Gewalt und Gewaltprävention (Seite 9)
52 % werden mit dem Thema Gewalt konfrontiert. Zur Gewaltprävention wird jedoch nur von zwei Interviewpersonen auf Angebote für vorbereitende Kurse bzw. gewaltfreie Konfliktlösung hingewiesen.
- ▶ Kommunikationskultur und konkrete Effekte (Seite 10)
48 % können bereits positive Veränderungen in der Kommunikation beobachten, die restlichen stellen keine Veränderungen fest. 75 % der weiblichen und 100 % der männlichen Interviewpersonen sind der Meinung, dass die Chancengleichheit grundsätzlich gegeben ist und auch genutzt wird. 76 % erkennen bereits Veränderungen in der Situation der Geschlechter, die anderen eher nicht oder sehen keinen Handlungsbedarf.

1 Auftrag

Der Herr Oberbürgermeister hat am 10.02.2009 den Auftrag erteilt, die notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung des Stadtratsbeschlusses vom 13.12.2007 zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Augsburg einzuleiten.

Der Auftrag beinhaltet eine systematische Einführung

- im Leitbild
- bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung städtischer Maßnahmen
- bei der Durchführung von Pilotprojekten
- bei den Fortbildungsprogrammen (insb. Führungskräfte)
- bei statistischen Erhebungen und Evaluationen
- im Berichtswesen

Gender Mainstreaming ist eine Erweiterung der bereits bestehenden Gleichstellungsarbeit. Gleichstellung reagiert eher auf bestehende Benachteiligungen, wobei Gender Mainstreaming beide Geschlechter im Blick hat, im Vorfeld agiert und sich die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen als Ziel setzt.

2 Strukturelle Voraussetzungen

2.1 Bildung einer Arbeitsgruppe

Das Kommunale Gender Mainstreaming ist ein Instrument das sowohl stadintern Anwendung finden muss (Innenwirkung) als auch in der Dienstleistung für die Bürger und Bürgerinnen (Außenwirkung). Unter Federführung des Stadtdirektors (Josef Schwarz) haben sich deshalb am 01.07.2009 die beiden Gleichstellungsbeauftragten (Barbara Emrich, zuständig für die Innenwirkung und Anita Conradi, zuständig für die Außenwirkung), eine Vertreterin der Organisation (Irmgard Passauer) sowie ein Amtsleiter (Klaus Sulzberger, Bürgeramt = Verwaltungsdienststelle und Frauendomäne) getroffen und sich als Arbeitsgruppe „Kommunales Gender Mainstreaming“ konstituiert. Bei der nächsten Sitzung am 22.07. wurde vereinbart, die Arbeitsgruppe um eine Amtsleiterin (Dr. Maria Dobner, Amt für Grünordnung, Naturschutz und Friedhofswesen = betriebsähnliche Dienststelle und Männerdomäne) und den Gesamtpersonalrat (Michael Egger) zu vergrößern.

2.2 Erweiterung zu einer Steuerungsgruppe

Ausgehend vom politischen Auftrag zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Augsburg wurde dann in Erwägung gezogen, die Arbeitsgruppe um die im Stadtrat vertretenen Fraktionen und Parteien zu einer Steuerungsgruppe zu erweitern. Folgende Mitglieder sind hierfür benannt worden:

- Michael Gierl (CSU)
- Ulrike Bahr (SPD)
- Martina Wild (Bündnis 90 / DIE GRÜNEN)
- Beate Schabert-Zeidler (PRO AUGSBURG)
- Alexander Süßmair (Die LINKE)
- Rosemarie Kranzfelder-Poth (FDP / Freie Wähler jetzt Freie Wähler)

Der Steuerungsgruppe gehören somit 8 Frauen und 5 Männer an. Die konstituierende Sitzung war am 04.02.2010.

3 Bisherige Aktivitäten

3.1 Leitziele

Als eines der ersten Vorhaben hat sich die Arbeitsgruppe mit der Definition von Leitziele für Gender Mainstreaming befasst. Das Ergebnis ist in fünf Punkten zusammengefasst und kann der **Anlage 1** entnommen werden.

3.2 Wissenschaftliche Unterstützung

Für einen Gender-Workshop (siehe Ziffer 3.3) und die Durchführung der Interviews (siehe Ziffer 3.5.1) konnte Frau Prof. Dr. Hildegard Macha (Direktorin Gender Zentrum Augsburg -GZA- der Universität Augsburg) und Herr Dr. Quirin Bauer (Bereichsleiter Projektmanagement und Organisationsberatung im GZA) gewonnen werden.

3.3 Gender-Workshop

Das GZA hat in der konstituierenden Sitzung der Steuerungsgruppe einen Gender-Workshop zur Grundlagenvermittlung durchgeführt:

- Theoretische Informationen
- Fragestellung: Wo wollen wir hin ? Was packen wir an ?
- Identifizierung äußerst wichtig: Ideen – Leitbild – Motto – Logo

3.4 Motto

Die Steuerungsgruppe hat folgendes im Gender-Workshop gemeinsam erarbeitetes Motto gewählt:

Augsburg stellt gleich !
Chancengleichheit für Frauen und Männer

Dies bedeutet, dass stets abzuwägen ist, ob Frauen und Männer im Rahmen ihrer Möglichkeiten die gleichen Chancen in allen Bereichen bekommen.

