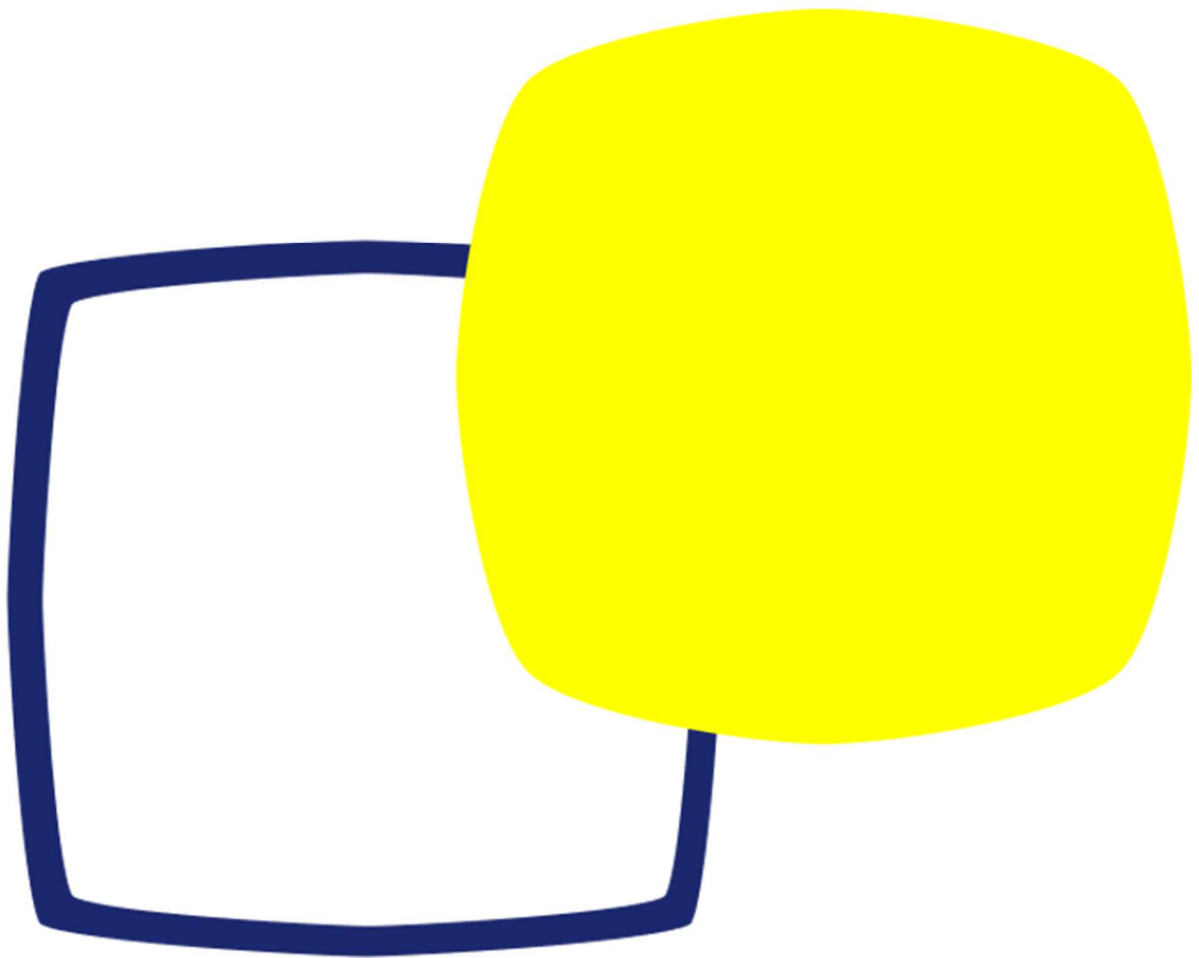


Gleichstellungskonzept der Stadt Erlangen

Fortschreibung und Umsetzung 2025/2030



1	Vorwort zum Gleichstellungskonzept 2025/2030	5
2	Grunddaten – Mitarbeitende der Stadt Erlangen	5
2.1	Gesamtpersonalstand Männlich / Weiblich / Divers	7
2.2	Gesamtpersonalstand Vollzeit / Teilzeit	8
2.3	Gesamtpersonalstand nach Qualifikationsebenen	9
2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2022	11
2.5	Gesamtpersonalstand – Führungskräfte	13
3	Dienststellen mit signifikanter Frauen- / Männerquote	14
3.1	Städtische Schulen – Personalstand nach Geschlecht	14
3.2	Gewerblich-technischer Bereich – Personalstand nach Geschlecht	15
3.3	Sozial- und Erziehungsdienst	16
3.3.1	Personalstand nach Geschlecht	16
3.3.2	Personalstand nach Entgeltgruppen – Weiblich / Männlich	17
3.4	Feuerwehrtechnischer Dienst	18
3.5	Verwaltung – Personalstand nach Geschlecht	18
3.6	Führungskräfte in spezifischen Bereichen	19
4	Personalgewinnung	20
4.1	Bewerbungs- und Auswahlverfahren	20
4.1.1	Gendersensibles Personalmarketing	20
4.1.2	Offene und neutrale Gestaltung des Bewerbungsprozesses sowie des Auswahlverfahrens	21
4.1.3	Anonymes Bewerbungsverfahren	22
4.2	Personalgewinnung durch Personalentwicklung	23
4.2.1	Aufstiegsqualifizierung für Mitarbeitende der Verwaltung	23
4.2.2	Aufstiegsqualifizierung für Mitarbeitende in anderen Bereichen	25
5	Ausbildung	26
5.1	Gute Ausbildungsbedingungen	26
5.1.1	Abteilung Personalentwicklung, Ausbildungsleitung und Team Ausbildung	26
5.1.2	Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Anleitende	26
5.1.3	Ausbildungsbegleitende Maßnahmen	26
5.2	Motivierte und leistungsfähige Nachwuchskräfte gewinnen	27
5.2.1	Gendersensibles Ausbildungsmarketing	27
5.2.2	Genderneutrale und offene Auswahlverfahren	27
5.2.2.1	Bewerbungsvoraussetzungen	28
5.2.2.2	Vorauswahl auf Basis eignungsdiagnostischer Tests	28

5.2.2.3	Strukturierte Vorstellungsgespräche mit AC-Modulen	28
5.2.2.4	Verfahren ohne vorgeschaltete Einstellungstests	29
5.2.3	Ganzheitliches Praktikumskonzept	29
5.3	Nachwuchskräfte an die Stadt Erlangen binden	31
5.3.1	Bedarfsorientierte Ausbildung und Übernahmegarantie	31
5.3.2	Neigungs- und leistungsgerechter Einsatz nach der Prüfung	31
6	Personalentwicklung/ Führungsentwicklung	32
6.1	Gelebtes Führungsverständnis	32
6.1.1	Führung in Teilzeit	32
6.1.2	Qualifizierung von Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen	34
6.2	Zielgruppenspezifische Entwicklungsangebote	36
6.2.1	Führungswerkstatt	36
6.2.2	Trainee für Vorarbeiter*innen	38
6.3	Mitarbeitende neigungs- und leistungsgerecht einsetzen	39
6.3.1	Anpassungsfortbildung bei externen Anbietern	39
6.3.2	Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von Moderator*innen	39
6.3.3	Anpassungsfortbildung im Rahmen der Städteakademie und dienststellen-spezifischer Seminare	39
6.3.4	Lernmanagement-System (LMS) – Lernplattform der Stadt Erlangen	40
7	Personalbindung	41
7.1	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nach Lebensphasen	41
7.1.1	Rahmenbedingungen für Elternzeit und Pflegezeit schaffen und weiterentwickeln	41
7.1.1.1	Elternzeit	41
7.1.1.2	Pflegezeit	42
7.1.2	Telearbeit	42
7.1.3	Flexibilisierung der Arbeitszeit	43
7.1.4	Zugang zum Intranet	44
7.2	Verbesserung der Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten	45
7.2.1	Frauen in Führungspositionen	45
7.2.2	Frauen im feuerwehrtechnischen Beruf – Ausbildung und Beschäftigung als Brandmeister*in	46
7.3	Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten schaffen, fördern und erhalten	47
7.3.1	Gesundheitsvorsorgemaßnahmen weiterentwickeln	47
7.3.2	Sexualisierte Belästigung und Benachteiligungen am Arbeitsplatz	47

7.4	Rahmenbedingungen für eine hohe Arbeitszufriedenheit schaffen, fördern und erhalten	49
7.4.1	Geschlechtersensible Sprache	49
7.4.2	Personalfürsorge und freiwillige betriebliche Leistungen	50
7.4.3	Umsetzung eines einheitlichen Systems für Leistungsorientierte Bezahlung	50
8	Maßnahmentabelle	53
9	Anhang	60
9.1	Legende	60
9.2	Abbildungsverzeichnis	61
10	Impressum	62

1 Vorwort zum Gleichstellungskonzept 2025/2030

Liebe Leser*innen,
der Stadtrat der Stadt Erlangen hat in seiner Sitzung vom 25.10.1989 den ersten „Frauenförderplan“ beschlossen. Als Vorgänger des heutigen Gleichstellungskonzeptes hat er wichtige Meilensteine für die Gleichstellungsarbeit bei der Stadt Erlangen in den letzten 35 Jahren gesetzt.

Die Stadt Erlangen legte bereits Ende der Neunziger Jahre den Fokus auf ein „kinder- und familienfreundliches Erlangen“, insbesondere mit den Schwerpunkten: Unterstützung der Rückkehr aus der Elternzeit, Fortbildung, Teilzeitarbeit in den verschiedensten Arbeitszeitmodellen sowie Telearbeit. Schon im Jahr 2005 erhielt die Stadt Erlangen für ihre Vorreiterrolle im Telearbeitskonzept den Innovationspreis der Bayerischen Staatsregierung.

Im Rahmen des gesellschaftlichen Wandels wurde das Gleichstellungskonzept in Erlangen sukzessive fortgeschrieben und in ein ganzheitliches Vielfaltsmanagement integriert. Dieser übergeordnete Ansatz findet sich auch in der strategischen Ausrichtung des Masterplans Personalmanagement wieder:

*„Im Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden entwickeln wir die Stadtverwaltung zu einer attraktiven, sozialen Arbeitgeberin, die ihren Mitarbeitenden eine gute Ausbildung, vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein gesundes, wertschätzendes, familienfreundliches und leistungsförderndes Arbeitsumfeld bietet. (...) Nur eine vielfältige Belegschaft kennt die vielfältigen Bedürfnisse ihrer Bürger*innen. Deshalb unterstützt und fördert die Stadt Erlangen die Vielfalt von Anfang an bei allen Projekten und Maßnahmen, die in der Stadtverwaltung durchgeführt werden...“.*

Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsorientierung bilden das Grundgesetz (GG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gleichzeitig verpflichtet das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) die Kommunen, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen.

Auf dieser Grundlage wurde das aktuelle Gleichstellungskonzept angefertigt, das erstmalig unter Federführung des Personal- und Organisationsamtes in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle entwickelt worden ist.

Die vorliegende Version ist die Fortschreibung des vorangegangenen Gleichstellungskonzeptes. Es liefert eine Momentaufnahme, die auf verifizierten statistischen Daten beruht und öfters in sehr wertvollen Teilaspekten aufgeht. Hierdurch werden gleichstellungspolitische Fehlstellungen sichtbar. Folglich können Sie dieses Konzept als Nachschlagewerk nutzen, wenn Sie nach unterschiedlichen Aspekten oder nach unterschiedlichen Zielgruppen der Gleichstellungspolitik suchen.

Auf Grundlage der Analyse und gleichstellungspolitischen Zuordnung der Daten wurden weitere Meilensteine und Handlungsbereiche definiert und diese mit konkreten Maßnahmen für die kommenden fünf Jahre hinterlegt. Durch die erstmalig als Anhang angefügte Maßnahmentabelle wird das Konzept tatsächlich praxisorientiert. Die Umsetzung erfolgt durch die federführenden Dienststellen in unterschiedlichen Zeitfenstern zusammen mit der gesamten Stadtverwaltung.

Denn Geschlechtergerechtigkeit soll als Selbstverständnis integraler Bestandteil des Wertesystems und des darauf aufbauenden täglichen Handelns von Führungskräften und Mitarbeitenden in allen Geschäftsbereichen sein.

Wir freuen uns gemeinsam mit Ihnen auf diesem Weg weiter voranzuschreiten.

Ihr

Ihre



Dr. Florian Janik
Oberbürgermeister

Réka Lőrincz
Gleichstellungsbeauftragte

2 Grunddaten – Mitarbeitende der Stadt Erlangen

2.1 Gesamtpersonalstand Männlich / Weiblich / Divers

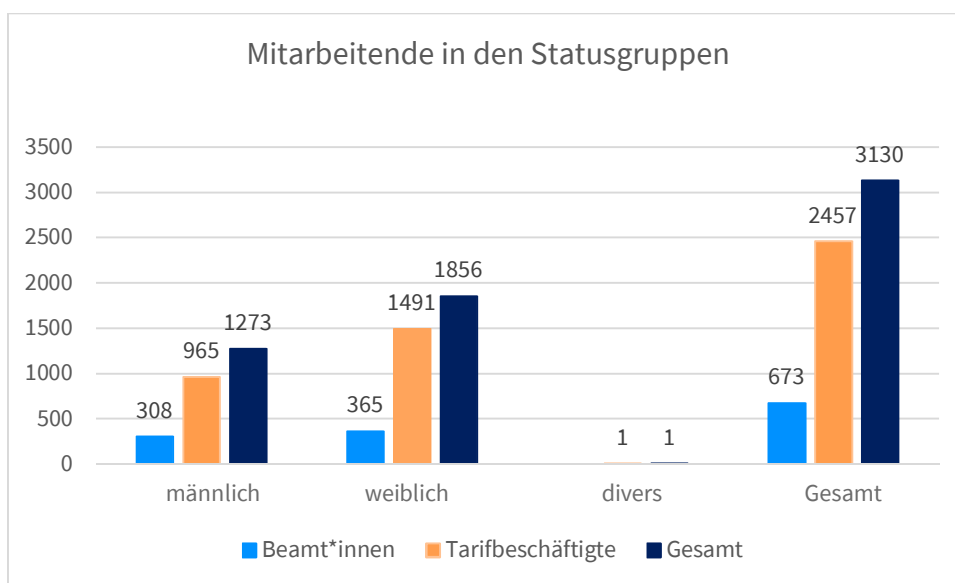


Abbildung 1: Mitarbeitende in den Statusgruppen

Zum Stichtag 31.12.2022 arbeiteten insgesamt 3.130 Personen bei der Stadt Erlangen. Davon sind 1.856 weiblich (59,30 %), 1.273 männlich (40,70 %) und eine Person hat den dritten Geschlechtseintrag (divers). Aus Gründen des Datenschutzes (Art. 9 Abs. 1 DSGVO) wird sich in allen weiteren Diagrammen und Statistiken auf die binäre Darstellung beschränkt. In die Statistik wurden alle Mitarbeitenden mit einbezogen außer Personen in kurzfristigen-, Honorar- und Praktikumsverhältnissen.

2.2 Gesamtpersonalstand Vollzeit / Teilzeit

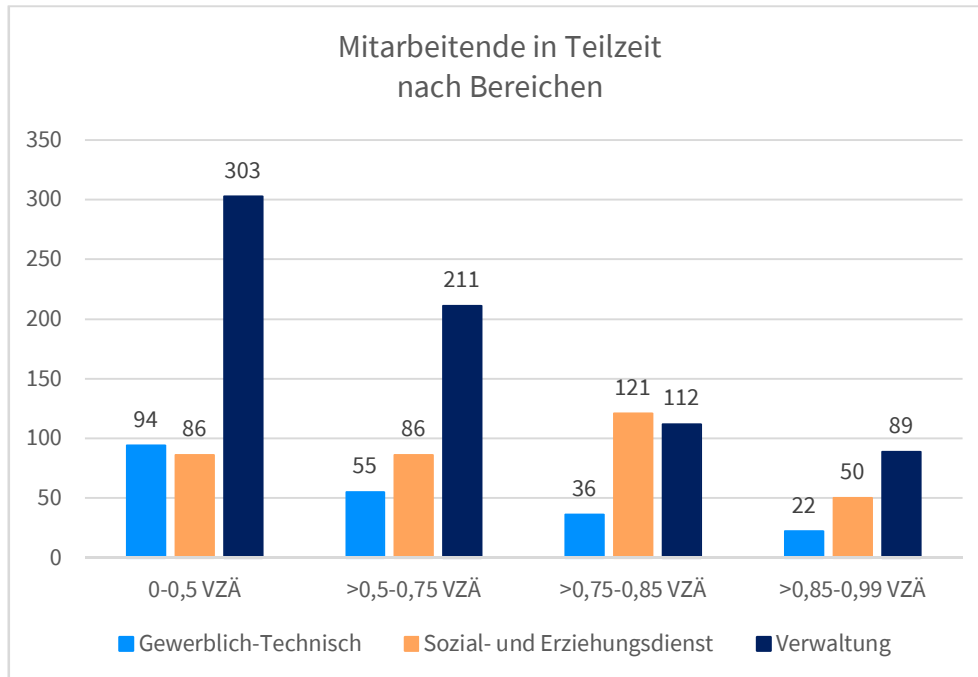


Abbildung 2: Mitarbeitende in Teilzeit nach Bereichen

Von 3.130 Mitarbeitenden sind insgesamt 1.265 Personen in Teilzeit beschäftigt, was einer Teilzeitquote von 40,40 % entspricht.

Bei der Stadt Erlangen sind 1.030 weibliche Personen gegenüber 236 männlichen Personen in Teilzeit beschäftigt. 81,40 % der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich, womit die Stadt Erlangen weit über dem bundesweiten Anteil (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, 2023) von ca. 50 % liegt. Deshalb ist davon auszugehen, dass die strukturellen gesellschaftlichen Gründe für Teilzeitarbeit von Frauen (z. B. Care Arbeit) in Erlangen mindestens ebenso vorliegen.

2.3 Gesamtpersonalstand nach Qualifikationsebenen

Für den Überblick der Eingruppierungen wurde bei den Tarifbeschäftigten und Beamt*innen nach Qualifikationsebenen unterschieden. Diese entsprechen in ihrer Grundausrichtung der 1. Qualifikationsebene (früher einfacher Dienst), der 2. Qualifikationsebene (früher mittlerer Dienst), der 3. Qualifikationsebene (früher gehobener Dienst) und der 4. Qualifikationsebene (früher höherer Dienst).

