



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 bayerischem Gleichstellungsgesetz – BayGIG und der Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt

November 2023

Gleichstellungsbeauftragte
Anja Assenbaum

Inhalt

| | |
|--|---------------|
| Vorwort | - 3 - |
| 1. Einleitung | - 4 - |
| 2. Tätigkeitsbericht | - 4 - |
| 2.1. Allgemeine Aufgabenbereiche | - 5 - |
| 2.2. Stadtinterne Aufgabenbereiche | - 6 - |
| 2.3. Veranstaltungen | - 8 - |
| 2.4. Prävention | - 12 - |
| 2.5. Projekte und Themen | - 12 - |
| 2.6. Resümee | - 17 - |
| 2.7. Ausblick | - 18 - |
| 3. Gleichstellungskonzept | - 19 - |
| 3.1. Beschäftigtenstruktur der Stadt Ingolstadt | - 19 - |
| 3.2. Einstellungen | - 22 - |
| 3.3. Führungskräfte | - 23 - |
| 3.3.1 Referenten/-innen (Wahlbeamte) und Bürgermeister/-innen | - 23 - |
| 3.3.2 Leitungen der Ämter und Dienststellen | - 23 - |
| 3.3.3 Leitungen der Kindertagesstätten | - 23 - |
| 3.4. Aufstieg | - 24 - |
| 3.5. Nachwuchskräfteentwicklung | - 26 - |
| 3.6. Fortbildungen | - 27 - |
| 3.6.1 Fortbildungen für Führungskräfte | - 28 - |
| 3.6.2 Traineeprogramm | - 29 - |
| 3.7. Leistungsbewertungen und Leistungsentgelt | - 30 - |
| 3.7.1 Tarifbeschäftigte | - 30 - |
| 3.7.2 Beamte | - 32 - |
| 3.8. Geringfügig Beschäftigte | - 33 - |
| 3.9. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen | - 34 - |
| 3.10. Verhältnis der deutschen zu ausländischen Mitarbeiter | - 34 - |
| 3.11. Bewerbungen und Stellenbesetzungen | - 35 - |
| 3.12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie | - 36 - |
| 3.12.1. Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigung | - 37 - |
| 3.12.2. Beurlaubung Beamte/Tarifbeschäftigte | - 37 - |
| 3.12.3. Elternzeit | - 37 - |
| 3.12.4. Homeoffice und Telearbeit | - 38 - |
| 3.12.5. berufundfamilie – Audit | - 38 - |

| | |
|--|--------|
| 3.13. Beteiligungsgesellschaften | - 38 - |
| 4. Resümee/Ausblick | - 39 - |
| 4.6. Maßnahmen..... | - 39 - |
| 4.7. Statistische Daten | - 41 - |
| 5. Quellen..... | - 42 - |
| 6. Anhang | - 42 - |

Vorwort

Die bayerische Verfassung sagt unmissverständlich: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz und unsere städtische Satzung bauen darauf auf.

Soweit die Theorie. In der Praxis füllen wir diese Vorgaben mit Leben - nicht nur für die Gleichberechtigung von Frauen, denn Nachteile gibt es auf beiden Seiten, bei Frauen und Männern.

Dieser Bericht der Gleichstellungsstelle ist in unseren Augen doppelt interessant und wichtig: Zum einen ist er der Beleg unserer Aktivitäten. Zum anderen fächert er auf, was wir unternehmen, um das Miteinander in Ingolstadt gerechter zu machen, und er zeigt: Viele Projekte der städtischen Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbeirats gehen weiter.

Wir haben in den vergangenen Jahren Einiges erreicht. Gleichberechtigung ist zu einem festen Begriff geworden, dafür steht dieser Bericht. Er macht deutlich, dass wir auf einem guten Weg sind, aber auch nicht nachlassen dürfen.

An Gleichberechtigung müssen wir in vielen Bereichen weiterarbeiten.

Jede einzelne Bürgerin, jeder Bürger kann dazu beitragen, dass Gleichberechtigung im Alltag funktioniert.

Dr. Christian Scharpf
Oberbürgermeister

Veronika Peters
Vorsitzende des Beirates für
Gleichstellungsfragen

Bernd Kuch
Personalreferent

Anja Assenbaum
Gleichstellungsbeauftragte

Barbara Deimel
Gleichstellungsbeauftragte

1. Einleitung

Die Gleichstellungsbeauftragten legen alle fünf Jahre einen Bericht über ihre Tätigkeit vor, § 5 Abs. 4 Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt. Im Tätigkeitsbericht 2023, mit Stand 31. Dezember 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. Dieses Konzept 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 eröffnen. Für die Zielentwicklung sind die Zahlen, Daten und Fakten des Gleichstellungskonzeptes 2023 mit Berichtsstand 30. Juni 2022 hier die Grundlage.

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 Chancengleichheit. Für den Erfolg bei der Weiterentwicklung dieses Themas sind die Akzeptanz und Unterstützung seitens der politisch Verantwortlichen und der Führungskräfte ganz besonders wichtig. Ein Dank geht daher an alle, die mit ihrer Haltung und mit ihren kreativen Lösungen Chancengleichheit voranbringen oder bereits heute mit ihrem Tun als positives Beispiel dienen.

Der vorliegende Bericht ist die Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 2018.

2. Tätigkeitsbericht

Die Aufgaben der Gleichstellungsstelle sind zweigeteilt. Der eine Bereich sind die Tätigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung. Der andere Bereich sind Projekte, die die Ingolstädter Stadtgesellschaft in Gleichstellungsfragen unterstützen sollen.

Innerhalb der Stadtverwaltung berät die Gleichstellungsstelle die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung und Berücksichtigung der Gleichstellungsrelevanz und berät sowie unterstützt die Führungskräfte bei der Problemlösung gleichstellungsrelevanter Themen. Außerdem übernimmt sie das Krisenmanagement und vermittelt externe Hilfen an den verschiedenen Schnittstellen zu anderen Ämtern. Weiterhin überprüft die Gleichstellungsstelle stadtinterne Vorlagen und Projekte im Hinblick auf Gleichstellungsfragen. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken in verschiedenen Gremien, Strategiegruppen und Ausschüssen mit. Sie leiten das Auditprojekt berufundfamilie und entwickeln das Gleichstellungskonzept der Stadt Ingolstadt weiter.

Die Gleichstellungsstelle vernetzt sich mit Personen und Institutionen, die sich mit gleichstellungsrelevanten Themen beschäftigen. Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren Veranstaltungen für mehr Chancengleichheit von Männern und Frauen, Gewalt

gegen Frauen usw. Sie sind die Ansprechpartnerinnen der Bürger/-innen und vermitteln Adressen oder Beratungsstellen im Rahmen ihrer Beratungsgespräche.

Die Gleichstellungsbeauftragten berichten dem Beirat für Gleichstellungsfragen und informieren über gleichstellungsrelevante Themen. Die Sitzungen finden dreimal pro Jahr statt.

Im Folgenden wird auf die Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle, ihre Themenschwerpunkte im Jahr 2022 und die damit verbundenen Veranstaltungen näher eingegangen.

2.1. Allgemeine Aufgabenbereiche

Beratungs- und Beschwerdestelle, Interventionen: Durchschnittlich 120 Mal pro Jahr beraten und/oder intervenieren die Gleichstellungsbeauftragten 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 im Berichtszeitraum soweit erforderlich zu Gleichstellungsthemen im Corona-Kontext sowie kostenfreien Verhütungs- und Menstruationsartikeln.

Netzwerkkoordination: Die Gleichstellungsstelle initiiert und koordiniert derzeit Netzwerke für folgende Themenbereiche:

- Häusliche Gewalt
- Sexualisierte Gewalt
- Orange Day
- Gleichstellung
- Queerness
- Männernetzwerk
- Girls' und Boys' Day
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Familienplanungsfonds

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 an 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
- 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.

2.2. Stadtinterne Aufgabenbereiche

Beteiligung an Auswahlprozessen für Besetzung von Stellen in der Stadtverwaltung:

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

Re-Zertifizierung berufundfamilie (zuletzt 2021): Fortführung des Handlungsprogramms 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 machen und als Vorbild für andere Arbeitgeber in der Region dienen. Neben der engen Zusammenarbeit mit Integration und Inklusion wird hier der Fokus auf Workshops mit einer vielfältig aufgestellten Arbeitsgruppe, Expertenanhörungen und eine enge Zusammenarbeit mit den Querschnittsämtern und der Stadtspitze gelegt.

2.3. Veranstaltungen

Auf Grund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen, aber auch der daraus resultierenden Probleme insbesondere für Frauen, wurden in dieser Zeit neue Wege der Information und Kommunikation entwickelt. Die Gleichstellungsstelle hat z. B. Plakate mit Notfallnummern direkt wohnortnah verteilen lassen, um auch Frauen im direkten häuslichen Umfeld zu erreichen oder hat digitale Formate entwickelt, um über Finanzthemen, Berufsrückkehr und die Leistungen des Familienplanungsfonds weiterhin informieren zu können.

Internationaler Frauentag am 8. März 2022: 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 7. Februar 2022:

Eine Woche lang wurde auf den Videowänden an den Einfallstraßen über den Equal-Pay-Day informiert. In der Fußgängerzone wurden rote Equal-Pay-Day Taschen und Informationsmaterial verteilt. Am 18. und 25. März 2022 wurden Online-Finanzworkshops für Frauen mit wenig Einkommen angeboten und die Frauen dabei zu unterschiedlichen Finanzthemen (Banken, Versicherungen, Rente, Unterstützungssysteme) informiert. In Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Ingolstadt (THI) fand am 9. Februar 2022 ein Vortrag unter dem Titel „Frau-sein‘ teurer als ‚Mann-sein‘ - muss das so?!“ statt.



Stadt Ingolstadt
Gleichstellungsstelle

Unabhängigkeit ist weiblich

Worum geht es?
Kurz gesagt: um IHR Geld!

Onlineworkshops am 18. und 25. März
Referentin: Birgit Sterner

The block includes the city logo, a headline, a photo of a woman with a piggy bank, and details about online workshops.



Girls und Boys Day am 28. April 2022: Nachdem das bundesweite Angebot 2021 nur virtuell stattfinden konnte, wurde der Tag 2022 wieder in Präsenz durchgeführt. Für 100 Jugendliche wurde ein Angebot bei 20 unterschiedlichen Ämtern/Dienststellen erstellt und sehr gut angenommen.



Fachtag Frau und Beruf am 6. Mai 2022: Digitales Format mit Fachvorträgen, die Frauen mit unterschiedlichen biografischen und beruflichen Hintergründen informierten und Mut machten für den nächsten Schritt in ihrer beruflichen Laufbahn. Der Fachtag ist ein gemeinsames Projekt zusammen mit Industrie- und Handwerkskammer (IHK), Handwerkskammer (HWK), IFG Ingolstadt, ProBeschäftigung e. V., Arbeitsagentur, Volkshochschule (VHS), Jobcenter, Integrationsbeauftragte. Die Leitung liegt bei der Gleichstellungsstelle.

**Fachtag
Frau und Beruf**

Wenn Ihre Audioqualität in einigen Anwendungen zu gering ist, können Sie die Audioqualität verbessern.

Virtueller Informationstag
für Frauen, die beruflich (wieder)
durchstarten möchten

am 06. Mai 2022
von 09:00 bis 14:00 Uhr

Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT) am 17. Mai und Christopher-Street-Day (CSD) am 17. September 2022: 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 im Mai 2022: Beteiligung der Gleichstellungsstelle:

- Ninja Kids – Selbstbehauptung für alle
- Kinofilm: Goldfische

Interkulturelle Woche im September 2022: Beteiligung der Gleichstellungsstelle:

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

Kooperation mit Frauenbeauftragten im ev.-luth. Dekanat Ingolstadt: Gemeinsame Veranstaltung 8. Oktober 2022 „Kuss und Umarmung – Deine Hildegard von Bingen“

Internationaler Tag des Mannes/Männertag im November 2022: Männergesundheit, Männerbiographien, Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im Fokus.

- Vortrag: Erkrankungen und Veränderungen der männlichen Geschlechtsorgane und (Krebs-)Vorsorge beim Mann am 5. November 2022
- Workshop: Wege aus dem Hamsterrad - Stressmanagement für Männer am 18. November 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.



Vorträge für Männer zur Männergesundheit
Wege aus dem Hamsterrad – Stressmanagement für Männer

Einladung zum Workshop am 18. November von 15 bis 16:30 Uhr im Deutschen Medizinhistorischen Museum

Die Anforderungen in unserer Zeit sind vielfältig und der Stresspegel oft hoch – zu hoch um langfristig gesund bleiben zu können. Es gibt allerdings verschiedene Ansatzpunkte zur gezielten Stressreduktion und es ist gut diese zu kennen und zu nutzen.

