



Stadt Ingolstadt

Gleichstellungsstelle

Tätigkeitsbericht

zur Förderung der Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürger
der Stadt Ingolstadt

und Gleichstellungskonzept

zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und
Männern bei der Stadt Ingolstadt gemäß dem Bayerischen
Gleichstellungsgesetz – BayGlG
und der Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt



Oktober 2018

Gleichstellungsbeauftragte
Barbara Deimel

Inhaltsverzeichnis:

		Seite
	Vorwort	4
1.	Einleitung	5
2.	Tätigkeitsbericht	
<hr/>		
2.1.	Organisation - Aufgaben	6
2.2.	Beirat für Gleichstellungsfragen	7
2.3.	Beratung und Netzwerk	8
2.4.	Jubiläum 20 Jahre	9
2.5	Veranstaltungen	
<hr/>		
2.5.1	Internationaler Frauentag	10
2.5.2	Equal Pay Day	11
2.5.3	Girls` Day and Boys` Day	11
2.5.4	Interkulturelle Woche	12
2.5.5	Internationaler Männertag	12
2.5.6	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	13
2.6	Prävention	
<hr/>		
2.6.1	Spaß haben – sicher feiern!	14
2.6.2	Hilfetelefon	14
2.6.3	LUISA – IST – HIER. D	15
2.6.4	Schulprojekt	15
2.6.5	Ehe und Partnerschaft	15
2.7	Projekte und Themen	
<hr/>		
2.7.1	Café Luna	16
2.7.2	Still- und Wickelzimmer	16
2.7.3	Filmvorführung	16
2.7.4	IN VIA KONFINZA	17
2.7.5	NINA	17
2.7.6	Interkulturelles Projekt	17
2.8.	Ausstellungen	
<hr/>		
2.8.1	„Die Hälfte des Himmels – 99 Frauen und Du“	18
2.8.2	„Minijob – da geht noch mehr“	18
2.8.3	„Flucht, Vertreibung, Asyl“	19

2.9.	Wiedereinstieg in den Beruf	
2.9.1	Frauen zurück ins Berufsleben	20
2.9.2	Perspektive, Pflege... und mehr!	20
2.9.	Frauen zur Feuerwehr	20
2.10.	Vorträge	21
2.11.	Bundesgleichstellungsbericht	22
2.12.	Resümee - Ausblick	23
3.	Gleichstellungskonzept	
3.1.	Anmerkungen	26
3.2.	Personalstand	27
3.3.	Einstellungen	30
3.4.	Führungskräfte	31
3.4.4	Führungskräfte Überblick	32
3.5.	Aufstieg	33
3.6.	Beurteilung/Bewertung	34
3.7.	Leistungsprämie	35
3.8.	Nachwuchsentwicklung	36
3.8.2	Auszubildende/Anwärterinnen und Anwärter nach Ausbildungsrichtung	37
3.9.	Geringfügige Beschäftigte	38
3.10.	Schwerbehinderte	39
3.11.	Bewerbungen	40
3.12.	Arbeitszeit/Arbeitsort	41
3.12.3	Anzahl Beurlaubungen Beamtinnen/Beamte	43
3.12.5	Telearbeit/Homeoffice	44
3.13.	Fortbildungen und Trainee	45
3.13.1	Fortbildungen	46
3.14.	Aufgaben Gleichstellung	47
3.15.	Audit berufundfamilie	48
3.16.	Resümee – Ausblick	
3.16.1	Personalstand, Führung	49
3.16.2	Vereinbarkeit Familie/Lebensphase und Beruf	50
3.16.3	Arbeitszeit und Arbeitsort	51
3.16.4	Tochtergesellschaften und Gleichstellung	52
	Quellen	53
	Abkürzungsverzeichnis	54

Vorwort

Gleichstellungsarbeit gehört zu einer innovativen Stadtpolitik und zu einem modernen Personalmanagement. Die Stadt Ingolstadt setzt sich deshalb aktiv für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadt sowie bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ein.

Die Herausforderungen der Zukunft können nur mit einer leistungsstarken und effizienten Verwaltung erreicht werden. Dazu braucht es die besten Kräfte – gleich welchen Geschlechts. Die Beseitigung bestehender Nachteile und die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer sollen aufmerksam verfolgt und als Selbstverständlichkeit gelebt werden. Ziel dieser Gleichstellungsarbeit ist es, die Rahmenbedingungen für eine bestmögliche, persönliche und berufliche Entfaltung zu schaffen.

Sich für Chancengleichheit einzusetzen, heißt für uns, das gute und gerechte Zusammenleben und Zusammenarbeiten von Morgen zu gestalten.

Dr. Christian Lösel
Oberbürgermeister

Brigitte Mader
Vorsitzende des Beirates für
Gleichstellungsfragen

Christian Siebendritt
Personalreferent

Barbara Deimel
Gleichstellungsbeauftragte

Anja Assenbaum
Gleichstellungsbeauftragte

Gesetzliche Grundlage

Die Gleichstellungsbeauftragten legen alle fünf Jahre einen Bericht über ihre Tätigkeit vor, § 5 Abs. 4 Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt. Im **Tätigkeitsbericht 2018**, mit Berichtsstand 31.12.2017, dokumentieren die Gleichstellungsbeauftragten die Förderung der Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürger der Stadt Ingolstadt. Die Dokumentation greift exemplarisch Arbeitsschwerpunkte heraus.

Des Weiteren ist die Verwaltung laut § 1 der Gleichstellungssatzung der

Stadt Ingolstadt aufgefordert, alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Das Gleichstellungskonzept gibt Einblicke in die aktuelle, berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung. Dabei geht es darum, den Blick nach vorne zu richten und neue Ziele zu setzen. Neue Ziele, die organisatorisch Frauen und Männern die gleichen Zugangs-, Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten ermöglichen. Für die Zielentwicklung sind die Zahlen, Daten und Fakten des **Gleichstellungskonzeptes 2018** mit Berichtsstand 30.06.17 hier die Grundlage.

Allgemeines

Der Tätigkeitsbericht und das Gleichstellungskonzept sind wichtige Informationen und Instrumente für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten und fortschrittsorientierten Stadtpolitik. So kann sichergestellt werden, dass Wissen und Erfahrungen gleichermaßen genutzt werden und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden können - eine elementare Grundlage für die

Chancengleichheit. Für den Erfolg bei der Weiterentwicklung der Chancengleichheit ist die Akzeptanz und Unterstützung bei den politisch Verantwortlichen und den Führungskräften ganz besonders wichtig. Ein Dank geht daher an Alle, die mit ihrer Haltung und mit ihren kreativen Lösungen die Chancengleichheit voran bringen oder bereits schon heute in ihrem Tun die Chancengleichheit als positives Beispiel vorleben.

Auszug aus dem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

„Gleichstellung ist wichtig für den Zusammenhalt der Gesellschaft“, finden 85 % der Männer und 84 % der Frauen in Deutschland (Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung).

Diese Einstellung verdeutlicht auch den Wunsch der Väter: Vier von Fünf Vätern finden, dass sie nicht ausreichend Zeit mit ihren Kindern verbringen können und viele wünschen sich, ihre Berufstätigkeit reduzieren zu können (Bundesregierung 2017, 101).

Organisation zur Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Gleichberechtigung

Die Arbeit der Gleichstellungsstelle ist ein gesetzlicher Auftrag, der auf Europäischer Ebene aus dem Amsterdamer Vertrag von 1999, auf Bundesebene aus dem Grundgesetz, auf Länderebene aus der Bayerischen Verfassung und dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz sowie der kommunalen Gleich-

stellungssatzung beruht.

Seit Mai 1990 existiert die städtische Gleichstellungsstelle und aus Vertretern des Stadtrates wurde der Beirat für Gleichstellungsfragen gebildet.

Beide haben die zentrale Aufgabe, in Gleichstellungsfragen den Stadtrat bzw. die Stadtspitze zu beraten.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind dem Oberbürgermeister unmittelbar unterstellt, § 3 Abs. 1 Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragten **beraten Bürgerinnen und Bürger** in allen Belangen der Gleichstellung und der Chancengleichheit. Sie geben Informationen, Hilfestellungen, bieten Unterstützung an und zeigen Diskriminierungen von Frauen auf. Die Gleichstellungsbeauftragten führen gleichstellungsrelevante Veranstaltungen durch und leisten entsprechende Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus unterhalten die regelmäßig Kontakt zu Behörden, Institutionen, Verbänden, Einrichtungen und Fraueninitiativen in der Stadt und arbeiten

mit ihnen zusammen. § 5 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt.



Gleichstellungsbeauftragte Anja Assenbaum und Barbara Deimel, bestellt vom Stadtrat vom 01.07.2015 bis 31.03.2019.

Der Beirat für Gleichstellungsfragen besteht aus Mitgliedern des Stadtrates und unterliegt der Geschäftsordnung der Stadt Ingolstadt. Die Gleichstellungsbeauftragten informieren den Gleichstellungsbeirat regelmäßig über die aktuellen Gleichstellungsthemen

und beraten mit den Entscheidungsträgern die Durchführung gezielter Fördermaßnahmen und Veranstaltungen in Ingolstadt. Der Gleichstellungsbeirat tagt in der Regel dreimal jährlich.

Dem Beirat gehören derzeit folgende Mitglieder an:

Vorsitzende:

Mader, Brigitte

Vorsitz

Beiratsmitglieder:

Hoffmann, Christina Maria

Beiratsmitglied 1. Stv. Vorsitzende

Meyer, Markus, Dr.

Beiratsmitglied

Atzerodt, Eva – Marie

Beiratsmitglied

Schuhmann, Manfred, Dr.

Beiratsmitglied

Volkwein, Petra

Beiratsmitglied

Kleine, Petra

Beiratsmitglied

Hodek, Ulrike

Beiratsmitglied

Reichhart, Markus

Beiratsmitglied

Köstler, Raimund

Beiratsmitglied

Vosswinkel, Simone

Beiratsmitglied

Ettinger, Karl

Beiratsmitglied

Bannert, Ulrich

Beiratsmitglied

Okorafor, Henry

Beiratsmitglied



Beratungs- und Beschwerdestelle

Durchschnittlich 90 Mal beraten die Gleichstellungsbeauftragten im Jahr zu Themen wie Gleichberechtigung, Gender-Mainstreaming, Frauen und Rente, Diversity im Stadtleben, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Alleinerziehung, Trennung, Mobbing, Stalking, Gewalt, Sexualität und Diskriminierung.



