



Stadt Ingolstadt
Gleichstellungsstelle

Bericht

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

Januar 2013

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	4
1. Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben	5
1.1 Entgeltdifferenz von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft	5
1.2 Entgeltdifferenz im Öffentlichen Dienst	7
2. Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Ingolstadt	9
2.1 Frauenanteil an der Gesamtzahl aller Beschäftigten	10
2.2 Einstellungen	12
3. Führungskräfte	12
3.1 Wahlbeamte / Referentinnen	12
3.2 LeiterInnen Ämter und Dienststellen	12
3.3 Leiterinnen der Kindertagesstätten	13
3.4 Frauen in technischen bzw. gewerblichen Berufen	13
3.5 Aufstieg	14
3.6 Beförderungen und Höhergruppierungen	14
3.7 Durchschnittsnoten der Beurteilungen (nur Beamte)	14
3.8 Tarifbeschäftigte – Leistungsbewertung	15
4. Anzahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (65. Lj.) freigewordenen Stellen	16
4.1 Beamte	16
4.2 Tarifbeschäftigte	17
5. Entwicklung Auszubildende / AnwärterInnen	18
6. Teilzeit	19
7. Geringfügig Beschäftigte	20

8.	Aktive Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen	20
9.	Bewerbungen und Stellenbesetzungen	20
10.	Anträge auf Veränderungen der Arbeitszeit	21
10.1	Anzahl der Beurlaubungen Beamte	21
10.2	Anzahl der Beurlaubungen Tarifbeschäftigte	22
10.3	Männer in der Elternzeit	23
11.	Telearbeit	23
12.	Fortbildungen	24
13.	Trainee Programm	25
13.1	Konzept Traineeprogramm 2009/2011	25
13.2	Konzept Traineeprogramm 2011/2013	25
14.	Audit berufundfamilie	26
15.	Resümee	27
16.	Ausblick	28
	Quellen	29

Abkürzungsverzeichnis:

AZUBI	Auszubildende
BAT	Bundesangestellentarifvertrag
BayGlG	Bayerisches Gleichstellungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMT-G	Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
f.	folgende
ff.	fortfolgende
EG	Entgeltgruppe
insg.	insgesamt
m	männlich
männl.	männlich
ÖTV	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr
S	Sozial-/Erziehungsdienst
S.	Seite
SB	Sachbearbeitung
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
Ü	Überleitung
usw.	und so weiter
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Verw.	Verwaltung
vgl.	vergleiche
vglb.	vergleichbar
w	weiblich
weibl.	weiblich
z. B.	zum Beispiel

1. Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben

1.1. Entgelt Differenz von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

Einmal jährlich, am Equal Pay Day, wird in allen Medien darüber berichtet, dass Frauen nach wie vor weniger als ihre Kollegen verdienen, und zwar im Durchschnitt 23 Prozent weniger. Im EU-Vergleich lag Deutschland im Frühjahr 2012 auf dem siebtletzten Platz.

Um die Ursachen für die Lohnunterschiede zu ermitteln, hatte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Studie in Auftrag gegeben. Diese Studie wurde im Juni 2009 vorgestellt. Sie dokumentiert, dass sich die branchenübergreifenden und -spezifischen Einkommensunterschiede mit steigendem Lebensalter zu Lasten der Frauen verschärfen.

Die Entgeltungleichheit, der sogenannte „Gender Pay Gap“ sei, so die Verfasser der Studie, im Wesentlichen auf drei Ursachen zurückzuführen (vgl. BMFSFJ 2009, S. 5) :

- **Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf höheren Stufen der Karriereleiter.**
- **Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.**
- **Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.**

Die Lohnlücke selbst stelle einen fortbestehenden (Fehl)-Anreiz für das Erwerbsverhalten von Frauen dar, schlechtere Einkommensaussichten führten zu niedrigerer Erwerbsneigung, längere Erwerbsunterbrechungen zu noch mehr Entgeltungleichheit. Überkommene Rollenvorstellungen würden durch die Entgeltungleichheit gefestigt, und gleichzeitig seien sie ein Risikofaktor für die gesellschaftliche Modernisierung und die Armutsprävention (vgl. ebenda, S. 6 f.).

Die Prognose vergangener Jahrzehnte, dass die Lohnlücke sich erst schließe, wenn Frauen bei den Bildungsabschlüssen mit den Männern gleichziehen, hat sich nicht bewahrheitet.

Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2008b) waren im Schuljahr 2005/2006 an Gymnasien 54 Prozent Mädchen. Die Jungen dominierten dagegen mit 56 Prozent an den Hauptschulen. Bei den Hochschulabsolventen waren es 49 Prozent Frauen.

Zu Beginn der Erwerbstätigkeit ist die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen unter 30 Jahren noch relativ klein, da in der Regel die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen noch bevorstehen. Das ändert sich bei den über 30-Jährigen deutlich:

Entgelt Differenz in den Altersgruppen von Frauen

Altersgruppe	Entgelt Differenz der Frauen
bis 24 Jahre	- 7,8 Prozent
25 bis 33 Jahre	- 17,5 Prozent
34 bis 55 Jahre	- 22,2 Prozent
über 55 Jahre	- 26,7 Prozent

Quelle: BMFSFJ 2009, S.12 ff.

Trotz des hohen Bildungsniveaus von Frauen sei die Lohnlücke bei Frauen mit Berufsausbildung oder Studium nicht geringer. Das Institut der deutschen Wirtschaft (vgl. IW 2008a und IW 2008b) hat bei einem Vergleich der Beschäftigten mit Hochschulabschluss ermittelt, dass Frauen nur 88 Prozent des Entgelts der Männer erhalten.

Eine weitere Ursache für die Entgeltunterschiede wird von Experten bei der Berufswahl von Frauen verortet. Das trage unmittelbar zu einer im Durchschnitt schlechteren Bezahlung von Frauen bei. Mehr als die Hälfte der Frauen, so die IW-Studie, wähle nur 10 Berufe von 350 möglichen Ausbildungsberufen aus. Gerade die frauentypischen Berufe im Dienstleistungssektor seien schlechter bezahlt als Berufe des technisch-naturwissenschaftlichen Bereichs. Bei der Wahl des Studienfachs sähe es ähnlich aus. Auch hier blieben die Natur- und Ingenieurwissenschaften weiterhin eine Männerdomäne.

Wird nach den Gründen gesucht, warum Frauen auf Führungsebenen noch immer zur Minderheit gehören, scheinen die Statistiken zu bestätigen, dass Frauen seltener befördert werden, weil Firmen davon ausgehen, dass sie nicht dauerhaft im Unternehmen tätig sein werden. Andererseits konnten die Experten (vgl. BMFSFJ 2009, S. 15 f.) keine geschlechtstypischen Unterschiede im Fluktuationsverhalten von Führungskräften nachweisen. Aber drei Viertel aller Führungspositionen sind mit Männern besetzt.

Die Analysen zeigen, dass die Gründe für die Entgeltunterschiede von Frauen und Männer vielfältig und die Ursachen miteinander verbunden sind:

- Familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit führen zu weniger Berufsjahren, gleichzeitig werden Beförderungschancen verpasst.
- Ältere Wiedereinsteigerinnen und Frauen, deren Erwerbsunterbrechung länger als 5 Jahre dauerte, erzielen deutlich geringere Bruttogehälter. Sie können häufig nicht damit rechnen, auf der vor der Unterbrechung erreichten Stufe wieder einzusteigen. Zudem sind Frauen oft bereit, für die Vereinbarung von Beruf und Familie Einkommensverluste in Kauf zu nehmen.
- Berufsrückkehrerinnen werden teilweise seitens der Personalleitungen gezielt geringer dotierte Gehaltsangebote unterbreitet als Männern mit gleicher Qualifikation. Gleichzeitig verhalten sich viele Frauen defensiver in Gehaltsverhandlungen als Männer.
- Frauen sind (bedingt durch die praktizierte traditionelle Rollenverteilung) weniger als Männer bereit, durch den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber Gehaltserhöhungen zu erzielen.

- Frauen haben geringere Chancen, Führungspositionen zu besetzen, werden sie ihnen angeboten, verhandeln sie defensiver als Männer.
- Das Verdienstniveau in „typischen“ Frauenberufen ist tendenziell niedriger als in „typischen“ Männerberufen.

Als Maßnahmen für die Verringerung von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und –reduzierungen schlagen die Experten vor, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Genannt werden in diesem Zusammenhang (vgl. BMFSFJ 2009, S. 43 ff.):

- Ausbau der Kinderbetreuung für die unter 3-Jährigen
- Bessere Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten
- Elterngeld als Lohnersatzleistung
- Unterstützung für Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf
- Anreize für Unternehmen, die Entgeltgleichheit in ihrem Betrieb konkret zu hinterfragen (Selbsttest)
- Änderung des Vergaberechts (Vergabe von Aufträgen nur an Unternehmen, die Entgeltgleichheit praktizieren)

1.2. Entgelt Differenz im Öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst sind Frauen inzwischen auf allen Hierarchieebenen und in sämtlichen Tätigkeitsbereichen vertreten. Aber auch dort sind Frauen in den Spitzenpositionen in der Minderheit. Bis zu einer geschlechtergerechten Bezahlung auf allen Vergütungsebenen sind auch im öffentlichen Dienst noch viele Steine aus dem Weg zu räumen.

