

**GLEICHSTELLUNGSPLAN
DER STADT DUISBURG
VOM 01.01.2023 BIS ZUM
31.12.2027**

Inhalt

1. Rechtliche Grundlagen	2
2. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und Entwicklung	3
3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse	5
3.1 Beschäftigte insgesamt	5
3.2 Beamt*innen und tariflich Beschäftigte nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen.....	10
3.3 Führungskräfte.....	15
3.4 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	17
3.5 Fortbildungsteilnahme	22
3.6 Schlussfolgerungen	24
4. Zielvorgaben und Maßnahmen	26
4.1 Maßnahmen zu Diskriminierungssensibilität	26
4.1.1 Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen.....	26
4.1.2 Diskriminierungssensibilität als Schlüsselkompetenz	28
4.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	29
4.2.1 Führen in Teilzeit	29
4.2.2 Mentoring-Programm	31
4.3 Maßnahmen im Bereich Beruf und Familie.....	32
4.3.1 Mobiles Arbeiten.....	32
4.3.2 Fortbildungen während der Beurlaubung/Elternzeit.....	33
4.3.3 Weiterbildung in Teilzeit.....	34

1. Rechtliche Grundlagen

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein verfassungsmäßig garantiertes Recht. Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit hat in den letzten Jahren zunehmend an gesellschaftspolitischer Bedeutung gewonnen.

Ergänzend zu dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz in Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz begründet Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechtes:

Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Darüber hinaus wird die Gleichstellung von Frauen und Männern in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz explizit betont, denn dort heißt es: „**Männer und Frauen sind gleichberechtigt.**“

Diese Regelung zur Gleichstellung der Geschlechter wird seit 1993 um einen verfassungsrechtlichen Auftrag an den Staat ergänzt.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz:

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Somit ist der Staat in der Pflicht, aktiv auf die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit hinzuwirken.

Eine Konkretisierung dieses verfassungsrechtlichen Auftrags stellt das am 20.11.1999 in Kraft getretene Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW) dar. Mit diesem Gesetz soll die Gleichberechtigung von Frauen und Männern für Mitarbeitende im öffentlichen Sektor in NRW geregelt werden.

In seiner durch die Novellierung am 15.12.2016 in Kraft getretenen aktuellen Version legt es fest, dass

- die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern ist,
- bestehende Benachteiligungen abzubauen sind
- und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern sind (§ 1 Abs. 1 LGG NRW).

Durch das LGG NRW werden grundsätzlich sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen erfasst. So heißt es in § 1 Absatz 2 LGG NRW: „*Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]*“

Gemäß § 1 Absatz 3 LGG NRW wird „*die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes*“ den Dienststellen übertragen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Der Gleichstellungsplan wurde gemäß § 5 Abs. 10 LGG als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung angesehen. Die Umsetzung des Plans und die Überprüfung der erreichten Ziele werden damit als besondere Verpflichtung für Führungskräfte und Personalverwaltung definiert.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG NRW in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG NRW.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Personalentwicklung des Amtes für Personalmanagement und dem Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit erarbeitet. Dieser gilt für den Zeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2027.

2. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und Entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument sowohl für die Personalplanung als auch für die Personalentwicklung. Bei personalpolitischen Grundsatzentscheidungen ist der Gleichstellungsplan zu berücksichtigen.

Es wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen sollten daher nicht unverbunden nebeneinander herlaufen. Deshalb wurde bereits im Rahmenkonzept zur Personalentwicklung der Stadt Duisburg aus dem Jahr 2018 die Gleichstellung als eine wichtige Querschnittsaufgabe in die Struktur integriert. (DS 18-0105, Seite 11).

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es von besonderer Wichtigkeit, durch eine attraktive arbeitslebensphasenorientierte Personalpolitik im regionalen und überregionalen Arbeitsmarktvergleich bestehen zu können. Das setzt eine frauen- und familienfreundliche Personalplanung voraus. Hierzu gehören Maßnahmen wie z.B. Ausbau der Teilzeitberufsausbildung, Angebot von unterschiedlichen Formen der Teilzeitarbeit und das „Mobile Arbeiten“. Nur so können die rechtlichen Ziele des LGG NRW erreicht werden:

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich Pflege – für Frauen und Männer
- Förderung von Frauen im Bereich von Führungs- und Leitungsfunktionen sowie den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen
- Abbau von strukturell bedingten Faktoren, die der Altersarmut von Frauen Vorschub leisten
- Geschlechtsspezifische Förderung in bisherigen rollentypischen Berufen (gewerblich-technische bzw. MINT-Berufe bei Frauen und Sozial- und Erziehungsberufe bei Männern)

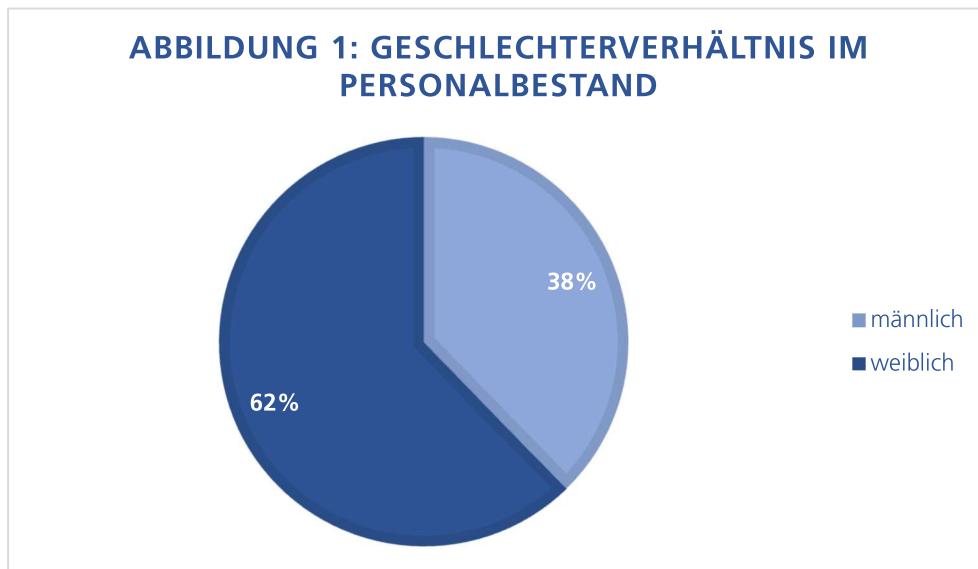
Zusätzlich ist es sinnvoll, eine attraktive Familienpolitik nicht nur im Verborgenen zu betreiben, sondern sich qualitativen Zertifizierungen zu stellen, um mit familienfreundlichen Auszeichnungen für sich werben zu können.

3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Um sicherzustellen, dass die Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans optimal an die Personalstruktur der Stadtverwaltung Duisburg angepasst sind, enthält der Bericht eine Analyse der Beschäftigtenstruktur mit entsprechendem Fokus auf für die Gleichstellung relevanten Themen. Grundlage sind die Daten zum Stichtag 31.12.2021. Teilweise werden auch Zahlen aus anderen Jahren hinzugezogen. Falls Daten aus anderen Jahren hinzugezogen werden, erfolgt an entsprechender Stelle ein Hinweis.

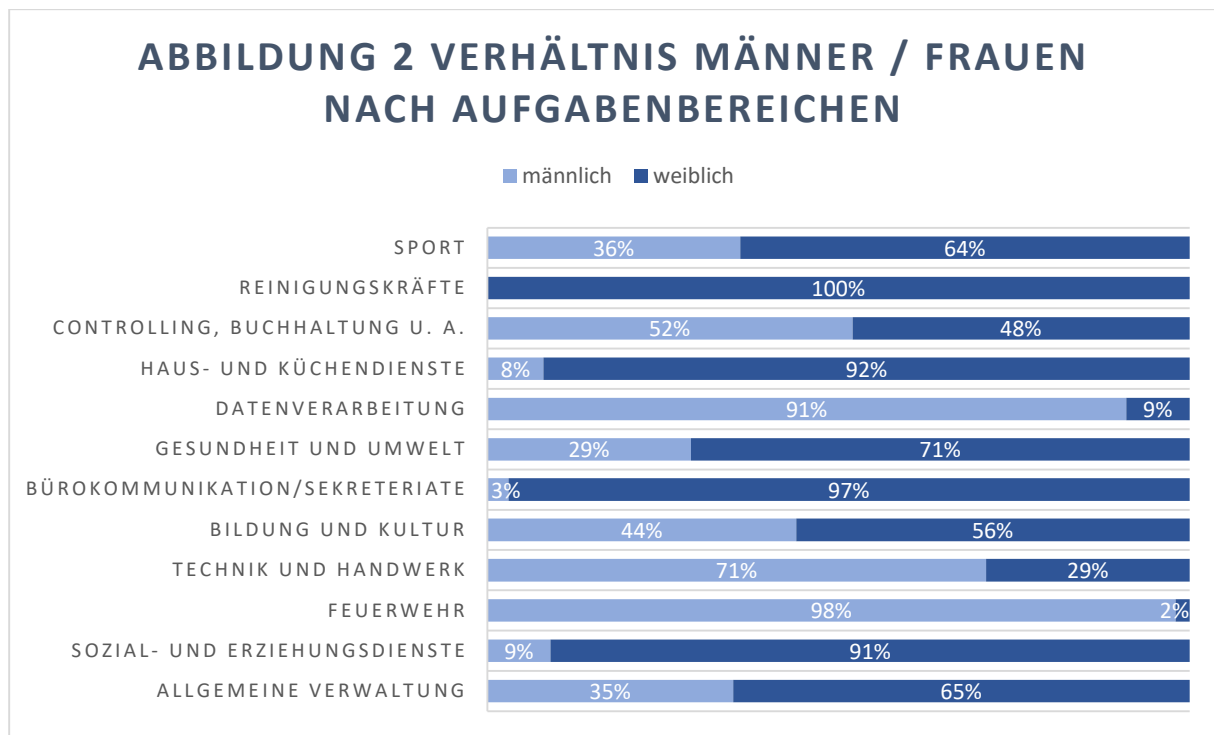
3.1 Beschäftigte insgesamt

Das Personal der Kernverwaltung der Stadtverwaltung Duisburg inkl. IMD und Duisburg Sport umfasst 7.367 Personen zum Stichtag 31.12.2021. Davon sind 4.586 Frauen und 2.776 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 62%. Dabei wurden sämtliche Beamt*innen und tariflich Beschäftigte berücksichtigt, aber auch Beschäftigte mit Sonderverträgen, Auszubildende, Praktikant*innen sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse.



Bei Betrachtung des Stammpersonals - das Gesamtpersonal ohne Auszubildende und Praktikant*innen - waren zum Stichtag 31.12.2021 bei der Kernverwaltung insgesamt 6.553 Personen beschäftigt; davon 4.916 als Tarifbeschäftigte und 1.616 Beamt*innen sowie 21 Beschäftigte mit Sonderverträgen. Folglich sind rund 75 % des Personals tariflich beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt bei den Tarifkräften 70%, bei den Beamt*innen nur 36 %.

DIE AUFGABENBEREICHE



Bei Betrachtung der verschiedenen Aufgabenbereiche zeichnet sich ein sehr heterogenes Bild. Je nach Aufgabenbereich variiert die Verteilung zwischen Frauen und Männern stark. In einigen Bereichen gehören 90-100% der Mitarbeitenden demselben Geschlecht an, während in anderen Bereichen paritätische Verhältnisse herrschen.

Trotz eines Frauenanteils von 62 % am Gesamtpersonal sind Frauen in einigen Arbeitsbereichen überproportional vertreten, in anderen deutlich unterrepräsentiert. Die Stadtverwaltung Duisburg hat sich zum Ziel gesetzt, die Geschlechterverteilung gerade in Bereichen mit starkem Ungleichgewicht langfristig mehr anzugleichen.

Die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Aufgabenbereiche entspricht tendenziell den „traditionellen Rollenbildern“. Die Bereiche Reinigung, Haus- und Küchendienste, Bürokommunikation und Sozial- und Erziehungsdienste werden eindeutig von Frauen dominiert. Demgegenüber arbeiten im Bereich Datenverarbeitung und im Bereich Feuerwehr hauptsächlich Männer.

