

Frauenförderplan 2001



**Frauenförderplan
der Stadt Duisburg
auf der Grundlage des
Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)**

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
Der Staat fördert die tatsächliche
Durchsetzung der Gleichberechtigung von
Frauen und Männern und wirkt auf die
Beseitigung bestehender Nachteile hin“
(Art. 3 (2) Grundgesetz).*

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Stadt Duisburg, Die Oberbürgermeisterin
Organisations- und Personalamt in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten
und dem Rechtsamt

Organisations- und Personalamt
Memelstr. 25-33
47049 Duisburg
Telefon: (02 03) 2 83-21 17
Email: personalamt@stadt-duisburg.de

Die Gleichstellungsbeauftragte
Rathaus, Burgplatz 19
47049 Duisburg
Telefon: (02 03) 2 83-20 47
Email: frauenbuero@stadt-duisburg.de

Duisburg, Juni 2001

Frauenförderplan der Stadt Duisburg 2001

1 Allgemeines	2
1.1 Grundlagen, Rahmenbedingungen und Ziele der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Duisburg	2
1.2 Geltungsbereich	8
1.3 Rechtliche Grundlagen	8
1.3.1 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung Duisburg	8
1.3.2 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	9
1.3.3 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 18 und 19 LGG, 5 GO NRW)	9
2 Bestandsaufnahme und Analyse	11
2.1 Die Beschäftigtenstruktur	12
2.2 Entwicklung in den einzelnen Beschäftigtengruppen (Beamte/innen, Angestellte, Arbeiter/innen)	13
2.3 Die Teilzeitbeschäftigung	14
2.4 Führungskräfte	16
2.5 Ausbildung, Einstellung und Fortbildung	17
2.5.1 Ausbildung.....	17
2.5.2 Externe Einstellungen	19
2.5.3 Fortbildung und Qualifizierung	19
2.5.4 Führungskräftefortbildung	21
2.5.5 Qualifizierung und Aufstieg	22
2.6 Prognose	24
3 Festlegung der Zielvorgaben	25
4 Maßnahmen der Frauenförderung	26
4.1 Allgemeine Grundsätze	26
4.2 Frauenförderung im Rahmen der Personalplanung und Personalentwicklung	26
4.2.1 Grundsätze	26
4.2.2 Handlungsfelder.....	27
4.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der sozialen Absicherung	29
4.3.1 Grundsätze	29
4.3.2 Handlungsfelder.....	30
4.4 Abbau der Unterrepräsentanz	33
4.4.1 Grundsätze	33
4.4.2 Handlungsfelder.....	33
4.5 Sonstige Maßnahmen	34
4.5.1 Verwaltungsmodernisierung und Frauenförderung	34
4.5.2 Gleichberechtigung in der Sprache - durch die Sprache.....	36
4.5.3 Geschlechtsspezifische Datenbasis	37
4.5.4 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	37
4.5.5 Gremien	38
4.5.6 Städt. Gesellschaften.....	39
4.5.6.1 Anwendung des LGG	39
4.5.6.2 Frauenförderpläne in städt. Gesellschaften	39

4.5.6.3 Teilnahme von Vertreterinnen der städt. Gesellschaften an der Arbeitsgruppe „Frauenförderplan / Frauenförderung“	39
5 Schlussbestimmungen	40
5.1 Controlling	40
5.1.1 Arbeitsgruppe Frauenförderung	40
5.1.2 Berichtswesen und Fortschreibung.....	40
5.2 Geltungsdauer und Veröffentlichung	41
6 Anlagen	42

Frauenförderplan der Stadt Duisburg

1 Allgemeines

1.1 *Grundlagen, Rahmenbedingungen und Ziele der Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Duisburg*

Die Duisburger Frauenförderpläne von 1989 und 1995

Nach dem Vorbild des Frauenförderungskonzepts für das Land NRW von 1985 wurde für die Stadtverwaltung Duisburg unter Beteiligung von mehr als einhundert Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung der erste Frauenförderplan erarbeitet, der am 01.07.1989 per Ratsbeschluss in Kraft trat. Als Konsequenz des damaligen Status der Personalentwicklung standen 1989 drei Ziele im Vordergrund:

1. Öffnung aller Berufsfelder auch für Frauen.
Diese Forderung bezog sich insbesondere auf Berufe im gewerblich-technischen Bereich, in denen bis dahin keine Frauen eingestellt wurden (z.B. Ver- und Entsorgerin, Kfz- und Industriemechanikerin, Frauen bei der Feuerwehr und im Forstbereich).
2. Schrittweise Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen;
3. Einführung eines Quotierungssystems als Instrument der Frauenförderung in allen Bereichen und als Controllinginstrument.

1989 trat das "Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) für das Land Nordrhein-Westfalen" (31. 10.1989) in Kraft, dessen Regelungen in die Fortentwicklung des Duisburger Frauenförderplans einbezogen wurden. Die 1. Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Duisburg erfolgte 1995. Hier wurde zusätzlich zu den Regelungen des ersten Frauenförderplans

1. das Quotierungssystem vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen modifiziert,
2. eine Quotierungsregelung zur Erhöhung des Angebots an Teilzeitstellen (Erhöhung von derzeit 21,9 v.H. der Beschäftigten auf einen Mindestanteil von 25 v.H.) eingeführt und

3. der Versuch unternommen, mit dem Kapitel "Verwaltungsmodernisierung und verwaltungsinterne Frauenförderung" möglichen negativen Auswirkungen der Verwaltungsmodernisierung auf die Frauenförderung entgegenzuwirken.

Als wichtigste Erfolge sind hervorzuheben:

- Sämtliche Berufe - ehemalige reine Männerberufe - wurden für Frauen geöffnet.
- Der Frauenanteil innerhalb der mittleren Hierarchieebene (BAT II und nachgeordnete Vergütungsgruppen im Angestelltenbereich sowie im Beamtenbereich in den A 13 h.D. nachgeordneten Besoldungsgruppen) konnte wesentlich gesteigert werden.
- Der Frauenanteil im Bereich der beruflichen Erstausbildung - sowohl bezogen auf den gewerblich-technischen Bereich wie auch auf die Büro- und Verwaltungsberufe - konnte gegenüber 1987 um ca. 10 Prozentpunkte erhöht werden.¹

Als wesentlichste Bereiche, in denen die Frauenförderpläne nicht zu den gewünschten Verbesserungen führten, sind die folgenden zu nennen:

- Der Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen zeigt in den Bereichen Amts-/Institutsleitung einschließlich Stellvertretung und Abteilungsleitung trotz erster Erfolge weiterhin ein erhebliches Ungleichgewicht (s. Tabelle 4, Ziffer 2.4).
- Die Bedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten zwar verbessert werden, jedoch ist es bisher nicht gelungen, Führungs- bzw. Leitungspositionen von zwei Teilzeitkräften wahrzunehmen.

Die v.g. Frauenförderpläne führten zu wichtigen Einzelerfolgen, hatten aber keinen grundsätzlichen Wandel hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung der Arbeitsplätze in der Verwaltung zur Folge.

¹ Frauenanteil im Bereich berufliche Erstausbildung: 1987: 59,1 v.H.; 1989: 53,1 v.H.; 1990: 64,2 v.H.; 1991: 61,1 v.H., 2000: 68,6 v.H.

Das Landesgleichstellungsgesetz von 1999 - ein qualitativer Sprung in der Frauenpolitik

Zur Fortschreibung und Ergänzung der Zielsetzungen der Frauenförderpläne von 1989 und 1995 bietet das "Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG -) vom 09. 11.1999" (GV. NRW. 1999, S. 590) eine wichtige Grundlage.

Kernpunkte des LGG sind:

- die Festschreibung des Grundsatzes, dass Frauenförderung Aufgabe der g e s a m t e n Stadtverwaltung Duisburg ist,
- die Verpflichtung der Dienststelle, Frauenförderpläne mit folgendem Inhalt zu erstellen: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, Prognose zur Personalentwicklung und Entwicklung eines Maßnahmenkataloges zur Förderung der Gleichstellung, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 und 2),
- die Einführung eines Controlling-Systems über ein Berichtswesen (§ 5a Abs. 6; § 6 Abs. 4 ff.),
- die Verpflichtung, Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt gegenüber männlichen Mitbewerbern einzustellen, zu befördern und höherzugruppieren, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Abs. 2),
- die Einbeziehung von städtischen Unternehmen in Rechtsformen des Privatrechts (§ 2 Abs. 3) und von "Gremien" - wie Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte u.a. (§ 12) - in die städtische Frauenförderung.

Gender Mainstreaming - Der Vertrag von Amsterdam

Eine weitere Grundlage für diesen Frauenförderplan der Stadtverwaltung Duisburg ist der im Mai 1999 in Kraft getretene Amsterdamer Vertrag. Hier wird als "hochrangiges politisches Ziel der Europäischen Union und integraler Bestandteil europäischer Politik" festgeschrieben:

"In allen Tätigkeitsfeldern der Union soll darauf hingewirkt werden, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, indem die Geschlechterperspektive in sämtliche Politikbereiche Eingang findet. In dieser Pflicht stehen auch Bund, Länder und Gemeinden.

Gender Mainstreaming bedeutet, politische Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass alle Beteiligten den Blickwinkel der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen, also bei der Planung, der Durchführung, der Begleitung und Bewertung von Maßnahmen. Gleichstellung wird als substantielles Teilziel aller Politiken angesehen.²

Der Vertrag von Amsterdam zur Reform der Europäischen Verträge vom 02.10.1997, in Kraft getreten am 01.05.1999, stärkt in hohem Maße die Rechtsgrundlage für das Eintreten der Gemeinschaft zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern. Artikel 2 und 3 des Vertrags geben dem Engagement der Gemeinschaft für die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit einen förmlichen Rahmen, indem die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer besonderen Aufgabe der Gemeinschaft erklärt und als horizontales Ziel festgeschrieben wird, das alle Gemeinschaftsaufgaben berührt. Dem Vertrag kommt daher eine große Bedeutung zu in seiner Eigenschaft als Rechtsgrundlage sowie als Anreiz, die Gleichstellungspolitik weiter auszubauen.³

Diese Anforderungen an eine zeitgemäße und zukunftsfähige Frauenförderung werden durch das LGG und den Auftrag, einen Frauenförderplan zu erarbeiten, unterstützt.

