

BESCHLUSSVORLAGE V0899/23 öffentlich	Referat	OB
	Amt	Gleichstellungsstelle
	Kostenstelle (UA)	0201
	Amtsleiter/in	Assenbaum, Anja
	Telefon	3 05-1165
	Telefax	3 05-1169
E-Mail	gleichstellungsstelle@ingolstadt.de	
Datum	10.10.2023	

Gremium	Sitzung am	Beschlussqualität
Beirat für Gleichstellungsfragen	09.11.2023	Bekanntgabe
Stadtrat	12.12.2023	Bekanntgabe

Beratungsgegenstand

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
- mündlicher Bericht von Frau Veronika Peters, Frau Anja Assenbaum und Frau Barbara Deimel

Bekanntgabe:

Der Bericht wird bekannt gegeben.

gez.

Petra Kleine
Bürgermeisterin

Finanzielle Auswirkungen:**Entstehen Kosten:** ja nein

wenn ja,

Einmalige Ausgaben	Mittelverfügbarkeit im laufenden Haushalt	
Jährliche Folgekosten	<input type="checkbox"/> im VWH bei HSt: <input type="checkbox"/> im VMH bei HSt:	Euro:
Objektbezogene Einnahmen (Art und Höhe)	<input type="checkbox"/> Deckungsvorschlag von HSt: von HSt:	Euro:
Zu erwartende Erträge (Art und Höhe)	von HSt:	
	<input type="checkbox"/> Anmeldung zum Haushalt 20	Euro:
<input type="checkbox"/> Die Aufhebung der Haushaltssperre/n in Höhe von Euro für die Haushaltsstelle/n (mit Bezeichnung) ist erforderlich, da die Mittel ansonsten nicht ausreichen.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung herangezogenen Haushaltsmittel der Haushaltsstelle (mit Bezeichnung) in Höhe von Euro müssen zum Haushalt 20 wieder angemeldet werden.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung angegebenen Mittel werden für ihren Zweck nicht mehr benötigt.		

Nachhaltigkeitseinschätzung:**Wurde eine Nachhaltigkeitseinschätzung durchgeführt:** ja nein
Wenn nein, bitte Ausnahme kurz darstellen und begründenBegründung der Ausnahme
Berichtslegung zur Kenntnisnahme**Bürgerbeteiligung:****Wird eine Bürgerbeteiligung durchgeführt:** ja nein

Kurzvortrag:

1. Tätigkeitsbericht

Die Gleichstellungsbeauftragten legen alle fünf Jahre einen Bericht über ihre Tätigkeit vor, § 5 Abs. 4 Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt. Im Tätigkeitsbericht 2023 mit Berichtstand 31.12.2022 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. Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde von der Gleichstellungsstelle erstellt. Die Daten sind auf dem Stand vom 30.06.2022. Die geschlechtliche Binarität des Konzepts beruht auf der zugrundeliegenden Datenerhebung, welche neben Männern und Frauen keine weiteren Geschlechtsidentitäten erfasst.

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 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 wichtig. Ein Dank geht daher an alle, die mit ihrer Haltung und mit ihren kreativen Lösungen die Chancengleichheit voranbringen oder schon heute in ihrem Tun die Chancengleichheit als positives Beispiel vorleben.

1.1. Allgemeine Aufgabenbereiche

Beratungs- und Beschwerdestelle, Interventionen: Durchschnittlich 120 Mal beraten und/oder intervenieren die Gleichstellungsbeauftragten im Jahr zu Themen wie Gleichberechtigung, Gender-Mainstreaming, Frauen und Rente, Diversity, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Alleinerziehung, Trennung, Mobbing, Stalking, Gewalt, Sexismus, Sexualität, sexuelle Identität, Diskriminierung, gendersensible Sprache und aktuell auch zu Gleichstellungsthemen im Corona-Kontext sowie kostenfreie Menstruationsartikel.