Durch die Ablösung der alten Tarifverträge BAT und BMT-G wurde kein geschlechtergerechter Entgelttarifvertrag geschaffen. Eine Hauptursache dafür ist die immer noch ausstehende Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien darüber, welche Tätigkeitsmerkmale berufsübergreifend gleich bewertet werden können. Bei Anträgen auf Neubewertung von Arbeitsplätzen werden noch immer die Ausführungen des alten BAT oder BMT-G herangezogen. Veränderungen der Arbeitsplätze durch andere Anforderungsprofile können mit den alten Entgeltordnungen aber nur unzureichend überprüft werden. Gutachten belegen, dass die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes Tätigkeiten, die traditionellen Frauenberufen zugerechnet werden, schlechter bewerten als vergleichbare Tätigkeiten, die überwiegend Männer ausüben.

Schon Ende der 1990er Jahre wurde in der früheren Gewerkschaft ÖTV eine kontroverse Debatte über ein diskriminierungsfreies Verfahren der gerechten Bewertung der „verausgabten“ Arbeit diskutiert. Im Vordergrund der Diskussion stand die mittelbare Diskriminierung frauendominierter Tätigkeiten im BAT. Es gab dazu zwei unterschiedliche Standpunkte. Eine These lautete: diese mittelbare Diskriminierung von frauenspezifischen Tätigkeiten sei das Resultat einer falschen, d. h. nicht diskriminierungsfreien Bewertung von Arbeit, die andere These ging davon aus, das Resultat von Arbeitsmarktprozessen habe zu einer Benachteiligung bestimmter Gruppen von Frauen geführt. Bei einer künftigen neuen Vergütungsordnung, die den BAT ablösen sollte, wurde eine analytische Arbeitsbewertung für die neue Entgeltordnung des TVöD favorisiert. Für das analytische Modell wurden 5 Anforderungskriterien definiert (vgl. Wendl 2006 1 f., S):

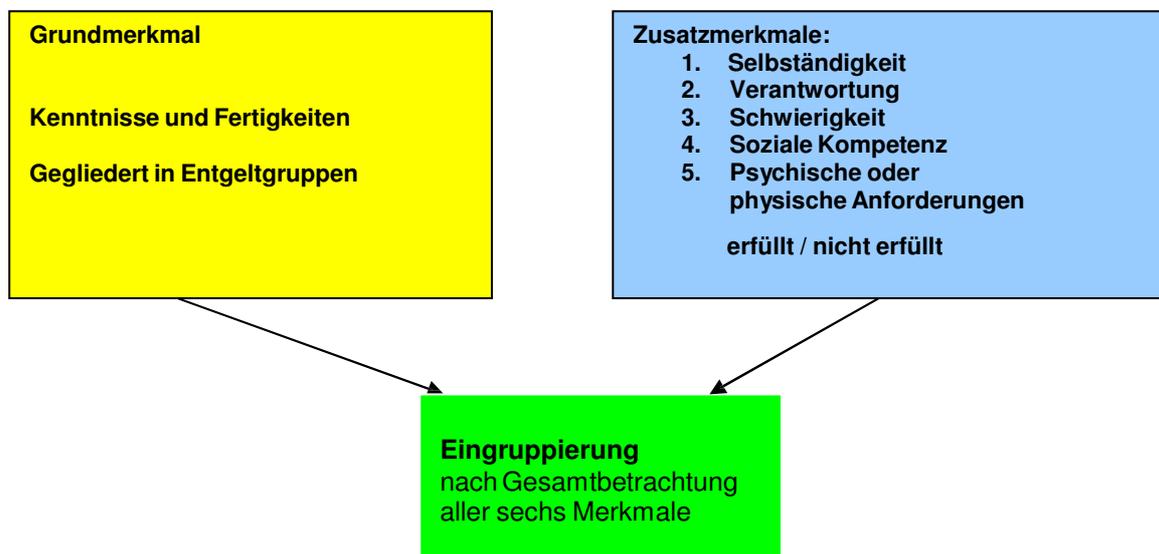
- Fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten
- Planungs- und Entwicklungskompetenz
- Soziale Kompetenz
- Verantwortung
- Belastung

Schnell wurde klar, dass für die Anwendung des analytischen Modells für jeden Arbeitsplatz eine genaue Arbeitsbeschreibung und Arbeitsbewertung erforderlich sein würde. Dies wurde als nicht praktikabel und nicht justiziabel kritisiert.

Schließlich wurde im September 2006 ein völlig überarbeiteter neuer Vorschlag für eine neue Entgeltordnung präsentiert, der auf die personenbezogenen Anforderungen (Qualifikation und Fertigkeiten) und tätigkeitsbezogene Anforderungen an die Arbeitskräfte abstellte. Es wurde zwischen Grundmerkmalen und Zusatzmerkmalen unterschieden (vgl. Wendl, S. 7 ff.):

- Selbständigkeit
- Verantwortung
- Schwierigkeit
- Soziale Kompetenz
- Psychische oder physische Anforderungen.

Das Modell zeigt, dass die Eingruppierung sich aus der Bewertung der Grundmerkmale und Zusatzmerkmale ergeben sollte.



Entweder würden diese Merkmale erfüllt (zu mindestens 25 % eines Arbeitsvorgangs) oder nicht. Sollte ein Zusatzmerkmal erfüllt werden, wäre es zu einer um eine Entgeltgruppe höheren Eingruppierung gekommen, bei zwei Zusatzmerkmalen zur Erhöhung um 2 Entgeltgruppen usw.

Seitens der sozialen und technischen Berufe wurde bei der Umsetzung dieses Modells bei zukünftigen Eingruppierungen eine Abwertung ihrer Berufsbilder befürchtet (ebenda).

Mit Fragen der Entgelt- und Gleichstellungspolitik in öffentlichen Verwaltungen befasst sich seit vielen Jahren Karin Tondorf. Sie beriet im Vorfeld die Gewerkschaft Ver.di, wie eine diskriminierungsfreie Leistungsvergütung nach dem TVöD realisiert werden könnte (vgl. Tondorf 2006). Sie benennt als Diskriminierungsfallen:

- Uneinheitliche Bewertungsmaßstäbe für verschiedene Berufsgruppen
- Geschlechterstereotypen bei Leistungskriterien
- Ausgrenzung bestimmter Beschäftigungsgruppen (z. B. Reinigungskräfte)
- Stichtagsregelungen

Eine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien über eine neue Entgeltordnung steht immer noch aus. Mehrfach wurden die Fristen für die Vorlage verlängert, das letzte Mal bei der Tarifrunde 2011. Es ist nicht abzusehen, wann es eine verbindliche Entgeltordnung für den öffentlichen Dienst geben wird. Vielleicht zwingen der demographische Wandel und der damit verbundene Mangel an Fachkräften die Tarifparteien doch noch, schneller zu einer für beide Seiten akzeptablen Entgeltordnung zu kommen.

Der künftige Fachkräftemangel könnte Frauen neue Karrierechancen eröffnen. Eine Voraussetzung dafür wäre aber, dass sich Männer und Frauen die Familienarbeit und die elterlichen Pflichten partnerschaftlich teilen. Parallel dazu müssten die Arbeitgeber noch stärker ihre Personalpolitik familienfreundlich ausrichten. Bisher werden die unterschiedlichen Situationen im Lebensverlauf von Frauen und Männern unzureichend berücksichtigt. Dazu gehören nicht nur Rahmenbedingungen, die der Vereinbarung von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Rechnung tragen, sondern es erfordert auch Arbeitsplätze, die sich an den Bedürfnissen älterer Beschäftigter ausrichten.

Die demographische Entwicklung der Gesamtgesellschaft wirkt auch in die Betriebe und Verwaltungen hinein. So beträgt beispielsweise der Altersdurchschnitt bei der Stadtverwaltung gegenwärtig 43,7 Jahre (Stand 01.01.2012).

2. Beschäftigtenstruktur bei der Stadt Ingolstadt

Die nachfolgenden Analysen basieren auf den Personalstatistiken der Steuerungsunterstützung. Um eine Bewertung vornehmen zu können, wurden die Daten mehrerer Jahre miteinander verglichen und neu verknüpft.

Aufgrund von Änderungen in der Verwaltung (Jobcenter – Optionskommune seit 01.02.12) gab es Verschiebungen innerhalb der Beschäftigtenzahlen.

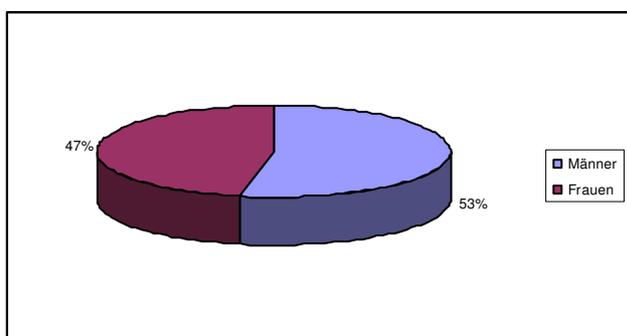
Der 2007 in Kraft getretene neue Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) unterscheidet nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten, sondern fasst diese Personengruppen als „Beschäftigte“ zusammen. Bei einigen Tabellen mit Zahlen aus den Jahren 1990 und 1997 wurden die vormals getrennt ausgewerteten Personengruppen „Angestellte“ und „Arbeiter“ addiert, um die Entwicklung besser visualisieren zu können. Bei der Gruppe der „Beamten/Beamtinnen“ konnten die Besoldungszahlen mehrerer Jahre ohne Überarbeitung in einer Tabelle erfasst werden.