In einem praxisorientierten Workshop lernen Sie Ihre inneren Stressprogramme kennen und üben Strategien ein für mehr Gelassenheit, gelingende Kommunikation und Entspannung. In lockerer und humorvoller Arbeitsatmosphäre werden die Inhalte vermittelt und einfache Übungen durchgeführt.

Referent: Karin Hosi-Schmidt, Psychologin (M. Sc.) und Expertin für Stress- und Ressourcenmanagement

Im Rahmen der Gesundheitsregionplus Stadt Ingolstadt laden die Gleichstellungsstelle der Stadt Ingolstadt sowie das Gesundheitsamt in Kooperation mit der AOK Bayern – Division Ingolstadt zum Workshop ein.

Die Veranstaltung ist kostenlos. Es sind keine Vorkenntnisse erforderlich. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt, es wird um Anmeldung bis 17.11.2022 gebeten unter: gleichstellungsstelle@ingolstadt.de

Weitere männer-spezifische Angebote und zusätzliche Informationen zum Thema unter: www.ingolstadt.de/mannergesundheit




Vorträge für Männer zur Männergesundheit
Ärztlicher Rat und Anregungen für Männer

Einladung zur „Männerprechstunde“ am Samstag, 5. November, von 10 bis 14 Uhr im Deutschen Medizinhistorischen Museum

Männer erhalten Gesundheitsinformationen und Hinweise für ein gesundes Männerleben. Schwerpunktthema: Erkrankungen und Veränderungen der männlichen Geschlechtsorgane sowie die Bedeutung der Krebsvorsorge beim Mann.

Referent: Prof. Dr. med. Andreas Manseck, Direktor der Klinik für Urologie, Klinikum Ingolstadt
 Christian Zech, Familientherapeut, Sexualpädagoge und Berater für Männerfragen

Im Rahmen der Gesundheitsregionplus Stadt Ingolstadt laden die Gleichstellungsstelle der Stadt Ingolstadt und das Gesundheitsamt in Kooperation mit dem Deutschen Medizinhistorischen Museum und dem Klinikum Ingolstadt zu Veranstaltung ein.

Die Veranstaltung ist kostenlos. Es wird um Anmeldung gebeten bis 3.11.2022 unter: gleichstellungsstelle@ingolstadt.de

Weitere männer-spezifische Angebote und zusätzliche Informationen zum Thema unter: www.ingolstadt.de/mannergesundheit



Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen 25. November 2022: Corona-konforme Aktion „Orange“ am Rathausplatz mit Ansprachen verschiedener Akteure/-innen und Bannern auf der Konrad-Adenauer-Brücke. Die GWG ermöglichte es, in allen ihren Mehrfamilienhäusern Plakate aufzuhängen. Über das Netzwerk Orange wurden in vielen Betrieben Plakate und Banner aufgehängt, Busse der Stadtbus GmbH waren plakatiert.



2.4. 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“

2.5. Projekte und Themen

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

Still- und Wickelzimmer im Neuen Rathaus Das Still- und Wickelzimmer ist eine geschützte Möglichkeit für Eltern im Stadtgebiet ihr Kind zu versorgen. Es ist organisatorisch bei der Gleichstellungsstelle angegliedert. Der Raum ist nur mit einem Schlüssel zugänglich, der über die Theke im Bürgerbüro erhältlich ist.

Video-Projekt: Beginnend in der Corona-Pandemie wurden inzwischen neun Videos „Gleichstellung im Blick“ gedreht, die immer auch einen Mehrwert für die 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
- WorldCafé am 12. Juli 2022/Frauen verdienen mehr! Wo? Wie?
- Finanzworkshops für Jugendliche in Kooperation mit dem Jugendparlament / sieben hybride Workshops.

Projektpartnerstadt Legmoin/Burkina Faso: Austausch mit den Kolleginnen des Kulturreferats sowie Dari Somé und Aissata Sangara aus Legmoin zur Situation der Frauen in Legmoin. Notwendigkeit der Unterstützung im Bereich Krankenstation/schwangere Frauen und Menstruationsartikel wurde festgestellt.

Café Luna - Interkultureller Frauentreff: Vielfältige Angebote, die Frauen aus unterschiedlichen Nationen, Religionen und kulturellen Hintergründen einen Raum für Kennenlernen, Austausch und gemeinsame Aktionen bieten: Selbstverteidigung für Frauen, Südseetanz, japanische Sprache und Schrift, Besuch des Unverpackt-Ladens, Weihnachtsfeier usw.



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.

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/Female Genital Mutilation (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 der Gleichstellungsbeauftragten) am 15. März 2022 und am 3. November 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. Juli 2022 am Baggersee mit Fokus auf die Besonderheiten beim Herzinfarkt bei Frauen.



- **Reproduktive Rechte:** Die Situation der medizinischen Versorgung bei ungewollten Schwangerschaften ist in ganz Deutschland sehr schlecht. In der Region Ingolstadt besteht keine Möglichkeit für die Durchführung eines Schwangerschaftsabbruchs. 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 dem Sozialdienst katholischer Frauen (SkF), der Arbeitsgemeinschaft Wohnungsnotfallhilfe und der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt am 21. September 2022. Übernahme der Leitung eines Workshops und der Leitung der Podiumsdiskussion durch die Gleichstellungsstelle.



Frauen und Sport:

- Unterstützung des ersten Ingolstädter Frauenlaufes am 28. Mai 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 vier Stunden. Der Bedarf an Frauenschwimmkursen wird festgestellt. Suche nach Schwimmzeiten und Schwimmlehrerinnen entsprechend der Bedürfnisse der Frauen.
- Unterstützung des Vorschlags der FCI Fußballfrauen für den Sportförderpreis der Stadt.


Stadt Ingolstadt
Integration

Frauenschwimmtag am 31.10.2022
im Hallenbad Süd-West

Das Frauenschwimmen für alle Frauen und Mädchen ab einem Alter von 12 Jahren findet von 17 Uhr bis 21 Uhr im Hallenbad Süd-West statt.
Die Beaufsichtigung erfolgt durch eine weibliche Aufsichtskraft. Die Fenster des gesamten Badebereichs werden blickdicht abgehängt.
Es wird darauf hingewiesen, dass nur Kleingkeiten zum Essen im Hallenbad gestattet sind und auf Glasflaschen verzichtet werden muss. Das Tragen von Badebekleidung ist verpflichtend.
Es gelten die tagesaktuellen Corona-Regelungen.

| | |
|-----------------|--|
| Termin: | Montag, 31.10.2022 |
| Ort: | Hallenbad Süd-West Lindberghstraße 71, 85051 Ingolstadt |
| Uhrzeit: | 17:00 Uhr bis 21:00 Uhr |

Es gelten die normalen Eintrittspreise des Schwimmbades.

Es würde uns sehr freuen, Sie an diesem Tag begrüßen zu dürfen.

Mit freundlichen Grüßen
Ingrid Gumpfinger
Ingrid Gumpfinger, Integrationsbeauftragte



www.ingolstadt.de/integration



Gendergerechte/gendersensible Sprache: Überarbeitung/Beratung bei Neuformulierungen von Satzungen, Information etc. für städtische 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 der AOK und dem Personalamt.
- Schaffung eines neuen Formats zu Fortbildung und Austausch in Zusammenarbeit mit dem Pflegestützpunkt.

2.6. Resümee

Die Gleichstellungsbeauftragten übernehmen in einer Vielzahl von gleichstellungsrelevanten Themen Verantwortung. Sie tragen innerhalb der Verwaltung dazu bei, dass alle Geschlechtsidentitäten gleichermaßen betrachtet werden und Benachteiligungen abgebaut werden.

Innerhalb der Stadtgesellschaft tragen sie zur Vernetzung und Information über eine große Vielzahl an Themen bei. Hier besteht insbesondere eine hohe Sensibilität für neue Themen, ohne die tradierten Gleichstellungsthemen außer Acht zu lassen.

Auch wenn das Bayerische Gleichstellungsgesetz und die Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt aktuell immer noch von einer Binarität der Geschlechter ausgehen und primär Frauenförderung im Blick haben, hat es sich die Gleichstellungsstelle der Stadt – analog der Bayerischen Staatsregierung – zum Auftrag gemacht weiter zu denken. Die Berücksichtigung von Männerthemen und die Beseitigung von Benachteiligungen von Männern sind längst selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit. Die Stadt Ingolstadt hat darüber hinaus alle Geschlechtsidentitäten im Blick. So werden queere Themen nicht nur explizit bei Veranstaltungen wie dem Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT) oder dem Christopher-Street-Day in den Fokus gerückt, sondern dauerhaft auch bei anderen Veranstaltungen mitgedacht, da queere Menschen in besonderem Maß von Diskriminierung und Benachteiligung betroffen sind.

2.7. Ausblick

Mit einem Gender Pay Gap von 36 Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt) ist die Stadt Ingolstadt trauriger Spitzenreiter in Deutschland. In keiner Kommune ist die Differenz zwischen dem Einkommen von Frauen und Männern so hoch wie in Ingolstadt. Dies ist sicher die Konsequenz einer stark technologisch geprägten Region, in der Männer traditionell sehr gut verdienen und deshalb oftmals die Alleinverdiener-Rolle übernehmen. Dies führte und führt nicht nur zu einer ungleichen Verteilung der Finanzmittel, sondern im schlimmsten Fall zu Altersarmut der Frauen. Besonders betroffen sind hier Alleinerziehende, die besonderer Unterstützung bedürfen. Die Finanzierung von Verhütungsmitteln und Periodenprodukten lastet meistens ausschließlich auf den Frauen und verschlechtert deren finanzielle Situation zusätzlich.

Das Thema der Finanzbildung ist daher auch in der Zukunft nicht wegzudenken und sollte in der Schule behandelt werden, um schon bei Kindern ein Bewusstsein zu schaffen und für das nötige Wissen rund um Finanzen zu sorgen.

Auch das Thema Gewalt muss in all seinen Facetten immer wieder betrachtet werden. Häusliche und sexualisierte Gewalt sind hier ebenso Themen wie die Sicherheit im öffentlichen Raum, die durch unterschiedliche Maßnahmen immer wieder gefördert werden muss. In 20 Prozent der Fälle von häuslicher Gewalt sind Männer betroffen und dürfen bei einer umfassenden Betrachtung der Thematik nicht außer Acht gelassen werden.

Ein weiterer großer Aspekt sind geschlechtsspezifische Gesundheitsthemen. Frauen sind hier in besonderem Maß benachteiligt: Beim Thema Herzinfarkt werden immer noch hauptsächlich die Symptome von Männern betrachtet, noch immer sind Mädchen und Frauen – allein in Ingolstadt nach aktuellen Schätzungen rund 645 – von weiblicher Genitalverstümmelung bedroht oder betroffen. Es gibt in der Region weder die Möglichkeit zur vertraulichen Spurensicherung nach Vergewaltigung, noch die Option einen Schwangerschaftsabbruch nach der Beratungsregelung durchführen zu lassen.

3. Gleichstellungskonzept

In dem folgenden Gleichstellungskonzept werden die Beschäftigtenzahlen der Stadt Ingolstadt betrachtet und Folgerungen daraus gezogen. Die geschlechtliche Binarität des Konzepts beruht auf der zugrundeliegenden Datenerhebung, die neben Männern und Frauen keine weiteren Geschlechtsidentitäten erfasst. Das Konzept hat seinen Schwerpunkt in den zum Stichtag besetzten Stellen, dadurch bleiben die unbesetzten Stellen der Stadtverwaltung unberücksichtigt und sind damit nicht Gegenstand dieses Konzepts. Während des Berichtszeitraums hatte die COVID-19 Pandemie deutliche Auswirkungen auf die Arbeit der Gleichstellungstelle. Diesen Auswirkungen wird in diesem Bericht keine große Bedeutung beigemessen, sie sollten aber beim Lesen des Konzepts berücksichtigt werden

Die Referatszuschnitte haben sich mit der letzten Legislaturperiode verändert. Eine vergleichende Betrachtung der Referate ist daher nicht möglich.

Auch sind in manchen Bereichen die zu betrachteten Zahlen zu gering, um anonym ausgewertet werden zu können.

Der demografische Wandel ist in der Stadtverwaltung deutlich zu spüren. Die Anzahl der Stellenausschreibungen ging deutlich nach oben.