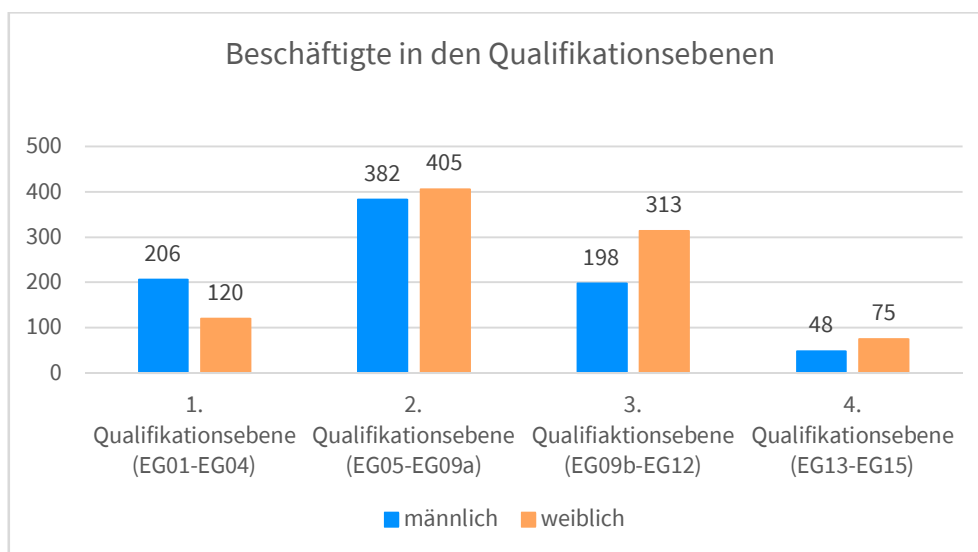


Abbildung 3: Beschäftigte in den Qualifikationsebenen

Auffällig ist, dass in den Entgeltgruppen EG01 bis EG04 ein hoher Männeranteil besteht, sich das Ergebnis bei EG05 bis EG09a relativiert und sich das Bild dann in den Gruppen EG09b bis EG15 fast identisch verschiebt zu einem hohen Anteil an Frauen. Bei einem differenzierten Blick auf die Berufsgruppen verändert sich der Geschlechteranteil zum Teil deutlich (siehe Kapitel 3).

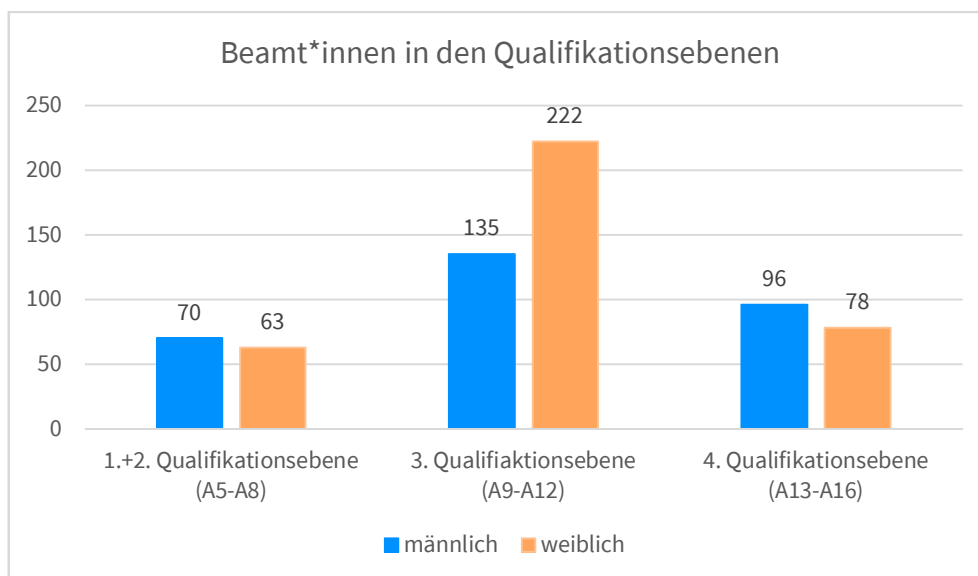


Abbildung 4: Beamt*innen in den Qualifikationsebenen

Bei den Beamt*innen sieht die Verteilung anders aus. In den Besoldungsgruppen A5 bis A8 ist das Verhältnis weiblich/männlich annähernd gleich. Dieses verschiebt sich um mehr als 20 % zugunsten der Mitarbeiterinnen in den Besoldungsgruppen A9 bis A12, wogegen in der 4. Qualifikationsebene die Männer prozentual leicht dominieren. Das Verzahnungsamt (A9 bzw. A13) wurde jeweils der höheren Qualifikationsebene zugeordnet.

2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2022

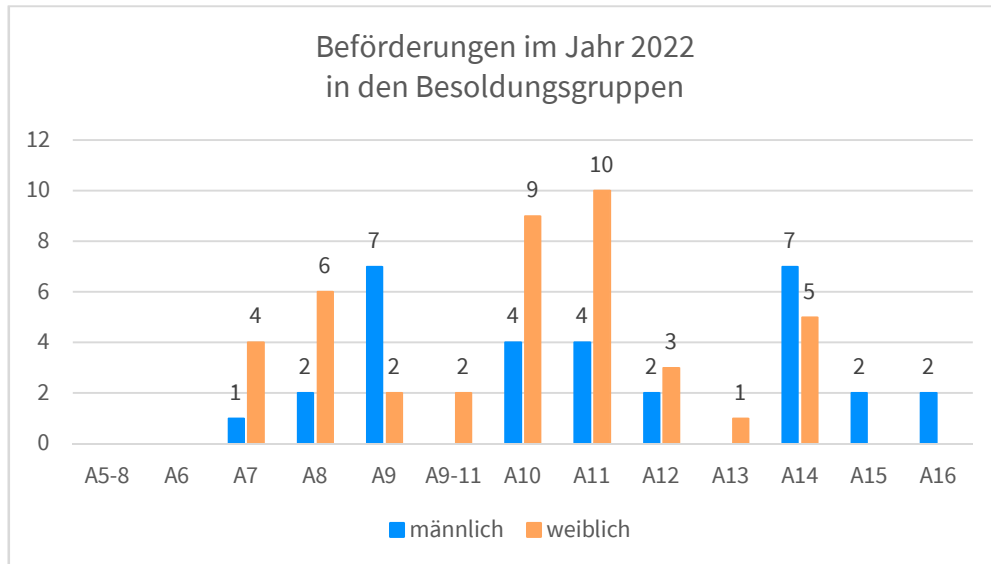


Abbildung 5: Beförderungen in den Besoldungsgruppen

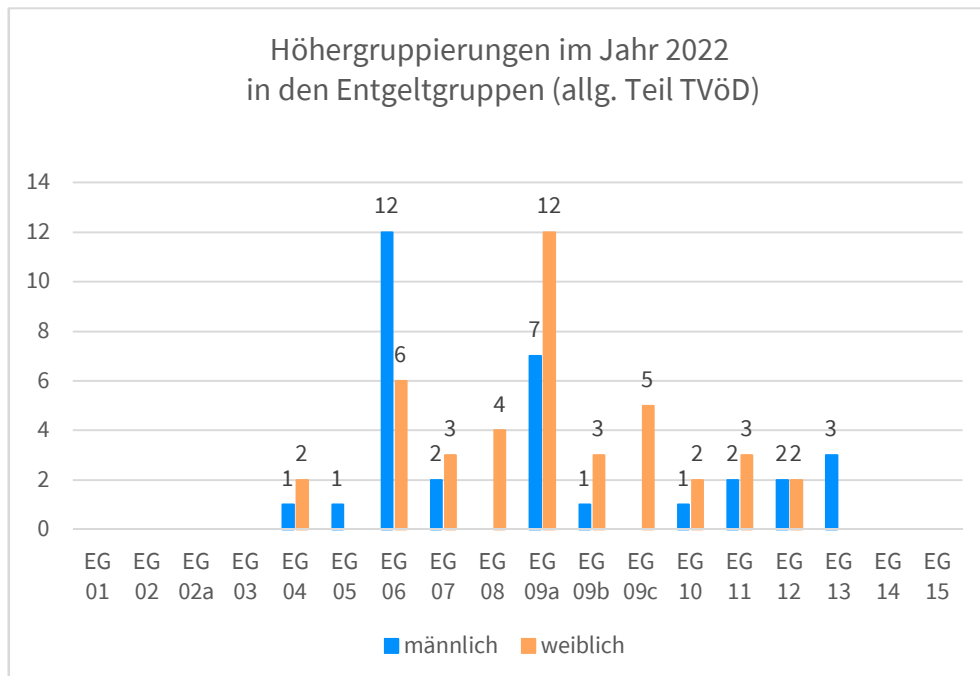


Abbildung 6: Höhergruppierungen in den Entgeltgruppen

Höhergruppierungen sowie Beförderungen sind durch die Neubewertung von Stellen sowie die Umsetzung auf höherwertige Stellen im Rahmen von formalen Wiederbesetzungsverfahren veranlasst. Beförderungen der Beamt*innen erfolgen abhängig von den Regelbeförderungswartezeiten nach dem Leistungslaufbahngesetz. Im Jahre 2022 erfolgten im Beamt*innen- und Tarifbeschäftigtenbereich insgesamt 147 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen.

Im Beamt*innenbereich verteilten sich die insgesamt 73 Beförderungen auf 63,20 % Frauen und 33,80 % Männer. Bis zur Besoldungsgruppe A13 wurden 2022 prozentual mehr Frauen befördert, ab A14 mehr Männer.

Im Tarifbeschäftigtenbereich wurden insgesamt 74 Personen höhergruppiert, davon 56,80 % Frauen und 43,20 % Männer. Die Tatsache, dass auffällig mehr Männer in die EG06 höhergruppiert wurden, liegt an tariflichen Änderungen im gewerblichen Bereich, die personalwirtschaftlich umgesetzt wurden. Der erhöhte Anteil von Höhergruppierungen von Frauen in EG09a ist auf erfolgreiche interne Bewerbungen nach Abschluss der Ausbildung bzw. des Quereinstiegs zurückzuführen.

In den oberen Entgeltgruppen EG10 bis EG12 sind die Höhergruppierungen relativ gleich verteilt, nach EG13 wurden lediglich 3 Männer höhergruppiert.

2.5 Gesamtpersonalstand – Führungskräfte

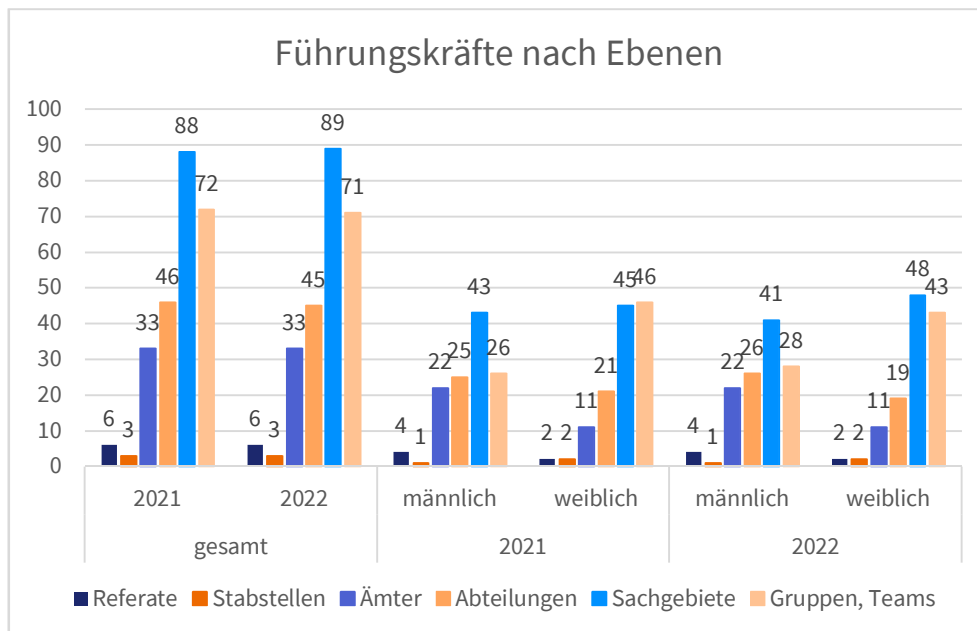


Abbildung 7: Gesamtpersonalstand - Führungskräfte nach Ebenen

Im Jahr 2021 gab es bei der Stadt Erlangen 248 Personen in einer Führungsposition, im Jahr 2022 247 Personen in entsprechenden Funktionen. Die Aufteilung von männlich/weiblich ist den Jahren 2021 und 2022, auf die Gesamtanzahl gesehen, paritätisch verteilt. Schwankungen im Stellenplan können auch durch Organisationsveränderungen veranlasst sein, die sich dann in der Personalsituation widerspiegeln.

Auf den Führungsebenen der Stadt Erlangen ist in Bezug auf das Geschlechterverhältnis ein Gefälle erkennbar: je höher die Führungsebene, desto geringer ist der Frauenanteil. Während sich unter den Gruppen- und Teamleitungen mit 60,60 % noch mehr Frauen befanden als im Gesamtkörper der Stadtverwaltung (59,70 %), glich sich unter den Sachgebietsleitungen mit einem Frauenanteil von 53,90 % das Geschlechterverhältnis schon fast aneinander an. Unter den Abteilungsleitungen befanden sich 42,20 % weibliche Führungskräfte, während unter den Referats- und Amtsleitungen mit 33,30 % nur noch ein Drittel weiblich war. Unter den Referatsleitungen der obersten Führungsebene, unter OBM, lag der Frauenanteil bei 33 %.

Der hohe Frauenanteil unter den Führungskräften der unteren beiden Führungsebenen, der insgesamt mit 64,30 % fast ein Drittel aller Führungskräfte ausmacht, bedingt, dass das Geschlechterverhältnis im Gesamtblick auf alle Führungskräfte mit 50,20 % ausgeglichen ist. Die Situation von Führungskräften in einzelnen Bereichen wird in Kapitel 3.6 genauer betrachtet.

3 Dienststellen mit signifikanter Frauen- / Männerquote

3.1 Städtische Schulen – Personalstand nach Geschlecht

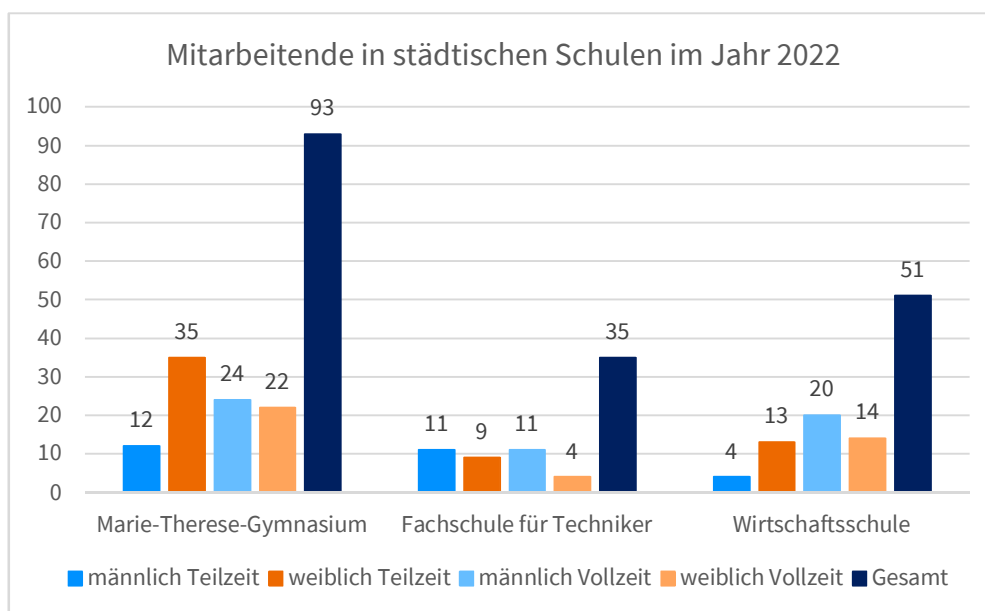


Abbildung 8: Mitarbeitende in städt. Schulen

In Erlangen gibt es drei städtisch verwaltete Schulen. Im Marie-Therese-Gymnasium (MTG) sind von insgesamt 93 Mitarbeitenden 38,70 % männlich zu 61,30 % weiblich. Bei der Fachschule für Techniker (insges. 35 Personen) ist es fast spiegelverkehrt, nämlich 62,90 % männliches zu 37,10 % weiblichem Personal. In der Wirtschaftsschule Erlangen (insgesamt 51 Personen) hält sich das Geschlechter-Verhältnis nahezu die Waage: 47,10 % männlich zu 52,90 % weiblich.

Bei der Gegenüberstellung Teilzeit/Vollzeit nach Geschlechtern sind beim MTG insgesamt 43,71 % der Lehrkräfte in Teilzeit beschäftigt; wobei dort weitaus mehr Frauen (61,40 % von allen Teilzeitbeschäftigten) als Männer (33,30 % von allen Teilzeitbeschäftigten) in Teilzeit arbeiten.

Bei der Fachschule für Techniker arbeiten insgesamt 57,10 % der Lehrkräfte in Teilzeit. Vergleicht man das Geschlechterverhältnis in Teilzeit, stellt sich dieses 55 % (Männer) zu 45 % (Frauen) dar. Dies ist auf die besondere Beschäftigungsstruktur in der Fachschule für Techniker zurückzuführen. Teilzeitbeschäftigte

Männer übernehmen hier die Lehrtätigkeit im Rahmen einer Nebentätigkeit und haben ihre Hauptbeschäftigung bei einem anderen Unternehmen.

Bei der Wirtschaftsschule Erlangen arbeiten insgesamt 36,70 % der Lehrkräfte in Teilzeit. Vergleichend gesehen, sind weitaus mehr Frauen (76,60 %) als Männer (23,40 %) in Teilzeit tätig.

Lässt man die besondere Beschäftigungssituation in der Fachschule für Techniker außen vor, bestätigt sich der allgemeine Trend einer höheren Quote an weiblichen Teilzeitkräften. Es sind 61,40 % (MTG) bzw. 76,60 % (Wirtschaftsschule) der weiblichen Lehrkräfte in Teilzeit beschäftigt.