Bei der Darstellung der Einkommensstruktur wurde für die Jahre 1990 und 1997 noch nach Arbeitern/Arbeiterinnen bzw. weibliche und männliche Angestellte getrennt, da den Tarifwerken BAT und BMT-G unterschiedliche Bewertungsstrukturen zugrunde liegen. Bei der Auswertung der Jahre 2010 und 2012 wird nur noch nach Beamten/Beamtinnen und Beschäftigten unterschieden.

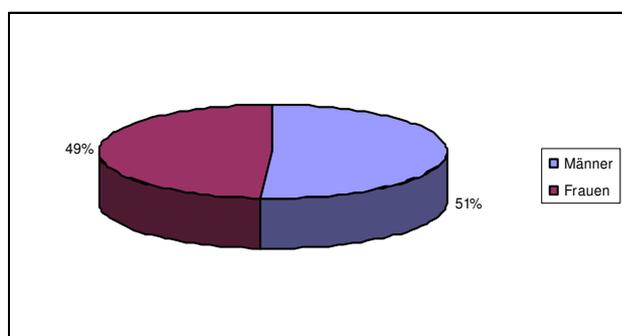
2.1. Frauenanteil an der Gesamtzahl aller Beschäftigten

Im Jahr 2006 betrug der Anteil der Frauen 47 Prozent (801), bezogen auf alle Bediensteten (1.706). Sechs Jahre später war er auf 54 Prozent angewachsen, 2008 wurden 49 und 2010 52 Prozent erreicht.

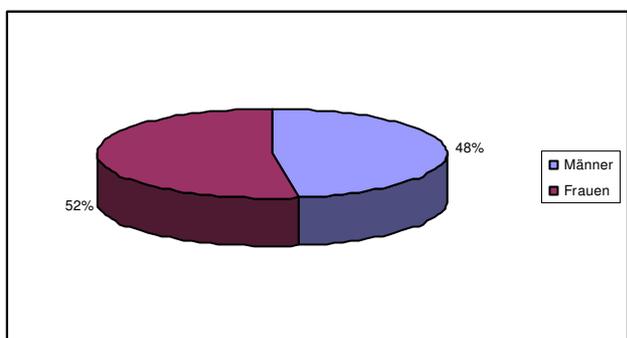
Verteilung Frauen und Männer 2006, 2008, 2010 und 2012



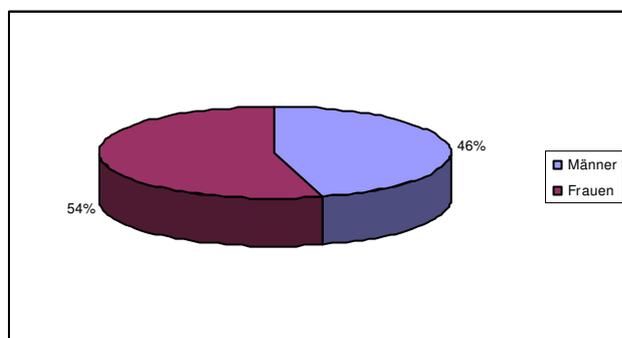
Männer: 905, Frauen: 801
30.06.2006



Männer: 968, Frauen: 923
30.06.2008

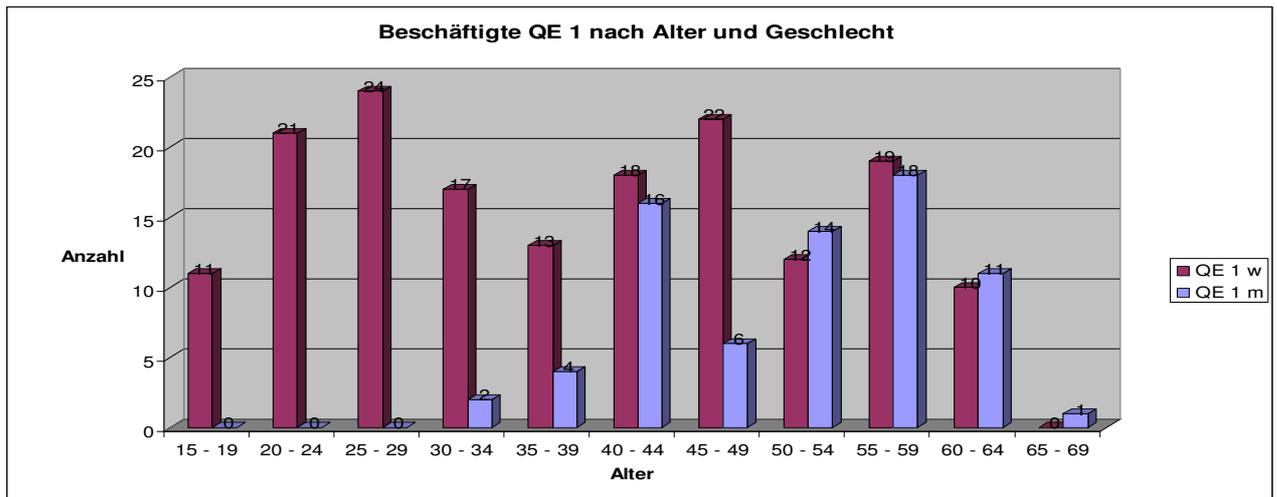


Männer: 1.012, Frauen: 1.116
30.06.2010



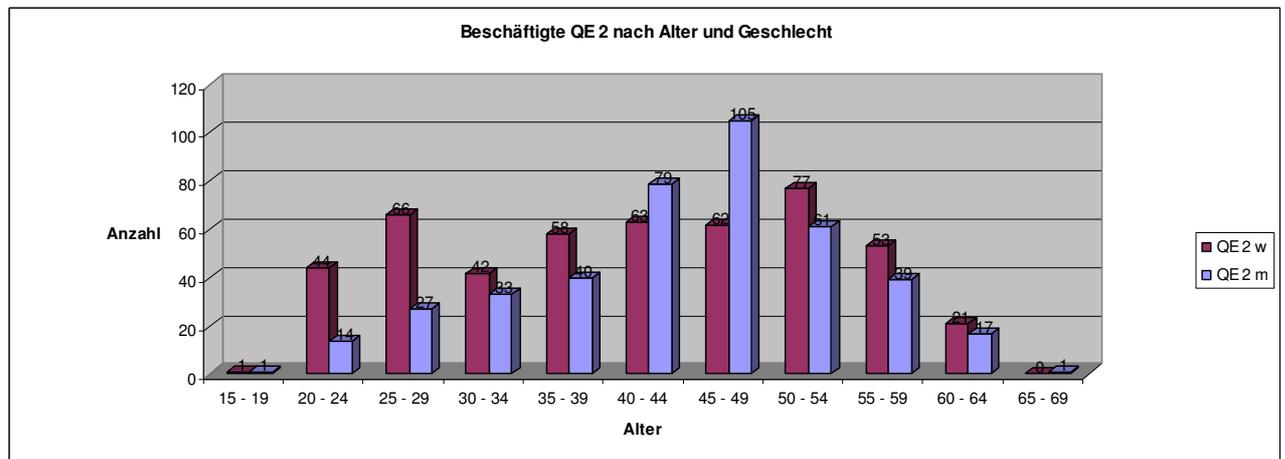
Männer: 1.018, Frauen: 1.215
30.06.2012

Obwohl inzwischen 54 Prozent aller städtischen Bediensteten weiblich sind, ist die Verteilung innerhalb der verschiedenen Bereiche unterschiedlich. Bezogen auf die Einkommen ist die Verteilung Männer/Frauen nach wie vor unbefriedigend. Besonders in den unteren Einkommensebenen ist der Frauenanteil überproportional hoch. Bei den Führungskräften ändert sich an der Verteilung Männer/Frauen aufgrund der geringen Fluktuation wenig.



