

Stand der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung

KSD 20090264

ANTRAG

Der Stadtrat möge den Bericht zum Stand der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung zur Kenntnis nehmen.

Bericht zum Stand der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Ludwigshafen, gemäß § 20 Abs. 2, 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

§ 20 Landesgleichstellungsgesetz sieht in Absatz 2 eine Berichtspflicht für die Leiterin oder den Leiter einer kommunalen Gebietskörperschaft gegenüber der Vertretungskörperschaft vor. Danach hat die Oberbürgermeisterin dem Stadtrat mindestens einmal während jeder Wahlzeit über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu berichten. Der letzte Bericht erfolgte in der Stadtratssitzung am 8. März 2004. Inhalt war die Entwicklung der Frauenförderung im Zeitraum 12/1995 bis 10/2003.

Der aktuelle Bericht umfasst 5 Jahre und bezieht sich auf den Zeitraum 11/2003 bis 10/2008.

Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind Bestandteil des Frauenförderplans. Der aktuell gültige Frauenförderplan ist seit Oktober 2006 in Kraft. Sein Inhalt orientiert sich an den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes: Mit Diskriminierungsverboten, gezielten Frauenfördermaßnahmen und durch Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen soll auf die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung hingewirkt werden.

Über das LGG hinaus hat die Stadtverwaltung im Rahmen ihres Personalentwicklungskonzeptes weitere Regelungen getroffen, die u.a. auch die Gleichstellung voranbringen sollen. Es gilt zu prüfen, inwieweit dies in den vergangenen 5 Jahren gelungen ist.

1. Personalstand und Personalauswahl

1.1 Personalstand

Bei der Stadtverwaltung sind nach wie vor mehr Frauen als Männer beschäftigt (54%). Der Frauenanteil hat sich leicht erhöht.

46% der Frauen und 5% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Der Frauenanteil unter den nicht-deutschen Bediensteten ist überproportional hoch (59%).

Der Frauenanteil bei den Beamtinnen/Beamten ist leicht gestiegen. Mit 26% ist jede 4. Beamtenstelle mit einer Frau besetzt.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten liegt unverändert bei 60%.

Der Frauenanteil der Beschäftigten im vergleichbar einfachen Dienst hat sich aufgrund von Verschiebungen durch den neuen Tarifvertrag (TVöD) deutlich verringert.

Im (vergleichbar) gehobenen und höheren Dienst ist der Frauenanteil jeweils um 7% gestiegen.

In den traditionell frauendominierten Beschäftigungsbereichen haben sich z.T. gravierende Veränderungen ergeben:

- Reinigerinnen: Die Gebäudereinigung wird bis 2025 sukzessive auf Fremdreinigung umgestellt. Der Personalabbau bei den Reinigerinnen soll durch natürliche Fluktuation und Umsetzung auf freiwerdende Stellen in anderen Bereichen (z.B. Hauswirtschaft in Kindertagesstätten) erfolgen. 8 der bis dato 102 Mitarbeiterinnen auf 61,65 Planstellen, die auch nach 2022 (voraussichtlicher Endzeitpunkt der Eigenreinigung) weiter eingesetzt werden müssen, sollen eine Weiterqualifizierung erhalten.

- Casino-Mitarbeiterinnen: 2006 ging der Betrieb des Rathaus-Casinos in die Regie der ABB-Wirtschaftsbetriebe GmbH, Mannheim über. Zuletzt waren 8 Mitarbeiterinnen dort beschäftigt, darunter eine Vollzeitkraft. Keine dieser Mitarbeiterinnen wurde aufgrund der Casino-Übergabe entlassen. Die verbliebenen Mitarbeiterinnen wurden in andere Bereiche vermittelt, z.B. in die Hauswirtschaft und Reinigung der Kindertagesstätten. Eine Mitarbeiterin fand aufgrund ihrer Vorbildung eine adäquate Beschäftigung in der Verwaltung.
- Erzieherinnen: Durch bundes- und landesgesetzliche Regelungen gibt es einen höheren Personalbedarf in den Kindertagesstätten. Im Stellenplan 2008 wurden dafür 62 zusätzliche Stellen für Erzieher/innen ausgewiesen. 373 Erzieherinnen und 10 Erzieher (97,4% Frauenanteil) waren im Oktober 2008 in den städtischen Kindertagesstätten beschäftigt. Die Entwicklung im Berichtszeitraum lässt sich nicht nachvollziehen, weil die EDV eine entsprechende Auswertung nicht hergibt.
- Schulsekretärinnen: Aufgrund gestiegener Schüler-/Schülerinnenzahlen und der Einrichtung von Ganztagschulen hat sich die Zahl der Schulsekretärinnen im Berichtszeitraum erhöht. In wenigen Einzelfällen, aber meist nur vorübergehend, nehmen auch männliche Mitarbeiter Aufgaben in Schulsekretariaten wahr. Obgleich die Anforderungen und Belastungen für Schulsekretärinnen, insbesondere in den Grundschulen, deutlich zugenommen haben, spiegelt sich das nicht im Verdienst dieser Berufsgruppe wider, ganz im Gegenteil: Mit dem neuen Tarifvertrag sind Schulsekretärinnen den Entgeltgruppen E3 bis maximal E5 für Erstsekretärinnen zuzuordnen. Das entspricht der Eingruppierung ungelernter Kräfte im vergleichbar einfachen Dienst und erklärt auch die Tatsache, dass männliche Mitarbeiter die Beschäftigung in einem Schulsekretariat allenfalls als Übergangslösung ansehen, aber keinesfalls dauerhaft dort tätig sein möchten.

1.2 Führungspositionen

Der Frauenanteil im Stadtvorstand liegt mit 40% vergleichsweise hoch.

