



Frauenförderplan/ Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg

**für den Zeitraum vom
1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022**

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Stadt Duisburg, Der Oberbürgermeister
Das Personalamt in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle/Frauenbüro
und rechtlicher Unterstützung durch das Rechtsamt

Personalamt

AEG-Haus
Sonnenwall 77-79
47051 Duisburg
E-Mail: personalamt@stadt-duisburg.de

Gleichstellungsstelle/Frauenbüro

Burgplatz 19
47051 Duisburg
E-Mail: frauenbuero@stadt-duisburg.de

Rechtsamt

Kuhstr. 8
47051 Duisburg
E-Mail: rechtsamt@stadt-duisburg.de

Duisburg, Oktober 2017

Inhalt

1	Vorbemerkung/Einführung	4
1.1	Entstehungsgeschichte	4
1.2	Bezeichnung als „Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg“	5
1.3	Philosophie der Stadt Duisburg	5
1.4	Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten	5
1.5	Controlling	7
2	Allgemeine Bestimmungen	8
2.1	Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze (§ 1 LGG NRW)	8
2.2	Geltungsbereich (§ 2 LGG NRW)	8
2.3	Geschlechtersparitatische Gremienbesetzung (§ 12 LGG NRW)	9
2.4	Gleichberechtigung in der Sprache – durch die Sprache (§ 4 LGG NRW) – in Wort, Bild, Schrift und im Internet	10
3	Personalentwicklung und Strukturanalyse (§ 6 LGG NRW)	12
3.1	Rahmenkonzept zur Personalentwicklung	12
3.2	Strukturdatenanalyse	12
3.3	Ausbildung	15
4	Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen (§ 6 LGG NRW)	16
4.1	Umsetzung der Zielvorgaben-/Quotenregelung	16
4.2	Frauenförderung im Kontext von Stellenausschreibungen	16
4.3	Frauenförderung/Genderkompetenz im Kontext von Vorstellungsgesprächen (§ 9 LGG NRW)	17
4.4	Fort- und Weiterbildung (§ 11 LGG NRW)	18
4.5	Führungskräfteereihen (FKR)	18
4.6	Führungsreihen für das Jugendamt	18
4.7	Verwaltungslehrgänge	19
4.8	Fortbildungen	20
4.9	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	21
5	Zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern	23
5.1	Zielgruppe: Ausbildungsbereich	23
5.2	Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen	25
5.3	Zielgruppe: Alle Beschäftigten der Kernverwaltung	28
5.4	Zielgruppe Erzieher	37
6	Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen im Kontext der Umsetzung des LGG NRW	40
7	Anhang	42

1 Vorbemerkung/Einführung

1.1 Entstehungsgeschichte

Duisburg gehört zu den ersten Städten in Nordrhein-Westfalen, in denen bereits am 1. Juli 1989 – orientiert am Frauenförderungskonzept Nordrhein-Westfalen vom 30. April 1985 – der erste Frauenförderplan nach einem entsprechenden Ratsbeschluss in Kraft trat.¹ Seitdem wurde der Plan stets weiterentwickelt und fortgeschrieben (s. Anlage zur DS 08-2023). Darüber hinaus wurde im Rahmen verschiedener Stellungnahmen der Frauenbeauftragten der Stadt Duisburg im Kontext der Stellenplanberatungen, von Dezernentenumläufen oder im Rahmen von Genderprüfungen von Ratsvorlagen auf aktuelle Handlungsfelder und Herausforderungen hingewiesen, die auf die Einhaltung des Frauenförderplans bzw. des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) zielten. Vor dem Hintergrund der damals anstehenden Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) vom 19. November 1999 wurde der bestehende Frauenförderplan zwei Mal – in den Jahren 2012 und 2015 – verlängert (s. DS 12-1583 und 12-1583/1) und hat nun eine Geltungsdauer bis zum Jahresende 2017.

Das novellierte Landesgleichstellungsgesetz NRW trat am 25. Dezember 2016² in Kraft und ist durch das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer landesrechtlicher Vorschriften vom 19.09.2017³ nochmals geändert worden. Es bildet die Basis für den neuen Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg. Dieser ist gültig ab dem 1. Januar 2018 und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022.

Während seiner Laufzeit ist spätestens nach zwei Jahren, d. h. im ersten Quartal 2020, seine Zielerreichung zu überprüfen. Wenn erkennbar wird, dass seine Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg gemäß § 5 Abs. 7 LGG NRW entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

¹ Eine ausführliche Darstellung der Geschichte der frühen Duisburger Frauenförderpläne und -instrumente s. Frauenförderplan 2001, S. 3 ff. (DS 08-2023 Bericht zum Frauenförderplan 2001 der Stadtverwaltung Duisburg und Fortschreibung 2008 – 2011)

² Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 (GV.NRW, S. 590) zuletzt geändert durch Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 6. Dezember 2016 (GV.NRW, S. 1052).

³ Im Landesgleichstellungsgesetz (siehe Fußnote 2) wurde § 7 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764).

1.2 Bezeichnung als „Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg“

Da das Landesgleichstellungsgesetz NRW Regelungen bzw. Maßnahmen enthält, die

- einerseits der klassischen Frauenförderung dienen und
- andererseits explizit auf eine Einbeziehung bzw. Gleichstellung der Männer abgestellt sind – wie z. B. im Kapitel „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ –

trägt der Duisburger Plan die Bezeichnung „Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg“.

1.3 Philosophie der Stadt Duisburg

Die Stadt Duisburg verfolgt das Ziel, Frauen- und Familienfreundlichkeit voranzutreiben. Damit ist gleichzeitig eine Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Duisburg unter dem Aspekt des Standortvorteils beabsichtigt. Dafür werden strukturverändernde Maßnahmen in folgende Zusammenhänge integriert:

- In das Personalentwicklungskonzept (in Vorbereitung) und
- in den Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg.

Der vorliegende „Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg“ verfolgt eine zielgruppenspezifische Personalpolitik und enthält etliche entsprechende Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich Pflege – für Frauen und Männer gleichermaßen – in den unterschiedlichen Arbeitslebensphasen abzielen. Stichworte sind hier: Teilzeitberufsausbildung, unterschiedliche Formen der Teilzeitarbeit, mobiles Arbeiten. Damit hat sich die Stadtverwaltung Duisburg gleichzeitig auf den Weg zu einer arbeitslebensphasenorientierten Personalpolitik gemacht.

1.4 Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten

Für die Umsetzung und das Controlling des nun vorliegenden neuen „Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg“ sind verschiedene Institutionen bzw. Stellen mit jeweils unterschiedlichen Aufgaben zuständig. Diese sind im Einzelnen

- das Personalamt,
- das Hauptamt,
- die Gleichstellungsstelle,
- das Rechtsamt,

- alle Führungskräfte,
- die Beteiligungsverwaltung,
- Mitglieder in den Aufsichtsräten städtischer Beteiligungsgesellschaften
- und der Personalrat.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ist ihre Rolle bzw. Funktion und ihr Aufgabenspektrum konkret benannt:

- Die Dienststelle setzt den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) um und erarbeitet den **„Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg“**, setzt ihn um und übernimmt die Controllingfunktion für seine Umsetzung; darüber hinaus ist der **„Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg“ ein wesentliches personalpolitisches Steuerungsinstrument (§ 5 Abs. 10 LGG NRW).**
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt nach § 17 LGG NRW bei der Umsetzung des Gesetzes mit, u. a. bei der Erarbeitung, der Umsetzung und der Controllingfunktion des **„Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg“** (ihre umfassenden Aufgaben und Rechte s. Abschnitt 6).
- Die Führungskräfte sind auf verschiedene Weise gefordert bzw. betroffen: Ihre Aufgabe ist **gleichfalls** die Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 GG.

Laut § 1 Abs. 3 LGG NRW ist die Umsetzung dieses Verfassungsauftrags sogar relevant für ihre Leistungsbeurteilung; Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter, d. h. Genderkompetenz ist Führungsaufgabe.

- Die Beteiligungsverwaltung bzw. die Vertreterinnen und Vertreter des Rates der Stadt haben in Unternehmensgremien die Aufgabe der Umsetzung des LGG NRW gemäß § 2 Abs. 2 LGG NRW (Implementierung in die Unternehmenssatzung, Controlling der Umsetzung des LGG NRW).
- Der Personalrat⁴ überwacht gemeinsam mit der Dienststelle, dass jegliche Art von Diskriminierung nach § 62 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG) unterbleibt; er fördert die

⁴ Die Rechte und Pflichten des Personalrates hinsichtlich der Um- und Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann sind im Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) geregelt.

Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach § 64 Nr. 10 LPVG NRW und hat nach § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG NRW mitzubestimmen bei Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen.

1.5 Controlling

Das Controlling ist Aufgabe aller v.g. Institutionen/Organisationseinheiten bzw. Stellen. Sie haben jeweils eine Controllingfunktion, die aus ihren unterschiedlichen Funktionen resultiert. Z. B. sind die spezifischen und weitgehenden Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in §§ 17, 18 und 19 LGG NRW ausdrücklich geregelt.

Generell hat das Controlling der Einhaltung des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg auf zwei Ebenen zu erfolgen:

1.5.1 Strukturelle Ebene

Gemäß § 5 a i.V.m. § 5 Abs. 7 LGG NRW ist der jeweilige Frauenförderplan/Gleichstellungsplan von der Dienststelle für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren fortzuschreiben. Dabei ist seine Zielerreichung nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Wenn erkennbar wird, dass seine Ziele nicht erreicht wurden, sind entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

1.5.2 Personalbezogene Ebene

Nach § 5 Abs. 9 LGG NRW muss bei jeder Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung eines Mannes eine besondere Begründung durch die Dienststelle erfolgen, wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von Frauen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind. Die Begründung hat bis zur Erfüllung dieser Zielvorgaben zu erfolgen.

2 Allgemeine Bestimmungen

2.1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze (§ 1 LGG NRW)

Der novellierte Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg hat folgende Hauptziele:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie Abbau jeglicher geschlechtsspezifischer Diskriminierung
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege – für Frauen und Männer
- Förderung von Frauen im Bereich von Führungs- und Leitungspositionen sowie den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen
- Abbau von strukturell bedingten Faktoren, die der Altersarmut von Frauen Vorschub leisten
- Frauenförderung im Bereich (ehemaliger) rollentypischer Männerberufe, z. B. im Bereich der Feuerwehr oder in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik); Gleichstellung von Männern im Bereich der traditionellen Frauenberufe (z. B. Erzieher)
- Schaffung einer Kultur von Solidarität, Partnerschaft und Zusammenhalt

2.2 Geltungsbereich (§ 2 LGG NRW)

Der Frauenförderplan/Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Duisburg hat Gültigkeit für die gesamte Kernverwaltung, also für

- die Beschäftigten aller Dezernate, Referate, Ämter, Stabsstellen, Institute sowie für
- die Beschäftigten der städtischen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen IMD und DuisburgSport.

Nicht berücksichtigt sind abgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. des jobcenters Duisburg, der DU-IT und der Wirtschaftsbetriebe, es sei denn, sie werden ausdrücklich erwähnt.

Bei der Umsetzung des novellierten Landesgleichstellungsgesetzes NRW kommt auch den städtischen Beteiligungsgesellschaften eine besondere gleichstellungspolitische Verantwortung mit einem hohen gesetzlichen Pflichtigkeitsgrad (es handelt sich um eine Muss-Regelung statt der bisherigen Soll-Regelung) zu:

- So müssen nach § 2 Abs. 2 LGG NRW die Vertreterinnen und Vertreter des Rates der Stadt bei der Neugründung von

Beteiligungsgesellschaften dafür Sorge tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung verankert wird. Dabei ist, wie bereits in der Vergangenheit, folgende Formulierung in die Unternehmenssatzung aufzunehmen: „Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Vorschriften des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern NRW – Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) – anzuwenden.“

- Bei bestehenden Beteiligungsgesellschaften (bei denen die Stadt Duisburg die Mehrheit der Anteile hält) haben die Aufsichtsratsmitglieder die Aufgabe, die Geschäftsführung zu überwachen und zu kontrollieren und dementsprechend darauf zu achten, ob das jeweilige Unternehmen die Ziele des LGG NRW umsetzt.

Um die Umsetzung des LGG NRW in den Beteiligungsgesellschaften transparenter zu machen, ist künftig Folgendes geplant:

- Ab dem Haushaltsjahr 2018 werden in die jährlichen Lageberichte entsprechende Angaben aufgenommen, wie z. B., dass ein Gleichstellungsplan vorliegt oder eine Gleichstellungsbeauftragte vorhanden ist.
- Darüber hinaus ist künftig beabsichtigt, die unterschiedlichen Personalstatistiken geschlechterdifferenziert in die Jahresabschlüsse aufzunehmen.