3.2 Gewerblich-technischer Bereich – Personalstand nach Geschlecht

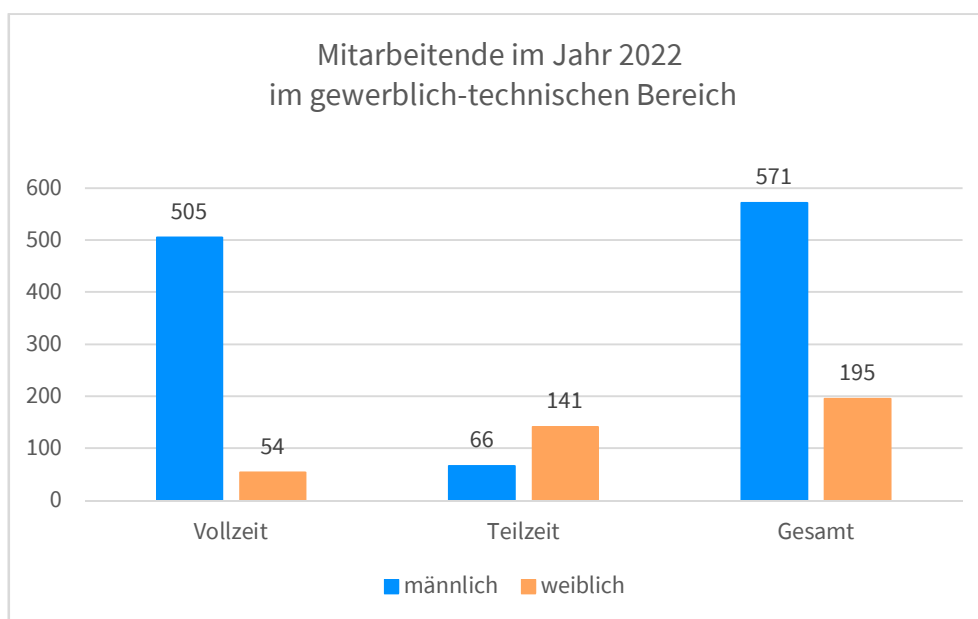


Abbildung 9: Mitarbeitende im gewerblich-technischen Bereich

74,23 % der insgesamt 766 Mitarbeitenden im gewerblich-technischen Bereich sind männlich. Davon arbeitet die überwiegende Mehrheit in Vollzeit. Umgekehrt sind von den 195 Frauen knapp 75 % in Teilzeit beschäftigt. Der Trend der Teilzeitbeschäftigung von Frauen setzt sich somit im geschlechtstypisch männlich dominierten Arbeitsbereich fort.

3.3 Sozial- und Erziehungsdienst

3.3.1 Personalstand nach Geschlecht

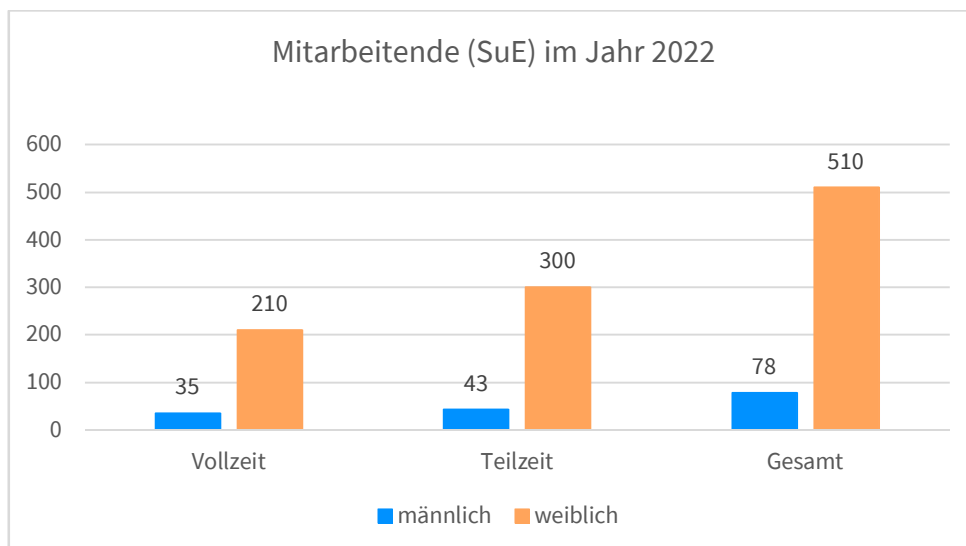


Abbildung 10: Mitarbeitende im SuE-Bereich

Im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) sind insgesamt 588 Personen beschäftigt. Davon arbeiten 41,67 % in Vollzeit und 58,33 % in Teilzeit. Insgesamt sind 86,73 % der Beschäftigten weiblich und nur 13,27 % männlich. Das Geschlechterverhältnis verschiebt sich beim reinen Teilzeitvergleich nochmals zugunsten der Frauen: nämlich auf 87,46 %, während der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen 85,71 % beträgt.

3.3.2 Personalstand nach Entgeltgruppen – Weiblich / Männlich

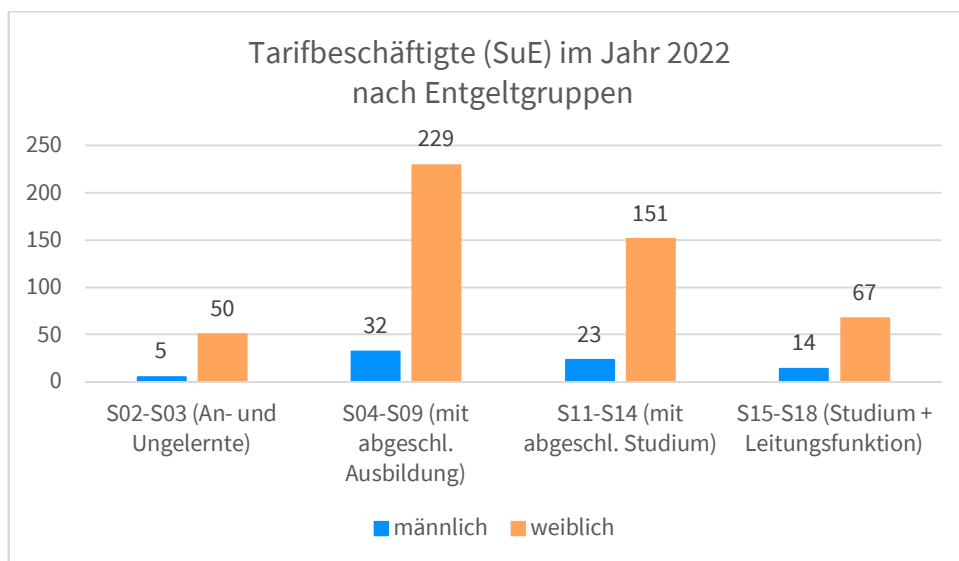


Abbildung 11: Tarifbeschäftigte im SuE-Bereich nach Entgeltgruppen

Die Mitarbeiterinnen halten im Entgeltbereich von S02 bis S18 einen Anteil von über 80 %. Die ausgeprägte geschlechtsspezifische Verteilung zeigt, dass Berufe im „Sozialen Sektor“ nach wie vor auf rollenstereotypes Interesse treffen. In diesem Kontext fällt auf, dass der Anteil an Männern in den obersten Entgeltgruppen mit 17,28 % extrem ansteigt im Vergleich zu durchschnittlich 11,33 % in den Entgeltgruppen S02 bis S14. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Entgeltgruppe. Männer haben im frauendominierten SuE-Bereich häufiger besser bezahlte Positionen mit Leitungsfunktion.

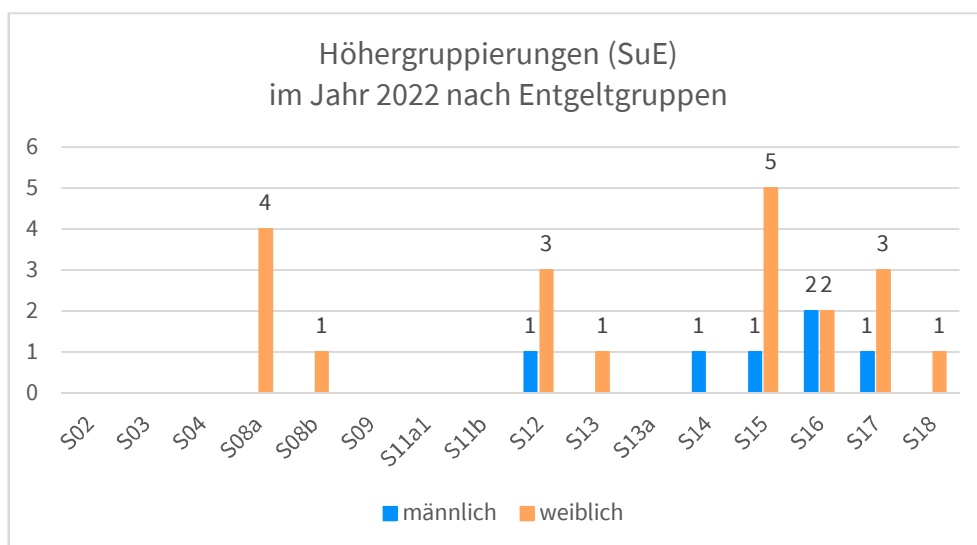


Abbildung 12: Höhergruppierungen im SuE-Bereich nach Entgeltgruppen

In Anbetracht der Höhergruppierungen könnte eben jene Maßnahme bereits im Prozess sein: Von 15 Höhergruppierungen ab Entgeltgruppe S15 betreffen 73,26 % Frauen und 26,64 % Männer, womit sich die Anzahl im Verhältnis der Gesamtverteilung anzupassen scheint.

3.4 Feuerwehrtechnischer Dienst

Bei der Feuerwehr Erlangen sind insgesamt 85 Personen in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik - fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst – beschäftigt, davon ist eine Person im Führungsdienst weiblich. Im feuerwehrtechnischen Dienst wird derzeit in einem Drei-Schichten-Modell gearbeitet, es gibt zum aktuellen Zeitpunkt keine Teilzeitbeschäftigung.

3.5 Verwaltung – Personalstand nach Geschlecht

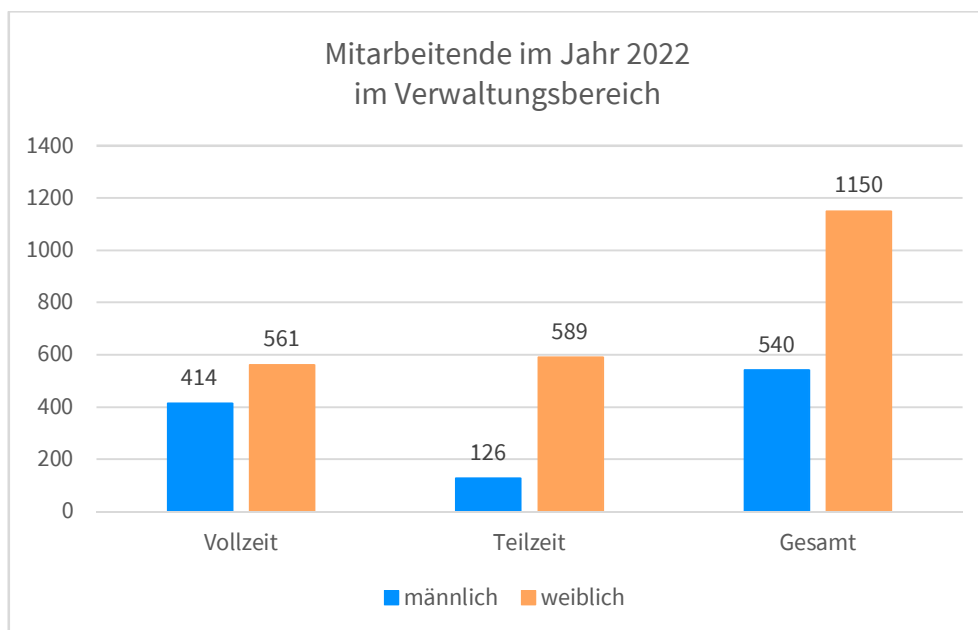


Abbildung 13: Mitarbeitende im Verwaltungsbereich

Insgesamt sind 1.690 Personen im Verwaltungsbereich angestellt, davon sind knapp 68,05 % Frauen und 31,95 % Männer. Dreiviertel der männlichen Mitarbeitenden arbeiten Vollzeit, was einem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 24,50 % entspricht. 7,46 % der Männer arbeiten in Teilzeit. Demgegenüber machen weibliche Mitarbeitende einen Anteil von 33,20 % in Vollzeit und 34,85 % in

Teilzeit aus. Wird die Gesamtzahl in Bezug zum Anteil in Teilzeit gesetzt, ergibt sich somit ein Ungleichgewicht.

3.6 Führungskräfte in spezifischen Bereichen

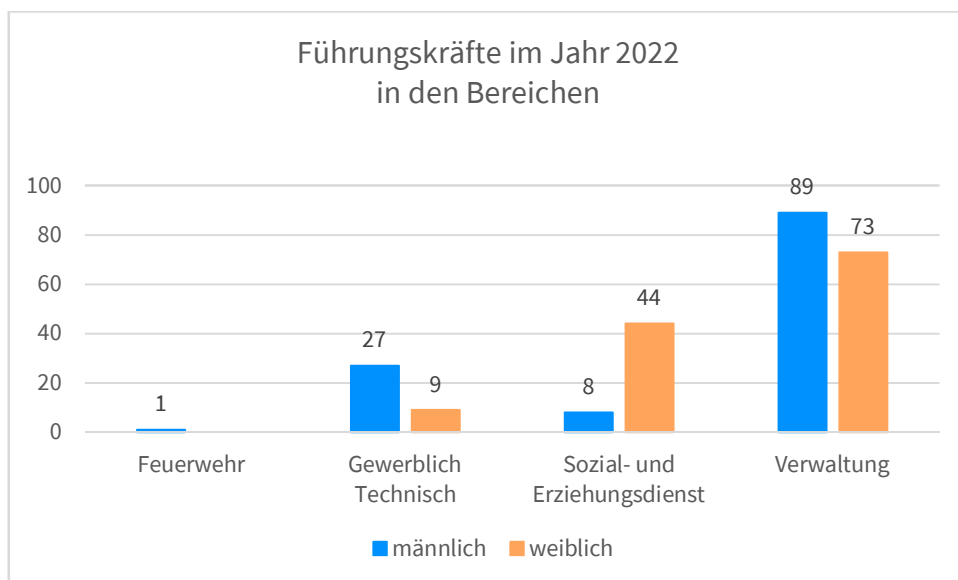


Abbildung 14: Führungskräfte in den Bereichen

Bei näherer Betrachtung der in den vorherigen Kapiteln aufgeführten Diagramme wird eine ungleiche Verteilung der Geschlechter in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sichtbar. Höhere Gehälter korrelieren häufig mit Führungsaufgaben. Auch bei den Führungskräften unter Einbezug der Anzahl der Beschäftigten des jeweiligen Geschlechts wird damit eine Ungleichverteilung sichtbar.

Am stärksten ausgeprägt ist das Phänomen mit einer Differenz von über 10 % im Arbeitsbereich Verwaltung: Nur 6,35 % der 1.150 beschäftigten Frauen haben eine Führungsposition inne, während 16,48 % der 540 männlichen Mitarbeiter auf Führungsebene tätig sind. Im Sozial- und Erziehungsdienst liegt eine Differenz von lediglich 1,63 % vor (10,26 % männliche und 8,63 % weibliche Führungskräfte).

Demgegenüber findet sich dieses Missverhältnis im gewerblich-technischen Bereich erfreulicherweise nicht. Hier ist die Führungsverantwortung mit 4,61 % (weiblich) und 4,72 % (männlich) annähernd gleich verteilt.

4 Personalgewinnung

4.1 Bewerbungs- und Auswahlverfahren

4.1.1 Gendersensibles Personalmarketing

Im Rahmen der Einführung eines Corporate Designs hat die Stadt Erlangen ein ganzheitliches Konzept zum Marketing als Arbeitgeberin (AG-Marketing) entwickelt. Kernstück des AG-Marketings bildet die Homepage der Stadt Erlangen, die der Dreh- und Angelpunkt für alle weiteren Marketingmaßnahmen ist. Ein wesentlicher Fokus wurde dabei auf den Aspekt Diversity/Vielfalt gelegt. Im Marketingkonzept spiegelt sich das Thema sowohl in der bildlichen als auch in der textlichen Gestaltung sowie in den stadtspezifischen Marketingvideos wider.

Hierbei findet insbesondere der Genderaspekt Berücksichtigung. Alle Veröffentlichungen erfolgen gendergerecht mit geschlechtsneutralen Formulierungen oder unter Nutzung des Genderstern. So wird gewährleistet, dass sich Menschen jeglicher Geschlechtsidentität angesprochen fühlen. Das Bild- und Videomaterial ist breit gefächert mit dem grundsätzlichen Ziel keine Stereotypen abzubilden. Wesentliche Aspekte bei der Erstellung des Bild- und Videomaterials sind jedoch Authentizität und Freiwilligkeit. Visuelle Darstellungen bilden ausschließlich Mitarbeitende der Stadt Erlangen ab, sodass in Bereichen, in denen es geschlechter-spezifischen Dominanzen gibt, diese sich auch in der Film- und Bildgestaltung widerspiegeln.