Netzwerkkoordination

Netzwerke werden von der Gleichstellungsstelle initiiert und koordiniert, derzeit für folgende Themenbereiche: Häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, Gleichstellung, Männernetzwerk, Girls' und Boys' Day, beruflicher Wiedereinstieg.

Beteiligungen in Gremien

Die Gleichstellungsbeauftragten sind derzeit in folgenden Gremien vertreten: Jugendhilfeausschuss, Migrations-

rat, Migrationsforum, Mobile Familie, Aktionsplan Inklusion, Aktionsplan Pflege, Seniorenpolitisches Konzept.

Chancengleichheit...auch für Männer

Zunehmend rücken auch die Männer in den Focus der Gleichstellung. Bestehende oder frühere Geschlechterrollen erlauben es den Männern oft nicht, klischeefrei ihre beruflichen oder privaten Lebensentwürfe umzu-

setzen. Die Gleichstellungsbeauftragten versuchen darauf aufmerksam zu machen, Möglichkeiten aufzuzeigen und bei einer Umsetzung zu unterstützen.

20 Jahre Gleichstellungssatzung

Vor 20 Jahren, am 28. Februar 1997, erließ der damalige Stadtrat unter Altbürgermeister Peter Schnell die Gleichstellungssatzung für die Stadt Ingolstadt. Damit wurde für die Gleichstellung der Stadt der Arbeitsauftrag rechtlich verankert: Mit Struktur und System sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung aller Bürger und Bürgerinnen im Sinne des Gleichberechtigungsarti-

kels des Grundgesetzes weiterentwickelt werden. Dieses Jubiläum wurde mit einer Feierstunde gewürdigt. Staatsministerin Emilia Müller (a.D.) und Oberbürgermeister Dr. Christian Lösel hielten die Festreden und würdigten die Erfolge bei der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie zum Beispiel bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.



2.5.1 Internationaler Frauentag

Der Internationale Frauentag am **08. März** steht weltweit für die Rechte der Frauen. Für Frauen auf der ganzen Welt ist dieser Tag ein wichtiges Datum, in manchen Ländern ist dieser Tag sogar ein gesetzlicher Feiertag. Er wird seit mehr als 100 Jahren gefeiert. Und eine damalige Forderung, das aktive und passive Wahlrecht für Frauen, wurde 1918 tatsächlich erreicht, viele weitere Meilensteine folgten. Seit drei

Jahren lädt die städtische Gleichstellungsstelle am Internationalen Tag der Frau zum **Frauenpfad durch Ingolstadt** ein. Der Frauenpfad findet als Spaziergang mit verschiedenen Programmpunkten in Ingolstädter Häusern (Museen, Stadtbücherei, Volkshochschule usw.) mit Ingolstädter Frauen statt. Das Wirken und Gestalten von Frauen in die Stadt hinein wird an diesem Tag deutlich.



2.5.2 Equal Pay Day

Der Equal Pay Day ist ein Aktionstag für die **Entgeltgleichheit** – meist im März. Rechnerisch wird die Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern sowie der Tag im Jahr ermittelt, bis zu welchem die Frauen unentgeltlich arbeiten würden, wenn sie den gleichen Lohn wie Männer bekämen. Bundesweit war diese Gehaltslücke,

der Gender-Pay-Gap bei 21 %. In Ingolstadt verdienen Männer 1.848 € im Monat (!) mehr als Frauen, was einem Gap von 37 % entspricht. Das lässt sich auf den in Ingolstadt vorherrschenden gewerblich-technischen Arbeitsmarkt zurückführen, in dem ein hohes Lohnniveau in derzeit oft von Männern gewählten Berufen besteht.



2.5.3 Girls' und Boys' Day

Der Girls' Day soll Mädchen motivieren **technische oder naturwissenschaftliche Berufe kennenzulernen**. Durch das „Reinschnuppern“ soll der Blick auf die Berufsoptionen erweitert werden.

Umgekehrt liegt beim Boys' Day für die Jungen der Schwerpunkt auf das **Kennenlernen von sozialen Berufen** jenseits des Rollenverhaltens.

Damit sollen Benachteiligungen bei der Berufswahl entgegen gewirkt werden und angeregt werden, Rollenbilder aktiv zu hinterfragen. Beide Tage finden im April statt. Die Gleichstellungsstelle richtet diesen Tag für die Stadtverwaltung aus. Es nehmen zwischen 100 und 150 Jugendliche in verschiedensten Einrichtungen der Stadt teil.



2.5.4 Interkulturelle Woche

Vielfalt kann als Herausforderung und Bereicherung wahrgenommen werden. Die Interkulturelle Woche wirbt hierfür. Innerhalb der Stadtverwaltung haben sich mehrere Dienststellen zu-

sammengeschlossen und bieten vielfältige Programmpunkte über diese Woche an, an der sich auch die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen.



2.5.5 Internationaler Männertag

Stadt Ingolstadt
Gleichstellungsstelle

2. Ingolstädter Männertag



- Wann ist ein Mann ein Mann?
- Umgang mit Druck und Stress – Lernen vom Profi.
- Erfolgreich und gesund? Richtigter Umgang mit beruflicher Belastung.
- Führung durch die Saturnarena
- Gewinnen Sie 3 x 2 Tickets für ein Heimspiel des ERC Ingolstadt

Dienstag, 14. November 2017 um 18 Uhr
VIP-Lounge Saturn-Arena, Südliche Ringstraße 64, 85053 Ingolstadt

Wir laden alle interessierten Männer zur Talkrunde mit Jochen Reimer (Torhüter ERC Ingolstadt), Maritta Becker (Fitnesscoach ERC Ingolstadt) und Stefan Penlther (Dipl. Sportwissenschaftler Penlther & Partner) ein.





Wir freuen uns auf Ihr Kommen und erbitten Ihre Anmeldung bis spätestens 7. November per E-Mail: gleichstellungsstelle@ingolstadt.de oder telefonisch: 0841 305-1166. Die Teilnahme ist kostenlos. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

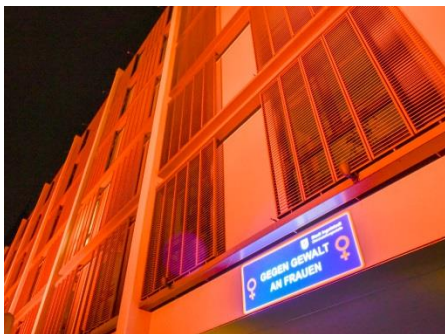
Stadt Ingolstadt 

Am Internationalen Männertag sollen Benachteiligungen von Jungen und Männern aufgezeigt werden, die Gleichberechtigung der Geschlechter gefördert werden und das Augenmerk auf die Gesundheit von Jungen und Männer gelegt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten haben deshalb initiativ neben dem Internationalen Frauentag auch eine Veranstaltung zum Männertag etabliert

2.5.6 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen findet seit mehr als drei Jahrzehnten jährlich am 25. November statt. Gewalt an Frauen ist leider immer noch vorhanden – oft nicht sichtbar. In Deutschland erlebt jede dritte Frau mindestens einmal in ihrem Leben körperliche und/oder sexuelle Gewalt. Etwa 25 Prozent aller

Frauen erleben Gewalt in der ihrer Partnerschaft. Nur jede fünfte Betroffene wendet sich an eine Beratungsstelle. In Deutschland verlieren rund 150 Frauen ihr Leben durch ihren aktuellen oder früheren Lebenspartner. Mit dem Aktionstag „ORAN-GE“ wird auch seit drei Jahren von den Gleichstellungsbeauftragten in Ingolstadt ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt.





2.6.1 Spaß haben – sicher feiern, das Ziel einer gemeinsamen Initiative von der Gleichstellungsstelle, Polizei, Wirbelwind e.V., Frauenhaus, Soroptimist, Zonta und Bayer. Landessportverband. Kärtchen (für die Handy-Hülle) und Plakate werden auf den Volksfesten verteilt.

Spaß haben – sicher feiern Grenzen kennen und setzen

- Treffpunkte mit Freunden vereinbaren
- Survival: Geld, Handy, Schlüssel am Körper
- Achtung Alkohol – in Maßen!
- Achtung K.O. Tropfen, ...
- Trau Deinem Gefühl: sag NEIN, sag STOPP!
- Hol Dir Hilfe im Notfall
- Organisiere Deinen sicheren Nachhauseweg

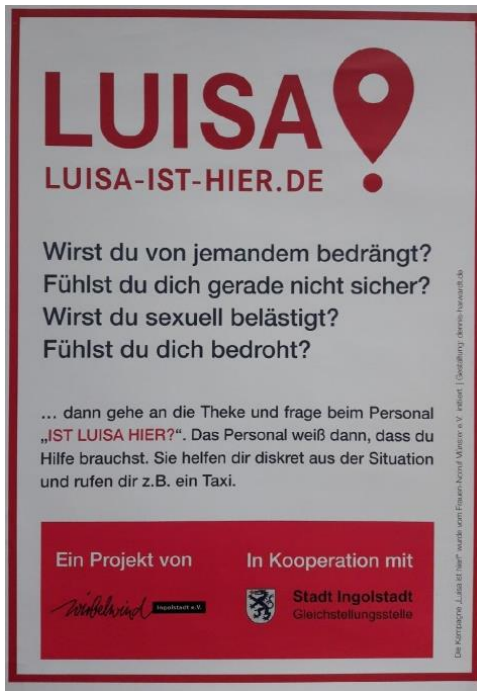
Hilfe und Unterstützung

- **Polizeinotruf: 110**
- **Hilfetelefon 24 Stunden bei Gewalt gegen Frauen**
08000 116016 und www.hilfetelefon.de
- **Beratung bei sexualisierter Gewalt: 0841 17353**
(Bürozeiten) und www.wirbelwind.de

Eine Aktion der Stadt Ingolstadt/Gleichstellungsstelle mit Unterstützung von: Polizeipräsidium Oberbayern Nord, Wirbelwind e.V., Caritas-Frauenhaus Ingolstadt, Soroptimist International (SI) Club Ingolstadt, ZONTA Ingolstadt, Bayer. Landessportverband

2.6.2 Das Plakat „Hilfetelefon“ wurde von den Gleichstellungsbeauftragten, der Integrationsbeauftragten, der Caritas und Wirbelwind e.V. entwickelt. Es klärt über Piktogramme unzulässige Gewalt an Frauen und/oder Kinder auf und bietet konkret Hilfe sowie Unterstützung an. Das Hilfetelefon ist an 365 Tage 24 Stunden und in 17 Sprachen erreichbar.