Netzwerkkoordination: Netzwerke werden von der Gleichstellungsstelle initiiert und koordiniert, derzeit für folgende Themenbereiche:

- Häusliche Gewalt
- sexualisierte Gewalt
- Orange Day
- Gleichstellung
- Queer
- Männernetzwerk
- Girls‘ und Boys‘ Day
- beruflicher Wiedereinstieg
- Familienplanungsfonds
- FGM-C (weibliche Genitalverstümmelung)

Beteiligungen in externen Gremien/ politischen Gremien/ Arbeitsgruppen: Die Gleichstellungsbeauftragten sind derzeit in folgenden Gremien vertreten:

- Beirat für Gleichstellungsfragen
- Jugendhilfeausschuss
- Migrationsrat
- Migrationsforum
- Inklusionsrat
- Aktionsplan Inklusion
- Aktionsplan Pflege/Pflegestrukturegespräche
- Seniorenpolitisches Gesamtkonzept
- Gesundheitsregion Plus
- Prostituiertenschutz
- Wohnungsnothilfe

Beteiligung in internen Projekten und Arbeitsgruppen/ Querschnittsaufgaben

- Nachhaltigkeitsagenda
- Sportentwicklungsplan
- Monatsgespräche Personalrat/ Oberbürgermeister
- Strategiegruppe GDF/Demografie
- Entwicklung moderner Grundsätze der Führung und Zusammenarbeit
- Empfehlenswerte Arbeitgeberin Stadt Ingolstadt
- Aufgabenkritik
- Geschäftsprozessmanagement
- Führungskräfteforum
- Verwaltungsnetzwerk Integration
- Ausbildungsbeauftragte
- Gesundheitsmanagement
- Prämienkommission Vorschlagswesen/Ideenmanagement
- Betriebliche Kommission Leistungsentgelt
- Gremium leistungsbezogener Stufenaufstieg
- Gremium Leistungsprämie für Beamtinnen und Beamte

Geschäftsorganisation Beirat für Gleichstellungsfragen: Tagesordnung, Sitzungsvorlagen, Ladung und Protokoll für drei Sitzungen im Jahr.

Workshop Gleichstellungsbeirat: Austausch und Definieren von Schwerpunkten in der Gleichstellungsarbeit.

Gleichstellungskonzept und Tätigkeitsbericht: Vorbereitung und Konzepterstellung

Künstlerinnentage: Aufbau der Kooperation mit dem Kulturamt – Findungsprozess eines Nachfolgeformats.

Tag der offenen Tür: Beteiligung der Gleichstellungsstelle auf dem Rathausplatz.

1.2. Stadtinterne Aufgabenbereiche

Beteiligung an Auswahlprozessen für Besetzung von Stellen in der Stadtverwaltung:

Beteiligung an durchschnittlich 10 Assessmentcentern und 20 strukturierten Interviews zur Personalauswahl.

Re-Zertifizierung Beruf und Familie: Fortführung des Handlungsprogrammes und der Auditierung.

Familienplanungsfonds: Die Maßnahme wird weiterhin begleitet und gesteuert und die Öffentlichkeitsarbeit in unterschiedlichen Formen durchgeführt und finanziert. Hierzu zählen auch Vorträge für Berater/-innen und Betroffene, die Erstellung von Printmedien etc. Mehrfach pro Jahr finden Arbeitskreise mit Beratungsstellen und Verwaltung statt.

Diversity-Projekt innerhalb der Verwaltung der Stadt Ingolstadt: Planung des Projekts, Durchführung von Workshops und Analyse der Ist-Situation, Entwicklung von Zielen und Maßnahmen, die die Vielfalt der Zivilgesellschaft und deren Chancen in die öffentliche Verwaltung transportieren, die Stadt als Arbeitgeberin zukunftsfähig macht und als Vorbild für andere Arbeitgeber in der Region dient. Neben der engen Zusammenarbeit mit Integrations- und Inklusionsbeauftragten wird hier der Fokus auf Workshops mit einer vielfältig aufgestellten Arbeitsgruppe, Expertenanhörungen und enge Zusammenarbeit mit den Querschnittsämtern und der Stadtspitze gelegt.

1.3. Veranstaltungen

Internationaler Frauentag 08. März: Aus aktuellem Anlass wurde der Frauentag kurzfristig den kriegsbetroffenen Frauen und Mädchen aus der Ukraine gewidmet. Zusammen mit einer Stelzenläuferin wurden auf dem Rathausplatz fair-trade Rosen mit Bändern in den ukrainischen Farben verteilt.