Insbesondere bei den Stellenausschreibungen wird auf eine einheitliche Form und genderneutrale sowie einfache Sprache geachtet. Vollzeitstellen werden grundsätzlich als teilzeitfähig ausgeschrieben. Die Offenheit für alle interessierten Menschen kommt durch folgenden Vielfaltssatz zum Ausdruck:

Wir sehen Vielfalt als Bereicherung und setzen uns für Chancengleichheit ein. Grundsätzlich sind alle Stellen teilzeitfähig. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Maßnahmen	I
<p>A) Bei der Weiterentwicklung des Marketingkonzeptes werden Genderaspekte als integraler Aspekt mitgedacht (Gendermainstreaming).</p> <p>B) Die Auswahl von Bildern, die zu Werbe- oder Präsentationszwecken für die Stadt Erlangen genutzt werden, erfolgt gendersensibel. Bilder sollen grundsätzlich Rollenstereotype aufbrechen und ihnen entgegenwirken. Bei Bildern aus Bereichen der Stadt Erlangen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, fällt - sofern möglich - die Wahl auf Bilder, auf denen auch das unterrepräsentierte Geschlecht abgebildet ist. Dort, wo es solche Bilder nicht gibt, sollen Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bewusst angesprochen, um eine geschlechtsuntypische Darstellung zu gewährleisten.</p> <p>C) In Stellenausschreibungen soll eine Wortwahl verwendet werden, von der sich Frauen und Männer sowie Menschen aller Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen; männlich konnotierte Formulierungen werden vermieden. Anforderungen werden möglichst breit formuliert und dort, wo die Option besteht, als Soft Facts und Entwicklungspotential aufgeführt.</p> <p>D) Darüber hinaus sollte in einem Bereich, in dem ein Geschlecht überwiegt, beispielhaft eine Maßnahme zur Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts entwickelt werden, die ggfs. als Best-Practice-Modell für andere Bereiche genutzt werden kann.</p>	

4.1.2 Offene und neutrale Gestaltung des Bewerbungsprozesses sowie des Auswahlverfahrens

Die Stadt Erlangen hat ein transparentes und einheitliches Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Das zukünftige Tool „Bewerber3“ wird fließend in die neue Karriere Seite eingebettet werden und ermöglicht einfache, unkomplizierte und zielgerichtete Bewerbungen ohne ein aufwändiges Registrierungsverfahren für die Bewerbenden. Die Schnittstelle zu den Bewerbenden ist genderneutral gestaltet; es liegt im Ermessen der Bewerbenden, Aussagen zur geschlechtlichen Identität zu machen.

Die für die Personalauswahl verantwortlichen Führungskräfte erhalten sowohl Schulungen zum System als auch zu relevanten Grundsätzen der Personalauswahl (z. B. vom Stellenprofil zum individuellen Anforderungsprofil, Personalauswahlverfahren gestalten – inkl. Gesprächsleitfaden, Beobachten und Bewerten, transparente Dokumentation von Auswahlentscheidungen).

Maßnahmen	II
<p>A) Schulungen der Führungskräfte zu relevanten Themen der Personalauswahl sollen auch das Thema Diversity-Bias (das Bewusstwerden von unbewussten Vorurteilen) behandeln.</p> <p>B) Zukünftig sollten Auswahlgremien im Rahmen von Einstellungsverfahren paritätisch besetzt sein. Es soll von jedem binären Geschlecht mindestens eine Person vertreten sein. Die paritätische Besetzung des Auswahlgremiums sollte insbesondere auch bei der Wiederbesetzung von Werk-, Schul- und Dienststellenleitungen gewährleistet werden.</p> <p>C) Aufbauend auf die verschiedenen Kapitel zu Führung (2.5, 3.6, 7.2) sollen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, um einen paritätischen Anteil von Führungspersonen (Bewerbende) im Bewerbungsprozess zu erreichen.</p> <p>D) Auf der Karriereseite der Stadt Erlangen wird an geeigneter Stelle darauf hingewiesen, dass nach Art. 18 Abs. 3 Satz 3 BayGlG für Bewerbende nach Antrag das Recht besteht, die Gleichstellungsbeauftragte an dem eigenen Vorstellungsgespräch zu beteiligen.</p>	

4.1.3 Anonymes Bewerbungsverfahren

Das neue Online-Portal „Bewerber3“ eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit eines anonymen Bewerbungsverfahrens. Für ein solches Verfahren ist der kleinste Nenner für eine ausreichende Identifikation der Bewerbenden eine eindeutige E-Mail-Adresse. Hier steht es im Machtbereich der Person, die E-Mail-Adresse so zu wählen, dass keine Rückschlüsse auf die geschlechtliche Identität möglich sind.

Maßnahmen	III
<p>A) Ein ausgewähltes Bewerbungsverfahren soll bewusst anonymisiert durchgeführt werden. In der Folge sollen Wirkungen und Aufwand analysiert werden.</p>	

4.2 Personalgewinnung durch Personalentwicklung

4.2.1 Aufstiegsqualifizierung für Mitarbeitende der Verwaltung

Klassische Aufstiegsqualifizierungen in der Verwaltung sind die Ausbildungsqualifizierung und die modulare Qualifizierung im Beamtenbereich sowie der Beschäftigtenlehrgang I und Beschäftigtenlehrgang II im Tarifbereich. In beiden Bereichen wird nach objektiven Kriterien zugelassen. Bei Beamt*innen ist die letzte periodische Beurteilung mit entsprechendem Eignungsvermerk maßgebend für die Zulassung – gegebenenfalls ergänzt durch ein Zulassungsverfahren (z. B. Ausbildungsqualifizierung). Im Beschäftigtenbereich erfolgt die Zulassung nach Absolvierung eines eignungsdiagnostischen Tests und/oder einem (ergänzenden) Auswahlverfahren mit AC-Modulen.

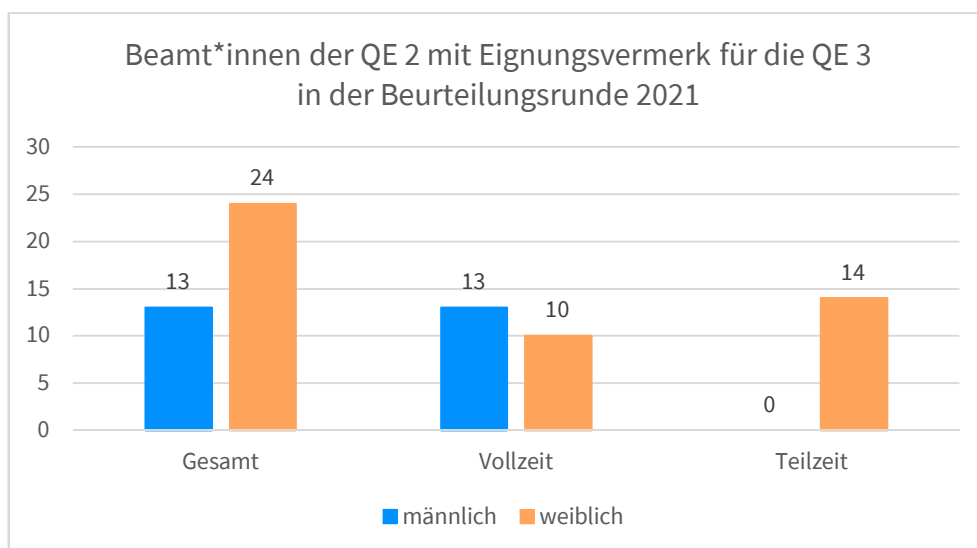


Abbildung 15: Beamt*innen mit Eignungsvermerk für die modulare Qualifizierung für die QE 3

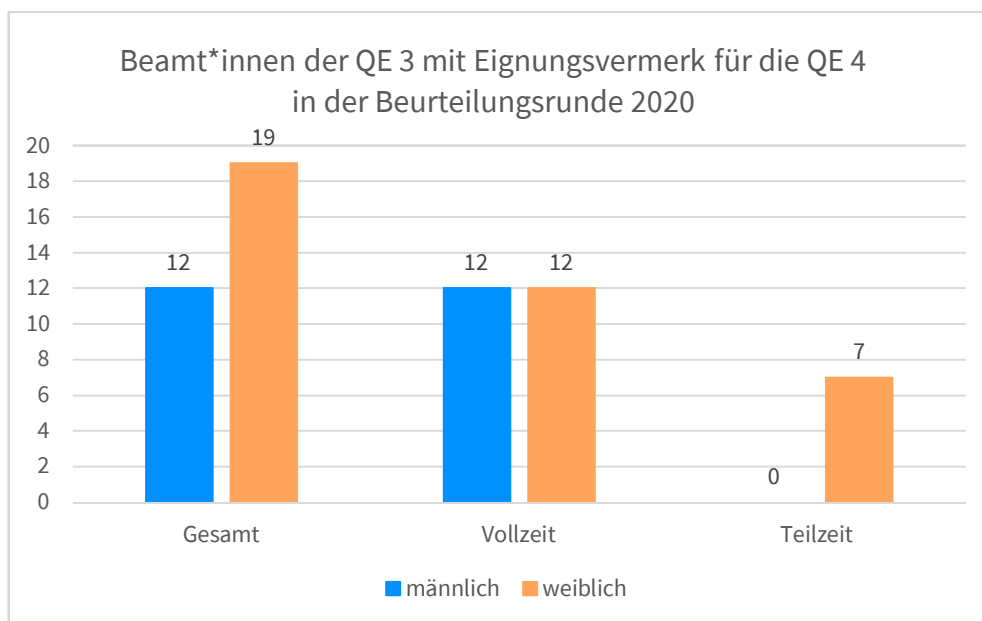


Abbildung 16: Beamt*innen mit Eignungsvermerk für die modulare Qualifizierung für die QE 4

Setzt man die Anzahl der vergebenen Eignungsvermerke ins Verhältnis zum Grundpersonalkörper der jeweiligen Qualifikationsebene (Abb. 4), so ergibt sich folgendes Bild. In der zweiten Qualifikationsebene beträgt der Frauenanteil 47,37 % der Männeranteil 52,63 %. Hier werden Eignungsvermerke überproportional an Frauen vergeben, nämlich zu 64,86 %.

Aufgrund des breiten Personalkörpers in der QE 3 wurde das Instrument der Vorratsqualifizierung eingeführt, das ermöglicht, bereits vor Übernahme einer Aufgabe der QE 3 in die modulare Qualifizierung zu gehen. Es setzt die Bereitschaft voraus mit erfolgreichem Abschluss der Maßnahme die Planstelle zu wechseln. Alle Beamt*innen, die sich bisher auf die Vorratsqualifizierung beworben haben, wurden zugelassen. In den Jahren 2018 bis 2022 haben insgesamt 14 Beamt*innen die Vorratsqualifizierung erfolgreich abgeschlossen, davon 7 Frauen und 7 Männer. Aber auch die modulare Qualifizierung auf Stellen der QE 3 war in den Jahre 2018 bis 2022 paritätisch auf Männer und Frauen verteilt. Es haben jeweils 11 Frauen und 11 Männer die Maßnahme absolviert.

In der 3. Qualifikationsebene zeigt sich eine marginale Verschiebung zu Gunsten der Männer. Während im Personalkörper 37,82 % Beamte sind, erhielten 38,71 % der Beamten die Aufstiegseignung. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Frauen, die im Personalkörper 62,18 % ausmachen, zu 61,29 % einen Eignungsvermerk erhalten haben.

Für den Aufstieg in die QE 4 knüpft die Zulassung zur modularen Qualifizierung an die erfolgreiche Bewerbung auf eine ausgeschriebene Planstelle in der QE 4. Eingangsstellen der QE 4 (A13/A14) werden grundsätzlich für die modulare Qualifizierung geöffnet. Die modulare Qualifizierung für den höheren Dienst haben in den Jahren 2018 bis 2022 4 Personen absolviert, davon 3 Frauen und 1 Mann.

Die Beschäftigtenlehrgänge I und II werden überwiegend von Frauen absolviert.

Sowohl die modulare Qualifizierung als auch die Beschäftigtenlehrgänge können in Teilzeit durchgeführt werden. Dabei wird für Teilzeitkräfte die tatsächliche Lehrgangszeit als Arbeitszeit anerkannt, sofern diese die individuelle Soll-Arbeitszeit übersteigt.

4.2.2 Aufstiegsqualifizierung für Mitarbeitende in anderen Bereichen

Aufgrund des Fachkräftemangels besteht aktuell ein hoher Qualifizierungsbedarf bei Mitarbeitenden der Stadtverwaltung; angesprochen werden sollen von diesen Maßnahmen, neben bereits bewährten Beschäftigten der Stadt Erlangen, auch kürzlich eingestellte Mitarbeitende, die einer Nachqualifizierung bedürfen. Die Förderung einer Aufstiegsqualifizierung ist grundsätzlich für alle Beschäftigten zugänglich, welche ein Mindeststundenmaß von 15 Stunden erfüllen.

Ein allgemeingültiges, einheitliches Förderkonzept als Orientierungsrahmen wird derzeit erarbeitet. Abhängig von der Dringlichkeit und des dienstlichen Erfordernisses werden Aufstiegsqualifizierungen auf den verschiedensten Ebenen gefördert. Der Förderrahmen wird in Abstimmung zwischen dem Fachamt und dem Personal- und Organisationsamt festgelegt. Ziel ist es, bei den Einzelfallentscheidungen einen ganzheitlichen Blick zu wahren, um schon jetzt einen Weg für die perspektivisch bereichsspezifischen Förderkonzepte zu ebnet, welche künftig einen einheitlichen Rahmen für berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen vorgeben sollen. Bei der Berechnung von Bindefristen im Rahmen einer Rückzahlungsvereinbarung wird Teilzeitarbeit berücksichtigt, sodass teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden kein Nachteil entsteht.

Maßnahmen	IV
A) Das Rahmenkonzept ist so zu gestalten, dass die Förderentscheidung auf transparenten, objektiven Kriterien fußt.	
B) Bei der Durchführung von Interessensbekundungs- und Zulassungsverfahren sind Gender- und Diversity-Aspekte zu berücksichtigen.	
C) Es soll eine geeignete Controlling Struktur erarbeitet und umgesetzt werden.	

5 Ausbildung

5.1 Gute Ausbildungsbedingungen

Die Schaffung und Erhaltung förderlicher Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Ausbildung ist eine gesamtstädtische, referats- und ämterübergreifende Aufgabe. Durch die Entwicklung eines gemeinsamen Ziel- und Wertesystems soll die Ausbildung gestärkt werden.

5.1.1 Abteilung Personalentwicklung, Ausbildungsleitung und Team Ausbildung

Im Personal- und Organisationsamt, Abteilung Personalentwicklung erfolgt die zentrale Steuerung und Koordination der Ausbildung. Grundlage für das Handeln bildet die Ausbildungsphilosophie. Sie stellt sowohl für die eigentliche Ausbildung als auch für die Kooperation mit den Ausbildungsverantwortlichen, Ausbildenden und Anleitenden das grundlegende Konzept dar. Die Nachwuchskräfte werden unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität oder sonstigen Merkmalen gefordert und gefördert.

5.1.2 Ausbildungsverantwortliche, Ausbildende, Anleitende

Ausbildungsverantwortliche/Ausbildende/Anleitende sind Mitarbeitende in den Dienststellen, die die Nachwuchskräfte in der Praxis betreuen und Handlungskompetenz vermitteln. Sie werden auf Vorschlag der Dienststellenleitung durch die Referatsleitung für Recht, Personal und Digitalisierung bestellt.

Kriterien für die Auswahl von Ausbildungsverantwortlichen sind deren Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenz sowie deren Bereitschaft sich bei der Ausbildung zu engagieren und die Werte der Stadt Erlangen zu vermitteln.

Mit der Bestellung erfolgt die Einweisung in die Aufgabe durch die Ausbildungsleitung, darauf aufbauend werden spezifische Seminare angeboten.

5.1.3 Ausbildungsbegleitende Maßnahmen

Es gibt ein Grundportfolio an ausbildungsbegleitenden Maßnahmen, die für alle Nachwuchskräfte verbindlich sind. Bedarfsorientiert werden individualisierte Angebote zur Verfügung gestellt. Dies erfolgt unabhängig von der geschlechtlichen Identität oder sonstigen AGG-Merkmalen.

Maßnahmen	V
<p>A) In der Ausbildungszeit sind Haltungen und Werte – auch bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und gender- sowie diversitätssensiblen Verhaltens – zu vermitteln. Dieser Aspekt sollte weiterhin bei allen Maßnahmen mitgedacht werden (Diversity Mainstreaming).</p> <p>B) Die Ausbildungsleitung, das Team der Ausbildung sowie Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende und Anleitende sollen weiterhin sensibilisiert werden, diese Vorbildfunktion aktiv zu leben.</p>	

5.2 Motivierte und leistungsfähige Nachwuchskräfte gewinnen

5.2.1 Gendersensibles Ausbildungsmarketing

Ziel ist ein einheitliches Marketing bei der Arbeitgeberin Stadt Erlangen. Das Ausbildungsmarketing ist daher unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten direkt dort integriert. Die unter Kapitel 4.1.1 dargestellten Grundlagen gelten äquivalent für das Ausbildungsmarketing.

Die zielgruppengenaue Ansprache zeigt sich hier besonders bei den Marketing-Modulen Berufspraktika, Teilnahme an Ausbildungsmessen, individualisierte Schulveranstaltungen sowie Radiowerbung. Erfolgsgarant bei Ausbildungsmessen sind Ansprache auf Augenhöhe und Authentizität. Daher werden neben den hauptamtlichen Auszubildenden auch Nachwuchskräfte für die Ansprache der Interessierten eingesetzt. Rollenstereotypen wird inhaltlich im Rahmen der Information und wenn möglich auch durch gelebtes Beispiel begegnet.

Gezielte Radiowerbung wird bisher nur im Bereich Ausbildung eingesetzt, auch hier wird in Berufen, in denen ein Geschlecht über-/unterrepräsentiert ist, gendersensibel vorgegangen (z. B. Ansprache von Interessierten unterschiedlicher Geschlechteridentität durch Sprecher*innen unterschiedlichen Geschlechts).

Maßnahmen	VI
<p>A) Die Kanäle zur Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte sollen zukunftsfähig und gendersensibel weiterentwickelt werden.</p>	

5.2.2 Genderneutrale und offene Auswahlverfahren

Im Rahmen des Auswahlverfahrens von Nachwuchskräften gibt es ein strukturiertes Grundkonzept mit einem transparenten Prozess und objektiven Kriterien

(z. B. Auswahlverfahrenssatzungen in der QE 2 und QE 3 sowie analoge Vorgehensweisen in den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz).

5.2.2.1 Bewerbungsvoraussetzungen

Im Rahmen der gendersensiblen Ausschreibung werden Bewerbungskriterien definiert. Alle Bewerbenden, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, werden in das Verfahren miteinbezogen.

5.2.2.2 Vorauswahl auf Basis eignungsdiagnostischer Tests

Für den Vorbereitungsdienst sowie für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz, die nicht als Mangelberufe eingestuft sind, wird ein schriftliches Eignungsverfahren vorangestellt. Dasselbe wird zentral durch den Landespersonalausschuss bzw. durch ein zertifiziertes, externes Dienstleistungsunternehmen durchgeführt und ausgewertet. Wesentliche Kriterien bei der Auswahl des Verfahrens des externen Dienstleistungsunternehmens waren u. a. Validität und Reliabilität der Testungen sowie Barriere- und Benachteiligungsfreiheit. Bei der Definition der Vergabekriterien wurde das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt beteiligt.