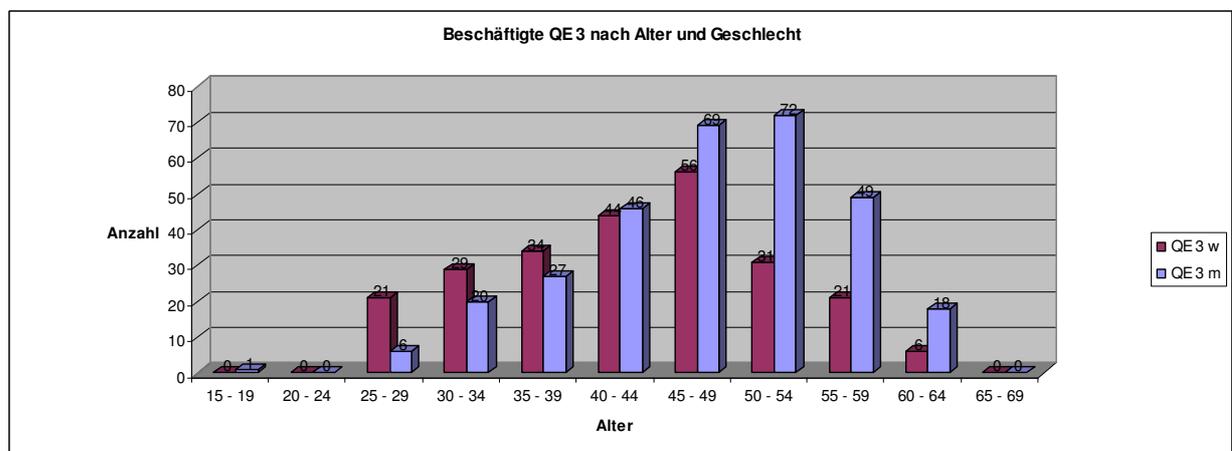
Fazit

- Die jüngeren Jahrgänge von 15 – 39 Jahren sind deutlich weiblich geprägt
- Ab 40 gleichen sich die MA-Zahlen von Frauen und Männern stärker an



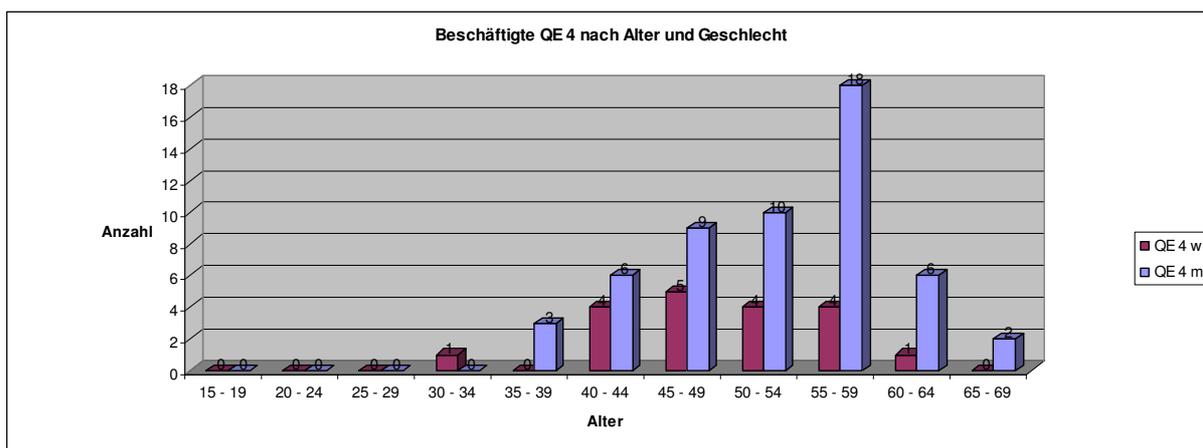
Fazit

- Die jüngeren Jahrgänge von 15 – 29 Jahren sind deutlich weiblich geprägt
- Ab einem Alter von 30 Jahren ist die Relation zwischen Frauen und Männern ausgewogener



Fazit

- Die jüngeren Jahrgänge bis 39 Jahren sind weiblich dominiert
- Zwischen 40 und 49 Jahren ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen
- Ab 50 Jahren sind die Männer deutlich in der Überzahl



Fazit

- Hohes Durchschnittsalter, es gibt kaum MA unter 40 Jahren
- In allen Jahrgängen sind die Männer deutlich in der Überzahl

2.2 Einstellungen

Einstellungen in der Zeit vom 01.09.2009 bis 30.06.2012

	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	140	196	336
Männer	88	76	164
gesamt	228	272	500

3. Führungskräfte

3.1 Wahlbeamte / ReferentInnen

2008 - 2014	Männer	Frauen	gesamt
	7	1	8

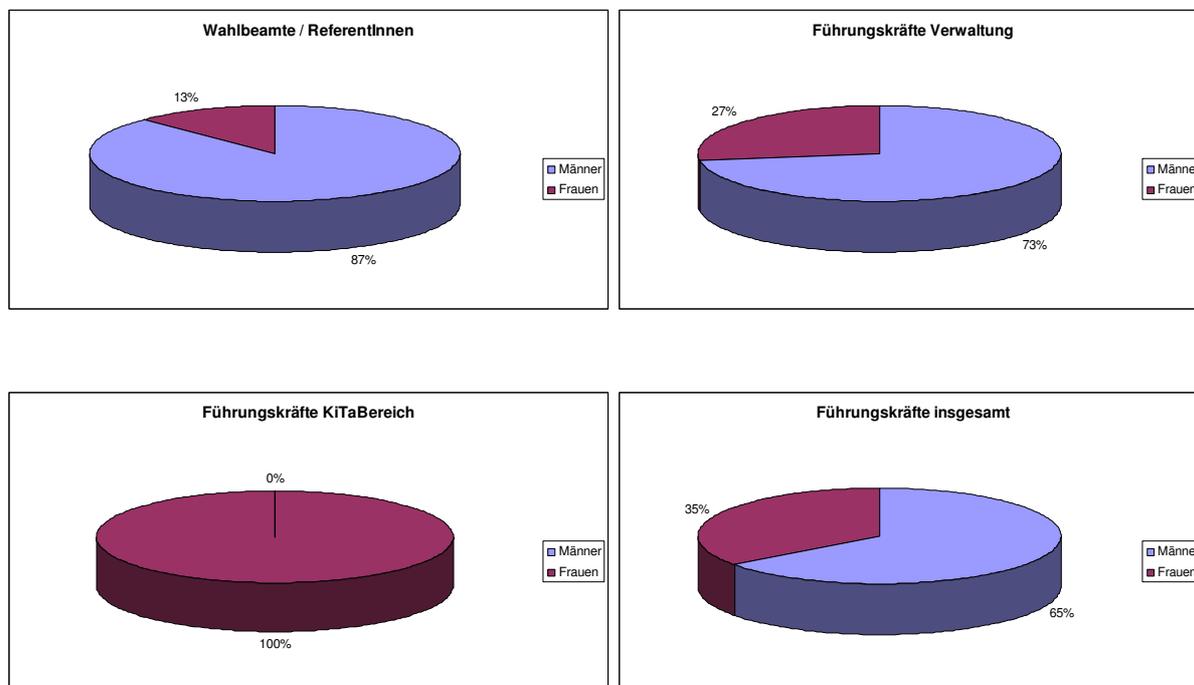
3.2 LeiterInnen der Ämter und Dienststellen

Stand 30.06.2012	AmtsleiterInnen		StellvertreterInnen		SachgebietsleiterInnen		insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
QE 4	8	22	2	1	0	2	35
QE 3	3	10	10	29	17	47	116
QU 2	0	0	0	0	2	1	3
Summe	11	32	12	30	19	50	154

Die Zuordnung zu den Laufbahnen erfolgte anhand der Bewertung der Stelle und nicht nach der tatsächlichen Eingruppierung bzw. Besoldung der/des Stelleninhabers/in. Stellvertreter/innen sind zugleich Sachgebietsleiter/innen

3.3 LeiterInnen der Kindertagesstätten

	Frauen	Männer	gesamt
Stand 30.06.2012	22	0	22



3.4 Frauen in technischen bzw. gewerblichen Berufen

Da, wie bereits zuvor beschrieben, technische bzw. gewerbliche Berufe traditionell „besser“ entlohnt werden, soll an dieser Stelle bei ausgewählten Bereichen auf den Frauenanteil in sogenannten „Männerberufen“ eingegangen werden.

Beruf	Vollzeit	Teilzeit	Azubis	gesamt
technische Sacharbeiterin	8	6		14
Technikerin	3	3	1	7
Zeichnerin		2	3	5
Schneiderin	5	1	1	7
Requisiteurin		2	1	3
Gärtnerin	8	8	2	18
Summe	24	22	8	54

Bei den gewerblichen Berufen dominieren die Männer. Die Stadt bildet regelmäßig Mädchen aus, die auch immer gute Prüfungsergebnisse erreichen. Nach der Ausbildung bietet die Stadt den Auszubildenden einen befristeten Arbeitsvertrag für drei Monate bzw. bis zu einem Jahr an. Danach kann es nur zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kommen, wenn eine freie Stelle verfügbar ist. Das ist bedauerlicherweise nicht immer der Fall.