Equal-Pay-Day am 07.02.2022:

- Für eine Woche liefen auf den Videowänden an den Einfallstraßen Informationen zum Equal-Pay-Day.
- Rote-Taschen-Aktion in der Fußgängerzone. Verteilung von roten Equal-Pay-Day Taschen und Informationsmaterial in der Fußgängerzone.
- Finanzworkshops für Frauen mit wenig Einkommen am 18. und 25.03.2022. In zwei Onlineworkshops wurden Frauen zu unterschiedlichsten Finanzthemen (Banken, Versicherungen, Rente, Unterstützungssysteme) informiert.
- Finanzworkshops für Jugendliche in Kooperation mit dem JuPa / 7 hybride Workshops.
- „Frau-sein“ teurer als „Mann-sein“ - muss das so?! an der THI am 09.02.2022 zum Internationalen Tag der Frau

Girls und Boys Day am 28.04.2022: Das bundesweite Angebot wurde wieder in Präsenz durchgeführt und für 100 Jugendliche ein Angebot bei 20 unterschiedlichen Ämtern/Dienststellen erstellt, das mit sehr guter Resonanz wahrgenommen wurde.

Fachtag Frau und Beruf am 06.05.2022: Digitales Format mit Fachvorträgen, die Frauen mit unterschiedlichen biographischen und beruflichen Hintergründen informierten und Mut machten für den nächsten Schritt in ihrer beruflichen Laufbahn. Dies ist ein gemeinsames Projekt zusammen mit IHK, HWK, IFG, Pro Beschäftigung, Arbeitsagentur, VHS, Jobcenter, Integrationsbeauftragter. Die Leitung liegt bei der Gleichstellungsstelle.

Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie 17. Mai und Christopher-Street-Day 17. September: Entlang der Konrad-Adenauer-Brücke wurden über mehrere Tage Regenbogen-Banner gespannt. Am Eingang des Rathauses wurden Bow-Flags und Aufsteller positioniert. Beteiligung am CSD.

Wochen der Inklusion: Beteiligung der Gleichstellungsstelle:

- Ninja Kids – Selbstbehauptung für alle
- Kinofilm: Goldfische

Interkulturelle Woche September: Beteiligung der Gleichstellungsstelle:

- Kinofilm: FÜR SAMA
- Interkulturelle Walkinggruppe für Frauen
- Japanische Sprache und Schrift

Kooperation mit Frauenbeauftragten im Ev. luth. Dekanat Ingolstadt: Gemeinsame Veranstaltung 08. Oktober „Kuss und Umarmung – Deine Hildegard von Bingen“

Internationaler Tag des Mannes/ Männertag: Männergesundheit, Männerbiographien, Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im Fokus.

- Vortrag: Erkrankungen und Veränderungen der männlichen Geschlechtsorgane und (Krebs-)Vorsorge beim Mann am 05.11.2022
- Workshop: Wege aus dem Hamsterrad - Stressmanagement für Männer am 18.11.2022
- Angebote eines Kooperationspartners: Verhütung für den Mann - ein online Abend von Mann zu Mann

In Zusammenarbeit mit dem Medizinhistorischen Museum und der Gesundheitsregion plus.

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen 25. November: Corona-konforme Aktion „Orange“ am Rathausplatz mit Ansprachen verschiedener Akteur*innen und Bannern auf der Konrad-Adenauer-Brücke. Die GWG ermöglichte in allen Mehrfamilienhäuser Plakate aufzuhängen. Über das Netzwerk Orange wurde in vielen Betrieben Plakate und Banner aufgehängt, Busse waren plakatiert.

1.4. Prävention

Prävention Gewalt gegen Frauen:

- Plakataktionen auf den Volksfesten „Spaß haben und sicher feiern“
- Kooperationsprojekt „Luisa ist hier“ – Neuauflage vorbereiten
- Kooperationsprojekt „safe Taxi“ – Umsetzungsmöglichkeiten suchen
- Projektverankerung „Gemeinsam gegen Loverboys“

1.5. Projekte und Themen

NINA, Netz für Ingolstädter Alleinerziehende

Still- und Wickelzimmer im Neuen Rathaus

Video-Projekt: Ausgehend in der Corona-Pandemie wurden inzwischen 9 Videos „Gleichstellung im Blick“ gedreht, die immer auch einen Mehrwert für porträtierten Netzwerkpartner*innen haben:

- Gleichstellungsbeauftragte und Oberbürgermeister im Gespräch
- Opfer sexualisierter Gewalt – Beratungsstelle Wirbelwind e.V.
- Vielfalt bei Pro Familia e.V.

- Gender Pay Gap
- Was macht eine Gleichstellungsstelle
- Frauenhaus Ingolstadt
- Frauen beraten – Diakonie Ingolstadt
- Frauen und Rente
- Respekt für alle – Queer* Ingolstadt e.V.

Projekt Money, Money, Money

- Aktionsbündnis mit IFG, Pro Beschäftigung, THI und Unternehmerinnenforum
- World-Cafe am 12.07.22/Frauen verdiene mehr! Wo? Wie?