Frauenförderung der Stadtverwaltung Duisburg - ein wichtiges Instrument von Personalentwicklung und Bestandteil der Verwaltungsmodernisierung

Eine zukunftsfähige moderne Stadtverwaltung begreift Frauenförderung als wichtiges Instrument und Handlungsfeld systematischer Personalentwicklung und als konstitutiven Bestandteil der Verwaltungsmodernisierung.

Vor dem Hintergrund der Haushaltsauflagen mit der Konsequenz des weitgehenden Verzichts auf externe Einstellungen leistet Frauenförderung im Rahmen eines modernen Personalentwicklungskonzepts auch wichtige Beiträge zum Erhalt der Leistungsfähigkeit des Gesamtsystems „Stadtverwaltung“.

Zu den Zukunftsprognosen gehört darüber hinaus eine wachsende Konkurrenz der Arbeitgeber um qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt. Eine konsequente Verstärkung der Bemühungen der Frauenförderung, z.B. im Bereich weiblicher Führungskräfte und von Frauen im Bereich der Zukunftsberufe TIV, ist notwendig, um

² „Qualitativer Sprung in der Frauenpolitik - Gender Mainstreaming gezielt und konsequent umsetzen“, Landtag NRW, Drucksache 13/713 vom 05.02.2001

³ Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung: „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“

einer Abwanderung von qualifiziertem Personal zu anderen Arbeitgebern entgegenzuwirken.

Die vorgesehenen Maßnahmen zur Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Duisburg sind deshalb eingebunden in personalpolitische Gesamtzielsetzungen und berücksichtigen die Rahmenbedingungen sowohl des Arbeitsmarktes als auch der Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung.

Der Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Duisburg enthält Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Diese Maßnahmen werden dadurch umgesetzt, dass der „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ in allen Aktionsfeldern verfolgt wird. Danach ist jede einzelne Dienststelle dafür zuständig, die Implikationen ihrer Politik und Aktivitäten für Frauen und Männer zu analysieren und - falls nötig - entsprechend dem Gebot der Geschlechter zu ändern.

Frauenförderplan 2001 unterstützt die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens Stadtverwaltung

In Zukunft werden sich auf die Stadtverwaltung Duisburg in ihrer Funktion als Arbeitgeber und als Dienstleistungsunternehmen die sieben Megatrends der internationalen Wirtschaft (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) in steigendem Maße auswirken:

- zweite technologische Revolution durch neue Technologien,
- schrumpfende Nachwuchsjahrgänge bei den Erwerbstätigen,
- Zunahme ausländischer Arbeitskräfte,
- steigende Erwerbstätigkeit von Frauen,
- Zwang zum Umweltschutz und zur Schonung der Ressourcen,
- weltweites Wirtschaften - Globalisierung,
- Individualisierung des Wirtschaftens.

Die daraus resultierenden Trends für die Arbeits- und Leistungsstrukturen der Stadtverwaltung zeichnen sich jetzt bereits ab:

- zunehmende Dienstleistungsorientierung,
- multikulturelle Orientierung und Auslandsorientierung,
- hochwertige Qualität der Dienstleistung,
- Automatisierung von Routinetätigkeiten,
- flexible, individuelle Dienste mit starker Kundenorientierung,
- umweltverträgliche Wirtschaftsstrukturen,
- dezentrale ganzheitliche Organisationen,
- mehr Selbständigkeit, flachere Hierarchien,
- Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitsort, Betriebs- und Arbeitszeit,
- Rückverlagerung von Arbeitsleistungen in Selbstbedienung und Eigentätigkeit.

Die Stadtverwaltung, im Spannungsfeld zwischen erhöhten, sich stark permanent verändernden Leistungsanforderungen und - aus haushaltstechnischen Gründen - erheblichen Problemen mit der Übernahme nach der Ausbildung sowie externer Einstellung, muss die Instrumente Personalauswahl und Personaleinsatz höchst effizient handhaben. Die Konkurrenz um die Gewinnung der besten Ausbildungs- und Arbeitskräfte - z.B. haben Mädchen die besseren Schulabschlüsse - wird in Zukunft in Duisburg härter werden. Grund dafür sind auch die Erfolge Duisburgs bei der Ansiedlung von Unternehmen im Dienstleistungsbereich, insbesondere die der Informations- und Kommunikationstechnologien.

Bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber sind insbesondere bei Frauen nicht die aktuellen monetären Bedingungen ausschlaggebend, sondern die Kriterien der Rahmenbedingungen wie Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen, Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die engen Grenzen für externe Einstellungen erfordern die Qualifizierung, Motivierung und effizientere Nutzung der vorhandenen 'human resource' in der Stadtverwaltung. Der Frauenförderplan 2001 will dazu beitragen, indem er die beruflichen Chancen der Frauen verbessert sowie systematisch deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft erfasst und unterstützt.

1.2 Geltungsbereich

Der vorliegende erste Frauenförderplan der Stadtverwaltung Duisburg auf der Grundlage des LGG hat Gültigkeit für die Stadtverwaltung Duisburg mit ihren Ämtern und Instituten einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Für bestehende und neu zu gründende Unternehmen des privaten Rechts, bei denen der Stadt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile gehört, gilt Ziffer 4.5.6.

1.3 Rechtliche Grundlagen

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich verankert.

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das Gebot der Gleichberechtigung: „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.“

Durch die Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG wird ein Staatsziel normiert, durch das die staatlichen Organe angehalten werden, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Das novellierte LGG vom 09.11.1999 ist Grundlage für die Umsetzung dieses Gleichberechtigungsgrundsatzes und Handlungsrahmen für die Kommunen.

Gemeinsam mit dem LGG wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in § 5 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) konkretisiert bzw. erweitert.

1.3.1 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung Duisburg

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Duisburg nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Stadtverwaltung Duisburg wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

1.3.2 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Nach § 5 Abs. 3 der GO NRW wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Stadt mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

Gemäß § 17 LGG unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplanes.

1.3.3 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 18 und 19 LGG, § 5 GO NRW)

1. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen. Die Beschäftigten können sich (innerhalb der Dienstzeit) unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte wenden.
5. Einmal im Jahr kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.
6. Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen.

7. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.
8. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen widersprechen; in diesem Fall hat die Oberbürgermeisterin bzw. der Oberbürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

2 Bestandsaufnahme und Analyse

Grundsätze der Bestandsaufnahme:

- Die Bestandsaufnahme enthält tabellarische Erhebungen zu der Beschäftigtenstruktur in Ämtern und Instituten der Stadtverwaltung Duisburg.
- Diese Erhebungen bilden die Grundlage für die Entwicklung und Beschreibung von Maßnahmen (vergl. Ziffer 4)
 - zur Gleichstellung von Frauen und Männern,
 - zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
 - zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
- Soweit bei den Erhebungen weniger als 3 Beschäftigte einer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe zugeordnet werden können, werden die Summen mit dem nachfolgenden Merkmal zusammengefasst, um einen Bezug auf eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten zu vermeiden (Anonymisierung von statistischen Daten).
- In der Gebäudereinigung werden Arbeiterinnen zu einem erheblichen Anteil in Teilzeit beschäftigt.

Sofern dieser Anteil der Eigenreinigung reduziert wird, sinkt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen vermutlich unter 20 v.H. (s. Tabelle 1).

2.1 Die Beschäftigtenstruktur

Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen (§ 6 Abs. 2 LGG).

**Tabelle 1: Beschäftigte der Gesamtverwaltung einschl. der Entsorgungsbetriebe
(Stand: August 2000)**

Dienst-/Beschäftigungsverhältnis	gesamt	weiblich	v.H.-Anteil	männlich	v.H.-Anteil
Beamtinnen/Beamte	1.915	709	37,02	1.206	62,98
Angestellte	3.732	2.422	64,90	1.310	35,10
Arbeiterinnen/Arbeiter	1.747	564	32,28	1.183	67,72
Auszubildende	55	20	36,36	35	63,63
Summe	7.452	3.695	49,58	3.699	49,64
davon Teilzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende)					
Beamtinnen/Beamte	213	201	94,37	12	5,63
Angestellte	917	825	89,97	92	10,03
Arbeiterinnen/Arbeiter	488	469	96,11	19	3,89
Summe	1.618	1.495	92,40	123	7,60

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (1.618) an der Zahl der gesamten Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) beträgt 21,9 v.H.

Die Übersicht zeigt in der Gesamtbetrachtung eine nahezu gleichgewichtige quantitative Verteilung zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten (in Vollzeitbeschäftigung).

Im Angestelltenbereich liegt der Anteil der Frauen mit 64,9 v.H. deutlich über dem Anteil der Frauen im Beamtenbereich (37,02 v.H.).

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten (Teil 2 der Tabelle) weist insgesamt einen sehr geringen Anteil für männliche Beschäftigte (7,60 v.H.) aus.

Es ist zu erwarten, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den nächsten Jahren durch notwendige Maßnahmen des Verwaltungsumbaus (Programm „Fachplanung“ und „Zukunftsstrukturen“) sinken wird.

Prognose

2.2 **Entwicklung in den einzelnen Beschäftigtengruppen (Beamte/innen, Angestellte, Arbeiter/innen)**

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen der Beamten, Angestellten und Arbeiter wird auch beeinflusst durch den Anteil der sog. frauenspezifischen Berufe. Beispielhaft genannt sind hier die Erzieherinnen, die ausschließlich als Angestellte beschäftigt werden.

Tabelle 2: Frauenanteil in Beschäftigtengruppen

Dienst-/Beschäftigungsverhältnis	1991 ¹⁾	2000 ²⁾
Beamte/innen gesamt	1.938	1.915
Frauen	555	709
Frauenanteil v.H.	28,6	37,02
Angestellte gesamt	3.930	3.732
Frauen	2.261	2.422
Frauenanteil v.H.	57,5.	64,90
Arbeiter/innen gesamt	2.550	1.747
Frauen	1.054	564
Frauenanteil v.H.	41,3	32,28

¹⁾ aus Bericht zum Frauenförderplan 1991, Anlage 2, Seite 30.

²⁾ aus Tabelle 1 dieses Planes, Seite 12

Vor allem im Beamten- und Angestelltenbereich konnten die Frauen trotz eines starken Stellenabbaus ihren v.H.-Anteil deutlich erhöhen. Auch real hat sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten erhöht (Beamtinnen von 555 auf 709, Angestellte von 2.261 auf 2.422).