Auf den Führungsebenen darunter sind Frauen in Führungspositionen mit 27% weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Bei den Bereichsleitungen hat sich der Frauenanteil auf 11% verringert, auf Abteilungsleitungsebene ist er leicht gestiegen (31%).

Im Berichtszeitraum waren 24 Abteilungsleitungen und 5 Bereichsleitungen neu zu besetzen. Auf die (in der Mehrzahl nur intern) ausgeschriebenen Führungspositionen bewarben sich insgesamt 145 Männer und 69 Frauen, also mehr als doppelt so viele Männer.

Die Abteilungsleitungen wurden mit 15 Männern und 9 Frauen besetzt.

Die Bereichsleitungen gingen allesamt an Männer. Es hatte sich auch nur eine Frau auf eine Bereichsleitung beworben.

Das Geschlechterverhältnis bei den übertragenen Führungspositionen (20:9) entspricht der Bewerbungslage (145:69).

Deutliche Unterschiede sind bei der Dotierung der Führungspositionen festzustellen, für die Frauen bzw. Männer den Zuschlag bekamen:

Die Leitungsstellen, die von Frauen übernommen wurden, waren maximal in A11 (in einem Fall in E 13) ausgeschrieben. Bei den mit Männern besetzten Leitungsstellen handelte es sich meist um Beamtenstellen des gehobenen Dienstes von A11 bis A13S oder des höheren Dienstes bis A15. Es gibt in der Verwaltung vergleichsweise wenige Frauen, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für Beamtenstellen des höheren Dienstes erfüllen. Lediglich eine Frau (gegenüber 6 Männern) hatte im Berichtszeitraum die Möglichkeit, über den so genannten Verwendungsaufstieg in den höheren Dienst zu gelangen.

Vor 2 Jahren startete die Stadtverwaltung mit einem Konzept zur Führungskräftenachwuchsentwicklung (VA 10/2007), um für die Zukunft gerüstet zu sein. Die

Übernahme einer Führungsposition ist seitdem grundsätzlich an die Teilnahme an einem speziellen Qualifizierungsprogramm zum Erwerb von Führungskompetenzen gebunden. Beim ersten Durchlauf bewarben sich dafür mehr Männer als Frauen. Im Auswahlverfahren waren dann aber die Frauen erfolgreicher. 14 Frauen und 11 Männer nehmen derzeit an dem Programm zur Führungskräftenachwuchsentwicklung teil.

1.3 Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt unverändert bei 27%.

Teilzeitbeschäftigung erweist sich bei rückläufiger Zahl teilzeitbeschäftigter Männer noch deutlicher als Frauendomäne (91%).

Immer mehr teilzeitbeschäftigte Frauen streben eine Aufstockung ihrer Wochenstundenzahl bis hin zu einer Vollzeitbeschäftigung an. Meist steckt eine veränderte Lebenssituation dahinter. Durch Trennung, Scheidung, Kürzung von Unterhaltszahlungen oder durch Arbeitslosigkeit des Partners sind Mitarbeiterinnen auf ein höheres Erwerbseinkommen angewiesen.

Andere teilzeitbeschäftigte Frauen, deren Kinder inzwischen selbständig sind, streben eine Stundenaufstockung an, weil sie mit einem höheren Einkommen vor allem auch ihre spätere Altersversorgung verbessern möchten.

Diese Frauen bewerben sich auf höher bewertete Teilzeit- oder auf freie Vollzeitstellen. Im zweiten Fall haben sie in der Konkurrenz zu internen Vollzeitbeschäftigten allerdings sehr geringe Chancen. Das gilt erst recht für Mitarbeiterinnen, die (nach vorheriger Vollzeitbeschäftigung) ihre Teilzeitbeschäftigung nicht befristet haben, und denen somit der Rechtsanspruch auf eine (bei Beamtinnen vorzeitige) Vollzeitbeschäftigung fehlt. Diese Mitarbeiterinnen haben lediglich in der Konkurrenz zu gleich geeigneten externen Bewerberinnen und Bewerbern die Chance auf eine Vollzeitbeschäftigung.

Laut § 11 Abs. 3 TVöD sind sie bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beamtinnen und Beamte greift § 80a Abs. 3 LBG, wonach „eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zugelassen werden“ soll, wenn „die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden“ kann und „dienstliche Belange nicht entgegenstehen“. Die besondere Problematik liegt allerdings im Stellenplan.

Es ist zu erwarten dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ansteigt, wenn die Verwaltung bei ihrer gegenwärtigen Praxis bleibt, aufgrund der tariflichen Arbeitszeiterhöhung auf 39 Wochenstunden frei gewordene Vollzeitstellen in Teilzeitstellen umzuwandeln, wenn sich die Arbeit durch gleich gelagerte Stellen auffangen lässt.

1.4 Führen in TZ

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten (§ 11 LGG), d.h. grundsätzlich sollte Teilzeitbeschäftigung auch kein Hindernis sein für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Führen in Teilzeit ist denkbar als Beschäftigung einer Teilzeitkraft oder als geteilte Führung zwischen zwei Teilzeitkräften. In der Praxis wurden Anträge auf geteilte Führung eher restriktiv gehandhabt, weil sich die pauschale Einschätzung, Führung sei nicht teilbar, bei den Verantwortlichen offenbar hartnäckig hält.

13 Frauen und 2 Männer haben 2008 als Teilzeitbeschäftigte Führungsaufgaben wahrgenommen. In 4 Fällen teilen sich je 2 Personen die Leitung einer Abteilung. Dabei handelt es sich um Regionalleitungen mit eindeutigen Zuordnungen im Bereich der Kindertagesstätten bzw. der Sozialen Dienste.