Schon im letzten Frauenförderplan/Gleichstellungsplan wurden mehrere Maßnahmen verankert, um diese Grenzen aufzubrechen. Beispielhaft ist die Förderung von Frauen im Bereich „Neue Technologien“ zu nennen. Darüber hinaus wurde die Strategie „Frauen in die Duisburger Feuerwehr!“ implementiert und Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils unter den Erzieher*innen eingeführt.

Eine Trendwende konnte seitdem allerdings nicht hervorgerufen werden. Der Männeranteil im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste befindet sich weiterhin im Bereich um 9%. Der Anteil der Frauen in der Feuerwehr hat sich geringfügig von 1,33% auf 1,97% erhöht. Auch im Bereich der Datenverarbeitung kam es zu keiner deutlichen Erhöhung des Frauenanteils.

Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Einstellungen von den jeweiligen Bewerbungen abhängen. Welche Geschlechter sich auf welche Berufe bewerben, hängt von

vielen Faktoren ab, die nicht unbedingt von der Stadtverwaltung beeinflussbar sind. Hinzu kommt als weiterer Faktor die Bestenauslese.

NEUEINSTELLUNGEN

Einfluss auf die zukünftige Entwicklung der Geschlechterverhältnisse haben sowohl Neueinstellungen im Allgemeinen als auch die Einstellung der Auszubildenden.

a.) Externe Einstellungen

ABBILDUNG 3: Externe Einstellungen

Externe Einstellungen Stand 31.12.2021					
Bereiche*	Gesamt	unbefristet		befristet	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltung	120	36	30	33	21
Sozial- und Erziehungsdienste	85	56	13	14	2
Feuerwehr	8	1	7	0	0
Technik und Handwerk	24	10	11	0	3
Bildung und Kultur	42	22	6	9	5
Bürokommunikation/Sekretariate	1	1	0	0	0
Gesundheit und Umwelt	15	11	1	3	0
Haus- und Küchendienste	36	4	1	30	1
Sport	3	0	2	0	1
Datenverarbeitung	2	0	2	0	0
Sonstige (Corona etc.)					
Corona Kontaktnachverfolgung	19			15	4
Corona Backoffice	8			5	3
Impfzentrum	52			42	10
Feuerwehr Sonderauftrag Finanzen	6			4	2
Gesamt	421	141	73	155	52

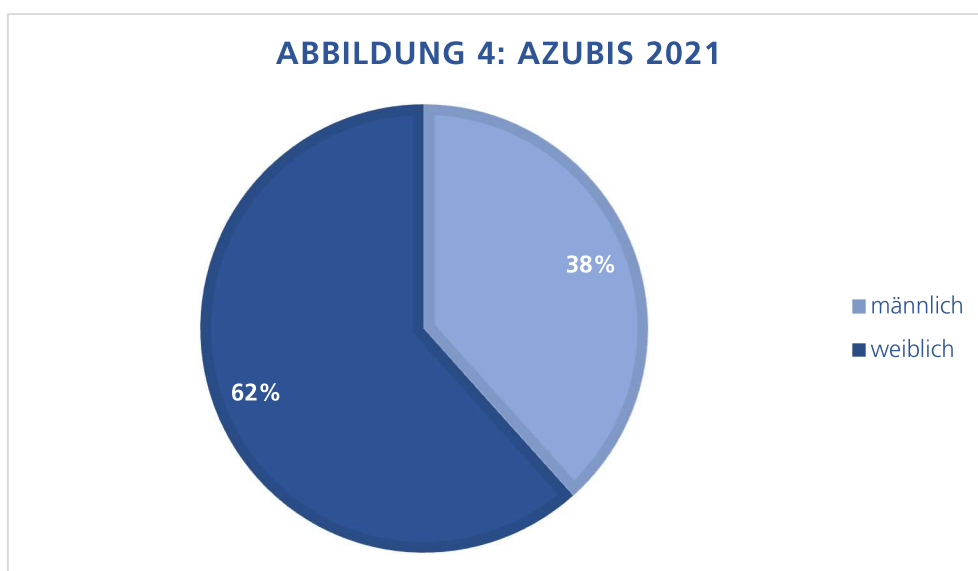
Insgesamt wurden 421 Personen im Jahr 2021 extern eingestellt. Diese unterteilen sich in 70% Frauen und 30% Männer. Folglich liegt der Frauenanteil bei den externen Neueinstellungen für 2021 um 8 Prozentpunkte höher als im Gesamtpersonal.

Besonders interessant sind Bereiche, in denen viele Personen eingestellt wurden und in denen zurzeit ein starkes Ungleichgewicht in Bezug auf das Geschlechterverhältnis herrscht. Im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste wurden zu 16% Männer eingestellt, womit dieser Wert um 6

Prozentpunkte höher ist als der Männeranteil aller Beschäftigten im Bereich Sozial- und Erziehungsdienste. Auch im Bereich Technik und Handwerk wurden zu 42% Frauen eingestellt, während der Frauenanteil insgesamt in diesem Bereich bei nur 29% liegt.

Anhand der Zahlen zu externen Einstellungen lässt sich zwar keine Trendwende für die gesamte Verwaltung erkennen, es gibt aber in den oben aufgeführten Bereichen Tendenzen, die für eine Veränderung sprechen. Grundsätzlich fällt allerdings auf, dass Frauen etwas häufiger befristet beschäftigt sind. Während der Anteil der befristeten externen Einstellungen bei den Männern 42% beträgt, liegt der Anteil der befristeten externen Einstellungen für die Frauen bei 52%. Dies könnte unter anderem an den vielen befristeten Einstellungen im Bereich Haus- und Küchendienste liegen. In diesem Bereich arbeiten fast ausschließlich Frauen und es wurden nur 5 Personen unbefristet, aber 31 Personen befristet eingestellt.

b.) Auszubildende



Die Abbildung zeigt alle zum Stichtag 31.12.2021 als Auszubildende bei der Stadt Duisburg beschäftigte. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei den Auszubildenden entspricht genau dem Geschlechterverhältnis im Gesamtpersonal. Auch bei einer Betrachtung der 2021 eingestellten Auszubildenden ergibt sich dieselbe Verteilung. Folglich tragen die Auszubildenden dazu bei, das bestehende Geschlechterverhältnis zu manifestieren, und es ist keine Trendwende durch eine jüngere Generation festzustellen.

Ausbildung im Bereich IT und Digitalisierung:

Einen genaueren Überblick verschafft die Betrachtung der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Ausbildungsberufen. In den klassischerweise männerdominierten Bereichen werden zu wenige Auszubildende eingestellt, um eine Aussage über Trends oder Entwicklungen treffen zu können. Auch bei der gemeinsamen Betrachtung aller Ausbildungsberufe in diesem Bereich (Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung/ Systemintegration, Informatikkauffrau*mann, Kauffrau*mann für Digitalisierungsmanagement, Technische*r Systemplaner*in Versorgungs- und Ausrüstungstechnik), ergibt sich eine Anzahl von insgesamt

nur 13 Auszubildenden, von denen 3 weiblich sind. Insofern sind diese Ausbildungsbereiche zu klein, um eine Entwicklung erkennen zu lassen.

Ausbildung zum*zur staatlich anerkannten Erzieher*in (PIA):

Die größte Gruppe der Auszubildenden absolvieren die Praxisintegrierte Ausbildung zum*zur staatlich anerkannten Erzieher*in (PIA), bei der es sich um ein relativ neues Ausbildungsangebot handelt, welches erst im Jahr 2019 eingeführt wurde. Im Jahr 2019 wurden 20 Auszubildende eingestellt, davon waren 10% männlich. Im zweiten Jahr wurden 40 Auszubildende eingestellt und der Männeranteil stieg auf 22,5%. Im Jahr 2021 gibt es keine Veränderung an der Geschlechterverteilung. Insgesamt konnte durch die Einführung der PIA sowohl der Männeranteil unter den Erzieher*innen leicht gesteigert werden als auch eine bessere finanzielle Absicherung der Auszubildenden gewährleistet werden.

Zum Stichtag befanden sich 82,2% Frauen und zu 17% Männer in der Ausbildung zum*zur staatlich anerkannten Erzieher*in.

Verhältnis Bewerbungen - Einstellungen:

Im Rahmen des Jahresberichtes des Amtes für Personalmanagement 2020 wurde auch betrachtet, inwieweit es ggf. Unterschiede im Geschlechterverhältnis bei Bewerber*innen und den nach dem Verfahren schließlich eingestellten Personen gab. Dabei war kein maßgeblicher Unterschied festzustellen. In den Ausbildungszweigen, in denen nur ein bis zwei Auszubildende pro Jahrgang eingestellt werden, kann ohnehin keine Aussage zu einer geschlechtergerechten Einstellung getätigt werden. Für die größeren Ausbildungszweige ist keine auffällige Diskrepanz zwischen der Gruppe der Bewerber*innen und der Gruppe der eingestellten Auszubildenden festzustellen.

Insofern ist es nur bedingt möglich, Veränderung im Ausbildungsbereich allein über die Einstellungen herbeizuführen. Zum einen wird schon darauf geachtet, dass keine Benachteiligung im Bewerbungsprozess entsteht, zum anderen sind die Einstellungen stark von den eingehenden Bewerbungen sowie den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber*innen abhängig.

FAZIT ZU 3.1:

- Die Stadtverwaltung ist überwiegend weiblich.
- Frauen sind deutlich seltener verbeamtet.
- Es zeigt sich nach wie vor eine traditionell „typische“ Rollenverteilung bei den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen Aufgabenbereichen.
- Es ist nur bedingt möglich, bei Neueinstellungen auf die Geschlechterverteilung Einfluss zu nehmen.

3.2 Beamt*innen und tariflich Beschäftigte nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

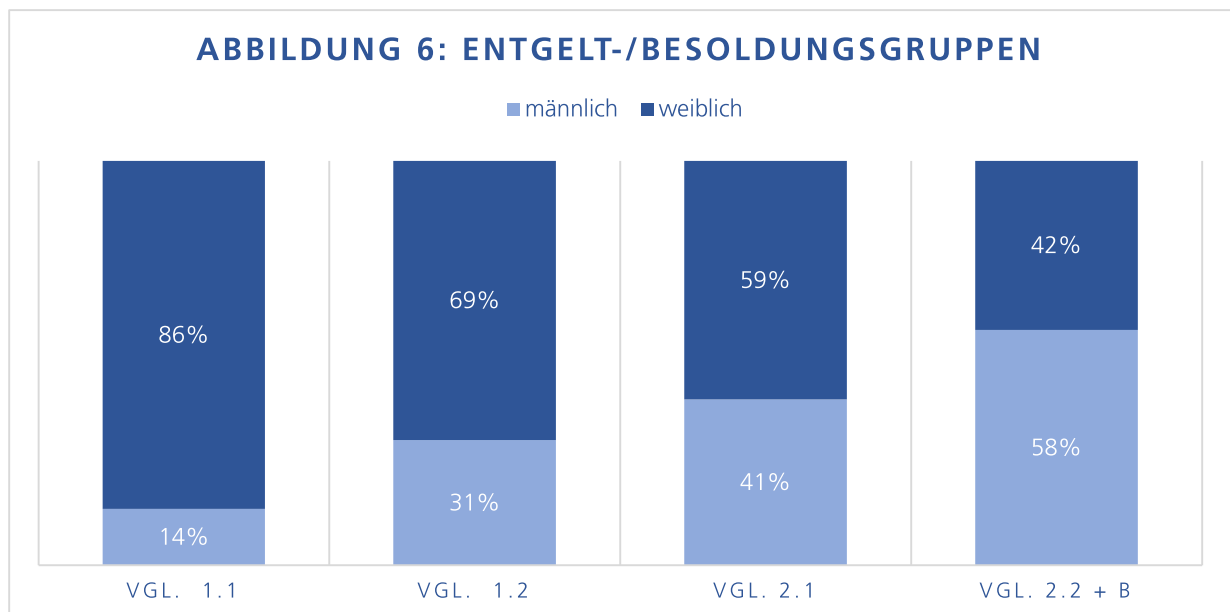
Kernthema der Gleichstellung ist die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher Arbeit. Da die Bezahlung der Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung durch das Landesbesoldungsgesetz NRW bzw. Tarifverträge festgelegt ist, wird dadurch die gleiche Bezahlung für die gleiche Tätigkeit sichergestellt. Unterschiede werden dennoch deutlich, da zum Beispiel in einfachen oder eher niedrig entlohnten Tätigkeiten vermehrt Frauen anzutreffen sind.