3.5 Bestandsaufnahme

3.5.1 Aktuelle Situation

Die Arbeitsgruppe hat sich zur Bestandsaufnahme für die Interview-Methode entschieden und einen Leitfaden mit Fragen erarbeitet – siehe **Anlage 2**. Außerdem sind insg. 21 Interviewpersonen (IP) der 1. und 2. Führungsebene (Amtsleitung und Bereichs-/Abteilungs-/Teamleitung) aus allen Referatsbereichen ausgewählt und vom Herrn Oberbürgermeister persönlich informiert worden:

- 1 IP aus dem Referat 8
 - jeweils 2 IP aus den Referaten OB, 1, 2, 4 und 6
 - jeweils 3 IP aus den Referaten 3 und 5
 - 4 IP aus dem Referat 7
1. Führungsebene insg. 13 IP = 4 Frauen und 9 Männer
2. Führungsebene insg. 8 IP = 4 Frauen und 4 Männer

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Meinungen der Interviewpersonen bei Wissen, Reflexion, Notwendigkeit und Umsetzung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming deutlich voneinander abweichen; sogar innerhalb desselben Bereiches wird die Situation unterschiedlich gesehen (Ja, es muss etwas passieren – Nein, alles in bester Ordnung). Probleme von einzelnen Interviewpersonen werden von anderen bereits mit entsprechenden Maßnahmen gelöst. Viel oder wenig Wissen kann nicht pauschal nur einem Geschlecht zugeschrieben werden, denn bei Frauen wie auch bei Männern war dieses sehr unterschiedlich. Die Reflexion je Interviewperson kann der **Anlage 3** entnommen werden.

3.5.2 Interviewergebnisse einschl. Empfehlungen für Maßnahmen

Die anonymisierten Interviewergebnisse sind der Arbeitsgruppe am 14.12.2010 aus wissenschaftlicher und organisatorischer Sicht vorgestellt und daran anschließend von den Mitgliedern diskutiert worden. Die Antworten zu den Fragen sind in **Anlage 4** nach weiblich/männlich ausgewiesen. Nachfolgend nähere Informationen zu den Antworten einschl. den von der Arbeitsgruppe empfohlenen Maßnahmen:

A) Externe Handlungsebene (Fragen 1 - 5)

Die Antworten zu den im Zuständigkeitsbereich angebotenen Dienstleistungen die eher Frauen/Mädchen bzw. Männer/Buben betreffen im Vergleich mit den überwiegenden Antworten zum Nutzen („profitieren gleichermaßen“) zeigen auf, dass das Thema Chancengleichheit einerseits verständlicher und andererseits in allen Bereichen darauf aufmerksam gemacht werden muss.

- *Empfohlene Maßnahme:*
Eine gemeinsame Wissensbasis schaffen
Die Verankerung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Augsburg sollte z. B. als Projekt im städtischen Intranet eingerichtet und regelmäßig bzw. über Aktivitäten berichtet werden.

Immerhin halten bereits 62 % nach Geschlecht getrennte Statistiken vor, die Hälfte davon nutzen diese jedoch nur für den internen Bereich.

- *Empfohlene Maßnahme:*
Sämtliche interne Statistiken und Statistiken zu externen Dienstleistungen sollten generell nach geschlechtsspezifischen Aspekten vorgehalten und ausgewertet werden.

Interessant ist, dass 43 % konkrete Ideen für Projekte haben, die in der **Anlage 4 auf Seite 3** aufgelistet sind. Vorrangig werden jedoch Projekten vor Ort weit mehr Chancen zur Verankerung von Gender Mainstreaming eingeräumt als stadtweiten Regelungen.

- *Empfohlene Maßnahmen:*
Ein vorgeschlagenes Projekt sollte umgesetzt werden.
Von 57 % der Interviewpersonen sind die unterschiedlichsten Themen für Workshops genannt worden. Die Ideen sollten geprüft und evtl. umgesetzt werden.

Die Antworten zum Motto „Augsburg stellt gleich – Chancengleichheit für Frauen und Männer“ sind in der **Anlage 5** zusammengefasst.

B) Interne Handlungsebene (Fragen 6 - 9)

50 % schätzen die Chancengleichheit im internen Bereich sowie die gleichmäßige Beteiligung an Mitwirkungs- und Entscheidungsmöglichkeiten als gegeben ein. Tatsächlich besetzen jedoch nur 38 % Arbeitsgruppen gleichermaßen mit Frauen und Männern, obwohl 81 % gute bis sehr gute Erfahrungen mit gemischten Teams haben. 26 % entscheiden generell nach Funktion und Qualifikation; 22 % sehen keine Chancengleichheit bzw. keine aktuelle Notwendigkeit.

Knapp 50 % beauftragen Frauen und Männer gleichermaßen mit Sonderfunktionen (Projektleitung, Arbeitsgruppenleitung, Koordinierungsaufgaben etc.); die anderen entscheiden wiederum nach Funktion und Qualifikation.

- *Empfohlene Maßnahme:*
Aufgrund der guten Erfahrungen mit gemischten Teams sollten Projekt-/Arbeitsgruppen gleichermaßen mit Frauen und Männern besetzt werden.

C) Personalentwicklung (Fragen 10 - 15)

Zusammengefasst sind zwei Drittel der Frauen und die Hälfte der Männer mit Führungspotenzial noch nicht in Führung (freie Stellen fehlen, laufbahnrechtliche Voraussetzungen sind noch nicht erfüllt, externe Neubesetzung wird vorgezogen, bei Männern regelt sich das von selbst). Ungeachtet dessen fordern lediglich 43 % gleichermaßen Frauen und Männer gezielt zur Bewerbung auf bzw. unterstützen diese. Allerdings ist es schwierig für Frauendomänen Männer (z.B. Erzieher, Sozialarbeiter, Bibliothekar) und für Männerdomänen Frauen (z.B. Feuerwehrfrau, Gärtnerin) zu finden. Dies ist mit ein Grund, warum auf die jeweilige Situation angepasste Stellenausschreibungstexte gefordert werden.