3.5 Aufstieg

QE 2 nach QE 3

	2006	2007	2008	2009	2010	2012
Männer	0	0	2	0	1	0
Frauen	0	0	1	2	0	3

QE 3 nach QE 4

	2006	2007	2008	2009	2010	2012
Männer	0	1	1	0	0	1
Frauen	0	0	0	0	0	0

3.6 Beförderungen und Höhergruppierungen

Zeitraum 01.07.2006 bis 30.06.2012

	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl	180	189	369

3.7 Durchschnittsnoten der Beurteilungen (nur Beamte)

Beurteilungsrunde 2009 Beurteilungszeitraum 2005 - 2008	Beurteilungen	
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	10,5	9,8
Gesamtdurchschnitt:	10,2	

Beurteilungsrunde 2010 Beurteilungszeitraum 2006 - 2009	Beurteilungen	
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 3	11,0	11,6
Gesamtdurchschnitt:	11,3	

Beurteilungsrunde 2010 Beurteilungszeitraum 2006 - 2009	Beurteilungen	
	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 4	12,0	12,5
Gesamtdurchschnitt:	12,3	

Beurteilungen für Beamte/Beamtinnen finden derzeit alle 4 Jahre statt

3.8 Tarifbeschäftigte - Leistungsbewertung

Durchschnittliche Leistungsbewertung im Zeitraum 01.07.2008 - 31.12.2011

	2008/2009	2009/2010	2011
vglb. 2. QE			
Frauen	342,63 (10)	344,47 (10)	344,51 (10)
Männer	340,91 (10)	343,17 (10)	344,44 (10)
gesamt	341,92 (10)	343,94 (10)	344,48 (10)
vglb. 3. QE			
Frauen	368,38 (11)	373,24 (11)	369,58 (11)
Männer	359,06 (10)	360,57 (10)	362,44 (10)
gesamt	363,66 (11)	366,96 (11)	366,13 (11)
vglb. 4. QE			
Frauen	347,86 (10)	357,81 (10)	354,75 (10)
Männer	336,07 (9)	336,02 (9)	329,67 (9)
gesamt	339,02 (10)	341,83 (10)	337,27 (9)

(= entspricht Punkte)

4. Anzahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (65.Lj.) frei gewordenen Stellen

4.1 Beamte

Kalenderjahr 2009	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst	0	0	0	1	0	1
Gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst	0	0	1	0	1	0
Teilsummen:	0	0	1	1	1	1
Summen:	0		2		2	

Kalenderjahr 2010	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	0	0	0	1	0	1
Höherer Dienst	0	0	1	0	1	0
Teilsummen:	0	0	1	1	1	1
Summen:	0		2		2	

Kalenderjahr 2011	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	0	0	0	1	0	1
Höherer Dienst	0	0	0	2	0	2
Teilsummen:	0	0	0	3	0	3
Summen:	0		3		3	

Kalenderjahr 2012	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0
Mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	0	0	1	1	1	1
Höherer Dienst	0	0	0	0	0	0
Teilsummen:	0	0	1	1	1	1
Summen:	0		2		2	

nicht berücksichtigt sind: vorzeitige Ruhestandsversetzungen auf Antrag bzw. wg. Dienstunfähigkeit

4.2 Tarifbeschäftigte

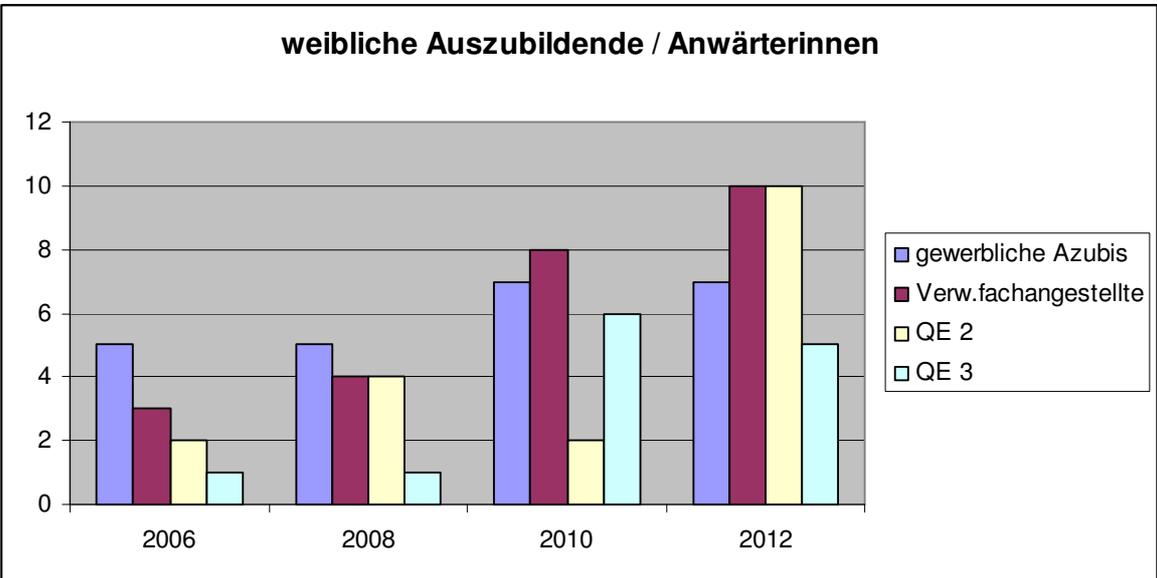
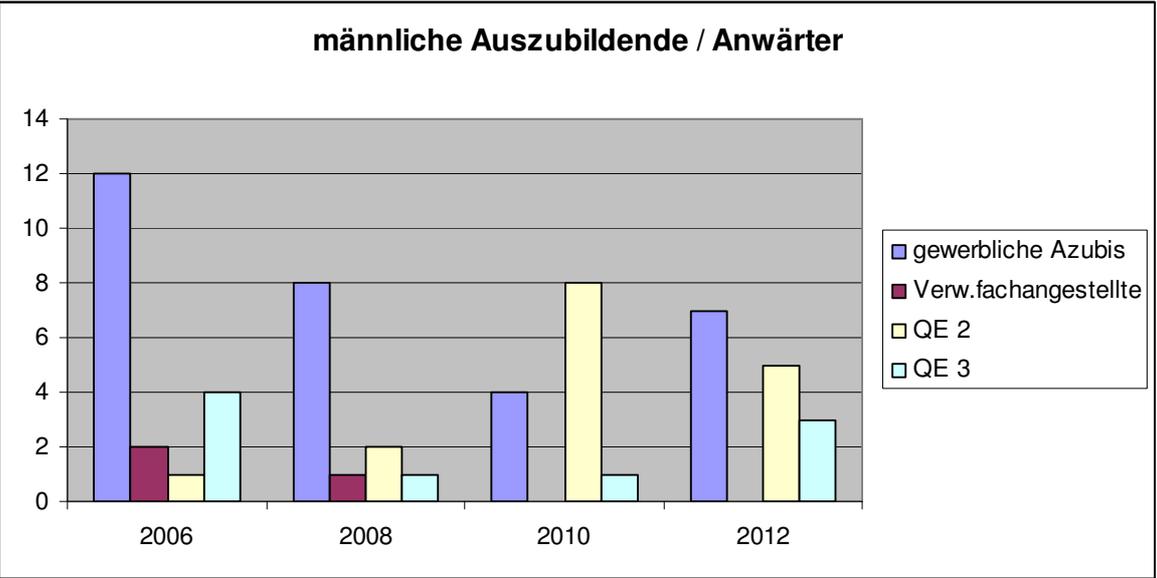
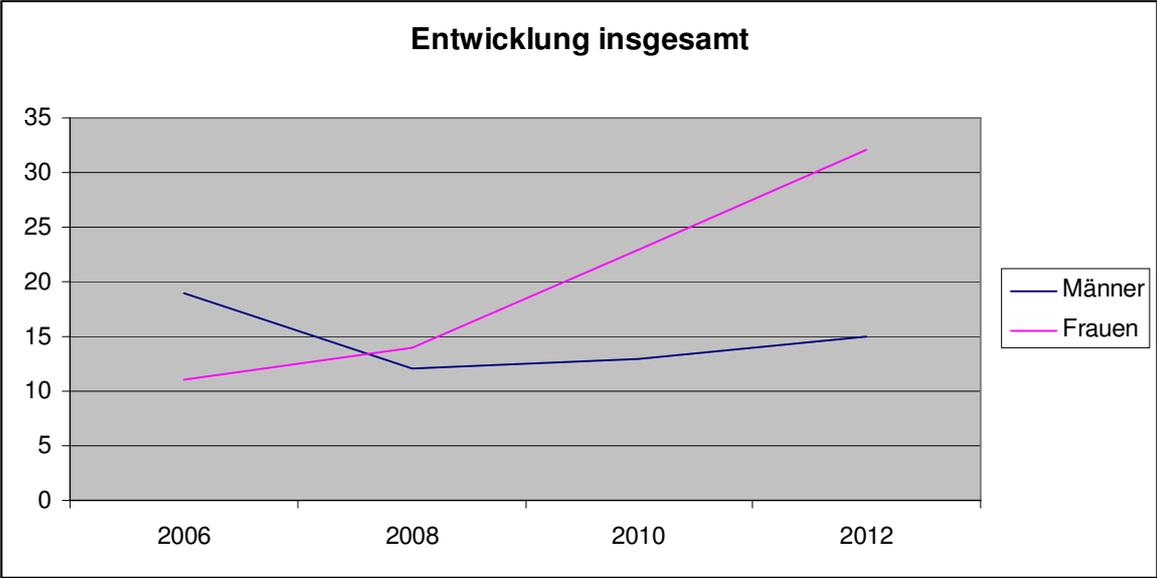
Kalenderjahr 2009	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	3	0	0	0	3
Mittlerer Dienst	2	0	1	0	3	0
Gehobener Dienst	0	0	1	1	1	1
Höherer Dienst	0	0	0	0	0	0
Teilsommen:	2	3	2	1	4	4
Summen:	5		3		8	

Kalenderjahr 2010	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	2	0	0	0	2
Mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	0	0	0	1	0	1
Höherer Dienst	0	0	0	0	0	0
Teilsommen:	0	2	0	1	0	3
Summen:	2		1		3	

Kalenderjahr 2011	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	1	0	0	0	1
Mittlerer Dienst	1	0	0	0	1	0
Gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0
Höherer Dienst	0	0	0	0	0	0
Teilsommen:	1	1	0	0	1	1
Summen:	2		0		2	