1.5 Bewerbungen und Einstellungen

Vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung wurden im Berichtszeitraum verschiedene Regelungen getroffen, die die Personalauswahl bei Stellenbesetzungen beeinflusst(en):

- Bewirtschaftungsbestimmungen: Verfahren bei der Besetzung von Stellen (Änderung der VA 20/2001 durch Verfügung vom 22.02.2006); neu: Überstunden restriktiv handhaben; Zeitverträge vor Festeinstellungen
- Verfahren bei Besetzung einer Stelle/Abgrenzung von internen zu externen Bewerbern (Schreiben von 1-12 an PR mit Datum 15.06.2005); Stammpersonal hat Vorrang.

Für den Berichtszeitraum wurden exemplarisch die Stellenbesetzungen im Jahr 2007 ausgewertet:

Bei den Bewerbungen hielten sich Frauen und Männer die Waage, aber letztlich hatten Frauen mit ihrer Bewerbung mehr Erfolg: Mehr als jede 4. Bewerberin bekam die gewünschte Stelle, bei den Männern war es nur jeder 8.

Im gewerblich-technischen Bereich der Kernverwaltung (ohne WBL) hatten Frauen die besten Chancen. Ihre Einstellungsquote lag dort beim Dreifachen ihrer Bewerbungsquote. Im WBL haben Frauen besonders gute Chancen in der Verwaltung, weniger gute im gewerblich-technischen Bereich.

2. Ausbildung und Berufseinstieg

2.1 Ausbildung

Betrachtet man die Entwicklung der Ausbildung bei der Stadtverwaltung seit 1990, so wurden bislang etwa gleich viele Frauen und Männer ausgebildet (51% Frauenanteil). Für die letzten 5 Jahre ist jedoch ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen (46%).

Weibliche Auszubildende sind vor allem in den Verwaltungsberufen in der Überzahl (58%), im gewerblich-technischen Bereich machen sie nur 17% aus. Bis 2003 lag dort der Frauenanteil noch bei 41%. Bis dahin wurde auch im Zierpflanzenbau ausgebildet. Mit Aufgabe der Stadtgärtnerei fiel dieser Ausbildungszweig weg. Immerhin hatten von 1990 bis 2003 insgesamt 19 Frauen (und 2 Männer) diese Ausbildung absolviert.

Bei den Verwaltungsberufen ist die Ausbildung zum/zur „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste“ nahezu gänzlich in Frauenhand. Seit 1990 gab es in der Stadtbibliothek lediglich einen männlichen Auszubildenden (gegenüber 19 Frauen).

Umgekehrt sind folgende Ausbildungsberufe gänzlich in Männerhand: Elektroinstallateur/in, Fachinformatiker/in, Fachkraft für Abwassertechnik, Kfz-Mechatroniker/in, Konstruktionsmechaniker/in und Straßenbauer/in sowie die Ausbildung bei der Berufsfeuerwehr.

In den qualifizierteren Ausbildungsberufen haben Frauen Nachholbedarf in der dualen Ausbildung zur Dipl. Betriebswirtin (BA) Wirtschaftsinformatik. In diesem Beruf wurden bislang lediglich 2 Frauen (gegenüber 7 Männern) ausgebildet.

In die Ausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst (Berufsfeuerwehr) hat es in Ludwigshafen noch keine einzige Frau geschafft. Im Übrigen ist auch in der Freiwilligen Feuerwehr mit 3 Frauen (3,4%) und in der Jugendfeuerwehr mit lediglich 2 Mädchen (6%) der Frauenanteil in Ludwigshafen sehr gering. Bundesweit liegt der Mädchenanteil bei den Jugendfeuerwehren bei 23%, der Frauenanteil bei den Freiwilligen Feuerwehren immerhin noch bei 6,5%.

Für die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst gab es bislang nur wenige Bewerberinnen. Das hängt auch damit zusammen, dass für die Zulassung als Bewerber/in eine abgeschlossene Ausbildung in einem für den Feuerwehrdienst tauglichen technischen Beruf vorausgesetzt wird. Eine Ausbildung z.B. als Betriebsschlosserin können erfahrungsgemäß nur wenige Mädchen vorweisen.

Der Frauenanteil bei den Ausbilderinnen und Ausbildern liegt nahezu unverändert bei 37%.

2.2 Berufseinstieg

Da die Stadt über Bedarf ausbildet, können am Ende der Ausbildung nicht alle Auszubildenden übernommen werden. Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage einer Verfügung aus dem Jahr 2004:

sehr gute/gute Bewährung	unbefristete Übernahme
befriedigende Bewährung	befristete Übernahme wenn keine Planstelle vorhanden
ausreichende/unbefriedigende Bewährung	keine Übernahme
Wiederholer/innen	keine Übernahme

Aufgrund der Erfahrungen im Berichtszeitraum ergibt sich folgende Rangfolge der Ausbildungsberufe mit den besten Chancen für Frauen auf eine unbefristete Beschäftigung nach der Ausbildung:

1. Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
2. Beamtin mittlerer Dienst
3. Betriebswirtin (BA) ÖWI
4. Verwaltungsfachangestellte
5. Bürokauffrau
6. Beamtin gehobener Dienst
7. Kartographin

Die Rangfolge ergibt sich aus dem Vergleich des Frauenanteils während der Ausbildung mit dem Frauenanteil an den unbefristeten Übernahmen in den einzelnen Ausbildungsberufen (Stand 30.06.2008).

3. Fort- und Weiterbildung

3.1 Fortbildung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben grundsätzlich die Möglichkeit, sich intern oder extern fortzubilden. Da externe Fortbildungen meist sehr fachspezifisch sind und aus dezentralen Fortbildungsmitteln finanziert werden, kann nur die Teilnahme an internen Seminaren verlässlich ausgewertet werden:

An den internen allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen und (mit einer Ausnahme 2005) auch an den EDV-Fortbildungen nahmen regelmäßig mehr Frauen als Männer teil. Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil insgesamt durchschnittlich bei 60% und hat sich damit gegenüber dem Berichtszeitraum davor leicht erhöht (56%).