2.3 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung (§ 12 LGG NRW)

§ 12 LGG NRW hat das Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich dieses Gesetzes sicherzustellen.

Gemäß § 12 Abs. 1 LGG NRW müssen Frauen in „wesentlichen Gremien“ der öffentlichen Organisationen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Zu den wesentlichen Gremien gehören neben den Aufsichts- und Verwaltungsräten auch regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.

Die quotierte bzw. geschlechterparitätische Gremienbesetzung gilt nicht für die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse. In diesen Fällen, in denen keine Quote greift, sollen Gremien aber geschlechterparitätisch besetzt werden.

Der konkrete Hintergrund für die Quotierungsregelung in § 12 Abs. 1 LGG NRW ist, dass Frauen in Gremien öffentlicher Organisationen in der Tat immer noch stark unterrepräsentiert sind. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie zur Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien

öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen, die im Auftrag des ehemaligen nordrhein-westfälischen Emanzipationsministeriums von der Juniorprofessur für Public Management, Universität Leipzig von Prof. Dr. Papenfuß, erstellt wurde. Untersucht wurden u. a. die Besetzungen von rund 1.500 Gremien in Nordrhein-Westfalen.⁵

In seiner Studie kommt Prof. Dr. Papenfuß zu dem Ergebnis, dass die Repräsentanz von Frauen in wesentlichen Gremien „(...) sehr deutlich hinter den politisch formulierten Zielen bzw. den gesetzlich in § 12 LGG NRW verankerten Regelungen zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien zurückbleibt (...)“.⁶

Dies gilt in besonders hohem Maße für die städtischen Beteiligungsgesellschaften in Duisburg. So ergibt sich folgendes Ergebnis im überregionalen Vergleich der 15 größten NRW-Städte:

„(...) Vor allem kann keine Stadt in der Summe ihrer Unternehmen eine paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien vorweisen. Den höchsten Frauenanteil aller Städte hat Oberhausen mit 31,7 %, den mit Abstand niedrigsten Wert weist Duisburg auf – mit einem Frauenanteil von nur 13,7 %. Die Landeshauptstadt Düsseldorf liegt mit 22,7 % nur knapp unter dem Gesamtdurchschnitt der G15 von 22,9%.“ (s. Papenfuß, S. 43).

Bei der Besetzung von Gremien gilt § 12 LGG NRW in der jeweils gültigen Fassung.

2.4 Gleichberechtigung in der Sprache – durch die Sprache (§ 4 LGG NRW) – in Wort, Bild, Schrift und im Internet

In § 4 LGG NRW ist verbindlich geregelt, dass in der schriftlichen und in der mündlichen Kommunikation einer Behörde wie einer Stadtverwaltung der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen ist. Diese Vorschrift basiert auf der sprachwissenschaftlichen Theorie der Wechselwirkung von Sprache und Bewusstseinsbildung.

⁵ Zur Darstellung der Situation und zur rechtlichen Bewertung der Repräsentanz von Frauen in Gremien hatte das Land NRW zwei Rechtsgutachten im Vorfeld der Verabschiedung des LGG NRW in Auftrag gegeben: Studie von Prof. Dr. Ulf Papenfuß u. a. und von Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms u. a.. Die Ergebnisse dieser Studien und den daraus für Duisburg abzuleitenden Handlungsbedarf hatte die Gleichstellungsbeauftragte im September 2014 dem PVA und dem Rat der Stadt in der Mitteilungsvorlage DS 14-0785 *„Bericht zur Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetzes - LGG) unter der Perspektive 1. des § 2 „Geltungsbereich“ (u. a. Städtische Beteiligungsgesellschaften, dazu s. auch die Anfrage der Fraktion „Die Linke“, vom 11.11.2013, DS-Nr. 13-1505) 2. des § 12 „Gremien“* ausführlich dargelegt. Die dort vom PVA und vom Rat der Stadt zustimmend zur Kenntnis genommenen Vorschläge sind in dem hier vorliegenden Frauenförderplan/Gleichstellungsplan aufgenommen.

⁶ S. Papenfuß, S. 2.

Demnach kann die Gleichberechtigung von Frau und Mann nur dann erreicht werden, wenn sie sich auch in der Sprache widerspiegelt. In der internen und externen dienstlichen Kommunikation der Stadt Duisburg ist daher auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

In der gesamten mündlichen und schriftlichen Kommunikation der Stadt Duisburg sind

- entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden oder
- „sofern diese nicht gefunden werden können, die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Gleiches gilt für

- alle Vordrucke
- Ratsvorlagen aller Art und
- für die Veröffentlichung von Broschüren, Programmen oder Informationsblättern in Wort und Bild sowie
- intern für Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen.
- Alle o. g. Maßnahmen sind auch im Kontext der Internetauftritte der Stadt Duisburg umzusetzen.

3 Personalentwicklung und Strukturanalyse (§ 6 LGG NRW)

3.1 Rahmenkonzept zur Personalentwicklung

Von der Stabsstelle für Personalentwicklung des Personalamtes wird derzeit mit „Heute für morgen denken“ ein Rahmenkonzept zur Personalentwicklung erarbeitet. Dieses Grundsatzpapier soll ein einheitliches und gemeinsames Handeln zur Erreichung konkret abgesteckter Ziele im Rahmen der vorhandenen Strukturen ermöglichen. Es soll eine allgemein verbindliche Grundlage für die nächsten Jahre darstellen und darlegen, wohin sich die Stadtverwaltung Duisburg mit ihrer Personalpolitik bewegen möchte. Die strategischen Ziele orientieren sich dabei an den verschiedenen Phasen, die jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Laufe ihres bzw. seines Arbeitslebens durchläuft. Die Aspekte Personalgewinnung, Personalbindung bzw. Personalförderung, Wissenstransfer und Übergangsmanagement stehen dabei im Mittelpunkt der Betrachtung.

Generelle Genderaspekte, Diversity sowie Frauenförderung bzw. Gleichstellung im Speziellen ziehen sich dabei als Querschnittsthemen wie ein „roter Faden“ durch die unterschiedlichen Handlungsfelder und sind feste Bestandteile der definierten Ziele.

3.2 Strukturdatenanalyse

Im Jahresbericht des Personalamtes 2016 (s. Anlage zur DS 17-0350) wird der Personalbestand der Kernverwaltung der Stadt Duisburg mit 6.387 Beschäftigten beziffert. In dieser Zahl sind die Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Beschäftigte mit ruhenden Beschäftigungsverhältnissen nicht inbegriffen, dafür aber neben Beamtinnen, Beamten und tariflich Beschäftigten auch Beschäftigte mit Sonderverträgen.

Der Anteil der Frauen am Gesamtstammpersonal liegt bei 61,5 % (absolut: 3.930).

Fast drei Viertel des Personalbestandes (73,7 %) der Stadtverwaltung Duisburg besteht aus tariflich Beschäftigten und lediglich 26,3 % sind Beamtinnen und Beamte.

Von den Beamtinnen und Beamten sind 36,5 % und von den Tarifbeschäftigten ca. 71 % weiblich.

Der hohe Anteil von weiblichen Tarifbeschäftigten lässt sich insbesondere darauf zurückzuführen, dass hiervon allein 36 %, also mehr als ein Drittel,

im Sozial- und Erziehungsdienst der Stadtverwaltung tätig sind – einem Aufgabenbereich, in dem Männer bisher stets deutlich unterrepräsentiert waren und sind.

Abb. 1: Tarifbeschäftigte bei der Stadtverwaltung Duisburg

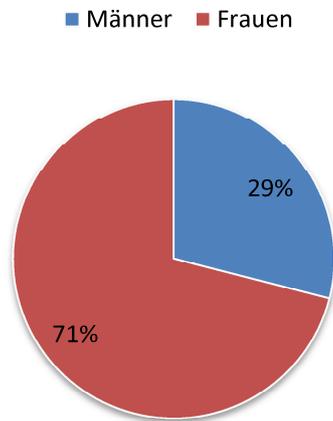
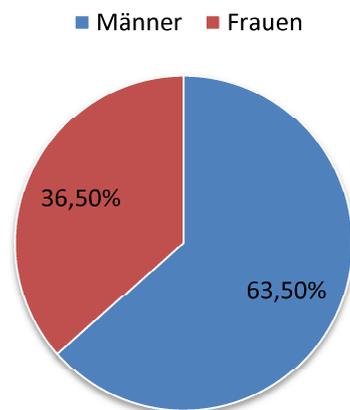
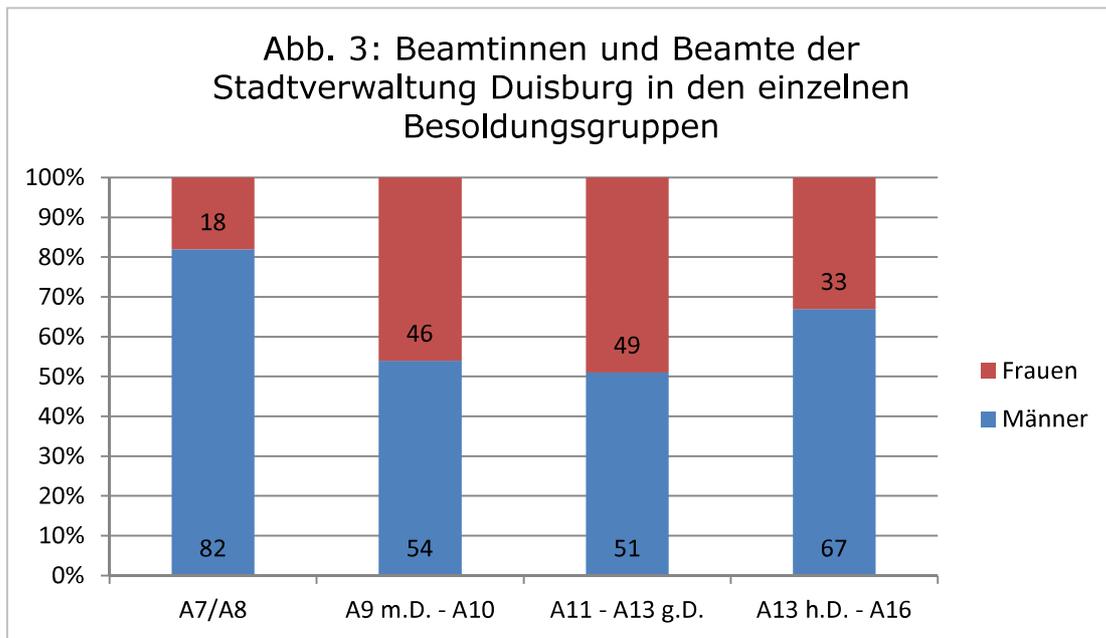


Abb. 2: Beamtinnen und Beamte bei der Stadtverwaltung Duisburg



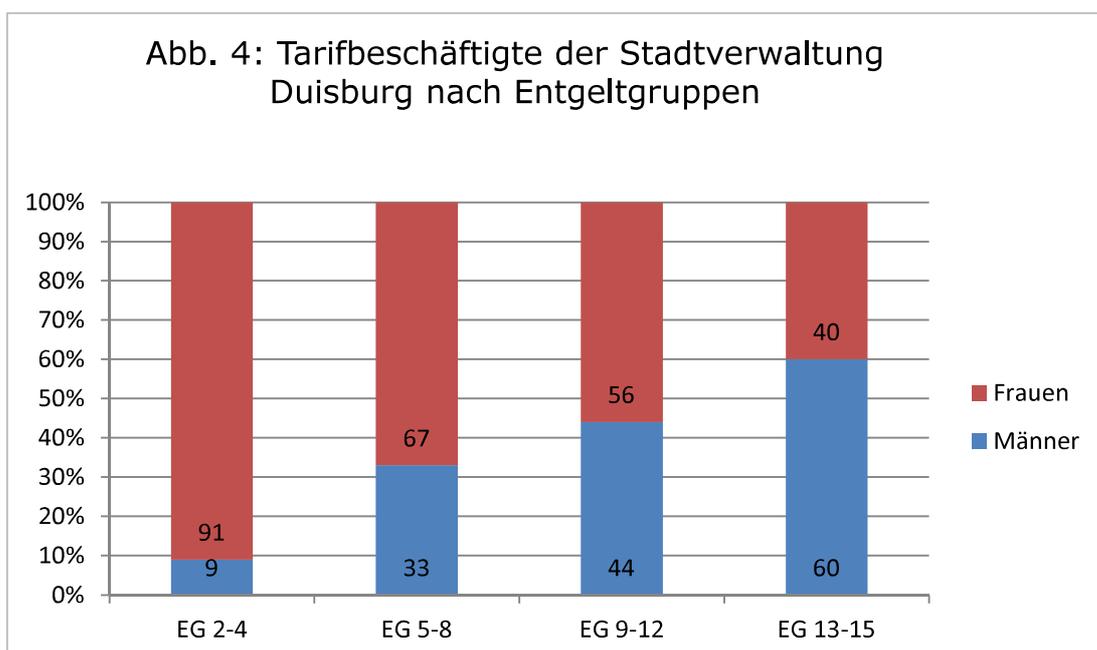


Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten in Höhe von 36,5 % spiegelt sich in den Besoldungsgruppen A7 und A8 nicht wieder. Dort ist der Anteil der männlichen Beamten mit 82 % sehr hoch.