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Besoldungsgruppen der Beamt*innen und den Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten herzustellen, wird beides in einer Tabelle gegenübergestellt.

ABBILDUNG 5: PERSONAL NACH BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN

		Beamte		TVöD		TVöD (Sozial)			
		m	w	m	w	m	w		
B	B10	1	0						
	B6	2	0						
	B5	2	2						
	B2	5	1						
2.2 (ehemals höherer Dienst)	A16	8	3	SV	15	6			
	A15	20	15	E15	42	31			
	A14	35	14	E14	64	46			
	A13 E2	11	10	E13	49	57			
2.1 (ehemals gehobener Dienst)	A13 E1	53	54		0	0			
	A12	83	96	E12	123	106	S18	2	12
	A11	83	91	E11	131	129	S17	9	35
	A10	81	67	E10	85	109	S15-S16	31	145
	A9			E9B-					
	LG2	31	21	C	194	326	S11b-S14	34	165
1.2 (ehemals mittlerer Dienst)	A9								
	LG1	147	76	E9A	148	353	S9-S10	1	12
	A8	193	29	E8	98	220	S6-8b	57	837
	A7	129	11	E7	98	138			
1.1 (ehemals einfacher Dienst)	A6	28	56	E4-					
				E6	207	453	S4	7	302
				E3	16	71			
			E2	0	28				

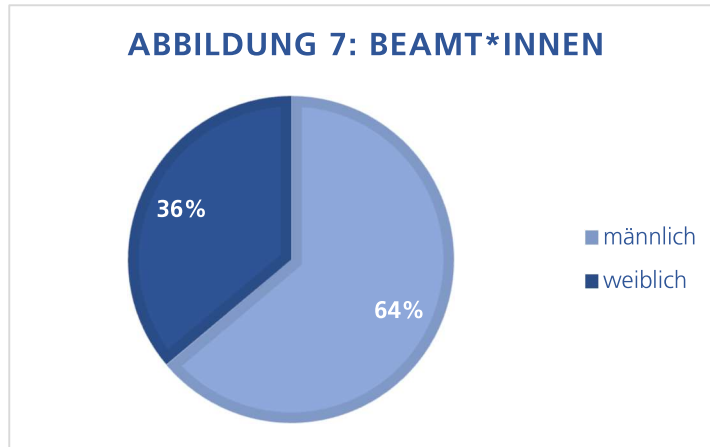
Werden darüber hinaus die entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen unter den Laufbahngruppen der Beamt*innen zusammengefasst und nach Männern und Frauen differenziert, entsteht das folgende Bild:



Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass der Frauenanteil mit steigender Vergütung sinkt. Während der Frauenanteil in Laufbahngruppe 1.1 und den damit vergleichbaren Gruppierungen bei 86 % liegt, sind in der Laufbahngruppe 2.2 und den damit vergleichbaren Gruppierungen nur 42 % der Beschäftigten Frauen. Zwar sprechen 42 % für fast paritätische Verhältnisse, allerdings muss der Frauenanteil im Gesamtpersonal von 62 % berücksichtigt werden. Dementsprechend sind Frauen vor allem in den höheren Laufbahngruppen unterrepräsentiert.

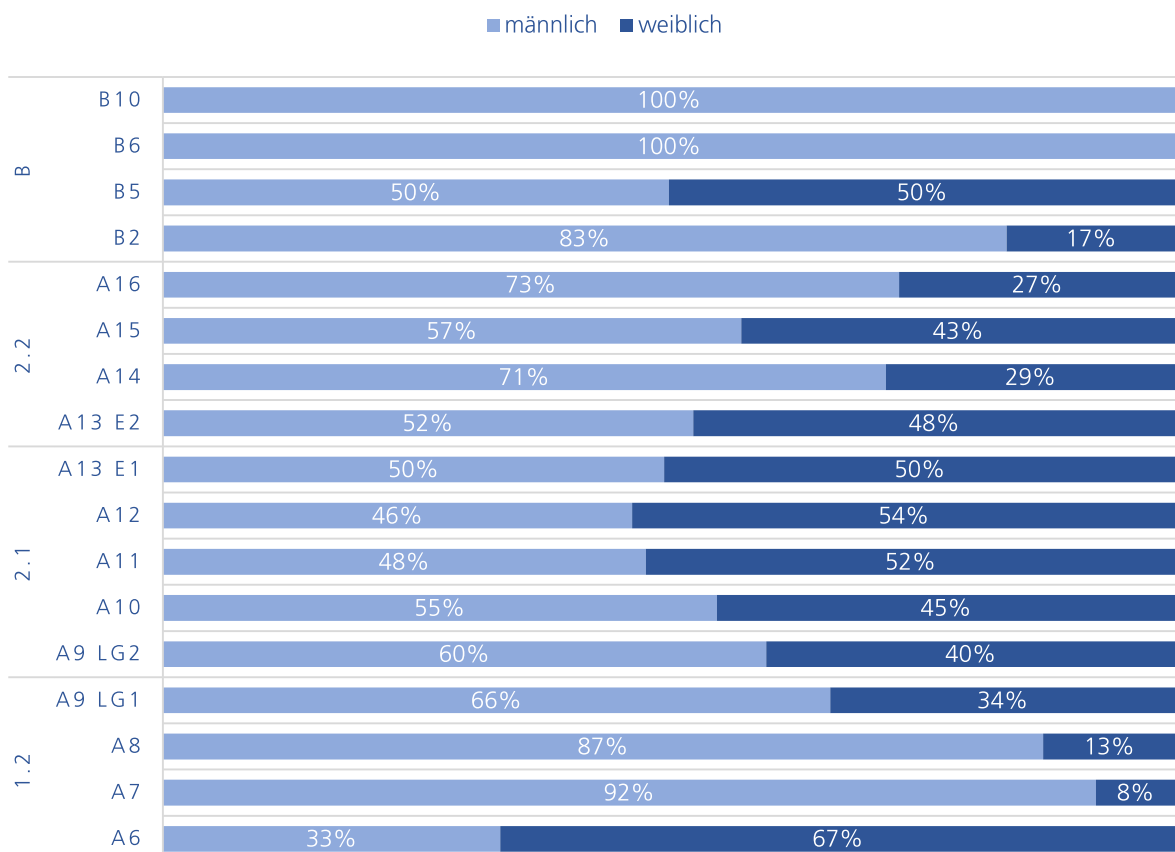
Beamt*innen

Im Gegensatz zu den Verhältnissen im Gesamtpersonal sind die verbeamteten Mitarbeitenden mehrheitlich männlich. Der Frauenanteil liegt in dieser Gruppe bei lediglich 36%. Diese umgekehrte Geschlechterverteilung lässt sich unter anderem damit erklären, dass ca. 37 % aller Beamt*innen der Stadtverwaltung Duisburg im feuerwehrtechnischen Dienst tätig und fast ausnahmslos männlich sind.



Folglich ergibt sich bei den Beamt*innen auch eine andere Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Besoldungsgruppen.

ABBILDUNG 8: GESCHLECHTERVERHÄLTNIS IN VERSCHIEDENEN BESOLDUNGSGRUPPEN



Frauen sind mehrheitlich in der Laufbahngruppe 2.1 vertreten und stellen in den Besoldungsgruppen A12 und A11 eine knappe Mehrheit. Darüber hinaus ist eine Mehrheit von Frauen in der Besoldungsgruppe A6 zu finden. Ausgehend von dem Frauenanteil von 36% sind Frauen sowohl in den hohen Besoldungsgruppen A16 und B2 unterrepräsentiert als auch in den niedrigen Besoldungsgruppen A7 und A8.

Auffällig ist ein hoher Männeranteil in der Laufbahngruppe 1.2. Insbesondere stechen die Besoldungsgruppen A7 und A8 hervor, da hier viele Feuerwehrbeamt*innen eingruppiert sind.

Arbeitnehmer*innen

Unter den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil höher als im Gesamtpersonal der Stadtverwaltung. Frauen machen hier 70% der Beschäftigten aus. Dieser hohe Frauenanteil ist wohl auch durch einen großen Anteil an Berufen im sozialen Bereich bedingt.

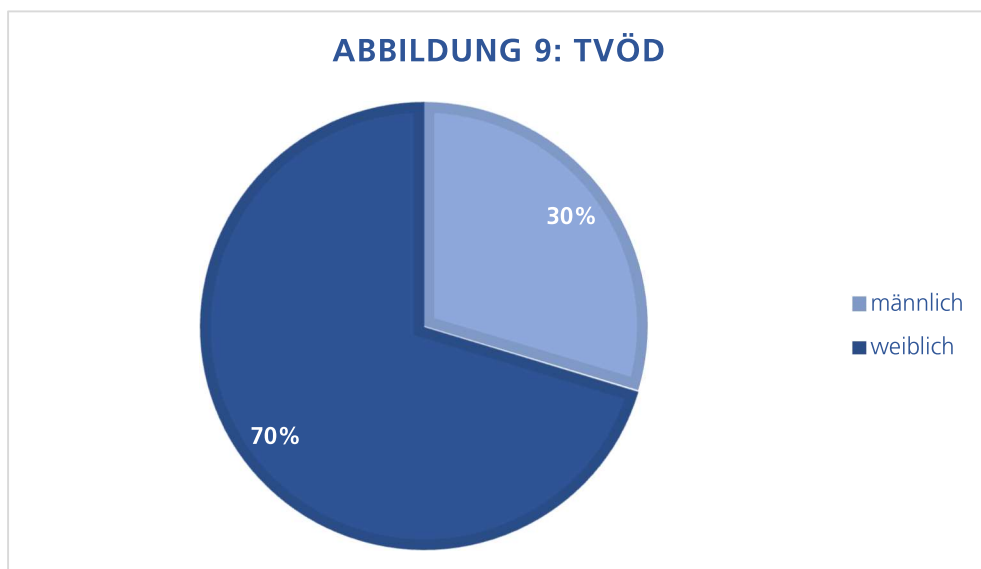
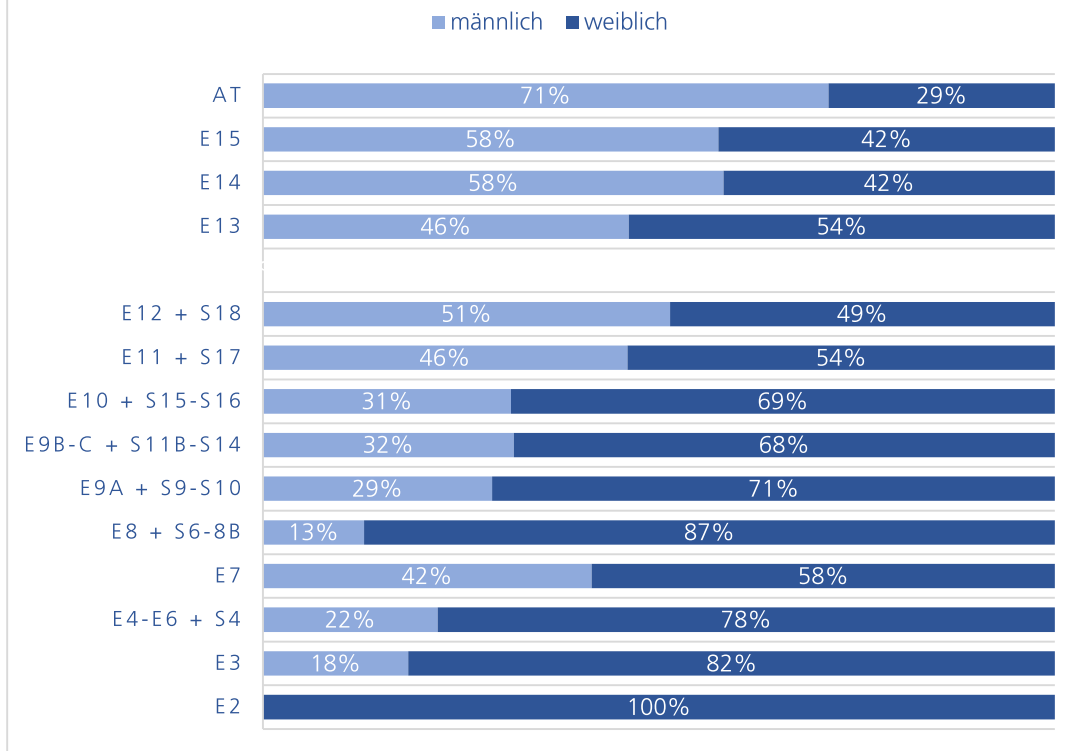


ABBILDUNG 10: GESCHLECHTERVERHÄLTNIS IN VERSCHIEDENEN ENTGELTGRUPPEN



Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten in allen Entgeltgruppen verhältnismäßig hoch. Lediglich die obersten Gruppen weisen einen niedrigeren Frauenanteil von etwa 40% auf. Genau wie im Gesamtpersonal ist somit eine Verringerung des Frauenanteils mit steigender Lohngruppe zu verzeichnen. Insbesondere bei den außertariflich Beschäftigten sind Frauen mit 29 % (gemessen am Gesamtanteil von 70 %) deutlich unterrepräsentiert.