Im internen Fortbildungsprogramm werden jedes Jahr standardmäßig 2 frauenspezifische Seminare (insbesondere zur Persönlichkeitsentwicklung) angeboten, die regelmäßig sehr gut angenommen werden.

3.2 Weiterbildung

Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich über die Angestelltenlehrgänge I und II weiterzubilden.

Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes können grundsätzlich über einen Ausbildungsaufstieg in den gehobenen Dienst gelangen.

Für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Beamtendienst gibt es die Möglichkeit des so genannten Verwendungsaufstiegs, wenn es an der eigentlichen Vorbildungsvoraussetzung mangelt. Der Aufstieg erfolgt, indem die Beamtinnen und Beamten in die Aufgaben der höheren Laufbahn eingewiesen werden (Praxisaufstieg).

Darüber hinaus gibt es für alle die Möglichkeit, externe Weiterbildungsangebote (z.B. VWA, FH, fachspezifische Lehrgänge u.ä.) zu nutzen, um sich beruflich weiterzuqualifizieren. Genaue Daten liegen der Personalverwaltung dazu allerdings nicht vor.

An den Angestelltenlehrgängen zeigten im Berichtszeitraum mehr Frauen als Männer Interesse. Nach Überprüfung der Zulassungsvoraussetzungen konnten auch mehr Frauen als Männer an den Lehrgängen teilnehmen. Beim Angestelltenlehrgang I lag der Frauenanteil bei 75%, beim Angestelltenlehrgang II bei 71%.

Das Geschlechterverhältnis „bei den Aufsteigern“ vom mittleren in den gehobenen Dienst war im Berichtszeitraum mit 3 Männern und 2 Frauen nahezu ausgewogen. Die künftige Entwicklung muss im Auge behalten werden, da sich die Bedingungen für den Aufstieg in den gehobenen Verwaltungsdienst mit der VA Nr. 18 vom 24.10.2008 geändert haben: Künftig stehen für den Aufstieg nur noch eine Stelle (unter Fortzahlung der Bezüge des mittleren Dienstes) und bei entsprechender Nachfrage noch 2 Ausbildungsplätze (bei Ruhen des bisherigen Beamtenverhältnisses und Anwärterbezügen) zur Verfügung.

Lediglich eine Frau (gegenüber 6 Männern) hatte im Berichtszeitraum die Möglichkeit, über den so genannten Verwendungsaufstieg in den höheren Dienst zu gelangen.

4. Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben

4.1 Erziehungsurlaub / Elternzeit / unbezahlte Beurlaubung und Berufsrückkehr

Weniger Mitarbeiterinnen befinden sich in Elternzeit oder sind beurlaubt.

Die Zahl beurlaubter Mitarbeiter hat zwar leicht zugenommen, aber eindeutig wegen Kinderbetreuung sind nur 1 Beamter und 4 Beschäftigte erfasst.

Die so genannten Partnermonate, die mit der bundesgesetzlichen Neuregelung der Elternzeit zum 01.01.2007 eingeführt wurden, haben bei der Stadtverwaltung offenbar nicht dazu geführt, dass mehr Männer Elternzeit beanspruchen.

Für Personalentwicklung und Personalverwaltung ist es eine besondere Herausforderung, beurlaubten Mitarbeiterinnen die Rückkehr in den Beruf wunschgemäß zu ermöglichen. Es ist festzustellen, dass die wenigsten Mitarbeiter/innen (gesetzlich mögliche) 3 Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen (29%). Die meisten nehmen bis zu 1 Jahr (35%) oder bis zu 2 Jahren (36%) Elternzeit.

Bei der Rückkehr besteht häufig der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung. Erfreulicherweise gehört es inzwischen zur Praxis der personalverwaltenden Stellen, Mitarbeiter/innen, die eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit beantragen, auf die Möglichkeit einer Befristung hinzuweisen.

Für beurlaubte Reinigerinnen gestaltet sich erfahrungsgemäß der Wiedereinstieg schwierig, weil sich die Arbeitszeiten am (späten) Nachmittag und/oder auch die Arbeitsorte organisatorisch nur schwer mit der Familie vereinbaren lassen.

Problematisch war bislang auch die Einweisung von Beamtinnen/Beamten nach der Elternzeit auf eine Teilzeitstelle. Seit Herbst 2008 gilt deshalb die Regelung, dass Vollzeitstellen von Beamtinnen und Beamten bis zu deren Rückkehr aus der Elternzeit für sie frei zu halten sind bzw. befristet besetzt werden können und dann im Bedarfsfall eine Teilung zu ermöglichen ist.

4.2 Flexible Arbeitszeiten

Die flexiblen Arbeitszeiten kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen.

In Einzelfällen könnte allerdings der Freitagsfrühschluss für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten insofern problematisch sein, als die Minusstunden an anderen Wochentagen nur schwer herausgearbeitet werden können.

4.3 Altersteilzeit

Die Regelungen zur Altersteilzeit sind seit 2005 ausgesetzt, d.h. seitdem wurden nur noch in wenigen Ausnahmefällen neue ATZ-Verträge geschlossen. Mit nur einer Beamtin in ATZ liegt der Frauenanteil im Beamtenbereich bei 3%. Bei den Beschäftigten in ATZ machen Frauen 79% aus.

4.4 Alternierende Heimarbeit

Die Regelungen zur Alternierenden Heimarbeit wurden 2006 im Rahmen einer Änderungsdienstvereinbarung u.a. dahingehend geändert, dass Alternierende Heimarbeit nur noch gewährt wird, wenn sie für die Antragsteller/innen zur Vereinbarung von Familie und Beruf notwendig ist und diese mit mindestens 30 Wochenstunden ohne Führungsverantwortung beschäftigt sind. Damit hat sich die Zahl der Mitarbeiter/innen in alternierender Heimarbeit deutlich reduziert (3 Männer und 2 Frauen). Die festgelegte Höchstzahl von gleichzeitig 20 teilnehmenden Personen wird bei Weitem nicht erreicht. Alternierende Heimarbeit in der derzeit gültigen Fassung ist kein Instrument mehr zur Förderung von Frauen.