5.2.2.3 Strukturierte Vorstellungsgespräche mit AC-Modulen

Basierend auf der o. g. Vorauswahl werden strukturierte Vorstellungsgespräche mit AC-Modulen geführt. Im Beamtenbereich ist dies durch Satzung geregelt, im BBiG-Bereich erfolgt eine analoge Durchführung. Die Steuerung und Verantwortung übernimmt hier stets jemand aus dem Team Ausbildung, sodass Fach-, Prozess- und Methodenkompetenz gesichert sind. Alle Mitglieder des Auswahlgremiums haben eine Schulung zum Thema „Beobachten und Bewerten“ im Rahmen der Personalauswahl besucht. Die Beobachtungen werden in strukturierten Beobachtungsbögen individuell dokumentiert; gemeinsam wird durch das Auswahlgremium auf Basis der Bögen abgestimmt.

Im Beobachtungsgremium sind in der Regel zwei Arbeitgeber*innen-Vertretungen ergänzt um ein Mitglied des Personalrates und/oder der Jugendvertretung.

5.2.2.4 Verfahren ohne vorgeschaltete Einstellungstests

In Mangelberufen gehen regelmäßig nur vereinzelte Bewerbungen ein, sodass alle Bewerbenden, die die Bewerbungsvoraussetzungen erfüllen, in das Verfahren integriert werden. Abhängig vom Ausbildungsberuf werden die Elemente „Arbeitserprobung/Praktika“, „Hospitation“, „praktischer Einstellungstest“ eingesetzt. Auch hier wird die Bewertung auf Basis dokumentierter Beobachtungen erstellt.

Maßnahmen	VII
A) Bei der Weiterentwicklung des Marketingkonzeptes werden Genderaspekte als integraler Aspekt mitgedacht (Gendermainstreaming).	
B) Die Auswahl von Bildern, die zu Werbe- oder Präsentationszwecken für die Stadt Erlangen genutzt werden, erfolgt gendersensibel. Bilder sollen grundsätzlich Rollenstereotype aufbrechen und ihnen entgegenwirken. Bei Bildern aus Bereichen der Stadt Erlangen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, fällt - sofern möglich - die Wahl auf Bilder, auf denen auch das unterrepräsentierte Geschlecht abgebildet ist. Dort, wo es solche Bilder nicht gibt, sollen Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bewusst angesprochen, um eine geschlechtsuntypischen Darstellung zu gewährleisten.	
C) In Stellenausschreibungen soll eine Wortwahl verwendet werden, von der sich Frauen und Männer sowie Menschen aller Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen; männlich konnotierte Formulierungen werden vermieden. Anforderungen werden möglichst breit formuliert und dort, wo die Option besteht, als Soft Facts und Entwicklungspotential aufgeführt	
D) Zukünftig sollten Auswahlgremien im Rahmen von Einstellungsverfahren paritätisch besetzt sein. Es soll von jedem binären Geschlecht mindestens eine Person vertreten sein.	

5.2.3 Ganzheitliches Praktikumskonzept

Die Stadt Erlangen bietet Praktika im Rahmen der Berufsorientierung, sowohl entgeltet als auch nicht entgeltet, an. Mit HFPA-Beschluss im Jahr 2020 wurde festgelegt, dass auch freiwillige Praktika entgeltet werden. Dieser Beschluss wurde im März 2021 um das Vorpraktikum im Beruf Erzieher*in im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung erweitert.

Praktika im unentgeltlichen Bereich (i. d. R. im Rahmen der Berufsorientierung) sind aktuell stark nachfrageorientiert aufgebaut. Das Praktikumsangebot wird auf der Homepage und mit den einschlägigen Erlanger Schulen kommuniziert, jedoch darüber hinaus nicht intensiver beworben.

Maßnahmen	VIII
<p>A) Im Rahmen des zu optimierenden Praktikumskonzept soll auch der Aspekt der gendersensiblen Ansprache und bewussten Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts mitberücksichtigt werden.</p> <p>B) Durch geeignete Informations- und Beratungsmaßnahmen (z. B. Kooperation mit Schulen, Praktikumswoche, Social Media) sowie eine aktive Ansprache sollen Praktika des unterrepräsentierten Geschlechts in den verschiedenen Berufsbildern gefördert werden. Hierzu gehört auch die Reflexion des Konzeptes zum „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“.</p> <p>C) Bei Werbemaßnahmen wird darauf geachtet, dass nach Möglichkeit die verwendeten Bilder auch das unterrepräsentierte Geschlecht zeigen. Ansprache und Wortwahl werden so gewählt, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen.</p>	

5.3 Nachwuchskräfte an die Stadt Erlangen binden

5.3.1 Bedarfsorientierte Ausbildung und Übernahmegarantie

Die Ausbildungskapazität für das jeweilige Folgejahr wird im Frühjahr des Vorjahres durch den Haupt-, Finanz- und Personalausschuss der Stadt Erlangen beschlossen. Dieser Beschluss bildet die Grundlage für die Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren im Ausbildungsbereich. Dieser erfolgt bedarfsorientiert, so dass – vorbehaltlich der individuellen Eignung, Befähigung und Leistung – mit der Einstellung eine Übernahmezusage verbunden ist.

5.3.2 Neigungs- und leistungsgerechter Einsatz nach der Prüfung

Alle Planstellen der Stadt Erlangen sind tarifrechtlich nach dem TVöD und für Beamt*innen aufgrund des Bewertungsgutachtens der KGSt (Verband für kommunales Management) bewertet. Daher gilt eine objektive, geschlechterneutrale Grundlage für die Eingruppierung/Besoldung bei Übernahme auf einer Planstelle. Für Nachwuchskräfte gibt es keine Bewerbungserfordernis; in Kooperation zwischen den Dienststellen und dem Personal- und Organisationsamt werden den Nachwuchskräften Stellen i. d. R. im Eingangsamt angeboten. Die Nachwuchskräfte haben aber auch die Möglichkeit sich auf höherwertige Stellen, die ihrer Grundqualifikation entsprechen, zu bewerben.

Durch die tariflich bzw. besoldungsrechtlich festgelegte Eingruppierung/Besoldung gibt es keine Differenzierung aufgrund der Geschlechteridentität oder sonstiger Merkmale. Grundsätzliches Ziel im Rahmen des Personaleinsatzes ist es Mitarbeitende neigungs- und leistungsgerecht einzusetzen und so eine Win-Win-Situation zu erzielen.

6 Personalentwicklung/ Führungsentwicklung

6.1 Gelebtes Führungsverständnis

Bereits im Rahmen des Verwaltungsmodernisierungsprozesses hat sich die Stadt Erlangen 1999 erstmals mit dem Thema „Führungsverständnis/Führungsgrundsätze“ auseinandergesetzt. In einem partizipativen Prozess wurden die sogenannten Führungsgrundsätze entwickelt, die vorrangig auf die individuelle Führungskompetenz fokussierten. Diese Führungsgrundsätze wurden im Jahr 2017 zum Führungsverständnis für die Stadt Erlangen weiterentwickelt. Die Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit und somit auch von Gendergerechtigkeit und Gendersensibilität sind integraler Bestandteil des Führungsverständnisses.

Maßnahmen	IX
A) Das Führungsverständnis der Stadt Erlangen ist Grundlage jeglichen Handelns. Es bildet die verbindliche Basis bei der Einarbeitung neuer Führungskräfte.	
B) Zur Konkretisierung spezifischer Themenbereiche wird das bestehende Wertepapier überarbeitet. Es soll sicherstellen, dass übergeordnete Werte und Haltungen der Stadt Erlangen von allen Mitarbeitenden gelebt werden.	
C) Das Wertepapier wird allen Mitarbeitenden und Führungskräften kommuniziert. Im Rahmen des Einstellungsprozesses werden alle neuen Mitarbeitenden auf das Wertepapier hingewiesen. Darüber hinaus ist es Ziel, eine Information auf der Lernplattform bereit zu stellen.	
D) Innerhalb der Besetzungsverfahren von Führungsstellen sollen die Haltung und die Werte der Bewerbenden ein zentrales Auswahlkriterium sein. Beides soll insbesondere im Rahmen der Führung auf Probe durch die Referatsleitung überprüft werden, bevor einer Dienststellen-, Werk- und Schulleitung die Aufgabe auf Dauer übertragen wird.	
E) Führungsverständnis und Wertepapier werden externen Seminarleitungen, sowie Begleiter*innen in Entwicklungs- und Coaching - Prozessen als Werte- und Haltungsbasis an die Hand gegeben.	

6.1.1 Führung in Teilzeit

Die Stadt Erlangen möchte ihren Mitarbeitenden ermöglichen, das Arbeitszeitmodell zu wählen, welches ihrer aktuellen Lebenssituation und den Bedarfen und individuellen Wünschen an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entspricht, sofern dienstliche Anforderungen dem nicht entgegenstehen. Dies gilt

auch für Führungskräfte. Daher ist Teilzeitführung ein selbstverständlicher Teil der Führungskultur der Stadt Erlangen. Sie ist ein wichtiges Instrument im Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften und damit zur Sicherstellung der dauerhaften Aufgabenerfüllung bei der Stadt Erlangen.

Während der Anteil an Teilzeitbeschäftigten allgemein bei der Stadt Erlangen 40,40 % betrug, lag er bei den Führungskräften (inklusive Gruppen- und Teamleitungen) zum Stichtag mit 19,80 % deutlich niedriger. Aktuell gibt es abgesehen von der Oberbürgermeister- und der Referatsleitungsebene auf jeder Führungsebene mindestens eine Teilzeitführungskraft. Dies zeigt, dass Teilzeitarbeit bei der Stadt Erlangen auch Führungskräften ermöglicht wird. Allerdings wird dies vergleichsweise selten genutzt: Je höher die Führungsebene angesiedelt ist, umso geringer ist die Anzahl an Teilzeitführungskräften.

Führung in Teilzeit wird bei der Stadt Erlangen überwiegend im Rahmen einer Arbeitszeitreduzierung der Führungskraft gelebt, d. h. die Leitungsfunktion erfolgt in alleiniger Verantwortung mit reduzierter Stundenzahl. Ein echtes „Jobsharing-Modell“ besteht aktuell nur in einem Fall.

Während unter den weiblichen Führungskräften 32 % teilzeitbeschäftigt waren, hatten unter den männlichen Führungskräften lediglich neun Personen und damit 7,30 % reduzierte Arbeitszeiten. Mit einem Arbeitszeitvolumen ab 85 % und mehr, arbeiteten unter den teilzeitbeschäftigten weiblichen Führungskräften 30 % und unter den männlichen Teilzeitführungskräften ca. 56 % vollzeitnah. Insgesamt ist zu beobachten, dass auf allen Führungsebenen mehr weibliche Teilzeitführungskräfte arbeiten und diese tendenziell in der Gesamtsicht geringere Arbeitszeitvolumina haben als ihre männlichen Kollegen. Damit folgt die Stadt Erlangen dem bundesweiten gesellschaftlichen Trend, obwohl sich die Unterstützungsmaßnahmen gleichermaßen an Männer wie an Frauen wenden.

Um dem selbstverständlichen Zugang aller Mitarbeitenden zu einer Teilzeitstelle Rechnung zu tragen und die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, wurden 2022 im Projekt „Führung in Teilzeit“ zwei Maßnahmen für Besetzungsprozesse eingeführt: Zum einen wird grundsätzlich für jede Stelle angenommen, dass sie teilzeitfähig ist. Ist sie dies aus objektiven Gründen nicht, muss dies begründet und dokumentiert werden. Zum anderen werden im Rahmen der Aktualisierung der Arbeitsplatzbeschreibung während des Besetzungsprozesses mögliche Arbeitspakete identifiziert, die aus Aufgaben bestehen, die unbedingt von einer Person zu bearbeiten sind. Diese Arbeitspakete lassen sich im Anschluss unterschiedlich zu diversen Teilungsmodellen kombinieren.

Darüber hinaus wurden Strukturen und Maßnahmen festgelegt und zum Teil auch implementiert, die die Übernahme von Führung in Teilzeit stützen und fördern sollen: Das wichtigste Instrument ist ein flexibler Stellenpool, mit dem Stellenanteile in die Bereiche, die Teilzeitführung anbieten, gegeben werden können,

so dass Absprachezeiten etc. kompensiert werden. Daneben gibt es ein Beratungsprogramm.

Um die Einrichtung einer Teilzeitführungsstelle konkret zu erleichtern, wurden zudem ein Leitfaden für Jobsharing sowie ein Leitfaden „Führung in Teilzeit“ erarbeitet. Der Leitfaden für Jobsharing steht bereits im Intranet zur Verfügung. Die Einstellung des Leitfadens „Führung in Teilzeit“ ist in Vorbereitung. Darüber hinaus informiert die Broschüre „Führung in Teilzeit, Chancen, Tipps, Erfolgsgeschichten“ über die Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten bezüglich Teilzeitführung.

Maßnahmen	X
A) In Wiederbesetzungsverfahren wird weiterhin konsequent darauf geachtet, Führungsstellen in einzelne Arbeitspakete zu unterteilen und damit einen realistischen Arbeitsrahmen für die*den zukünftigen Stelleninhaber*in zu schaffen, so dass das Arbeitsvolumen tatsächlich dem Arbeitszeitvolumen entspricht.	
B) Das Thema Führung in Teilzeit wird bei Referats-, Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen durch geeignete Maßnahmen präsent gehalten. Das Personal- und Organisationsamt berät und unterstützt.	
C) Der Leitfaden „Führung in Teilzeit“ wird 2024 im Intranet zur Verfügung gestellt.	
D) Das geplante Pat*innenprogramm für Führungskräfte in Teilzeit wird implementiert.	
E) Für ein kollegiales Coaching werden neue Teilzeitführungs Kräften gezielt angeschrieben.	
F) Jobsharing-Paaren wird nach einer Konsolidierungsphase ein gemeinsames Coaching zur Reflexion der Zusammenarbeit und der Umsetzung der Stellenanforderungen angeboten.	

6.1.2 Qualifizierung von Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen

Die 33 Dienststellen der Stadt Erlangen werden von 22 männlichen und 11 weiblichen Führungskräften geleitet. Das bedeutet einen männlichen Leitungsanteil von 66,6%. Aktuell übt eine weibliche Dienststellenleitung die übertragene Funktion in Teilzeit aus.

Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen werden im Rahmen eines standardisierten und qualifizierten Auswahlprozesses unter Einbindung der Fraktionen- in der Regel durch ein Assessment - Center ausgewählt. Der Personalauswahl liegen objektive Kriterien zu Grunde und sie erfolgt nach Eignung, Befähigung und Leistung (siehe Kapitel 4.1).

Handlungsleitend für die Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen ist das Führungsverständnis, das sowohl im Hinblick auf Werte und Haltungen, aber auch bezüglich des strategischen Handelns einen Rahmen setzt.

In der Qualifizierungsreihe für Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen hat diese Leitungsebene die Möglichkeit, sich über grundsätzliche Themen zu informieren, auszutauschen und sich ämterübergreifend zu vernetzen. Themen werden gemeinsam mit der Zielgruppe durch das Personal- und Organisationsamt, Abteilung Personalentwicklung erschlossen. Darüber hinaus treffen sich die Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen regelmäßig in kollegialen Coaching-Gruppen.

Maßnahmen	XI
A) Bei Übernahme der Aufgabe wird den zukünftigen Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen von ihren Referatsleitungen nahegelegt, ein Fortbildungsangebot zu Gender-Themen wahrzunehmen.	
B) Das Thema Gender ist integraler Bestandteil der Qualifizierungsreihe für Führungskräfte als Teil der städtischen Diversity-Strategie	

6.2 Zielgruppenspezifische Entwicklungsangebote

6.2.1 Führungswerkstatt

Das erste Traineeprogramm der Stadt Erlangen startete im Jahr 1998 und wurde auf Basis eines Auswahl-Assessment-Centers durchgeführt. Die Zulassung erfolgte im Rahmen einer Potentialanalyse, sodass bei den nicht erfolgreichen Bewerbenden mit Demotivationsaspekten umgegangen werden und auch der Vermutung der Schaffung eines „Goldfischteiches“ begegnet werden musste.

Da die Teilnahme am Traineeprogramm keine Garantie für die zukünftige Übertragung einer Führungsfunktion ist, sondern lediglich die Mitarbeitenden in der Reflektion und Erweiterung ihrer Handlungskompetenz stützt, wurden ab dem zweiten Traineeprogramm 2001 alle interessierten Mitarbeitenden und Führungskräfte zugelassen, die die jeweiligen formalen Ausschreibungsbedingungen erfüllten.

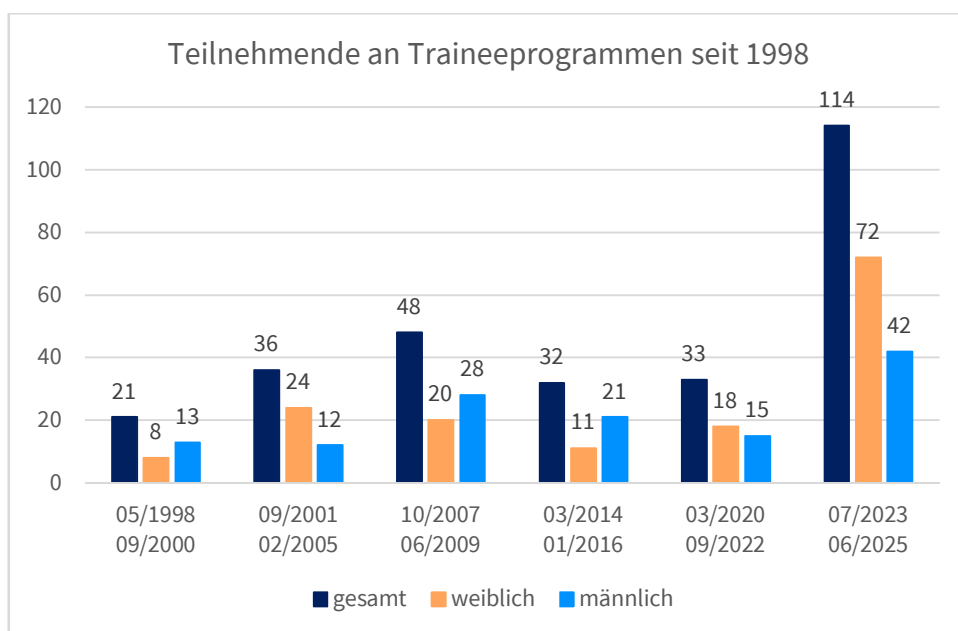


Abbildung 17: Teilnehmende an Traineeprogrammen seit 1998

Anfang 2023 erfolgte auf Basis eines Interessenbekundungsverfahrens vom Dezember 2022 die konkrete Konzeption und Planung der Führungswerkstatt 2023/2025 für die Zielgruppen „Führungskräfte unterhalb der Amtsleitungsebene“ sowie an „Führung interessierte Mitarbeitende“. Ziel ist es insbesondere, Führungskräfte in ihrer Führungskompetenz zu stärken und zu unterstützen, interessierte Mitarbeitende auf die Übernahme von Führungsfunktionen

vorzubereiten sowie diese zu bestärken und zu motivieren, diesen Entwicklungsweg zu gehen und Führungsfunktionen zu übernehmen.