Kalenderjahr 2012	weibliche Beschäftigte		männliche Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Einfacher Dienst	0	1	0	0	0	1
Mittlerer Dienst	2	0	1	0	3	0
Gehobener Dienst	0	1	0	0	0	1
Höherer Dienst	0	0	0	0	0	0
Teilsommen:	2	2	1	0	3	2
Summen:	4		1		5	

5. Entwicklung Auszubildende / AnwärterInnen

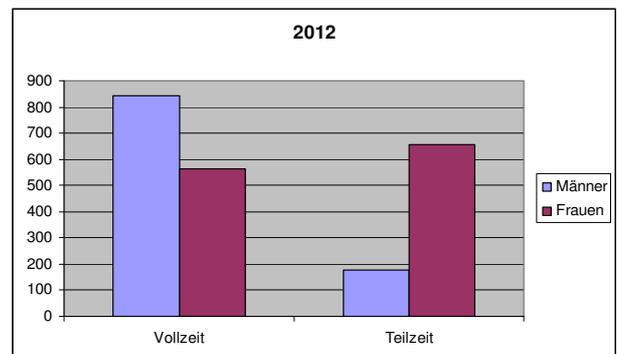
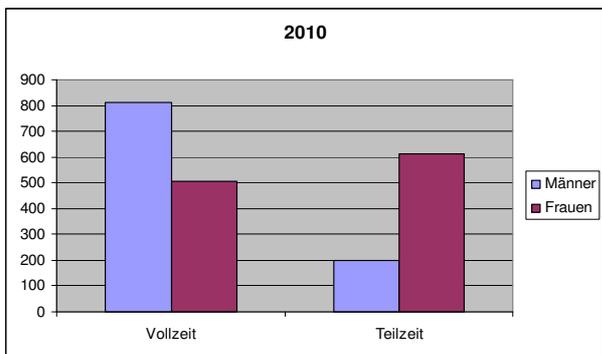
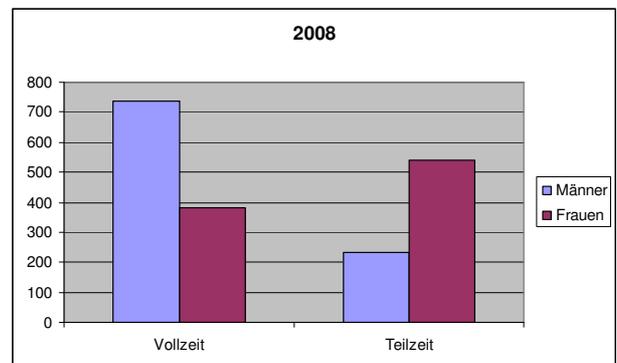
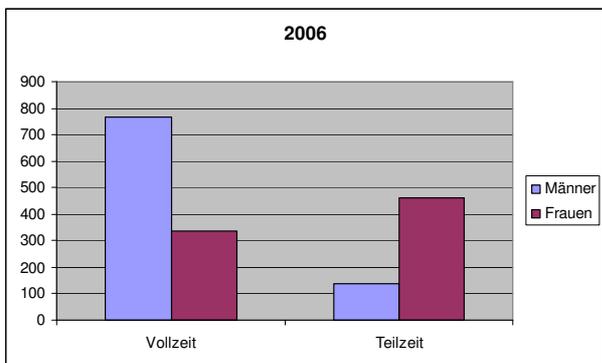


6. Teilzeit

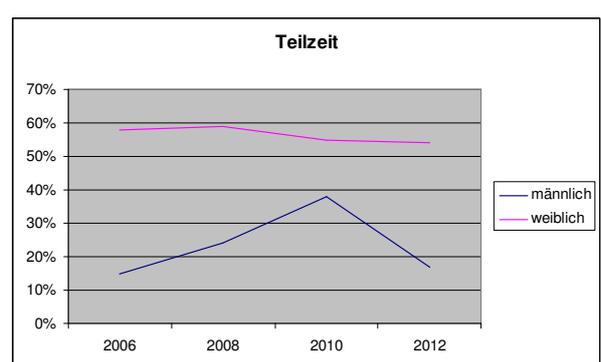
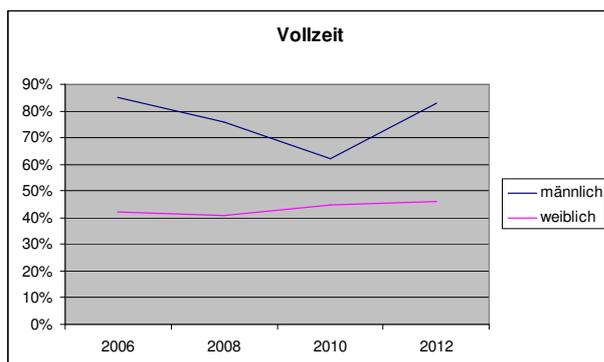
Über alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigtengruppen hinweg gilt, dass Teilzeitarbeit nach wie vor ein von Frauen bevorzugtes Arbeitszeitmodell darstellt. Berufstätige Mütter (seltener Väter) und Beschäftigte, die Angehörige pflegen, können nur so Beruf und Familie bzw. Pflege vereinbaren. In der nachfolgenden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

Es werden die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle praktiziert. Die Bandbreite reicht von 8 Wochenstunden bis 41 Wochenstunden in den verschiedenen Ausgestaltungen z.B. vormittags, vormittags und nachmittags im Wechsel oder tageweise, an einzelnen Tagen pro Woche. Auch Führungskräfte haben wiederholt Teilzeitmodelle bzw. Telearbeit praktiziert.

Gesamtübersicht Teilzeitbeschäftigte (mit Teilzeit sind alle Personen erfasst, die nicht Vollzeit nach den derzeit gültigen tariflichen oder beamtenrechtlichen Regelungen arbeiten)



Entwicklung Teilzeitbeschäftigte männlich/weiblich



7. Geringfügig Beschäftigte

Stand 30.06.2012	Frauen	Männer	gesamt
	92	43	135

8. Aktive Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte

Personen (Stichtag 01.01. des entsprechenden Jahres, unabhängig von der Anzahl der Arbeitsstunden)

Jahr	Frauen	Männer	gesamt
2008	41	63	104
2010	50	70	120
2012	56	74	130

9. Bewerbungen und Stellenbesetzungen

Bei den Stellenbesetzungen zeigt es sich am deutlichsten, dass Frauen schon lange mit den Männern konkurrieren können. Sie sind häufig qualifizierter und/oder überzeugender in den Vorstellungsgesprächen. Das gilt sowohl bei externen als auch bei ausschließlich internen Stellenausschreibungen. Es wurden in den vergangenen Jahren mehr Frauen eingestellt oder umgesetzt als es ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprach.

	2010		2011		2012	
	intern	extern	intern	extern	intern	extern
Anzahl der zu besetzenden Stellen	58	47	100	70	91	62
Bewerbungen insgesamt	214	1502	307	2482	232	1454
Anteil an den Bewerbungen:						
Männer	110	621	150	1554	91	739
Teilnahme GSt gewünscht	17	-	9	-	10	-
Frauen	104	881	157	928	141	715
Teilnahme GSt gewünscht	40	-	21	-	26	-
Anteil an den Einstellungen:						
Männer	27	21	40	42	26	36
Frauen	24	26	43	28	35	26
Stellen, die nicht besetzt werden konnten	7	-	17	-	30	-

10. Anträge auf Veränderungen der Arbeitszeit

Bis Ende der 90er Jahre wurden fast ausschließlich Anträge auf Arbeitszeitverkürzung gestellt, um Familienarbeit und Berufstätigkeit zu vereinbaren. In einigen Fällen kehrten die Betroffenen bis zur Verrentung nicht mehr zur Vollzeitarbeitszeit zurück.

Inzwischen ist vielen Frauen bewusst, dass das frühere sogenannte Hauptnährermodell (Ehemann arbeitet Vollzeit in Lohnsteuerklasse III, Ehefrau arbeitet Teilzeit in Lohnsteuerklasse V) keine ausreichende finanzielle Alterssicherung darstellt. Zudem werden viele Ehen geschieden.

Frauen wollen durch die eigene Berufstätigkeit ihre Alterseinkünfte sichern. Langjährige Berufsunterbrechungen aus familiären Gründen nehmen ab. Viele kehren direkt nach der Elternzeit in Teilzeit zurück. Andere arbeiten bereits während der Elternzeit weniger als die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit und streben die stufenweise Rückkehr zur Vollarbeitszeit an.