5. Respektvolles Miteinander und gute Zusammenarbeit

5.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Der Gleichstellungsstelle wurden im Berichtszeitraum 8 Fälle sexueller Belästigung bekannt. In allen Fällen gingen die Belästigungen von Männern aus und waren in 7 Fällen gegen Frauen und in einem Fall gegen einen Mann gerichtet.

5.2 Mobbing

Die Gleichstellungsstelle wurde außerhalb ihrer originären Aufgaben mehrfach auch als Mobbing-Anlaufstelle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern telefonisch angefragt bzw. in den Büroräumen aufgesucht. Teilweise suchten mehrere Personen einer Organisationseinheit Unterstützung, weil sie sich durch dieselbe Führungskraft gemobbt fühlten.

5.3 Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Kündigungen erhielten deutlich mehr Männer.

Bei den Abmahnungen halten sich Frauen und Männer in der Kernverwaltung in etwa die Waage.

6. Einkommen

6.1 Entgelte

Frauen verdienen bei der Stadtverwaltung (incl. WBL) rund 29% weniger als Männer (Brutto-Entgeltunterschied). Mit dieser Quote liegt die Stadtverwaltung deutlich über dem aktuellen Bundesdurchschnitt von 23% (Quelle: Eurostat). Die hohe Teilzeitquote von Frauen (46% der Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeit), die geringe Vertretung von Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen (25% Frauenanteil im höheren bzw. vergleichbar höheren Dienst) sowie die Beschäftigung vieler Mitarbeiterinnen in traditionell geringer bewerteten typischen Frauenbeschäftigungsbereichen (z.B. Reinigerinnen, Hauswirtschaftskräfte, Schulsekretärinnen, Erzieherinnen) sind mit ursächlich dafür.

Am Monatsende haben alle Frauen zusammengenommen 30% weniger in der Tasche als ihre männlichen Kollegen (Netto-Entgeltunterschied). Die vergleichsweise hohe Besteuerung in Lohnsteuerklasse 5 (meist Frauen) ist sicherlich ein Grund dafür, dass die Schere beim Nettoentgelt für Frauen noch weiter auseinander geht als beim Bruttoentgelt.

6.2 Leistungsorientierte Bezahlung

Leistungsentgelt nach § 18 TVöD

Der seit Oktober 2005 gültige Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht in seinem § 18 das so genannte Leistungsentgelt vor. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.“ Die Bedingungen dafür waren zwischen Stadtverwaltung und Personalrat zu vereinbaren.

Anfang November 2008 wurde die Dienstvereinbarung "Einführung leistungsorientierter Entgelte und eines betrieblichen Systems für Beschäftigte" von der Oberbürgermeisterin und dem Vorsitzenden des Personalrates unterschrieben. Bestandteil der Vereinbarung ist eine Übergangsregelung, die unter anderem festlegt, dass allen Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 eine Leistungsprämie von 12 Prozent des für den Monat September 2008 jeweils zustehenden Tabellenentgeltes ausgezahlt wird. Das ist inzwischen erfolgt. Teilzeitkräfte erhielten das Leistungsentgelt anteilig entsprechend § 24 Abs. 2 TVöD. Der Tarifvertrag hätte auch die Möglichkeit zugelassen (§18 Abs. 4. am Ende), davon abzuweichen, d.h. zum Beispiel die Leistungen von Vollzeit- und Teilzeitkräften in gleicher Höhe zu honorieren. Bei der vereinbarten Regelung mit automatisierter Anpassung an die individuelle Arbeitszeit besteht die Gefahr der strukturellen Benachteiligung von Frauen (91% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen).

Verwaltung und Personalrat streben an, die leistungsorientierte Bezahlung auch für Beamtinnen und Beamte zu realisieren. Die aktuelle Gesetzgebung lässt dies bislang nicht zu.

Stufenzeitverkürzung/-verlängerung nach §17 Abs. 2 TVöD

„Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit verlängert werden...“

Bisher wurde eine Stufenzeitverkürzung praktiziert bei 4 männlichen Beschäftigten, bei weiblichen Beschäftigten noch nicht. Eine Stufenzeitverlängerung gab es bislang noch nicht.

Ausblick

Die Laufzeit des Frauenförderplans endet im Oktober 2012. Bis dahin sind die Maßnahmen zur Frauenförderung zu überprüfen und in einem auf weitere 6 Jahre ausgelegten Frauenförderplan neu festzulegen. Der Maßnahmenkatalog wird weiterhin unter dem Einfluss der Haushaltskonsolidierung und damit verbundener Personalbewirtschaftungsmaßnahmen stehen.

Es ist selbstverständlich, dass es auch bei schlechter Haushaltslage der Stadt Chancengleichheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung geben muss.

Ein wichtiges Ziel muss es sein, die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen und zu fördern, und Frauen auch verstärkt mit Führungsaufgaben zu betrauen. Angesichts der demografischen Entwicklung und des generellen externen Einstellungsstopps bei der Stadtverwaltung bietet sich die Chance, mit den Absolventinnen des Nachwuchsförderprogramms den Frauenanteil in Führungspositionen künftig deutlich zu erhöhen.

Im Ausbildungsbereich gilt es, Mädchen für Berufe im gewerblich-technischen Bereich zu interessieren und geeignete Ausbildungsplätze auch weiterhin anzubieten. Mit der Beteiligung am jährlich bundesweit stattfindenden Girls Day- Mädchenzukunftstag zeigt sich die Stadt ebenfalls auf dem richtigen Weg.