Ein Grund hierfür ist die Einstufung eines Großteils der Beamten im Feuerwehrdienst in diesen Besoldungsgruppen.

Die meisten Frauen im Beamtenverhältnis sind eher im gehobenen Dienst tätig, wie das Diagramm (Abb. 3) deutlich zeigt.

Im höheren Dienst ist die Abweichung vom Durchschnittswert nicht sehr hoch. Hier entspricht der Frauenanteil fast genau dem Wert der Verteilung der Beamtenstellen auf Frauen und Männer.



Obwohl ca. 71 % der Tarifbeschäftigten weiblich sind, spiegelt sich das Geschlechterverhältnis auch hier nicht in den einzelnen Entgeltgruppen wider. Es wird die Tendenz deutlich, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Entgeltgruppe ist. Während der Frauenanteil zwischen EG 5 und EG 8 noch 67 % (Männer 33 %) beträgt, verringert er sich in den Entgeltgruppen 13-15 auf nur noch 40 % (Männer 60 %).

Um dem entgegenzuwirken, müssen konkrete Maßnahmen entwickelt werden.

3.3 Ausbildung

Im Jahr 2016 hat die Stadt Duisburg insgesamt 92 Auszubildende, die ihre Prüfungen erfolgreich abgeschlossen haben, übernommen. Davon waren 63 % (absolut: 58) männlich und 37 % (absolut: 34) weiblich. Bei der Feuerwehr gibt es von den 19 übernommenen Auszubildenden keine einzige Frau. Auch im Bereich der IT-Ausbildung sieht es nicht viel anders aus; lediglich eine einzige Frau wurde neben 9 männlichen Kollegen übernommen. Dies entspricht einer Quote von 10 %.

Gerade für die „typisch männlichen“ Ausbildungsberufe sollten jedoch weitere Bemühungen unternommen werden, um dort mehr weibliche Auszubildende zu gewinnen.

Für das Ausbildungsjahr 2016 wurden 128 Jugendliche eingestellt. Davon sind 55 % (absolut: 70) weiblich und 45 % (absolut: 58) männlich.

Bei der Feuerwehr war im Jahr 2016 von 16 Auszubildenden eine Person weiblich, 2017 sind es zwei (jeweils 6,25 %).

Im Bereich IT wurden im Jahr 2016 keine Ausbildungsplätze angeboten.

Die Daten werden in Zukunft weiterhin jährlich erfasst und ausgewertet, um die Entwicklungen weiterzuverfolgen.

4 Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen (§ 6 LGG NRW)

Der Frauenförderplan/Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen, die geeignet sind, einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung entgegenzuwirken. Die wichtigsten sind:

- **Personelle Maßnahmen**
- **Organisatorische Maßnahmen**

4.1 Umsetzung der Zielvorgaben-/Quotenregelung

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gilt § 7 LGG NRW in der jeweils gültigen Fassung.

Im Beamtenbereich sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses und bei Beförderungen bevorzugt zu berücksichtigen. Es sind hierbei die entsprechenden Regelungen des Landesbeamtengesetzes NRW zu beachten.

Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Hieraus ergibt sich der Grundsatz, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Beschäftigtengruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind.

4.2 Frauenförderung im Kontext von Stellenausschreibungen

- Generell müssen gemäß § 8 LGG NRW alle zu besetzenden Stellen, in denen Frauen nach den Vorgaben des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, intern ausgeschrieben werden.
- „Liegen nach einer [internen] Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne

Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden.(...)“

- Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsbereich weniger als 50 Prozent, sind gezielte Werbemaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vorzunehmen.
- In der sprachlichen Gestaltung einer Ausschreibung müssen männliche und weibliche Sprachformen verwendet werden. Eine Ausnahme ist nur dann gegeben, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbar für die ausgeschriebene Tätigkeit ist.
- In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fügt die Stadt Duisburg folgenden Zusatz in die Ausschreibung ein:
„Die Stadt Duisburg verfolgt offensiv das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadt Duisburg (<http://www.duisburg.de/frauenbuero>).“
- Alle Stellen sind grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Diese Belange bedürfen einer schriftlichen Begründung und werden im Einzelfall gesondert geprüft.

4.3 Frauenförderung/Genderkompetenz im Kontext von Vorstellungsgesprächen (§ 9 LGG NRW)

4.3.1 In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen erfüllen. Bei internen Stellenausschreibungen ist zu beachten, dass nur solche Bewerberinnen und Bewerber an einem Vorstellungs- bzw. Auswahlgespräch teilnehmen dürfen, deren Beurteilungen um nicht mehr als 1,0 Punkte voneinander abweichen.

4.3.2 Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist dies aktenkundig zu machen.

4.3.3 Im Rahmen aller Auswahlverfahren für Stellen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben müssen auch Fragestellungen einbezogen werden, mit deren Hilfe die Genderkompetenz der Auswählenden ermittelt werden

kann. Zur Unterstützung der Auswahlkommissionen sind potenzielle Fragestellungen in einer von der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW erarbeiteten Handreichung veröffentlicht worden.

4.4 Fort- und Weiterbildung (§ 11 LGG NRW)

Im Jahr 2016 wurden im Bereich der Fortbildung 1.174 Seminare angeboten, an denen insgesamt 10.334 Personen teilnahmen. 72 % der Teilnehmenden an den Seminaren waren Frauen. Die Seminarthemen erstreckten sich quer durch alle Bereiche, in hohem Maße sind Veranstaltungen im Aufgabengebiet der KITAs und der Sprachförderung frequentiert worden. Die Stadt Duisburg hat im Jahr 2016 mit der „Modularen Qualifizierung zum Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst“ für 25 Beschäftigte begonnen. Der Frauenanteil beträgt hier 32 %.

An der modularen Qualifizierung können Beamtinnen und Beamte⁷ und tariflich Beschäftigte im Rahmen der internen Regelungen teilnehmen.

4.5 Führungskräfteereihen (FKR)

Seit dem Jahr 2012 werden bei der Stadtverwaltung Duisburg wieder systematisch Qualifizierungsreihen zur Führungskräfteentwicklung durchgeführt. Um an einer Führungsreihe teilnehmen zu können, muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Wechsel aus der Sachbearbeitung in eine unbefristete Führungsfunktion (maßgeblich ist die personalwirtschaftliche Umsetzungsverfügung)
- Zum Beginn der Führungsreihe noch aktiv in Führungsverantwortung
- Eingruppierung mindestens in der Entgeltgruppe/der Besoldungsgruppe EG 10 TVöD bzw. S 15 TV SuE oder A 11 LBesG

Bisher haben drei FKR stattgefunden. Die vierte Reihe ist im Herbst 2016 mit einer 24-monatigen Laufzeit gestartet. Der Start der nächsten FKR ist für Ende 2017 geplant.

Bei bisher insgesamt 161 Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 67 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 42 %.

4.6 Führungsreihen für das Jugendamt

Für das Amt 51 wurden folgende separate Führungsfortbildungen durchgeführt:

⁷ Vgl. § 25 Laufbahnverordnung (LVO) NRW.

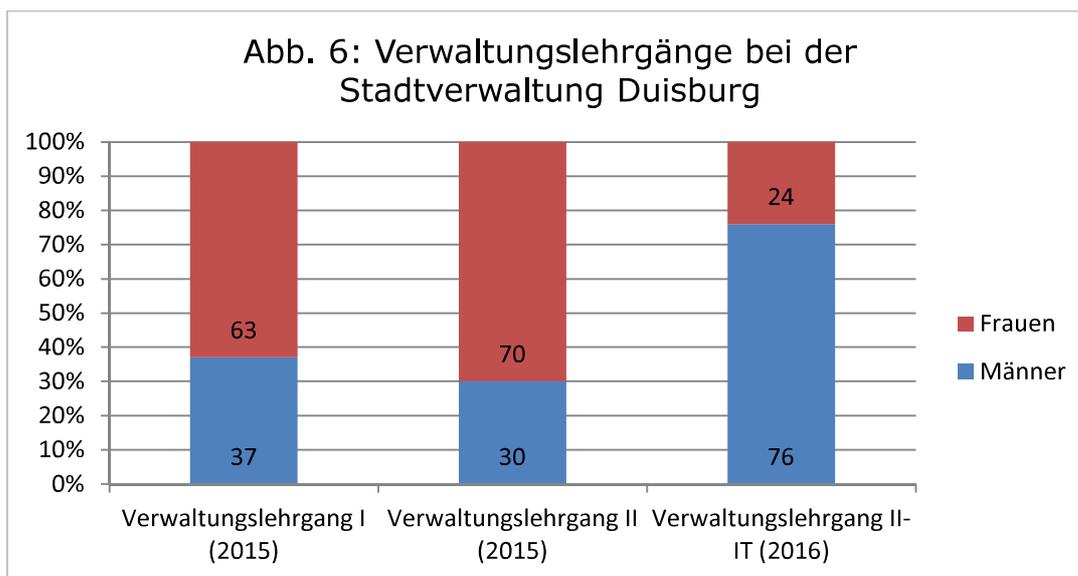
- Zwei Reihen (seit 2016) in der Jugendhilfe „von der Fach- zur Führungskraft“ mit 39 Teilnehmerinnen und Teilnehmern und einem Frauenanteil von 66,6 % oder 26 Teilnehmerinnen.
- Sieben Reihen (seit 2011) Führungskräftenachwuchs im KITA-Bereich mit 94 Teilnehmerinnen und Teilnehmern und einem Frauenanteil von 93,6 % oder 88 Teilnehmerinnen.
- Drei Reihen (seit 2015) Führungskräfteentwicklung im KITA-Bereich mit 133 Teilnehmerinnen und Teilnehmern und einem Frauenanteil von 97,7 % oder 130 Teilnehmerinnen.

Im Jugendamt sehen aufgrund der Beschäftigtenstruktur die Ergebnisse grundlegend anders aus als in der restlichen Stadtverwaltung.

4.7 Verwaltungslehrgänge

Beim Verwaltungslehrgang I, der zuletzt im Jahr 2015 bei der Stadtverwaltung Duisburg startete, betrug der Frauenanteil 63 %. Beim Verwaltungslehrgang II im gleichen Jahr war er mit 70 % sogar noch etwas höher.

Lediglich im Verwaltungslehrgang II – Bereich IT (Beginn 2016) – lag der Anteil der Frauen mit 24 % (4 Frauen von 17 Beschäftigten) in einem sehr niedrigen Bereich, wobei der Frauenanteil der Beschäftigten im IT-Bereich mit fast 10 % (9 Frauen von 95 Beschäftigten) insgesamt sehr gering ist. Somit ist der Anteil von 24 % Frauen im Lehrgang im Vergleich zum Gesamtfrauenanteil im IT-Bereich als überdurchschnittlich hoch einzustufen und überaus begrüßenswert.



4.8 Fortbildungen

Im Bereich der Fortbildung werden seit Jahren Angebote entwickelt, die den klassischen Ansatz der Frauenförderung mit dem Aspekt des Gender Mainstreamings zusammenführen, um die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren. Trotzdem sind auch weiterhin spezielle Fortbildungsmaßnahmen für Frauen zur Verbesserung der Karrierechancen unverzichtbar, solange das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nicht erreicht ist. Diese besonderen Maßnahmen zielen darauf ab, Frauen in der Wahrnehmung und Umsetzung ihrer persönlichen, kommunikativen, sozialen und methodischen Kompetenzen zu stärken. Die thematischen Schwerpunkte dieser Bausteine wechseln jährlich und berücksichtigen so jeweils aktuelle Anforderungen und Entwicklungen.

Im Jahr 2017 wurden zum Beispiel spezielle Frauenseminare zu folgenden Themenkomplexen durchgeführt:

- Selbstbehandlung bei emotionalem Stress
- WenDo-Selbstbehauptung und Sicherheit im Berufsalltag
- Gesundheitscoaching für Frauen

Gemäß § 11 Abs. 3 LGG NRW sollen die Fortbildungsmaßnahmen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Daher werden neben dem Angebot von Tagesseminaren auch weiterhin halbtägige Seminare angeboten.