Bei den tariflich Beschäftigten sind, gemessen an dem Frauenanteil von 70 %, lediglich in den mittleren Entgeltgruppen von E9 A bis E10 bzw. von S9-S16 paritätische Verhältnisse vorzufinden.

Hier stellt sich die Frage, inwiefern die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Entgeltgruppen durch ihre Verteilung auf die bestimmten Berufsgruppen bedingt ist. Auch hier bleibt offen, inwiefern ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und Besoldungsgruppe oder zwischen Geschlecht und Berufsgruppe vorliegt.

FAZIT ZU 3.2:

- Für das gesamte Personal gilt: Mit höherer Eingruppierung steigt auch der Männeranteil.
- Frauen sind in den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich weniger vertreten.

3.3 Führungskräfte

Allein die Betrachtung der Entgeltgruppen macht deutlich, dass auf der Führungsebene weniger Frauen vertreten sind als im Gesamtpersonal. Um dies im Detail zu überprüfen, werden die Führungskräfte als einzelne Gruppe betrachtet. Dazu sollen alle Mitarbeiter*innen ab der Position der Sachgebietsleitung als Führungskraft gezählt werden. Nach dieser Definition beschäftigt die Stadt insgesamt 301 Führungskräfte zum Stichtag 31.12.2021. Davon sind 117 weiblich und 184 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 39%. Berücksichtigt man den Frauenanteil im Gesamtpersonal von 62% fällt auf, dass das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen nicht die Geschlechterrelation differenziert widerspiegelt.

Würde das Geschlechterverhältnis unter den Führungskräften dem Verhältnis im gesamten Personal entsprechen, gäbe es in etwa 187 weibliche Führungskräfte und 114 männliche Führungskräfte.

Von allen weiblichen Beschäftigten sind 2,56% in Führungspositionen tätig, während von allen männlichen Beschäftigten 6,62% eine Führungsposition innehaben. Dementsprechend ist von einem zu geringen Anteil an Führungskräften unter den weiblichen Beschäftigten auszugehen.

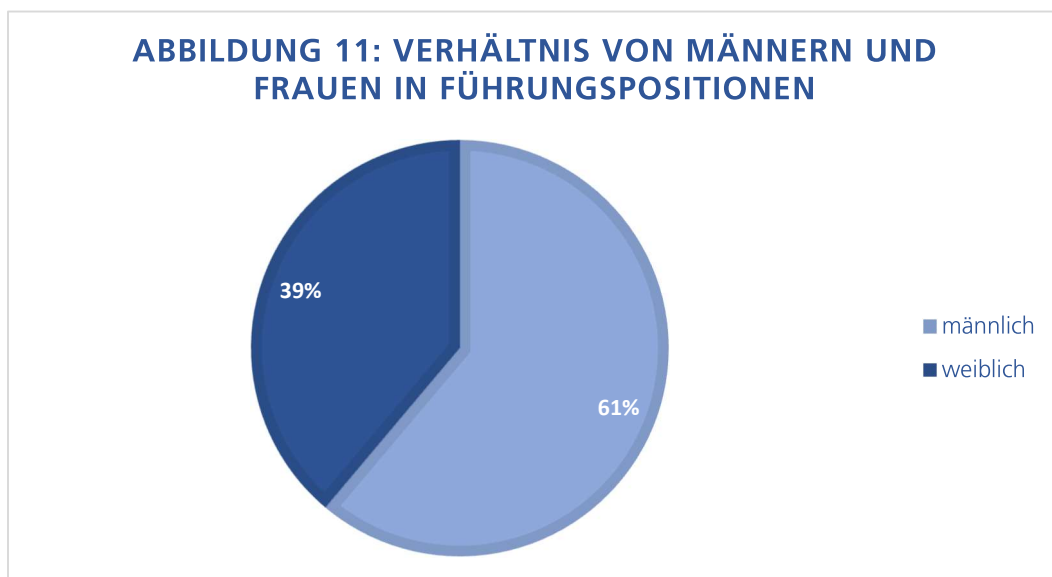
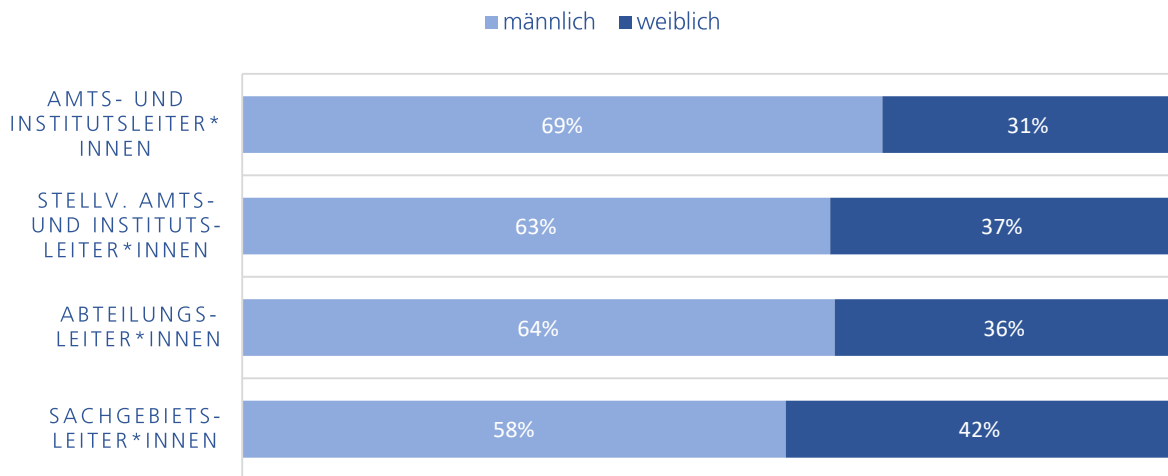


ABBILDUNG 12: VERHÄLTNISS VON MÄNNERN UND FRAUEN IN DEN VERSCHIEDENEN FÜHRUNGSPOSITIONEN



Darüber hinaus ist auffällig, dass Beamt*innen häufiger Führungspositionen erreichen als tariflich Beschäftigte. Der Anteil von Führungskräften ist unter den tariflichen Beschäftigten mit 3,28% geringer als unter den Beamten, wo er bei 8,66% liegt.

Des Weiteren kann beobachtet werden, dass der Anteil der Frauen mit steigender Position sinkt. Im Bereich der Amts- und Institutsleitungen liegt der Frauenanteil nur noch bei 31%, während er auf Ebene der Sachgebietsleitung bei 42% liegt.

Allerdings ist insgesamt seit 2016 eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil unter allen Führungskräften stieg von 32% auf 39%. Dabei ist auffällig, dass der Anteil der Frauen bis 2019 lediglich auf 33% stieg, dies allerdings nur durch Rückgänge bei den männlichen Führungskräften geschah. Erst im Zeitraum von 2019 bis 2021 wurde die Anzahl der Führungskräfte deutlich erhöht. In diesem Rahmen stieg der Anteil der Frauen nochmals um 6 Prozentpunkte auf 39%.

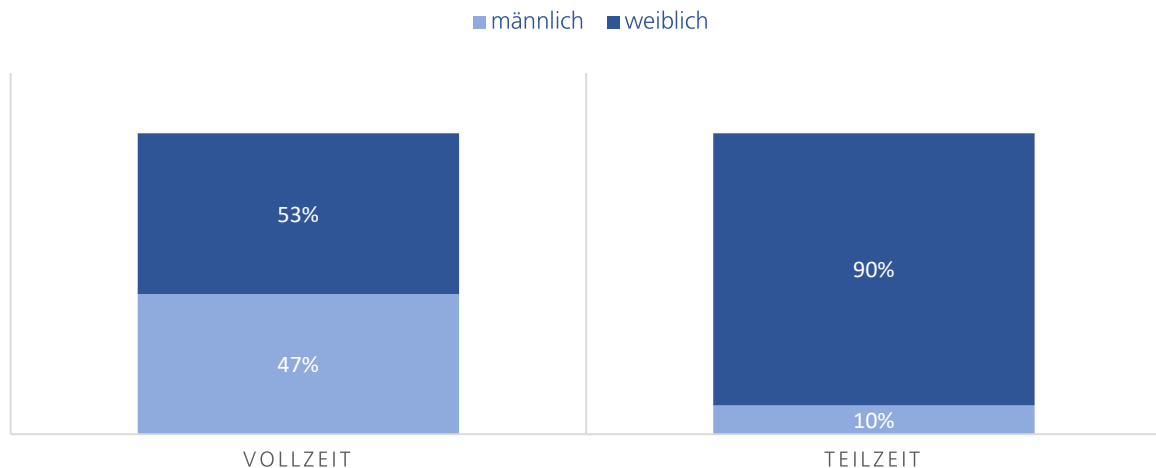
Eine solche Steigerung des Frauenanteils findet auf fast allen Führungsebenen statt. Am größten ist diese unter den Sachgebietsleiter*innen, die ihren Anteil um 10 Prozentpunkte vergrößern konnten. Eine Ausnahme stellt die Ebene der Abteilungsleiter*innen dar. Hier ist der Anteil der Frauen um 6 Prozentpunkte gesunken. Allerdings haben, aufgrund der an sich geringen Anzahl, personelle Veränderungen prozentual einen größeren Einfluss als bei der Betrachtung des Gesamtpersonals.

FAZIT ZU 3.3:

- Frauen sind unter den Führungskräften deutlich unterrepräsentiert. Es kam in den letzten Jahren allerdings zu einer leichten Verbesserung in diesem Bereich.
- Je höher die Führungsposition, desto seltener wird sie von einer Frau besetzt.
- Frauen trauen sich Führungspositionen seltener zu.

3.4 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

ABBILDUNG 13: GESCHLECHTERVERHÄLTNIS UNTER TEIL- UND VOLLZEITKRÄFTEN

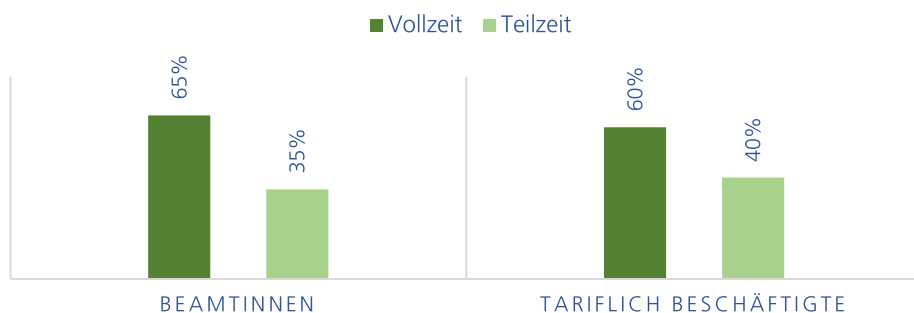


Mit einem Anteil von 28% stellen die Teilzeitbeschäftigten eine große Gruppe innerhalb des Gesamtpersonals dar. Dabei ist ein großer Unterschied zwischen Frauen und Männern festzustellen. Während die Teilzeitbeschäftigten zu 90% weiblich sind, arbeiten in Vollzeit ähnlich viele Frauen und Männer. Gründe für Teilzeitarbeit sind nach den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung der Teilzeitkräfte in 2022 mehrheitlich „Kinderbetreuung“ (54,2%) sowie „Work-Life-Balance“ (39,1%). Es lässt sich daher vermuten, dass das Ungleichgewicht in großen Teilen auf die weiterhin ungleiche Verteilung von Aufgaben wie Pflege und Kinderbetreuung zurückzuführen ist.

