

Gleichstellungsplan

für die Stadtverwaltung Düren

von 2018 bis 2023



Stadt Düren

...lebendig, offen
-mittendrin-

Vorwort

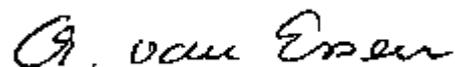
Die Stadtverwaltung Düren und ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen haben durch ihre Personalpolitik schon seit Jahren dokumentiert, dass sie auf das Potential qualifizierter, motivierter MitarbeiterInnen bauen. Die bisherigen drei Frauenförderpläne belegen den aktiven Beitrag der Stadtverwaltung zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen. Und auch der vorliegende Gleichstellungsplan ist von dem Leitgedanken getragen, dass auf das Potential der Frauen besonderer Wert zu legen ist. Ebenso ist darauf hinzuwirken, dass für Männer gezielt Chancen z.B. in der Frauendomäne Erziehung gefördert werden. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern bringt nachweislich positive Effekte für alle; gemischte Führungsteams arbeiten besser zusammen, und Frauenförderung wie Männerförderung sind Teil einer effizienten und innovativen Personal- und Organisationsentwicklung, gleichzeitig auch Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit.

Der sich deutlich abzeichnende Fachkräftemangel wie auch der demographische Wandel werfen die Frage auf, wie sich der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber weiterhin attraktiv aufstellen wird. Die Zahl der Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier als eines der wichtigsten Kriterien der Arbeitgeberqualität erkannt haben und mit Vorrang angehen, wächst stetig. Neue flexible Konzepte der Arbeitsorganisation wie auch innovative innerbetriebliche Organisationsformen sind dabei weiterzuentwickeln. Viele erfolgreiche Schritte in der Vergangenheit haben bereits dazu geführt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Düren weiter vorangebracht worden ist. Dieser Prozess ist freilich stetig weiterzuentwickeln. Der vorliegende Gleichstellungsplan bekräftigt dabei weiterhin die Forderung nach einem wirklichen Bewusstseinswandel hin zu gelebter Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen, besonders unterstützt und gefördert durch unsere Führungskräfte. Unterrepräsentanz von Frauen auf Stellen mit Führungsverantwortung kann nur ausgeglichen werden, wenn die Zielsetzung von allen Personen, die Personalverantwortung tragen, verfolgt wird und sich in konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung wiederfindet. Wir sollten auf der Zielgraden zur Gleichberechtigung das Tempo erhöhen und die „Gläserne Decke“, das Symbol für die Verwehrung von Top-Führungspositionen, gezielt in Angriff nehmen. Dabei ist an die Frauen selbst der Appell zu richten: Traut Euch, seid mutig, stellt Euer berufliches Vorankommen in den Vordergrund und fördert Eure Männer, damit sie aktive Vaterschaft auch in ihrem Berufsalltag leben. Denn Männer und Frauen profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit, Familie, Kindererziehung und Pflege miteinander vereinbaren lässt. Schwerpunktmäßig liegen die getroffenen Vereinbarungen in diesem Gleichstellungsplan im Bereich der internen Handlungsfelder mit gezielten Fortbildungen. Es bleibt eine fortlaufende Aufgabe, die Inhalte des Gleichstellungsplans als obligatorische Zielvorgabe in Beurteilungsverfahren, Stellenbewertungsverfahren und in der Aus- und Fortbildung umzusetzen. Dieser Gleichstellungsplan wurde unter Leitung der Frauenbeauftragten in der Konferenz der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan unter Mitwirkung des Hauptamtes, des Personalamtes/ Personalwesens des Dürener Service Betriebs und des Personalrats im Mai beraten. Den Mitwirkenden sei an dieser Stelle für ihr Engagement gedankt.

Düren, im Juni 2018



(Paul Larue)
Bürgermeister



(Christina van Essen)
Frauenbeauftragte

Inhalt	Seite
Hinweise zum Aufbau des Gleichstellungsplans	5
1. Standortbestimmung der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung	6
1.1 Gesamtbeschäftigte der Stadtverwaltung Düren einschließlich der Stadtentwässerung	6
1.2 Obere Leitungsebene	6
1.2.1 Weitere Führungsebenen	7
1.3 Beschäftigte nach Stellenanteil	7
1.4 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen	8
1.5 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Stellenanteil	8
1.6 Beschäftigte nach Laufbahnen	9
1.7 Beschäftigte nach Berufsbereichen	10
1.7.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst	10
1.7.2 Allgemeiner technischer Verwaltungsdienst	12
1.7.3 Feuerwehrtechnischer Dienst	13
1.7.4 Soziales und Erziehung	14
1.7.5 Kultur und Bildung	15
1.7.6 Beschäftigte im gewerblichen Bereich nach Entgeltgruppen	16
1.8 Auszubildende und Anwärterinnen	16
1.9 Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
1.9.1 Beamten/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang	17
1.9.2 Teilzeitbeschäftigte Beamte/Beamtinnen nach Besoldungsgruppen	18
1.9.3 Tariflich Beschäftigte in Teilzeit nach Bezahlstruktur	18
1.9.4 Beurlaubte Kräfte	19
1.9.5 Erziehungsurlaub männlicher Beschäftigter	19
1.9.6 Heimarbeit	19
1.10 Karriereförderung	20
1.10.1 Beförderungen	20
1.10.2 Höhergruppierungen	21
1.10.3 Teilnahme an externen und internen Fortbildungen	22
1.10.4 Beurteilungen	22
1.11 Stellenbesetzungsverfahren/Externe Zugänge	23
1.11.1 Übernahme von Auszubildenden	24
1.11.2 Unbefristete Einstellungen	24
1.11.3 Befristete Einstellungen	25
1.11.4 Fakten des Demografischen Wandels	25
2. Standortbestimmung der Beschäftigtenstruktur des DSB	28
2.1 Gesamtzahl der Beschäftigten	28
2.2 Leitungsebene	28
2.3 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen	29
2.4 Beschäftigte nach Berufsbereichen	29
2.4.1 Alle Beschäftigten nach Entgeltstruktur	30
2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	30
2.5.1 Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte Kräfte	30
2.6 Karriereförderung	31