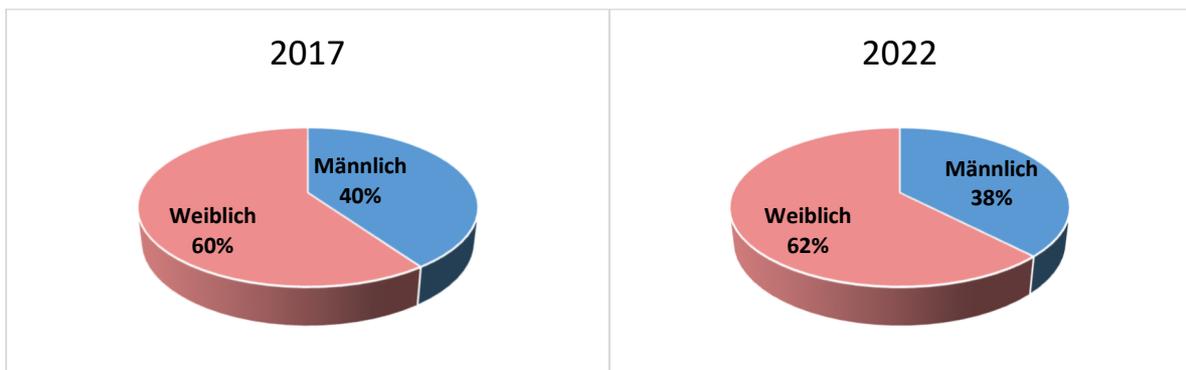
Die Datengrundlage für den folgenden Teil des Berichtes stammt aus Auswertungen und Auflistungen des Personalamtes, aber auch von der Organisations- und Personalentwicklung. Die Mehrheit der Daten hat den Stichtag 30. Juni 2022.

3.1. Beschäftigtenstruktur der Stadt Ingolstadt

Im Folgenden wird die Struktur der Beschäftigten in verschiedenen Teilaspekten betrachtet. Hier werden insbesondere Führungskräfte, die Nachwuchsförderung und -gewinnung und Vereinbarkeitsthemen beleuchtet.

Verteilung Frauen und Männer

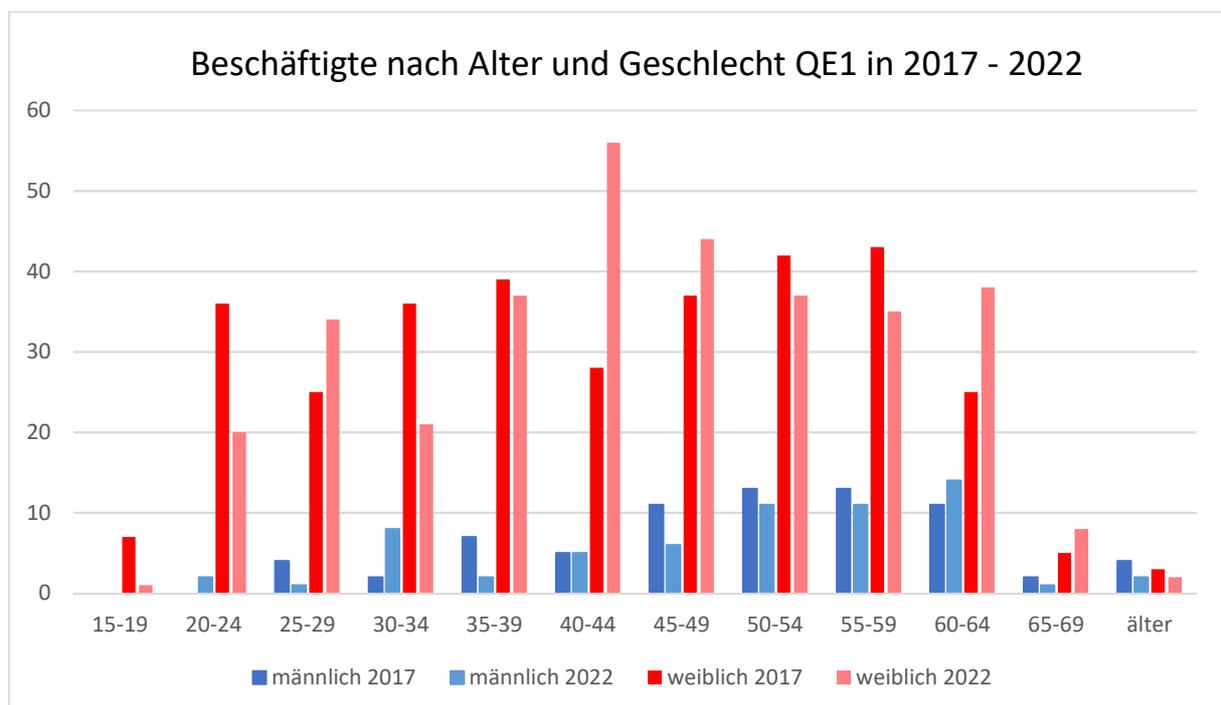
Die folgende Grafik erfasst das gesamte Personal der Stadt Ingolstadt, bestehend aus Beamten/-innen, Tarifbeschäftigten, Stammpersonal und weitere Beschäftigungsarten, unter Berücksichtigung der geschlechtlichen Verteilung. Die dafür benutzten Daten stammen aus dem Personalamt, Stand 30 Juni 2022.



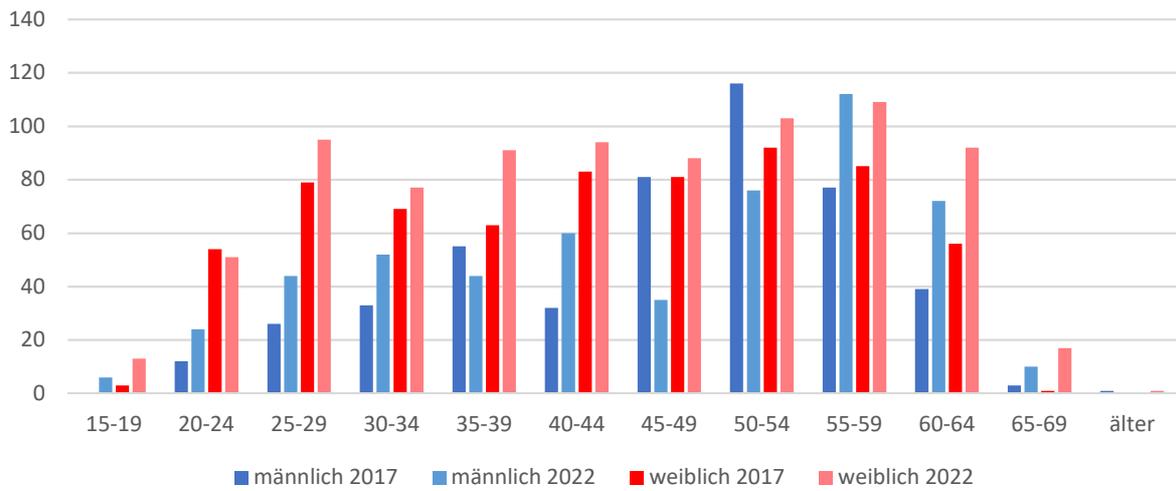
Der Indikator zeigt, in welchem Umfang Frauen und Männer in der Stadtverwaltung beschäftigt sind und gibt Hinweise auf die grundsätzliche Geschlechterzusammensetzung der städtischen Beschäftigungsstruktur. Die geschlechtliche Binarität des Indikators beruht auf der zugrundeliegenden Datenerhebung, sie spiegelt sich im Laufe des Berichtes in jeder Grafik oder Statistik wider.

Insgesamt werden 1864 Stellen und somit 62 Prozent der 2998 städtischen Arbeitsstellen in 2022 von Frauen besetzt. Die restlichen 1134 Stellen entfallen dementsprechend auf männliche Mitarbeiter. Im Vergleich zu 2017 ist das Gesamtpersonal um 622 Personen gewachsen. Von 2017 zu 2022 stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten um zwei Prozent an.

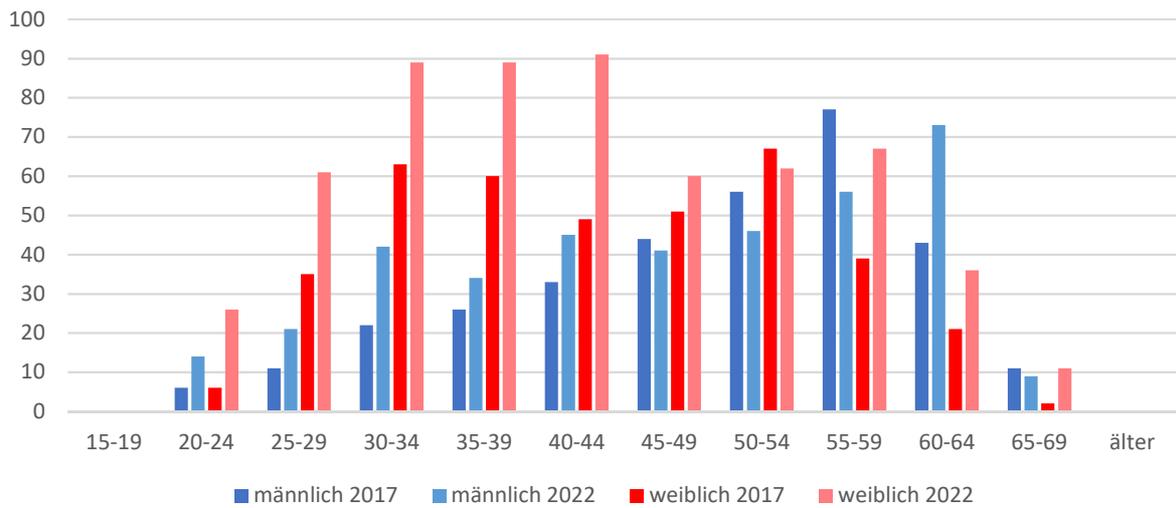
Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte werden Laufbahngruppen bzw. Entgeltgruppen zugeordnet. Die Einordnung richtet sich nach der Vor- und Ausbildung. Um eine Aussagekraft herzustellen, werden die Tarifbeschäftigten den Qualifikationsebenen (QE) entsprechend zugeordnet. In den folgenden Darstellungen werden die verschiedenen Qualifizierungsebenen gezeigt. Jede Qualifizierungsebene zeigt die Altersverteilung, die Verteilung zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten und ermöglicht eine vergleichende Betrachtung zwischen 2017 und 2022.