In Zukunft wird sich die Stadtverwaltung verstärkt auch den Familiensituationen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stellen haben. Neue persönliche und sozialpolitische Rahmenbedingungen bedingen berufliche Veränderungen. So ergibt sich für Frauen immer öfter die finanzielle Notwendigkeit, nach bisheriger bzw. zeitweiliger Teilzeitbeschäftigung (wieder) eine ganztägige Beschäftigung anzustreben. Für die Personalpolitik der Stadt sind solche Veränderungswünsche gerade bei der derzeitigen Haushaltslage eine ganz besondere Herausforderung.

Veränderte Lebens- und Arbeitsbedingungen haben auch Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Verlängerte Lebensarbeitszeit, private Probleme und Arbeitsverdichtung in der Verwaltung hängen mit Arbeitsunfähigkeit, Stress und Konflikten am Arbeitsplatz ganz eng zusammen. Es ist deshalb notwendig, dass die betriebliche Gesundheitsförderung in der Stadtverwaltung einen noch höheren Stellenwert bekommt und in der Umsetzung auf geschlechtsspezifische Aspekte besonders geachtet wird.

Anlage

Bericht zum Stand der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Ludwigshafen, gemäß § 20 Abs. 2, 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für den Berichtszeitraum 11/2003 bis 10/2008

Statistik

1. Personalstand und Personalauswahl

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gesamt)

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
2003	1649	1874	3523	53%
2008	1612	1898	3510	54%

Nicht-deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	ausl. Männer	ausl. Frauen	gesamt	Frauenanteil
01.11.08	78	113	191	59%

Beamtinnen und Beamte

	Beamte	Beamtinnen	gesamt	Frauenanteil
2003	475	147	622	24%
2008	474*	161	635	26%

* davon 189 bei Feuerwehr

Männliche und weibliche Beschäftigte

	Beschäftigte (m)	Beschäftigte (w)	gesamt	Frauenanteil
2003	1174	1727	2901	60%
2008	1145	1739	2884	60%

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahngruppen bzw. vergleichbaren Laufbahngruppen

	einfacher Dienst und vglb. eD			mittlerer Dienst und vglb. mD		
	eD(m)	eD(w)	Frauenanteil	mD(m)	mD(w)	Frauenanteil
2003	26	250	91%	789	1096	58%
2008	381	479	56%	626	899	59%
	gehobener Dienst und vglb. gD			höherer Dienst und vglb. hD		
	gD(m)	gD(w)	Frauenanteil	hD(m)	hD(w)	Frauenanteil
2003	675	494	42%	159	34	18%
2008	518	492	49%	80	26	25%

Folgende Zuordnungen liegen zugrunde:

Laufbahn bzw. vglb.	2003	2008
einfacher Dienst	L1 –L2a BAT X - BAT VIII S A1 - A5S	E1 – E5 A1 – A5S
mittlerer Dienst	L3 – L5 BAT VIII –BAT VbS A5 - A9S	E6 – E9 A5 – A9S
gehobener Dienst	L5a - L7a BAT Vb- BAT II A9 - A13S	E9 – E13 A9 – A13S
höherer Dienst	L8 - L9a BAT II – BAT IS A13 - A16	E14 – E15 A13 – A16

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen

	BL (m)	BL(w)	Frauenanteil	AL(m)	AL(w)	Frauenanteil
2003	31	7	18%	82	35	30%
2008	31	4	11%	81	37	31%

Führungskräftenachwuchsentwicklung

FKNE 2007	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Bewerbungen	36	19	17	47%
Zulassungen	25	11	14	56%

Teilzeitbeschäftigung

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
2003	109	825	934	88%
2008	81	871	952	91%

Teilzeitbeschäftigung nach Statusgruppen

	Beschäftigte (m)	Beschäftigte (w)	gesamt	Frauenanteil
2003	97	772	869	89%
2008	72	817	889	92%
	Beamte	Beamtinnen	gesamt	Frauenanteil
2003	12	53	65	81%
2008	9	54	63	86%

Bewerbungen und Ausgewählte 2007

	beworben	ausgewählt	Erfolgsquote
Männer	448	50	12,5%
Frauen	451	119	26%

Bewerbungen und Ausgewählte 2007 nach Aufgabenbereichen (Kernverwaltung)

	Verwaltung	Soziales	gewerblich-technisch
Frauen beworben	142	171	11
Männer beworben	78	33	62
gesamt	220	204	73
Frauenanteil beworben	65%	84%	15%
Frauen ausgewählt	34	68	9
Männer ausgewählt	17	12	11
gesamt	51	80	20
Frauenanteil ausgewählt	67%	85%	45%

Bewerbungen und Ausgewählte 2007 nach Aufgabenbereichen (WBL)

	Verwaltung	Technik
Frauen beworben	85	42
Männer beworben	67	208
gesamt	152	250
Frauenanteil	56%	17%
Frauen ausgewählt	6	2
Männer ausgewählt	2	14
gesamt	8	16
Frauenanteil	75%	13%

2. Ausbildung und Berufseinstieg

Aktive bei der Freiwilligen Feuerwehr und Jugendfeuerwehr

Freiwillige Feuerwehr (ab 16 Jahre)

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Oppau	24	1	4%
Ruchheim	33	1	3%
Stadtmitte	26	1	3,7%
gesamt	83	3	3,4%

Jugendfeuerwehr

	Jungen	Mädchen	Mädchenanteil
Oppau	12	0	0%
Ruchheim	11	1	8,3%
Stadtmitte	10	1	9%
gesamt	33	2	6%

Unbefristete Beschäftigung nach der Ausbildung

Berufe im gewerblich-technischen Bereich

Im Berichtszeitraum haben im gewerblich-technischen Ausbildungsbereich letztlich 11 der insgesamt 49 Auszubildenden (Frauenanteil 14%) ein festes Arbeitsverhältnis bei der Stadt begründen können, darunter eine Frau als *Kartographin* (Frauenanteil 9%).