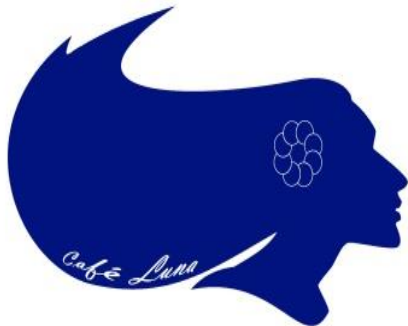
2.6.3 Gegen den Willen in Clubs oder Bars belästigt werden, diese Erfahrung machen viele Frauen. Mit einem Hilfsangebot des Vereins Wirbelwind e.V. in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle wird in Zusammenarbeit mit den Club- und Barbetreibern vorgebeugt. Mit „Luisa“ gibt es eine Präventionsmaßnahme mehr, die hilft, die Stadt, das Feiern, hier vor allem für die Frauen sicherer zu machen.



2.6.4 Schulprojekt auf Anfrage zum Thema Gleichstellung von Mann und Frau.



2.6.5. Ehe und Partnerschaft Information über die rechtlichen und finanziellen Auswirkungen von Ehe- und Partnerschaft.



2.7.1 Café Luna

Das Café Luna gibt es seit gut 20 Jahren. Hier treffen sich Frauen aus verschiedensten Ländern und Kulturen um sich kennenzulernen, auszutauschen und etwas gemeinsam zu erleben (einmal im Monat).



2.7.2 Still- und Wickelzimmer

Bereitstellung und Betreuung des Städtischen Still- und Wickelzimmers im Neuen Rathaus.



2.7.3 Filmvorführung

Mit Filmen wirbt die Gleichstellungsstelle für Chancengleichheit.



2.7.1 IN VIA KOFINZA

Die IN VIA KOFINZA organisierte 2017 mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle, der Integrationsbeauftragten und der Caritas eine Schreibwerkstatt. Migrantinnen hatten hier die Möglichkeit ihre Erfahrungen zu reflektieren und darüber zu schreiben.

2.7.2 NINA

Das Projekt NINA, Netz für Ingolstädter Alleinerziehende, wurde ursprünglich 2013 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Bundesministeriums für Arbeit u. Soziales und der Stadt Ingolstadt initiiert und finanziert. Heute wird das Netzwerk von der Gleichstellungsstelle weiter geführt.

2.7.3 Interkulturelles Projekt

„Nadel und Faden“ ein interkulturelles Nähprojekt, das von den Gleichstellungsbeauftragten und der Integrationsbeauftragten über mehrere Jahre unterstützt und gefördert wurde.

Mit Ausstellungen bei verschiedenen Aktionen versuchen die Gleichstellungsbeauftragten zur Beseitigung von

Nachteilen bei der Chancengleichheit hinzuwirken:

2.8.1 „Die Hälfte des Himmels – 99 Frauen und Du“

„Die Hälfte des Himmels – 99 Frauen und Du“, eine Ausstellung über Selbstbewusstsein und Gewalt, zeigt

2017 in der Technischen Hochschule anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen.



2.8.2 „Minijob – da geht noch mehr“

Eine Ausstellung über wichtige Fakten über das Thema „Minijob“ und Wege

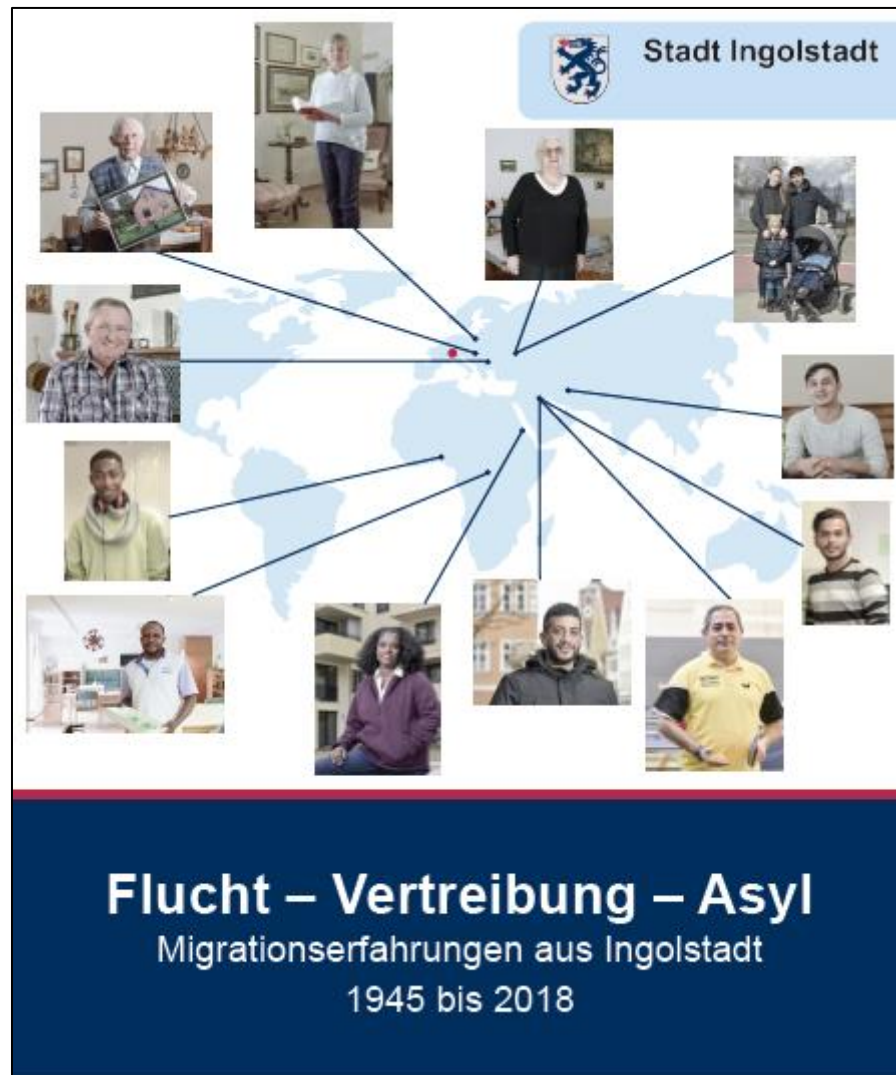
in eine existenzsichernde Beschäftigung (2017 und 2018).



2.8.3 „Flucht, Vertreibung, Asyl“

Diese Ausstellung und eine dazugehörige Veröffentlichung wurden eigens von der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Integrationsbeauftragten und dem Amt für Soziales

2018 konzipiert. Sie soll die menschliche Seite mit Geschichten von Geflüchteten früher und heute sichtbar machen und Parallelen aufzeigen.





Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich bei vielfältigen Aktionen zur Unterstützung von Frauen im Berufsleben oder beim Wiedereinstieg.

Frauen zurück ins Berufsleben

Treffen Sie Ihren zukünftigen Arbeitgeber!

am 22. Februar 2018, 9.00 Uhr
in der Technischen Hochschule Ingolstadt

 **Stadt Ingolstadt**

Perspektive Pflege... und mehr

19. September 2017, 9 bis 16 Uhr

Klinikum Ingolstadt GmbH
Krumenauerstraße 25, 85049 Ingolstadt
Veranstaltungsraum „Oberbayern“

 **KLINIKUM INGOLSTADT**

Die Gleichstellungsbeauftragten stellen sich gerne für Fachvorträge, öffentliche Diskussionsbeiträge oder

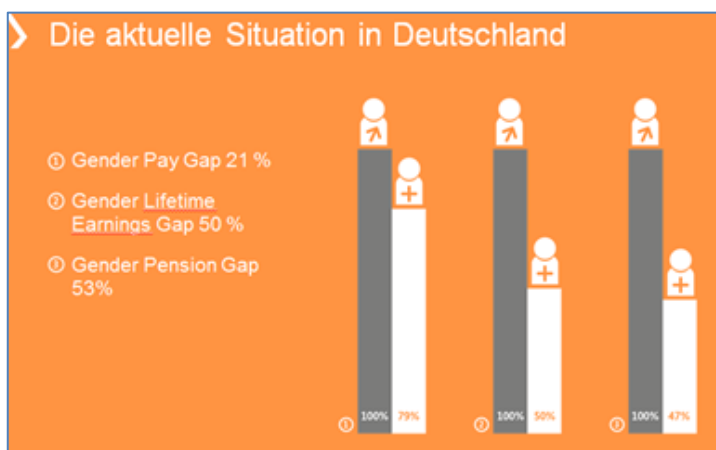
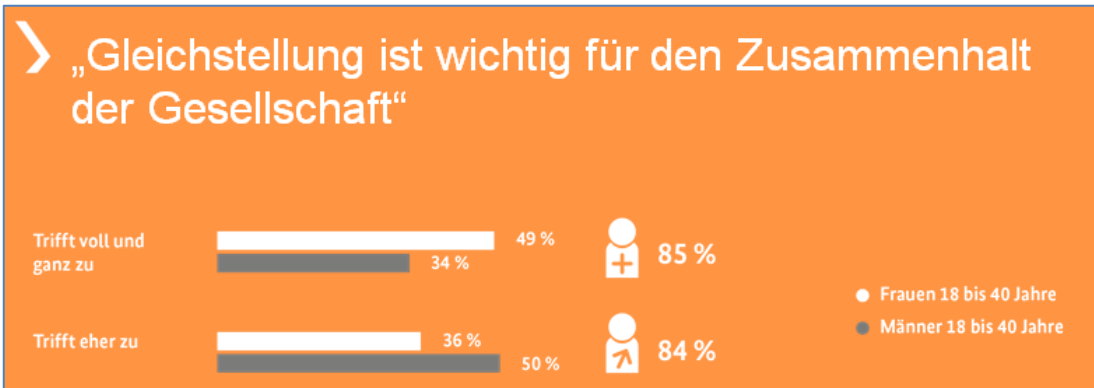
allgemeine Informationen im Rahmen ihres Arbeitsauftrags zur Verfügung.



Der zweite Bundesgleichstellungsbericht der Bundesregierung ist am 21.06.2017 erschienen:

<https://www.gleichstellungsbericht.de>

Auszüge hieraus:



2.12.1. Resümee

Die bundesweite und auch die kommunale Politik haben in den letzten Jahrzehnten immer deutlichere, gesetzliche Rahmenbedingungen für die Gleichberechtigung und für die Chancengleichheit von Frauen und Männern geschaffen. So konnten viele Meilensteine in der Gleichstellung erreicht werden. Einige liegen noch vor uns.

Die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik sind von der Haltung der Gesellschaft, dem Informationsstand bzw. der Wahrnehmung innerhalb der Gesellschaft und von den (gesetzten) Rahmenbedingungen der Politik abhängig.