- *Empfohlene Maßnahmen:*
Kultur der Ermutigung und gegenseitigen Beratung aufbauen
Die Personalverantwortlichen sollten Frauen mit Führungspotenzial, die noch nicht in Führung sind, ermutigen in Führung zu gehen. Insbesondere auch deshalb, weil sich die meisten Interviewpersonen Führung in Teilzeit vorstellen können (siehe Frage 14).
Leitfaden für Stellenausschreibungen erarbeiten
Hinweis auf Chancengleichheit insb. bei Frauen-/Männerdomänen, Führung in Teilzeit (Jobsharing, Reduzierung der Arbeitszeit etc.)

Überaus deutlich fallen die Antworten zur Führung in Teilzeit aus, denn 90 % können sich diese vorstellen und zwar mit folgenden Bedingungen: Klare Strukturen und Aufgabenverteilung (10x), wenn es nicht zu wenig Stunden sind (4x), wenn Team funktioniert (1x), je nach Funktion/Position (2x), Jobsharing-Modelle (1x) und 1x ohne Einschränkung. 1x Nein ist begründet mit einer eher schlechten Terminabstimmung und 1x ist es ein klares Nein.

- *Zur Führung in Teilzeit wird auf den bereits bestehenden Arbeitskreis verwiesen (siehe Ziffer 3.6).*

Bemerkenswert ist, dass es keine geschlechtsspezifischen Maßnahmen zur Gesundheit der Beschäftigten gibt. Einige verweisen auf die Stadtakademie, die Betriebskrankenkasse und das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

- *Empfohlene Maßnahme:
Bereits bestehende Angebote sollten wirkungsvoller kommuniziert und geschlechtsspezifische Aspekte besser berücksichtigt werden. Die Ideen für Projekte zur Gesundheit der Beschäftigten sollten geprüft und entsprechend ausgebaut bzw. umgesetzt werden.*

D) Erfahrungen (Fragen 16 - 17)

Bei den Antworten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auffällig, dass überwiegend die Männer gute bis sehr gute Erfahrungen gemacht haben (hohe Flexibilität, gute Teilzeitmodelle, unabhängig vom Geschlecht, bei mind. 30-Std.-Teilzeit, mit Teilzeit über 19 Std., bei niedrigeren Hierarchieebenen, Stadt ist fortschrittlich). Dagegen sehen fast alle Frauen dies eher zwiespältig (Modelle noch nicht ausgereift, abhängig von persönlicher Situation) oder negativ (im Schichtbetrieb) und schlecht (im Führungsbereich, wegen dünner Personaldecke, Stadt nicht flexibel genug).

Die Frage, ob man in irgendeiner Weise mit dem Thema Gewalt befasst ist, haben 52 % mit Ja (extern=Kundschaft) beantwortet, das in einem Fall sogar zu einem Hausverbot führte. Allerdings sind zur Gewaltprävention lediglich 1x Angebote für vorbereitende Kurse und 1x Angebote zur gewaltfreien Konfliktlösung genannt worden.

E) Kommunikationskultur (Fragen 18 - 20)

24 % mussten Entscheidungen, die sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken können. nochmals überdenken; davon 3x zum Betriebsausflug und je 1x zum w/m-Rotationsprinzip bzw. in Verbindung mit Stellenbesetzungen.

In der unterschiedlichen Kommunikationskultur konnten 48 % überwiegend positive Veränderungen beobachten und 52 % stellen keine Veränderungen fest. Aussagen hierzu: Frauen fordern mehr Informationen, sind kommunikations- und diskussionsfreudiger sowie dialogorientierter; Kommunikation wird generell mehr dialogorientierter; schon 1 Frau beeinflusst positiv die Kommunikationskultur in einem Männerkreis; Kommunikation wurde lebendiger durch neuen männlichen Kollegen in einer Frauendomäne; bewusste Kommunikation im Back-Office fördert Betriebsklima; Männer beschränken sich auf das Nötigste und Frauen filtern zu wenig; Männerkommunikation ist direkter und unkomplizierter; Frauenkommunikation ist komplizierter; Männer sind verschlossener; Gespräche mit Frauen werden anders geführt als mit Männern; Kunden werden zunehmend unhöflicher und dreister.

75 % der weiblichen Befragten und 100 % der männlichen Befragten sind der Meinung, dass die Chancengleichheit grundsätzlich gegeben ist und auch genutzt wird. Allerdings werden diese Aussagen oftmals eingeschränkt – wie z. B. abhängig von herrschenden Strukturen und Bedingungen, Frauen haben eine schlechtere Basis aufgrund des traditionellen Rollenbildes, Beruf für Männer als Alleinversorger aufgrund der Bezahlung unattraktiv, wird bei Stellenbesetzungen von Frauen nicht genutzt, amtsintern ja aber auf allen Ebenen noch weit entfernt. Die restlichen 25 % (weiblich) finden sie als nicht gegeben aber auf dem Weg dahin.

F) Effekte (Frage 21)

76 % erkennen bereits Veränderungen in der Situation der Geschlechter: Neues Bewusstsein – Emanzipation – Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern – Frauen spielen heute eine bedeutendere Rolle – Chancengleichheit nicht bewusst herbeigeführt, sondern weil mehr Frauen und Mädchen einen Schulabschluss, Lehre, Ausbildung haben – der Druck wird größer in bestimmte Positionen vorzukommen –

bessere Möglichkeiten wieder in den Beruf einzusteigen – Trend in der Gesellschaft ist nicht nur Kinder und Haushalt, sondern selbstbewusst dem erlernten Beruf nachgehen und Ziele verwirklichen – Anteil der männlichen Azubis steigt durch Werbung und Aktionen in Frauendomänen – durch gemischte Teams – reine Frauenförderung wird als einseitig betrachtet – hat sich verändert aber noch viel Nachholbedarf – durch männlichen Zuwachs im Team – durch Neueinstellungen – Gleichberechtigung in der Zusammenarbeit – unbewusster Wandel, aber geschlechtsspezifisches Denken ist noch nicht im Bewusstsein von Führungskräften und Mitarbeitern