Darüber hinaus lässt sich auch ein Unterschied zwischen tariflich Beschäftigten und Beamt*innen feststellen. Tariflich Beschäftigte arbeiten zu 31% in Teilzeit, während die Beamt*innen nur zu 16% in Teilzeit arbeiten. Eine Kausalität zur Arbeitszeit ist nicht anzunehmen, da Beamt*innen mit 41 Stunden mehr arbeiten müssen. Auch finanzielle Gründe sind eher auszuschließen, da Teilzeit für Beschäftigte finanziell schädlicher sein dürfte.

Dieser Unterschied könnte durch den höheren Frauenanteil bei den Beschäftigten erklärbar sein. Werden allerdings nur die Beamtinnen und die weiblichen Tarifräfte betrachtet, wird der Unterschied zwar kleiner, bleibt aber bestehen. Von den Beamtinnen arbeiten 35% in Teilzeit, während die tariflich beschäftigten Frauen sogar zu 40% in Teilzeit arbeiten.

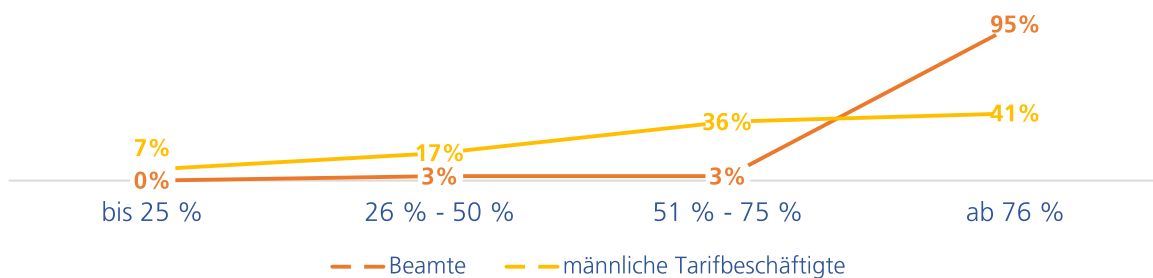
ABBILDUNG 14: FRAUEN IN TEILZEIT



BESCHÄFTIGUNGSGRADE:

Arbeiten in Teilzeit umfasst sehr viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Zum einen weichen die Sollarbeitszeiten zwischen Beamt*innen und tariflich Beschäftigten um zwei Stunden voneinander ab, zum anderen können die Arbeitszeitanteile der Teilzeitkräfte variieren. Mitarbeitende, die nur 1 bis 2 Stunden reduzieren, werden bspw. genauso als Teilzeitkräfte gezählt, wie Mitarbeitende, die nur 10 Stunden pro Woche arbeiten.

ABBILDUNG 15: BESCHÄFTIGUNGSGRADE DER TEILZEITMITARBEITER BEI DER STADTVERWALTUNG DUISBURG

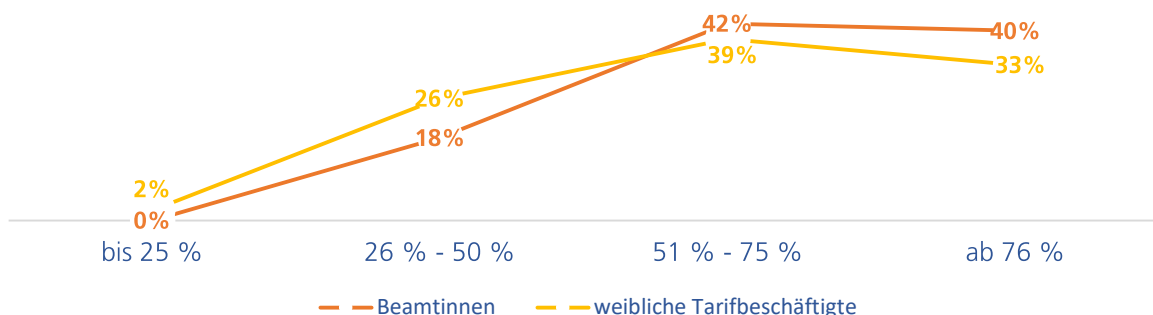


Bei Betrachtung der verschiedenen Arbeitszeitanteile fällt besonders die Gruppe der Beamten aus dem Rahmen, denn von ihnen arbeitet eine überwiegende Mehrheit 76% der Sollarbeitszeit oder mehr.

Die männlichen Tarifbeschäftigten verteilen sich zwar deutlich gleichmäßiger auf die verschiedenen Arbeitszeitanteile, dennoch sind ihre Arbeitszeitanteile im Schnitt höher als die der Frauen.

Folglich arbeiten Frauen nicht nur häufiger in Teilzeit, sondern haben im Durchschnitt auch geringere Beschäftigungsgrade.

ABBILDUNG 16: BESCHÄFTIGUNGSGRADE DER TEILZEITMITARBEITERINNEN BEI DER STADTVERWALTUNG DUISBURG



TEILZEITARBEIT NACH BESOLDUNGSGRUPPEN

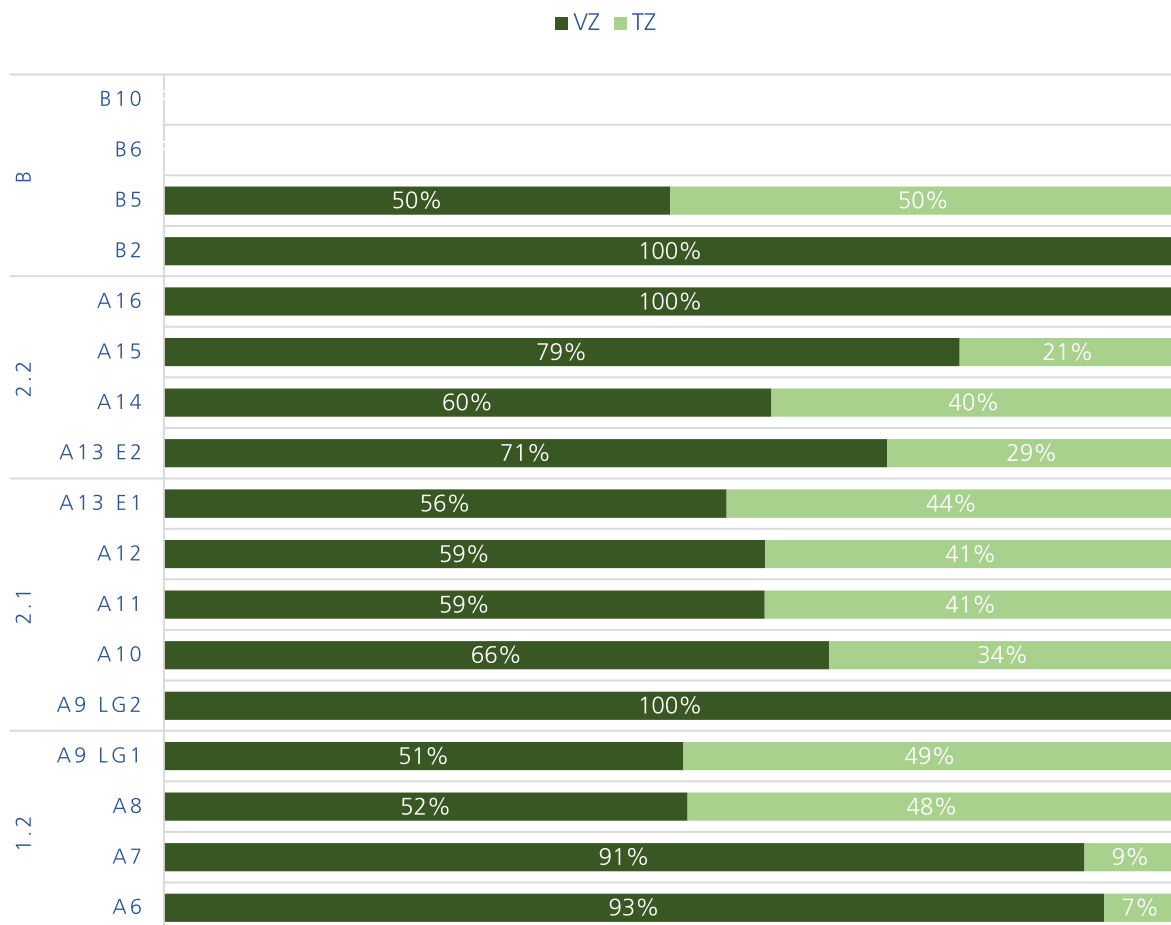
Insgesamt bedeutet das Arbeiten in Teilzeit einen geringeren Lohn bzw. Besoldung. Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, ist es für die Gleichstellung umso wichtiger, dass dies auch auf höher gruppierten Stellen möglich ist. Ansonsten droht ein doppelter negativer Effekt auf das

Einkommen. Es kommt zu einer Verringerung des Einkommens aufgrund der geringeren Stundenanzahl und zu einer weiteren Verringerung, da die Frau aufgrund der Teilzeitarbeit eine niedrigere Stelle besetzt.

Da Teilzeitarbeit unter dem männlichen Personal sehr selten vorkommt, wird in den beiden folgenden Graphen nur das weibliche Personal betrachtet.

Ein solcher doppelter Effekt bestätigt sich für die Beamtinnen nicht. Besonders verbreitet ist Teilzeitarbeit in den oberen Besoldungsgruppen des ehem. mittleren Dienstes sowie in ehem. gehobenen Dienst. Auffällig ist dagegen, dass Arbeiten in Teilzeit in den Einstiegsämtern selten bis gar nicht vorkommt und auch in den höchsten Besoldungsgruppen A15 und A16 sind reduzierte Stunden selten bis gar nicht vertreten.

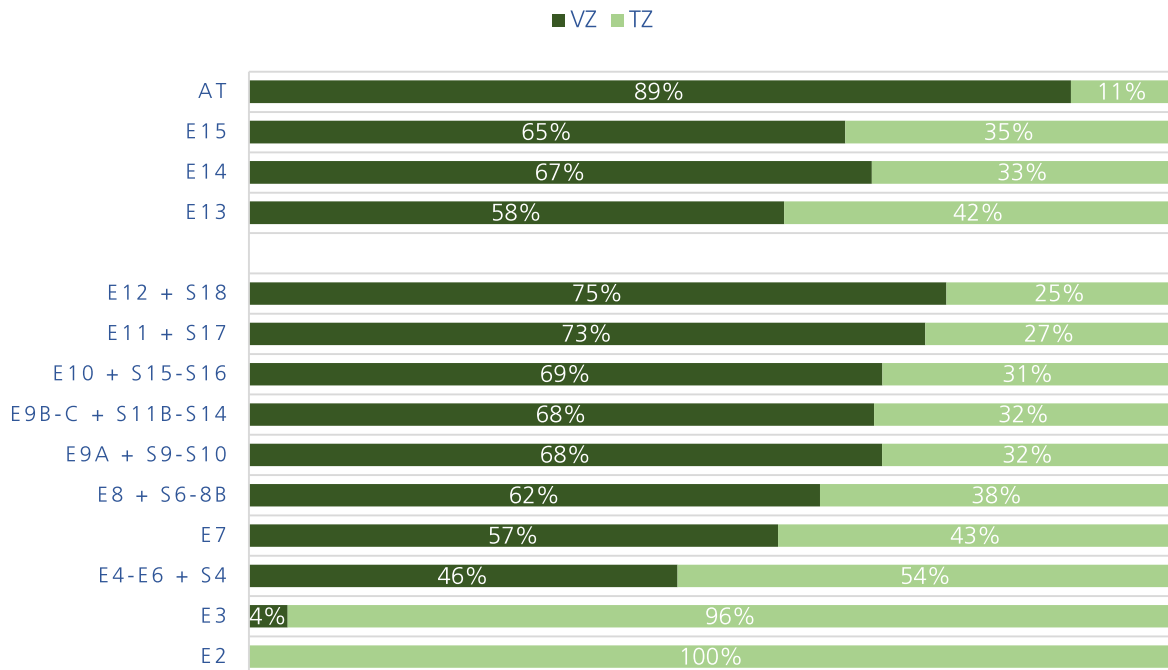
ABBILDUNG 17: TEIL- UND VOLLZEITARBEIT DER BEAMTINNEN NACH BESOLDUNGSGRUPPEN



Im Gegensatz zu den Beamt*innen wird bei den tariflichen Beschäftigten eher in den unteren Entgeltgruppen in Teilzeit gearbeitet. Dabei muss beachtet werden, dass es sich gerade in den unteren Entgeltgruppen möglicherweise nicht um freiwillige Stundenreduzierungen handelt. Gerade Reinigungspersonal, Hauswirtschaftskräfte etc. sind häufig nur zu geringeren Wochenstunden beschäftigt und haben auch keine Möglichkeit diese zu erhöhen. Insofern lässt sich auch der extrem hohe Anteil von Teilzeitarbeit in den Entgeltgruppen E3 und E2 erklären. In diesen Entgeltgruppen sind unter anderem Hauswirtschaftskräfte, Coronahelfer*innen und

Reinigungspersonal beschäftigt. Aber auch in etwas höheren Entgeltgruppen sind noch Mitarbeitende zu finden, die an eine geringere Arbeitsstundenzahl gebunden sind. So sind viele Schulsekretär*innen beispielsweise in Entgeltgruppe E6 eingruppiert.