Verwaltungsberufe

unbefristet im mittleren Beamtendienst

2004-2008	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Ausbildung	31	16	15	48%
unbefristet	17	4	13	76%

> deutlich über Frauenanteil während der Ausbildung

unbefristet im gehobenen Beamtendienst

2004-2008	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Ausbildung	50	21	29	58%
unbefristet	23	12	11	48%

> unter dem Frauenanteil während der Ausbildung

unbefristete/r Verwaltungsfachangestellte/r

2004-2008	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Ausbildung	32	13	19	59%
unbefristet	12	4	8	67%

> über dem Frauenanteil während der Ausbildung

unbefristete/r Betriebswirt/in (BA) ÖWI

2004-2008	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Ausbildung	8	3	5	63%
unbefristet	4	1	3	75%

> über dem Frauenanteil während der Ausbildung

unbefristete/r Bürokaufmann/-kauffrau

2004-2008	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Ausbildung	3	2	1	33%
unbefristet	2	1	1	50%

> über dem Frauenanteil während der Ausbildung

unbefristete/r Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

2004-2008	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Ausbildung	4	0	4	100%
unbefristet	2	0	2	100%

> reiner Frauenbereich

3. Fort- und Weiterbildung

Fortbildung

allgemeine Fortbildungen

	TN(m)	TN(w)	Frauenanteil
2004	75	131	64%
2005	156	216	58%
2006	155	220	59%
2007	172	226	57%
2008	186	318	63%
gesamt	744	1111	60%

EDV-Fortbildungen

	TN(m)	TN(w)	Frauenanteil
2004	34	86	72%
2005	34	21	38%
2006	274	398	59%
2007	27	35	59%
2008	6	16	73%
gesamt	375	556	60%

Weiterbildung

Bewerbungen (Weiterbildungsinteresse) 2003-2008

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
Ang.lehrgang I	7	22	29	76%
Ang.lehrgang II	12	23	35	66%

Zulassungen (Teilnehmer/innen) 2003-2008

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
Ang.lehrgang I	6	18	24	75%
Ang.lehrgang II	6	15	21	71%

4. Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben

Erziehungsurlaub/Elternzeit/unbezahlte Beurlaubung nach Statusgruppen

	Beamte	Beamtinnen	gesamt	Frauenanteil
2003	2	19	21	90%
2008	5	16	21	76%

	Beschäftigte(m) (0+3)3	Beschäftigte (w) (11+143)154	gesamt	Frauenanteil
2003			157	98%
2008	7	133	140	95%

Altersteilzeit

	Beamte	Beamtinnen	gesamt	Frauenanteil
2003	19	1	20	5%
2008	28	1	29	3%
	Beschäftigte (m)	Beschäftigte (w)	gesamt	Frauenanteil
2003	(9+16)25	(18+37)55	80	69%
2008	15	58	73	79%

Alternierende Heimarbeit

	Mitarbeiter	Mitarbeiterinnen	gesamt	Frauenanteil
31.12.2004	6	16	22	73%
31.12.2008	3	2	5	40%

5. Respektvolles Miteinander und gute Zusammenarbeit

Arbeitsrechtliche Maßnahmen 2004-2008 (ohne WBL)

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
Ermahnung	28	6	34	18%
Missbilligung	24	18	42	43%
Abmahnung	60	58	118	49%
Kündigung	12	7	19	37%

Arbeitsrechtliche Maßnahmen 2004-2008 (WBL-Zentrale)

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
Ermahnungen und z.T. Missbilligungen werden von den Bereichen des WBL bearbeitet.				
Missbilligung	36	2	38	5%
Abmahnung	33	7	40	18%
Kündigung	22	7	29	24%

Arbeitsrechtliche Maßnahmen 2004-2008 (gesamt)

	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil
Missbilligung	60	20	80	25%
Abmahnung	93	65	158	41%
Kündigung	34	14	48	29%

6. Einkommen

Stadtverwaltung Ludwigshafen

Beamte	Anzahl	Brutto 09/2008	Netto 09/2008	Brutto 12/2008	Netto 12/2008	Leistungsentgelt
<i>weiblich</i>	149	382.359,06	299.277,11	373.713,78	293.954,49	0,00
<i>männlich</i>	464	1.423.145,06	1.186.958,82	1.387.811,26	1.181.657,01	0,00

Beschäftigte	Anzahl	Brutto 09/2008	Netto 09/2008	Brutto 12/2008	Netto 12/2008	Leistungsentgelt
<i>weiblich</i>	1.719	3.310.017,93	2.057.016,39	3.542.975,17	2.135.663,63	363.010,53
<i>männlich</i>	670	1.886.481,83	1.233.561,53	2.003.964,51	1.283.229,93	198.082,85

Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen

Beamte	Anzahl	Brutto 09/2008	Netto 09/2008	Brutto 12/2008	Netto 12/2008	Leistungsentgelt
<i>weiblich</i>	2	5.311,37	4.286,59	3.603,33	2.744,41	0,00
<i>männlich</i>	6	17.105,47	14.219,59	17.105,47	14.222,59	0,00

Beschäftigte	Anzahl	Brutto 09/2008	Netto 09/2008	Brutto 12/2008	Netto 12/2008	Leistungsentgelt
<i>weiblich</i>	113	266.610,04	161.681,87	232.513,38	132.464,18	24.155,91
<i>männlich</i>	521	1.331.727,67	900.504,16	1.285.708,63	843.210,12	123.913,41

Quelle: PIMS

Bericht zum Stand der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Ludwigshafen, gemäß § 20 Abs. 2,3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für den Berichtszeitraum 10/2003 bis 10/2008