In diesem Kontext bewegen sich die Gleichstellungsbeauftragten. Durch Veranstaltungen und Öffentlichkeits-

arbeit wird auf die unterschiedlichen Geschlechterrollen, auf die unterschiedlichen Lebensformen und auch auf Missstände eingegangen, umso für ein Gender Mainstreaming zu sensibilisieren. Die Gleichstellungsbeauftragten verfolgen damit das Ziel, umfassend, vor allem auch präventiv Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern aufzuzeigen und dadurch diese zu verhindern bzw. diesen entgegenzuwirken. Dabei ist der Leitgedanke, Frauen und Männer gleichermaßen für ein Gender Mainstreaming zu gewinnen, wegweisend für die Gleichstellungsbeauftragten. Fest in der Überzeugung, dass Gleichberechtigung und Chancengleichheit für die Bürgerinnen und Bürger elementare Bausteine für ein gutes und erfolgreiches Zusammenleben sind.

2.12.2. Ausblick

Zukünftige Handlungsbedarfe sehen die Gleichstellungsbeauftragten bei folgenden Themen:

- Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen – auch die finanzielle Unterstützung der Beratungsstellen
- Gendersensible Medien (Sprache, Bilder, Role Models)
- Unterstützung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich einer aufmerksamen Begleitung und Unterstützung einer geschlechtergerechten Digitalisierung
- Klischeefreie Berufsoptionen für Jungen und Mädchen
- Erwerbs- und Sorgearbeit geschlechtergerechter gestalten (Equal Pay, Verteilung der Sorgearbeit, Rahmenbedingungen und Aufwertung der bezahlten Sorgearbeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Akzeptanz für Väter in Elternzeit oder Teilzeit)
- Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene
- Einbindung in die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Geschlechtergerechtigkeit)

2.12.3. Europäische Charta



Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wendet sich an die Lokal und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein, die Charta zu unterzeichnen, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Gemeindegebiets umzusetzen. Um die Umsetzung dieser Verpflichtungen zu unterstützen, erklären sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften bereit, einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten, der die für diesen Zweck vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen darlegt.

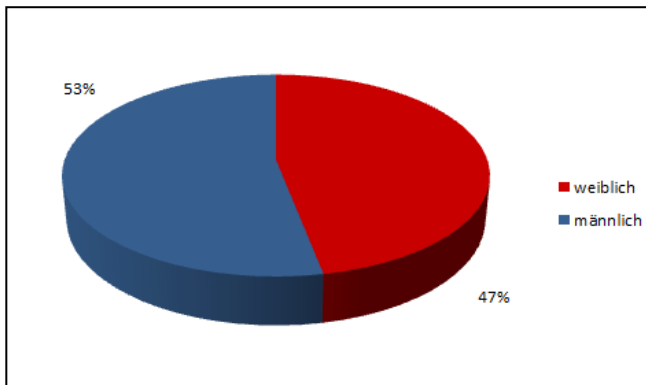
2.12.4. Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Die Agenda schafft die Grundlage dafür, weltweiten wirtschaftlichen Fortschritt im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökolo-

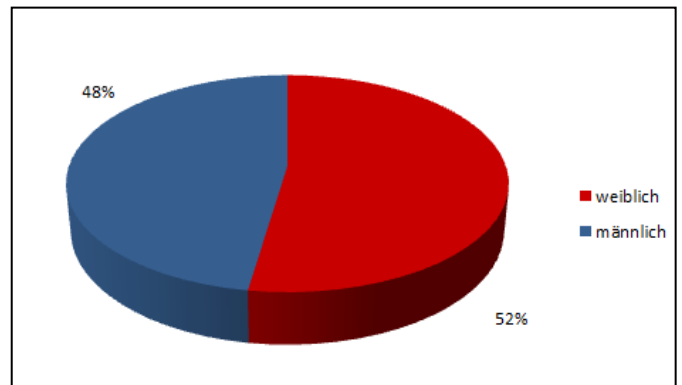
gischen Grenzen der Erde zu gestalten. Unter Punkt 5 kann die Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig eingebracht werden.



3.2.1. Verteilung Frauen und Männer

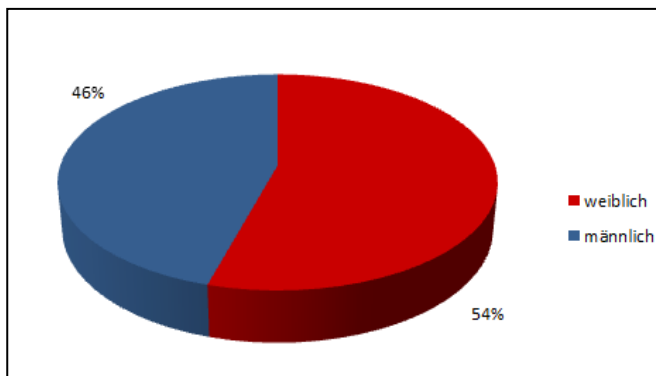


Männer: 905, Frauen: 801



Männer: 1.012, Frauen: 1.116

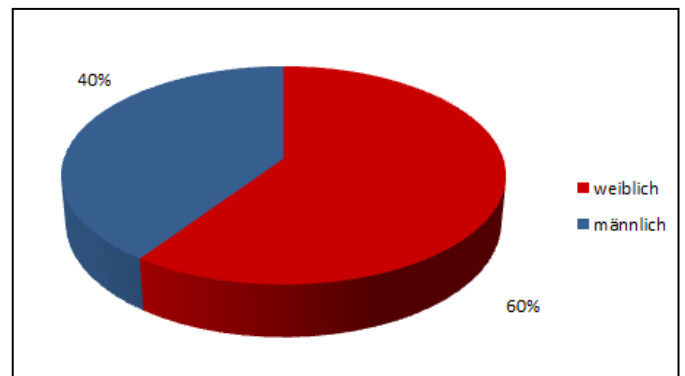
30.06.2006



Männer: 1.018, Frauen: 1.215

30.06.2012

30.06.2010



Männer: 958, Frauen: 1.418

30.06.2017

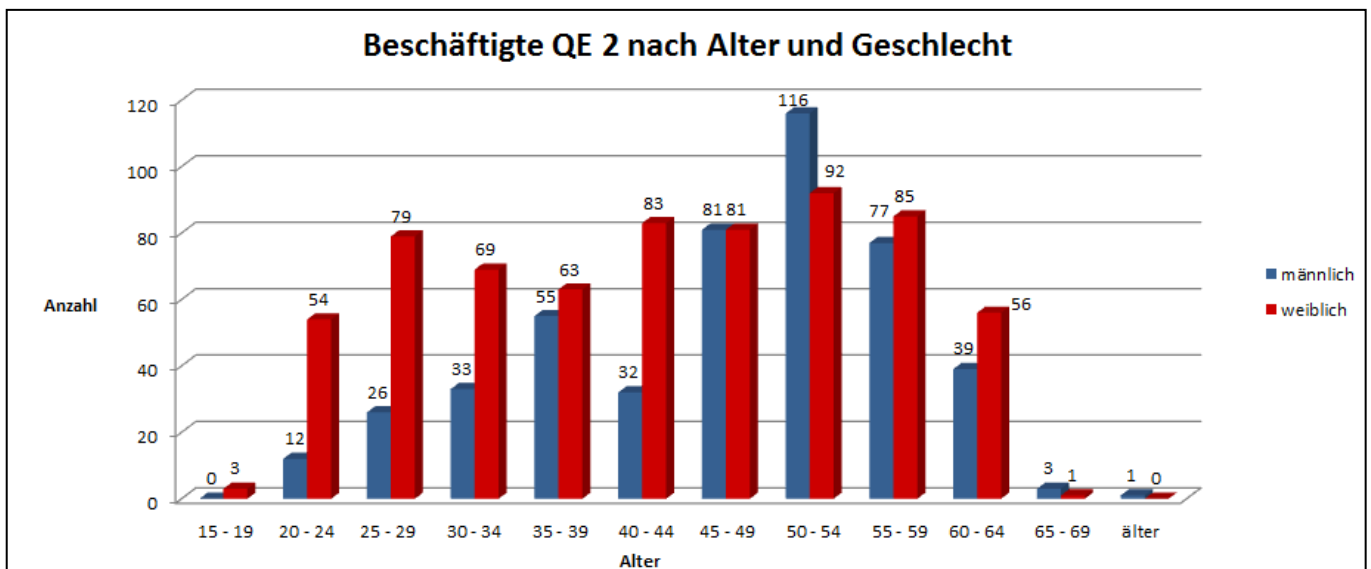
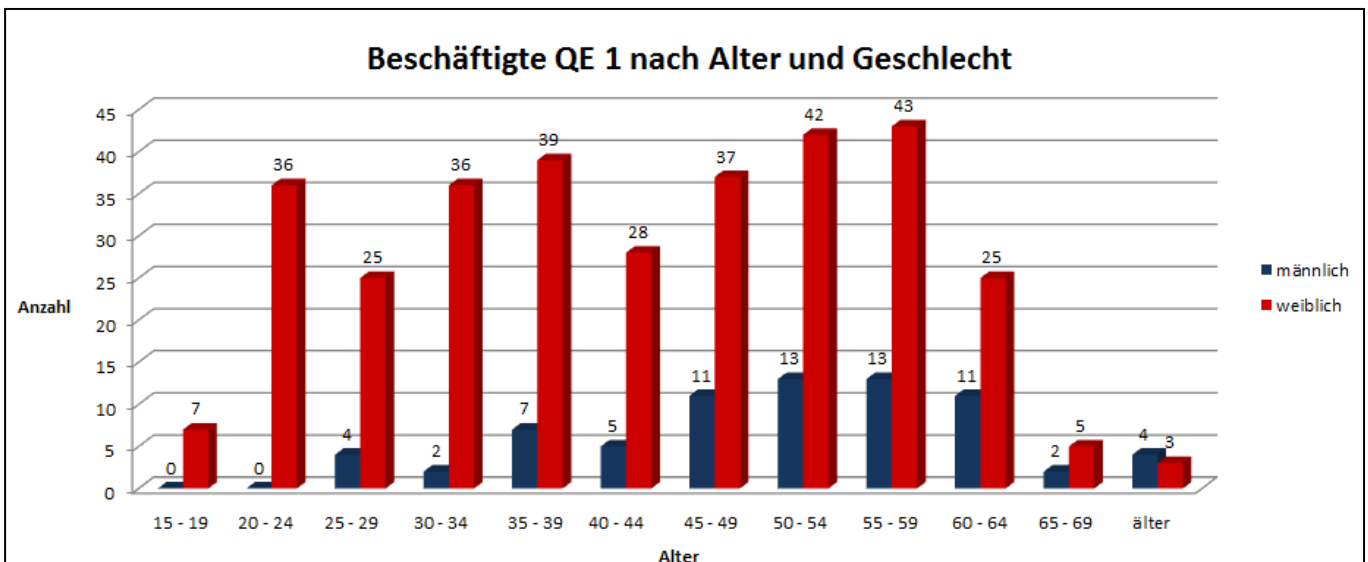
Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Stadt wächst seit Jahren kontinuierlich. Aktuell sind 60 % Frauen und 40 %