10.1 Anzahl der Beurlaubungen Beamte

Stand zum 30.06.2009	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	14	1	0	0
Qualifikationsebene 3	10	10	0	1
Qualifikationsebene 4	1	1	0	0
Summen:	25	12	0	1

Stand zum 30.06.2010	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	9	1	0	0
Qualifikationsebene 3	10	11	0	0
Qualifikationsebene 4	0	1	0	0
Summen:	19	13	0	0

Stand zum 30.06.2011	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	10	4	0	4
Qualifikationsebene 3	7	10	0	2
Qualifikationsebene 4	0	1	0	0
Summen:	17	15	0	6

Stand zum 30.06.2012	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 2	7	0	0	0
Qualifikationsebene 3	9	9	0	1
Qualifikationsebene 4	0	1	0	0
Summen:	16	10	0	1

10.2 Anzahl der Beurlaubungen Tarifbeschäftigte

Stand zum 30.06.2009	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Einfacher Dienst	1	0	0	0
Mittlerer Dienst	52	3	0	1
Gehobener Dienst	12	1	0	0
Höherer Dienst	0	0	0	0
Summen:	65	4	0	1

Stand zum 30.06.2010	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Einfacher Dienst	2	1	0	0
Mittlerer Dienst	50	0	0	0
Gehobener Dienst	10	2	0	1
Höherer Dienst	1	0	0	0
Summen:	63	3	0	1

Stand zum 30.06.2011	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Einfacher Dienst	5	0	0	0
Mittlerer Dienst	51	1	0	1
Gehobener Dienst	17	2	0	1
Höherer Dienst	0	0	0	0
Summen:	73	3	0	2

Stand zum 30.06.2012	Beurlaubungen		davon Partnerschaftsmonate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Einfacher Dienst	4	0	0	0
Mittlerer Dienst	51	3	0	2
Gehobener Dienst	16	1	0	0
Höherer Dienst	0	0	0	0
Summen:	71	4	0	2

10.3 Männer in der Elternzeit (vom 01.01.2009 bis 30.06.2012)

In dieser Zeit haben 42 Männer von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch gemacht. 25 von ihnen hatten eine Elternzeit von zwei Monaten und die anderen 17 Männer hatten eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten bis längstens einem Jahr und neun Monaten.

11. Telearbeit

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

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

Die Entwicklung geht hier weiter nach oben. Zu Beginn der Einführung der Tele- und Heimarbeit – Stichtag 30.06.2003 – war 1 Teleheimarbeitsplatz für eine weibliche Vollzeitbeschäftigte in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes eingerichtet.

12. Fortbildungen

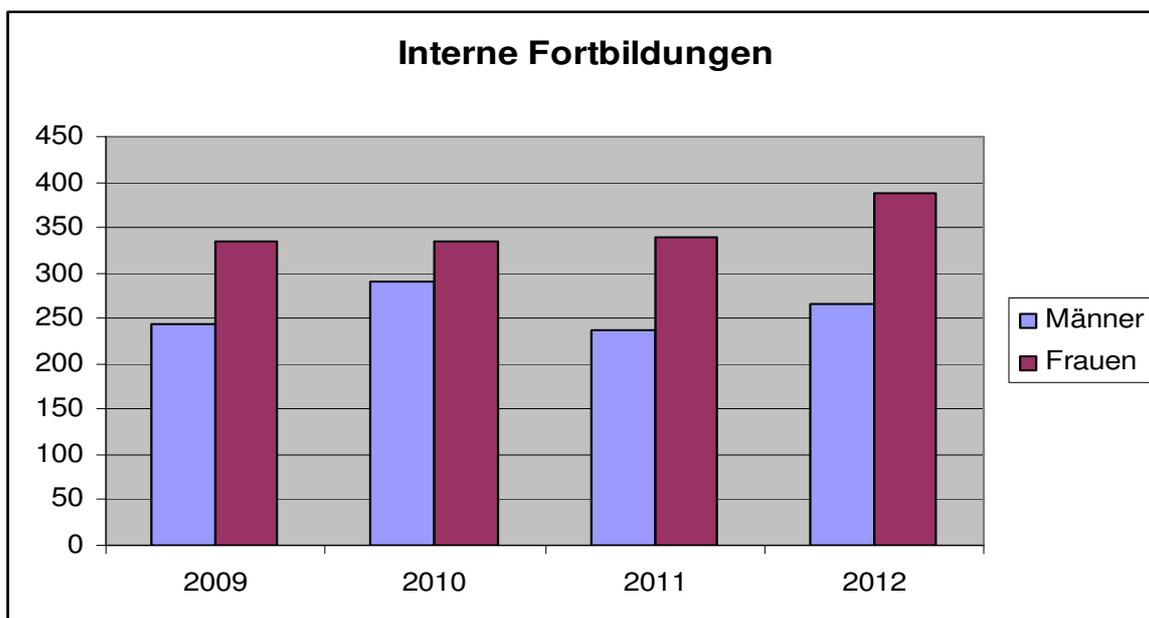
Frauen schrecken nicht vor der Übernahme verantwortungsvoller Positionen zurück. Sie interessieren sich verstärkt für Fortbildungsangebote, die dem „Erklimmen“ der Karriereleiter dienlich sind. Dafür werden die stadtinternen Angebote, sowie die Fortbildungsangebote der Bayerischen Verwaltungsschule oder auch anderer Anbieter genutzt.

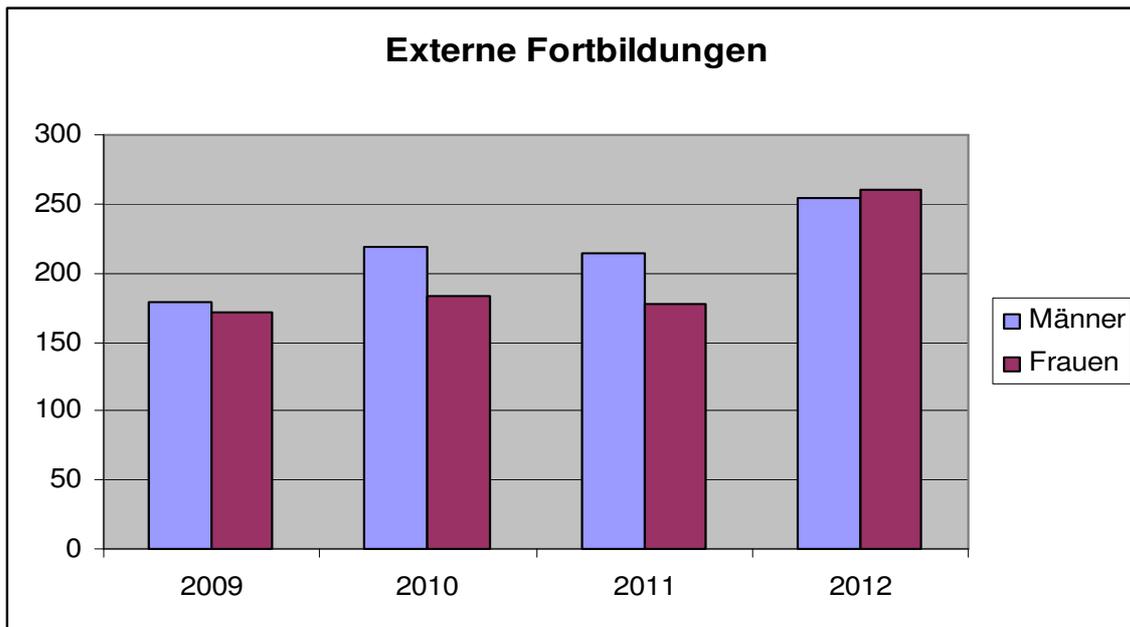
Die Steuerungsunterstützung bietet ein umfangreiches internes Fortbildungsprogramm an. Die Angebote reichen von den Themen Führungspraxis, Kommunikation und Arbeitstechniken, Chancengleichheit von Frauen und Männern, Persönlichkeitsentwicklung, IT-Schulungen bis zur Gesundheitsfürsorge.

Der Fortbildungsprogrammteil der Gleichstellungsstelle bietet Seminare zu folgenden Schwerpunkten an:

- Frauen treten selbstbewusst auf
- Frauen stärken – Wege in die Führung
- Erfolgreiches Ritualmanagement für Business-Frauen
- Erfolgreiches Ritualmanagement für Business-Männer
- Work-Life-Balance mit dem Züricher Ressourcen Modell
- Informationsveranstaltung für Frauen und Männer in der Elternzeit
- Stammtisch für Frauen und Männer in der Elternzeit
- Informationsveranstaltung zum Audit „berufundfamilie“
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei pflegebedürftigen Angehörigen – Elder Care
- Fit & 50 – mit Power in die zweite Halbzeit, für Frauen

Es gibt Angebote, die sich ausschließlich an Frauen richten, andere sind offen für Männer und Frauen. In den vergangenen Jahren wurden auch Angebote speziell nur für Männer angeboten. Diese werden immer besser angenommen. Einen besonderen Programmschwerpunkt bilden Veranstaltungen zum audit berufundfamilie.





13. Trainee Programm

13.1 Konzept Traineeprogramm 2009/2011 – Konzern Stadt Ingolstadt

Ziel: Bildung eines Nachwuchsführungskreises in einem 24-monatigem Einstiegsprogramm innerhalb des Konzerns Stadt Ingolstadt für Fach- und Hochschulabsolventen der Fachrichtungen

- Rechtswissenschaften (Volljuristen)
- Wirtschaftswissenschaften
- Ingenieurwesen

TeilnehmerInnen: 4 Frauen und 2 Männer

13.2 Konzept Traineeprogramm 2011/2013 – Konzern Stadt Ingolstadt

Ziel: Bildung eines Nachwuchskreises innerhalb des Bürgerkonzerns zur Besetzung von Fach- und Führungspositionen

16 TeilnehmerInnen:

- 5 Externe Trainees: 4 Frauen und 1 Mann
- 3 Trainees der Tochtergesellschaften: 2 Frauen und 1 Mann
- 8 Trainees der Stadtverwaltung: 6 Frauen und 2 Männer

14. Audit berufundfamilie

Die Stadt Ingolstadt verpflichtete sich im Zertifizierungsverfahren, Beschäftigte noch stärker bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Im November 2007 wurde der Stadtverwaltung Ingolstadt das Zertifikat „audit berufundfamilie“ verliehen. Die Re-Auditierung erfolgte im März 2011 für weitere drei Jahre.