Gegenüber dem Beschäftigtenbestand von 1991 arbeiten heute 154 Beamtinnen und 161 mehr weibliche Angestellte bei der Stadtverwaltung Duisburg.

Der Rückgang im Bereich der Arbeiterinnen gründet sich im Wesentlichen auf die Rückführung der Quote der Eigenreinigung in der Gebäudereinigung von 50 v.H. auf 20 v.H. Eine Dienstvereinbarung stellt die sozialverträgliche Umsetzung dieser Maßnahme sicher.

2.3 Die Teilzeitbeschäftigung

Teilzeit umfasst jede Beschäftigung mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit als 38,5 Wochenstunden.

Die Ausweitung von Teilzeitarbeit hat eine erhebliche beschäftigungspolitische Bedeutung. Darüber hinaus ist für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern wesentlich, dass Teilzeitarbeit nicht diskriminierend wird. Das ab 01.01.2001 geltende Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) trägt diesen Zielsetzungen weitgehend Rechnung. Die bestehenden Tarifverträge für den öffentlichen Dienst und die gesetzlichen Bestimmungen für den Beamtenbereich unterstützen die Intentionen des Gesetzes.

Das Angebot von Teilzeitarbeit für weibliche Beschäftigte zeigt das Bemühen der Stadtverwaltung Duisburg, auch Frauen Beschäftigung zu bieten, die aus familiären oder persönlichen Gründen nicht vollbeschäftigt sein können.

**Tabelle 3.1: Beamtinnen und Beamte in Teilzeitbeschäftigung
(Stand: August 2000)**

Besoldungsgruppe ¹⁾	gesamt	weiblich	v.H.-Anteil	männlich	v.H.-Anteil
A 13 g.D.	0	0	-	0	-
A 12	8	8	100,00	0	-
A 11	34	31	91,20	3	8,80
A 10	71	66	93,00	5	7,00
A 9 g.D.	17	15	88,20	2	11,80
A 9 m.D.	7	6	85,70	1	14,30
A 8	46	46	100,00	0	0,00
A 7 - A 5	27	27	100	0	0
Summe	210	199	94,76	11	5,24

¹⁾ Beschäftigte des h.D. werden nicht ausgewiesen, da weniger als 3 Beschäftigte in Teilzeit sind.

Die Stadt beschäftigt in Teilzeit:

- 199 (von 1.915) Beamtinnen und 11 Beamte in den Laufbahnen des g.D. und m.D. und
- 825 weibliche und 92 männliche (von 3.732) Angestellte (vgl. Tabelle 3.2).

Tabelle 3.2: Angestellte in Teilzeitbeschäftigung

Besoldungsgruppe	gesamt	weiblich	v.H.-Anteil	männlich	v.H.-Anteil
I - I b	14	12	85,71	2	14,29
II	21	13	61,90	8	38,10
III	25	16	64,00	9	36,00
IV a	26	22	84,60	4	15,40
IV b	114	94	82,50	20	17,50
V b	86	73	84,90	13	15,10
V c	150	139	92,70	11	7,30
VI b	229	224	97,80	5	2,20
VII/VIII	231	224	96,97	7	3,03
IX a/IX	21	8	38,10	13	61,90
Summe	917	825	89,97	92	10,03

Im Teilzeitbereich hat sich keine gesellschaftliche Entwicklung im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter vollzogen. Nach wie vor sind es in allen Beschäftigtengruppen fast ausschließlich Frauen, die die Teilzeitbeschäftigung frequentieren, obwohl bereits seit etlichen Jahren die Möglichkeit besteht, dass sowohl Frauen als auch Männer Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Die Ursache dafür ist, dass Frauen nach wie vor für Kindererziehung und Hausarbeit zuständig sind.

Dies alles führt auch heute noch dazu, dass fast ausschließlich Frauen vom sog. „Karriereknick“ betroffen sind. Vor diesem Hintergrund ist der in Ziffer 4 aufgestellte Maßnahmenkatalog als ein Instrument zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligung von Teilzeitkräften zu verstehen.

Prognose

Der Aspekt der „Teilzeit“ wird zunehmend als Baustein einer Strategie für „flexible Arbeitszeiten“ gesehen. Im Rahmen dieser Strategie werden „kundenorientierte Service-Zeiten“ mit veränderten Arbeitszeiten und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verbunden. Im Ergebnis werden hieraus sowohl Effekte auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch auf das „Teilzeit-Verhalten“ von Frauen und Männern erwartet.

2.4 Führungskräfte

Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen hat in der Stadtverwaltung Duisburg deutlich zugenommen.

**Tabelle 4: Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung,^{*)}
Vergleich 1991 - 2001, v.H.-Angaben für den Frauenanteil**

		J a h r	
		1991 ¹⁾	2001
Amts-/Institutsleiter/in	gesamt	47	41
	weiblich	1	6
	männlich	46	35
	v.H.-Anteil	2,13	14,63
Stellvertreter/in	gesamt	40	34
	weiblich	1	6
	männlich	39	28
	v.H.-Anteil	2,50	17,64
Abteilungsleiter/in Bereichsleiter/in	gesamt	55	32
	weiblich	2	2
	männlich	53	30
	v.H.-Anteil	3,64	6,25
Sachgebietsleiter/in	gesamt	---	136
	weiblich		21
	männlich		115
	v.H.-Anteil		15,44
Arbeitsgruppenleiter/in	gesamt	---	132
	weiblich		41
	männlich		91
	v.H.-Anteil		31,06

*) Die Tabelle enthält die Anzahl der tatsächlich Beschäftigten.

¹⁾ aus: Erster Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Duisburg, Tabelle 10, S. 17, 1992. Die Anzahl der Sachgebietsleiter/innen und Arbeitsgruppenleiter/innen wurde 1991 nicht ermittelt.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten (Gesamtübersicht) beträgt ca. 50 v.H. (s. Tabelle 1). Seit 1991 ist der Anteil der Frauen in allen Hierarchieebenen in Prozentanteilen gestiegen. Eine positive Entwicklung bei der Besetzung von weiblichen Hierarchiestellen ist festzustellen, jedoch gilt nach wie vor:

Je höher Lohn-, Vergütungs- sowie Besoldungsgruppe, desto geringer ist der Frauenanteil (s. auch Tabelle 12 auf Seite 26).

Zielvorgaben für die Besetzung von Stellen enthält Ziffer 3 dieses Frauenförderplanes.

2.5 **Ausbildung, Einstellung und Fortbildung**

In allen Ausschreibungen für Ausbildungsplätze bei der Stadtverwaltung Duisburg wird für die Erhöhung des Frauenanteils in den entsprechenden Ausbildungsbereichen geworben.

Im Ersten Bericht zum Frauenförderplan (1992) wurden Fortschritte in diesem Bereich bereits beschrieben. So lag in den Jahren 1987 bis 1991 der Frauenanteil der Auszubildenden immer über 50 v.H.⁴

Die Situation des Jahres 2000 ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

2.5.1 Ausbildung

Tabelle 5: Einstellung von Auszubildenden und Praktikanten im Jahr 2000

Beruf	Bewerbungen		Einstellungen	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.
Stadtinspektoranwärter/in	70	41	5	1
Verwaltungsfachangestellte/r	76	33	6	2
Kauffrau/mann für Bürokommunikation	109	40	7	3
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	64	39	3	1
Verwaltungs- und Büroberufe (Zwischensumme)	319	153	21	7
Bauzeichner/in	11	10	1	0
Gärtner/in	10	34	2	1
Straßenbauer/in	0	18	0	3
gesamt berufliche Erstausbildung	340	215	24	11
Brandmeisteranwärter	0	299	0	15
Brandoberinspektoranwärter	0	3	0	2
Berufspraktikanten Erziehungswesen	150	13	26	3

(aus: Niederschrift zu DS 499/2, beraten im Personal- und Verwaltungsausschuss, 27.10.2000)

⁴ aus: Erster Bericht zum Frauenförderplan der Stadt Duisburg, Seiten 4 und 8, 1992

Die Zahl der weiblichen Nachwuchskräfte des Jahrgangs 2000, insbesondere in den Büroberufen (Tabelle 5, Zeilen 1 - 4), überwiegt erheblich (21 von 28 = 75 v.H.).

Es lässt sich bereits jetzt prognostizieren, dass die Effizienz der Verwaltung und die Kommunikation mit der Bevölkerung in den kommenden Jahren immer stärker durch neue Informationstechnologien und Telekommunikation geprägt sein werden. Aufgrund dessen wird die Stadtverwaltung Duisburg zukünftig verstärkt im Bereich der Informationstechnik (IT-Berufe) ausbilden.

Gerade bei entsprechenden Ausbildungsgängen und bei externen Einstellungen muss die Stadt bemüht sein, die Forderungen des LGG umzusetzen und einen ausgewogenen Frauenanteil herbeizuführen.

Prognose

Tabelle 6: Übersicht der Ausbildungsbereiche 1999 - 2000

	Berufliche Erstausbildung			
Jahr	Verwaltungsberufe			
	gesamt	weiblich	männlich	v.H.-Anteil (w)
1999	15	9	6	60,00
2000	28	21	7	75,00
	gewerblich-technische Berufe			
	gesamt	weiblich	männlich	%-Anteil (w)
1999	26	8	18	30,76
2000	4	1	3	25,00
	Feuerwehr			
	gesamt	weiblich	männlich	v.H.-Anteile (w)
1999	15	0	15	0,00
2000	17	0	17	0,00
	Entsorgungsbetriebe			
	gesamt	weiblich	männlich	v.-H.-Anteile (w)
1999	9	1	8	11,11
2000	6	2	4	33,33

2.5.2 Externe Einstellungen

Die Stadtverwaltung Duisburg hat aufgrund der Auflagen der Bezirksregierung zum Haushaltssicherungskonzept in den letzten Jahren die Ergänzung des Personalbestandes durch externe Einstellungen im Wesentlichen auf die Funktionsfähigkeit im Bereich gesetzlicher Aufgaben und die Betriebsfähigkeit von Einrichtungen beschränken müssen.

Tabelle 7: Externe Einstellungen

Befristete und unbefristete Einstellungen				
Jahr	gesamt	weiblich	männlich	v.H.-Anteil (w)
1995	134	75	59	56
1996	150	99	51	66
1997	206	137	69	67
1998	113	85	28	75
1999	133	93	40	70
2000	107	72	35	67

Der hohe Anteil der weiblichen Eingestellten resultiert insbesondere aus den Neueinstellungen für die neu eingerichteten bzw. erweiterten Kindertageseinrichtungen und die Ersatzgestellungen für ausgeschiedene bzw. beurlaubte Erzieherinnen.