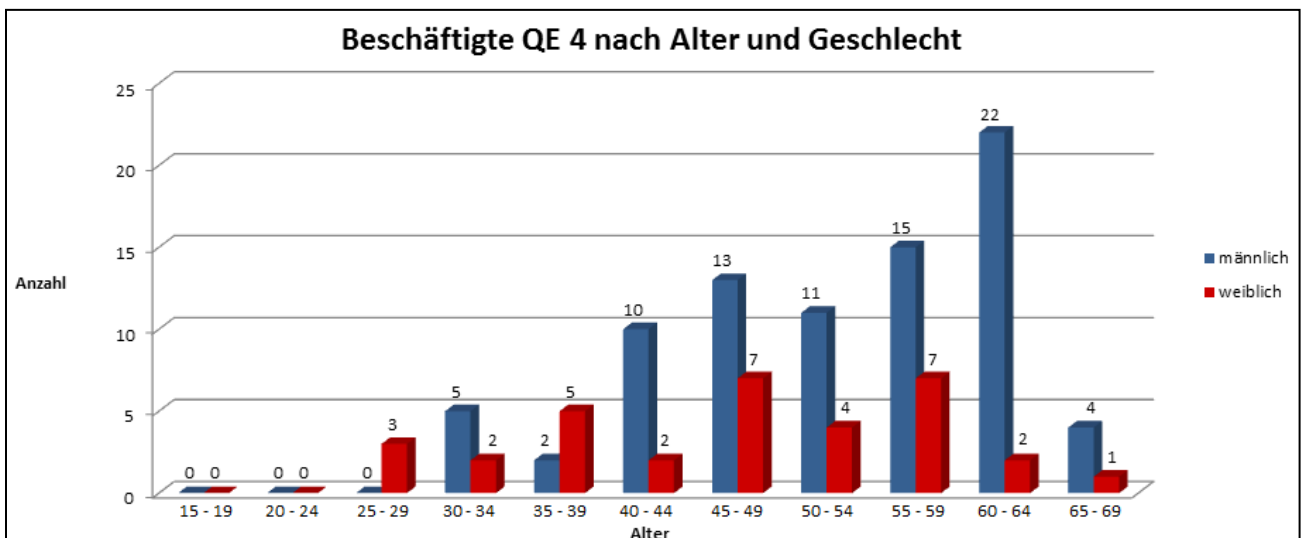
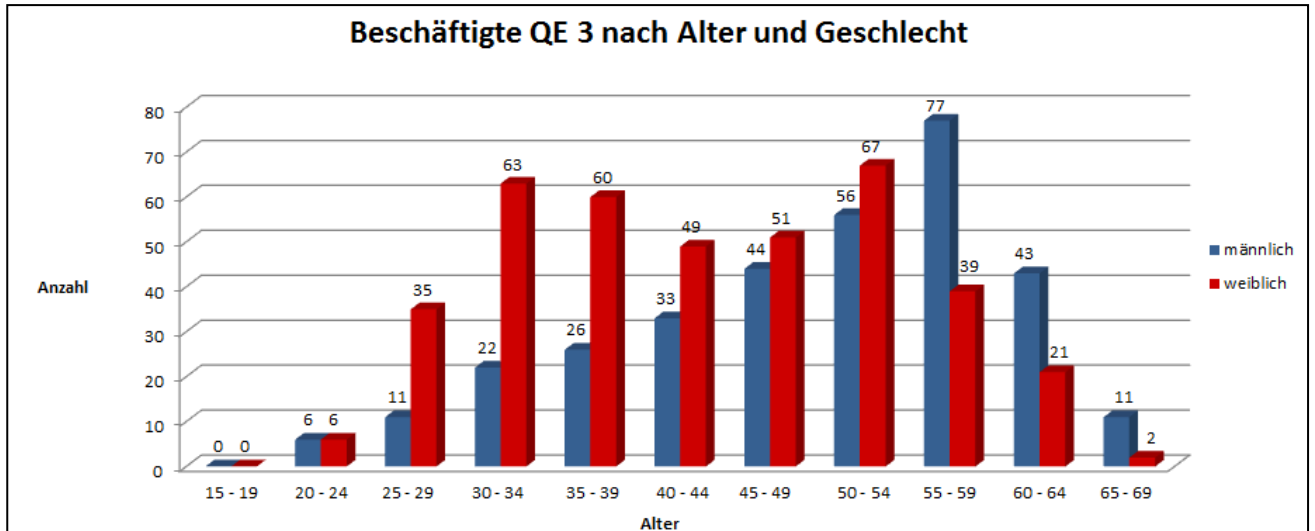
Männer bei der Stadtverwaltung beschäftigt.

3.2.2. Beschäftigte nach Qualifikationsebene

Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte werden in Laufbahngrup-

pen bzw. Entgeltgruppen zugeordnet. Die Zuordnung richtet sich nach der Vor- und Ausbildung. Um eine Aussagekraft herzustellen, werden die Tarifbeschäftigten den Qualifikationsebenen entsprechend zugeordnet.





Auffallend in der QE 1 ist der überproportionale Beschäftigungsanteil von Frauen. In der QE 2 und QE 3 sind erst ab einem Beschäftigungsalter von etwa 45 Jahren betrachtet Männer und Frauen ausgewogen beschäftigt. Bei

den jüngeren Beschäftigten sind mehr Frauen und bei den älteren Beschäftigten mehr Männer beschäftigt. Ein großes Ungleichgewicht ist in der QE 4 vorzufinden, im dem Männer dominieren.

Einstellungen in der Zeit vom 01.01.2017 bis 31.12.2017

	VOLLZEIT	TEILZEIT	GESAMT
Frauen	60	131	191
Männer	37	23	60
Gesamt	97	154	251

**3.4.1. Referentinnen/Referenten
(Wahlbeamte)**

2015 - 2017	Männer	Frauen	gesamt
	7	1	8

3.4.2. Ämter/Dienststellen - Leiterinnen und Leiter

Die Zuordnung zu den Laufbahnen erfolgte anhand der Bewertung der

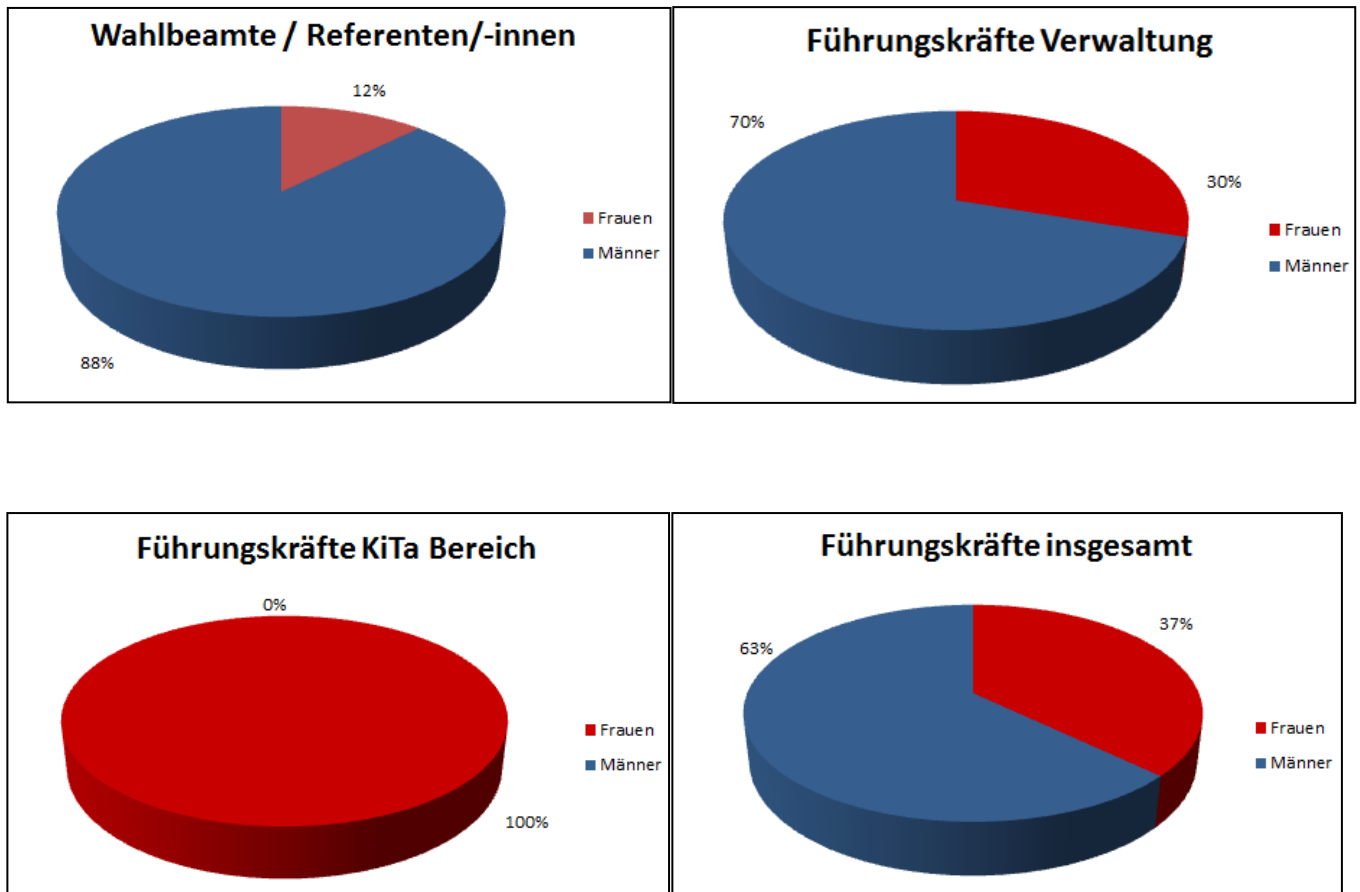
Stelle und nicht nach der tatsächlichen Eingruppierung bzw. Besoldung der/des Stelleninhabers/in. Stellvertreter/innen sind zugleich Sachgebietsleiter/innen.