Alle Fortbildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung auf Führungsaufgaben dienen, werden bei der Stadt Duisburg ausgeschrieben.

Im Rahmen der Führungsreihen, aber auch bei anderen Weiterqualifizierungen, werden bei der Zulassung zur Teilnahme an den entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen berücksichtigt. Dieses Verfahren wird beibehalten.

Für das Jahr 2018 ist geplant, die bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen in geeigneter Weise um einen verpflichtenden Baustein „Umsetzung LGG NRW - Gleichstellung von Frau und Mann“ zu erweitern. Inwieweit dies in Form von ergänzenden Seminaren, also ausbildungsbegleitend, betrieblich oder überbetrieblich stattfinden soll, wird unter Beteiligung der Stabsstelle Studieninstitut, der Gleichstellungsstelle und dem Personalamt geklärt.

Ebenso ist für das Jahr 2018 geplant, die Fortbildungsangebote für Frauen im Fortbildungsprogramm strukturiert sichtbarer zu machen.

Künftig soll im Fortbildungsangebot das Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufgenommen werden. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die in der Personalbetreuung und Personalvertretung tätig sind. Darüber hinaus ist vorgesehen, neben der bereits bestehenden Qualifizierungsberatung für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für diese Zielgruppe weitere Angebote zu entwickeln, die sich verstärkt auf die Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs nach Beurlaubungszeiten beziehen. Auch Fortbildungen zum Themenkomplex „Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ sollen im allgemeinen Fortbildungsprogramm aufgenommen werden.

4.9 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form der Gewalt gegen Frauen (in Einzelfällen sind auch Männer betroffen), die in der Stadtverwaltung Duisburg auf das Schärfste verurteilt wird.

Es handelt sich hier um eine Verletzung der Würde der betroffenen Personen, die vom Arbeitgeber im Kontext seiner dienstrechtlichen Pflichten sanktioniert werden muss. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Duisburg. Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind, werden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Eine Beschwerde darf keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Betroffenen zur Folge haben. Bleiben die Zur-Wehr-Setzung und/oder persönliche Zurechtweisung(en) erfolglos, sollten Betroffene von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen, das in § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verankert ist.

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

Kommt das Personalamt nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so werden gegen die beschuldigte/belästigende Person angemessene arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen, die bis hin zu einem Disziplinarverfahren oder einer Kündigung reichen können.

Zur Erläuterung:

Gemäß § 3 Abs. 4 AGG wird unter sexueller Belästigung ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten verstanden, wozu unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Demnach muss keine aktive Belästigung durch körperlichen Kontakt, durch das Zeigen von pornographischen Bilder oder durch sexuell eindeutige Gesten etc. erfolgen, sondern es reicht bereits eine verbale Belästigung aus, um den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen.

5 Zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern

5.1 Zielgruppe: Ausbildungsbereich

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Beschäftigungsgruppen bevorzugt einzustellen, solange im entsprechenden Ausbildungsbereich weniger Frauen als Männer vertreten sind (s. § 7 Abs. 2 LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung). Dazu gibt es in der Stadtverwaltung Duisburg u. a. folgende Maßnahmen und Aktionen:

- Die Stadt Duisburg wirbt im Ausbildungsbereich gezielt für Frauen im Bereich „Neue Technologien“.

Im Zuge der künftigen Digitalisierung der Stadtverwaltung Duisburg und der vorhersehbaren Notwendigkeit der Schaffung entsprechender Arbeitsplätze werden gezielte Strategien entwickelt, um Frauen verstärkt für entsprechende Ausbildungsgänge anzuwerben.

Hintergrund/Begründung: Bisher sind Frauen im IT-Bereich nach wie vor stark unterrepräsentiert, weil sich bisher nur wenige Frauen bewerben.

- Die Strategie „Frauen in die Duisburger Feuerwehr!“ wird weiter verfolgt.

Weiterhin ist eine gezielte Werbestrategie für Frauen bei der Feuerwehr erforderlich.

Hintergrund/Begründung: Obwohl in den vergangenen Jahren sowohl seitens der Feuerwehr als auch des Frauenbüros der Stadt Duisburg ein intensiver Einsatz zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Feuerwehr erfolgte, konnten 2016 von insgesamt 16 Auszubildenden nur eine Frau als Auszubildende und 2017 von insgesamt 32 nur zwei Frauen eingestellt werden (jeweils 6,25 %).

- Den „Girls' Day“ verstärkt nutzen.

Die Stadt Duisburg beteiligt sich regelmäßig am Berufsorientierungstag „Girls' Day“. Dabei erhalten Schülerinnen Einblicke in Berufsbilder der Stadt Duisburg. Zukünftig sollen weitere Plätze für den Tag bereitgestellt werden. Schwerpunkt sollte hier auf die unterrepräsentierten Berufsbilder gelegt werden.

Ziel: Interesse für die Berufsbilder wecken, um damit die Bewerbungszahlen von Frauen zu erhöhen.

- Inhaltliche Vorstellung des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans bei den Auszubildenden.

Um den Bekanntheitsgrad zu fördern und um die Ziele des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans schon zu einem frühen Zeitpunkt bei den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzustellen, soll für die Auszubildenden eine Veranstaltung in Verbindung mit dem Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit durchgeführt werden.

- Teilzeitberufsausbildung wird fortgesetzt und das Rekrutierungssystem wird optimiert.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege – wird die Form der Teilzeitberufsausbildung auch weiterhin umgesetzt und ausgeweitet. Dabei werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

Die derzeit schon erfolgreichen Werbestrategien (s. z. B. die vom Personalamt herausgegebenen Ausbildungsbroschüren der Stadt Duisburg und den vom Frauenbüro herausgegebenen Duisburger Mädchenkalender „Mädchenmerker“) werden nach Möglichkeit fortgesetzt.

Darüber hinaus sollen gezielte Maßnahmen entwickelt werden, die dazu führen sollen, den Anteil derjenigen, die eine Teilzeitberufsausbildung absolvieren, an der Gesamtzahl der Auszubildenden zu erhöhen. Dies darf allerdings nicht zulasten der qualitativen Anforderungen an Auszubildende der Stadtverwaltung Duisburg geschehen.

Hintergrund/Begründung: Prozentual erfüllen weniger Teilzeitbewerberinnen die Mindestanforderungen im Vergleich zu den Gesamtbewerberzahlen. (2016: 34 Personen, davon 33 weiblich; 3 Frauen haben das Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen, 2 Frauen wurden eingestellt). (Dazu s. Stellungnahme von OB-3 zur DS-Nr. 17-0254/1 vom 06.04.2017)

Umgekehrt bedeutet die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern aber auch:

- Erhöhung des Männeranteils im Bereich Erzieherinnen und Erzieher

Im Bereich der Kindertagesstätten (Kitas) wird die Erhöhung des Anteils an männlichen Fachkräften angestrebt.

Hintergrund/Begründung: Der Anteil von männlichen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen liegt in Duisburg bei ca. 10 %. Aus didaktischen Gründen und aus Gründen der Gleichstellung der Geschlechter gemäß LGG NRW wird die Erhöhung des Männeranteils in städtischen Kindertageseinrichtungen angestrebt.

5.2 Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen - Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Bereich Führung und Leitung

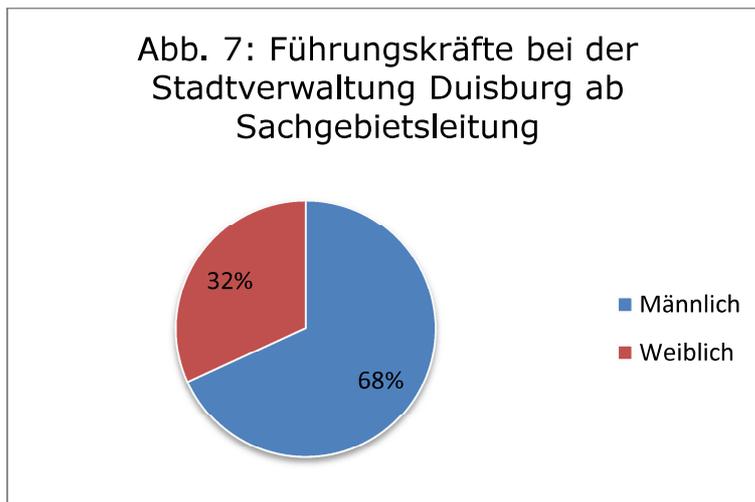
Konkrete Maßnahmen der Stadt Duisburg zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Führung und Leitung sind:

- Eine Quotierungsregelung nach § 7 LGG NRW in der jeweils gültigen Fassung.
- Eine gezielte Ansprache von Frauen im Ausschreibungstext für zu besetzende Stellen nach § 8 Abs. 4 LGG NRW (s. Abschnitt 4.2).
- Einsetzung von mehr Stellvertreterinnen, um die Fluktuation bei den männlichen Amts- und Institutsleitungen zu kompensieren und gleichzeitig den Frauenanteil zu erhöhen. Hintergrund: Bis 2023 verlässt jeder zweite Amts- und Institutsleiter geplant die Stadtverwaltung Duisburg.
- Entwicklung neuer Fortbildungskonzepte zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen.
- Umsetzung des LGG NRW als konstitutiver Bestandteil der Führungskräfteereihen.
- Einführung eines Modellprojektes „Kolleginnen unterstützen Kolleginnen“ mit dem Ziel der kollegialen Beratung.
- Ausschreibung von Führungspositionen gemäß § 8 Abs. 6 i.V.m.§ 13 Abs. 2, 3 und 8 LGG NRW künftig grundsätzlich auch in Teilzeit.
- Frauenförderung/Gleichstellung ist Führungsaufgabe. Es wird vorgeschlagen bzw. empfohlen, dass – ggf. als Modellprojekt – die Umsetzung des LGG NRW bzw. des Duisburger Frauenförderplans/Gleichstellungsplans in die Zielvereinbarungen mit aufgenommen wird.

Hintergrund/Begründung: Frauen sind im Bereich der Führungs- und Leitungspositionen immer noch benachteiligt und unterrepräsentiert. Der Frauenanteil an Amts- und Institutsleitungen konnte von 3,8 % im Jahr

1987 auf 24,3 % im Jahr 2016 gesteigert werden (zum Vergleich: 17,5 % im Jahr 2007). Dazu beigetragen haben die aktive Netzwerkarbeit der Gleichstellungsstelle und gezielte interne Fortbildungsangebote.

Laut dem Jahresbericht des Personalamtes 2016 wird die Anzahl der aktuellen Führungskräfte ab Sachgebietsleitung geschlechterübergreifend mit 276 beziffert. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt bei 31,8 % (absolut: 88).



Der Anteil an Sachgebietsleiterinnen liegt bei 31,6 %, der Anteil der Abteilungsleiterinnen bei 41,5 % und insgesamt sind 9 (24,3 %) Frauen Amts- bzw. Institutsleiterinnen, während 7 (29,2 %) Frauen stellvertretende Funktionen ausüben. Aktuell haben insgesamt 37 Personen die Funktion als Amts-, Instituts- bzw. Referatsleitung inne und 24 Personen die Funktion der Stellvertretung. 13 Ämter bzw. Institute verfügen nicht über Stellvertretungen.

Die nachfolgenden Tabellen stellt die Entwicklung des Frauenanteils auf unterschiedlichen Führungsebenen von 1987 bis 2016 dar:

Abb. 8a: Amts- und Institutsleitungen				
Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
1987	53	2	51	3,8 %
1991	48	1	46	2,1 %
2001	41	6	35	14,6 %
2007	40	7	33	17,5 %
2016	37	9	28	24,3 %

Abb. 8b: Stellvertretungen				
Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
1987	45	2	43	4,4 %
1991	40	2	39	5,0 %
2001	34	6	28	17,6 %
2007	30	6	24	20,0 %
2016	24	7	17	29,2 %

Abb. 8c: Abteilungsleitungen				
Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
1987	55	6	49	10,9 %
1991	58	2	53	3,4 %
2001	55	2	30	3,6 %
2007	39	4	35	10,3 %
2016	41	17	24	41,5 %

Abb. 8d: Sachgebietsleitungen				
Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
2007	169	39	130	23,1 %
2016	174	55	119	31,6 %

Zukünftige Entwicklung

Bis zum Jahr 2023 wird die Stadtverwaltung Duisburg 28,4 % ihrer weiblichen und 36,7 % ihrer männlichen Führungskräfte durch planbare Fluktuation verlieren. Die meisten Abgänge werden auf der Ebene der Amts- und Institutsleitungen zu verzeichnen sein; hier sind die Frauen mit 44,4 % und die Männern mit 50 % vertreten. Hinzu kommt, dass sich die gleiche Entwicklung auch im Bereich der stellvertretenden männlichen Amts- und Institutsleitungen mit 53 % vollziehen wird. Der Verlust bei den Stellvertreterinnen hingegen ist nicht alarmierend, ihr Anteil liegt unter dem Durchschnittswert bei 12,3 %. Dies zeigt, dass im Gegensatz zu

ihren männlichen Kollegen die stellvertretenden Amts- und Institutsleiterinnen jünger sind. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen liegt der Rückgang der Anzahl der weiblichen Führungskräfte bei 23,5 % und bei den Sachgebietsleiterinnen bei 29 %.