2.6.1	Beförderungen und Höhergruppierungen	31
2.6.2	Fort- und Weiterbildung	31
2.7	Einstellungen	32
3.	Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit	33
3.1	Gleichstellungsgebot	33
3.1.2	Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe	33
3.1.3	Diskriminierungsverbot	33
3.1.4	Geschlechtergerechte Sprache	33
3.2	Schutz vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz	34
3.3	Stellenbesetzungsverfahren	34
3.3.1	Stellenausschreibung	34
3.3.2	Stellenanforderungsprofil	35
3.3.3	Auswahlverfahren	35
3.4	Ausbildung	35
3.5	Gendergerechte Leistungsbeurteilung	36
3.6	Fort- und Weiterbildung	36
3.6.1	Unterstützung durch Führungskräfte	36
3.6.2	Gleichberechtigter Zugang zu Fortbildungsangeboten	36
3.6.3	Schulungen für Führungskräfte	36
3.6.4	Auswahl der Referentinnen/Referenten	37
3.7	Gremien	37
3.7.1	Erweiterter Geltungsbereich des Gremiengesetzes	37
3.8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	37
3.8.1	Anerkennung von Familienpflichten	37
3.8.2	Familienbewusstsein als Führungskompetenz	38
3.8.3	Heimarbeit	38
3.8.4	Wahrnehmung von Familienpflichten durch männliche Beschäftigte	39
3.8.5	Wiedereinstieg in den Beruf	39
3.8.6	Unterstützung bei der Kinderbetreuung	39
4.	Bericht zum verlängerten Frauenförderplan	40
4.1	Stadtverwaltung	40
4.2	DSB	43
5.	Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit für die nächsten 5 Jahre	44
5.1	Abbau der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern	44
5.2	Demographische Herausforderungen	44
6.	Geltungsbereich und Controlling des Gleichstellungsplans	47

Hinweise zum Aufbau des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten und für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den Berufen, Bereichen und Funktionen der Stadtverwaltung aufgrund der Auswertung der Beschäftigtensituation. Der Gleichstellungsplan gilt gemäß § 2 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für die Stadtverwaltung Düren einschließlich der städtischen eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Nach § 5(1) LGG ist der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen.

Die Beschäftigungsanalyse bei der Stadtverwaltung Düren (einschließlich Stadtentwässerung und DSB) enthält Analysen und Interpretationen relevanter statistischer Personaldaten. Es wird der Ist-Stand vom 31.12.2016 auf der Basis des vom Personalamt zur Verfügung gestellten Datenmaterials und der Daten der Personalabteilung des DSB zugrunde gelegt.

Des Weiteren gelten folgende Hinweise zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen:

Bei den Laufbahngruppen erfolgte durch eine gesetzliche Neuregelung im Jahr 2016 eine Umbenennung der jeweiligen Laufbahnen.

Den einzelnen Laufbahngruppen (folgend LG 1,2.E.; LG 2,1.E.; LG 2, 2.E) sind daher folgende Besoldungsgruppen zuzuordnen:

- Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) : A 6, A 7, A 8 und A 9
- Laufbahngruppe 2, 1.Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst): A 9 g. D., A 10, A 11, A 12 und A 13 g. D.
- Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst): A 13 h. D., A 14, A 15, A 16,

Den einzelnen Laufbahngruppen entsprechen bei den tariflich Beschäftigten die folgenden Entgeltgruppen:

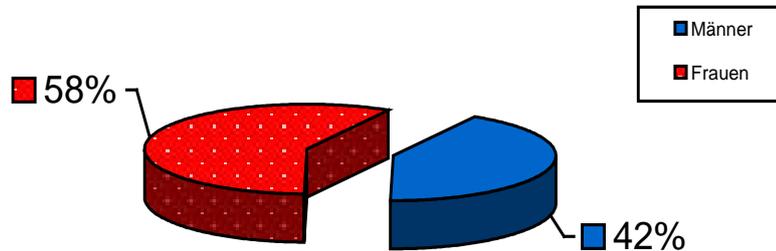
- Einfacher Dienst: EG 1, EG 2, EG 3 und EG 4
- Mittlerer Dienst: EG 5, EG 6, EG 7, EG 8 und EG 9a
- Gehobener Dienst: EG 9b, EG 9c, EG 10, EG 11 und EG 12
- Höherer Dienst: EG 13, EG 14 und EG 15

Die in den dem ersten Diagramm gewählte Farbdifferenzierung (Frauen rot/weiß gepunktet und Männer blau) gilt für alle weiteren Diagramme.