ABBILDUNG 18: TEIL- UND VOLLZEITARBEIT DER WEIBLICHEN TARIFLICH BESCHÄFTIGTEN NACH ENTGELTGRUPPEN



Der geringste Anteil an Teilzeitkräften findet sich in den Gruppen E10-E12 bzw. S15-S18. Auffällig ist, dass Teilzeitarbeit in den Gruppen E13 – E15 dagegen häufiger auftritt.

An dieser Stelle könnte eine direkte Gegenüberstellung von Beschäftigungsgraden und Besoldungs-/Entgeltgruppen den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Eingruppierung noch genauer darstellen. Die Daten für eine solche Darstellung standen allerdings nicht zur Verfügung.

Eine überwältigende Mehrheit der Teilzeitkräfte (90%) ist weiblich. Darüber hinaus haben teilzeitbeschäftigte Frauen auch geringere individuelle Arbeitszeiten als Männer und schließlich gilt zumindest für die tariflich Beschäftigten, dass Teilzeitkräfte deutlich häufiger in den unteren Entgeltgruppen vertreten sind. Ferner sind Teilzeitkräfte mehrheitlich tariflich beschäftigt, was wiederum zu einer geringeren Absicherung als bei den Beamt*innen führt.

All diese Faktoren haben eine geringere Besoldung bzw. einen geringeren Lohn für Frauen zur Folge. Es sollte daher Ziel sein, dass ein Aufstieg in höhere Positionen auch in Teilzeit möglich ist. Den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung aus 2022 zufolge scheint Teilzeitarbeit gerade in Führungspositionen eine Hürde darzustellen, denn 33,2% der Teilzeitkräfte gibt an, dass in Führungspositionen „überwiegend Vollzeitkräfte gesucht werden“.

Allerdings könnte mobiles Arbeiten zu einer Erhöhung der Beschäftigungsgrade in Teilzeit beitragen. In der Mitarbeiterbefragung 2022 geben 21,8% der Teilzeitkräfte an, dass mobiles Arbeiten es ihnen ermöglicht hat, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Außerdem sind 50,2% der Meinung, dass mobiles Arbeiten ihnen in der Zukunft eine Erhöhung der Arbeitszeit ermöglichen

könnte. Diese Aussagen gelten aber wohl nur für die Arbeitskräfte, denen mobile Arbeit möglich ist und die nicht vertraglich an geringere Arbeitszeiten gebunden sind.

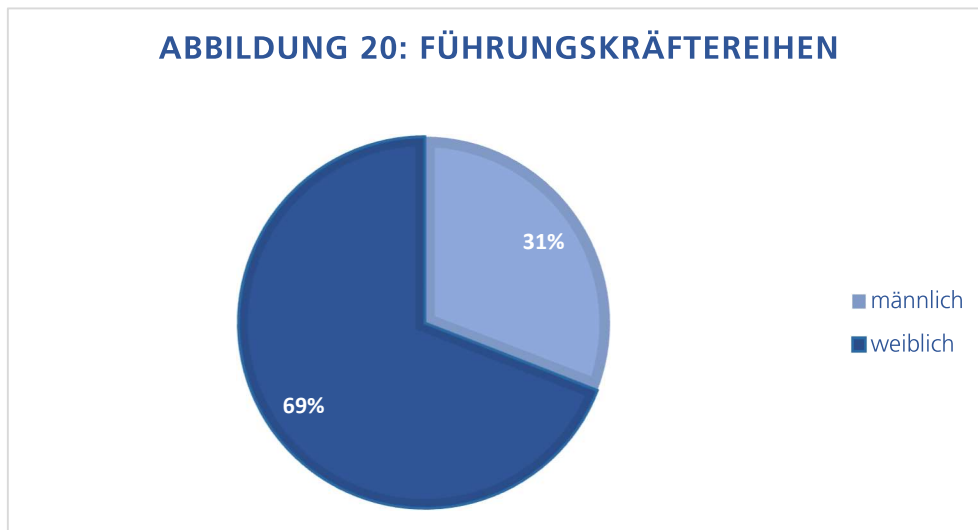
FAZIT ZU 3.4:

- Teilzeitbeschäftigung ist ein weibliches Phänomen: 90% aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.
- Teilzeitbeschäftigte Frauen haben darüber hinaus geringere individuelle Arbeitszeiten als Männer und Teilzeitkräfte sind häufiger tariflich beschäftigt.
- Für Tarifbeschäftigte gilt bis E12/S18: umso höher die Stelle dotiert ist, desto weniger wird in Teilzeit gearbeitet.

3.5 Fortbildungsteilnahme

Insgesamt haben 5.916 Mitarbeitende an Fortbildungsseminaren teilgenommen. Davon waren 31% Männer und 69% Frauen. Zwar hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2016 um 3 Prozentpunkte verringert. Allerdings lag der Frauenanteil im Jahr 2020 sogar bei 75%, es kann also nicht von einem Trend gesprochen werden.

Auch an Online-Fortbildungen (E-Learning) nahmen mehr Frauen (70%) als Männer teil.



Eine ähnliche Verteilung zeigt sich bei den Teilnehmendenzahlen der Führungskräfteereihen und der „Modularen Qualifizierung“.

An den Führungskräfteereihen nahmen 2021 zu 69% Frauen und zu 31% Männer teil. Dies ist ein deutlich höherer Frauenanteil als 2016, da lag dieser bei lediglich 42%.

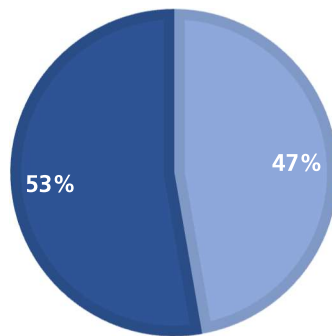
Voraussetzung zur Teilnahme an den Führungskräfteereihen:

- Wechsel aus der Sachbearbeitung in eine unbefristete Führungsfunktion
- Zu Beginn der Führungsreihe noch aktiv in Führungsverantwortung
- Eingruppierung mindestens in der Entgeltgruppe/ der Besoldungsgruppe E10 TVöD bzw. S15 TV SuE oder A 11 LBEsG

Die „Modulare Qualifizierung“ ist ein Angebot für Beamt*innen, die einen Aufstieg in den höheren Dienst anstreben. Darüber hinaus können sich auch tariflich Beschäftigte für die „Modulare Qualifizierung“ bewerben. Dieses Angebot wurde 2021 zu 53% von Frauen und zu 47% von Männern wahrgenommen. Zunächst könnte es den Anschein erwecken, dass Frauen im Verhältnis zu ihrem Anteil am Gesamtpersonal unterrepräsentiert sind. Da jedoch meist mehr Beamt*innen an dieser Fortbildung teilnehmen, ist nicht von einer Unterrepräsentanz der Frauen auszugehen.

ABBILDUNG 21: MODULARE QUALIFIZIERUNG

■ männlich ■ weiblich



Es lässt sich noch ergänzen, dass auch bei einer Betrachtung nach Fortbildungsthemen Frauen in allen Bereichen in der Mehrheit sind.

Abschließend ist festzuhalten, dass zukünftig auch die Erhebung von Daten in anderen Bereichen sinnvoll wäre. Diskriminierung und Benachteiligung kann nicht nur aufgrund des Geschlechts stattfinden, sondern auch auf Basis von Religion, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, körperlicher oder geistiger Fähigkeiten etc.

Daten zu Migrationshintergrund/Geschlechtsidentität etc. werden bspw. im Ausbildungsbereich bereits erhoben. Allerdings sind die Daten sehr lückenhaft, da nur eine freiwillige Angabe abgefragt werden kann.

3.6 Schlussfolgerungen

In dem bisherigen Frauenförderplan/Gleichstellungsplan wurden viele Maßnahmen, die die Geschlechtergerechtigkeit verbessern sollen, weitergeführt bzw. neu oder wieder eingeführt. In einigen Bereichen ist tatsächlich bereits eine positive Tendenz zu erkennen. In anderen dagegen konnten verschiedene Maßnahmen allerdings aufgrund der Pandemiezeit erst verspätet starten oder mussten zeitlich unterbrochen werden. Deren Wirksamkeit kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beurteilt werden. Daher an dieser Stelle noch einmal eine kurze Zusammenfassung der Themen, die nun genauer im Fokus stehen.

Bei Neueinstellungen wird weiterhin verstärkt darauf geachtet, Frauen und Männer gerade für geschlechtsuntypische Berufe zu gewinnen, um eine gleichmäßige Geschlechterverteilung zu erreichen.

Veränderungen bei den Ausbildungsberufen und der Personalrekrutierung wurden bereits angestoßen und zeigen auch erste positive Auswirkungen. So konnten zuletzt mehr Frauen in gewerblich-technischen Bereichen und mehr Männer in Erziehungsberufen eingestellt werden. Auch der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen zeigt einen positiven Verlauf. Mit einer attraktiven Personalentwicklung und einem neu konzipierten Personalrekrutierungsprozess sollen die Geschlechterstereotypen weiter aufgebrochen und abgebaut werden. Weitere Veränderungen werden sich hier aber erst mittelfristig zeigen können.

Im Bereich der besseren Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“ und „Familie und Pflege“, wobei prozentual gesehen mehr Frauen betroffen sind, zeigt die Möglichkeit des mobilen Arbeitens bereits eine positive Entwicklung. So konnten lt. der Ergebnisse der Befragung der Teilzeitkräfte aus diesem Jahr bereits viele Stundenkontingente aufgrund der flexibleren Arbeitsmöglichkeit erhöht werden und über 50% der mobil Arbeitenden sehen hier für sich auch zukünftig eine positive Perspektive. Mit der Erarbeitung der neuen Dienstvereinbarung soll diese alternative Arbeitsmethode weiterhin gestärkt und ausgeweitet werden. Im Fokus muss allerdings noch die Gruppe der beurlaubten Mitarbeitenden stehen. Durch ein gezieltes Rückkehrmanagement soll der Wiedereinstieg erleichtert und mögliche berufliche Nachteile reduziert werden. Fortbildungs- bzw. Beratungsangebote stehen den Beurlaubten bereits zur Verfügung. Nur so kann der immer noch aktuellen Altersarmut von Frauen zukünftig weiter entgegengewirkt werden.