2.5.3 Fortbildung und Qualifizierung

Das Institut für Aus- und Fortbildung (17) hat im Zeitraum von April 1996 bis April 2000 55 v.H. der zur Verfügung stehenden Seminarplätze an Frauen vergeben.

Das Thema „Gleichstellung von Frau und Mann“ war in den vergangenen Jahren immer wieder Gegenstand von Veranstaltungen, die in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt wurden. Für das Jahr 2001 ist vorgesehen, entsprechende Angebote sowohl in die Führungsfortbildungsreihen zu integrieren als auch erneut in das allgemeine Fortbildungsprogramm aufzunehmen.

Auch Teilzeitbeschäftigte haben die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, da viele Seminare und PC-Kurse halbtägig angeboten bzw. bei Bedarf - z.B. für Mitarbeiterinnen in Bürger-Service-Stationen - gezielt halbtägig geplant werden.

Der Anteil von Frauen als Leiterinnen/Referentinnen von Fortbildungsmaßnahmen im Zeitraum 1996 bis 2000 beträgt 32 v.H. Es wird verstärkt daran gearbeitet, diesen Anteil in Zukunft zu erhöhen.

Für alle Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Duisburg stehen die Seminare der Reihe „Berufliche Strategien für Frauen“ zur Verfügung, in deren Bausteinen frauenspezifische Probleme im Berufsalltag thematisiert werden. Außerdem werden PC-Kurse speziell für Frauen angeboten.

Tabelle 8: Teilnehmer/innen an EDV-Seminaren ab April 1996 - Dezember 2000

	gesamt	weiblich	männlich	v.H.-Anteil (w)
EDV-Seminare	5.609	3.355	2.254	59,81

* Für den Zeitraum vor 1996 können keine Daten ermittelt werden.

Der hohe Anteil von Frauen an EDV-Seminaren resultiert einerseits aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Bereich der Büroberufe, andererseits ist er auch dadurch begründet, dass die im EDV-Bereich angebotenen Seminare speziell für die Zielgruppe Frauen auf eine große Resonanz bei den Mitarbeiterinnen stießen.

Das Ziel des LGG, einen ausgeglichenen Anteil von weiblichen Beschäftigten bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen herbeizuführen, ist bei der Stadtverwaltung Duisburg (für DV-Qualifizierung) erreicht und sollte auch für die Zukunft gehalten werden.

Als Konsequenz aus dem LGG wird in Zukunft das Thema „Frauenförderung“ verstärkt im Bereich der Fortbildung für Führungs- bzw. Leitungskräfte aufgegriffen.

Gezielte Fortbildung für Beurlaubte soll von Anfang an den beruflichen Anschluss sicherzustellen, d.h. sie ist ein Angebot zur Verringerung des „Karriere-Knick-Effekts“ (s. auch 4.3.2).

Prognose

2.5.4 Führungskräftefortbildung

Im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung führt die Stadtverwaltung Duisburg verbindliche Seminarreihen für Führungskräfte durch:

- **Verwaltungsmanagement:**

Zielgruppe: Abteilungs- und Sachgebietsleiter/innen ab A 13 g.D.,
BAT III/II

- **Führungspraxis:**

Zielgruppe: Sachgebiets- und Arbeitsgruppenleiter/innen A 11/12,
BAT IVa/III

**Tabelle 9: Teilnehmer/innen an Führungskräftefortbildungen
der Jahre 1995 - 2000**

	gesamt	weibl.	männl.	v.H.-Anteil (w)
Verwaltungsmanagement I (1995)	86	6	80	6,98
Verwaltungsmanagement II (1998)	98	17	81	17,35
Verwaltungsmanagement III (2000)	104	19	85	18,27
Führungspraxis I	97	27	70	27,84
Führungspraxis II	97	29	68	29,90

Bei der Zulassung zur Teilnahme an den Führungsfortbildungsreihen „Verwaltungsmanagement“ und „Führungspraxis“ werden weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt. Darüber hinaus gibt es mit der Führungsfortbildungsreihe „Führungspraxis für Leiterinnen/stellvertretende Leiterinnen in Kindertageseinrichtungen“ ein Veranstaltungsangebot, das speziell für Frauen in Leitungspositionen konzipiert wurde.

Auch bei der Beteiligung von Frauen an den Führungskräftefortbildungen wird eine positive Frauenförderung deutlich. Der Anteil ist gestiegen von 6 Teilnehmerinnen (1995, Verwaltungsmanagement I) auf 19 Teilnehmerinnen (2000, Verwaltungsmanagement III).

Eine geschlechtsparitätische Frequentierung der Führungskräftefortbildungen allerdings kann erst dann erreicht werden, wenn Geschlechterparität in den entsprechenden Gehalts- und Vergütungsgruppen bzw. den Stellen mit Leitungsfunktionen erzielt ist.

2.5.5 Qualifizierung und Aufstieg

Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen wird den Beschäftigten Gelegenheit gegeben, sich auf höherwertige Tätigkeiten vorzubereiten.

Hierzu werden Angestelltenlehrgänge und Lehrgänge für den Laufbahnwechsel angeboten.

Tabelle 10: Absolventen/innen der Angestelltenlehrgänge I und II

Angestelltenlehrgang I (Dauer: 2 Jahre)					
	Lehrgang begonnen		an der Prüfung teilgenommen		
Jahr	weiblich	männlich	weiblich	männlich	v.H.-Anteil (w)
1995	es wurde kein Lehrgang eingerichtet				
1996	40	10	30	8	78,94
1997	16	1	6	1	85,71
1998	21	2	12	2	85,71
1999	22	4	Prüfung folgt		
2000	16	2			

Angestelltenlehrgang II (Dauer: 3 Jahre)					
	Lehrgang begonnen		an der Prüfung teilgenommen		
Jahr	weiblich	männlich	weiblich	männlich	v.H.-Anteil (w)
1995	es wurde kein Lehrgang eingerichtet				
1996	17	2	15	1	93,75
1997	8	3	3	3	50,00
1998	7	0	Prüfung folgt		
1999	5	2			
2000	5	1			

Entsprechend ihrer starken Stellung im Angestelltensektor nehmen Frauen an diesen Lehrgängen vermehrt teil (s. Tabelle 10: Angestelltenlehrgang II 1996 93,75 v.H.).

Der erhebliche Anteil der weiblichen Angestellten an den Qualifizierungsmaßnahmen entspricht dem hohen Anteil der Frauen in unteren Vergütungsgruppen.

Die Qualifizierung insbesondere durch den Angestelltenlehrgang I führt seit Jahren dazu, dass Fachangestellte für Bürokommunikation aus Mischarbeitstätigkeiten in sachbearbeitende Tätigkeiten mit höheren Anforderungen wechseln.

Es soll der Aufstieg aus den schreibtechnischen Bereichen auch über die Qualifizierungen von Mitarbeiterinnen im IT-Bereich auf der Grundlage der differenzierten Weiterbildungssysteme der Kammern (Zertifikate/Fortbildung/Weiterbildungslehrgänge) geöffnet werden.

**Tabelle 11: Laufbahnwechsel;
hier: Aufstieg in den gehobenen Dienst**

Aufstieg in den gehobenen Dienst (Dauer: 3 Jahre)			
Jahr	weiblich	männlich	v.H.-Anteil (w)
1995	3	2	60,00
1996	6	3	66,66
1997	7	3	70,00
1998	5	5	50,00
1999	3	5	37,50
2000	4	6	40,00

Der Anteil der Beamtinnen des mittleren Dienstes an Qualifikationsmaßnahmen für einen Laufbahnwechsel betrug im Jahr 2000 40 v.H.

2.6 *Prognose*

Nach wie vor suchen Bewerberinnen bei gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen häufig den „niedrigeren“ beruflichen Einstieg. Die Vorgehensweisen der Stadtverwaltung Duisburg sind deshalb darauf ausgerichtet, Qualifikationen von Frauen zu verbessern und durch Durchlässigkeit in Berufs- und Laufbahngruppen die persönlichen Karrieremöglichkeiten für Frauen zu eröffnen.

Im Rahmen des notwendigen Verwaltungsrückbaus („Fachplanungen“ und „Zukunftsstrukturen“) wird sich die Zahl der zu besetzenden Stellen verringern. Die Stadtverwaltung Duisburg begreift allerdings den aktuellen Haushaltskonsolidierungs- und damit personalbezogenen Umbruchprozess auch als Chance zur Beseitigung bestehender Benachteiligung von Frauen. Eine Erhöhung des Frauenanteils kann erreicht werden, wenn frei werdende Stellen in unterrepräsentierten Bereichen, die zur Wiederbesetzung anstehen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Es ist zu erwarten, dass

Prognose

- die Zahl der Beschäftigten in Ganztagsbeschäftigung sinkt,
- der Anteil der weiblichen Beschäftigten steigt (bei Betrachtung ohne den Aufgabenbereich „Gebäudereinigung“),
- Teilzeitinitiativen zu Verkürzungen der Arbeitszeiten bei Beschäftigten führen und Rahmenbedingungen verändern, die bisher den beruflichen Aufstieg von Teilzeitbeschäftigten beeinträchtigen.

3 Festlegung der Zielvorgaben

Um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 v.H. zu erhöhen, schreibt das LGG vor, konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für den jeweiligen Geltungszeitraum des Frauenförderplanes (3 Jahre) festzulegen.

Die Zielvorgabe orientiert sich an den realen Möglichkeiten der Dienststelle auf der Grundlage der Beschäftigtenanalyse und Prognose. Sie ist geeignet, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 v.H. zu erhöhen.

Für diese Bereiche sollen zunächst durch die Maßnahmen des Frauenförderplans die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, eine Verbesserung des Frauenanteils zu erreichen.