24 % antworten mit Nein:

Situation war schon immer so – nicht im Arbeitsbereich aber in den Köpfen der Gesellschaft – es besteht kein Handlungsbedarf

3.6 Chancengleichheit für Frauen und Männer in Führungspositionen

Der Stadtrat hat am 25.02.2010 die Verwaltung beauftragt, geeignete Konzepte zu entwickeln, wie Führungspositionen in Teilzeit verwirklicht werden können. Konkret sollen die Stellen- und Aufgabenbeschreibungen der bis zum Jahr 2014 freiwerdenden Amts- und Betriebsleiterstellen dahingehend überprüft werden, ob durch eine Aufgabenteilung die Voraussetzungen für Führungskräfte in Teilzeit geschaffen werden können. Der Herr Oberbürgermeister hat daraufhin die Personalverwaltung unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle, des Amtes für Organisation und Informationstechnik und der Personalvertretung beauftragt, Vorschläge im Sinne des Beschlusses zu entwickeln.

Das Personalamt hat mit den genannten Beteiligten einen Arbeitskreis eingerichtet, der sich am 28.06.2010 zum ersten Mal getroffen und mit der Auftragsumsetzung befasst hat. Zunächst sind im November 2010 alle zuständigen Referatsleiter der bis zum Jahr 2014 freiwerdenden Amts- und Betriebsleiterstellen (**Anlage 6**) über den Stadtratsauftrag schriftlich informiert worden. Außerdem hat sich der Arbeitskreis dafür entschieden, die derzeitigen Planstelleneinhaber vor deren Ausscheiden strukturiert zu befragen und deren fachliche und persönliche Einschätzung zu einer Stellenteilung bzw. Führung in Teilzeit einzuholen. Das Gespräch mit dem Leiter des Liegenschaftsamtes hat am 02.02.2011 bereits stattgefunden.

3.7 Chancengleichheit im Projekt Aufgabenkritik

In Bezug auf die laufende Haushaltskonsolidierung wurde von der Arbeitsgruppe beantragt, dass in den Fragenkatalog zu den Einsparungsvorschlägen neben den Auswirkungen auf die Zielgruppen und Sozialräumen auch der geschlechterspezifische Aspekt aufgenommen werden soll. Damit wird sichtbar, wie sich die Einsparungen quantitativ und qualitativ auf die Frauen/Mädchen und Männer/Buben verteilen. Dies ermöglicht einerseits bei den externen Dienstleistungen gerechtere Lösungen für alle zu finden und dient andererseits der Chancengleichheit für die städtischen Beschäftigten.

4 Zusammenfassung der empfohlenen Maßnahmen sowie weitere ergänzende Maßnahmen

Empfohlene Maßnahmen

- Eine gemeinsame Wissensbasis schaffen (Seite 7)
- Statistiken geschlechtsspezifisch vorhalten und auswerten (Seite 7)
- Ein Projekt vor Ort umsetzen (Seite 7)
- Ideen für Workshops prüfen und evtl. umsetzen (Seite 7)
- Projekt-/Arbeitsgruppen gleichermaßen besetzen (Seite 8)
- Kultur der Ermutigung und gegenseitigen Beratung aufbauen (Seite 8)
- Leitfaden für Stellenausschreibungen erarbeiten (Seite 8)
- Angebote zur Gesundheit wirkungsvoller kommunizieren, geschlechtsspezifisch besser berücksichtigen, Projekte prüfen und umsetzen (Seite 9)

Weitere ergänzende Maßnahmen

- Sensibilisierung zur Chancengleichheit

Vorrangiges Ziel sollte eine umfassende Sensibilisierung aller Beteiligten sein. Als Multiplikatoren in der täglichen Arbeit könnten z. B. die Beschäftigten

- in der Organisation

(interne und externe Dienstleistungen auch nach dem Genderaspekt bewerten, Projekte vor Ort begleiten, Stellenprofile i. V. m. Fachamt genauer definieren etc.)

- im Personalamt

(Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kreative Teilzeitmodelle, Leitfaden für Stellenausschreibungen, Personalentwicklung, Förderung unserer Mitarbeiter m/w lt. Ziffer 3 im Führungsleitbild etc.)

eingesetzt werden. Hierfür wären entsprechende Schulungen erforderlich.

- Rahmenbedingungen zur Führung in Teilzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen

Teilzeitarbeit kann die klassische Teilung einer Vollzeitstelle in zwei Teilzeitstellen sein oder die Reduzierung der Wochenstunden. Beide Varianten können den Frauen und Männern bei der Erziehung der Kinder oder der Pflege eines Angehörigen dienen. Unter dem Aspekt Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist z. B. die Wohnraumarbeit zu sehen. Das bedeutet, dass Frau/Mann die Arbeit von zu Hause aus erledigen kann und so in der Lage ist, die Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit zu verbinden.

Voraussetzung für eine Flexibilität sind entsprechende Rahmenbedingungen (stellenplanmäßig, buget- und haushaltstechnisch etc.).

- Geschlechtergerechte Sprache einführen

Es sollte eine geschlechtergerechte bzw. geschlechterneutrale Sprache ausgearbeitet werden. Sie soll Frauen und Männer ansprechen und bewusst machen, dass sie gleichermaßen gemeint sind.

Beispiele:

Bürgerinnen und Bürger – Bürgerschaft

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Mitarbeitende

Fachmann – Fachkraft

benutzerfreundlich – bedienungsfreundlich

anwenderbezogen – anwendungsbezogen

jeder ist – alle sind

Teilnehmer waren – teilgenommen haben

5 Weiteres Vorgehen

Der Bericht wird den Mitgliedern der Steuerungsgruppe für die nächste Sitzung am Mittwoch, 23. März 2011 zugesandt, in der insbesondere die Interviewergebnisse beraten und Maßnahmen diskutiert werden sollen.