Stand: 30.06.2017	AMTSLEITER/-INNEN		STELLVERTRETER/-INNEN		SACHGEBIETSLEITER/-INNEN		insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
QE 4	10	24	3	4	1	2	44
QE 3	2	7	10	23	20	55	117
QE 2	0	0	0	0	4	0	4
Summe	12	31	13	27	25	57	165

3.4.3. Kindertagesstätten - Leiterinnen

Stand: 30.06.2017	Frauen	Männer	gesamt
	21	0	21

3.4.4. Führungskräfte Überblick



3.5.1. Aufstieg von QE 2 nach QE 3

	2007	2012	2017
Männer	0	0	2
Frauen	0	3	5

3.5.2. Aufstieg von QE 3 nach QE 4

	2007	2012	2017
Männer	1	1	1
Frauen	0	0	0

3.5.3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Zeitraum 01.07.2006 bis 30.06.2012

	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl	180	189	369

Stichtag 30.06.2017

	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl	200	141	341

3.6.1. Durchschnittsnoten der Beurteilungen (Beamte)

Die Beurteilungen für Beamte/innen finden alle 3 Jahre statt.

Beurteilungsrunde 2016 Beurteilungszeitraum 2013 - 2016	BEURTEILUNGEN	
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	10,72	9,88
Gesamtdurchschnitt:	10,3	

Beurteilungsrunde 2017 Beurteilungszeitraum 2014 - 2016	BEURTEILUNGEN	
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 3 + 4	11,64	11,86
Gesamtdurchschnitt:	11,75	

3.6.2. Tarifbeschäftigte – Leistungsbewertung

Durchschnittliche Leistungsbewertung im Zeitraum 01.01.2014 - 31.12.2016

	2014	2015	2016
vglb. 1. QE/2.QE			
Frauen	357,53 (10)	354,64 (10)	354,66 (10)
Männer	353,38 (10)	355,29 (10)	356,38 (10)
gesamt	356,17 (10)	354,85 (10)	355,20 (10)
vglb. 3.QE/4.QE			
Frauen	374,62 (11)	366,26 (11)	365,71 (11)
Männer	367,37 (11)	368,78 (11)	363,54 (11)
gesamt	371,00 (11)	367,38 (11)	364,78 (11)

(= entspricht Punkte)

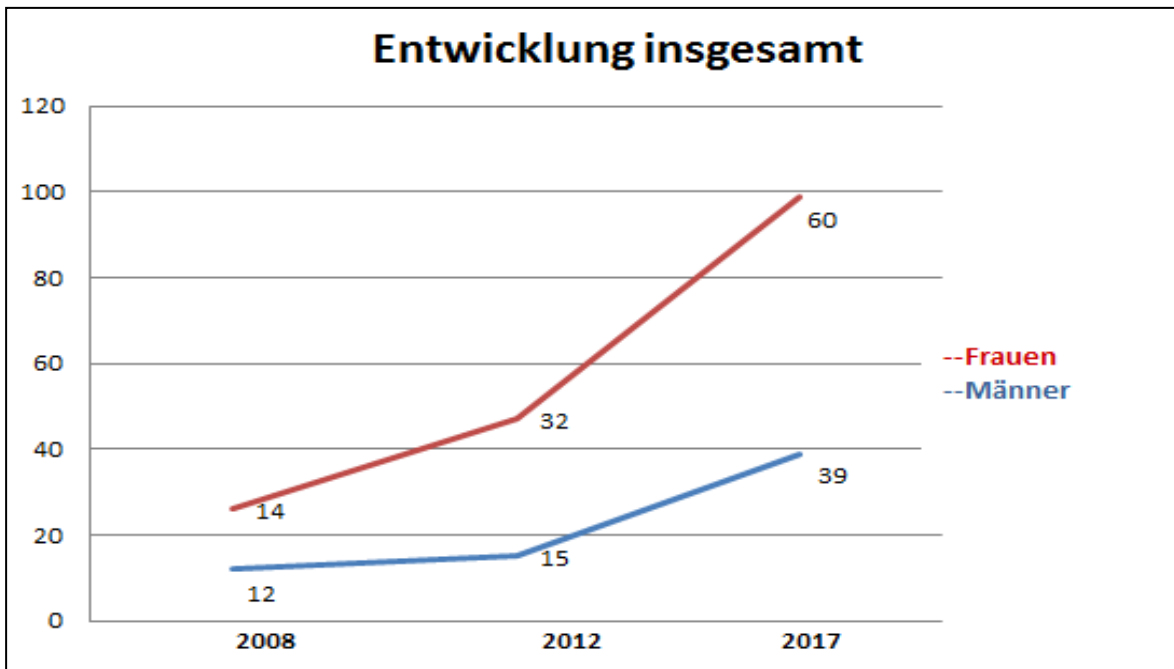
3.7.1. Leistungsprämie für die Tarifbeschäftigten

Jahr	Frauen	Männer	gesamt
2014	45	41	86
2015	63	34	97
2016	70	45	115

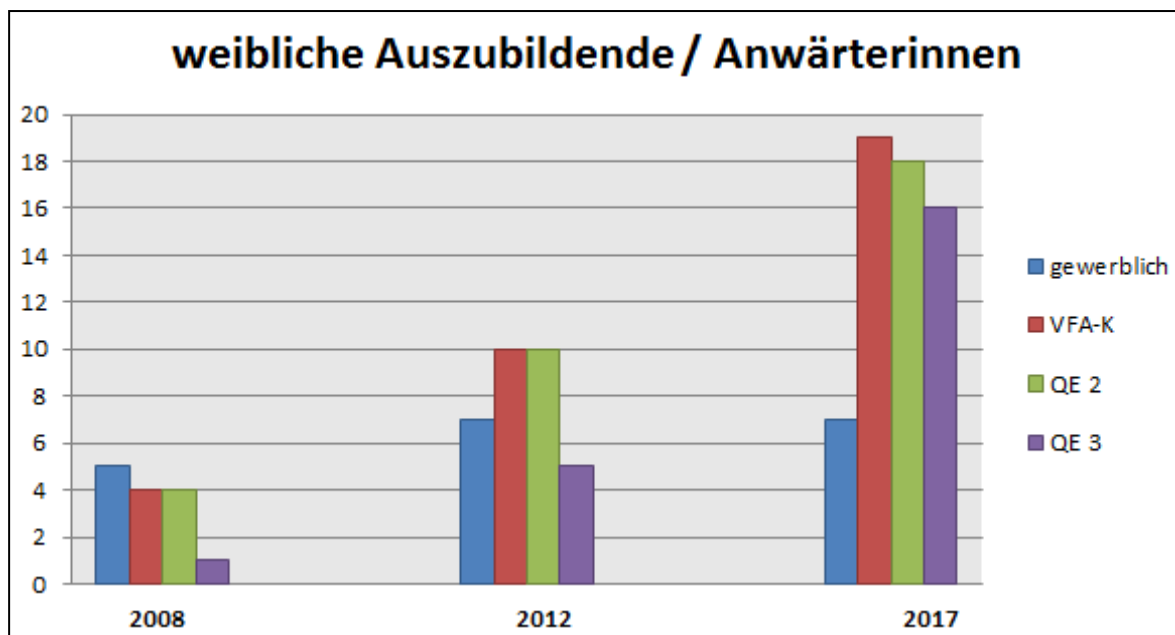
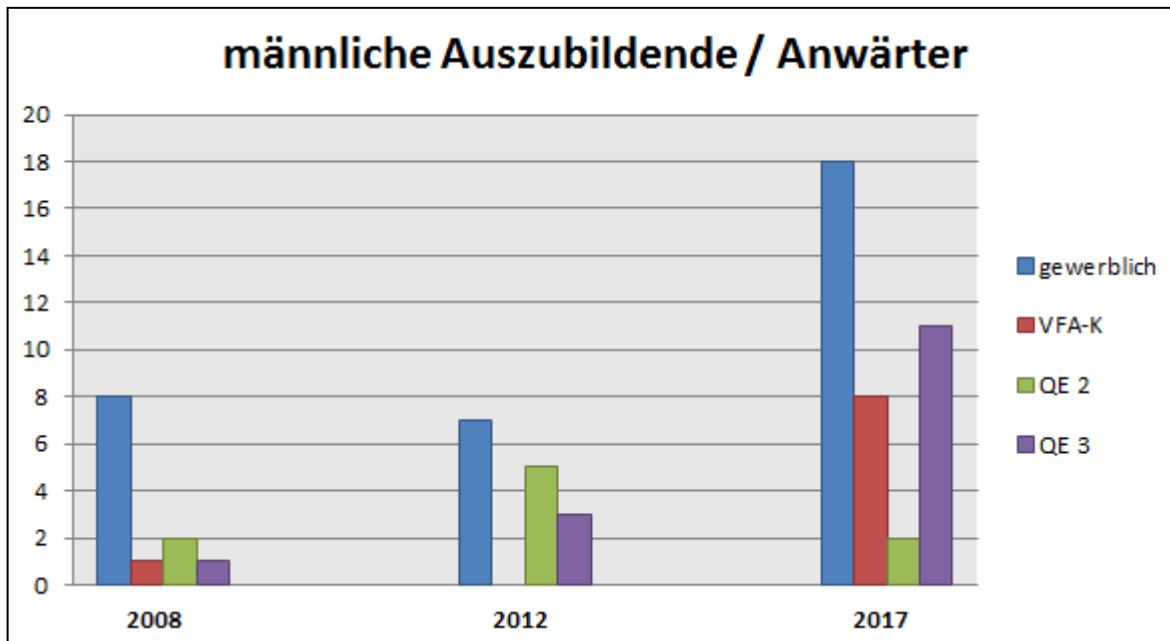
3.7.2. Leistungsprämie für die Beamte

Jahr	Frauen		Männer		Beschäftigte Insgesamt
	Vollzeit Teilzeit		Vollzeit Teilzeit		
2014	13	13	51	4	81
2015	19	6	45	1	71
2016	16	17	42	2	77
	<u>48</u>	<u>36</u>	<u>138</u>	<u>7</u>	

3.8.1. Entwicklung Auszubildende



3.8.2. Entwicklung Auszubildende/Anwärterinnen und Anwärter nach Ausbildungsrichtungen



Stand 30.06.2017	Frauen	Männer	gesamt
	59	19	78

3.10. Aktive Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen

Beschäftigte Schwerbehinderte zum

Stichtag 01.01.2017, unabhängig von der Anzahl der Arbeitsstunden.