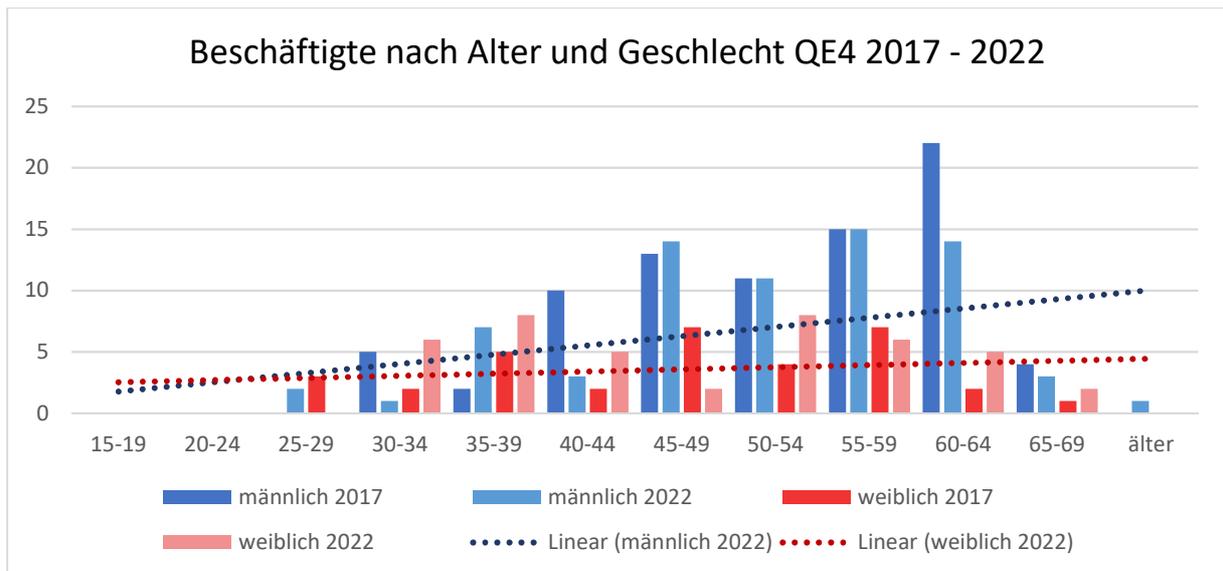


Beschäftigte nach Alter und Geschlecht QE2 2017 - 2022



Beschäftigte nach Alter und Geschlecht QE3 2017 - 2022

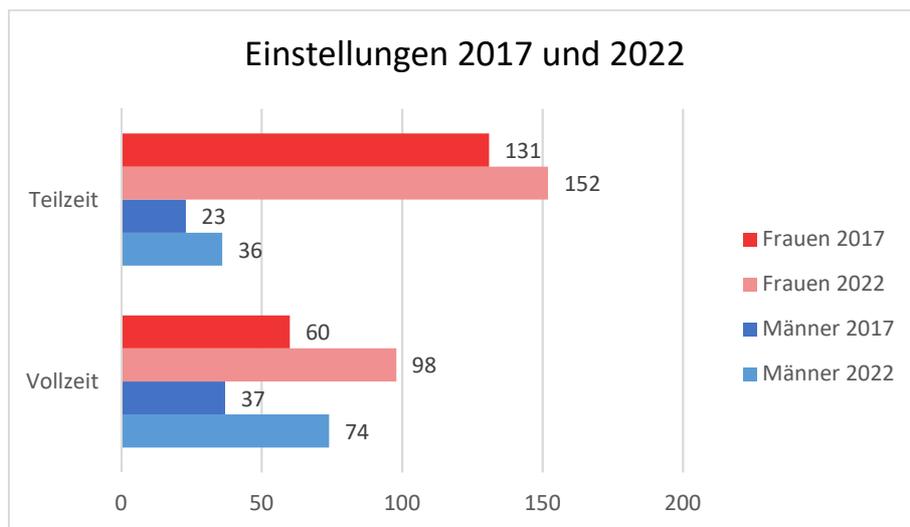




Auffallend in den QE1 bis QE3 ist der überproportionale Beschäftigungsanteil von Frauen. Es zeigt sich sogar eine leicht steigende Tendenz zwischen 2017 und 2022. Dagegen findet man in der QE4 deutlich mehr Männer. In den Altersgruppen zwischen 30 und 44 zeigt sich eine steigende weibliche Beteiligung. Allgemein ist eine steigende Anzahl an weiblichen Beschäftigten in der QE4 zu beobachten, auch wenn diese relativ schwach ist.

3.2. Einstellungen

Die folgende Darstellung erfasst die gesamten Neueinstellungen in 2017 und 2022 nach Geschlecht und Beschäftigungsart (Teilzeit/ Vollzeit). Der Indikator zeigt, wie viele Frauen und Männer in den jeweiligen Jahren in der Stadt angefangen haben zu arbeiten und ob diese Tätigkeit in Voll- oder Teilzeit ausgeübt wurde.



Sowohl 2017 als auch 2022 ist die Mehrzahl der Teilzeitstellen von Frauen besetzt.

3.3. Führungskräfte

Bei der Betrachtung der Führungskräfte werden alle Ebenen mit einbezogen. Hierzu zählen neben den Stellen, die durch ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren in der Verwaltung besetzt wurden, auch die durch Wahl im Stadtrat festgelegten Positionen. Die Aufteilung der Referate und Zuordnung von Ämtern und Dienststellen zu den Bürgermeisterinnen hat sich im Jahr 2020 verändert. Eine Übersicht des Organigramms ist im Anhang zu finden.

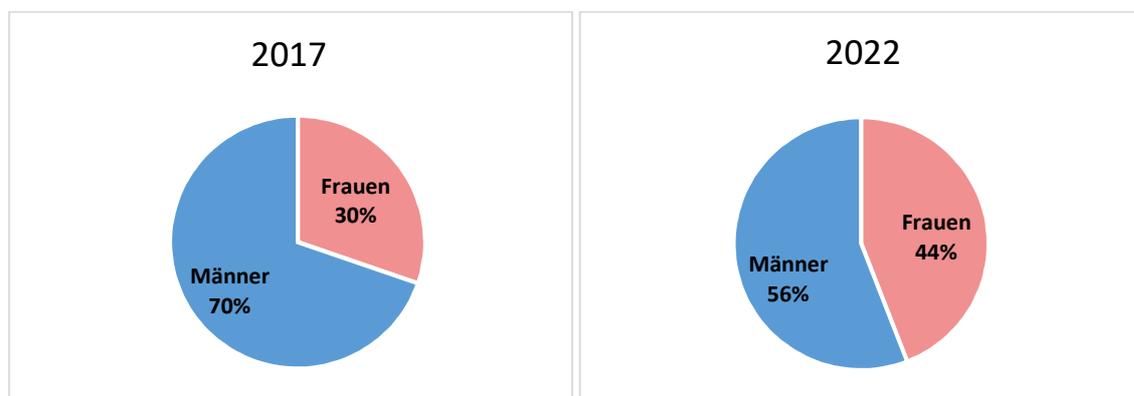
3.3.1 Referenten/-innen (Wahlbeamte) und Bürgermeister/-innen

In der Führungsebene der Referate der Stadt ergaben sich zwischen 2017 und 2022 keine großen Veränderungen. Von acht Referate sind sieben männlich geführt. Trotz mehrerer Personalwechsel wird weiterhin nur ein Referat von einer Frau geführt.

Die Wahlen im Jahr 2020 brachten auch Veränderungen im Bereich der Verwaltungsspitze mit sich. Der Stelle des Oberbürgermeisters ist weiterhin männlich besetzt, die der 2. und 3. Bürgermeisterin inzwischen weiblich. Die Stelle der 3. Bürgermeisterin ist seit Beginn der laufenden Legislaturperiode hauptamtlich besetzt. Die Leitung des Direktoriums blieb auch nach einem Personalwechsel männlich.

3.3.2 Leitungen der Ämter und Dienststellen

In der folgenden Grafik werden die Anteile an Männern und Frauen in den hervorgehobenen Führungspositionen dargestellt. Erfasst werden alle Personen, die in einer Führungsposition tätig sind. Unter Führungspositionen verstehen sich Amtsleiter/-innen, Stellvertreter/-innen und Sachgebietsleiter/-innen. Die Entwicklung zeigt einen Anstieg der Frauenquote in den letzten Jahren. Auf Referatsebene sind Männer deutlich in der Überzahl. Zwischen 2017 und 2022 gibt es aber eine signifikante Steigerung von fast 15 Prozent an Leiterinnen der Ämter und Dienststellen. 2022 zeigt sich ein paritätischeres Bild als noch 2017.



3.3.3 Leitungen der Kindertagesstätten

Die Leitung einer Kindertagesstätte ist ein traditionell frauengeführtes Amt. Genauso wie in anderen Städten blieb es auch in Ingolstadt 2022 so. Im Jahr 2022 besetzten 33 Frauen die

Leitungspositionen der Kindertagesstätten, 2017 waren es 21 Frauen. Nach wie vor gibt es keine Männer in der Leitung der Kindertagesstätten.

Die untenstehende Tabelle beschreibt die Beschäftigungsstruktur in den Kindertagesstätten im Jahr 2022. Die Mehrheit der in den Kitas Beschäftigten sind Frauen. Insgesamt gibt es acht Männer, die in Kitas arbeiten; ein Anteil von nur zwei Prozent der insgesamt in Kindertagesstätten Beschäftigten. In absoluten Zahlen für das Jahr 2022 waren 463 Frauen in den Kitas tätig. Im Vergleich zu 2017 ist die Anzahl an Männern um fünf gestiegen.

| Beschäftigte in Kindertagesstätten | | | |
|---|--------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | Gesamt |
| 30.06.2022 | 463 | 8 | 471 |

Addiert man die Leitungen der Kitas, Ämter, Dienststellen und Referate, könnte angenommen werden, dass Führungspositionen gleichermaßen mit Männern und Frauen besetzt sind. Jedoch sind die Führungspositionen im gehobenen (QE3) und höheren (QE4) Dienst mehrheitlich männlich besetzt.

3.4. Aufstieg

Sowohl bei den Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten gibt es Möglichkeiten der Aufstiegsqualifizierung.

Die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte erfordert eine Personalauswahl nach den Kriterien des künftigen Aufgabengebiets. Daher wird bei der Stadt Ingolstadt auf die Auswahl der künftigen Nachwuchskräfte für die dritte Qualifikationsebene (nichttechnischer Verwaltungsdienst) bzw. Beschäftigtenlehrgang II besonders Wert gelegt. Diese Nachwuchskräfte sollen Aufgaben der dritten Qualifikationsebene (z. B. verantwortungsvolle Sachbearbeitertätigkeit, Personalverantwortung etc.) übernehmen. Hierzu wurde ein Auswahlverfahren entwickelt, das in den folgenden Stufen abläuft:

1. Prüfung der Zugangsvoraussetzungen (Wartezeit, Aufstiegseignung) zum Zulassungsverfahren für die Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der 3. Qualifikationsebene
2. Teilnahme am Zulassungsverfahren für die Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der 3. Qualifikationsebene der Bayerischen Verwaltungsschule
3. Assessment-Verfahren zur Prüfung der sog. außerfachlichen Qualifikationen

Das schriftliche Ergebnis des Zulassungsverfahrens (Beamte) bzw. des schriftlichen Tests der Bayerischen Verwaltungsschule (Tarifbeschäftigte) und das Ergebnis des Assessment-Verfahrens bilden das Gesamtergebnis.

Aufstieg bei Beamten

Bei Beamten gibt es zwei verschiedene Varianten der Aufstiegsqualifizierung: von der QE2 in die QE3 kann der Aufstieg sowohl in Vollzeit erfolgen, als auch in einer modularen Qualifizierung berufsbegleitend. Der Aufstieg von der QE3 in die QE4 erfolgt ausschließlich in einer berufsbegleitenden modularen Qualifizierung.

In der folgenden Tabelle wird auf die modularen Aufstiegsqualifizierungen eingegangen. Zwischen 2012 und 2017 haben vier Männer und drei Frauen die modulare Qualifizierung von der QE2 zur QE3 abgeschlossen. Seit 2018 ist die Anzahl der Frauen und Männer, die erfolgreich an der Qualifizierung von der QE2 zur QE3 teilgenommen haben gleich groß. Aktuell befinden sich noch eine Frau und zwei Männer in der Qualifizierung.

Zwischen 2012 und 2017 nahmen sechs Männer und keine Frau an der Qualifizierung von der QE3 zur QE4 teil. Seit 2018 absolvierten drei Männer und zwei Frauen die modulare Qualifizierung von der QE3 zur QE4. Aktuell befindet sich noch eine Frau und drei Männer in der Qualifizierung.

| | Männer | Frauen |
|---|--------|--------|
| Modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr. A 10 QE2 --> QE3 | 7 | 7 |
| Modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr. A 14 QE3 --> QE4 | 3 | 2 |

Die nächste Tabelle zeigt wie viele Personen in den letzten Jahren als Beamtenanwärter/-anwärterin für die QE3 weiter qualifiziert haben.

| | Männer | Frauen |
|---|--------|--------|
| Aufstieg als Beamtenanwärter-/in QE2 --> QE3 | 0 | 9 |

In Summe waren dies neun Frauen in den letzten 5 Jahren und kein Mann. In diesem Bereich werden deutlich mehr Frauen als Männer gefördert.

Aufstieg bei Tarifbeschäftigten

Als Tarifbeschäftigte gibt es die Möglichkeit berufsbegleitend den Beschäftigtenlehrgang I (BL I) oder Beschäftigtenlehrgang II (BL II) zu besuchen. Er kann analog zur modularen Aufstiegsqualifizierung bei den Beamten gesehen werden.

Hier haben zwei Männer und 19 Frauen die Aufstiegsqualifizierung und damit den Zugang zu Stellen im ehemals höheren Dienst absolviert und ein Mann und acht Frauen die Qualifizierung für Stellen im ehemals gehobenen Dienst.

| | Männer | Frauen |
|--|--------|--------|
| Beschäftigtenlehrgang I (vgl. QE2 --> QE3) | 1 | 8 |
| Beschäftigtenlehrgang II (vgl. QE3 --> QE4) | 2 | 19 |

Aktuell befinden sich zwei Frauen im Beschäftigtenlehrgang I und 5 Frauen im Beschäftigtenlehrgang II.

Bei Tarifbeschäftigten wurden in den vergangenen Jahren deutlich mehr Frauen als Männer weiterqualifiziert und damit die Voraussetzungen geschaffen, dass sie auch Leitungsfunktionen in einer Eingruppierung ab EG 13 bewerben können.

Die folgende Tabelle zeigt, wieviele Beschäftigte in den vergangenen Jahren befördert oder höhergruppiert wurden. Dies geschieht in der Regel durch Bewerbung auf höherwertige Stellen.