Auf die Ausschreibung im Mai 2023 gingen 114 Bewerbungen ein. Alle interessierten Mitarbeitenden, die die formalen Zulassungsvoraussetzungen der Ausschreibung erfüllten, wurden zur Führungswerkstatt zugelassen. Die 114 Teilnehmenden teilen sich auf 72 weibliche Teilnehmende (63 %) und 42 männliche Teilnehmende (37 %) auf. Bei den Männern beläuft sich die Teilzeitquote auf ca. 7 % bei den Frauen auf ca. 48 %.

Die Teilnahme an der Führungswerkstatt kann als Arbeitszeit gutgeschrieben werden, es gelten die Regelungen der DVGAZ. Dies bedeutet, dass sich Teilzeitkräfte bei Ganztagesveranstaltungen die Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft gutschreiben können. Beim Treffen in den kollegialen Coaching-Gruppen besteht Zeitsouveränität, sodass die einzelnen Teams selbst entscheiden können, wann sie die Treffen terminieren.

Die Grundlage für die Führungswerkstatt bildet das Führungsverständnis, womit das Werte- und Haltungssystem der Stadt Erlangen integraler Bestandteil der Maßnahme ist und sich in allen Modulen widerspiegelt. Zum Themenkreis Diversity/Vielfalt wurde aktiv ein eigenes stadtspezifisches Modul aufgenommen, das in Kooperation mit dem Büro für Chancengleichheit und Vielfalt entwickelt und durchgeführt wurde/wird.

Die aktuelle Führungswerkstatt setzt sich inklusive kollegialem Coaching aus neun Modulen zusammen. Externe Seminarleitungen wurden vor Start der Führungswerkstatt über das Führungsverständnis, das Handlungs- und Wertesystem der Stadt Erlangen sowie das ganzheitliche Konzept der Maßnahme informiert und vernetzen sich untereinander.

Maßnahmen	XII
A) In die Führungswerkstatt wird zukünftig ein Modul integriert, das über das AGG sowie die „Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierungen, Belästigungen, sexualisierten Belästigungen und Mobbing“ informiert. Die Dienstvereinbarung wird aktuell überarbeitet.	
B) Es wird zudem eine Information der Gleichstellungsstelle geben, in der gleichstellungsrelevante Themen benannt und diskutiert werden.	

6.2.2 Trainee für Vorarbeiter*innen

Das „Trainee für Vorarbeiter*innen aus dem gewerblich-technischen Bereich“ lief von Juni 2021 bis Oktober 2023.

Zielgruppe waren bestellte Vorarbeiter*innen der Stadt Erlangen, die ihre persönliche Handlungskompetenz erweitern wollten. Insgesamt sind 27 Mitarbeitende in die Maßnahme gestartet; davon haben 17 Mitarbeitende (16 männlich, 1 weiblich) das Trainee zu Ende geführt. Ziele der Maßnahme waren:

- Die Stärkung und Erweiterung der eigenen Persönlichkeits-, Sozial - und Führungskompetenzen,
- die Identifikation mit der besonderen Rolle als Vorarbeiter*in,
- die Nutzung des Führungsverständnisses der Stadt Erlangen zur Orientierung für das eigene Führungsverhalten,
- der Austausch und die Vernetzung mit Vorarbeiter*innen anderer Bereiche sowie
- der Erhalt und die Weiterentwicklung einer kompetenten und leistungsfähigen Stadtverwaltung.

Maßnahmen	XIII
A) Basierend auf der Maßnahme soll es für neue und stellvertretende Vorarbeiter*innen in Zukunft kompakte Seminarangebote, angelehnt an das durchgeführte Trainee, geben. Teil dessen sollen Veranstaltungen sein, die niederschwellig AGG-Themen sowie Gender- und Diversity-Kompetenz vermitteln.	

6.3 Mitarbeitende neigungs- und leistungsgerecht einsetzen

6.3.1 Anpassungsfortbildung bei externen Anbietern

Die Steuerung und Genehmigung von Qualifizierung zur Sicherung und Erweiterung der Handlungskompetenz von Mitarbeitenden bei externen Anbietern liegt in der dezentralen Verantwortung der Fachdienststellen – sowohl die fachliche Entscheidung über den Qualifizierungsbedarf als auch die Finanzierung. Das Controlling erfolgt über die Arbeitsprogramme der Dienststellen.

6.3.2 Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von Moderator*innen

Im Rahmen einer aktiv gelebten Verantwortungsgemeinschaft steht seit 2014 für stadtinterne Moderationen ein Moderator*innenpool zur Verfügung. Dienststellen, die Bedarf an einem moderierten Prozess bzw. einer Veranstaltung haben, können zentral über die Abt. Personalentwicklung eine Moderationsanfrage stellen.

Insgesamt wurden seit 2014 114 Personen (davon 98 weiblich, 16 männlich) geschult. Es steht in der individuellen Entscheidung der*des Mitarbeitenden, ob eine Aufnahme in den Moderator*innenpool erfolgen soll. Derzeit setzt sich der Pool aus 67 Personen zusammen, wovon 53 weiblich und 14 männlich sind. Der Moderator*innenpool ist ein Beispiel für aktiv gelebtes Talentmanagement und Vernetzung. Im Rahmen eines Multiplikatoreffekts werden auch Rollenvorbilder gelebt. Der Moderator*innentätigkeit fördert u. a. auch Empowerment, da Selbstwirksamkeit aktiv erlebt wird.

6.3.3 Anpassungsfortbildung im Rahmen der Städteakademie und dienststellen-spezifischer Seminare

Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit nutzen die Städte Nürnberg, Fürth, Schwabach und Erlangen die Synergieeffekte eines gemeinsam getragenen Fortbildungsprogramms: der Städteakademie. Alle Mitarbeitenden können gleichberechtigt an Veranstaltungen der Städteakademie partizipieren. Im Jahr 2022 wurde die im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes getroffene Regelung, dass Mitarbeitende in Teilzeit sich bei Anpassungsfortbildungen die Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft gutschreiben können, in die Dienstvereinbarung Gleitende Arbeitszeit integriert.

Inhaltliche Schwerpunkte der Städteakademie bilden Veranstaltungen zur Förderung der Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Führungskompetenz sowie präventive Veranstaltungen im Rahmen der Gesundheitsvorsorge. Im Programm der Städteakademie sind auch Themen verankert, die sich mit Haltungs- und

Wertefragen im Themenkreis Vielfalt und Chancengerechtigkeit beschäftigen, hierzu gehört insbesondere auch die Vermittlung von Genderkompetenzen.

Maßnahmen	XIV
A) Es findet eine Weiterentwicklung von Seminaren zur Vermittlung von Genderkompetenzen statt.	
B) Den Dienststellen werden Seminare und Workshops angeboten, die das Thema Gendermainstreaming bereichsorientiert behandeln.	
C) In Mitarbeitenden- und Führungsgesprächen ist darauf zu achten, dass die Beschäftigten themenausgeglichene Fortbildungen wahrnehmen, um zu sensibilisieren und Verständnis zu stärken.	
D) Im Intranet und auf der Internetseite werden Informationen von der Gleichstellungsstelle und dem Büro für Chancengleichheit und Vielfalt zu den Themen Gender und Diversity aktuell gehalten und fortgeschrieben.	

6.3.4 Lernmanagement-System (LMS) – Lernplattform der Stadt Erlangen

Seit Dezember 2022 schafft die digitale Lernplattform einen zeit- und ortsunabhängigen Lernrahmen für städtische Mitarbeitende. Die Lernplattform deckt Lerninhalte zum Bereich Security Awareness und IT-Fortbildungen ab und hält Informationsmaterial zu stadtspezifischen Themen bereit.

Die webbasierte Lernplattform stellt eine zukunftsorientierte Ergänzung der bereits vorhandenen Lernformen dar. Sie ermöglicht Mitarbeitenden Lerneinheiten individuell zu nutzen und sie den persönlichen Bedarfen anzupassen. Das LMS unterstützt somit nachhaltig flexibles Lernen und Arbeiten.

Maßnahmen	XV
A) Die Inhalte auf der Lernplattform sollen, ebenso wie in allen anderen Bereichen, in gendergerechter Sprache dargestellt werden.	
B) Es werden Inhalte zu den Themen Gender und Diversity entwickelt und zur Verfügung gestellt.	
C) Durch geeignete Konzepte wird ein Informations- und Schulungsangebot zum AGG integriert.	
D) Bei der Einstellung von Lerninhalten in das LMS sollen die Bereiche darauf achten, dass möglichst Inhalte verwendet werden, die keine Vorurteile transportieren und eine geschlechtersensible Sprache verwenden.	
E) Angebote, die kleinere Abschnitte unterteilbar sind, werden bevorzugt, um es insbesondere Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen, sie flexibel wahrzunehmen.	

7 Personalbindung

7.1 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nach Lebensphasen

7.1.1 Rahmenbedingungen für Elternzeit und Pflegezeit schaffen und weiterentwickeln

7.1.1.1 Elternzeit

Die Verantwortung für die Familienarbeit und die Erziehung der Kinder kommt Frauen und Männern gleichermaßen zu. Die meisten Eltern wünschen sich mehr gemeinsame Zeit für die Kinder. Dennoch ist gesellschaftlich nach wie vor zu beobachten, dass Frauen bedeutend mehr Elternzeit in Anspruch nehmen, als Männer. Diese Struktur zeigt sich auch bei der Stadt Erlangen: Trotz gleicher Voraussetzungen nehmen Frauen länger Elternzeit als Männer und werden bei ihrer Rückkehr prozentual höher in Teilzeit weiter beschäftigt. Es besteht immer noch die klassische Geschlechterrollenverteilung von Männern und Frauen.

Blickt man auf das Elternzeit- und Beurlaubungsverhalten der Mitarbeitenden der Stadt Erlangen zurück, hat sich hier dennoch ein erheblicher Paradigmenwechsel ergeben. Während in den neunziger Jahren eine Rückkehr ins Berufsleben oft nach zehn und mehr Beurlaubungsjahren erfolgte, beanspruchen aktuell Mitarbeitende nur noch einige Monate Elternzeit und nehmen dann ihre Tätigkeit zu- meist in Elternteilzeit wieder auf. Im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wird die Möglichkeit der Elternzeit intensiv im Rahmen des „Zwei-Monats-Modells“ genutzt und ist von der Dienststellenleitung voll getragen.

Um Mitarbeitenden nach der Elternzeit einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten, unterstützt die Stadt Erlangen sie während der Elternzeit und beim Wiedereinstieg. Teilweise werden in Dienststellen Planstellen für Rückkehrende freigehalten, und zwar auch dann, wenn die Personen mit reduzierter Arbeitszeit zurückkommen. Das Recht auf Elternteilzeit wird bei der Stadt Erlangen intensiv genutzt.

Maßnahmen	XVI
<p>A) Die Gleichstellungsstelle führt eine Vereinbarkeitsbefragung durch. Anhand der Ergebnisse werden passgenaue Maßnahmen für Elternteile entwickelt.</p> <p>B) Es wird eine Checkliste entwickelt, anhand derer Führungskräfte Personen, die eine Elternzeit planen, über Kontakthaltmöglichkeiten informieren (wie Zugang zum Intranet; Einladung zu Besprechungen und ggf. Feierlichkeiten etc.) und abklären, welche davon gewünscht werden.</p> <p>C) Es wird geprüft, inwieweit die Datenerfassung und Datenpflege im Rahmen von Loga 3 erweitert werden kann, mit dem Ziel eine statistische Auswertbarkeit des Elternzeitverhaltens der Geschlechter als Grundlage für eine zielorientierte Maßnahmenentwicklung zu gewährleisten.</p>	

7.1.1.2 Pflegezeit

Bei der Stadt Erlangen wurde bisher kein formaler Antrag nach dem Pflegezeitgesetz, das eine maximale Freistellung von sechs Monaten ohne Fortzahlung des Entgelts regelt, gestellt. Vielmehr nutzen die Mitarbeitenden die tariflichen und beamtenrechtlichen Möglichkeiten der Stundenreduzierung und vermeiden dadurch einen Besoldungs- und Entgeltverlust.

Beratungsangebote und arbeitszeitrechtliche Änderungen im Rahmen von Pflegezeit werden überproportional von Frauen wahrgenommen. Dies lässt darauf schließen, dass Frauen nach wie vor häufiger die Pflege von Angehörigen (Care Work) ausüben und somit trotz der Stundenreduktion sekundär berufliche Nachteile erhalten könnten.

Neben den gesetzlichen Bestimmungen für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte für die Pflege setzt die Stadt Erlangen seit 2017 eine Pflegelotsin als Ansprechpartnerin im betrieblichen Umfeld ein. Die Pflegelotsin bietet eine schnelle erste Orientierung im Pflegefall und bietet ihre Unterstützung für alle Fragen und Entlastungsmöglichkeiten rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an. Diese Beratung seitens der Pflegelotsin findet bei den Mitarbeitenden eine hohe Akzeptanz.

Maßnahmen	XVII
<p>A) Die Gleichstellungsstelle führt eine Vereinbarkeitsbefragung durch. Anhand der Ergebnisse werden passgenaue Maßnahmen für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben entwickelt.</p>	

7.1.2 Telearbeit

Als Arbeitgeberin fördert die Stadt Erlangen Telearbeit als rechtlich geregelte Form des Homeoffice. Homeoffice fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

und trägt zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Chancengleichheit bei, da es den Beschäftigten mehr Flexibilität zur Gestaltung ihres Alltags bietet (verminderte Wegezeiten, Arbeitszeiten an Betreuungs-/Pflegezeiten anpassbar). Zudem erleichtert es die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben und fördert die Ausgestaltung einer individuellen Berufs- und Lebensplanung. Im dienstlich vertretbaren Rahmen wird allen Mitarbeitenden Homeoffice angeboten. Trotz aller Flexibilität gilt es darüber hinaus, geltende Arbeitszeitvorschriften zu beachten und die Rahmenbedingungen von Homeoffice so zu gestalten, dass dies nicht zu individueller Überlastung aufgrund eines hohen Arbeitsdrucks führt.

Zum Stichtag 31.12.2022 waren insgesamt 986 aktive, befristet und unbefristet abgeschlossene Telearbeitsvereinbarungen statistisch erfasst.

Maßnahmen	XVIII
A) Derzeit wird die Dienstvereinbarung „Telearbeit“ zu einer Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ weiterentwickelt. Hierdurch soll mehr Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie entstehen.	

7.1.3 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Mit der Rahmendienstvereinbarung Gleitende Arbeitszeit (2023) wurden Arbeitszeiten flexibilisiert. Es gibt kein einheitliches Kernzeitkonzept für die gesamte Stadtverwaltung mehr. Kernzeiten wurden dienststellen- und bereichsspezifisch angepasst.

Handlungsleitend dabei war die Anforderung Flexibilität für die Mitarbeitenden zu schaffen und dabei die Orientierung an den Bedarfen der Bürger*innen zu wahren.

Der Flexibilitätsspielraum ist bei internen Dienstleistern höher als bei Ämtern mit Parteiverkehr. Insgesamt stellt die Flexibilisierung einen wichtigen Beitrag für die Ermöglichung einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit für Förderung von Gleichstellung dar.

Maßnahmen	XIX
A) Der eingeschlagene Weg zur Arbeitszeitflexibilisierung wird dauerhaft implementiert und kontinuierlich fortgeschrieben.	

7.1.4 Zugang zum Intranet

Abhängig vom aktuellen Beschäftigungsstatus (aktiv, krank, in Elternzeit, beurlaubt, Onboarding) haben (zukünftige) Mitarbeitende die Möglichkeit auf das Intranet zuzugreifen.

Bei aktivierter Netzwerkkennung sowie einem Citrix-Zugang kann das Intranet genutzt werden. Mitarbeitende ohne Citrix-Zugang können einen externen Zugang beantragen. Dies ermöglicht die Anbindung bei Elternzeit, Beurlaubung oder Pflegezeit und fördert die Gleichstellung.

7.2 Verbesserung der Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten

7.2.1 Frauen in Führungspositionen

In den letzten 20 Jahren ist bei der Stadtverwaltung Erlangen insgesamt ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen zu verzeichnen.

Es ist jedoch festzustellen, dass der Frauenanteil mit jeder höheren Führungsebene sinkt. Auch wenn auf den unteren Führungsebenen Gleichstellung erreicht wurde, bildet sich der prozentuale Anteil von Frauen an der Anzahl aller Beschäftigten noch nicht in den höheren Führungspositionen ab.

Mit dem neuen Personalbericht 2021 wurde eine neue Einteilung der Führungsebenen vorgenommen, sodass die Kennzahlen nur bedingt mit denen vor 2021 vergleichbar sind. Mit der neuen Auswertung ist auf die Gesamtheit der Führungskräfte gesehen bei der Stadt Erlangen Gleichstellung erreicht.