Tabelle 12: Zielvorgaben 2001 - 2004*)

Angestellte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil 2000 in v.H.	Zielvorgabe**) Anteil 2004 in v.H.
SV	7	0	7	0,00	15
BAT I	10	2	8	20,00	35
BAT I a	30	7	23	23,30	30
BAT I b	96	26	70	27,10	45
BAT II	185	35	150	18,90	30
BAT III	219	45	174	20,50	35
BAT IV a	258	118	140	45,70	50
Beamtinnen/Beamte					
A16 / B2	21	1	20	4,80	15
A 15	31	3	28	9,70	25
A 14	56	9	47	16,10	25
A 13 h.D.	34	10	24	29,40	35
A 13 g.D.	59	5	54	8,50	30
A 12	153	43	110	28,10	35
A 11	266	115	151	43,20	50

*) Die Beförderungsmöglichkeiten der „Haushaltssicherungsjahre“ waren von Restriktionen geprägt. Die Realisierung der Zielvorgaben ist deshalb von einer veränderten Beförderungspraxis abhängig. In diesem Zusammenhang ist daneben auf die fehlenden Möglichkeiten der Umsetzung der Dienstrechtsreform (wie Leistungszulagen) hinzuweisen, die auch zur Frauenförderung genutzt werden könnten.

**) Ziel ist eine Erhöhung um mindestens 1 Beschäftigte.

4 Maßnahmen der Frauenförderung

4.1 Allgemeine Grundsätze

Maßnahmen im Sinne des LGG können sich nur in dem Rahmen der organisatorischen und finanziellen Bedingungen der Stadtverwaltung Duisburg bewegen.

Die Frauenfördermaßnahmen der Stadtverwaltung Duisburg haben folgende Ziele:

- Erzielung einer gleichberechtigten Partizipation von Frauen und Männern in allen Hierarchieebenen der Stadtverwaltung Duisburg, in allen Funktionsbereichen und in allen Berufsfeldern, sofern gesetzliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen,
- Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
- Förderung von Frauen insbesondere in Berufen, die - im Sinne der Agenda 21, der Vereinbarung der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro und auf der Grundlage der „Leitlinien einer Lokalen Agenda 21 für Duisburg“ - einer nachhaltigen und zukunftsfähigen gesellschaftlichen Entwicklung dienen (z.B. Umweltschutz, Stadtentwicklung, Gesundheit, neue Medien).

4.2 Frauenförderung im Rahmen der Personalplanung und Personalentwicklung

4.2.1 Grundsätze

Gleichstellung zwischen Frauen und Männern wird in der Arbeitswelt gemessen an

- dem Anteil an Führungsverantwortung und
- dem Anteil in qualifizierten Berufsfeldern.

Das Ungleichgewicht in den Anteilen von Frauen und Männern im Beruf ist u.a. eine Folge der traditionellen Familien- und Lebensplanung. So wirkt sich vor allem bei Frauen die Familienphase bzw. Beurlaubung als Karrierehindernis aus.

Die Wirtschaft beklagt bereits heute einen Mangel an Fachkräften. Diese Entwicklung wird auch die öffentliche Verwaltung treffen. Unter dieser Prämisse ist es zwingend geboten, Modelle zu entwickeln, die es den Verwaltungen ermöglichen, die Investitionen in die Ausbildung und Fortbildung der weiblichen Beschäftigten dauerhaft zu nutzen.

Ausbildung ist zugleich das Kapital der Verwaltung und der weiblichen Beschäftigten.

4.2.2 Handlungsfelder

Nachfolgend werden für definierte Handlungsfelder konkrete Maßnahmen beschrieben.

a) Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

- Frei werdende Stellen werden unter Beachtung des Frauenförderplans besetzt. So sind alle zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auszusprechen. Alle Besetzungsregeln werden hinsichtlich ihrer Wirkungen auf die Zielsetzungen des Frauenförderplans überprüft.
- Die Stellenausschreibungen werden sowohl in weiblicher als auch männlicher Form abgefasst, wobei die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen voll ausgeschrieben werden.
- In Stellenausschreibungen wird das Interesse an Bewerbungen von Frauen hervorgehoben. Sie enthalten einen Hinweis auf den Frauenförderplan, wenn Frauen in den zu besetzenden Stellen bisher unterrepräsentiert sind.
- Bei Vorstellungsgesprächen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen nach wie vor ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.
- Auswahlkommissionen bei Vorstellungsgesprächen sollen nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Er-

fahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden nicht nachteilig berücksichtigt. Die dienst- und tarifrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

b) Aus- und Fortbildung

- Alle Ausbildungsplätze nach dem Berufsbildungsgesetz sind Frauen und Männern gleichermaßen offen. Es wird angestrebt, die Aufteilung in frauen- und männertypische Ausbildungsgänge auszugleichen. Gleiches gilt für Praktikantinnen und Praktikanten.
- Erforderliche infrastrukturelle Voraussetzungen (z.B. Sozialräume) für die Ausbildung von Frauen und Männern sind bzw. werden geschaffen.
- In die Ausbildung soll das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ mit den Richtlinien des städtischen Maßnahmenkatalogs einbezogen werden.
- Fortbildung wird extern und intern angeboten. Frauen und Männern ist der Zugang gleichermaßen offen.
- Die Gleichstellungsstelle für Frauenfragen ist bei der Erstellung des internen Fortbildungsprogrammes beteiligt.
- Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, werden - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Fortbildungsmaßnahmen zugelassen. Dies gilt insbesondere für die Führungsfortbildungsreihen „Verwaltungsmanagement“ und „Führungspraxis“.
- In das Fortbildungsangebot werden die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufgenommen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die in der Personalbetreuung tätig sind.
- Um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an den internen Fortbildungsseminaren zu ermöglichen, werden auch weiterhin halbtägige Seminare angeboten.
- Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

4.3 **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der sozialen Absicherung**

4.3.1 Grundsätze

Immer noch nehmen Frauen traditionell nach der Ausbildung und den ersten Berufsjahren die Aufgaben der Kindererziehung oder der Betreuung von Familienangehörigen wahr. Dies führt dazu, dass ein Großteil der Frauen vor dem möglichen Erreichen von Führungsaufgaben den Beruf ganz oder teilweise aufgibt.

Tabelle 13: Beurlaubungen 1998 - 2000

Bereiche	1998	1999	2000	gesamt
Sozial-/Erziehungsdienst	42	42	52	136
Schulhausmeister/-sekretärinnen	3	2	2	7
Gesundheitsdienst/Umwelt	6	1	4	11
Techn. Dienst/Feuerwehr	3	6	5	14
Allgemeine Verwaltung	47	44	42	133
Sonstige	3	6	5	14
Summe	104	101	110	315

Tabelle 14: Rückkehrer/innen aus Beurlaubungen 1998 - 2000

Bereiche	1998	1999	2000	gesamt
Sozial-/Erziehungsdienst	28	34	26	88
Schulhausmeister/-sekretärinnen	4	5	7	16
Gesundheitsdienst/Umwelt	0	1	3	4
Techn. Dienst/Feuerwehr	5	6	4	15
Allgemeine Verwaltung	48	41	36	125
Sonstige	11	6	6	23
Summe	96	93	82	271

Es ist unstrittig, dass mit dem zeitweiligen Ausscheiden dieser Beschäftigten ein Potential an Erfahrung und Können verloren geht. Hier muss das Ziel sein, Frauen Rahmenbedingungen zu bieten, die eine Verbindung von Beruf und Familie ermöglichen.

Die Stadtverwaltung Duisburg entwickelt Modelle, um ihren Beschäftigten die Vereinbarung von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu erleichtern. Dazu zählen u.a. vorübergehende Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung.

Alle Beschäftigten werden über gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen sowie über persönliche, finanzielle und berufliche Folgen informiert.

Sofern Beschäftigte im Wege der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes auf einen Teil der Arbeitszeit „verzichten“, soll es auch Ziel der Personalplanung bzw. der Personalwirtschaft sein, anderen Beschäftigten, z.B. Berufsrückkehrerinnen bzw. -rückkehrern, berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Moderne Kommunikationsmittel bieten Gelegenheit, berufliche Tätigkeiten mit Aufgaben der Familie zu verbinden.

Dies soll erreicht werden insbesondere durch:

- neue Arbeitszeitformen und das Angebot von Karriere- und Lebensplanungsberatung,
- neue Arbeitsformen, insbesondere familienadäquate Telearbeit.

4.3.2 Handlungsfelder

Nachfolgend werden für definierte Handlungsfelder konkrete Maßnahmen beschrieben.

a) Beurlaubung und Qualifikation

- Grundsätzlich können alle Beschäftigten Beurlaubung aus persönlichen Gründen in Anspruch nehmen.
- Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen sollen nicht abgelehnt werden, soweit nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.
- Als Alternative zu einer Beurlaubung werden Beschäftigten Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder in städtischen Kindertageseinrichtungen vermittelt.

- Beurlaubte Beschäftigte erhalten vorrangig Gelegenheit, einen stufenweisen Wiedereinstieg zu erproben durch die Übernahmen von Krankheits- und Urlaubsvertretungen sowie durch die Besetzung von Stellenanteilen, um ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.
- Zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation werden Beschäftigte, die durch Familienarbeit bedingt beurlaubt sind oder deren Beurlaubung bevorsteht, vor und während der Beurlaubung informiert, unterstützt und gefördert.
- Beurlaubte haben die Möglichkeit, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um den beruflichen Anschluss zu wahren.

b) Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung

- Die Stadtverwaltung Duisburg ermöglicht den Beschäftigten, auch in leitenden Positionen, nach Maßgabe des „Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“, gültig ab 01.01.2001, ihren Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (vergl. Ziffer 2.3) geltend zu machen.
- Die Gleitzeitregelung trägt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Unter Berücksichtigung der jeweiligen dienstlichen Belange sind die gebotenen Möglichkeiten - auch für Teilzeitbeschäftigte - voll auszuschöpfen.
- Unter Berücksichtigung des Bedarfs und der dienstlichen Belange soll ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen werden. Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind hiervon nicht ausgeschlossen.
- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit nicht dienstliche Gründe entgegenstehen. Sofern dienstliche Belange in dieser Aufgabe eine volle Stundenzahl erfordern, hat der Einsatz von Berufsrückkehrerinnen bzw. Berufsrückkehrern Vorrang.
- Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen zu ermöglichen.
- Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Die Stadtverwaltung Duisburg wird hierzu ein Informations- und Schulungsprogramm anbieten, z.B. für die Teilzeitbeschäftigung in Leitungsaufgaben.