Jahr	Frauen	Männer	gesamt
2016	109	93	202
2017	109	85	194
2018	104	83	187

Bewerbungen und Stellenbesetzungen

	2010		2012		2017	
	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Anzahl der Ausschreibungen	58	47	91	62	148	59
Bewerbungen insgesamt	214	1502	232	1454	423	559
Anteil an den Bewerbungen:						
Männer	110	621	91	739	142	245
Frauen	104	881	141	715	281	314
Anteil an den Einstellungen:						
Männer	27	21	26	36	32	18
Frauen	24	26	35	26	60	21
Erfolglose Ausschreibungen	7	/	30	/	56	22

3.12.1. Teilzeit, allgemein

Über alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigtengruppen hinweg gilt, dass Teilzeitarbeit nach wie vor ein von Frauen bevorzugtes Arbeitszeitmodell darstellt. Berufstätige Mütter (seltener Väter) und Beschäftigte, die Angehörige versorgen oder auch pflegen, können so Beruf und Familie bzw. Pflege vereinbaren. In der nachfolgenden Tabelle sind aber

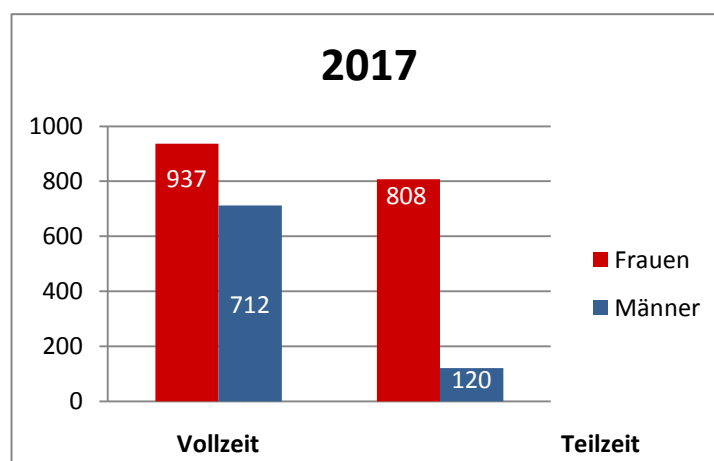
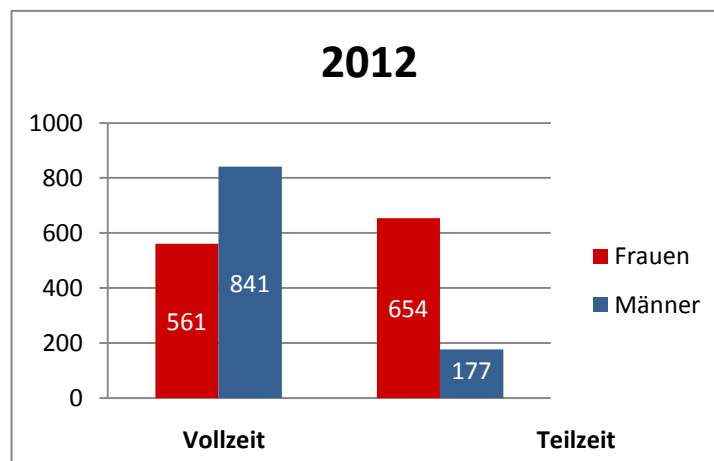
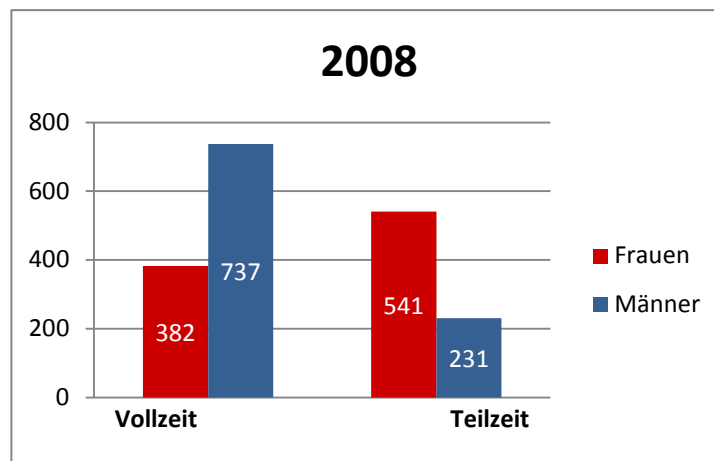
auch Beschäftigte erfasst, die sich für ein Altersteilzeitmodell entschieden haben. Es werden die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle praktiziert.

Bundesweit sind 69 % der Mütter und 6 % der Väter in Teilzeit tätig (Statistisches Bundesamt, Nr. 346 vom 14.09.2017).

3.12.2. Gesamtübersicht Teilzeitbeschäftigte

Mit Teilzeit sind alle Personen erfasst, die nicht Vollzeit nach den derzeit gül-

tigen tariflichen oder beamtenrechtlichen Regelungen arbeiten. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten zur gesamten Stammpersonal beträgt inzwischen 43 %.



3.12.3 Anzahl Beurlaubungen Beamtinnen/Beamte

<u>Stand zum 30.06.2010</u>	Beurlaubungen	
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	9	1
Qualifikationsebene 3	10	11
Qualifikationsebene 4	0	1
Summen:	19	13

<u>Stand zum 30.06.2012</u>	Beurlaubungen	
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	7	0
Qualifikationsebene 3	9	9
Qualifikationsebene 4	0	1
Summen:	16	10

<u>Stand zum 30.06.2017</u>		
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	8	0
Qualifikationsebene 3	6	1
Qualifikationsebene 4	0	0
Summen:	14	1

3.12.4. Männer in der Elternzeit zum 30.06.2017

Zu diesem Zeitpunkt 6 Männer/Tarifbeschäftigte von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch gemacht.

3.12.5. Telearbeit/Homeoffice

Stand zum 30.06.2006	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst	1	0	0	0	1	0
Gehobener Dienst	1	5	3	1	4	6
Höherer Dienst	4	2	0	0	4	2
Teilsommen:	6	7	3	1	9	8
Summen:	13		4		17	

Stand zum 30.06.2012	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst	1	9	1	1	2	10
Gehobener Dienst	10	23	19	2	29	25
Höherer Dienst	5	2	3	0	8	2
Teilsommen:	16	34	23	3	39	37
Summen:	50		26		76	

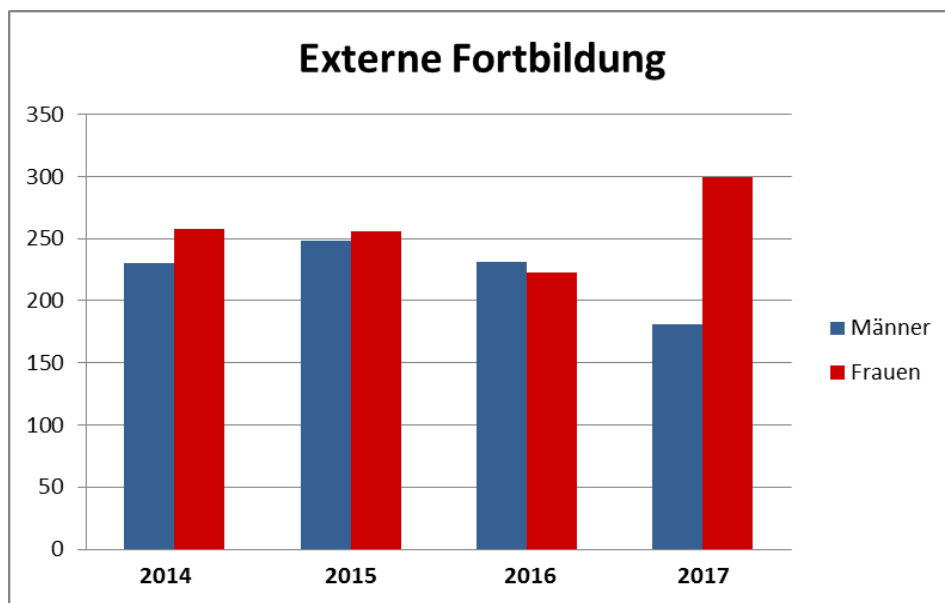
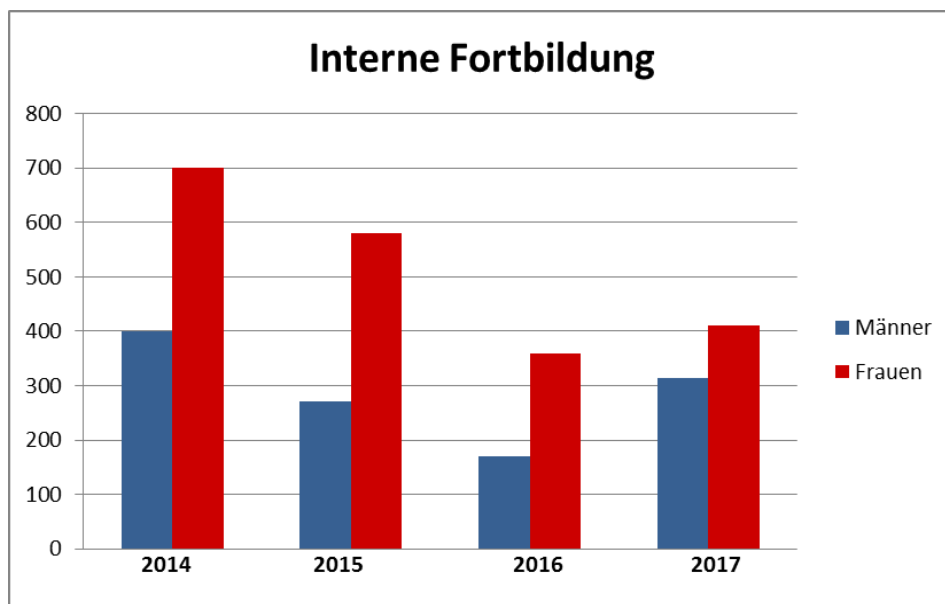
Stand zum 30.06.2017	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Mittlerer Dienst	5	10	6	0	11	10
Gehobener Dienst	27	34	21	1	48	35
Höherer Dienst	5	0	4	0	9	0
Teilsommen:	37	44	31	1	68	45
Summen:	81		32		113	

3.13.1. Fortbildungen

Die Steuerungs- und Organisationsentwicklung bietet ein umfangreiches, internes Bildungsprogramm an. Die Angebote reichen von den Themen Führungspraxis, Kommunikation, Arbeitstechniken, Chancengleichheit von Frauen und Männern, Persönlichkeitsentwicklung, IT-Schulungen bis hin zur Gesundheitsfürsorge. Im

Bereich der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden Seminarinhalte von der Gleichstellungsstelle angeboten, bzw. auch von den Gleichstellungsbeauftragten selbst gehalten.