Anhand dieser Zahlen wird deutlich, dass Frauen auf allen Führungsebenen unterrepräsentiert sind, obwohl, wie vorstehend bereits erläutert, insgesamt betrachtet die Frauen bei der Stadtverwaltung in der Überzahl vertreten sind.

5.3 Zielgruppe: Alle Beschäftigten der Kernverwaltung Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege – darf nicht länger Frauensache bleiben. Neue Familienmodelle müssen in der Arbeitswelt auch realisiert werden können. Die Eltern sollen sich zukünftig die Erziehung teilen (können). Der Gesetzgeber und der Arbeitgeber müssen die Rahmenbedingungen dafür schaffen.

Um dies zu erreichen, werden für die Fortschreibung dieses Frauenförderplans/Gleichstellungsplans gemäß § 5 Abs. 1 LGG NRW die kürzlich erschienenen Studien des Bundesfamilienministeriums zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, zu Einkommensgerechtigkeit und zur Schaffung kindergerechter Familienstrukturen⁸ ausgewertet und die Ergebnisse mit entsprechenden Maßnahmen bei der Stadtverwaltung Duisburg umgesetzt.

Bereits in den vergangenen Jahren hat die Stadt Duisburg das Ziel verfolgt, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Kindererziehung als auch auf die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen (§ 13 Abs. 1 LGG NRW und Pflegezeitgesetz).

Zur Zielerreichung können unter anderem:

- (vorübergehende) Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung
 - alternierende Telearbeit sowie
 - zukünftig mobiles Arbeiten
- in Anspruch genommen werden.

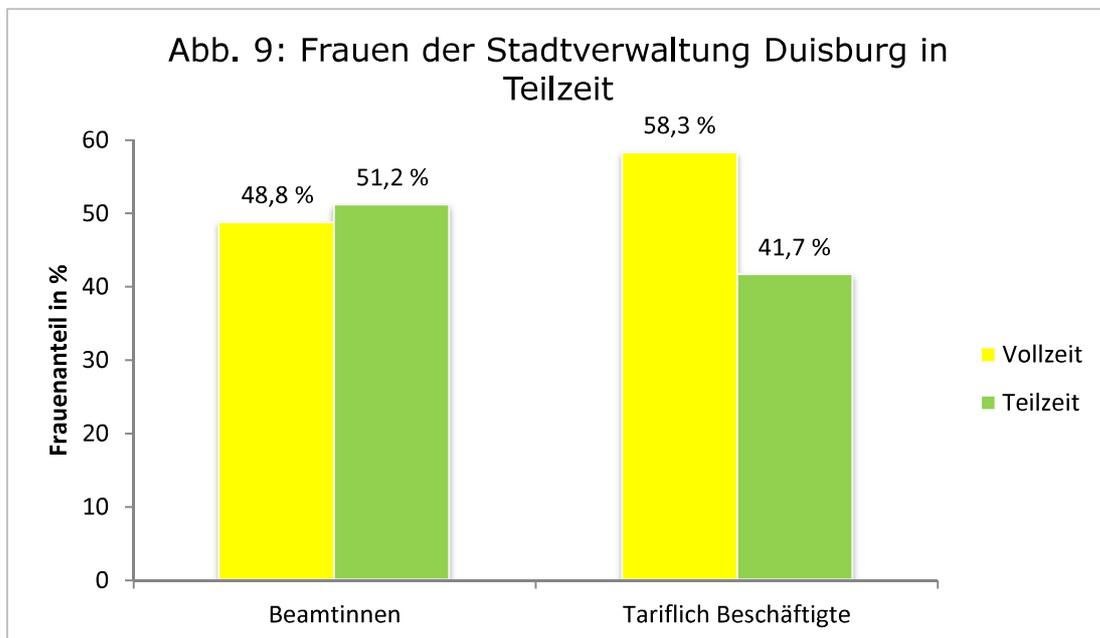
⁸ Folgende vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebene Studien, kürzlich – im Februar 2017 – erschienen sind bzw. in Bälde erscheinen werden: die OECD-Studie „Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf“, „Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren“ sowie eine Studie zur Schaffung kindgerechter Familienstrukturen, dazu s. WAZ, 23. August 2017, S. 1 und 2.

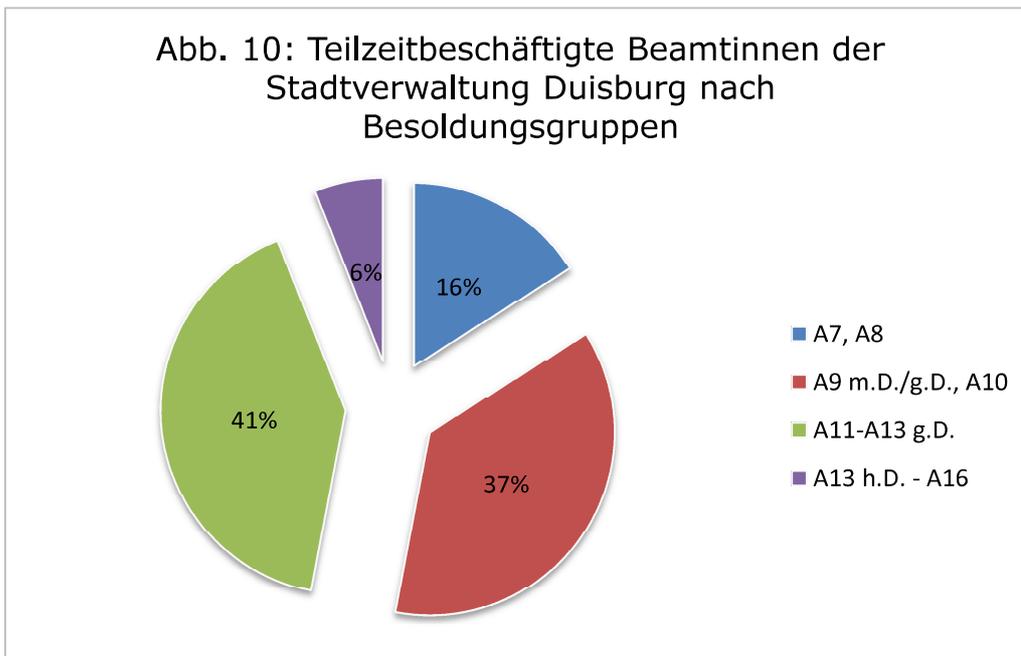
5.3.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Stadtverwaltung Duisburg bietet wie viele andere Kommunalverwaltungen auch diverse Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten an. Mit dem Stichtag 31.12.2016 befanden sich insgesamt 1.912 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte) in Teilzeit.

Von den gesamten Teilzeitbeschäftigten sind 89,3 % Frauen. Somit gibt es eine klare Frauen-Männer-Verteilung der Teilzeitbeschäftigten, die sich sowohl bei den Beamtinnen und Beamten (76 %) als auch bei den Tarifbeschäftigten (93 %) niederschlägt.

Mehr als die Hälfte aller Beamtinnen (51,2 %) ist teilzeitbeschäftigt. Bei den tariflich beschäftigten Frauen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei 41,7 %.





Die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen bei der Stadtverwaltung Duisburg ist im gehobenen Dienst tätig (41 %).

Von allen Beamtinnen bei der Stadtverwaltung sind lediglich 7 % im höheren Dienst tätig. Hiervon sind 46,5 % teilzeitbeschäftigt.

Von den männlichen Beamten befinden sich 9 % im höheren Dienst. Im Gegensatz zu den weiblichen Beamtinnen machen davon jedoch nur 23 % Gebrauch vom Modell Teilzeit.

Ein weiteres Ziel ist es daher, auch bei den Männern im höheren Dienst Teilzeit populärer zu machen und Voraussetzungen für z. B. Jobsharing zu schaffen.

Maßnahmen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung:

- Teilzeitarbeit ist auch Führungs- und Leitungskräften zu ermöglichen (§ 13 Abs. 8 LGG NRW).
- Die Teilzeitberufsausbildung ist weiterhin umzusetzen und bei Bedarf auch auszuweiten.
- Beurlaubte Beschäftigte erhalten Gelegenheit, einen stufenweisen Wiedereinstieg durch die Übernahme von Krankheits- und Urlaubsvertretungen sowie durch die Besetzung von Stellenanteilen zu erproben, 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.

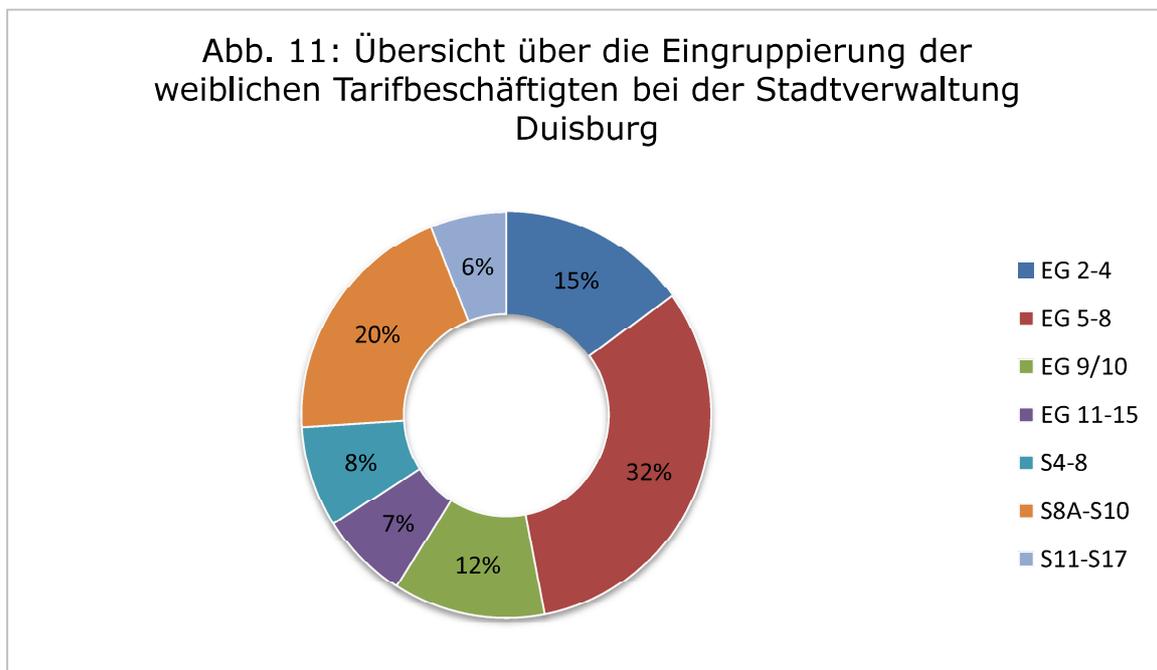
- Beurlaubte haben die Möglichkeit, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um den beruflichen Anschluss zu wahren.

Abschließend ist festzuhalten, dass für die einzelnen Dienststellen kein Nachteil entstehen darf, wenn sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege – gezielt fördern. So ist bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen gemäß § 13 Abs. 6 LGG NRW unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Exkurs: Teilzeitarbeit – Chance aber auch Risiko

Das Risiko Altersarmut für Frauen steigt – Entgegenwirkende Maßnahmen der Stadt Duisburg

78,9 % aller Teilzeitbeschäftigten bei der Stadtverwaltung Duisburg sind Tarifbeschäftigte, von diesen sind 93 % weiblich (absolut 1.399 Mitarbeiterinnen). Das nachfolgende Diagramm veranschaulicht, wie die weiblichen Tarifkräfte, die in einem Teilzeitverhältnis stehen, eingruppiert sind:



Teilzeittätigkeit bedeutet, dass das monatliche Gehalt in Abhängigkeit von der Besoldungs-/Entgeltgruppe sowie der zu leistenden Arbeitszeit geringer ausfällt. Je niedriger das Einkommen, desto geringer fallen die Beiträge für die gesetzlichen Rentenkassen aus. Letztendlich bedeutet dies auch weniger Rente, vor allem auch dann, wenn die Teilzeitbeschäftigung über mehrere Jahre hinweg dauert. Weitere Risiken für Altersarmut

bergen Arbeitsverhältnisse in geringen Gehalts- bzw. Entgeltgruppen sowie befristete Arbeitsverträge.