Beförderungen und Höhergruppierungen: Zeitraum 2018 - 2022

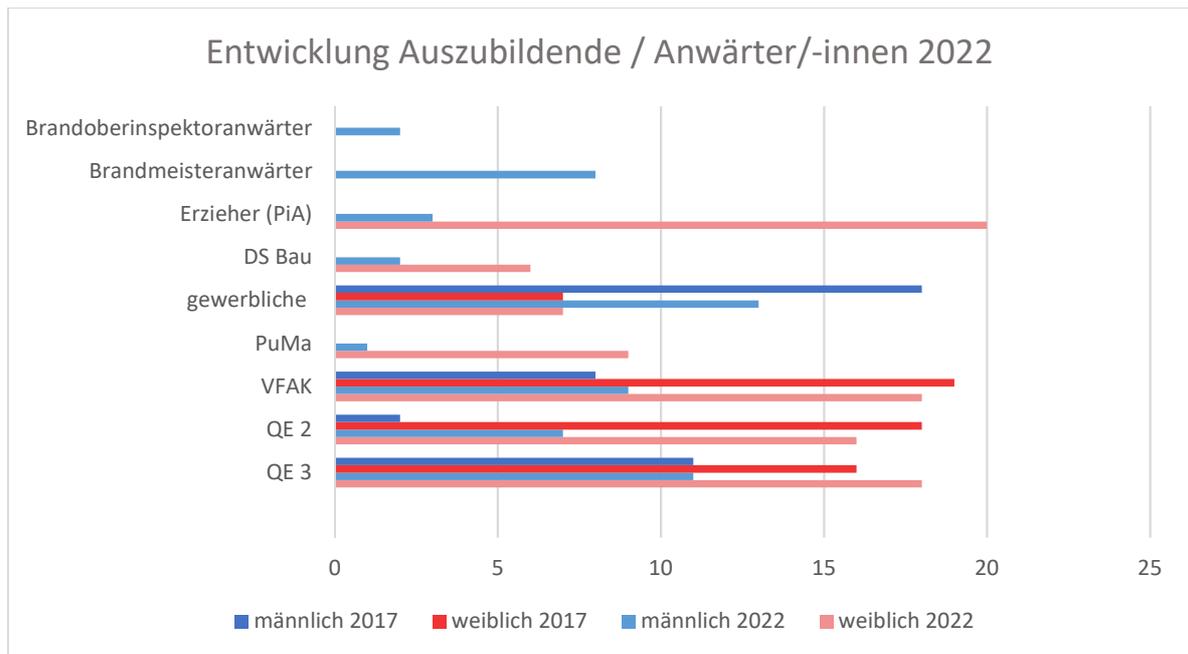
| | Tarifbeschäftigte | Beamt/-innen | Gesamt |
|--------|-------------------|--------------|--------|
| Frauen | 402 | 192 | 594 |
| Männer | 220 | 145 | 365 |
| Gesamt | 622 | 337 | 959 |

Zwischen 2018 und 2022 wurden pro Jahr durchschnittlich 119 Frauen und 73 Männer befördert oder höhergruppiert. Aufgrund der verfügbaren Daten ist es nicht möglich zu erfahren, in welchen Referaten oder Dienststellen diese Beförderungen oder Höhergruppierungen stattgefunden haben. Ebenso ist unbekannt, wie viele Anträge letztendlich zu einer Höhergruppierung führten.

3.5. Nachwuchskräfteentwicklung

Die Auswertungen zum demografischen Wandel zeigten schon vor Jahren, dass die Ausbildung von qualifiziertem Nachwuchs ein wichtiger Aspekt ist. Viele Jahre betraf das vor allem die klassischen Verwaltungsberufe und gewerblichen Berufe.

Seit dem letzten Gleichstellungsbericht sind neue Ausbildungsmöglichkeiten hinzugekommen. Die folgende Darstellung fasst diese Entwicklung zusammen und unterscheidet zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden. Die Ausbildungsberufe, in denen für 2017 keine Auszubildenden verzeichnet sind, kamen erst 2022 dazu. Zu diesen neuen Ausbildungsmöglichkeiten gehören die Dualen Studiengänge Public Management (PuMa), und Bauingenieurwesen (DS Bau) und die Praxisintegrierte Ausbildung PIA für Erzieher/-innen.



Klassische überwiegend männlich bzw. weiblich besetzte Berufe gibt es nach wie vor. Auffallend ist der höhere Anteil an Frauen in den QE3 und QE2 genauso wie beim Studiengang PuMa.

Die Stadt hat die Notwendigkeit erkannt, neue Berufe auszubilden bzw. neue Studiengänge wie z. B. Public Management anzubieten. Auch im Bereich der Kitas wird mit der praxisintegrierten Ausbildung ein neuer innovativer Weg beschritten. Der Anteil der Bewerber/-innen ist überwiegend weiblich. In den vergangenen Jahren wurden Anstrengungen unternommen, um die Bewerberlage zu verändern, zum Beispiel Teilnahme an Ausbildungsmessen etc. oder die Nutzung neuer Medien. Die Bemühungen der Stadt spiegeln sich auch im Boys´Day wider. Hier wurde das Projekt „Jungs in der Verwaltung“ ins Leben gerufen. Im Rahmen des Girls´Day gibt es ein Angebot bei der Berufsfeuerwehr, um die Anzahl der Brandmeisterinnen zu erhöhen. Es wurden zudem diverse Möglichkeiten überlegt, wie die Anzahl von weiblichen Bewerberinnen erhöht werden kann. Eine davon ist der Infotag vor dem Auswahlverfahren, der als eine Möglichkeit gesehen wird Hürden abzubauen.

3.6. Fortbildungen

Die Stadt Ingolstadt bietet ihren Mitarbeitern/-innen diverse Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Fort- und Weiterbildung. In der Folge der COVID19-Pandemie wurden zunehmend neue Fortbildungsformate entwickelt. Diese sehen vermehrt E-Learning Angebote und virtuelle Formate vor. Präsenzveranstaltungen wurden deutlich seltener besucht als noch in den Vorjahren. Sie werden ergänzt vom Blended Learning, dass Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert, und anderen hybriden Formaten.

Alle Bildungsangebote der Stadt sind im Intranet zu finden. Sie richten sich teilweise auch an die Beschäftigten der Tochtergesellschaften der Stadt Ingolstadt.

- WebCampus - Das Portal für alle Weiterbildungsmöglichkeiten der Stadt Ingolstadt
- Bildungsprogramm
- WeLEARNING - Die Plattform für zeit- und ortsunabhängige Online-Trainings

Zusätzlich gibt es Verlinkungen zu externen Angeboten z. B. der Bayerischen Verwaltungsschule (BVS).

Die Gleichstellungsbeauftragten haben die Möglichkeit eigene Angebote im Bildungsprogramm einzustellen. Sie planen und führen Veranstaltungen selbst durch, moderieren Angebote oder stellen Kontakte zu entsprechenden Fachreferenten/-innen her, um das Programm im Hinblick auf gleichstellungspolitische Themen zu erweitern.

Folgende Themen wurden im Jahr 2022 im Bildungsprogramm angeboten:

- Diversity – „Hilfe, mein*e Kolleg*in ist so anders
- Kinderlosigkeit ist (k)ein Thema
- Frauennetzwerk – gemeinsam gehen wir weiter
- FrauenPower – Für die Zukunft der Stadt
- Learning Journey für Führungsfrauen – Einfluss gewinnen
- Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit und Vereinbarkeit (vor)leben
- Echt jetzt? Lass das!
- Elternclub – Gesetzliche Ansprüche, finanzielle Unterstützung
- Elternclub – Arbeiten und dann noch kochen!!!
- Elternclub – Meine Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Pflegebedürftigkeit – was tun?
- Treffen für pflegende Angehörige
- Café für pflegende Angehörige

Die Teilnehmerzahlen der internen Fortbildungen werden nicht zahlenmäßig ausgewertet. Überwiegend besuchen Frauen die internen Angebote. Für die Teilnahme an externen Fortbildungen liegen keine Zahlen zur Auswertung vor.

3.6.1 Fortbildungen für Führungskräfte

Neben diversen laufenden Angeboten für Führungskräfte gibt es seit 2016 auch spezielle Formate für neue Führungskräfte. Diese modularen Reihen dienen der fachlichen und persönlichen Weiterbildung und der Vernetzung innerhalb einer Hierarchieebene. Im Jahr 2022 fanden folgende Fortbildungen statt:

- ein Angebot für Amtsleiter/-innen
- zwei Angebote für Sachgebietsleiter/-innen
- zwei Angebote für Team- und Gruppenleiter/-innen
- Zwei Angebote für Vorarbeiter/-innen
- ein Angebot „Führungskraft als Coach“

Die Gleichstellungsbeauftragten übernehmen hier ein Modul, um über gleichstellungsrelevante Themen wie z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren oder für sexuelle Belästigung zu sensibilisieren.

Modulare Führungskräftefortbildungen im Jahr 2022

| | Frauen | Männer |
|----------------------------------|--------|--------|
| Amtsleiter/-innen | 6 | 8 |
| Sachgebietsleiter/-innen 1 | 7 | 10 |
| Sachgebietsleiter/-innen 2 | 11 | 8 |
| Team- und Gruppenleiter/-innen 1 | 6 | 5 |
| Team- und Gruppenleiter/-innen 2 | 3 | 10 |
| Vorarbeiter/-innen 1 | 3 | 8 |
| Vorarbeiter/-innen 2 | 0 | 9 |
| Führungskraft als Coach | 6 | 5 |

In den Führungsebenen, Amtsleitungen, Sachgebietsleitungen sowie Team- und Gruppenleitungen ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen. Die Gruppe der Vorarbeiter/-innen ist überwiegend männlich, was sich durch die Berufsgruppen erklären lässt. Die Bereiche Hausmeister (Amt für Gebäudemanagement), Straßenunterhalt (Tiefbauamt) und Unterhalt (Gartenamt) sind überwiegend männlich geprägt.

3.6.2 Traineeprogramm

Die Stadt führt ein hausinternes Traineeprogramm durch, um mittelfristig Fach- und Führungspositionen mit internem Personal besetzen zu können. Es richtet sich primär an Hochschulabsolventen/-innen der Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Informations- und Datenverarbeitung sowie Mitarbeiter/-innen der QE3 und vergleichbarer Abschlüsse. Dieses Programm wird auch für die Mitarbeiter/-innen der Tochtergesellschaften angeboten.

Das Programm dauert zwei Jahre und umfasst neben der Möglichkeit, unterschiedliche Dienststellen der Stadt und der Tochtergesellschaften kennen zu lernen, ein umfassendes Angebot an Theorieinhalten, Selbsterfahrung und Möglichkeiten zur Reflexion sowie eigene Projekte, die wiederum der Stadt zugutekommen.

Die folgende Übersicht zeigt die Verteilung der Teilnehmer/-innen. Externe Teilnehmer/-innen sind Personen, die vor dem Eintritt ins Traineeprogramm nicht Mitarbeiter/-innen der Stadt Ingolstadt oder ihrer Beteiligungen waren und zu diesem Zweck neu eingestellt wurden. Sie durchlaufen innerhalb des Traineeprogramms vier verschiedene Dienststellen bzw. Gesellschaften. Interne Trainees verbleiben in ihrem ursprünglichen Amt, haben jedoch die Möglichkeit, in vierwöchigen Praktikumsphasen auch andere Dienststellen kennenzulernen.

Für beide Traineegruppen besteht die Möglichkeit, einen mehrwöchigen Abschnitt in einer Partnerstadt zu absolvieren.

| Jahrgang | gesamt | Extern | | Intern | |
|-------------|--------|----------|------------|----------|----------|
| 2017 - 2019 | 15 | 5 Frauen | 211 Männer | 5 Frauen | 3 Männer |
| 2019 - 2021 | 10 | 3 Frauen | 0 Männer | 4 Frauen | 3 Männer |
| 2021 - 2023 | 13 | 3 Frauen | 1 Mann | 7 Frauen | 2 Männer |

Auch hier zeigt es sich, dass überwiegend Frauen am Führungskräfteprogramm teilnehmen. Es liegen keine Zahlen vor, wie viele Bewerber/-innen dieser Auswahl gegenüberstanden.