Leiter der Arbeitsgruppe

gez. J. Schwarz

Josef Schwarz
Stadtdirektor

Grundlage für die Stadtverwaltung Augsburg sind verbindliche Leitziele zum „Kommunalen Gender Mainstreaming“. Diese Leitziele müssen auf die jeweiligen Handlungsfelder und Handlungsebenen angepasst werden.

Leitziele von Gender Mainstreaming

1. Gleichberechtigte oder ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen der Stadtverwaltung.
2. Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen.
3. Konsequente Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbelange, Möglichkeiten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Bereichen der Stadtverwaltung – insbesondere Personal, Organisation, Gesundheit, Bildung, Erziehung, Sozialplanung / Sozialwesen, Stadtplanung, Sicherheit und Ordnung, Verkehr, Kultur, Sport, Wirtschaft, Umwelt, Öffentlichkeitsarbeit, Stadtmarketing.
4. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen in allen Positionen und auf allen Hierarchieebenen ohne Diskriminierung und ohne Benachteiligungen.
5. Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Kinder, Frauen und Männer in der Familie und im öffentlichen Raum sowie geschlechtsspezifische Beratungs- und Hilfsangebote und Maßnahmen zur Gewaltprävention.

Leitfaden zum Interview

Vorstellung Interviewer und Projekt

Ich freue mich sehr, dass Sie sich Zeit nehmen konnten für dieses Gespräch.

Diese Expertengespräche sind in unserem Projekt ein zentraler Baustein. Wie Sie wissen, möchten wir nicht nur den IST-Stand der Gender Mainstreaming Prozesse in der Stadt Augsburg erheben, sondern auch erfolgreiche Strategien systematisch herausarbeiten.

Uns geht es um eine ehrliche Bestandsaufnahme der aktuellen Situation. Wir führen keine Bewertungen Ihrer Antworten durch. Es wird auch nicht als negativ gesehen, wenn derzeit keine Maßnahmen in Ihrem Zuständigkeitsbereich angeboten oder durchgeführt werden, da wir ein realistisches Bild erhalten möchten, auf dem wir aufbauen können.

Vorgehensweise und Aufnahme des Gesprächs

In unserem Gespräch heute möchte ich mit Ihnen vor allem verschiedene Themenbereiche diskutieren.

Um die Ergebnisse aller Interviews, die wir in der Stadt Augsburg durchführen, vergleichbar zu halten, gehen wir anhand eines Interviewleitfadens vor.

Das Gespräch wird für die Auswertung aufgenommen. Die gewonnenen Daten werden ausschließlich für Arbeitszwecke in Ihrem Zuständigkeitsbereich verwendet, dienen der Erstellung einer Statistik und werden nicht an Vorgesetzte weitergegeben.

Wertschätzender/würdigender Impuls

Es wurden statistische Auswertungen aus dem Stellenplan zur Verfügung gestellt (Anzahl Beschäftigte m/w, Anzahl Führungskräfte m/w, Anzahl Teilzeitkräfte m/w).

A) Externe Handlungsebene

1. Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich Dienstleistungen die eher Frauen/Mädchen betreffen und Dienstleistungen die eher Männer/Buben betreffen?
Wenn ja: Welche sind das?
Wenn ja: Profitieren Frauen/Mädchen und Männer/Buben gleichermaßen bzw. wo gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede?

b. w.

2. Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich Dienstleistungen die eher Frauen/Mädchen nutzen und Dienstleistungen die eher Männer/Buben nutzen?
Wenn ja: Welche sind das?
Wenn ja: Profitieren Frauen/Mädchen und Männer/Buben gleichermaßen bzw. wo gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede?
3. Was verbinden Sie für Ihren Zuständigkeitsbereich mit dem Motto: „Augsburg stellt gleich – Chancengleichheit für Frauen und Männer“?
4. Haben Sie Ideen für Projekte zur Chancengleichheit in Ihrem Zuständigkeitsbereich?
Wenn ja: Welche Ideen sind das?
5. Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich bereits statistische Daten getrennt nach Frauen und Männern?
Wenn ja: Welche sind das?

B) Interne Handlungsebene

6. Wie schätzen Sie die Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem internen Zuständigkeitsbereich ein?
7. Werden Frauen und Männer gleichermaßen an Mitwirkungs- und Entscheidungsmöglichkeiten beteiligt?
8. Besetzen Sie Arbeitsgruppen gleichermaßen mit Frauen und Männern?
Wenn ja: Welche Erfahrungen haben Sie mit gemischten Teams?
9. Werden Frauen gleichermaßen wie Männer mit Sonderfunktionen beauftragt z.B. Projektleitung, Arbeitsgruppenleitung, Koordinierungsaufgaben etc.?

C) Personalentwicklung

10. Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich Frauen mit Führungspotenzial die noch nicht in Führung sind?
11. Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich Männer mit Führungspotenzial die noch nicht in Führung sind?
12. Werden Frauen gezielt zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert und unterstützt?
13. Werden Männer gezielt zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert und unterstützt?
14. Können Sie sich Führung in Teilzeit vorstellen?
15. Gibt es geschlechtsspezifische Maßnahmen um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern?

D) Erfahrungen

16. Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Zuständigkeitsbereich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie z.B. bei Arbeitszeit, Urlaubsplanung, Besprechungstermine außerhalb der Arbeitszeit, Teilzeitaufteilung, Abendsprechstunde, Vätermomente etc.?
17. Sind Sie in Ihrem Zuständigkeitsbereich in irgendeiner Weise mit dem Thema „Gewalt und Gewaltprävention“ befasst z.B. Straßenbeleuchtung, undurchsichtige Lärmschutzwälle (extern), sexuelle Belästigung, Mobbing (intern) etc.?