Projektpartnerstadt Legmoin/ Burkina Faso: Austausch mit den Kolleg/-innen des Kulturreferats und Dari Somé und Aissata Sangara aus Legmoin zur Situation der Frauen in Legmoin. Feststellung der Notwendigkeit der Unterstützung im Bereich Krankenstation/schwangere Frauen und Menstruationsartikel.

Café Luna - Interkultureller Frauentreff: Unterschiedlichen Angebote, die Frauen aus unterschiedlichen Nationen, Religionen und kulturellen Hintergründen einen Raum für Kennenlernen, Austausch und gemeinsame Aktionen bietet: Selbstverteidigung für Frauen, Südseeanz, Japanische Sprache und Schrift, Besuch des Unverpackt-Ladens, Weihnachtsfeier.

Berufsorientierung in der Pflege: Das Projekt wurde in einer neu gegründeten Arbeitsgruppe im Rahmen der Gesundheitsregion plus vorgestellt.

Täterarbeit in Ingolstadt: Das Männerinformationszentrum München (MIM e. V.) hat seine Arbeit im Bürgerhaus aufgenommen und wird weiter bei der Netzwerkarbeit vor Ort unterstützt.

„Startklar“ Kooperationsprojekt an Ingolstädter Schulen: im Zusammenarbeit mit Jobcenter, Integration und Inklusion wird ein Projekttag für die 8. Klassen organisiert in denen Themen wie Selbstverteidigung, Grenzen setzen, der erste Eindruck usw. in Vorträgen und Workshops mit externen Partnerinnen und Partnern thematisiert werden.

1.6. Sichtbarkeit von Frauen

Vorträge und Informationstage

- Aktionstag in der THI Gleichstellung/ Integration/ Inklusion

Städtisches Bildungsprogramm: Die Gleichstellungsbeauftragten referieren selbst, führen Workshops oder initiieren Seminare:

- Referentinnen für Frauennetzwerk „Frauenpower“ für die Zukunft der Stadt
- „Gemeinsam gehen wir weiter“ – Netzwerk für Frauen in der Stadtverwaltung
- Learning Journey für Führungsfrauen
- Elternclub – gesetzliche Ansprüche
- Elternclub – Vereinbarkeit
- Elternclub – Arbeiten und dann noch Kochen
- Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit und Vereinbarkeit vorleben
- Echt jetzt? Lass das!

- Gleichstellung im Rahmen der modularen Reihe für Führungskräfte
- „Marktplatz“ der modularen Reihe für Führungskräfte (gewerblich/technisch)
- Pflegebedürftigkeit – Was tun?
- Café für pflegende Angehörige – Fachvorträge und Austausch
- Diversity – Hilfe mein Kollege ist anders!
- Kinderlosigkeit

Weibliche Beschneidung/FGM: Fortbildungs- und Infoveranstaltungen in Zusammenarbeit mit ProFamilia und Fadumo Korn (Nala e. V. bzw. Donna mobile). Zertifikatsübergabe an die Absolventinnen des ersten Kurses der Sprach- und Kulturmittler/-innen / Schirmherrschaft durch die Gleichstellungsbeauftragte am 15.03.2022 und am 03.11.2022 an die Absolventinnen des zweiten Kurses. Erstmals nahm auch ein Mann teil. Öffentlichkeitsarbeit durch ein Radiointerview und Presseberichte zum Tag gegen weibliche Genitalverstümmelung.

Geschlechtsspezifische Medizin:

- Veranstaltung zum Thema Herzgesundheit mit der Gesundheitsregion plus der Stadt Ingolstadt am 15.07.2022 am Baggersee mit einem Focus auf die Besonderheiten beim Herzinfarkt bei Frauen.
- Reproduktive Rechte. Die Situation medizinischen Versorgung bei ungewollten Schwangerschaften ist in ganz Deutschland sehr schlecht. In der Region Ingolstadt besteht keine Möglichkeit für die Durchführung eines Schwangerschaftsabbruches. Betrachtung der aktuellen Situation und Sensibilisierung für das Thema, Recherche nach Lösungen in anderen Regionen und konkrete Suche nach Lösungen für die betroffenen Frauen in der Region.

Frauen in prekären Lebenssituationen/ Obdachlosigkeit: Arbeitskreis mit Akteurinnen in der Stadt mit dem Ziel ein Angebot für die Betroffenen Frauen zu entwickeln und durchzuführen. Fachtag Wohnungsnothilfe in Zusammenarbeit mit SKF, Arbeitsgemeinschaft Wohnungsnotfallhilfe und KU Eichstätt-Ingolstadt am 21.09.2022. Übernahme der Leitung eines Workshops und der Leitung der Podiumsdiskussion.