3.7. Leistungsbewertungen und Leistungsentgelt

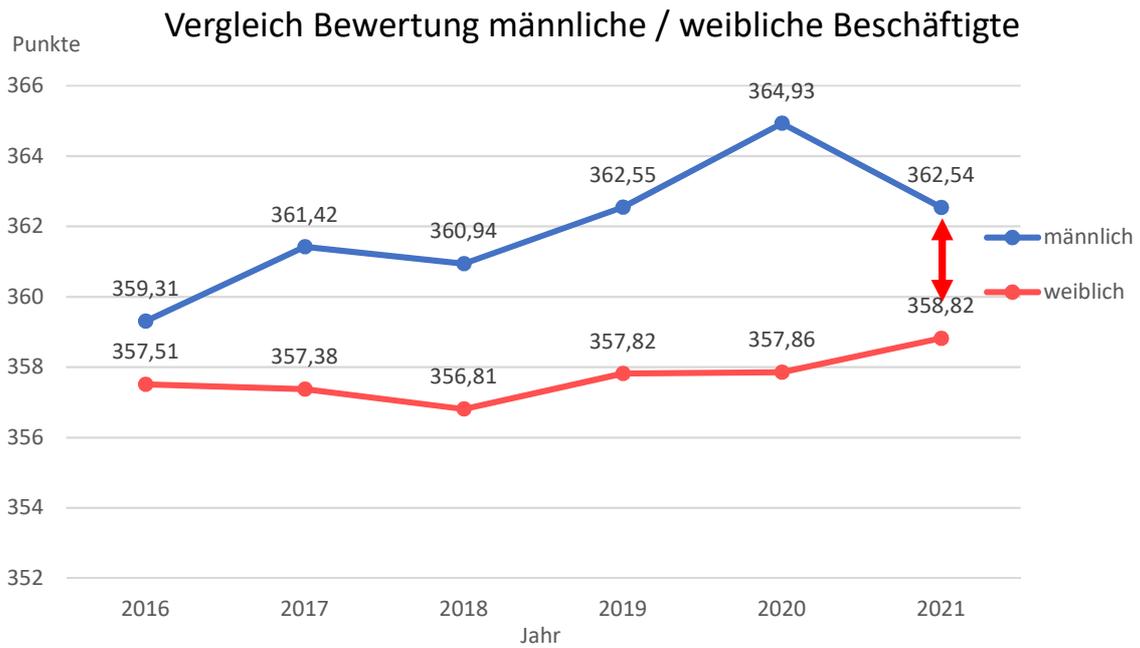
Die kommunalen Beschäftigten erhalten eine systematische Leistungsbewertung. Für die Tarifbeschäftigten ist dies Grundlage für das Leistungsentgelt. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit für Leistungsprämien und den vorgezogenen Stufenaufstieg. Bei Beamten gibt es neben der Leistungsprämie das Instrument der Leistungsstufe.

3.7.1 Tarifbeschäftigte

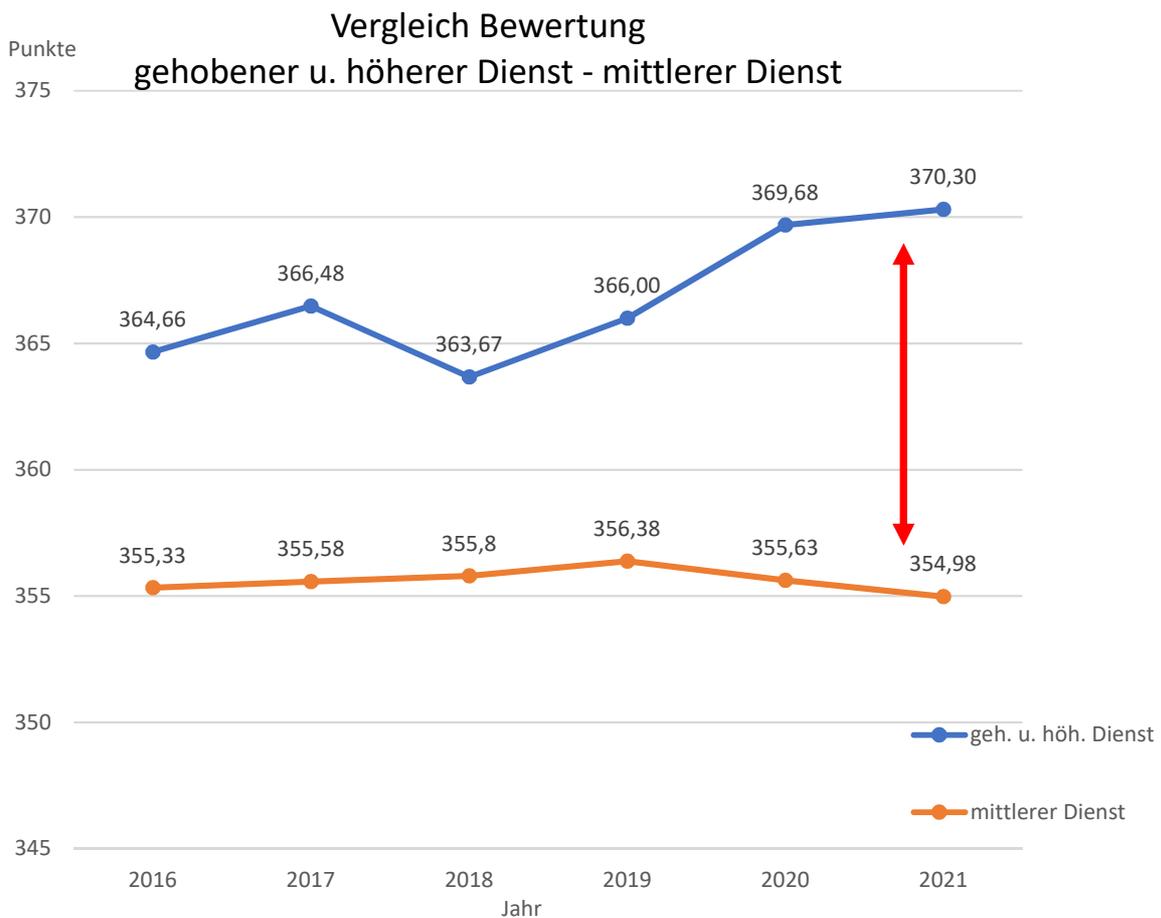
Die Stadt Ingolstadt ist auf Grund der im TVÖD festgelegten Regelungen dazu verpflichtet die Mitarbeiter/-innen zu bewerten und ein Leistungsentgelt auszuzahlen. Die folgende Aufstellung zeigt die Veränderungen der Punktwert im Jahresvergleich. Im Jahr 2017 wurden 1.634 tarifbeschäftigte Mitarbeiter/-innen bewertet, im Jahr 2021 waren es 2.027.

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|--------|--------|--------|
| vglb. QE 1+2 | | | |
| Frauen | 353,44 | 353,80 | 356,36 |
| Männer | 361,13 | 358,09 | 358,23 |
| Gesamt | 355,63 | 354,98 | 356,86 |
| | | | |
| vglb. QE 3+4 | | | |
| Frauen | 369,20 | 371,06 | 370,41 |
| Männer | 370,48 | 369,09 | 367,80 |
| Gesamt | 369,70 | 370,30 | 369,43 |

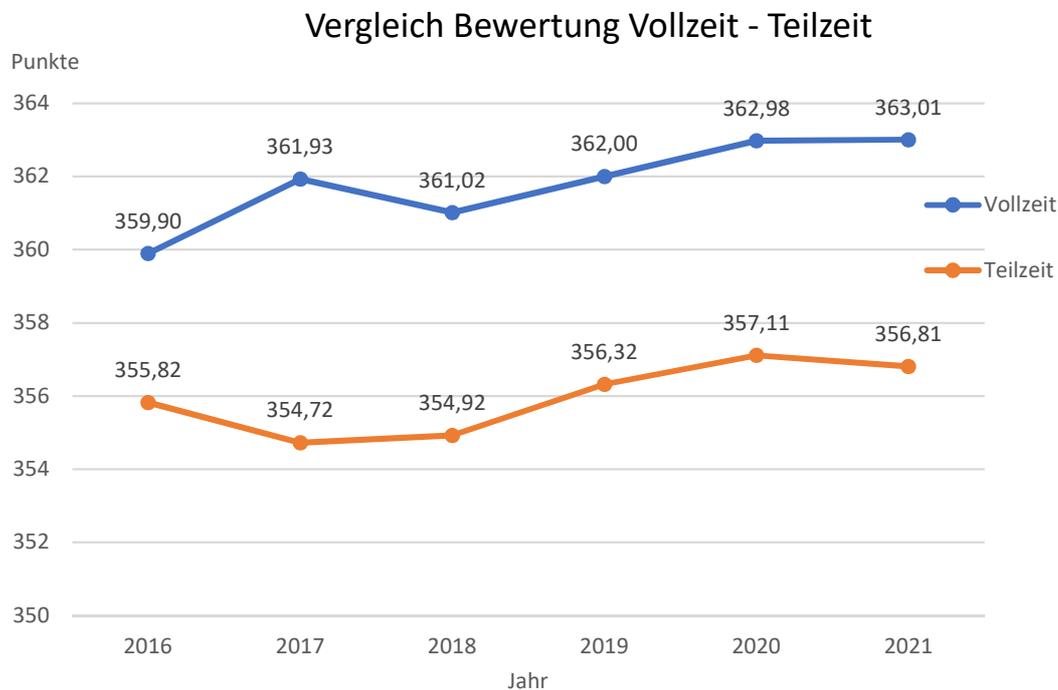
Die folgenden Grafiken differenzieren die Auswertungen weiter.



Männliche Beschäftigte werden entsprechend dieser Statistik besser bewertet als weibliche.



Die Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst (EG 9c und höher) werden durchweg höher bewertet als die Beschäftigten im mittleren Dienst (EG 9 b und niedriger).



Im Vergleich zwischen der Bewertung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind Vollzeitbeschäftigte durchgängig besser bewertet.

Die betriebliche Kommission betrachtet jährlich die Entwicklungen. Die Gleichstellungsstelle ist festes Mitglied dieser Kommission. Gemeinsam werden regelmäßig in einem Monitoring die aktuellen Zahlen betrachtet und Maßnahmen festgelegt, um Führungskräfte zu sensibilisieren.

3.7.2 Beamte

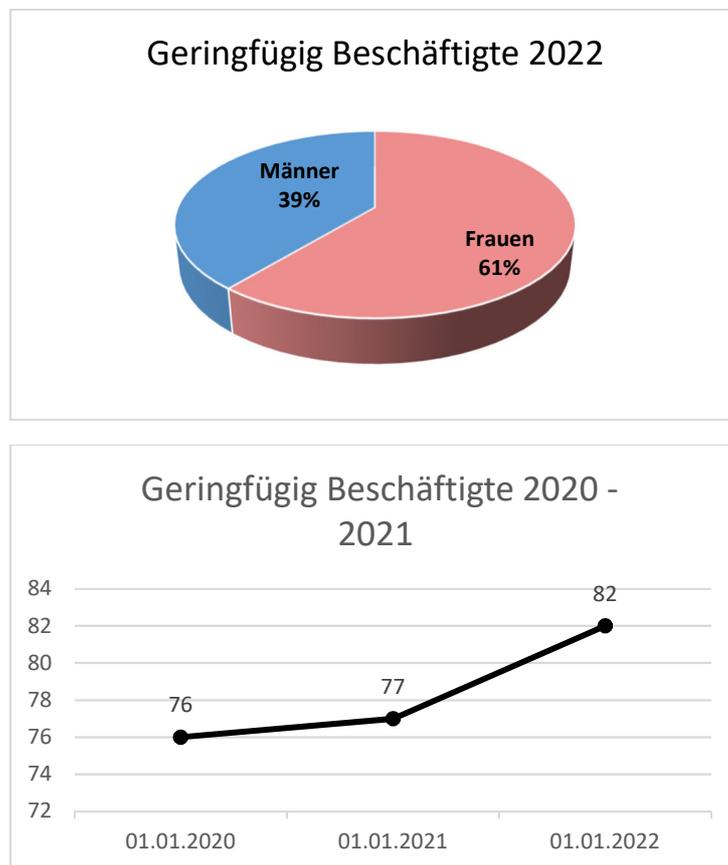
Die Beurteilung der Beamten erfolgt nur alle zwei Jahre. Die folgende Übersicht zeigt die durchschnittliche Punkteverteilung unterschieden nach Geschlechtern und Qualifikations-ebenen.

| Beurteilungsrunde 2022 | | Beurteilungen | |
|----------------------------------|--------|----------------------|--|
| Beurteilungszeitraum 2019 - 2021 | Frauen | Männer | |
| Qualifikationsebene 2 | 11,07 | 9,80 | |
| Gesamtdurchschnitt | 10,35 | | |
| Beurteilungsrunde 2023 | | Beurteilungen | |
| Beurteilungszeitraum 2020 - 2022 | Frauen | Männer | |
| Qualifikationsebene 3 + 4 | 12,03 | 12,17 | |
| Gesamtdurchschnitt | 12,09 | | |

Weitere Führungsinstrumente sind die Leistungsstufe (Beamte) und der vorgezogene Stufenaufstieg (Tarifbeschäftigte). Auf Grund der geringen Anzahl der hier pro Jahr berücksichtigten Mitarbeiter/-innen ist hier eine differenzierte Betrachtung nach Eingruppierungen und Geschlechter nicht möglich.