Durch das Zentrum für Fortbildung wurden in der Vergangenheit bereits geschlechterspezifische Themen aufgegriffen. Während einige davon großen Zuspruch fanden, wurden gerade sensible Themen (z. B. LSBTI/Diversity, Sexismus oder Mobbing) nicht oder nur wenig nachgefragt. Es ist nicht davon auszugehen, dass gerade diese Themen bei der Stadtverwaltung Duisburg keine Rolle spielen, sondern eher, dass hier Hemmschwellen bestehen, sich für ein solches Thema zu interessieren und auf dem üblichen Weg mit Zustimmung der zuständigen Führungskraft anzumelden. Aus diesem Grund wurde bereits zuletzt über das Fortbildungsangebot die direkte Einzelberatung angeboten. Ergänzend dazu soll es zukünftig auch weitere niederschwellige Angebote geben, die auch ohne Einhaltung des Dienstweges gebucht und wahrgenommen werden können.

Mit der Umsetzung des § 4 LGG NRW wurde in der Vergangenheit bereits auf die Verwendung von geschlechtsneutraler oder weiblicher und männlicher Ansprache geachtet. Mit der Einführung der dritten Geschlechtsoption im Geburtenregister am 22.12.2018 kann Gleichberechtigung und Chancengleichheit bei interner und externer Kommunikation nur erfolgen, wenn alle geschlechtlichen Orientierungen mitgedacht werden. Unter Abwägung aller Vor- und Nachteile der verschiedenen Möglichkeiten, das 3. Geschlecht zum Ausdruck zu bringen, empfiehlt das Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit seitdem die

Verwendung des Gendersterns und steht unterstützend bei Formulierungsfragen zur Verfügung. Eine empfehlende Handreichung soll noch zur Verfügung gestellt werden.

Auch die „Stärkung der Diskriminierungssensibilität“ wird nun weitergedacht. Die Aufnahme dieses Themas in das neue Schlüsselkompetenzmodell betont die grundsätzliche positive Haltung der Stadt Duisburg zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang untereinander und auf allen Hierarchieebenen. Bei Diskriminierungsfragen steht das Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit aufgrund seiner Themenvielfalt zusätzlich beratend zur Verfügung.

Die weitere Einflussnahme der aufgezeigten Maßnahmen auf dem weiteren Weg zur Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Stadtverwaltung Duisburg ist im Verlauf der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans zu beobachten und bei Bedarf entsprechend nachzusteuern.

4. Zielvorgaben und Maßnahmen

4.1 Maßnahmen zu Diskriminierungssensibilität

4.1.1 Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen

Titel der Maßnahme: Vermittlungsstelle zu Diskriminierungsfragen

Ziele der Maßnahme:

1. Vorberatung und Weitervermittlung von Betroffenen in Diskriminierungsfällen
2. Vernetzung mit inner- und außerstädtischen Beratungs- und Anlaufstellen zur Antidiskriminierungsarbeit
3. Unterstützung bei der Erarbeitung und Durchführung von Maßnahmen zur Diskriminierungssensibilität
4. Bildung einer Diversitätsgruppe zum regelmäßigen Austausch mit dem Ziel, Mehrfachdiskriminierungen (Intersektionalität) effizienter zu begegnen
5. Dokumentation und Monitoring zur Sichtbarmachung von Diskriminierung

Beschreibung der Maßnahme:

Im Grundgesetz besagt Artikel 3 (2): „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.“, und erweitert die Gründe, die nicht zur Benachteiligung führen dürfen in Artikel 3 (3): „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Auf diesen beiden Artikeln des Grundgesetzes fußt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es soll Menschen unterschiedlicher Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, religiöser und weltanschaulicher Zugehörigkeit, Alter, Behinderung und sexueller Identität vor Benachteiligung und Diskriminierung schützen und verpflichtet die Arbeitgeberin Stadt Duisburg, Maßnahmen gegen Benachteiligung und Diskriminierung zu ergreifen.

Das Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit ist vermittelnde Anlaufstelle für Beschäftigte, die sich aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt und diskriminiert fühlen oder auch Benachteiligung und Diskriminierung erfahren haben.

Die Stadtverwaltung Duisburg ist ein Querschnitt der Gesellschaft: Die Pluralität der Identitäten und Lebensphilosophien spiegelt sich somit auch in der Personalstruktur wider. Eine für die eigenen Beschäftigten merkmalsübergreifend arbeitende Anlaufstelle bei Diskriminierungsfragen ist damit unerlässlich.

In einem geschützten Rahmen sollen betroffene Personen in einem Gespräch eine Ersteinschätzung erhalten können, ob es sich im geschilderten Vorfall um eine Diskriminierung im Sinne des AGG handelt. Auf Wunsch der betroffenen Person können weitere Schritte abgesprochen werden, wie z.B. Hinzuziehen einer internen oder externen professionellen Beratungsstelle. Während der Klärungsphase ist es die Aufgabe der vermittelnden Anlaufstelle, die betroffene Person zu begleiten und zu unterstützen. Der Anlaufstelle sind alle Diskriminierungsfälle zu melden, damit eine systematische Dokumentation und ggf. ein Monitoring von Diskriminierungsfällen in der Stadtverwaltung Duisburg möglich wird. Die Sichtbarmachung der Ungleichbehandlung und Diskriminierung in der Stadtverwaltung Duisburg

dient in erster Linie dazu, geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu entwickeln und Ungleichbehandlung entgegenzuwirken.

Neben den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. die Seminare: LSBTI* und Diversity, E-Learning zum AGG, Gesundheitscoaching für Frauen, Grundlagen der Leichten Sprache und Interkulturelle Kompetenz) ist die vermittelnde Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen für städtische Beschäftigte als eine Erweiterung des gesetzlichen Arbeitgeberauftrags zu verstehen.

Die Diversitätsgruppe sollte so viele Vielfaltsdimensionen wie möglich abdecken, als da wären:

- Alter,
- ethnische Herkunft und Nationalität,
- Geschlecht und geschlechtliche Identität,
- körperliche und geistige Fähigkeiten,
- Religion und Weltanschauung,
- sexuelle Orientierung,
- soziale Herkunft.

In diesem Rahmen könnten auch Zuständigkeitsregeln bei Intersektionalität festgelegt werden oder Einzelfallprüfungen vorgenommen werden, um allgemeingültige Standards für die Zukunft zu erarbeiten.

Zuständigkeit: Referat für Gleichberechtigung und Chancengleichheit

4.1.2 Diskriminierungssensibilität als Schlüsselkompetenz

Titel der Maßnahme: Diskriminierungssensibilität als Schlüsselkompetenz der städtischen Beschäftigten

Ziele der Maßnahme:

1. Einbettung der Diskriminierungssensibilität als Schlüsselkompetenz im städtischen Schlüsselkompetenzmodell
2. Sensibilisierung von städtischen Beschäftigten in Diskriminierungsfragen durch Fort- und Weiterbildung

Beschreibung der Maßnahme:

Schlüsselkompetenzen sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse (Qualifikationen), die im Arbeitsprozess und in Arbeitsbeziehungen Relevanz haben. Diese sind wichtig für die Bewältigung der jetzigen und zukünftigen Aufgaben, ebenso auch bedeutsam für eine wertschätzende, auf eine Kultur des Respekts, der Offenheit und Kritikfähigkeit beruhende Zusammenarbeit.

Die Schlüsselkompetenzen sind entwickelbar und bilden positions- und tätigkeitsübergreifend die Grundlagen für Mitarbeiterbeurteilungen, Auswahlverfahren, Stellenbeschreibungen, Personalentwicklungsmaßnahmen etc.

Bei Bewerbungen jeglicher Art ist das Vorhandensein der Schlüsselkompetenz „Diskriminierungssensibilität“ mit den anderen erarbeiteten Schlüsselkompetenzen zusammen bei den Bewerber*innen Voraussetzung für eine Einstellung.

Die Stabsstelle Personalentwicklung (11-PE) hat Ende 2021 den Verein „Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.“ (DGP) beauftragt, gemeinschaftlich mit den Führungskräften der Ämter 11 (Amt für Personalmanagement) und 10 (Amt für Innovation, Organisationsentwicklung und zentrale Services), OB-4 (Referat für Gleichstellung und Chancengleichheit) sowie den Mitgliedern des Personalrates der Stadt Duisburg ein Schlüsselkompetenzmodell für Führungskräfte zu erarbeiten.

Die prozesshafte Erarbeitungsphase begann im Februar 2022 und endete im Mai 2022. Insgesamt wurden neun Schlüsselkompetenzen festgelegt und operationalisiert. Zu den neun Schlüsselkompetenzen zählt auch die Schlüsselkompetenz „Diskriminierungssensibilität“. Damit ist die Diskriminierungssensibilität eine der wichtigsten Qualifikationen, die von den städtischen Beschäftigten erwartet wird.

Im Rahmen der Umsetzung wird es ab 2023 intensive Fort- und Weiterbildungsangebote, Beobachterschulungen und Workshops zu dieser Thematik geben. Zur praktischen Anwendung des Schlüsselkompetenzmodells wird für die Führungskräfte und insbesondere für Personalauswahlgremien eine Handreichung erstellt.

Zuständigkeit: Amt für Personalmanagement

4.2 Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

4.2.1 Führen in Teilzeit

Titel der Maßnahme: Ansprache von Frauen bei Auswahlverfahren für Führungspositionen

Ziele:

1. Gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungstexten (§ 8 Abs. 4 LGG NRW)
1. Grundsätzliche Ausschreibung aller Stellen auch in Teilzeit (§ 8 Abs. 6 i. V. m. § 13 Abs. 2, 3 und 8 LGG NRW)
2. Gendergerechte Gestaltung von Auswahlverfahren
3. Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Beschäftigungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen (§ 7 LGG NRW)
4. Schaffen von familienfreundlichen Rahmenbedingungen und diese auch umsetzen und zu leben

Beschreibung:

Die Entwicklung der letzten Jahre (2016 - 2021) zeigt, dass der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt gerundet von 32% auf 39% gestiegen ist. Betrachtet man die einzelnen Führungsebenen, ist nur auf Ebene der Abteilungsleitungen ein negativer Trend von 5,1% zu erkennen. In allen anderen Leitungsebenen dagegen ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (Sachgebietsleitung + 10%, stellv. Amts-/Institutsleitungen +7,6% und Amts-/Institutsleitungen + 7%).

- Um Frauen für Führungspositionen zu interessieren, obliegt es den jeweiligen Führungskräften, die Personalentwicklung im eigenen Fachbereich so zu gestalten, dass auch infrage kommende Mitarbeiterinnen auf mögliche Führungstätigkeiten gut vorbereitet sind und sich diese Verantwortung auch zutrauen.
- Bei Stellenausschreibungen ist darauf zu achten, mit einer gezielten Ansprache Frauen für eine Bewerbung zu interessieren. Hierbei sind Formulierungen zu verwenden, die Frauen in gleicher Weise ansprechen wie Männer. Zusätzlich ist zwingend das LGG NRW zu beachten und alle Stellen (auch mit Leitungs- und Führungsfunktionen) in Teilzeit auszuschreiben, solange keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Diese sind im Einzelfall durch das Fachamt schriftlich zu begründen.
- In Auswahlverfahren mit Führungs- und Leitungsaufgaben sind Fragestellungen mit einzubeziehen, mit deren Hilfe die Genderkompetenz der Auszuwählenden ermittelt und somit bei der Stellenbesetzung berücksichtigt werden kann. Nur so ist zukünftig eine zielgerichtete Personalentwicklung in den unterschiedlichen Fachbereichen möglich.
- § 7 LGG NRW ist Rechnung zu tragen und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Besetzungsverfahren vorzuziehen, wenn sie in diesem Bereich unterrepräsentiert sind (gewerblich-technische Berufe / Leitungs- und Führungsaufgaben / höhere Eingruppierungen).
- Es muss moderne Teilzeitmodelle für alle Stellen – insbesondere mit Führungsverantwortung – geben, die unterschiedliche Stundenanteile berücksichtigen. Fachbereiche, die vermehrt auf Teilzeitkräfte setzen, müssen einen Mehrwert erzielen und dadurch die Möglichkeit bekommen, die Personalplanung flexibler und attraktiver zu gestalten.