Für die externen Fortbildungen greift die Stadt auf die Fortbildungsangebote der Bayerischen Verwaltungsschule oder auch anderer Träger zurück.



3.13.2. Potentialtag

Die Anforderungen an die Fach- und Führungskräfte in der Stadt werden immer größer. Gleichzeitig steht die Stadt als Arbeitgeberin in Konkurrenz mit vielen weiteren Arbeitgebern in der

Region, so dass neue Wege in der Personalentwicklung erprobt werden. So wurde ein Potentialtag eingerichtet, der sich an Absolventinnen und Absolventen der QE 3 richtet und alle zwei Jahre stattfindet.

Potentialtag 2016:	Teilnehmer 13	Frauen 9	Männer 4
--------------------	------------------	-------------	-------------

3.13.3. Trainee Programm

Die Stadt verspricht sich mit dem Trainee-Programm die Bildung eines Nachwuchskreises, um mittelfristig Fach- und Führungspositionen zu besetzen. Es richtet sich an Hochschulabsolventen/innen der Fachrichtungen

- Rechtswissenschaften (Volljurist)
- Wirtschaftswissenschaften
- Ingenieurwesen

- Sowie Mitarbeiter/innen ab QE 3 oder vergleichbarem Abschluss.

Das Traineeprogramm erstreckt sich über die Dauer von 24 Monaten und beginnt jeweils im Oktober. Die Teilnehmer/innen erhalten einen umfassenden Einblick in den Dienstleistungskonzern Stadt und die Möglichkeit, Kompetenzen gezielt weiter zu entwickeln.

2013-2015	14 Teilnehmer/innen	9 externe 6 Frauen, 3 Männer	3 interne 2 Frauen, 1 Mann
2015-2017	9 Teilnehmer/innen	3 externe 1 Frau, 2 Männer	5 interne 4 Frauen, 1 Mann
2017-2019	15 Teilnehmer/innen	6 externe 4 Frauen, 2 Männer	8 interne 5 Frauen, 3 Männer

3.14.1. Beratungs- und Beschwerdestelle

Die Gleichstellungsstelle ist für die Beschäftigten Beratungs- und Beschwerdestelle. Jährlich stehen die Gleichstellungsbeauftragten für durchschnittlich 110 individuelle Beratungs-, Informations- und Unterstützungsgespräche intern zur Verfügung. Inhaltlich betreffen solche Beratungsgespräche folgende Themen:

- Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf
- Arbeitszeiten und Arbeitsorte
- Teilzeit, Elternzeit und die Umsetzbarkeit
- Mobbing, Stalking, sexualisierte Gewalt
- Kommunikation
- Dienstkleidung
- Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung
- Fortbildung und Karriere

3.14.2. Beteiligung an Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen situativ an Personalauswahlverfahren, Vorstellungsgesprächen, Assessment-Center

und Development-Center teil. Sie sind regelmäßig beteiligt, wenn es um die Besetzung von Leitungspositionen geht. Jährlich nehmen die Gleichstellungsbeauftragten an etwa 60 Personalauswahlverfahren teil.

3.14.3. Beteiligung in Arbeitsgruppen und Gremien

Die Gleichstellungsbeauftragten bringen sich fachlich in folgenden Gremien ein:

- Demografie-Workshop
- Gesundheitsmanagement
- Prämienkommission und Kommission Leistungsentgelt
- Gremium leistungsbezogener Stufenaufstieg
- Personalrat/Monatsgespräch
- Betriebsversammlungen bei Tochtergesellschaften



Für ihr über zehnjähriges Engagement zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Stadt Ingolstadt wiederholt ausgezeichnet worden. Die Stadt baut ihre Angebote einer familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik kontinuierlich aus. Für den Zertifizierungsprozess sind die Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich. Durch die fachliche Begleitung bei der Zertifizierung konnten und können moderne Standards in der familienfreundlichen Personalpolitik erreicht werden und gleichzeitig die Balance für den Betriebsablauf, die Finanzierung der Bürgerfreundlichkeit gewahrt werden.

Das audit berufundfamilie ist das zentrale Angebot der berufundfamilie Service GmbH und beruht auf einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Das Zertifikat wird nach umfangreichen Auditprozessen von einem

unabhängigen Kuratorium, das mit Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verbänden prominent besetzt ist, vergeben. Nähere Informationen unter www.berufundfamilie.de.

3. 16.1. Personalstand, Führung und Geschlecht

Resümee:

Der öffentliche Sektor ist bundesweit ein wichtiger Beschäftigungszweig für Frauen. Laut IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) sind ein Drittel der hochqualifizierten Frauen in Deutschland in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt. Dieser Trend ist auch bei der Stadt Ingolstadt erkennbar. Seit Jahren wächst der weibliche Beschäftigungsanteil stetig. Inzwischen liegt der weibliche Anteil am Personalstand bei 60 %. Allerdings gilt auch – seit Jahren: Je höher die Qualifikationsebene desto geringer der Frauenanteil. Auch wenn die Tendenz zeigt, dass die unterrepräsentierten Frauen im Bereich der Führung mehr werden, wird der Unterstützungsbedarf deutlich.

Dabei geht es nicht darum in allen Ebenen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben, sondern für Frauen und Männer gleiche Chancen für eine berufliche Entwicklung zu schaffen. Denn für eine effiziente und hochqualifizierte Verwaltung der Zukunft braucht es die besten Kräfte und hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nachdem auch die Zahlen der männlichen Nachwuchskräfte bzw. der männlichen Neueinstellungen alarmierend sind, sollte auch hier eine gezielte Förderung erfolgen.

Ausblick:

Eine gezielte, frühzeitige und konsequente Förderung von Frauen aus dem „Mittelbau“ der QE 2 und QE 3 könnte hier für eine Erhöhung der weiblichen Führungskräfte führen bzw. würde Potentiale aus diesen Ebenen fördern. Gleichzeitig sollten die Rahmenbedingungen (Stichwort: Vereinbarkeit, Teilzeit, Führung in Teilzeit) weiter entwickelt und proaktiv angeboten werden. Um mehr männliche Nachwuchskräfte zu gewinnen, könnten die Auswahlprozesse hinterfragt und gezielte Anwerbungs- und Fördermaßnahmen initiiert werden. Durch Veranstaltungen wie den Girls' Day und den Boys' Day sollen weiterhin Klischees bei der Berufswahl hinterfragt werden können und alle Bereiche der Stadtverwaltung chancengleich beworben werden.

3.16.2. Vereinbarkeit Familie/Lebensphase und Beruf

Resümee:

Die Lebensplanung richtet sich zunehmend nicht mehr nur auf die Arbeitswelt, sondern auch auf die Ausgewogenheit von Familie, Lebensphasen, Freizeit und Arbeit. Der Einklang hierin ist vielen Beschäftigten wichtig. Diese Ausgewogenheit ist auch ein Schlüssel zur Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen. Bei der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 2014 erreichte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadtverwaltung bereits die beste Bewertung.

Ausblick:

Wenn auch schon vieles erreicht wurde, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bewältigen, sollten weitere Schritte zum Beispiel in Richtung „Pflege“ und „Sabbatical“ gegangen werden. Die Rahmenbedingungen zur Teilzeit, Homeoffice und individuelle Auszeiten sollten weiterentwickelt werden. Damit könnte nicht nur die individuelle Vereinbarkeit unterstützt werden, denn gleichzeitig würde auch die Arbeitgeberattraktivität gewinnen, die Gesunderhaltung der Mitarbeiter/innen gestärkt, die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft bei den Mitarbeiter/innen erhöht werden können.

3.16.3. Arbeitszeit und Arbeitsort

Resümee:

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte ermöglichen immer mehr die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Lebensphasen. Die Digitalisierung verhilft hier zu mehr individuellen Lösungen. Dies spiegelt sich auch in der Nutzung des Homeoffice wieder, deren Zahlen kontinuierlich steigen.

Der Teilzeitanteil liegt inzwischen bei 43 %, bezogen auf den Gesamtpersonalstand, so dass die Teilzeitkräfte inzwischen eine tragende Säule einer funktionierenden Verwaltung stellen. Allerdings führt diese Arbeitsform sehr häufig zu einem Einschnitt in der beruflichen Entwicklung.

Ausblick:

Leitungsfunktionen sollten grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können und auch als solches ausgeschrieben werden. Damit könnten viele Potentiale als Führungskräftenachwuchs genutzt werden und den Teilzeitkräften stünden gerechtere, berufliche Entfaltungsmöglichkeiten zur Verfügung. Alle Zeit- und Arbeitsort-Modelle können kreativ überdacht werden und mit einer positiven Einstellung zu Veränderungen weiter ausgebaut werden. Dabei sollte jedoch der Schutz vor Entgrenzung und Überlastung im Blick behalten werden.

3.16.4. Tochtergesellschaften und Gleichstellung**Resümee:**

An der Spitze von Großunternehmen/Dax-Konzernen ist seit 2016 eine gesetzliche Frauenquote von 30 % vorgeschrieben. Die kommunalen Töchter unterliegen dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht, verfehlen diese Marke jedoch deutlich (keine Frau unter den Geschäftsführern).

Ausblick:

Die Gleichstellungsbeauftragten sehen hier eine Herausforderung der Stadt in der gleichstellungspolitischen Steuerung – auch im Hinblick auf die Vorbildfunktion als öffentlicher Träger.

Abkürzungsverzeichnis und Quellen:

AZUBI	Auszubildende
BayGIG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMT-G	Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
f.	folgende
ff.	fortfolgende
EG	Entgeltgruppe
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
insg.	insgesamt
männl.	männlich
S.	Seite
SB	Sachbearbeitung
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
Ü	Überleitung
usw.	und so weiter
Verw.	Verwaltung
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
w	weiblich
weibl.	weiblich
z. B.	zum Beispiel

Abkürzungsverzeichnis und Quellen:

Organisationsentwicklung	Personalwirtschaftliche Stellenpläne aus den relevanten Jahren
Personalamt	Personalstatistiken
BMFSFJ 2017	Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	http://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html
Gleichstellungs-Satzung	Satzung der Stadt Ingolstadt https://www.ingolstadt.de/Leben/Diversit%C3%A4t/Gleichstellung/Rechtliche-
IAB	Betriebspaneel, laufende Studie
Rat der Gemeinden und Regionen Europas	https://www.rgre.de/hg_charta_gleichstellung.html
17 Ziele für Nachhaltigkeit	https://17ziele.de/17ziele