3.8. Geringfügig Beschäftigte

Die folgenden zwei Darstellungen beschäftigen sich mit der Aufteilung der geringfügig Beschäftigten in der Stadtverwaltung. Das Tortendiagramm zeigt den Anteil an Frauen und Männern, die im Jahr 2022 einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen sind. Das lineare Diagramm zeigt die Entwicklung der Anzahl der geringfügigen Beschäftigung in der Stadtverwaltung in den vergangenen drei Jahren. An dieser Stelle ist wichtig zu berücksichtigen, dass die prozentuale Darstellung von Männern und Frauen zwar hoch erscheint, diese sich aber lediglich auf die 82 Mitarbeiter/-innen bezieht, die 2022 geringfügig beschäftigt waren.

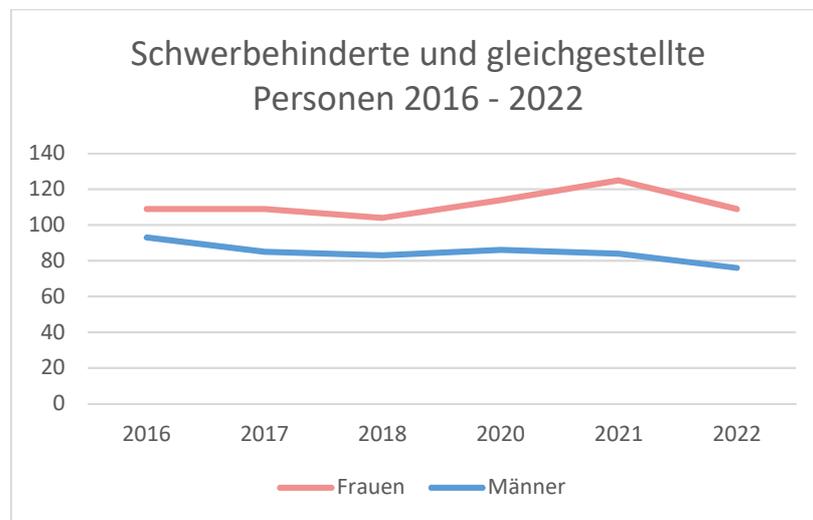


Wie im Bundesdurchschnitt werden Minijobs überwiegend von Frauen ausgeübt. Zwischen 2020 und 2022 zeigt sich eine steigende Tendenz der Gesamtzahl. Die Gründe der steigenden Tendenz bzw. Personengruppen sind vielfältig und individuell, dadurch lassen sie sich nicht bewerten. In Anbetracht ihres Anteils an der Gesamtzahl der Mitarbeiter/-innen ist die geringfügige Beschäftigung in der Beschäftigungsstruktur der Stadt nicht signifikant. In einigen

Fällen handelt es sich um ehemalige Mitarbeiter/-innen, die ihre Fachkenntnisse, auch nach Eintritt in den Ruhestand, der Stadtverwaltung weiter zur Verfügung stellen.

3.9. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen

Die untenstehende Grafik stellt die Anzahl von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personen dar, die in der Stadt in den Jahren 2016 bis 2022 beschäftigt waren. In der Darstellung wird zwischen Männern und Frauen unterschieden. In den letzten sechs Jahren zeigt sich eine stabile Tendenz in der Beschäftigung von Schwerbehinderten und gleichgestellten Personen in der Stadtverwaltung. Der Anteil der Frauen ist konsequent höher als der Anteil der Männer.



Sechs Prozent der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2022 waren schwerbehinderte und gleichgestellte Personen. Im gleichen Jahr waren es sieben Prozent der männlichen Beschäftigten. Die Stadt achtet bei ihren Ausschreibungen stark auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Sie werden ausdrücklich zur Bewerbung ermuntert. Bewerber/-innen haben grundsätzlich die Möglichkeit sich persönlich vorzustellen.

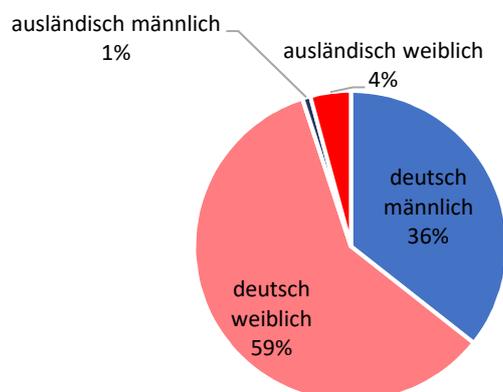
3.10. Verhältnis der deutschen zu ausländischen Mitarbeiter

Die Stadt Ingolstadt ist von Vielfalt geprägt. Dies bildet sich auch bei ihren Beschäftigten ab. In der Stadtverwaltung sind Menschen aus 35 unterschiedlichen Nationen beschäftigt.

Fünf Prozent der Gesamtzahl der Beschäftigten haben keine deutsche Staatsbürgerschaft. Dies sind 139 Frauen und 28 bei der Stadt beschäftigte Männer. Die größte Gruppe unter den Nicht-Deutschen hat die türkische Staatsbürgerschaft.

Eine Auswertung nach Eingruppierungen oder Dienststellen kann auf Grund nicht vorliegender Daten nicht vorgenommen werden.

Mitarbeiter nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit



3.11. Bewerbungen und Stellenbesetzungen

Der demografische Wandel macht auch vor der Stadt Ingolstadt nicht Halt. Viele Stellenbesetzungsverfahren resultieren daraus, dass Kollegen/-innen aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden. Eine detaillierte Altersstrukturanalyse dient der Personalverwaltung zur planhaften Nachwuchskräftegewinnung.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Ausschreibungen. Sie werden aufgeteilt in interne (nur innerhalb der Stadtverwaltung) und externe Ausschreibungen. Des Weiteren werden die Bewerbungszahlen und die Einstellungen gegenübergestellt. Bei den internen Bewerbungen überwiegen immer die Bewerbungen von Frauen. In den vergangenen Jahren wurden auch mehr Frauen als Männer auf die ausgeschriebenen Stellen eingestellt.

Es liegen keine Daten zu den Eingruppierungen vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der große Bedarf an neuen Mitarbeitern/-innen in den Kindertagesstätten in den vergangenen Jahren sich hier sowohl bei den Ausschreibungen, als auch bei den Bewerbungen und den Einstellungen abbildet. Da diese Berufssparte (vgl. Kapitel 3.3.3.) immer noch überwiegend weiblich geprägt ist, sind hier vor allem die Auswirkungen auf die Gesamtzahl der Frauen festzustellen.

| | 2012 | | 2017 | | 2022 | |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | intern | extern | intern | extern | intern | extern |
| Anzahl der Ausschreibungen | 91 | 62 | 148 | 59 | 80 | 305 |
| Bewerbungen insgesamt | 232 | 1454 | 423 | 559 | 609 | 1928 |
| Anteil an Bewerbungen: | | | | | | |
| Männer | 91 | 739 | 142 | 245 | 204 | 783 |
| Frauen | 141 | 715 | 281 | 314 | 405 | 1145 |
| Anteil an den Einstellungen: | | | | | | |
| Männer | 26 | 36 | 32 | 18 | 24 | 60 |
| Frauen | 35 | 26 | 60 | 21 | 31 | 115 |
| Erfolgreiche Ausschreibungen | 30 | / | 56 | 22 | 8 | 71 |

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

3.12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beruf und Familie zu vereinbaren ist für viele eine große Herausforderung. In den folgenden Abschnitten werden die verschiedenen Variablen dargestellt, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung führen sollen.

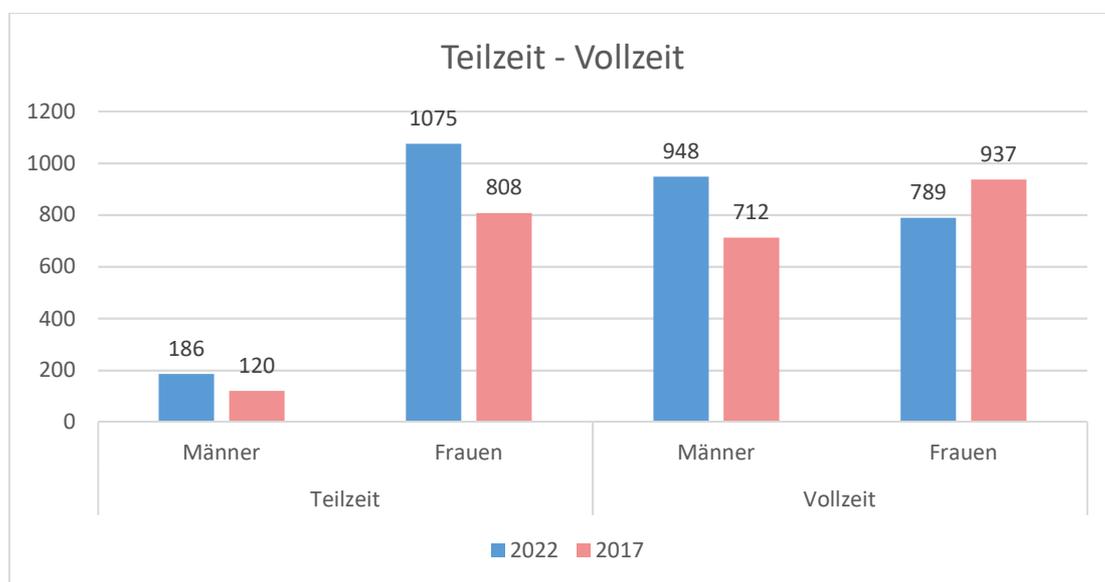
Neu wurde ab Juli 2021 die Möglichkeit eines Sabbaticals eingeführt. In der Pilotphase konnten Mitarbeiter/-innen in den Referaten I, V und VI Anträge stellen. Bis Ende 2022 wurden neun Anträge bewilligt. Vermutlich hat die COVID19-Pandemie die Antragstellungen maßgeblich beeinflusst.

Die neue DV Arbeitszeit gilt seit 1. November 2020: Sie gibt mehr Zeitsouveränität durch Wegfall der Kernzeiten. Dies kommt insbesondere Mitarbeitern/-innen zugute, die auf Grund von Vereinbarkeitsthemen (Kinderbetreuung/Pflege) bisher unter großem Zeitdruck standen, da ein Arbeitsbeginn um 8:30 Uhr oftmals mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen kollidierte.

Die neue DV Homeoffice/Mobiles Arbeiten gilt seit 1. Januar 2022. Es kann mit bis zu 50 Prozent Homeoffice-Anteil gearbeitet werden. Ein Nachweis, dass Kinderbetreuung oder Pflege geleistet werden müssen, bzw. eine eigene Erkrankung vorliegt, ist nicht mehr Voraussetzung. Bis Ende 2022 wurden bereits über 1.300 Anträge gestellt. Es gibt einen volldigitalisierten Antrags-, Genehmigungs- und Archivierungsworkflow.

3.12.1. Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigung

Die folgende Abbildung vergleicht den Anteil der Frauen und Männer, die in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt sind. Außerdem erlaubt diese Abbildung den Vergleich zwischen der Beschäftigungsstruktur von 2017 und 2022.



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. Im Jahr 2022 waren 948 Männer und 789 Frauen in Vollzeit beschäftigt. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten am gesamten Stammpersonal beträgt inzwischen 42 Prozent. Der Frauenanteil ist hier deutlich höher, 58 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, aber nur 16 Prozent der Männer.

3.12.2. Beurlaubung Beamte/Tarifbeschäftigte

Die verfügbaren Daten zeigen, dass sehr wenige Beschäftigte auf das Instrument der Beurlaubung zurückgreifen. Durch die geringe Gesamtzahl ist eine statistische Auswertung nicht möglich, bzw. eine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern statistisch nicht sinnvoll. Die Gründe für eine Beurlaubung sind sehr individuell und mehr Informationen wären notwendig, um hierzu eine Auswertung zu ermöglichen.

3.12.3. Elternzeit

Elternzeit wird weiterhin mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen. Im Jahr 2022 haben 20 tarifbeschäftigte Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Zum Stichtag am 30. Juni waren 103 Frauen und zwei Männer in Elternzeit, 24 Frauen und drei Männer arbeiteten während ihrer Elternzeit in Teilzeit.