Frauen und Sport:

- Unterstützung des ersten Ingolstädter Frauenlaufes am 28.05.2022.
- Angebot einer Frauenwalkinggruppe im Rahmen der Interkulturellen Woche
- Frauenschwimmen: Analyse der aktuellen Situation, Feststellung der Notwendigkeit und Klärung der Möglichkeiten in Ingolstadt mit unterschiedlichen Fachstellen. Planung und Umsetzung des Angebots Frauenschwimmen im Hallenbad Süd-West einmalig je Ferien für 4 Stunden. Der Bedarf an Frauenschwimmkursen wird festgestellt. Suche nach Schwimmzeiten und Schwimmlehrerinnen entsprechend den Bedürfnissen der Frauen.
- Unterstützung des Vorschlags der FCI Fußballfrauen für den Sportförderpreis der Stadt.

Gendergerechte/gendersensible Sprache: Überarbeitung/Beratung bei Neuformulierungen von Satzungen, Information etc. für städtischen Dienststellen mit dem Blick auf gendergerechte Sprache.

Vereinbarkeit Beruf und Pflege:

- Entwicklung und Veröffentlichung einer Homepage mit relevanten Informationen.
- Fortbildung für pflegende/betroffene Angehörige in Zusammenarbeit mit Krankenkasse und Personalamt (Mitarbeitende)

- Schaffung eines neuen Formats zur Fortbildung und Austausch in Zusammenarbeit mit dem Pflegestützpunkt (Mitarbeitende)

2. Gleichstellungskonzept

Das Gleichstellungskonzept basiert auf der statistische Auswertung der Struktur und Zahlen zur Beschäftigungsstruktur in gleichstellungsrelevanten Aspekten.

2.1. Beschäftigtenstruktur der Stadt Ingolstadt

Zum Stichtag der Auswertungen hatte die Stadtverwaltung 2998 Mitarbeitende.

Verteilung Frauen und Männer

Von 2017 zu 2022 stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten um 2 % auf 62 % an.

Auffallend in den QE1 bis QE3 ist die überproportionale Beschäftigungsanteil von Frauen. Es zeigt sich sogar eine leichte steigende Tendenz zwischen 2017 und 2022. Im Gegensatz dazu findet man in der QE4 deutlich mehr Männer vor. In den Altersgruppen zwischen 30 und 44 zeigt sich ein steigender weiblicher Anteil. Allgemein ist eine Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten in QE4 zu beobachten, auch wenn diese relativ schwach ist.

2.2. Einstellungen

Es wurden sowohl im Bereich der Teilzeit- als auch der Vollzeitkräfte mehr Frauen neu eingestellt.

2.3. Führungskräfte

- **Referentinnen/ Referenten (Wahlbeamte):**

Die Verteilung der berufsmäßigen Stadträte/Referent/-innen ist unverändert: 7 Männer und 1 Frau

- **Leitungen der Ämter und Dienststellen**

Von 2017 bis 2022 ist die Anzahl an Leiterinnen der Ämter und Dienststellen signifikant (fast 15%) gestiegen. In 2022 zeigt sich ein nahezu paritätischeres Bild (44 % Frauen und 56 % Männer).

- **Leitungen und Beschäftigte der Kindertagesstätten**

Die Leitungen der Kindertagesstätten (33) sind ausschließlich mit Frauen besetzt. Bei den Beschäftigten sind es 463 Frauen und 8 Männer.

Wenn man die Leitungen der Kitas, Ämter, Dienststellen und Referate addiert, könnte angenommen werden, dass Führungspositionen gleichermaßen mit Männern und Frauen besetzt sind. Allerdings sind die Führungspositionen der Qualifikationsebenen 3 und 4 mehrheitlich männlich besetzt.

2.4. Aufstieg

Aufstieg innerhalb der Qualifikationsebenen

Beförderungen und Höhergruppierungen: Zeitraum 2018 - 2022

Im Zeitraum zwischen 2018 und 2022 wurden pro Jahr 119 Frauen und 73 Männer im durchschnitt befördert oder höhergruppiert.

2.5. Nachwuchsentwicklung

Im Vergleich zu 2017 sind in 2022 neue Berufe und Ausbildungsprogramme dazu gekommen. Unter den neuen Ausbildungsmöglichkeiten sind PuMa, DS Bau und PIA.