Durch die v. g. Faktoren steigt das Risiko für Altersarmut. Von Altersarmut spricht man, wenn die verbleibende Rente unterhalb des Existenzminimums liegt, so dass ggf. im Rentenalter die Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch, 12. Buch (SGB XII) beantragt werden muss, um das Existenzminimum zu sichern. Bislang wurde diese Problematik im Allgemeinen nur auf die Privatwirtschaft, nicht aber bezogen auf den öffentlichen Dienst diskutiert. Aufsehenerregend waren daher die Forschungsergebnisse der Studie „Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern“ von Irene Pimminger⁹ zur Altersarmut von Frauen auch im öffentlichen Dienst. Laut der Pimminger-Untersuchungen sind Frauen auch im öffentlichen Dienst in einem erschreckenden Ausmaß von dieser Entwicklung betroffen. So wird auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit wenigen Wochenstunden, die ein immer größeres Problem für die Existenzsicherung von Frauen werde, verwiesen. Tatsächlich ist auf diese Weise auch bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Altersarmut von Frauen vorprogrammiert. Als Konsequenz daraus machten die kommunalen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten öffentlichkeitswirksam auf diese Problematik aufmerksam. In Duisburg z. B. informierte die Frauenbeauftragte umgehend den Personal- und Verwaltungsausschuss mit der Stellungnahme des Referats für Gleichstellung und Frauenbelange DS 13-0996/1 zur DS 13-0996 (Haushaltsplanberatungen zum Haushalt und zur Fortschreibung, Haushaltssicherungsplanung 2014, hier: Entwurf Stellenplan 2014 und Stellenübersicht) über diesen Sachverhalt und die Notwendigkeit, das Phänomen für die Stadtverwaltung Duisburg konkret zu analysieren und Maßnahmen zur Gegensteuerung zu entwickeln. Darüber hinaus wurden die Beschäftigten der Stadtverwaltung und die Bevölkerung durch eine entsprechende Pressemitteilung informiert.

Auch wenn Teilzeittätigkeit im öffentlichen Dienst als eine Möglichkeit zur Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“ angesehen wird, sollte diese Diskussion auch in Verbindung zur Altersarmut von Frauen geführt werden. Im öffentlichen Dienst gibt es weiterhin Berufsgruppen, die sehr wenig verdienen, und wenn gerade in diesen Berufsgruppen vermehrt in Teilzeit gearbeitet wird, macht die Altersarmut vor den Toren des öffentlichen Dienstes nicht halt.

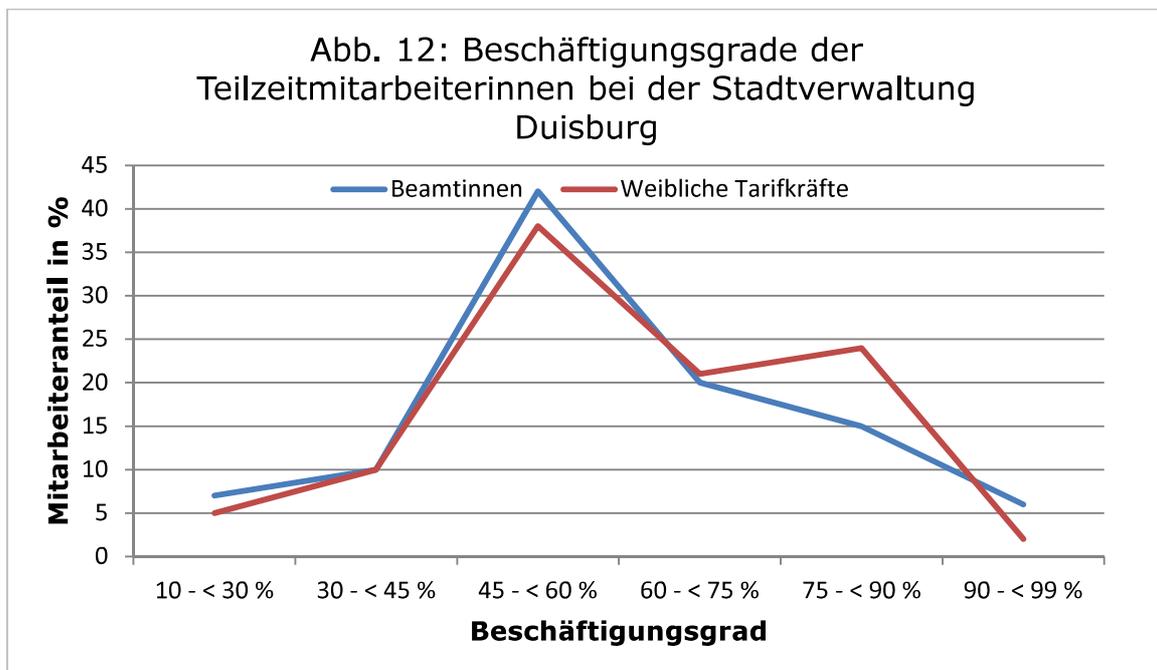
⁹ Die Studie wurde herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin 2012. – Dies erfolgte im Kontext der Berichterstattung über eine Mitgliederversammlung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW, die am 14.6.2013 in Duisburg stattgefunden hatte.

Um konkrete Rückschlüsse zum Risiko der Altersarmut bei Beschäftigten der Stadtverwaltung Duisburg zu ziehen, bedarf es einer Betrachtung des Beschäftigungsgrades. Der Beschäftigungsgrad ist der prozentuale Stundenanteil gemessen an Vollzeitbeschäftigung.

Wenn Beschäftigte mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % arbeiten, wären dies bei tariflich gebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 19,5 Stunden und bei Beamtinnen und Beamten 20,5 Stunden.

Je niedriger der Beschäftigungsgrad ist, desto niedriger ist der Verdienst und umso größer ist letztlich die Wahrscheinlichkeit, in Altersarmut zu geraten, dies jeweils in Abhängigkeit von der persönlichen Eingruppierung bzw. Besoldungsgruppe.

Das nachfolgende Schaubild stellt die Beschäftigungsgrade der weiblichen Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Duisburg dar (Vergleich Beamtinnen und weibliche Tarifkräfte):



42 % der Beamtinnen und 38 % der weiblichen Tarifbeschäftigten haben einen Beschäftigungsgrad zwischen 45 und 60 %.

Dabei arbeiten 19 %, also knapp ein Fünftel der weiblichen Tarifkräfte, unter einem Beschäftigungsgrad von 50 % (absolut 265 Beschäftigte), während 17,7 % genau 50 % arbeiten (absolut 247 Beschäftigte).

Abb. 13: Durchschnittliche Beschäftigungsgrade der weiblichen Beamten in Teilzeit

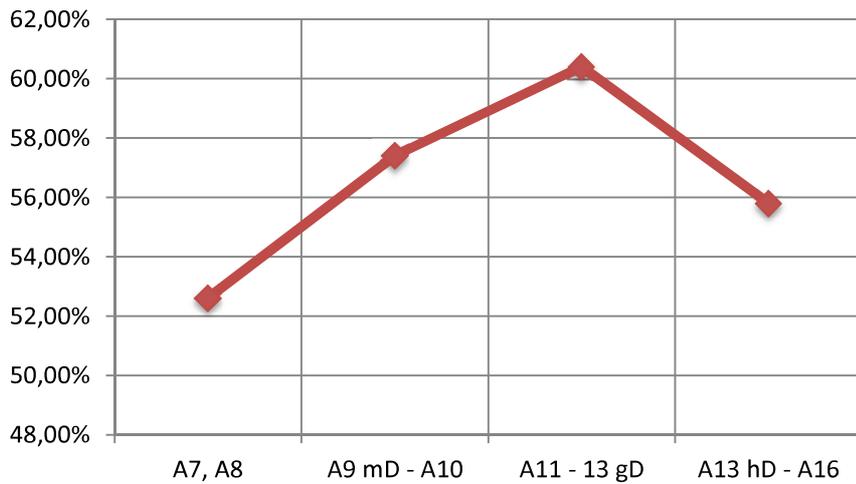


Abb. 14a: Durchschnittliche Beschäftigungsgrade der weiblichen Tarifkräfte in Teilzeit

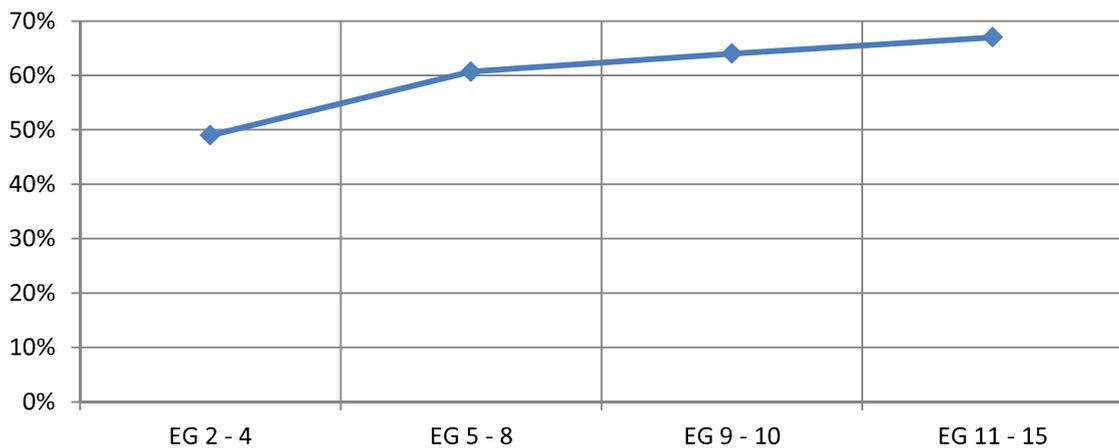
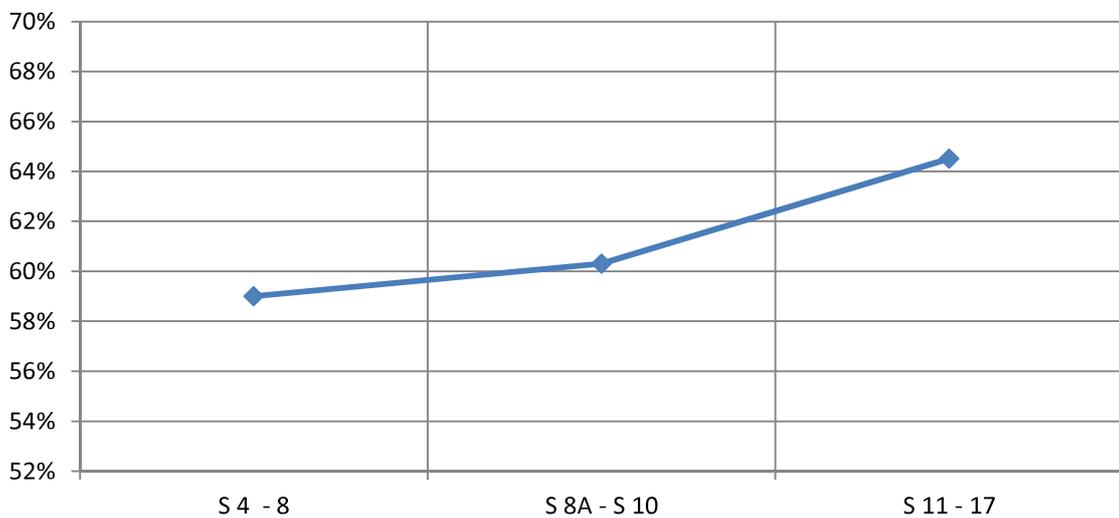


Abb. 14b: Durchschnittliche Beschäftigungsgrade der weiblichen Tarifkräfte in Teilzeit



Die vorstehenden Diagramme vergleichen je nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe die durchschnittlichen Beschäftigungsgrade der weiblichen Teilzeitbeschäftigten und der Beamtinnen. Mit Ausnahme des höheren Dienstes lässt sich bei den Beamtinnen erkennen: Je niedriger die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, desto niedriger ist auch der durchschnittliche Beschäftigungsgrad.

11 % der weiblichen Tarifbeschäftigten sind in der Entgeltgruppe 5 TVöD eingruppiert. 42,5 % davon haben einen Beschäftigungsgrad von 50 % oder weniger als 50 %.