Maßnahmen	XX
A) Im Rahmen des Grundsatzes nach Eignung, Befähigung und Leistung des Art. 33 GG soll das unterrepräsentierte Geschlecht insbesondere in Wiederbesetzungsverfahren von Führungsstellen wenn möglich zu einem Anteil von 50 % zu Auswahlverfahren eingeladen werden.	
B) Die direkten Führungskräfte fördern das Potenzial leistungsstarker Mitarbeiterinnen und ermutigen diese, sich im Sinne einer echten Personalentwicklung auf ausgeschriebene Führungsstellen zu bewerben.	
C) Frauen, die sich mit ihren individuellen Potenzialen und Zielen auseinandersetzen, wird die Möglichkeit eines Entwicklungscoachings gegeben.	
D) Im Rahmen der Evaluation der Führungswerkstatt werden Gründe ermittelt, die Menschen an der Übernahme von Führungsfunktionen hemmen; hierbei soll überprüft werden, ob und wenn ja welche geschlechtsspezifischen Faktoren eine Rolle spielen. Ziel ist, Maßnahmen zum Empowerment zu entwickeln.	

7.2.2 Frauen im feuerwehrtechnischen Beruf – Ausbildung und Beschäftigung als Brandmeister*in

Der Zugang zur Laufbahn für den feuerwehrtechnischen Dienst steht formal Menschen jeglichen Geschlechts offen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die formalen Einstellungskriterien stark auf körperliche Leistungsaspekte abgestellt sind, die es für die meisten Frauen zu einer besonderen Herausforderung machen, den Zugang zur Laufbahn zu finden.

Den Rahmen für das Auswahlverfahren bildet die Fachverordnung für den feuerwehrtechnischen Dienst (FachV-Fw). Zum 01.02.2024 wurde die Fachverordnung neu geregelt, die unter Abwägung der Aspekte „Leistungs- und Einsatzfähigkeit im Notfall“ und „Erleichterung des Zugangs für Frauen“ angepasst wurde. Die Stadt Erlangen nutzt z. B. seit 2024 die Option, die Mindestgröße anzupassen und bewegt sich mit der Forderung von 1,62 m 3 cm unter der „Standard-Größe“. Die neuen Regelungen für den Sporttest ermöglichen ein einfaches Bestehen/Nichtbestehen und stellen eine Vereinfachung zum bisherigen Notensystem dar.

Die Stadt Erlangen hat zum Ziel, in dem ihr gegebenen Rahmen, die Gewinnung von Frauen für den feuerwehrtechnischen Dienst zu fördern und zu unterstützen. Die grundsätzlichen Einstellungskriterien legt aber der Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst Bayern fest, so dass die Stadt Erlangen nur bedingt die Rahmenbedingungen des Auswahlverfahrens mitgestalten kann.

Maßnahmen	XXI
A) Die Stadt Erlangen setzt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die Öffnung des feuerwehrtechnischen Dienstes für Frauen ein und gestaltet im vorgegebenen rechtlichen Rahmen die Auswahlverfahren offen und gendergerecht.	
B) Die Feuerwehr Erlangen beteiligt sich auch weiterhin am „Girls‘ Day“, um den Beruf bei Mädchen attraktiver zu machen. Indem junge Frauen ein höheres Interesse und eine frühzeitige Motivation entwickeln, in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst zu gehen, wird es ihnen ermöglicht, sich frühzeitig und gezielt auf die sportlichen Voraussetzungen vorzubereiten.	

7.3 Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten schaffen, fördern und erhalten

7.3.1 Gesundheitsvorsorgemaßnahmen weiterentwickeln

Gesundheitsvorsorgemaßnahmen stehen den Mitarbeitenden unabhängig von der geschlechtlichen Identität zur Verfügung. In der Regel werden diese als allgemeine Präventionsmaßnahmen im Rahmen des Fortbildungsprogramms angeboten oder als bereichsspezifische Maßnahmen konzipiert. Hierbei arbeiten Personal- und Organisationsamt und die jeweilige Fachdienststelle in enger Kooperation.

Maßnahmen	XXII
A) Die Gesundheitsmaßnahmen der Stadt Erlangen werden unter geschlechtersensiblen Fokus fortgeschrieben.	
B) Geschlechtsspezifischen Angebote zur Stärkung und Erhaltung der mentalen Gesundheit werden entwickelt.	
C) Es sollen bereichsspezifische Gesundheitskonzepte mit geschlechtsspezifischem Fokus entwickelt werden.	
D) In Bezug auf das Thema gesundheitliche Prävention werden spezifische Angebote für Männer entwickelt.	

7.3.2 Sexualisierte Belästigung und Benachteiligungen am Arbeitsplatz

Der Stadt Erlangen ist es sehr wichtig, allen Mitarbeitenden ein sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu bieten, denn nur auf dieser Grundlage ist gute Arbeit möglich. Deshalb werden sexualisierte Belästigung und Benachteiligungen im Arbeitsumfeld nicht geduldet.

Sexualisierte Belästigung ist ein unerwünschtes und sexuell bestimmtes Verhalten, durch das die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Sexualisierte Belästigung hat dabei nichts mit Erotik zu tun, sondern es geht meistens um ein Ausspielen von Macht. Ausschlaggebend für eine Beurteilung, ob es sich um eine sexualisierte Belästigung handelt, ist das subjektive Gefühl der Person, die belästigt wurde.

Diskriminierungen sind Äußerungen oder Verhaltensweisen, die Menschen wegen ihrer persönlichen Eigenschaften oder Merkmale herabwürdigen oder benachteiligen. Entscheidend für das Vorliegen einer Benachteiligung ist das Ergebnis unabhängig davon, ob mit Vorsatz gehandelt wurde oder nicht. Personen, die sich benachteiligt oder sexualisiert belästigt fühlen, können der eigenen Wahrnehmung in der Regel vertrauen, da diese in den meisten Fällen richtig ist.

Im Rahmen der Städteakademie werden Fortbildungen angeboten, die helfen, Diskriminierungen zu erkennen oder über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz informieren. Die Stadt Erlangen bietet die Möglichkeit, sich innerhalb der Arbeitszeit zur Beratung an die Antidiskriminierungsstelle, die Betriebliche Sozialberatung, die Gleichstellungsstelle, den Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung zu wenden. Beschwerden können bei der AGG-Beschwerdestelle eingereicht werden.

Um Mitarbeitende vor solchem Verhalten wirkungsvoll zu schützen, wird die bisherige Dienstvereinbarung über den Umgang mit Benachteiligungen, Mobbing und sexueller Belästigung aus dem Jahr 2008 aktuell überarbeitet. Den rechtlichen Rahmen dafür bildet das AGG.

Ein strukturiertes Bedrohungsmanagement soll zukünftig nachhaltig Bedrohungen präventiv verhindern und den Umgang mit Bedrohungslagen professionalisieren.

Maßnahmen	XXIII
A) Die überarbeitete „Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierungen, Belästigungen, sexualisierten Belästigungen und Mobbing“ soll in der Stadtverwaltung durch geeignete Werbung und Maßnahmen breit bekannt gemacht werden.	
B) Zukünftig soll ein WenDo-Angebot innerhalb der Städteakademie implementiert und verstetigt werden.	

7.4 Rahmenbedingungen für eine hohe Arbeitszufriedenheit schaffen, fördern und erhalten

7.4.1 Geschlechtersensible Sprache

Um alle Mitarbeitenden und Zielgruppen der Stadtverwaltung in ihrer geschlechtlichen Vielfalt anzusprechen, wird bei der Stadt Erlangen auf eine geschlechtersensible Sprache Wert gelegt.

Erste Priorität hat dabei eine Sprache, die so einfach und klar wie möglich formuliert ist, damit sie von möglichst vielen Menschen verstanden wird. Als erste Wahl für eine geschlechtersensible Sprache wird im CD-Handbuch der Stadt Erlangen die Verwendung von geschlechtsübergreifenden bzw. neutralen Begriffen benannt. Wo genderneutrale Formulierungen nicht möglich sind, wird die sparsame Nutzung des Gendersterns empfohlen.

Ziel ist es, alle Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität anzusprechen, dabei aber Barrierefreiheit sowie eine gute Verständlichkeit und Lesbarkeit zu erhalten. In zielgruppenspezifischen Kontexten ist selbstverständlich eine zielgruppengerechte Ansprache wichtig und notwendig.

Im Rahmen des Konzeptes zum Corporate Design wurde die Anrede in der schriftlichen Kommunikation mit Bürger*innen geschlechtsneutral als „Guten Tag Vorname Nachname“ festgelegt. Dies erleichtert die Kommunikation zusätzlich in Fällen, in denen ein Vorname nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden kann.

Hinsichtlich der Anwendung einer verständlichen Sprache, die möglichst alle Menschen anspricht, unterstützt der Flyer „Fair*stehen mich alle?“ des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt. Zudem hat zum Internationalen Frauentag 2022 ein Workshop für Mitarbeitende zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ durch die Gleichstellungsstelle stattgefunden. Auch innerhalb der Städteakademie steht ein regelmäßiges Fortbildungsangebot zur Verfügung.

Maßnahmen	XXIV
<p>A) Die Gleichstellungsstelle und der Bereich Diversity Management im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt beraten und unterstützen hinsichtlich der Anwendung einer gendersensiblen Sprache.</p> <p>B) Durch die sensible Aufklärung über Gründe für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache, werden Mitarbeitende weiterhin angeregt, die Empfehlungen im Arbeitsalltag umzusetzen.</p> <p>C) Handlungshilfen sollen regelmäßig zur Verfügung gestellt werden, um an die geschlechtergerechte Sprache zu erinnern und die Umsetzung im Arbeitsalltag zu erleichtern.</p>	

7.4.2 Personalfürsorge und freiwillige betriebliche Leistungen

Freiwillige betriebliche Leistungen werden unabhängig von allgemeinen AGG-Merkmalen allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

7.4.3 Umsetzung eines einheitlichen Systems für leistungsorientierte Bezahlung

Die Vergabe des Leistungsentgelts für Tarifbeschäftigte sowie der Leistungsprämien für verbeamtete Personen erfolgt auf Basis der tariflichen und gesetzlichen Regelungen, die auf städtischer Ebene durch eine „Dienstvereinbarung leistungsorientierte Bezahlung“ (DVLoB) konkretisiert sind.

Durch leistungsorientierte Anreize soll das Dienstleistungsniveau der Stadt Erlangen erhalten und stetig optimiert werden. Die leistungsorientierte Bezahlung soll Anreiz für die Mitarbeitende sein, sich zielorientiert und ganzheitlich mit ihren Fähigkeiten und Kenntnissen einzubringen.

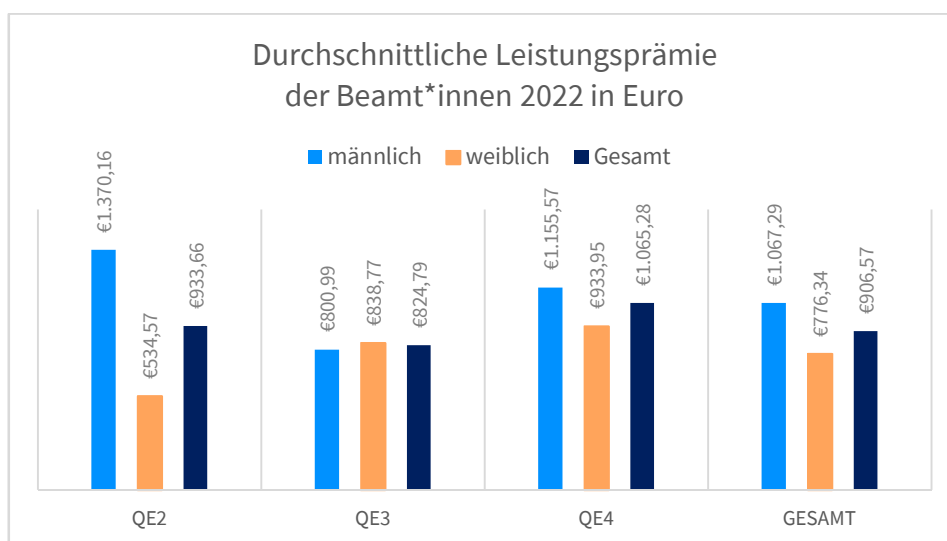


Abbildung 18: Durchschnittliche LoB-Zahlung an Beamt*innen 2022

Im Unterschied zum Tarifbereich gibt es im Beamt*innenbereich keinen breiten Anspruch auf monetäre Leistungsanerkennung. Leistungsprämien werden jährlich an einzelne herausragende Leistungsträger*innen vergeben. Im Beamt*innenbereich ist aktuell keine Auswertung bezogen auf Teilzeit und Besoldung möglich.

In der Gesamtschau erhalten Männer aktuell im Durchschnitt eine höhere Prämie als Frauen (1.067 €). Die durchschnittliche Differenz zwischen Männern und Frauen beträgt 290,95 €. Obwohl auf der QE 2 ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis an Frauen und Männern besteht, profitieren Männer hier überproportional. Dies setzt sich in der QE 3 fort. Auch wenn hier die Differenz durchschnittlich nur 12 € beträgt muss mit ins Kalkül gezogen werden, dass in der QE 3 zu 62 % Frauen beschäftigt sind. Wie oben bereits erwähnt, ist der Teilzeitfaktor hierbei nicht berücksichtigt. Würde man die Leistungsanerkennung ins Verhältnis zu den geleisteten Stunden setzen, verringert sich die Differenz zwischen Männern und Frauen.

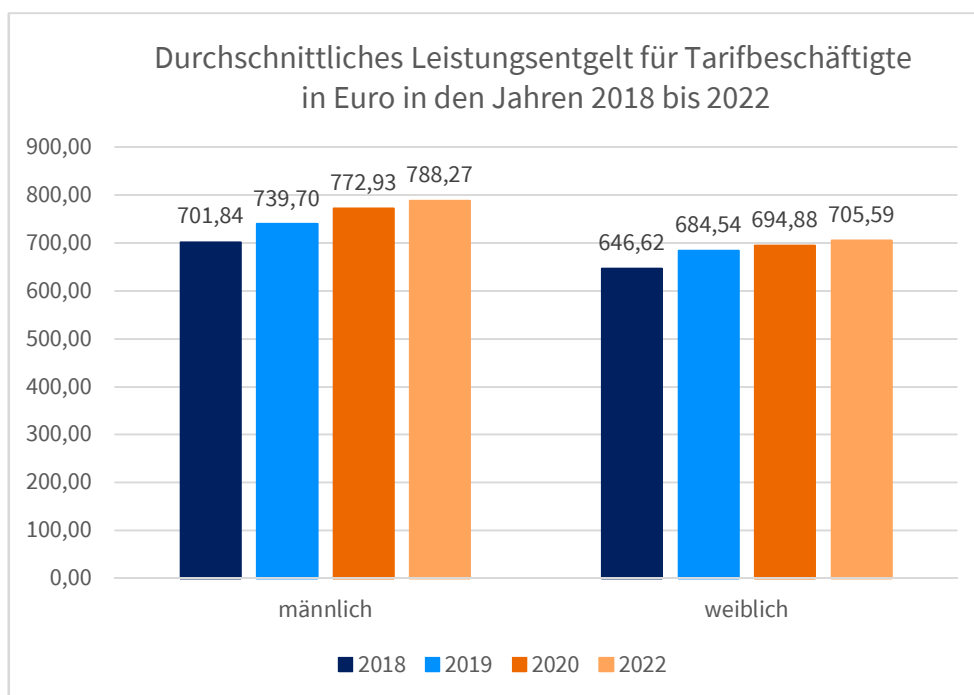


Abbildung 19: Durchschnittliche LoB-Zahlung an Tarifbeschäftigte in den Jahren 2018 bis 2022

Leistungsentgelt nach Geschlecht und Arbeitszeit						
Arbeitszeit in Std./Wo	Ø Prämie pro Person			Ø Prämie je Wochenarbeitsstunde		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Gesamt	739,11 €	788,27 €	705,59 €	23,28 €	22,12 €	24,25 €
0 bis unter 9,75	157,33 €	142,62 €	164,08 €	29,25 €	27,01 €	30,25 €
9,75 bis unter 19,50	385,26 €	393,08 €	383,81 €	26,90 €	27,20 €	26,84 €
19,50 bis unter 29,25	537,45 €	566,51 €	532,65 €	24,30 €	25,10 €	24,17 €
29,25 bis unter 39,00	765,22 €	715,16 €	779,28 €	23,86 €	22,10 €	24,35 €
39,00	886,97 €	853,73 €	933,85 €	22,74 €	21,89 €	23,94 €

Abbildung 20: Durchschnittliche LoB-Zahlung an Tarifbeschäftigte 2022

Im Beschäftigtenbereich ist der durchschnittliche Ankerkennungsbeitrag sowohl bei Männern als auch bei Frauen seit 2018 sukzessive gestiegen. Auch hier erhalten bei einer Gesamtbetrachtung Mitarbeiter durchschnittlich höhere Prämien als Mitarbeiterinnen. Betrachtet man jedoch hier die Spezifizierung nach Arbeitszeit, wird ersichtlich, dass abhängig von den Arbeitszeitmodellen teilweise das an Frauen ausgeschüttete Leistungsentgelt höher als das der Männer ist.

Maßnahmen	XXV
A) Ein bereits bestehendes Controlling soll bei der Fortschreibung des Konzeptes zur Leistungsorientierten Bezahlung evaluiert und bei Bedarf entsprechend angepasst werden, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden.	

8 Maßnahmentabelle

Die folgende Maßnahmetabelle zeigt eine Zusammenfassung aller Maßnahmen aus dem obigen Gleichstellungskonzept.

Ziel ist es, vorgenannte Maßnahmen sukzessive umzusetzen. Einen wichtigen Meilenstein stellt das Umsetzungscontrolling dar (Art. 4 Abs. 2 BayGlG); dieses wird bei der Stadt Erlangen nach drei Jahren durchgeführt, um die im Rahmen der Erstellung des Personalberichts ermittelten Zahlen nutzen zu können und somit einen Synergieeffekt zu erzielen.

Nach fünf Jahren ist gem. Art. 4 Abs.1 BayGlG ein neues Gleichstellungskonzept zu erstellen.