Klassische männliche und weibliche Berufe bleiben nach wie vor. Auffallend ist der höhere Anteil an Frauen in den QE3 und QE2, genauso wie bei dem dualen Studium Public Management (PuMa).

2.6. Geringfügig Beschäftigte

Wie im Bundesdurchschnitt werden Minijobs überwiegend von Frauen ausgeübt. Zwischen 2020 und 2022 zeigt sich eine steigende Tendenz der Gesamtzahl auf 82 geringfügig Beschäftigte.

2.7. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen

6% der weiblichen Beschäftigten waren 2022 schwerbehinderte und gleichgestellte Personen. Im gleichen Jahr waren es 7% der männlichen Beschäftigten.

2.8. Bewerbungen und Stellenbesetzungen

Es bewerben sich durchschnittlich mehr Frauen als Männer auf die ausgeschriebenen Stellen. Auch bei den Einstellungen überwiegen Frauen.

Im Jahr 2022 gab es 204 Bewerbungen von Männern und 405 Bewerbungen von Frauen auf interne Ausschreibungen, bei denen 24 Männer und 31 Frauen ausgewählt wurden.

Bei externen Ausschreibungen gab es 783 Bewerbungen von Männern und 1145 von Frauen, die 60 Einstellungen von Männern und 115 von Frauen nach sich zogen.

2.9. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Mit Teilzeit sind alle Personen erfasst, die nicht Vollzeit nach den derzeit gültigen tariflichen oder beamtenrechtlichen Regelungen arbeiten. Zwischen 2017 und 2022 ist der Anteil der Männer in Vollzeit gestiegen. 2022 sind 948 Männer und 789 Frauen in Vollzeit beschäftigt. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten am gesamten Stammpersonal beträgt inzwischen 42 %. Werden nur die Frauen betrachtet sind 2022 58 % der beschäftigten Frauen in Teilzeit Beschäftigt. Bei den Männern sind es nur 16 % der Beschäftigten.

2.10. Beurlaubung Beamte/Tarifbeschäftigte

Die Anzahl der Beurlaubten ist sowohl im Bereich der Beamten als auch der Tarifbeschäftigten im Vergleich der letzten Berichtszeiträume gleichbleibend niedrig. Nach einem Rückgang der Beurlaubungen im Jahr 2017 ist jetzt wieder das Niveau der Vorjahre erreicht.

Die Graphen werden innerhalb einer ausführlichen Präsentation in der Sitzung des Beirats für Gleichstellungsfragen und im Stadtrat vorgetragen.

3. Fazit

Der Frauenanteil in der Verwaltung steigt in nahezu allen Bereichen an. Im Bereich der Führungskräfte ist eine signifikante Entwicklung feststellbar: Mehr Frauen übernehmen Führungspositionen. Gleichzeitig gehen aber immer noch mehr Frauen in Elternzeit oder nehmen Beurlaubungen in Anspruch. Wie im Bundesvergleich arbeiten mehr Frauen nach der Elternzeit in Teilzeit, verschwinden so aus den höheren Eingruppierungen und bekommen seltener Aufstiegsqualifizierungen gewährt. Auch Minijobs werden immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt.

Im klassisch frauendominierten Bereich der Kindertageseinrichtungen arbeiten mittlerweile 8 Männer, im männerdominierten Bereich der Berufsfeuerwehr gibt es mittlerweile eine Frau im Einsatzdienst.

Bei Fördermaßnahmen oder Unterstützungsangeboten sollte der Fokus auf unterrepräsentierte Personengruppen liegen. Die Gleichstellungsstelle hat hier grundsätzlich alle Geschlechter im Blick.

Die Gleichstellungsstelle sieht weiterhin bedarf in der Sensibilisierung zu allen gleichstellungsrelevanten Aspekten. Hierzu zählt zum Beispiel die Schulung von Führungskräften genauso wie Bildungsangebote für alle Mitarbeitenden. Individuelle Coaching- und Beratungsangebote sind weiterhin unverzichtbar.

Netzwerktreffen in den unterschiedlichen Themenbereichen sollten weiterhin durchgeführt und ggfs. Ausgebaut werden, um Ressourcen zu sparen und Synergieeffekte zu nutzen.

Öffentliche Veranstaltungen sind fester Bestandteil in der Arbeit der Gleichstellungsstelle und sollten weiterhin unterstützt werden, damit die Gleichstellungsthemen in der Stadtgesellschaft präsent sind und Diskriminierungen vermieden werden.