E) Kommunikationskultur

18. Können Sie uns Beispiele nennen, wann Entscheidungen innerhalb Ihres Zuständigkeitsbereichs noch einmal überdacht werden mussten, weil die Auswirkungen auf Frauen und Männer unterschiedlich sind?
19. Frauen und Männer prägen die Kommunikationskultur unterschiedlich. Können Sie insgesamt in Ihrem Zuständigkeitsbereich Veränderungen in der Kommunikationskultur beobachten?
20. Ist die Chancengleichheit Ihrer Meinung nach gegeben und/oder wird sie überhaupt genutzt?

F) Effekte

21. Können Sie bereits konkrete Effekte Ihrer Anstrengungen im Zuständigkeitsbereich der Chancengleichheit sehen?
Hat sich die Situation der Geschlechter aus Ihrer Sicht verändert?

Vielen Dank!

Anlage 3

Reflexion nach Interviewperson (IP)

IP 1	Macht sich viele Gedanken zum Thema und versucht diese umzusetzen	Derzeitige Personalsituation Ergebnis der gleichstellungspolitischen Anstrengungen
IP 2	Hat sich bisher wenig mit der Thematik befasst	Sieht keine Notwendigkeit für die gesamte Stadt
IP 3	Hat viel Wissen zum Thema	Will praktisch umsetzen und Erfahrungen machen
IP 4	Durch eigene Erfahrungen ist die Einstellung zum Thema sehr krass	Hat viel Wissen bezüglich Teilzeit und fördert die TZ-Möglichkeiten
IP 5	Reflektiert sehr viel über das Thema	Sieht noch großen Handlungsbedarf in vielen Bereichen, Projekte amtsintern nicht stadtweit dann mehr Gewinn
IP 6	Kann mit dem Thema wenig anfangen und hat sich damit noch nicht auseinandergesetzt	---
IP 7	Hat sehr gute Ansätze für die Chancengleichheit	Kann aber keine direkte Verbindung im Arbeitsbereich herstellen
IP 8	Sehr engagiert im Thema	Hat viele Ideen für Projekte, auch amtsübergreifend, gute Kontaktperson für Projektumsetzung
IP 9	Hat sich mit dem Thema bisher wenig beschäftigt	Aufgaben werden situationsbedingt geschlechtsspezifisch verteilt mit dem Ziel der psychischen Entlastung
IP 10	Kann mit dem Thema nichts anfangen	Reines Frauenteam
IP 11	Hat viele produktive und praxisnahe Ideen für Projekte	Übt Kritik an der Personal- und Führungspolitik der Stadt Augsburg, Hinweis auf Führungsleitbild
IP 12	Versteht sich als engagierte Person zum Thema	Frauenüberschuss, Männer müssten gefördert werden, Funktion und Qualifikation steht an erster Stelle
IP 13	Sieht das Thema nüchtern, ist sich über Probleme und Hindernisse bewusst	Hat Ideen für konkrete Projekte, jedoch Personal- und Zeitmangel, Frauenanteil sehr hoch, Männer fördern
IP 14	Kann mit dem Thema wenig anfangen und hat sich damit noch nicht auseinandergesetzt	---
IP 15	Sieht das Thema in seinem Bereich als erfüllt	Kein Handlungsbedarf für Veränderung
IP 16	Kann mit dem Thema wenig anfangen und hat sich damit noch nicht auseinandergesetzt	Viel Wissen über Integration und stellt intuitiv Verbindung zum Thema her
IP 17	Im Thema sehr engagiert	Funktion und Qualifikation steht an erster Stelle
IP 18	Thema ist sehr wichtig	Ideen für konkrete Projekte sind vorhanden, würde umsetzen mit Unterstützung, Funktion und Qualifikation steht an erster Stelle
IP 19	Wenig Ahnung zum Thema ist jedoch nicht dagegen	Spielt keine Rolle im Arbeitsbereich
IP 20	Wenig Ahnung zum Thema ist jedoch nicht dagegen	Spielt keine Rolle im Arbeitsbereich
IP 21	Hat Interesse und Wissen zum Thema	Sieht im eigenen Bereich keine Notwendigkeit zur Umsetzung von Projekten

Anlage 4

Interviewpersonen: 8 Frauen (w) + 13 Männer (m)

A) Externe Handlungsebene		
Frage 1	Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich Dienstleistungen die eher Frauen/Mädchen <u>betreffen</u> und Dienstleistungen die eher Männer/Buben <u>betreffen</u> Profitieren Frauen/Mädchen und Männer/Buben gleichermaßen bzw. wo gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede	17 x Nein (7w+10m) 3 x Nein, jedoch 70-80% weibl. Kundschaft bzw. nimmt zu (1w+2m) 1 x Ja (m) 21 x profitieren gleichermaßen (8w+13m)
Frage 2	Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich Dienstleistungen die eher Frauen/Mädchen <u>nutzen</u> und Dienstleistungen die eher Männer/Buben <u>nutzen</u> Profitieren Frauen/Mädchen und Männer/Buben gleichermaßen bzw. wo gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede	13 x Nein (6w+7m) 8 x Ja (2w+6m) 17 x profitieren gleichermaßen (6w+11m) 4 x keine zuordenbare Antworten (2w+2m)
Frage 3	Was verbinden Sie für Ihren Zuständigkeitsbereich mit dem Motto: Augsburg stellt gleich – Chancengleichheit für Frauen und Männer	Siehe Anlage 5
Frage 4	Haben Sie Ideen für Projekte zur Chancengleichheit in Ihrem Zuständigkeitsbereich	12 x Nein, kein Handlungsbedarf (4w+8m) 9 x Ja (4w+5m) Projekte siehe nachfolgend auf Seite 3
Frage 5	Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich bereits statistische Daten getrennt nach Frauen und Männern	13 x Ja (4w+9m) 8 x Nein (4w+4m)
B) Interne Handlungsebene		
Frage 6	Wie schätzen Sie die Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem internen Zuständigkeitsbereich ein	11 x ist gegeben (3w+8m) 4 x nach Funktion bzw. Qualifikation (1w+3m) 2 x wird versucht durchzusetzen (2m) 3 x keine Chancengleichheit (3w) 1 x keine aktuelle Notwendigkeit (w)
Frage 7	Werden Frauen und Männer gleichermaßen an Mitwirkungs- und Entscheidungsmöglichkeiten beteiligt	9 x Ja (1w+8m) 7 x Nein, nach Funktion bzw. Qualifikation (4w+3m) 5 x Nein (3w+2m)
Frage 8	Besetzen Sie Arbeitsgruppen gleichermaßen mit Frauen und Männern Welche Erfahrungen haben Sie mit gemischten Teams	13 x Nein, nach Funktion und Qualifikation (3w+10m) 8 x Ja (5w+3m) 17 x gute bis sehr gute (6w+11m) 1 x sind nicht geschlechtsspezifisch (m) 1 x schlechte (w) 2 x kann nicht beurteilt werden (1w+1m)
Frage 9	Werden Frauen gleichermaßen wie Männer mit Sonderfunktionen beauftragt	10 x Ja (4w+6m) 10 x Nein, nach Funktion bzw. Qualifikation (3w+7m) 1 x kann nicht beurteilt werden (w)