3.12.4. Homeoffice und Telearbeit

Die Regelungen zum pandemiebedingten Homeoffice liefen im Mai 2022 aus und wurden mit einer neuen Dienstvereinbarung (DV) geregelt. Die Zahlen lassen sich daher nicht mit den Vorjahren vergleichen

Zum Jahresende des Jahres 2022 waren insgesamt 1097 Anträge genehmigt.^[S11]

| zum Stand 31.12.2022 | |
|-----------------------------|------|
| weiblich | 767 |
| männlich | 330 |
| insgesamt | 1097 |

3.12.5. berufundfamilie – Audit

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.

3.13. Beteiligungsgesellschaften

Die Stadt Ingolstadt verfügt über diverse Tochtergesellschaften, die unterschiedlich strukturiert sind und teilweise in den letzten Jahren umstrukturiert wurden. Bis auf eine werden alle durch männliche Geschäftsführungen geleitet. Eine Auswertung der gesamten Beschäftigtenstruktur der Tochtergesellschaften kann zum aktuellen Zeitpunkt nicht erfolgen.

4. Resümee/Ausblick

Der Vergleich zu den Vorjahren zeigt deutlich, dass die Verwaltung in ihrer Zusammensetzung weiblicher wird. Dies zeigt sich nahezu durch alle Ebenen und es ist zu erwarten, dass Frauen auch zunehmend in die 4. Qualifikationsebene vordringen.

Immer weniger Frauen nehmen lange Elternzeiten oder nutzen das Instrument der Beurlaubung, die der öffentliche Dienst ermöglichen würde. Ganz im Gegenteil: Sie nutzen die Möglichkeit der Teilzeit während Elternzeit oder erarbeiten mit ihren Ämtern Möglichkeiten der frühzeitigen Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz. Dies vermeidet Brüche in den Erwerbsbiographien und erhöht die Chancen auf eine nahezu lineare Weiterentwicklung trotz Elternschaft.

Der öffentliche Dienst zeigt auch, dass hier Vereinbarkeit von Beruf und Familie leichter als in anderen Berufssparten gelebt werden kann. Mehr Väter nutzen ganz selbstverständlich Elternzeit oder Teilzeit während Elternzeit oder übernehmen Verantwortung in der häuslichen Pflege.

Die Stadt versucht den Folgen des demografischen Wandels entgegen zu wirken, indem sie vermehrt ausbildet und potenzielle Führungskräfte aus den eigenen Reihen weiterqualifiziert. Führungskräftefortbildungen sind in den vergangenen Jahren ein selbstverständlicher Bestandteil der Personalentwicklung geworden. Hier spielen auch die Themen Integration, Inklusion und Gleichstellung eine feste Rolle.

Das Audit berufundfamilie hat in den vergangenen Jahren mit seinen Zielen immer wieder in hohem Maß zu positiven Veränderungen beigetragen.

Die COVID19-Pandemie wirkte als Katalysator für Prozesse, die bereits in der Verwaltung geplant waren. Die Digitalisierung von Verwaltungsabläufen beschleunigte sich, elektronische Akten und digitalisierte Antragsverfahren machten es möglich, unkomplizierter von zu Hause aus zu arbeiten. Insbesondere hilft es vielen Mitarbeitern/-innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege. Die Stadt Ingolstadt hat mit Neuregelungen zum Thema Sabbatical, Arbeitszeit- und Homeoffice Schritte unternommen, die zu einer modernen und attraktiven Arbeitgeberin passen.

4.6. Maßnahmen

Der demografische Wandel wird die Stadt noch einige Jahre begleiten. In den nächsten zehn Jahren werden 25 Prozent der Mitarbeiter/-innen altersbedingt ausscheiden und es gilt, frühzeitig die erforderlichen Nachwuchskräfte auszubilden, ein gutes Wissensmanagement zu betreiben und die Chancen im Wandel zu begreifen.

Neben der Vielzahl an Zeitmodellen in der öffentlichen Verwaltung ist es auch notwendig, über neue Führungsmodelle nachzudenken. Führen in Teilzeit, Führen im Tandem wird zunehmend relevant werden, um noch ausreichend qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen.

Eine Vernetzung der Beschäftigten, die sich für eine neue Stelle interessieren, um sich z. B. gemeinsam auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben, ist hier sehr wichtig. Dies kann traditionell bei persönlichen Vernetzungstreffen erfolgen, genauso jedoch in modernen digitalen Formaten. Gemischtgeschlechtliche Führungsteams könnten hier einen besonderen Gewinn für die Teams darstellen.

Die zunehmende Digitalisierung wird es immer weniger erforderlich machen, vor Ort im Rathaus zu sein. Vertrauen, Führen auf Distanz und weitere moderne Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung sind hier unverzichtbar, um trotzdem eine hohe Bindung der Mitarbeiter/-innen und Qualität der Arbeit zu erhalten.

Bei allen Maßnahmen der Digitalisierung ist darauf zu achten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Hier sind Maßnahmen hausintern besonders sensibel zu betrachten, um keine qualifizierten und engagierten Kräfte zu verlieren.

Eine neue Generation an Mitarbeitern/-innen wächst heran, die sich von der ausscheidenden Generation – gerade hinsichtlich ihres Wunsches nach Work-Life-Balance – drastisch unterscheidet. Der Weiterentwicklung der Arbeitszeitmodelle und der Entwicklung von Modellen individueller Auszeiten wird eine besondere Betrachtung zukommen müssen.

Hier kommen Herausforderungen auf Führungskräfte zu, die eine gute Begleitung notwendig machen. Fort- und Weiterbildungsformate müssen weiterhin flexibel sein und modernen Lernumgebungen angepasst werden. Hierzu zählen Online- und hybride Formate genauso wie ein selbstgesteuertes Lernen oder Austausch und Selbsterfahrung in Präsenz.

Aktuell wird weitestgehend noch von einem binären Geschlechterkonstrukt in der Stadtverwaltung ausgegangen. Es muss davon ausgegangen werden, dass sich dieses System öffnet und alle Geschlechtsidentitäten bei der Stadtverwaltung vorhanden sind und Berücksichtigung finden müssen. Auf Grund der vermutlich geringen Anzahl der Betroffenen wird dies immer wieder auf Widerstände stoßen. Bei der Auswertung von Beförderungszahlen und dergleichen von nicht binären Personen werden vermutlich auch in fünf Jahren noch keine auswertbaren statistischen Zahlen vorliegen. Dennoch darf dieses Thema nicht einfach ignoriert werden. Es kann sich z. B. auch auf bauliche Aspekte auswirken und muss bei der künftigen Planung von sanitären Anlagen – Stichwort gendergerechte Toiletten – berücksichtigt werden. In jedem Fall müssen beim Thema Geschlechtergerechtigkeit alle Identitäten mitgedacht und -betrachtet werden.

Die gezielte Ansprache, Förderung und vorausschauende Qualifizierung von Nachwuchskräften sind unabdingbar. Die horizontale und vertikale Vernetzung unterstützt die Zusammenarbeit und den Abbau von Vorbehalten über Geschlechter-, Alters-, Nationengrenzen hinweg.

Sprache und Bilder schaffen eine Wirklichkeit. Deswegen ist es wichtig bei jeglicher Kommunikation darauf zu achten, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen. Dies betrifft alle Kommunikationswege und Darstellungen. Frauen dürfen nicht nur mitgemeint sein, sondern müssen in Bild und Sprache sichtbar sein.

Langfristig ist ein Konzept, das die Vorteile von Diversität und Vielfalt in den Mittelpunkt rückt, wichtig. Das Diversity-Projekt der Stadt leistet hier einen wichtigen Beitrag. Eine intersektionale Betrachtungsweise vermeidet Diskriminierung und führt zu mehr Gleichberechtigung und damit auch Geschlechtergerechtigkeit im engeren Sinn.

Auch bei scheinbar erreichter Gleichberechtigung in vielen Aspekten darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es gesellschaftliche Strömungen gibt, die eine Retraditionalisierung bevorzugen.

Die Stadt Ingolstadt sollte als Arbeitgeberin weiter innovative Wege gehen, um eine zukunftsfähige, attraktive und empfehlenswerte Arbeitgeberin zu sein. Hierzu ist es wichtig, gleichstellungspolitische Themen überall hineinzunehmen: bei der Nachhaltigkeit, den Grundsätzen der Zusammenarbeit und Führung, bei Gesundheitsthemen, der Zertifizierung zur empfehlenswerten Arbeitgeberin, modularen Reihen für Führungskräfte sowie bei Überarbeitung von alten und Erstellung von neuen Satzungen und Ordnungen.

Ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen in der Gleichstellungsarbeit sind notwendig, um in der Stadt Ingolstadt weiterhin eine nachhaltige, umfassende Gleichstellungspolitik wirken zu lassen.

4.7. Statistische Daten

Die vorliegenden Daten wurden aus dem Personalamt und der Personalentwicklung zur Verfügung gestellt.

Auch wenn der vorliegende Bericht gemäß gesetzlicher Grundlage nur alle fünf Jahre zu erstellen und die Veränderungen zu betrachten sind, wäre es im Sinne eines kontinuierlichen Monitorings angebracht, die vorliegenden statistischen Zahlen jährlich zu erheben und der Gleichstellungsstelle zur Verfügung zu stellen. Auf diese Weise könnte in der Betrachtung auch auf einzelne Referate näher eingegangen werden.

Auch wenn derartige Zahlenmaterial auf Grund der Größe der Zahlen nicht veröffentlicht werden darf, können sich daraus notwendige Maßnahmen zur Steuerung von Veränderungsprozessen ergeben.

Zusätzlich erscheint es sinnvoll, dass künftig auch detaillierte Daten zu den Beteiligungsgesellschaften analysiert werden.

5. Quellen

- [Dritter Gleichstellungsbericht des Bundes \(BMFSFJ\) 2021](#)
- [Sechster Gleichstellungsbericht des StMAS 2018](#)
- Gleichstellungskonzept der Stadt Ingolstadt 2013
- [Gleichstellungskonzept der Stadt Ingolstadt 2018](#)
- Auszüge aus den Gesetzen (Art. 3 GG, BayGlG, Satzung) – Komplettfassung in den Anhang
- IAB
- Statistisches Bundesamt
- DeStatis
- TVöD
- Bayerisches Beamtenbesoldungsgesetz
- DV Home Office
- DV Arbeitszeit
- Bildungsprogramm der Stadt Ingolstadt
- <https://bayern-gegen-gewalt.de>
- Frauen und Männer in Deutschland (Broschüre, BMFSFJ 2020)
- www.klischee-frei.de

6. Anhang

6.1. Gesetzliche Grundlagen

- [Grundgesetz](#)
- [Bayerische Verfassung](#)
- [Bayerisches Gleichstellungsgesetz](#)
- [Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt](#)

6.2. Beirat für Gleichstellungsfragen: Der Beirat für Gleichstellungsfragen ist ein Gremium des Stadtrates Ingolstadt, der in der Geschäftsordnung des Stadtrates geregelt ist. Seit Beginn der Legislaturperiode 2020/2026 ist der Beirat paritätisch besetzt. Dies verdient der expliziten Erwähnung, da der Stadtrat nur zu 26 % (13 Personen) weiblich besetzt ist. Mit dem Wechsel von Städtin Eva Bulling-Schröter zu Stadtrat Roland Meier im Mai 2023 ging diese Parität verloren.

| | <u>Vorsitz</u> | |
|------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Peters, Veronika | SPD | Vorsitz |
| | <u>Beiratsmitglieder</u> | |
| Klein, Patrica | CSU | Beiratsmitglied |
| Mader, Brigitte | CSU | Beiratsmitglied |
| Schickel, Matthias Dr. | CSU | Beiratsmitglied |
| Volkwein, Petra | SPD | Beiratsmitglied |
| Schuhmann, Manfred Dr. | SPD | Beiratsmitglied |
| Kürten, Stephanie | BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN | Beiratsmitglied |
| Mayr, Angela | FW | Beiratsmitglied |
| Bannert, Ulrich | AfD | Beiratsmitglied |
| Mißlbeck, Sepp | UWG | Beiratsmitglied |
| Meier, Roland | DIE LINKE | Beiratsmitglied |
| Over, Fred | ÖDP | Beiratsmitglied |
| Ettinger, Karl | FDP | Beiratsmitglied |
| Hagn, Veronika | JU | Beiratsmitglied |
| | | |
| Bulling-Schröter, Eva | DIE LINKE | ehemaliges Beiratsmitglied |

6.3. Organigramm