Im Vorfeld der Zertifizierung wurden deshalb für 2006 erstmals auch familienbezogene Daten erhoben:

- Anzahl der nicht verheirateten Beschäftigten ohne Kinder: 550
- Anzahl der verheirateten Beschäftigten ohne Kinder: 497
- Anzahl der nicht verheirateten Beschäftigten mit Kindern: 80
- Anzahl der verheirateten Beschäftigten mit Kindern: 677

Altersgruppen:

bis 30 Jahre	16 Prozent
31 - 40 Jahre	26 Prozent
41 - 50 Jahre	33 Prozent
51 - 60 Jahre	22 Prozent
über 60 Jahre	3 Prozent

Durch die erstmalige Erfassung und Analyse familienbezogener Daten konnten strategische Ziele für eine familienbewusste Personalpolitik festgelegt werden.

Ziel der Auditierung ist es u.a. eine win-win-Situation für die Beschäftigten und die Stadt zu schaffen und für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sensibilisieren. Damit wurde ein Prozess der Optimierung in Gang gebracht.

Im Jahre 2006 waren 94 Beschäftigte in Elternzeit, davon 2 Männer. Während der Elternzeit arbeiteten 10 Beschäftigte. Die durchschnittliche Elternzeitdauer derer, die 2006 zurückgekehrt sind, betrug 33 Monate. In 90 Prozent aller Fälle kamen die Beschäftigten nach der Elternzeit in Teilzeit zurück, davon waren ca. 10 Prozent schon vor der Elternzeit in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt.

Bereits im Jahr 2009 betrug die durchschnittliche Elternzeitdauer nur noch 15 Monate. Mittlerweile setzt sich dieser Trend fort. Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen kommen oft schon innerhalb des ersten Jahres, zumindest stundenweise, in den Beruf zurück.

Im Rahmen des Auditierungsverfahrens hat sich in enger Zusammenarbeit mit der Steuerungsunterstützung und dem Personalrat „der direkte Draht“ entwickelt. Es ist ein Kontakthalteprogramm, damit den Frauen (und Männern), der Wiedereinstieg erleichtert wird.

Seit 2011 gibt es am Buß- und Betttag einen Kindermitbringtag (Kinder im Grundschulalter). Die Kinder werden in der Zeit von 8 – 12.30 Uhr nicht nur betreut, sie unternehmen z.B. Besuch der Musikschule, Museumsbesuch. Der Vormittag endet mit einer gemeinsamen Brotzeit. Der Personalrat bietet diesen Aktionstag in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle an.

15. Resümee

Früher endete die berufliche Karriere von Frauen mit dem ersten Kind. Nach dem sogenannten Erziehungsurlaub (heute Elternzeit) beantragten sie Beurlaubungen ohne Bezüge bis zur Einschulung der Kinder. Während der Beurlaubung veränderten sich die Arbeitsplätze, es gab Ämterzusammenlegungen oder Änderungen der Unternehmensform (z. B. IN-KB, Beteiligungen der Stadt). Der Wiedereinstieg war für die Frauen schwierig, da sie bis zum Wechsel der Kinder nach der Grundschule auf Mittel-, Realschule oder Gymnasium nur eine Teilzeitbeschäftigung suchten. Die Rückkehr auf den „alten“ Arbeitsplatz, oder einen mit vergleichbaren Anforderungen war nicht immer möglich. Zum Teil mussten Einkommensverluste hingenommen werden.

In den vergangenen Jahren wurde seitens der Stadt Ingolstadt viel Geld in den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten investiert. Das Angebot an Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Hortplätzen mit Mittagstisch und flexiblen Öffnungszeiten ermöglicht es vielen Müttern (und Vätern) heute leichter, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Fortbildungsangebote wurden in den letzten Jahren ständig angepasst und die Angebotspalette erweitert. Die weiblichen Beschäftigten nutzen gezielt Fortbildungsangebote, die sie für die Übernahme von verantwortungsvollen Positionen befähigen. Besonders stark ist die Nachfrage nach Rhetorikschulungen und Konfliktlösungsstrategien. Durch die Teilnahme an entsprechenden Seminaren wird das Selbstbewusstsein der Frauen gestärkt. Dies wirkt sich positiv auf die Arbeitsergebnisse in den Ämtern aus und ermutigt Frauen, beruflich ihren eigenen Weg zu gehen.

Seit mehreren Jahren bietet die Steuerungsunterstützung Beschäftigten die Möglichkeit, die Seminare „rund um Führung“ zu besuchen. Es bereitet Nachwuchsführungskräfte auf die Übernahme von Führungspositionen vor. Dieses Seminarangebot wird von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren mehrfach erfolgreich bei der Bewerbung für Führungspositionen.

Die im Zertifikat audit berufundfamilie festgelegten Ziele und Maßnahmen und die damit verbundenen Optimierungsprozesse unterstützen Männer und Frauen gleichermaßen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege auf Hierarchieebenen, auch auf den Führungsebenen.

16. Ausblick

Im Rahmen einer mittel- und langfristigen Personalplanung wäre es möglich, Frauen gezielt auf die Übernahme bestimmter Positionen vorzubereiten. Das gilt insbesondere für Stellen, deren InhaberInnen in den kommenden Jahren aus Altersgründen ausscheiden. Aufgrund vorliegender oder noch zu aktualisierenden Stellenbeschreibungen könnten Qualifikationsprofile erstellt werden. Aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen könnten geeignete Frauen gezielt angesprochen werden, ob sie sich für die frei werdenden Positionen interessieren. Die Frauen könnten sich frühzeitig auf die Übernahme des Aufgabengebietes vorbereiten und gegebenenfalls noch fehlende Qualifikationen erwerben.

Eine Steigerung des Frauenanteils bei den Führungskräften setzt auch voraus, dass die Amtsleitungen frühzeitig die Qualifikationsprofile benennen, die MitarbeiterInnen für künftige Anforderungen an die Verwaltung mitbringen sollen. Entsprechende Fortbildungsangebote können so rechtzeitig evaluiert und konzipiert werden.

Bedauerlicherweise wird über künftige Anforderungsprofile für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes nur in Expertengremien der Tarifpartner diskutiert. In den Tarifverträgen selbst wurde den veränderten Arbeitsplätzen durch den Einsatz moderner Technologien nur im technischen Bereich Rechnung getragen. Die erhöhten Anforderungen an die Beschäftigten durch Verwaltungsreform und neue Bürgerbeteiligungsformen wurden in den neuen Tarifverträgen nicht angemessen berücksichtigt. Erschwerend kommt dazu, dass es keinen einheitlichen Entgelttarifvertrag für alle Beschäftigtengruppen gibt.

Die Gleichstellungsstelle berücksichtigt bei der Planung ihres Fortbildungsprogramms die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle. Es gibt ganztägige, aber auch halbtägige Seminarangebote. Dies gilt auch für die anderen Fortbildungen, insbesondere auch im IT-Bereich.

Bei der Seminarplanung wird den besonderen Anforderungen an die jeweiligen Arbeitsplätze Rechnung getragen. Die DozentInnen nehmen Anregungen der TeilnehmerInnen auf und versuchen, entsprechende Inhalte in die Seminare zu integrieren. Durch den ständigen Informationsaustausch zwischen der Steuerungsunterstützung, den TeilnehmerInnen, DozentInnen und der Gleichstellungsstelle ist eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung und Vorbereitung auf Leitungspositionen möglich.

Quellen:

Steuerungsunterstützung	Personalstatistiken
Steuerungsunterstützung	Personalwirtschaftliche Stellenpläne aus den relevanten Jahren
Personalamt	Personalstatistiken
BMFSFJ 2009	Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Dossier
Destatos 2008b	Projekt: „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern“, abschließende Version voraussichtlich Dezember 2009, in: BMFSFJ 2009
Gourmelon 2006	Die Auswirkungen des TVöD sind weiterhin umstritten, in: Innovative Verwaltung 7-8/2006
IW 2008a	Expertise „Der geschlechtsspezifische Lohnabstand: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze, unveröffentlicht, in: BMFSFJ 2009
IW 2008b	IW-Trends 35/2: „Gender Wage Gap und Familienpolitik“, S. 55-68, in BMFSFJ 2009
ÖTV 1991	Lohngruppenverzeichnis für Arbeiterinnen und Arbeiter bei Gemeinden und Nahverkehrsbetrieben in Bayern 1990
Tondorf 2006	Die zukünftige Entgeltordnung nach TVöD, Vortrag während der LAG-Tagung in Straubing am 15.11.2006
Ver.di 2009	Die Überleitung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in die Tabellen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst
Wendl 2006	Wert der Arbeit oder Preis der Arbeitskraft – Worum geht es bei der neuen Entgeltordnung des TVöD?, unveröffentlichtes Manuskript