- Mittel der Bürokommunikation sollen für moderne Arbeitsmethoden (z.B. Telearbeit, Call-Center) genutzt werden. Die Entwicklung und Ausweitung der Berufsfelder im IT-Bereich wird für die Qualifikation von Frauen genutzt.
- Die Stadtverwaltung Duisburg strebt die Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an. Allerdings werden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie Teilzeitarbeitsplätze nachgefragt. Um diesem Wunsch entsprechen zu können, wird eine sukzessive Erhöhung der Teilzeitarbeitsplätze auf einen Mindestanteil von 25 v.H. (zzt. 21,9 v.H., s. Tabelle 1, Ziffer 2.1) aller Beschäftigten angestrebt.

Durch den Rückgang der Eigenreinigung werden vor allem im Arbeiterbereich gering qualifizierte Teilzeitbeschäftigten für Frauen fortfallen.

- Die Dienststelle informiert ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung.
- Die Stadtverwaltung Duisburg wird bei ihren beschäftigungspolitischen Aktivitäten die Kernelemente der sozialen Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen.
- Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden nur in begrenztem Umfang oder in begründeten Ausnahmefällen, insbesondere im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen, im Einvernehmen mit Personalrat und Gleichstellungsstelle angeboten.

4.4 Abbau der Unterrepräsentanz

4.4.1 Grundsätze

Abbau von Unterrepräsentanz bedeutet Förderung von Frauen in Berufen, in Besoldungs- und Vergütungsgruppen oder in Führungsfunktionen, in denen sie weniger als 50 v.H. der Stellen besetzen.

Erforderlich sind insbesondere:

- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Berufssparten, insbesondere in sog. frauenuntypischen und in zukunftsfähigen Berufsfeldern bzw. Berufen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, und
- die Gleichstellung von Frauen auf allen Hierarchieebenen, insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen.

4.4.2 Handlungsfelder

- Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen sind im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts zu ergreifen, z.B. durch ein „Mentoring-Konzept“.
- Die Beschäftigten der Stadtverwaltung Duisburg erhalten weiterhin Gelegenheit zum Laufbahnaufstieg oder zur Absolvierung des Angestelltenlehrganges II. Daneben fördert die Stadt externe Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen in allen Berufssparten, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Kinderbetreuungseinrichtungen erfüllen einen hohen gesellschaftlichen Beitrag, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Das Berufsfeld der Erzieher/innen darf von dieser Möglichkeit, Beruf und Familie zu verbinden, nicht ausgeschlossen sein. Hierzu gehört auch eine Klärung der möglichen Teilzeitbeschäftigung für Erzieher/innen, Gruppenleiter/innen und Leiter/innen der Einrichtung.

4.5 **Sonstige Maßnahmen**

4.5.1 **Verwaltungsmodernisierung und Frauenförderung**

Die Stadtverwaltung Duisburg hat sich im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung für den Weg einer schrittweisen Modernisierung durch konkrete Einzelvorhaben entschieden. Die Entwicklung und Umsetzung von Einzelprojekten werden durch den zielstrebigen Ausbau der Instrumente der Informationstechnologien und einen umfassenden Qualifizierungsansatz begleitet.

Die Modernisierungsmaßnahmen wirken in unterschiedlicher Weise auf die Beschäftigung von Frauen und auf die Erreichbarkeit der Ziele dieses Frauenförderplans. Beispielhaft sind angeführt:

- * Die Verschlinkung von Strukturen und Straffung von Abläufen führen sowohl zum Abbau von Frauenarbeitsplätzen als auch unter dem Stichwort „Hierarchieabbau“ zur Verringerung der Zahl der Beförderungsstellen und damit der Aufstiegschancen auch von Frauen.
- * Der Ausbau von Serviceleistungen mit der Zielsetzung „Stadt als moderner Dienstleister“ ermöglicht die Weiterentwicklung von Aufgabenfeldern. Mit der Einrichtung der „Bürgerservice-Stationen“ wurden Aufgaben zu „multifunktionalen“ und damit qualifizierten Tätigkeiten zusammengefasst. Es handelt sich insbesondere um Frauenarbeitsplätze, deren Stellenwerte verbessert werden konnten. Positiv können auch andere Arbeitsformen, wie Call-Center und Telearbeit, wirken.

Eine „moderne Verwaltung“ wird in Zukunft auch daran gemessen, inwieweit die Ziele der Gleichstellung erreicht wurden. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen bei beruflichen Karrieren oder zur Umgestaltung von Arbeitsplätzen sind nicht zuletzt Bausteine zur stetigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung Duisburg.

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Wirklichkeit und der gewachsenen Rahmenbedingungen auch in der Stadtverwaltung Duisburg ist deshalb ein „Controlling“ von Modernisierungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer jeweiligen Auswirkungen auf die Geschlechter erforderlich. Im Sinne von § 1 Abs. 2 LGG ist deshalb zu prüfen, ob sich eine Maßnahme „tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist“.

Folgende konkrete Maßnahmen werden ergriffen:

- Die Analyse geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Verwaltungsmodernisierungsprojekten ist zukünftig nicht mehr allein Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern Aufgabe der gesamten Stadtverwaltung Duisburg.
- Alle Verwaltungsmodernisierungsprojekte werden von den federführenden Dezernaten, Ämtern und Instituten unter der Perspektive ihrer Auswirkungen auf die Geschlechter überprüft.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Interpretation der Ergebnisse unter der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit mit.
- Wirken sich spezielle Aspekte nachteilig auf ein Geschlecht aus - ohne dass hierfür objektive Gründe maßgebend sind -, ist das Konzept im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu verändern.
- Mit der Gleichstellungsbeauftragten wird die jeweilige Form der Einbindung in Vorhaben zur Verwaltungsmodernisierung vereinbart.
- Als Controllinginstrument wird die Berichterstattung über die geschlechterrelevanten Auswirkungen dieser Maßnahmen in den Bericht zum Frauenförderplan aufgenommen.
- Das Organisations- und Personalamt und das Institut für Aus- und Fortbildung benennen Ansprechpartner/innen, die für personalwirtschaftliche und personalrechtliche frauen- bzw. gleichstellungsrelevante Fragen und Probleme zur Verfügung stehen. Sie sind beispielsweise zuständig für:
 - Informationen über die unterschiedlichen Arten von Personalauswahlverfahren,
 - Informationen und Beratung über alle Fragen, die mit Teilzeitarbeit in Zusammenhang stehen (z.B. Rückkehrmöglichkeiten auf Vollzeitstellen, Möglichkeit der Stelleneinweisung von zwei Teilzeitkräften auf eine Vollzeitstelle),
 - Information und Beratung in Bezug auf Mutterschutzgesetzgebung, Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit, Erziehungsgeld,

- verwaltungsinterne Regelungen, die mit dem Erziehungsurlaub in Zusammenhang stehen (u.a. Informations- und Teilnahmemöglichkeiten an allen Weiterbildungsmaßnahmen der Stadtverwaltung Duisburg während des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit und langfristiger Beurlaubungszeiten; Anrechnung von Zeiten des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit auf interne Wartezeitregelungen, z.B. bei Beförderungen),
- Beschäftigungs- und Fortbildungsmöglichkeiten während des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit.

4.5.2 Gleichberechtigung in der Sprache - durch die Sprache

Gleichberechtigung kann nur dann erreicht werden, wenn sie sich auch in der Sprache widerspiegelt. Verwaltungsgeschäfte aller Art sollen der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr der Stadt Duisburg ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In allen Vordrucken der Stadt Duisburg sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

In allen städtischen Veröffentlichungen wird der Grundsatz der Gleichberechtigung durch die Sprache beachtet. Des Weiteren sind geschlechtsspezifische Datenerfassungen und Publikationen vorzunehmen.

- In allen städtischen Dienststellen werden von den verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sofern nicht bereits erfolgt, die Vordrucke entsprechend der o. g. Regelung bei Neudruck verändert.
- Gleiches gilt für die Veröffentlichung von Broschüren, Programmen oder Informationsblättern, intern für Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen.
- Die von der Gleichstellungsbeauftragten herausgegebene Broschüre "Gleichberechtigung in der Verwaltungssprache", herausgegeben 1992, wird in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiterinnenzirkel "Frauen" (ehemals „Frauen 2000“) überarbeitet, aktualisiert und als Faltblatt allen Beschäftigten der Stadtverwaltung Duisburg zugeleitet.

4.5.3 Geschlechtsspezifische Datenbasis

Die Bereitstellung einer geschlechtsspezifischen Datenbasis ist Aufgabe der Stadtverwaltung Duisburg. Sie erstreckt sich auf alle Dezernate, Ämter, Institute sowie den Rat, seine Ausschüsse, die Bezirksvertretungen und Beiräte.

- Sämtliche städtische Daten, die einen geschlechtsspezifischen Bezug herstellen lassen, sind geschlechtsspezifisch von den zuständigen Dezernaten, Ämtern und Instituten zu erfassen und hinsichtlich ihrer Auswirkung auf die Geschlechter zu analysieren. Veröffentlichungen beziehen den Aspekt Geschlechtergerechtigkeit - z.B. auch unterschiedliche Auswirkungen auf das jeweilige Geschlecht - grundsätzlich mit ein.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über sämtliche Vorhaben im Kontext der Erfassung von Datenmaterial informiert. Sie hat beratende Funktion hinsichtlich der Analyse unter den Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit und zu ermittelnder Auswirkungen auf die Frauenpolitik.

Als Controllinginstrument wird die Berichterstattung über den Komplex „Bereitstellung einer geschlechtsspezifischen Datenbasis“ in den Bericht zum Frauenförderplan aufgenommen.

4.5.4 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz soll durch das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24.06.1994 gewährleistet werden. Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz. Das Gesetz definiert einen konkreten Handlungsrahmen.

Die Stadtverwaltung Duisburg wird deshalb allen Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachgehen und durch geeignete Maßnahmen unterbinden.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen und Zweideutigkeiten oder Witze über Beschäftigte,
- das Zeigen oder der Aushang pornografischer Darstellungen in den Diensträumen,
- das Installieren pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Duisburg. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Bei erfolgloser persönlicher Zurechtweisung sollten Betroffene von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen.

Alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und ggf. unter Einbeziehung des Organisations- und Personalamtes geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt.

Kommt das Organisations- und Personalamt nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so werden gegen diese Beschuldigten angemessene arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen.

4.5.5 Gremien

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden (§ 12 Abs. 1 LGG).

Deshalb ist eine geschlechtsparitätische Besetzung aller Gremien anzustreben.

- Die Gremien sind systematisch zu erfassen und ihre Zusammensetzung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtsparität aufzuschlüsseln.