Eine Beschäftigte, die sich in EG 5 Stufe 3 befindet und einen Beschäftigungsgrad von 50 % hat, erhält beispielsweise ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 1.299,20 Euro. Ihr Rentenanspruch bei 40 Beitragsjahren beträgt aktuell nur etwa 425 Euro. Dies liegt deutlich unter der Armutgefährdungsstufe, die 2015 nach der neuesten Studie der Bertelsmann Stiftung (Entwicklung der Altersarmut bis 2036, herausgegeben 2017)¹⁰ bei einem monatlichen Nettoeinkommen von 958 Euro lag.

Deshalb ist es wichtig, dass der betroffene Personenkreis über das Risiko Altersarmut informiert und beraten wird. Es muss betont werden, dass Teilzeit keine Dauerlösung ist, sondern nur über einen überschaubaren Zeitraum als wirkungsvolle Maßnahme für die bessere Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf genutzt werden sollte. In diesem Kontext soll über gezielte Beratung des betroffenen Personenkreises erreicht werden, dass die Gleichstellung möglichst bereits im häuslichen Umfeld beginnt und sogenannte Familienpflichten gerecht aufgeteilt werden. Das Ungleichgewicht eines Vollverdieners auf der einen Seite und einer Teilzeitbeschäftigten mit wenigen Stunden auf der anderen Seite soll durch Angleichung der Arbeitszeit beider Parteien (am besten beide vollzeitnah) beiden ein Auskommen und mehr Chancen auf eine eigenständige sichere Existenz ermöglichen.

Mögliche Maßnahmen zur Vorbeugung der Altersarmut von Frauen im Kontext der Personalfürsorge der Stadtverwaltung Duisburg:

¹⁰ Prof. Dr. Peter Haan u. a., Entwicklung der Altersarmut bis 2036. Trends, Risikogruppen und Politikszenerarien, erstellt vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2017.

- Intensive Beratung bei anstehender Beurlaubung oder Stundenreduzierung und zwingende Empfehlung der Inanspruchnahme einer Beratung durch die Rentenversicherungsträger
- Implementierung eines gezielten Rückkehrmanagements, um das zeitweilig ruhende Potenzial der beurlaubten bzw. nur stundenreduziert arbeitenden Beschäftigten wieder nutzen zu können (Stichworte „ruhende Ressourcen, demografischer Wandel, Fachkräftemangel“)
- Aktionen im Rahmen des Equal Pay Day, um Frauen für das Thema zu sensibilisieren, z. B. Veröffentlichung von Modellberechnungen

5.3.2 Alternative Arbeitsformen

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege –, für die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern, aber auch um die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben zu unterstützen, werden durch die Arbeitgeber verschiedene Instrumente wie z. B. unterschiedliche Arbeitszeitmodelle angeboten, die im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik an die individuellen Bedürfnisse und Gegebenheiten der Beschäftigten angepasst sind. Zu diesen alternativen Arbeitsformen zählen neben der Teilzeitarbeit auch alternierende Telearbeit (in der Literatur unter Home-Office definiert) sowie das Mobile Arbeiten. Die technologischen Entwicklungen, wie schnelle Internetverbindung, onlinebasierte Daten- bzw. Dokumentenverarbeitung oder auch Skype-Programme ermöglichen heutzutage diese alternativen Arbeitsformen. Zum Ausüben von produkt- bzw. ergebnisorientierten Tätigkeiten werden reine Präsenzzeiten in den Büros unwichtiger. Bei der alternierenden Telearbeit oder auch beim Home-Office wird der Arbeitsplatz teilweise (in der Regel zu 40 %) ausgelagert und in die häusliche Atmosphäre integriert. Das Mobile Arbeiten hingegen wird außerhalb der Betriebsstätte ohne einen festen Arbeitsplatz durchgeführt. Dadurch wird eine Abgrenzung zur (alternierenden) Telearbeit, die an die private Wohnung gebunden ist, vollzogen.

Diese alternativen Arbeitsformen können allerdings nur in bestimmten Tätigkeitsfeldern durchgeführt werden, insbesondere dort, wo eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten erforderlich ist. Auch hier gelten das Arbeits(zeit)recht, der Arbeitsschutz und der Datenschutz. Zur Sicherung der Rechte aller Beteiligten müssen entsprechende Dienstvereinbarungen getroffen werden.

Die Stadt Duisburg hat bereits am 08.06.2004 eine Dienstvereinbarung „Telearbeit“ mit dem Personalrat getroffen, die zur Aktualisierung ansteht. Zum Thema Mobiles Arbeiten wird an einem Teilkonzept im Rahmen des

Personalentwicklungskonzeptes sowie an einer neuen Dienstvereinbarung gearbeitet.

Kerninhalt der alternativen Arbeitsformen wird sein:

- Neue Formen der Arbeitsorganisation, wie z. B. spezifische Möglichkeiten der Duisburger Stadtverwaltung hinsichtlich eines Telearbeitsplatzes, sollten vereinfacht, erweitert und den Beschäftigten publik gemacht werden.

5.3.3 Förderung der Gesundheit im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In der Kernverwaltung der Stadtverwaltung Duisburg lag die Fehlzeitenquote der Beschäftigten im Jahr 2016 bei 8,96 %. Während die Quote bei den männlichen Beschäftigten mit 7,52 % unter dem Jahresdurchschnitt lag, betrug die Fehlzeitenquote der weiblichen Beschäftigten 9,88 %. Einer Studie des Statistischen Bundesamtes zufolge arbeiten Frauen mit rund 45,5 Stunden insgesamt eine Stunde mehr als Männer. Zwei Drittel dieser Arbeit entfallen auf Tätigkeiten wie putzen, kochen, einkaufen und die Betreuung der Kinder und haben für die Frauen keine monetären Auswirkungen. Die Doppelbelastung von Job und Haushalt, die in der Regel die Frauen ausbalancieren, scheint mit den Jahren anzusteigen.

Während die Fehlzeitenquote bei den Beamtinnen mit 10,68 % über der durchschnittlichen Fehlzeitenquote der Frauen liegt, befindet sie sich bei den Tarifkräften mit 9,74 % leicht unter dem Durchschnitt.

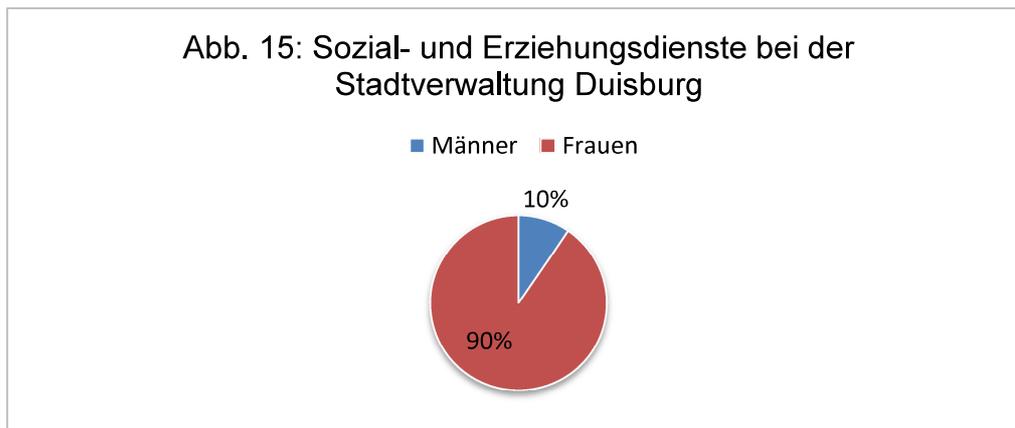
Um aktuelle konkrete Aussagen über den Zufriedenheitsgrad der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Arbeit im weiteren Sinne sowie über die psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz treffen zu können, wird in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Befragung 2017 eine geschlechterspezifische Analyse durchgeführt. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse können dann gesundheitsfördernde Maßnahmen, speziell auf die Bedürfnisse der beiden Geschlechter abgestimmt, entwickelt und durchgeführt werden.

5.4 Zielgruppe Erzieher - Die Steigerung des Männeranteils in Kindertagesstätten (Kitas) wird angestrebt.

Laut Jahresbericht des Personalamtes 2016 sind die meisten weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung in den „typisch“ weiblichen Bereichen tätig: Sozial- und Erziehungsdienste (90,45 %), Bürokommunikation/Sekretariat (97,17 %) und Gesundheit und Umwelt (70,42 %). In den sogenannten „typisch“ männlichen Berufen sind Frauen

weiterhin unterrepräsentiert. Insbesondere in der Feuerwehr (1,1 %) und dem Bereich der Datenverarbeitung (9,47 %) ist ihr Anteil am geringsten. Im Bereich Technik und Handwerk liegt der Frauenanteil bei 26,1 % und damit gleichauf mit dem gesellschaftlichen Trend.

Seit Jahren wird international die Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas eingefordert. In Deutschland liegt der Anteil an männlichen Fachkräften in Kitas bei lediglich etwa 3 % (Tendenz leicht steigend) und der Anteil an Männern im Sozial- und Erziehungsdienst liegt bundesweit bei knapp 15 %. In Duisburg liegt dieser Anteil bei etwa 10 %:



Wie die Studie „Männliche Fachkräfte in Kitas“ (Cremers/Krabel/Calmbach 2010) aufzeigen konnte, wird die international geforderte Zielsetzung der Steigerung des Männeranteils in Kitas von einem Großteil der Bevölkerung und des Fachpersonals in Deutschland geteilt. Der weit verbreitete Wunsch nach einer Steigerung des männlichen Fachkräftepersonals besteht offensichtlich.

Gründe, die die Befragten für eine Erhöhung des Männeranteils in Kitas ins Feld führen, sind:

- Erzieher sind wichtige Vorbilder für Jungen (und auch für Mädchen);
- durch die Zusammenarbeit von Erzieherinnen und Erziehern könnten Kinder lernen, wie Männer und Frauen miteinander umgehen;
- Erzieherinnen und Erzieher können in ihrer pädagogischen Arbeit voneinander lernen;
- Erzieher sind gewinnbringend für die Elternarbeit, insbesondere da sie als Ansprechpartner für Väter fungieren könnten;
- mehr männliche Erzieher in Kitas erhöhen die gesellschaftliche Anerkennung des gesamten Berufsfeldes.

Die Studie verdeutlicht zudem, dass männliche Fachkräfte auch deshalb erwünscht sind, weil mit ihnen die Erwartungen verknüpft werden, andere pädagogische Angebote, Tätigkeiten, Interaktions- und Kommunikationsstrukturen in die Kitas einzubringen. Diese Argumentationsfigur findet sich auch in (fast) allen anderen Studien zum Thema „Männer in Kitas“ wieder (vgl. ausführlich Cremers et al. 2010, Koordinationsstelle ‚Männer in Kitas‘ 2012).

Nur eine langfristig angelegte Strategie, die sowohl verschiedene Akteure aus den Bereichen Praxis, Ausbildung, Politik und Verwaltung einbindet, als auch vielfältige Fördermaßnahmen und bewusstseinswandelnde Kampagnen initiiert, wird den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas nachhaltig steigern können.

6 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen im Kontext der Umsetzung des LGG NRW

Die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben eine Schlüsselposition hinsichtlich der Um- und Durchsetzung von Frauenfördermaßnahmen der unterschiedlichsten Art.

Die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte ist an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen (dies sind in Duisburg ca. 2.500 im Jahr) zu beteiligen. Ihre Mitwirkung bezieht sich nach wie vor insbesondere auf folgende Bereiche:

- Prüfung von Stellenausschreibungen
- Beteiligung an Personalauswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen (Personalrat/OB)
- Mitwirkung beim Personalentwicklungskonzept
- Mitwirkung in Arbeitskreisen zur Personalentwicklung (z. B. Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Wissenstransfer; Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, Teilzeitarbeit u. a.)
- Mitwirkung im Personal- und Verwaltungsausschuss einschließlich der Erarbeitung von Stellungnahmen und eigenen Vorlagen
- Öffentlichkeitsarbeit für die Ziele und die Umsetzung des LGG NRWs, z. B. im Rahmen von Führungskräfte tagungen oder durch entsprechende Beiträge in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung Duisburg Intern
- Beteiligung an den Einführungstagen für Auszubildende
- Anlaufstelle für die Beschäftigten in Gleichstellungsfragen
- Das Controlling ist Aufgabe aller Institutionen/Organisationseinheiten bzw. Stellen. Einige haben eine Controllingfunktion, die aus ihren speziellen Funktionen resultiert. Z. B. sind die spezifischen und weitgehenden Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in §§ 17, 18 und 19 LGG NRW ausdrücklich geregelt.

Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und mehr Rollenklarheit durch das novellierte Landesgleichstellungsgesetz NRW (§§ 15 - 21 LGG NRW)

Insgesamt ist im novellierten LGG NRW gegenüber der Ursprungsfassung des LGG NRW von 1999 die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt worden. Zudem sind ihre Rechte klarer definiert und erweitert worden¹¹:

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist nunmehr gleichberechtigtes Mitglied in Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission. (§ 17 Abs. 1 LGG NRW)
- Es besteht die Pflicht der Dienststelle zur Vorlage relevanter Akten. („Bringschuld“) (§ 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 LGG NRW)
- Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin die Gelegenheit zur Stellungnahme mit einer Frist von drei Tagen zu geben. Neu ist, dass die Personalvertretung in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden kann. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. (§ 18 Abs. 2 LGG NRW)
- Es besteht nun die Resonanzpflicht der Dienststelle, d. h.: Die Dienststelle muss darlegen, wenn sie der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht folgen möchte – und zwar VOR Umsetzung der Maßnahme. (§ 18 Abs. 2 S. 7 LGG NRW)
- Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt ist dies rechtswidrig. Sofern die Maßnahme noch nicht vollzogen wurde, ist sie auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. (§ 18 Abs. 3 LGG NRW)
- Nach dem neu hinzugekommenen § 19 a LGG NRW erhält die Gleichstellungsbeauftragte Klagerecht gegenüber der Dienststelle, wenn ihre Rechte verletzt wurden oder wenn die Dienststelle eine den Bestimmungen des LGG NRW nicht entsprechenden Frauenförderplan/Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

¹¹ Die folgenden Ausführungen sind den §§ 15 – 21 des novellierten LGG NRW zu entnehmen sowie einer Vortrags-Präsentation des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen: „Das neue LGG. Was ändert sich für die Kommunen? Vortrag des MGEPA im Rahmen der Veranstaltung der LAG kommunale Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW am 19.1.2017“. - Die Präsentation ist auf der Internetseite des Frauenbüros eingestellt.

<p>7 Anhang</p> <p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p>	
<p>Ausbildungsbereich:</p> <p>Die Frauenförderung wird neuen Entwicklungen angepasst. Motto: Mehr Frauen in IT- und in technische Berufe – mehr Männer in typische Frauenberufe</p>	
FORTSETZUNG	Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen gilt § 7 LGG NRW.
FORTSETZUNG	Die erfolgreich angelaufene Strategie „ Frauen in die Feuerwehr! “ wird weiter verfolgt.
FORTSETZUNG	Im Bereich der Kindertagesstätten (Kitas) wird die Erhöhung des Anteils an männlichen Fachkräften vorgeschlagen/angestrebt.
NEU	Vor dem Hintergrund der immer noch starken Unterrepräsentanz von Frauen im IT-Bereich und der zu erwartenden zunehmenden Digitalisierung der Stadtverwaltung sind Frauen mit gezielten Maßnahmen für eine Ausbildung anzuwerben.
NEU	Teilzeitberufsausbildung , die einen Standortvorteil für die Stadt Duisburg darstellt, wird weiterhin angeboten und das Rekrutierungssystem wird optimiert.
NEU	Inhaltliche Vorstellung des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg bei den Auszubildenden.

<p>7 Anhang</p> <p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p>	
<p>Frauen im Bereich Führung und Leitung:</p> <p>Motto: Mehr Frauen in Führungspositionen!</p>	
FORTSETZUNG	<p>Im Ausschreibungstext wird gezielt für die Bewerbung von Frauen geworben (§ 8 Abs. 4 LGG NRW).</p>
FORTSETZUNG	<p>Die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Führung und Leitung erfolgt nach § 7 LGG NRW. Im Beamtenbereich sind bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses und bei Beförderungen die entsprechenden Regelungen des Landesbeamtengesetzes NRW zu beachten. Hieraus ergibt sich der Grundsatz, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Beschäftigtengruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind.</p>
FORTSETZUNG	<p>In die Führungskräftereihen werden Frauen auch weiterhin mindestens entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen berücksichtigt.</p>
NEU	<p>Künftig werden auch Führungspositionen nach § 8 Abs. 6 i.V.m. § 13 Abs. 2, 3 und 8 LGG NRW grundsätzlich in Teilzeit ausgeschrieben.</p>
NEU	<p>Es wird für einen verstärkten Einsatz von Stellvertreterinnen von männlichen Amts- und Institutsleitungen geworben.</p>

<p>7 Anhang</p> <p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p>	
<p>Frauen im Bereich Führung und Leitung:</p> <p>Motto: Mehr Frauen in Führungspositionen!</p>	
NEU	<p>Die Handreichung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW „Personalauswahlverfahren gendergerecht gestalten“. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) und kommunaler Frauenförderpläne bei Auswahlverfahren: Beispiele für potentielle Fragestellungen“ wird im Kontext von verwaltungsverfahren und auch -externen Personalauswahlverfahren im Bereich der Führungskräfte bei allen Bewerberinnen und Bewerbern und bei allen Auswahlverfahren eingesetzt.</p>
NEU	<p>Frauenförderung/Gleichstellung ist Führungsaufgabe. Es wird vorgeschlagen/empfohlen, dass – ggf. als Modellprojekt – die Umsetzung des LGG NRW bzw. des Duisburger Frauenförderplans/Gleichstellungsplans in die Zielvereinbarungen mit aufgenommen wird.</p>
NEU	<p>Neue Fortbildungskonzepte sowohl für die Zielgruppe der Frauen, die sich bereits in Führungspositionen befinden wie auch für Frauen, die eine Führungsposition anstreben, sollen entwickelt werden.</p>
NEU	<p>Die Einführung eines Systems der kollegialen Beratung wird angestrebt.</p>

<p>7 Anhang</p> <p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p> <p>Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich Pflege:</p>	
Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten, Gesundheitsförderung.	
FORTSETZUNG	Beurlaubte Beschäftigte erhalten verschiedene Angebote zum stufenweisen Wiedereinstieg und zum Erhalt der beruflichen Qualifikation.
NEU	Für die einzelne Dienststelle darf kein Nachteil entstehen, wenn sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Daher ist ein personeller oder ein organisatorischer Ausgleich gemäß § 13 Abs. 6 und gemäß § 14 Abs. 3 LGG NRW vorzunehmen.
NEU	Teilzeitarbeit wird grundsätzlich auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungs- und Leitungspositionen angeboten und ausgeschrieben.
NEU	Die Teilzeitberufsausbildung ist, wie bereits als Maßnahme angelaufen, weiterzuführen und bei Bedarf auszuweiten.
NEU	Vor der Aufnahme von Teilzeitarbeit werden alle Beschäftigten umfangreich über Möglichkeiten (z. B. nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder dem Pflegezeitgesetz) informiert sowie über mögliche individuelle persönliche, finanzielle und berufliche Folgen (z. B. auch über die Gefahr der Altersarmut von Frauen) gem. § 13 Abs. 5 LGG NRW unterrichtet.

<p>7 Anhang</p> <p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p> <p>Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich Pflege:</p>	
<p>Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten, Gesundheitsförderung.</p>	
NEU	<p>Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden gesundheitsfördernde Maßnahmen speziell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt.</p>
NEU	<p>Folgende Maßnahmen zur Vorbeugung der Altersarmut von Frauen im Kontext der Personalfürsorge der Stadtverwaltung Duisburg sind geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensive Beratung bei anstehender Beurlaubung, Stundenreduzierung etc. mit der Erläuterung der Langzeitauswirkungen; • Implementierung eines gezielten Rückkehrmanagements, um das zeitweilig ruhende Potenzial der beurlaubten bzw. nur stundenreduziert arbeitenden Beschäftigten wieder nutzen zu können (Stichworte „ruhende Ressourcen, demografischer Wandel, Fachkräftemangel“); • Aktionen im Rahmen des Equal Pay Day, um Frauen für das Thema zu sensibilisieren, z. B. durch Veröffentlichung von Modellberechnungen.
NEU bzw. WIEDERBELEBT	<p>In das Fortbildungsangebot der Stadt Duisburg werden künftig Fortbildungen zum Themenkomplex „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ aufgenommen.</p>

<p>7 Anhang</p> <p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p>	
<p>Die Gleichberechtigung von Frauen wird als Gemeinschaftsaufgabe der Gesamtverwaltung in Wort, Bild, Schrift und im Internet umgesetzt:</p>	
<p>FORTSETZUNG</p>	<p>Gemäß § 4 LGG NRW ist in allen städtischen Veröffentlichungen (Vordrucke, Ratsvorlagen, Veröffentlichungen von Broschüren, Programmen, Informationsblättern, Dienstleistungsleistungen, Dienstvereinbarungen u. a.) der Grundsatz der Gleichberechtigung durch Sprache zu beachten. Dabei sind entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder alternativ die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.</p>
<p>NEU</p>	<p>Alle v.g. Maßnahmen sind auch im Kontext der Internetauftritte der Stadt Duisburg umzusetzen.</p>
<p>Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist zu gewährleisten:</p>	
<p>NEU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Stadt Duisburg setzt sich entsprechend ihrer Fürsorgepflicht dafür ein, dass alle Beschäftigten vor sexueller Belästigung geschützt werden. Dazu gehören auch Verhaltensweisen, die auf Erniedrigung, Beleidigung und Einschüchterung mit sexuellen Implikationen zielen. • Die von sexueller Belästigung betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter werden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zu Wehr zu setzen. Nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG § 13 steht den Beschäftigten ein Beschwerderecht für die v. g. Fälle zu. Als mögliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner kommen in Betracht:

<p>7 Anhang</p>	<p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p>
	<p>Vorgesetzte, Gleichstellungsstelle/Frauenbüro der Stadt Duisburg oder der Personalrat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird künftig explizit in das Fortbildungsprogramm der Stadt Duisburg gem. § 11 Abs. 4 LGG NRW aufgenommen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben sowie von Beschäftigten, die in der Personalbetreuung und in der Personalvertretung tätig sind.
<p>Das novellierte Landesgleichstellungsgesetzes wird in den Beteiligungsgesellschaften umgesetzt und die Ergebnisse werden publiziert:</p>	
<p>FORTSETZUNG</p>	<p>Die Vertreterinnen und Vertreter des Rates der Stadt haben nach § 2 Abs. 2 LGG NRW bei Neugründung von Beteiligungsgesellschaften dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG NRW in der Unternehmenssatzung verankert wird.</p>
<p>FORTSETZUNG</p>	<p>Nach dem novellierten LGG haben die Beteiligungsgesellschaften ab einer Beschäftigtenzahl von 20 Personen nach § 5 Abs. 1 LGG NRW einen eigenen Gleichstellungsplan und nach § 15 Abs. 1 LGG NRW eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu benennen.</p>
<p>NEU</p>	<p>Bei bestehenden Beteiligungsgesellschaften (bei denen die Stadt Duisburg die Mehrteile der Anteile hält) haben die Aufsichtsratsmitglieder die Aufgabe, die Geschäftsführung zu überwachen und zu kontrollieren und dementsprechend darauf zu achten, ob das jeweilige Unternehmen die Ziele des LGG NRW umsetzt.</p>

<p>7 Anhang</p> <p>Gesamtübersicht der Maßnahmen des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Duisburg zum Abbau von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen sowie zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2022</p>	<p>Das novellierte Landesgleichstellungsgesetzes wird in den Beteiligungsgesellschaften umgesetzt und die Ergebnisse werden publiziert:</p>
<p>NEU</p>	<p>Um die Umsetzung des LGG NRW in den Beteiligungsgesellschaften transparenter zu machen, werden künftig folgende Angaben in die Lageberichte aufgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorhandensein eines Gleichstellungsplans nach LGG NRW • Vorhandensein einer Gleichstellungsbeauftragten nach LGG NRW • Die Lageberichte und die einzelnen Gleichstellungspläne sind der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Duisburg zur Kenntnis zuzuleiten.
<p>Für wesentliche Gremien gilt künftig eine Mindestfrauenquote von 40 Prozent:</p>	
<p>NEU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zur Verbesserung des Frauenanteils in den Gremien im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind folgende Maßnahmen zu ergreifen: In allen „wesentlichen Gremien“ müssen gemäß § 12 Abs. 1 LGG NRW Frauen mit v.g. Mindestanteil vertreten sein. In Fällen in denen keine Quote greift, sollen Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. • Künftig wird in den städtischen Teilnehmungsberichten die Zusammensetzung der Aufsichtsräte geschlechterdifferenziert, d. h. der prozentuale Anteil von Frauen und Männern ausgewiesen und dargestellt.