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass der positive Trend der Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen weiter anhält, sich aber an der Tatsache der Unterrepräsentanz von Frauen (62% des Gesamtpersonals) nicht verändert hat. Das heißt, dass es wichtig ist, auf die zukünftigen Kriterien der Personalauswahl weiter großen Wert zu legen, um immer mehr Frauen zu animieren, sich für Führungstätigkeiten zu interessieren und die Rahmenbedingungen so festzusetzen, dass sie auch die Möglichkeit erhalten, diese Funktionen ausführen zu können. Nur so kann die Stadt Duisburg als moderne und attraktive Arbeitgeberin im regionalen und überregionalen Wettbewerb bestehen.

Zuständigkeit: Amt für Personalmanagement

4.2.2 Mentoring-Programm

Titel der Maßnahme: Mentoring für Frauen zu Beginn einer Führungs- oder Leitungsfunktion

Ziele:

- Unterstützung von Frauen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- oder Leitungsfunktionen
- Netzwerkbildung zum weiteren Erfahrungsaustausch nach Abschluss des Mentorings

Beschreibung:

Führungsverantwortung ist gerade zu Beginn keine leichte Aufgabe. Vor allem Frauen scheuen oft immer noch die Übernahme von Leitungsfunktionen und befürchten, diese neben einer oftmals zusätzlichen Erziehungs- bzw. Pflegeverantwortung nicht bewältigen zu können. Sie verfügen nur selten über informelle Netzwerke, in die Männer auf ihrem Karriereweg einen schnellen Zugang bekommen und denen mit Hilfe dieser Kontakte schneller Türen geöffnet werden.

Beim Mentoring geht es in erster Linie nicht um Vermittlung von Wissen und fachlichen Qualifikationen. Diese haben sich die Frauen bereits auf ihrem Weg erarbeitet. Hier geht es eher darum, durch Erfahrungsaustausch Strategien zu entwickeln, die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Potentiale zu erkennen, sich selbst und den eigenen Führungsstil zu reflektieren und bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt und begleitet zu werden.

Das Mentoring ist ein Instrument einer modernen, erfolgreichen Personal- und Führungskräfteentwicklung und soll der Unterrepräsentanz von Frauen in Führung entgegenwirken, diese ermutigen, selbstbewusst Führungsverantwortung zu übernehmen und sie auf diesem Weg unterstützen. Zudem besteht die Chance, in dieser Zeit Kontakte zu knüpfen und ein Netzwerk zu etablieren, welches nach Abschluss des Mentorings immer noch zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung steht.

Zuständigkeit: Führungskräfte aller Fachbereiche

4.3 Maßnahmen im Bereich Beruf und Familie

4.3.1 Mobiles Arbeiten

Titel der Maßnahme: Mobile Arbeit als reguläre Form der Arbeitserbringung

Ziele:

1. Stärkung der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
2. Erhöhung der persönlichen Arbeitszeit bei Teilzeitkräften durch die Möglichkeit der Teilnahme an der „Mobilen Arbeit“, um einer Altersarmut entgegenzuwirken

Beschreibung:

Unabhängig von der Corona-Pandemie soll die „Mobile Arbeit“ der Stadtverwaltung Duisburg als eine reguläre Form der Arbeitserbringung erhalten bleiben. Die positiven Erfahrungen seit 2019 werden im Rahmen des Projektes „Mobile Arbeit 2.0“ in die Fortschreibung der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ einfließen und sie deutlich verschlanken und vereinfachen.

Im Rahmen der Mitarbeiter-Befragung 2022 gaben 21,8 % der Teilzeitkräfte, die mobil arbeiten, an, dass es ihnen durch die „Mobile Arbeit“ ermöglicht worden sei, „ihre Arbeitszeit zu erhöhen“. Über die Hälfte der Befragten (52,6 %), die mobil arbeiten, sind der Auffassung, dass ihnen dies zukünftig ermöglichen würde, „ihre Arbeitszeit wahrscheinlich zu erhöhen“.

Für die Fachbereiche ist demnach die „Mobile Arbeit“ eine schnelle und effektive Möglichkeit, die Ressource „Arbeitskraft“ auch ohne Stellenausschreibungen oder „Jobsharing“-Modelle zu erhöhen. Zusätzlich ist die Erhöhung der persönlichen Arbeitszeit ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Altersarmut insbesondere bei Frauen.

Mit einer gemeinsamen Position der Dienststelle und der Personalvertretung zur „Mobilen Arbeit“ bei der Stadtverwaltung Duisburg wurde bereits im Juni 2022 der Weg für die Fortschreibung der Dienstvereinbarung geebnet. So wird unter anderem geregelt, dass entgegen der Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ auch Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 19,5 Stunden an der „Mobilen Arbeit“ teilnehmen können und bei Eignung der Aufgaben sowie vorliegender persönlicher Eignung eine mobile Arbeit bis zu 100 % ermöglicht werden kann.

Zuständigkeit: Amt für Innovation, Organisation und Zentrale Services

4.3.2 Fortbildungen während der Beurlaubung/Elternzeit

Titel der Maßnahme: Teilhabe am Verwaltungsgeschehen während Beurlaubung/Elternzeit

Ziele:

- Intranet – Zugang während Beurlaubung/Elternzeit, um sich auch während einer beruflichen Auszeit auf dem Laufenden halten zu können
- Fortbildungsangebote für einen gelungenen Wiedereinstieg
- Jährliches Informationstreffen, um sich über die aktuellen Entwicklungen in der Verwaltung und berufliche Perspektiven zu informieren
- Vernetzungstreffen mit der Möglichkeit des Austausches untereinander

Beschreibung:

Beurlaubung/Elternzeit wird zum größten Teil von Mitarbeiterinnen wahrgenommen. Um diese während dieser Zeit immer noch am Verwaltungsgeschehen teilnehmen zu lassen und zu informieren, ist es wichtig, dass der Intranet-Zugang während der gesamten Zeit aktiv bleibt. Damit bestünde für Beurlaubte zudem die Möglichkeit, im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms Seminarangebote wahrzunehmen. Diese sollten thematisch (z. B. Unterstützungsangebote für einen gelungenen Wiedereinstieg) und organisatorisch auf Mitarbeitende in Beurlaubung/Elternzeit ausgerichtet sein. Damit ist nicht nur die zeitliche Ausrichtung gemeint (z. B. alternativ vormittags oder nachmittags), sondern auch die zusätzliche Nutzung der digitalen Möglichkeiten (z. B. virtuelle Angebote oder E-Learning). Das E-Learning ist vor allem für Beschäftigte in Beurlaubung/Elternzeit eine sehr gute Möglichkeit die zeitliche Lage, aber auch die jeweilige Menge der Lerneinheiten selbständig flexibel zu gestalten und in den familiären Alltag zu integrieren. Damit kann verhindert werden, dass die berufliche Auszeit gleichzeitig ein enormer beruflicher Rückschritt zu dem in der Regel unvermeidbaren deutlichen Karriereknick bedeutet.

Durch jährliche Informationstreffen wäre es möglich, die Beurlaubten über aktuelle Themen der Verwaltung, aber auch die eigene berufliche Perspektive auf dem Laufenden zu halten. Moderne Arbeitsformen wie die mobile Arbeit und die geplante Nutzung der E-Akte können dabei unterstützen, die Beurlaubungszeit so kurz wie möglich zu halten und einen guten Wiedereinstieg zu schaffen. Gerade für Alleinerziehende oder Familien mit einem geringen Einkommen wäre die Möglichkeit gegeben, die finanzielle Situation zu sichern. Das hätte nicht nur Auswirkungen auf die Zeit mit Erziehungs- bzw. Pflegeverantwortung, sondern würde ebenfalls dazu beitragen, die Zeit nach dem Arbeitsleben finanziell abzusichern und somit dabei helfen, die Gefahr der Altersarmut zu reduzieren.

Zusätzlich wäre es hilfreich, den Beurlaubten die Möglichkeit einer Vernetzung zu geben und einen regelmäßigen Austausch (z. B. quartalsweise) zu organisieren. Dieser könnte digital stattfinden und so dazu beitragen, aktuelle Probleme und Fragen zu klären und die Kommunikation in der Gruppe der Beurlaubten zu stärken.

Zuständigkeit: Amt für Personalmanagement

4.3.3 Weiterbildung in Teilzeit

Titel der Maßnahme: Angebot von Weiterbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen in Teilzeit

Ziele:

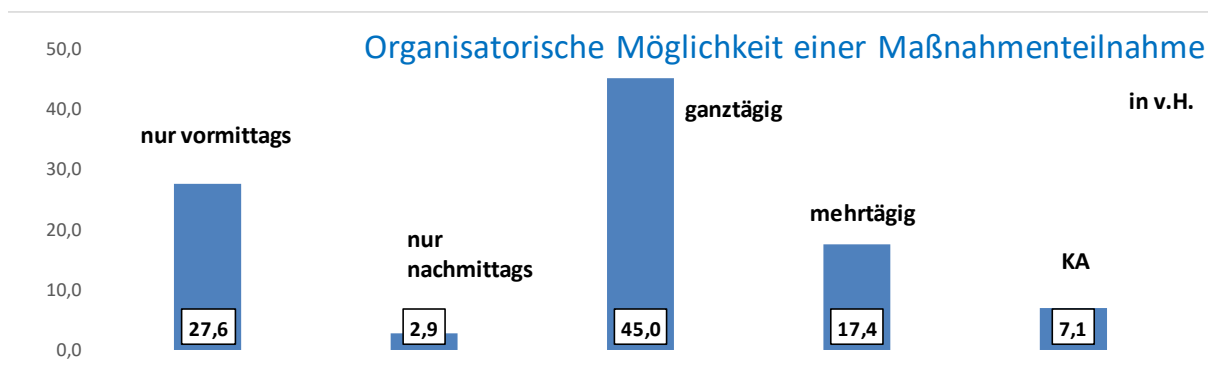
- Erleichterung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen
- Steigerung von Karrierechancen für Teilzeitkräfte
- Sensibilisierung der Führungskräfte

Beschreibung:

Eine der zentralen Fragestellungen der Mitarbeiter-Befragung 2022 war die nach der Gleichstellung bzw. einer möglichen Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften im Rahmen ihrer Karriereplanung. Unabdingbar für die persönliche Karriereplanung ist die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten – auch als Teilzeitbeschäftigte*r.

Die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen wurden nach ihren organisatorischen Möglichkeiten befragt, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. 45 % sehen hier durchaus die Möglichkeit, „ganztätig“ teilzunehmen. 27,6 % der befragten Teilzeitkräfte haben nur „vormittags“ die organisatorische Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, bei 17,4 % der Befragten bestünde auch die Möglichkeit einer „mehrtägigen“ Teilnahme.

40,5 % der männlichen Teilzeitbeschäftigten gaben an, ganztätig an Weiterbildungen teilnehmen zu können, 35,1 % sehen die Möglichkeit einer mehrtägigen Teilnahme. Bei den weiblichen Teilzeitkräften sind es hingegen lediglich 45,4 % (ganztätig) bzw. 15,7 % (mehrtägig)



Stadt Duisburg, MA-Befragung 2022 - Teilzeitkräfte

Insbesondere Teilzeitkräfte im Alter von 31-40 Jahren, klassisch die Gruppe mit jungen Kindern, können zu 42,4 % nur vormittags an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Diese Gruppe arbeitet in der Regel schon einige Jahre nach ihrer Ausbildung und ist bereit und motiviert, an den diversen Weiterbildungsmöglichkeiten teilzunehmen.

Bei der offenen Fragestellung zu „Unterstützungen durch den Arbeitgeber bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen“ wurde von 23,5 % der Teilnehmer*innen der Wunsch nach „mehr und flexibleren Weiterbildungsangeboten in Teilzeit“ geäußert.

Auf die Frage hin, welche Maßnahmen die Stadt Duisburg auch in Teilzeit anbieten sollte, gaben die Befragten folgende Rückmeldungen (Teilnehmer*innen sollten nur die Möglichkeiten beachten, die ihnen ihr Beschäftigungsverhältnis bietet):

- Führungskräfteereihen (22,4 %)
- Modulare Qualifizierung für den ehemals höheren Dienst (19,3 %)
- Verwaltungslehrgänge I/II (16,6 %)

Auf Basis der Ergebnisse sollte bei zukünftigen Planungen, insbesondere der oben genannten Qualifizierungsmöglichkeiten, diskutiert und pilotiert werden.

Zuständigkeit: Amt für Personalmanagement, Studieninstitut