4.5.6 Städt. Gesellschaften

4.5.6.1 Anwendung des LGG

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch die Stadt soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 Satz 1 LGG).

Gehört der Stadt allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden (§ 2 Abs. 3 Satz 2 LGG).

4.5.6.2 Frauenförderpläne in städt. Gesellschaften

- Die Vertreterinnen und Vertreter der Stadt in Unternehmen, in denen die Stadt alleinige Gesellschafterin oder Mehrheitsgesellschafterin ist, werden angewiesen, auf die Umsetzung des Beschlusses des Hauptausschusses vom 09.03.1998 hinzuwirken, wonach entsprechende Frauenförderpläne zu erstellen sind, die sich an den Grundprinzipien des Frauenförderplans orientieren.
- Im Kontext der Drei-Jahres-Berichte zu dem Frauenförderplan ist im Personal- und Verwaltungsausschuss bzw. im Rat über die Umsetzung sowie die Ergebnisse zu berichten.

4.5.6.3 Teilnahme von Vertreterinnen der städt. Gesellschaften an der Arbeitsgruppe „Frauenförderplan / Frauenförderung“

- Die Gesellschaften, bei denen der Stadt allein oder mehrheitlich die Anteile eines Unternehmens in der Rechtsform des privaten Rechts gehören, werden durch Ansprechpartnerinnen in die Arbeitsgruppe „Frauenförderplan / Frauenförderung“ eingebunden, um frauenspezifische Themen zu erörtern, die sowohl für die Stadtverwaltung Duisburg als auch für die Gesellschaften der Stadt von Bedeutung sind.

5 Schlussbestimmungen

5.1 *Controlling*

5.1.1 Arbeitsgruppe Frauenförderung

Zur Optimierung und begleitenden Unterstützung der Frauenförderbemühungen der Stadt Duisburg wird unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Duisburg eine Arbeitsgruppe „Frauenförderplan / Frauenförderung“ geführt und bei Bedarf einberufen.

5.1.2 Berichtswesen und Fortschreibung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Die Stadtverwaltung Duisburg ist für die Einhaltung des Frauenförderplans nach den Vorschriften des LGG verantwortlich.

Nach Ablauf des Frauenförderplans erarbeitet das Organisations- und Personalamt einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen sowie die Fortschreibung des Frauenförderplans. Der Bericht und die Fortschreibung sind mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Duisburg abzustimmen und danach dem Rat der Stadt vorzulegen.

- Der Bericht befasst sich insbesondere mit den im Frauenförderplan festgelegten personellen, organisatorischen und fortbildenden **Maßnahmen**. Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.
- Wenn die **Zielvorgaben** des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine

besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig. Dazu erstellt das Organisations- und Personalamt mit Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres Personalstatistiken, aus denen die Personalentwicklung insgesamt und die Erreichung der Zielvorgaben ersichtlich sind.

Darüber hinaus erstellt das Organisations- und Personalamt eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und eine Prognose. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt bezogen auf die Gesamtverwaltung und zusätzlich dezernats- und ämterbezogen.

- Die Vertreterinnen und Vertreter der Stadt in Unternehmen, in denen die Stadt alleinige Gesellschafterin oder Mehrheitsgesellschafterin ist, werden angewiesen, in den Unternehmen darauf hinzuwirken, dass in Kooperation mit der Stabsstelle Beteiligungen für die Dreijahresberichte zum Frauenförderplan Einzelberichte zum Stand der Umsetzung des LGG im jeweiligen Unternehmen erstellt werden.
- Sämtliche Gremien im Sinne § 12 LGG (Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien) werden von der Stadtverwaltung Duisburg systematisch erfasst. Im Dreijahresbericht zum Frauenförderplan erfolgt insoweit die Berichterstattung über die Besetzung der Gremien.

5.2 Geltungsdauer und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan 2001 der Stadtverwaltung Duisburg hat eine Geltungsdauer von 3 Jahren, beginnend mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt am 25.06.2001.

Dieser Frauenförderplan wird in den „Amtlichen Mitteilungen“ der Stadtverwaltung Duisburg veröffentlicht.

Darüber hinaus wird auf Wunsch allen Beschäftigten durch die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Duisburg ein Exemplar des Frauenförderplans ausgehändigt.

6 Anlagen

1) Zusammenfassung der Maßnahmen

2) Gremien im Sinne § 12 LGG

3) Zielvorgaben der Stadtverwaltung Duisburg 2001 - 2004

Zusammenfassung der Maßnahmen

Nachfolgend werden für definierte Handlungsfelder konkrete Maßnahmen beschrieben.

Maßnahmen zu: **Frauenförderung im Rahmen der Personalplanung und Personalentwicklung (Ziffer 4.2)**

a) Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

- Frei werdende Stellen werden unter Beachtung des Frauenförderplans besetzt. So sind alle zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auszuschreiben. Alle Besetzungsregeln werden hinsichtlich ihrer Wirkungen auf die Zielsetzungen des Frauenförderplans überprüft.
- Die Stellenausschreibungen werden sowohl in weiblicher als auch männlicher Form abgefasst, wobei die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen voll ausgeschrieben werden.
- In Stellenausschreibungen wird das Interesse an Bewerbungen von Frauen hervorgehoben. Sie enthalten einen Hinweis auf den Frauenförderplan, wenn Frauen in den zu besetzenden Stellen bisher unterrepräsentiert sind.
- Bei Vorstellungsgesprächen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen nach wie vor ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.
- Auswahlkommissionen bei Vorstellungsgesprächen sollen nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung werden Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden nicht nachteilig berücksichtigt. Die dienst- und tarifrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

b) Aus- und Fortbildung

- Alle Ausbildungsplätze nach dem Berufsbildungsgesetz sind Frauen und Männern gleichermaßen offen. Es wird angestrebt, die Aufteilung in frauen- und männertypische Ausbildungsgänge auszugleichen. Gleiches gilt für Praktikantinnen und Praktikanten.
- Erforderliche infrastrukturelle Voraussetzungen (z.B. Sozialräume) für die Ausbildung von Frauen und Männern sind bzw. werden geschaffen.
- In die Ausbildung soll das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ mit den Richtlinien des städtischen Maßnahmenkatalogs einbezogen werden.
- Fortbildung wird extern und intern angeboten. Frauen und Männern ist der Zugang gleichermaßen offen.
- Die Gleichstellungsstelle für Frauenfragen ist bei der Erstellung des internen Fortbildungsprogrammes beteiligt.
- Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, werden - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zugelassen. Dies gilt insbesondere für die Führungsfortbildungsreihen „Verwaltungsmanagement“ und „Führungspraxis“.
- In das Fortbildungsangebot werden die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufgenommen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die in der Personalbetreuung tätig sind.
- Um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an den internen Fortbildungsseminaren zu ermöglichen, werden auch weiterhin halbtägige Seminare angeboten.
- Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

Maßnahmen zu: **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der sozialen Absicherung (Ziffer 4.3)**

a) Beurlaubung und Qualifikation

- Grundsätzlich können alle Beschäftigten Beurlaubung aus persönlichen Gründen in Anspruch nehmen.
- Anträge auf Beurlaubung aus familiären Gründen sollen nicht abgelehnt werden, soweit nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.
- Als Alternative zu einer Beurlaubung werden Beschäftigten Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder in städtischen Kindertageseinrichtungen vermittelt.
- Beurlaubte Beschäftigte erhalten vorrangig Gelegenheit, einen stufenweisen Wiedereinstieg zu erproben durch die Übernahmen von Krankheits- und Urlaubsvertretungen sowie durch die Besetzung von Stellenanteilen, um ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.
- Zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation werden Beschäftigte, die durch Familienarbeit bedingt beurlaubt sind oder deren Beurlaubung bevorsteht, vor und während der Beurlaubung informiert, unterstützt und gefördert.
- Beurlaubte haben die Möglichkeit, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um den beruflichen Anschluss zu wahren.

b) Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung

- Die Stadtverwaltung Duisburg ermöglicht den Beschäftigten, auch in leitenden Positionen, nach Maßgabe des „Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“, gültig ab 01.01.2001, ihren Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (vergl. Ziffer 2.3) geltend zu machen.
- Die Gleitzeitregelung trägt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Unter Berücksichtigung der jeweiligen dienstlichen Belange sind die gebotenen Möglichkeiten - auch für Teilzeitbeschäftigte - voll auszus schöpfen.
- Unter Berücksichtigung des Bedarfs und der dienstlichen Belange soll ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen werden. Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind hiervon nicht ausgeschlossen.

- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist zu entsprechen, soweit nicht dienstliche Gründe entgegenstehen. Sofern dienstliche Belange in dieser Aufgabe eine volle Stundenzahl erfordern, hat der Einsatz von Berufsrückkehrerinnen bzw. Berufsrückkehrern Vorrang.
- Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen zu ermöglichen.
- Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Die Stadtverwaltung Duisburg wird hierzu ein Informations- und Schulungsprogramm anbieten, z.B. für die Teilzeitbeschäftigung in Leitungsaufgaben.
- Mittel der Bürokommunikation sollen für moderne Arbeitsmethoden (z.B. Telearbeit, Call-Center) genutzt werden. Die Entwicklung und Ausweitung der Berufsfelder im IT-Bereich wird für die Qualifikation von Frauen genutzt.
- Die Stadtverwaltung Duisburg strebt die Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an. Allerdings werden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie Teilzeitarbeitsplätze nachgefragt. Um diesem Wunsch entsprechen zu können, wird eine sukzessive Erhöhung der Teilzeitarbeitsplätze auf einen Mindestanteil von 25 v.H. (zzt. 21,9 v.H., s. Tabelle 1, Ziffer 2.1)) aller Beschäftigten angestrebt.

Durch den Rückgang der Eigenreinigung werden vor allem im Arbeiterbereich gering qualifizierte Teilzeitbeschäftigungen für Frauen fortfallen.

- Die Dienststelle informiert ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung.
- Die Stadtverwaltung Duisburg wird bei ihren beschäftigungspolitischen Aktivitäten die Kernelemente der sozialen Sicherung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen.
- Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden nur in begrenztem Umfang oder in begründeten Ausnahmefällen, insbesondere im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen, im Einvernehmen mit Personalrat und Gleichstellungsstelle angeboten.