Zusammenfassung der Ergebnisse

Personalstand und Personalauswahl

1. Bei der Stadtverwaltung sind nach wie vor insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt (54%).
2. Der Frauenanteil hat sich insgesamt leicht erhöht (um 1%).
3. Unter den nicht-deutschen Bediensteten ist der Frauenanteil überproportional hoch (59%).
4. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen/Beamten ist um 2% gestiegen. Jede 4. Beamtenstelle ist mit einer Frau besetzt.
5. Der Frauenanteil im vergleichbar einfachen Dienst hat sich durch den neuen TVöD deutlich verringert (von 91% auf 56%).
6. Im gehobenen und höheren Dienst ist der Frauenanteil jeweils um 7% gestiegen.
7. Bei den Bewerbungen hielten sich 2007 Frauen und Männer die Waage.
8. Mit ihrer Bewerbung hatten Frauen mehr Erfolg: mehr als jede 4. Bewerberin bekam die gewünschte Stelle, bei den Männern war es nur jeder 8.
9. Im technischen Bereich der Kernverwaltung (ohne WBL) hatten Frauen die besten Chancen. Ihre Einstellungsquote lag dort beim Dreifachen ihrer Bewerbungsquote.
10. Im WBL haben Frauen besonders gute Chancen in der Verwaltung, weniger gute im gewerblich-technischen Bereich.
11. Auf die ausgeschriebenen Führungspositionen bewarben sich doppelt so viele Männer.
12. Das Geschlechterverhältnis bei den übertragenen Führungspositionen entspricht der Bewerbungslage.
13. Die Bereichsleitungen gingen allesamt an Männer.
14. Frauen übernahmen die geringer bezahlten Führungspositionen.
15. Für den ersten Durchlauf des Führungskräftenachwuchs-Programms bewarben sich mehr Männer als Frauen, aber mehr Frauen haben das Bewerbungsverfahren erfolgreich abgeschlossen.
16. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt unverändert bei 27%.
17. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen hat zugenommen, die der Männer abgenommen.
18. 46% der Frauen, aber nur 5% der Männer arbeiten Teilzeit.
19. Frauen machen 91% der Teilzeitbeschäftigten und (unverändert) 40% der Vollzeitbeschäftigten aus.
20. Aus existenziellen Gründen streben vermehrt teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen eine Aufstockung ihrer Wochenstundenzahl bis hin zu einer Vollzeitbeschäftigung an.
21. Führen in Teilzeit wird in wenigen Fällen praktiziert. In 4 Fällen wird eine Abteilung von 2 Personen geleitet.

Ausbildung und Berufseinstieg

1. Im Berichtszeitraum wurden weniger Frauen ausgebildet (46%).
2. In den Verwaltungsberufen sind weibliche Auszubildende in der Überzahl (58%).
3. Der Frauenanteil in der gewerblich-technischen Ausbildung beträgt 17%.
4. Der Frauenanteil in der gewerblich-technischen Ausbildung ist gegenüber den Vorjahren deutlich gesunken (um 24%).
5. Frauendominiert ist die Ausbildung zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (95%).

6. Bislang frauenfrei sind die Ausbildungen Elektroinstallateur/in, Fachinformatiker/in, Fachkraft für Abwassertechnik, Kfz-Mechatroniker/in, Konstruktionsmechaniker/in und Straßenbauer/in sowie die Ausbildung bei der Berufsfeuerwehr.
7. Als ausgebildete Fachkraft für Medien- und Informationsdienste haben Frauen die besten, als Kartographin die geringsten Chancen, nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden,
8. Die Chancen, nach der Ausbildung für den gehobenen Beamten dienst unbefristet beschäftigt zu werden, stehen für Männer besser als für Frauen.
9. Der Frauenanteil bei den Ausbilderinnen und Ausbildern liegt unverändert bei 37%.

Fort- und Weiterbildung

1. Mehr Frauen als Männer nehmen an internen Fortbildungen teil (60%). Ihr Anteil hat sich erhöht.
2. Deutlich mehr Frauen bilden sich in den Angestelltenlehrgängen I (75%) und II (71%) weiter.
3. Beim Aufstieg in den gehobenen Beamten dienst halten sich Frauen und Männer in etwa die Waage (3 Männer gegenüber 2 Frauen).
4. Über den Verwendungsaufstieg gelangten 6 Beamte, aber nur eine Beamtin in den höheren Dienst.

Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben

1. Weniger Mitarbeiterinnen befinden sich in Elternzeit oder sind beurlaubt.
2. Die Zahl beurlaubter Mitarbeiter hat leicht zugenommen, aber meist nicht wegen Kindererziehung.
3. Die meisten Mitarbeiter/innen nehmen bis zu 1 Jahr (35%) oder bis zu 2 Jahren (36%) Elternzeit.
4. Die wenigsten Mitarbeiter/innen (29%) schöpfen die gesetzlich möglichen 3 Jahre Elternzeit aus.
5. Die Zahl der Mitarbeiter/innen in alternierender Heimarbeit ist drastisch gesunken.

Respektvolles Miteinander und gute Zusammenarbeit

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kommt vor.
2. Mobbing-Vorwürfe gegen Führungskräfte werden erhoben, z.T. von mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam.
3. Arbeitsrechtliche Maßnahmen treffen deutlich mehr Männer.

Einkommen

1. Frauen verdienen rund 29% weniger als Männer (brutto).
2. Frauen haben am Monatsende 30% weniger in der Tasche als Männer (netto).
3. Mit der automatisierten Anpassung der Leistungsprämie an die individuelle Arbeitszeit besteht die Gefahr der strukturellen Benachteiligung von Frauen.
4. Als so genannte Leistungsträger wurden bislang ausschließlich Männer honoriert (Einzelfallentscheidungen).