C) Personalentwicklung

Frage 10	Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich <u>Frauen</u> mit Führungspotenzial die noch nicht in Führung sind	14 x Ja (5w+9m) 7 x Nein (3w+4m)
Frage 11	Gibt es in Ihrem Zuständigkeitsbereich <u>Männer</u> mit Führungspotenzial die noch nicht in Führung sind	11 x Nein (3w+8m) 9 x Ja (4w+5m) 1 x Nur Frauen im Bereich (w)
Frage 12	Werden <u>Frauen</u> gezielt zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert und unterstützt	9 x Ja (4w+5m) 9 x Nein (3w+6m) 1 x Nur Frauen im Bereich (w) 2 x keine zuordenbare Antworten (2m)
Frage 13	Werden <u>Männer</u> gezielt zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgefordert und unterstützt	9 x Ja (4w+5m) 10 x Nein (3w+7m) 1 x Nur Frauen im Bereich (w) 1 x keine zuordenbare Antwort (m)
Frage 14	Können Sie sich Führung in Teilzeit vorstellen	19 x Ja (6w+13m) 2 x Nein (2w)
Frage 15	Gibt es geschlechtsspezifische Maßnahmen um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern	19 x Nein (7w+12m) 2 x Ja (1w+1m)

D) Erfahrungen

Frage 16	Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Zuständigkeitsbereich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11 x gute bis sehr gute (1w+10m) 10 x zwiespältige, negative, schlechte, keine (7w+3m)
Frage 17	Sind Sie in Ihrem Zuständigkeitsbereich in irgendeiner Weise mit dem Thema "Gewalt und Gewaltprävention" befasst	10 x Nein (5w+5m) 10 x Ja, extern (3w+7m) und 1 x Ja, intern und extern (m)

E) Kommunikationskultur

Frage 18	Können Sie uns Beispiele nennen, wann Entscheidungen innerhalb Ihres Zuständigkeitsbereichs noch einmal überdacht werden mussten, weil die Auswirkungen auf Frauen und Männer unterschiedlich sind	16 x Nein (6w+10m) 5 x Ja, Betriebsausflug, Rotationsprinzip, Stellenbesetzung (1w+4m)
Frage 19	Frauen und Männer prägen die Kommunikationskultur unterschiedlich. Können Sie insgesamt in Ihrem Zuständigkeitsbereich Veränderungen in der Kommunikationskultur beobachten	11 x Nein (4w+7m) 1 x Ja, durch die neuen Medien (m) 9 x Ja (4w+5m)
Frage 20	Ist die Chancengleichheit Ihrer Meinung nach gegeben und/oder wird sie überhaupt genutzt	19 x Ja, gegeben und teilweise genutzt (6w+13m) 2 x Nein, nicht gegeben aber auf dem Weg dahin (2w)

F) Effekte

Frage 21	Können Sie bereits konkrete Effekte Ihrer Anstrengungen im Zuständigkeitsbereich der Chancengleichheit sehen. Hat sich die Situation der Geschlechter verändert	16 x Ja (6w+10m) 5 x Nein (2w+3m)
----------	---	--------------------------------------

Ideen für Projekte zur Chancengleichheit (Frage 4)

Geschlechtsspezifische Angebote vor Ort planen (w)
Jungenförderung (m)
Ausgleich von Defiziten bei Jungs und Mädchen (m)
Untersuchung zur Planung und Nutzung Grünanlage bzw. Spielplatz (w)
Geschlechterdifferenzierung Botanischer Garten (w)
Planung der Produkte durch Öffentlichkeitsarbeit (w)
Erhebung Nutzerstatistik (m)

Amsinterne Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (1w+1m)
Amtsübergreifende Projekte zur Kompetenzentwicklung (w)
Amtsübergreifende Projekte für Kundschaft (w)
Zusammenarbeit und Vernetzung der Ämter (w)

Ausschreibungstext ändern bei Männermangel bzw. Frauenmangel (w)
Leitfaden für Stellenausschreibungen (weiche/harte Faktoren) (w)
Untersuchung Ausschreibungen (m)
Vorhandene Teilzeitmodelle erfassen (m)
Personalentwicklungskonzeptionen (m)

Stadtakademie stärker einbinden mit gesundheitsfördernden Maßnahmen (1w+1m)
Projekt des Städtetages zur Belastung und Gesundheit (m)
Mittags-Turnübungen (w)
Mutter-Kind-Zimmer in jedem Verwaltungsgebäude (w)
Statistik für Gesundheitsmaßnahmen (m)

Workshop Kommunikationstraining (2w+2m)
Workshop Selbstbild von Frauen (1w+3m)
Workshop Umgang sexuelle Belästigung (w)
Workshop Definition Mobbing (w)
Workshop Begriffserklärung Gender Mainstreaming (w)
Workshop Sensibilisierung Gender Mainstreaming (m)

Zielvorgaben nach Analyse des IST-Zustandes (m)

Anlage 5

Frage 3: Was verbinden Sie für Ihren Zuständigkeitsbereich mit dem Motto: Augsburg stellt gleich – Chancengleichheit für Frauen und Männer ?