Maßnahmen zu: **Abbau der Unterrepräsentanz (Ziffer 4.4)**

Erforderlich sind insbesondere:

- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Berufssparten, insbesondere in sog. frauenuntypischen und in zukunftsfähigen Berufsfeldern bzw. Berufen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, und
- die Gleichstellung von Frauen auf allen Hierarchieebenen, insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen.
- Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen sind im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts zu ergreifen, z.B. durch ein „Mentoring-Konzept“.
- Die Beschäftigten der Stadtverwaltung Duisburg erhalten weiterhin Gelegenheiten zum Laufbahnaufstieg oder zur Absolvierung des Angestelltenlehrganges II. Daneben fördert die Stadt externe Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen in allen Berufssparten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Kinderbetreuungseinrichtungen erfüllen einen hohen gesellschaftlichen Beitrag, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Das Berufsfeld der Erzieher/innen darf von dieser Möglichkeit, Beruf und Familie zu verbinden, nicht ausgeschlossen sein. Hierzu gehört auch eine Klärung der möglichen Teilzeitbeschäftigung für Erzieher/innen, Gruppenleiter/innen und Leiter/innen der Einrichtung.

Sonstige Maßnahmen (Ziffer 4.5)

- Die Analyse geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Verwaltungsmodernisierungsprojekten ist zukünftig nicht mehr allein Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern Aufgabe der gesamten Stadtverwaltung Duisburg.
- Alle Verwaltungsmodernisierungsprojekte werden von den federführenden Dezernaten, Ämtern und Instituten unter der Perspektive ihrer Auswirkungen auf die Geschlechter überprüft.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Interpretation der Ergebnisse unter der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit mit.
- Wirken sich spezielle Aspekte nachteilig auf ein Geschlecht aus - ohne dass hierfür objektive Gründe maßgebend sind -, ist das Konzept im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu verändern.
- Mit der Gleichstellungsbeauftragten wird die jeweilige Form der Einbindung in Vorhaben zur Verwaltungsmodernisierung vereinbart.

- Als Controllinginstrument wird die Berichterstattung über die geschlechterrelevanten Auswirkungen dieser Maßnahmen in den Bericht zum Frauenförderplan aufgenommen.
- Das Organisations- und Personalamt und das Institut für Aus- und Fortbildung benennen Ansprechpartner/innen, die für personalwirtschaftliche und personalrechtliche frauen- bzw. gleichstellungsrelevante Fragen und Probleme zur Verfügung stehen. Sie sind beispielsweise zuständig für:
 - Informationen über die unterschiedlichen Arten von Personalauswahlverfahren,
 - Informationen und Beratung über alle Fragen, die mit Teilzeitarbeit in Zusammenhang stehen (z.B. Rückkehrmöglichkeiten auf Vollzeitstellen, Möglichkeit der Stelleneinweisung von zwei Teilzeitkräften auf eine Vollzeitstelle),
 - Information und Beratung in Bezug auf Mutterschutzgesetzgebung, Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit, Erziehungsgeld,
 - verwaltungsinterne Regelungen, die mit dem Erziehungsurlaub in Zusammenhang stehen (u.a. Informations- und Teilnahmemöglichkeiten an allen Weiterbildungsmaßnahmen der Stadtverwaltung Duisburg während des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit und langfristiger Beurlaubungszeiten; Anrechnung von Zeiten des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit auf interne Wartezeitregelungen, z.B. bei Beförderungen),
 - Beschäftigungs- und Fortbildungsmöglichkeiten während des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit.

Gleichberechtigung in der Sprache - durch die Sprache (Ziffer 4.5.2)

- In allen städtischen Dienststellen werden von den verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sofern nicht bereits erfolgt, die Vordrucke entsprechend der o. g. Regelung bei Neudruck verändert.
- Gleiches gilt für die Veröffentlichung von Broschüren, Programmen oder Informationsblättern, intern für Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen.
- Die von der Gleichstellungsbeauftragten herausgegebene Broschüre "Gleichberechtigung in der Verwaltungssprache", herausgegeben 1992, wird in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiterinnenzirkel "Frauen" (ehemals Frauen 2000) überarbeitet, aktualisiert und als Faltblatt allen Beschäftigten der Stadt Duisburg zugeleitet.

Geschlechtsspezifische Datenbasis (Ziffer 4.5.3)

- Sämtliche städtische Daten, die einen geschlechtsspezifischen Bezug herstellen lassen, sind geschlechtsspezifisch von den zuständigen Dezernaten, Ämtern und Instituten zu erfassen und hinsichtlich ihrer Auswirkung auf die Geschlechter zu analysieren. Veröffentlichungen beziehen den Aspekt Geschlechtergerechtigkeit - z.B. auch unterschiedliche Auswirkungen auf das jeweilige Geschlecht - grundsätzlich mit ein.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über sämtliche Vorhaben im Kontext der Erfassung von Datenmaterial informiert. Sie hat beratende Funktion hinsichtlich der Analyse unter den Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit und zu ermittelnder Auswirkungen auf die Frauendpolitik.

Gremien (Ziffer 4.5.5 ff.)

- Die Gremien sind systematisch zu erfassen und ihre Zusammensetzung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterparität aufzuschlüsseln.
- Die Vertreterinnen und Vertreter der Stadt in Unternehmen, in denen die Stadt alleinige Gesellschafterin oder Mehrheitsgesellschafterin ist, werden angewiesen, auf die Umsetzung des Beschlusses des Hauptausschusses vom 09.03.1998 hinzuwirken, wonach entsprechende Frauenförderpläne zu erstellen sind, die sich an den Grundprinzipien des Frauenförderplans orientieren.
- Im Kontext der Drei-Jahres-Berichte zu dem Frauenförderplan ist im Personal- und Verwaltungsausschuss bzw. im Rat über die Umsetzung sowie die Ergebnisse zu berichten.
- Die Gesellschaften, bei denen der Stadt allein oder mehrheitlich die Anteile eines Unternehmens in der Rechtsform des privaten Rechts gehören, werden durch Ansprechpartnerinnen in die Arbeitsgruppe „Frauenförderplan / Frauenförderung“ eingebunden, um frauenspezifische Themen zu erörtern, die sowohl für die Stadtverwaltung Duisburg als auch für die Gesellschaften der Stadt von Bedeutung sind.

Gremien im Sinne § 12 LGG

Unternehmen	Gremium	gesamt	
		v.H.-Anteil (w)	v.H.-Anteil (m)
Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH	Aufsichtsrat	22	78
Stadtwerke Duisburg AG	Aufsichtsrat	22	78
Duisburger Verkehrsgesellschaft AG	Aufsichtsrat	11	89
Zoo Duisburg AG	Aufsichtsrat	25	75
Duisburg Agentur GmbH	Aufsichtsrat	11	89
Gemeinschafts-Müll-Verbrennungs-Anlage Niederrhein GmbH	Aufsichtsrat	22	78
Innenhafen Duisburg Entwicklungsgesellschaft mbH	Aufsichtsrat	0	100
Revierpark Mattlerbusch GmbH	Verwaltungsrat	25	75
Duisburger Werkstatt für Behinderte gGmbH	Aufsichtsrat	50	50
Duisburger Bau- und Verwaltungsgesellschaft mbH & Co. Immobilien KG	Aufsichtsrat	11	89
GEBAG Duisburger Gemeinnützige Bau-gesellschaft AG	Aufsichtsrat	14	86
Homberger Bauverein GmbH	Aufsichtsrat	0	100
Logport Logistic-Center Duisburg GmbH	Beirat	0	100
Gemeinnützige Gesellschaft für Beschäftigungsförderung mbH (GfB)	Aufsichtsrat	29	71
Gemeinnützige Gesellschaft für Beschäftigungsförderung mbH (GfB)	Beirat	0	100
Schlachthof und Märkte Duisburg GmbH	Aufsichtsrat	22	78
Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH	Aufsichtsrat	0	100
Zweckverband Verkehrsverbund Rhein-Ruhr	Verbands-versammlung	0	100
Entwicklungsgesellschaft Duisburg mbH	Aufsichtsrat	17	83
Duisburg-Ruhrorter Häfen AG	Aufsichtsrat	0	100
Touristik-Agentur NiederRhein GmbH	Aufsichtsrat	0	100
Stadtsparkasse Duisburg	Verwaltungsrat	20	80
Klinikum Duisburg gGmbH	Aufsichtsrat	43	57
Landschaftspark Duisburg-Nord GmbH	Aufsichtsrat	0	100
Flugverein Niederrhein Duisburg e.V.	Gesellschafter-versammlung	0	100
Zukunftsaktion Kohle e.V.	Mitglieder-versammlung	0	100
IUTA e.V.	Verwaltungsrat	0	100

Zielvorgaben der Stadtverwaltung Duisburg 2001-2004

Vergleich Frauenförderplan Dezember 1994 zu August 2000										
Stand	Dezember 1994				August 2000				Veränderung in %	Zielvorgaben Anteil 2004 in %
Angestellte	gesamt	weibl.	männl.	Anteil 1994 in %	gesamt	weibl.	männl.	Anteil 2000 in %		
SV	9	0	9	0,00	7	0	7	0,00	0,00	15
BAT I	10	2	8	20,00	10	2	8	20,00	0,00	35
BAT I a	31	5	26	16,10	30	7	23	23,30	7,20	30
BAT I b	75	23	52	30,70	96	26	70	27,10	-3,60	45
BAT II	220	28	192	12,70	185	35	150	18,90	6,20	30
BAT III	225	44	181	19,60	219	45	174	20,50	1,00	35
BAT IV a	268	106	162	39,60	258	118	140	45,70	6,20	50
Stand	Dezember 1994				August 2000				Veränderung in %	Zielvorgaben Anteil 2004 in %
Beamtinnen/Beamte	gesamt	weibl.	männl.	Anteil 1994 in %	gesamt	weibl.	männl.	Anteil 2000 in %		
A 16 / B 2	26	0	26	0,00	21	1	20	4,80	4,80	15
A 15	53	4	49	7,50	31	3	28	9,70	2,10	25
A 14	73	6	67	8,20	56	9	47	16,10	7,90	25
A 13 h.D.	32	6	26	18,80	34	10	24	29,40	10,70	35
A 13 g.D.	66	9	57	13,60	59	5	54	8,50	-5,20	30
A 12	167	28	139	16,80	153	43	110	28,10	11,30	35
A 11	317	114	203	36,00	266	115	151	43,20	7,30	50