Nr.	Maßnahme
Personalgewinnung	
I A	Bei der Weiterentwicklung des Marketingkonzeptes werden Genderaspekte als integraler Aspekt mitgedacht (Gendermainstreaming).
I B	Die Auswahl von Bildern, die zu Werbe- oder Präsentationszwecken für die Stadt Erlangen genutzt werden, erfolgt gendersensibel. Bilder sollen grundsätzlich Rollenstereotype aufbrechen und ihnen entgegenwirken. Bei Bildern aus Bereichen der Stadt Erlangen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, fällt - sofern möglich - die Wahl auf Bilder, auf denen auch das unterrepräsentierte Geschlecht abgebildet ist. Dort, wo es solche Bilder nicht gibt, sollen Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bewusst angesprochen, um eine geschlechtsuntypischen Darstellung zu gewährleisten.
I C	In Stellenausschreibungen soll eine Wortwahl verwendet werden, von der sich Frauen und Männer sowie Menschen aller Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen; männlich konnotierte Formulierungen werden vermieden. Anforderungen werden möglichst breit formuliert und dort, wo die Option besteht, als Soft Facts und Entwicklungspotential aufgeführt.
I D	Darüber hinaus sollte in einem Bereich, in dem ein Geschlecht überwiegt, beispielhaft eine Maßnahme zur Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts entwickelt werden, die ggfs. als Best-Practice-Modell für andere Bereiche genutzt werden kann.
II A	Schulungen der Führungskräfte zu relevanten Themen der Personalauswahl sollen auch das Thema Diversity-Bias (das Bewusstwerden von unbewussten Vorurteilen) behandeln.
II B	Zukünftig sollten Auswahlgremien im Rahmen von Einstellungsverfahren paritätisch besetzt sein. Es soll von jedem binären Geschlecht mindestens eine Person vertreten sein. Die paritätische Besetzung des Auswahlgremiums sollte insbesondere auch bei der Wiederbesetzung von Werk-, Schul- und Dienststellenleitungen gewährleistet werden.
II C	Aufbauend auf die verschiedenen Kapitel zu Führung (2.5, 3.6, 7.2) sollen geeignete Maßnahmen entwickelt werden, um einen paritätischen Anteil von Führungspersonen (Bewerbende) im Bewerbungsprozess zu erreichen.
II D	Auf der Karriereseite der Stadt Erlangen wird an geeigneter Stelle darauf hingewiesen, dass nach Art. 18 Abs. 3 Satz 3 BayGlG für Bewerbende nach Antrag das Recht besteht, die Gleichstellungsbeauftragte an dem eigenen Vorstellungsgespräch zu beteiligen.
III A	Ein ausgewähltes Bewerbungsverfahren soll bewusst anonymisiert durchgeführt werden. In der Folge sollen Wirkungen und Aufwand analysiert werden.
IV A	Das Rahmenkonzept ist so zu gestalten, dass die Förderentscheidung auf transparenten, objektiven Kriterien fußt.
IV B	Bei der Durchführung von Interessensbekundungs- und Zulassungsverfahren sind Gender- und Diversity-Aspekte zu berücksichtigen.
IV C	Es soll eine geeignete Controlling Struktur erarbeitet und umgesetzt werden.

Nr.	Maßnahme
Ausbildung	
VA	In der Ausbildungszeit sind Haltungen und Werte – auch bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und gender- sowie diversitätssensiblen Verhalten – zu vermitteln. Dieser Aspekt sollte weiterhin bei allen Maßnahmen mitgedacht werden (Diversity Mainstreaming).
VB	Die Ausbildungsleitung, das Team der Ausbildung sowie Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende und Anleitende sollen weiterhin sensibilisiert werden, diese Vorbildfunktion aktiv zu leben.
VI A	Die Kanäle zur Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte sollen zukunftsfähig und gendersensibel weiterentwickelt werden.
VII A	Bei der Weiterentwicklung des Marketingkonzeptes werden Genderaspekte als integraler Aspekt mitgedacht (Gendermainstreaming).
VII B	Die Auswahl von Bildern, die zu Werbe- oder Präsentationszwecken für die Stadt Erlangen genutzt werden, erfolgt gendersensibel. Bilder sollen grundsätzlich Rollenstereotype aufbrechen und ihnen entgegenwirken. Bei Bildern aus Bereichen der Stadt Erlangen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, fällt - sofern möglich - die Wahl auf Bilder, auf denen auch das unterrepräsentierte Geschlecht abgebildet ist. Dort, wo es solche Bilder nicht gibt, sollen Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bewusst angesprochen, um eine geschlechtsuntypischen Darstellung zu gewährleisten.
VII C	In Stellenausschreibungen soll eine Wortwahl verwendet werden, von der sich Frauen und Männer sowie Menschen aller Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen; männlich konnotierte Formulierungen werden vermieden. Anforderungen werden möglichst breit formuliert und dort, wo die Option besteht, als Soft Facts und Entwicklungspotential aufgeführt.
VII D	Zukünftig sollten Auswahlgremien im Rahmen von Einstellungsverfahren paritätisch besetzt sein. Es soll von jedem binären Geschlecht mindestens eine Person vertreten sein.
VIII A	Im Rahmen des zu optimierenden Praktikumskonzept soll auch der Aspekt der gendersensiblen Ansprache und bewussten Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts mitberücksichtigt werden.
VIII B	Durch geeignete Informations- und Beratungsmaßnahmen (z. B. Kooperation mit Schulen, Praktikumswoche, Social Media) sowie eine aktive Ansprache sollen Praktika des unterrepräsentierten Geschlechts in den verschiedenen Berufsbildern gefördert werden. Hierzu gehört auch die Reflexion des Konzeptes zum „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“.
VIII C	Bei Werbemaßnahmen wird darauf geachtet, dass nach Möglichkeit die verwendeten Bilder auch das unterrepräsentierte Geschlecht zeigen. Ansprache und Wortwahl werden so gewählt, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen.

Nr.	Maßnahme
Personalentwicklung/Führungsentwicklung	
IX A	Das Führungsverständnis der Stadt Erlangen ist Grundlage jeglichen Handelns. Es bildet die verbindliche Basis bei der Einarbeitung neuer Führungskräfte.
IX B	Zur Konkretisierung spezifischer Themenbereiche wird das bestehende Wertepapier überarbeitet. Es soll sicherstellen, dass übergeordnete Werte und Haltungen der Stadt Erlangen von allen Mitarbeitenden gelebt werden.
IX C	Das Wertepapier wird allen Mitarbeitenden und Führungskräften kommuniziert. Im Rahmen des Einstellungsprozesses werden alle neuen Mitarbeitenden auf das Wertepapier hingewiesen. Darüber hinaus ist es Ziel, eine Information auf der Lernplattform bereit zu stellen.
IX D	Innerhalb der Besetzungsverfahren von Führungsstellen sollen die Haltung und die Werte der Bewerbenden ein zentrales Auswahlkriterium sein. Beides soll insbesondere im Rahmen der Führung auf Probe durch die Referatsleitung überprüft werden, bevor einer Dienststellen-, Werk- und Schulleitung die Aufgabe auf Dauer übertragen wird.
IX E	Führungsverständnis und Wertepapier werden externen Seminarleitungen, sowie Begleiter*innen in Entwicklungs- und Coaching - Prozessen als Werte- und Haltungsbasis an die Hand gegeben.
X A	In Wiederbesetzungsverfahren wird weiterhin konsequent darauf geachtet, Führungsstellen in einzelne Arbeitspakete zu unterteilen und damit einen realistischen Arbeitsrahmen für die*den zukünftigen Stelleninhaber*in zu schaffen, so dass das Arbeitsvolumen tatsächlich dem Arbeitszeitvolumen entspricht.
X B	Das Thema Führung in Teilzeit wird bei Referats-, Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen durch geeignete Maßnahmen präsent gehalten. Das Personal- und Organisationsamt berät und unterstützt.
X C	Der Leitfaden „Führung in Teilzeit“ wird 2024 im Intranet zur Verfügung gestellt.
X D	Das geplante Pat*innenprogramm für Führungskräfte in Teilzeit wird implementiert.
X E	Für ein kollegiales Coaching werden neue Teilzeitführungs Kräften dezidiert angeschrieben.
X F	Jobsharing-Paaren wird nach einer Konsolidierungsphase ein gemeinsames Coaching zur Reflexion der Zusammenarbeit und der Umsetzung der Stellenanforderungen angeboten.
XI A	Bei Übernahme der Aufgabe wird den zukünftigen Dienststellen-, Werk- und Schulleitungen von ihren Referatsleitungen nahegelegt, ein Fortbildungsangebot zu Gender-Themen wahrzunehmen.
XI B	Das Thema Gender ist integraler Bestandteil der Qualifizierungsreihe für Führungskräfte als Teil der städtischen Diversity-Strategie.
XII A	In die Führungswerkstatt wird zukünftig ein Modul integriert, das über das AGG sowie die „Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierungen, Belästigungen, sexualisierten Belästigungen und Mobbing“ informiert. Die Dienstvereinbarung wird aktuell überarbeitet.

Nr.	Maßnahme
XII B	Es wird zudem eine Information der Gleichstellungsstelle geben, in der gleichstellungsrelevante Themen benannt und diskutiert werden.
XIII A	Basierend auf der Maßnahme soll es für neue und stellvertretende Vorarbeiter*innen in Zukunft kompakte Seminarangebote, angelehnt an das durchgeführte Trainee, geben. Teil dessen sollen Veranstaltungen sein, die niederschwellig AGG-Themen sowie Gender- und Diversity-Kompetenz vermitteln.
XIV A	Es findet eine Weiterentwicklung von Seminaren zur Vermittlung von Genderkompetenzen statt.
XIV B	Den Dienststellen werden Seminare und Workshops angeboten, die das Thema Gendermainstreaming bereichsorientiert behandeln.
XIV C	In Mitarbeitenden- und Führungsgesprächen ist darauf zu achten, dass die Beschäftigten themenausgeglichene Fortbildungen wahrnehmen, um zu sensibilisieren und Verständnis zu stärken.
XIV D	Im Intranet und auf der Internetseite werden Informationen von der Gleichstellungsstelle und dem Büro für Chancengleichheit und Vielfalt zu den Themen Gender und Diversity aktuell gehalten und fortgeschrieben.
XV A	Die Inhalte auf der Lernplattform sollen, ebenso wie in allen anderen Bereichen, in gendergerechter Sprache dargestellt werden.
XV B	Es werden Inhalte zu den Themen Gender und Diversity entwickelt und zur Verfügung gestellt.
XV C	Durch geeignete Konzepte wird ein Informations- und Schulungsangebot zum AGG integriert.
XV D	Bei der Einstellung von Lerninhalten in das LMS sollen die Bereiche darauf achten, dass möglichst Inhalte verwendet werden, die keine Vorurteile transportieren und eine geschlechtersensible Sprache verwenden.
XV E	Angebote, die kleinere Abschnitte unterteilbar sind, werden bevorzugt, um es insbesondere Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen, sie flexibel wahrzunehmen.

Nr.	Maßnahme
Personalbindung	
XVI A	Die Gleichstellungsstelle führt eine Vereinbarkeitsbefragung durch. Anhand der Ergebnisse werden passgenaue Maßnahmen für Elternteile entwickelt.
XVI B	Es wird eine Checkliste entwickelt, anhand derer Führungskräfte Personen, die eine Elternzeit planen, über Kontakthaltmöglichkeiten informieren (wie Zugang zum Intranet; Einladung zu Besprechungen und ggf. Feierlichkeiten etc.) und abklären, welche davon gewünscht werden.
XVI C	Es wird geprüft, inwieweit die Datenerfassung und Datenpflege im Rahmen von Loga 3 erweitert werden kann, mit dem Ziel eine statistische Auswertbarkeit des Elternzeitverhaltens der Geschlechter als Grundlage für eine zielorientierte Maßnahmenentwicklung zu gewährleisten.
XVII A	Die Gleichstellungsstelle führt eine Vereinbarkeitsbefragung durch. Anhand der Ergebnisse werden passgenaue Maßnahmen für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben entwickelt.
XVIII A	Derzeit wird die Dienstvereinbarung „Telearbeit“ zu einer Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ weiterentwickelt. Hierdurch soll mehr Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie entstehen.
XIX A	Der eingeschlagene Weg zur Arbeitszeitflexibilisierung wird dauerhaft implementiert und kontinuierlich fortgeschrieben.
XX A	Im Rahmen des Grundsatzes nach Eignung, Befähigung und Leistung des Art. 33 GG soll das unterrepräsentierte Geschlecht insbesondere in Wiederbesetzungsverfahren von Führungsstellen wenn möglich zu einem Anteil von 50 % zu Auswahlverfahren eingeladen werden.
XX B	Die direkten Führungskräfte fördern das Potenzial leistungsstarker Mitarbeiterinnen und ermutigen diese, sich im Sinne einer echten Personalentwicklung auf ausgeschriebene Führungsstellen zu bewerben.
XX C	Frauen, die sich mit ihren individuellen Potenzialen und Zielen auseinandersetzen, wird die Möglichkeit eines Entwicklungscoachings gegeben.
XX D	Im Rahmen der Evaluation der Führungswerkstatt werden Gründe ermittelt, die Menschen an der Übernahme von Führungsfunktionen hemmen; hierbei soll überprüft werden, ob und wenn ja welche geschlechtsspezifischen Faktoren eine Rolle spielen. Ziel ist, Maßnahmen zum Empowerment zu entwickeln.
XXI A	Die Stadt Erlangen setzt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die Öffnung des feuerwehrtechnischen Dienstes für Frauen ein und gestaltet im vorgegebenen rechtlichen Rahmen die Auswahlverfahren offen und gendergerecht.
XXI B	Die Feuerwehr Erlangen beteiligt sich auch weiterhin am „Girls‘ Day“, um den Beruf bei Mädchen attraktiver zu machen. Indem junge Frauen ein höheres Interesse und eine frühzeitige Motivation entwickeln, in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst zu gehen, wird es ihnen ermöglicht, sich frühzeitig und gezielt auf die sportlichen Voraussetzungen vorzubereiten.

Nr.	Maßnahme
XXII A	Die Gesundheitsmaßnahmen der Stadt Erlangen werden unter geschlechtersensiblen Fokus fortgeschrieben.
XXII B	Geschlechtsspezifische Angebote zur Stärkung und Erhaltung der mentalen Gesundheit werden entwickelt.
XXII C	Es sollen bereichsspezifische Gesundheitskonzepte mit geschlechtsspezifischem Fokus entwickelt werden.
XXII D	In Bezug auf das Thema gesundheitliche Prävention werden spezifische Angebote für Männer entwickelt.
XXIII A	Die überarbeitete „Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierungen, Belästigungen, sexualisierten Belästigungen und Mobbing“ soll in der Stadtverwaltung durch geeignete Werbung und Maßnahmen breit bekannt gemacht werden.
XXIII B	Zukünftig soll ein WenDo-Angebot innerhalb der Städteakademie implementiert und verstetigt werden.
XXIV A	Die Gleichstellungsstelle und der Bereich Diversity Management im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt beraten und unterstützen hinsichtlich der Anwendung einer gendersensiblen Sprache.
XXIV B	Durch die sensible Aufklärung über Gründe für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache, werden Mitarbeitende weiterhin angeregt, die Empfehlungen im Arbeitsalltag umzusetzen.
XXIV C	Handlungshilfen sollen regelmäßig zur Verfügung gestellt werden, um an die geschlechtergerechte Sprache zu erinnern und die Umsetzung im Arbeitsalltag zu erleichtern.
XXV A	Ein bereits bestehendes Controlling soll bei der Fortschreibung des Konzeptes zur Leistungsorientierten Bezahlung evaluiert und bei Bedarf entsprechend angepasst werden, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden.

9 Anhang

9.1 Legende

Das Gleichstellungskonzept 2024 basiert grundsätzlich auf der Datenbasis zum Stichtag 31.12.2022. Bei der textlichen Erläuterung wurden mit Hinweis auf den Jahresbezug auch aktuelle Entwicklungen berücksichtigt.

Unter den Begriff Teilzeit werden alle Arbeits- und Dienstverhältnisse unterhalb der Vollbeschäftigung subsumiert.

Im Text wurden folgenden Abkürzungen verwandt:

A	Besoldungsgruppe Beamt*innenverhältnis
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AC	Assessment-Center
AG	Arbeitgeber*in
BayGlG	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
BBesO	Bundesbesoldungsordnung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BV	Bayerische Verfassung
CD	Corporate Design
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
DV	Dienstvereinbarung
DVGaz	Dienstvereinbarung Gleitende Arbeitszeit
DVLoB	Dienstvereinbarung leistungsorientierte Bezahlung
EG	Entgeltgruppe
FachV-Fw	Fachverordnung für den feuerwehrtechnischen Dienst
GG	Grundgesetz
KGSt	Verband für kommunales Management
LMS	Lernmanagement-System
MTG	Marie-Therese-Gymnasium
QE	Qualifikationsebene
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

9.2 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Mitarbeitende in den Statusgruppen	7
Abbildung 2: Mitarbeitende in Teilzeit nach Bereichen	8
Abbildung 3: Beschäftigte in den Qualifikationsebenen	9
Abbildung 4: Beamt*innen in den Qualifikationsebenen	10
Abbildung 5: Beförderungen in den Besoldungsgruppen	11
Abbildung 6: Höhergruppierungen in den Entgeltgruppen	11
Abbildung 7: Gesamtpersonalstand - Führungskräfte nach Ebenen	13
Abbildung 8: Mitarbeitende in städt. Schulen	14
Abbildung 9: Mitarbeitende im gewerblich-technischen Bereich	15
Abbildung 10: Mitarbeitende im SuE-Bereich	16
Abbildung 11: Tarifbeschäftigte im SuE-Bereich nach Entgeltgruppen	17
Abbildung 12: Höhergruppierungen im SuE-Bereich nach Entgeltgruppen	17
Abbildung 13: Mitarbeitende im Verwaltungsbereich	18
Abbildung 14: Führungskräfte in den Bereichen	19
Abbildung 15: Beamt*innen mit Eignungsvermerk für die modulare Qualifizierung für die QE 3	23
Abbildung 16: Beamt*innen mit Eignungsvermerk für die modulare Qualifizierung für die QE 4	24
Abbildung 17: Teilnehmende an Traineeprogrammen seit 1998	36
Abbildung 18: Durchschnittliche LoB-Zahlung an Beamt*innen 2022	50
Abbildung 19: Durchschnittliche LoB-Zahlung an Tarifbeschäftigte in den Jahren 2018 bis 2022	51
Abbildung 20: Durchschnittliche LoB-Zahlung an Tarifbeschäftigte 2022	52

10 Impressum

Herausgeber

Stadt Erlangen
Personal- und Organisationsamt
Werner-von-Siemens-Str. 61
91052 Erlangen

Kontakt

Telefon: 09131 86-2627
E-Mail: personalentwicklung@stadt.erlangen.de
www.erlangen.de

Erscheinungsdatum

02/2025