Interviewperson <u>weiblich</u>	Interviewperson <u>männlich</u>
<p>Da kann ich nichts erkennen – nach außen Männer und Frauen in gleicher Weise ansprechen – im internen Bereich sollen Männer und Frauen in gleicher Weise berufliche Potenziale ausleben können – beide Geschlechter sollen die gleichen Chancen haben um beruflich weiterzukommen</p>	<p>Männer wie Frauen gleichermaßen in die Arbeitswelt einbinden – Rahmenbedingungen schaffen und entsprechend ausschreiben – Spielraum für Teilzeit ist im Zuständigkeitsbereich gegeben</p>
<p>Im eigenen Amt anfangen – wenig Effekt wenn es von oben verordnet wird – eine interne Arbeitsgruppe quer über die Hierarchiestruktur initiieren – über die männlichen und weiblichen Sichtweisen klar werden und offen legen – zum Thema kann man viel erreichen ohne Geld zu investieren</p>	<p>Das ist nichts Neues – Aufgaben und Inhalte schon immer gleich verteilt – sind da nicht angesprochen (denk ich mal)</p>
<p>Der Zugang zu unseren Tätigkeitsfeldern besteht für Frauen und Männer gleichermaßen – ist allerdings sehr frauenlastig – wir versuchen durch Personalmarketing den Männeranteil zu erhöhen</p>	<p>Einhaltung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und des Frauenfördergesetzes bei Stellenbesetzungen beachten – bei der Ausbildung Frauen ausreichend berücksichtigen</p>
<p>Chancengleichheit besteht an der Basis und in Führungspositionen</p>	<p>Im Zuständigkeitsbereich wird das in der Praxis ganz gut umgesetzt, zumindest was die Verwaltung betrifft</p>
<p>Wäre schön – wir sind auf einem guten Weg dorthin – unser Aufgabenfeld ist immer noch Frauensache – aufgrund der Bezahlung für Männer wenig attraktiv</p>	<p>Im Zuständigkeitsbereich absolut gleichwertig und gleichberechtigt, jedoch Unterrepräsentanz von Männern</p>
<p>Im Zuständigkeitsbereich sind die Frauen zumindest in Führungspositionen deutlich in der Minderheit</p>	<p>Den Defiziten im Bildungsbereich gerecht werden – bewusster Umgang mit gleichen Chancen für Jungs und Mädchen – Unterstützung durch Maßnahmen im Jugendhilfebereich</p>
<p>In den letzten 25 Jahren hat sich im Zuständigkeitsbereich nichts geändert – das Motto war schon immer dabei – keine besondere Veränderung aufgetreten oder darauf geachtet</p>	<p>Das ist wünschenswert – Verwaltung und Ausbildungsbereich ist frauenlastig aber es bewerben sich fast keine Männer – fachspezifischer Bereich war bisher männerlastig, jetzt bewerben sich Frauen, die Qualifikation ist bei beiden Geschlechtern ähnlich</p>
<p>Nach außen bei Informationen, Dienstleistungen und Produkten ist es im Zuständigkeitsbereich kein Unterschied – nach innen gut durchmischt auch vor allem Damen in Vollzeit – es ist schon recht ausgewogen</p>	<p>Finde ich sehr gut – im Zuständigkeitsbereich frauenlastig und müssen Chancengleichheit für Männer bewerkstelligen – scheitern leider seit mehreren Jahren</p>

Interviewperson <u>weiblich</u>	Interviewperson <u>männlich</u>
	Dieses Motto eher nicht nach außen geben, sondern „Wir berücksichtigen die einzelnen Belange“
	Das ist eine Ebene die bei einer guten Planung automatisch einfließt – im Zuständigkeitsbereich sind keine Defizite aufzuarbeiten
	Gender ist die Chancengleichheit für alle (z.B. auch für behinderte Kollegen) – Leute entsprechend ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten einsetzen und das Gesamtinteresse des Betriebes nicht aus den Augen verlieren
	Ist schwierig umzusetzen, weil man die Lebenssituation von Männern und Frauen nicht ins Kalkül zieht und z. B. mit einer ganz normalen Dienstanweisung jemand benachteiligen kann – ist noch nicht im Bewusstsein von Führungskräften
	Prinzipiell gibt es die Chancengleichheit in allen Bereichen – im Zuständigkeitsbereich haben wir Berufsgruppen bevorzugt mit Frauen, andere ausgeglichen bzw. ausschließlich mit Männern besetzt

Chancengleichheit für Frauen und Männer in Führungspositionen hier: Förderung von Führung in Teilzeit		
Beschluss des Stadtrates vom 25.02.2010		
Referat	Amtsleiter-Planstelle frei ab	Dienststelle / Betrieb
8	Mai 2011	Liegenschaftsamt
OB	Juni 2011	Rechnungsprüfungsamt
2	Oktober 2011	Umweltamt
4	November 2011	Schulverwaltungsamt
6	Mai 2012	Bauordnungsamt
1	August 2012	Betriebskrankenkasse
5	August 2012	Staats- und Stadtbibliothek
3	Januar 2013	Amt für Kinder, Jugend und Familie
1	Oktober 2013	Wohnungs- und Stiftungsamt
OB	August 2014	Hauptamt