Frauen  Männer 

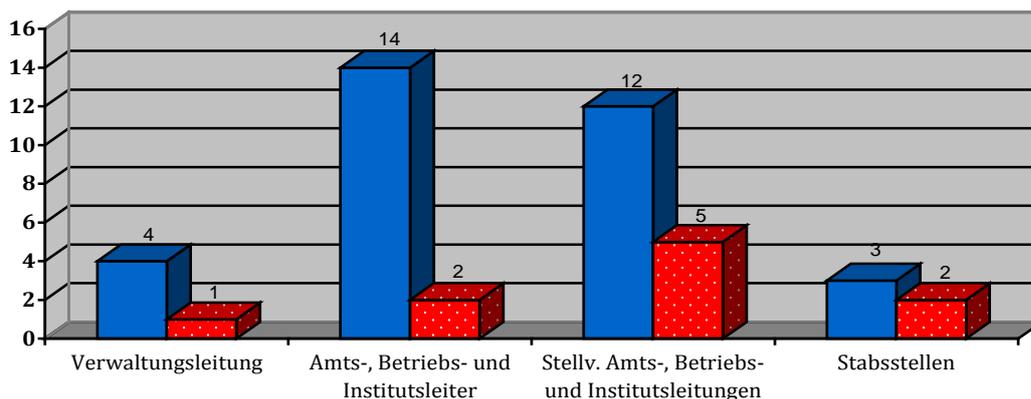
1. Standortbestimmung der Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung

1.1 Gesamtbeschäftigte der Stadtverwaltung Düren einschließlich Stadtentwässerung

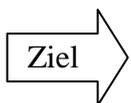


Zum Stichtag 31.12.2016 liegt die Gesamtzahl der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Düren bei insgesamt 944 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, hierin sind beurlaubte Kräfte, Praktikanten, Volontäre und geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt. Gegenüber dem Stichtag der Beschäftigtenanalyse des letzten Frauenförderplans (01.01.2011) hat sich die Beschäftigtengesamtzahl in den letzten sechs Jahren um 63 Personen erhöht. Der prozentuale Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt zum Stichtag rund 58 % und ist damit gegenüber 2011 um 2 % gestiegen. Der Anteil an Frauen in der Stadtverwaltung ist um 16 % höher als der der Männer, was allerdings durch die vielen weiblichen Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert betrachtet werden kann.

1.2 Obere Leitungsebene

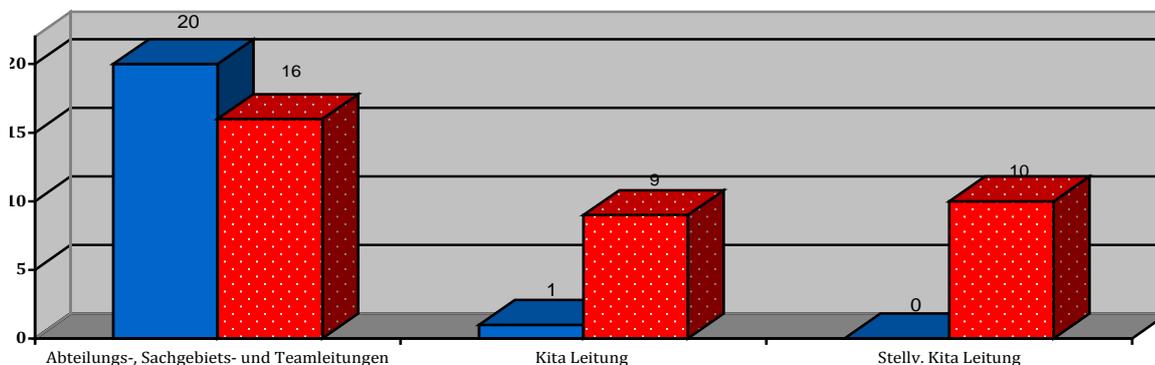


Eine differenzierte Betrachtung der Art der Leitungs- bzw. Führungsfunktionen zeigt, dass Frauen in den höheren Funktionsstellen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. So liegt ihr Anteil beim Verwaltungsvorstand bei nur 20 % und bei der Amts- und Institutsleitung sogar nur bei 12,5 %. Auf der Ebene der stellvertretenden Amts-, Betriebs- und Institutsleitungen liegt der Frauenanteil auch bei nur 29,4 %.

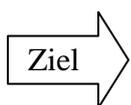


Es ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führung für die gesamte Verwaltung anzustreben.

1.2.1 Weitere Führungsebenen

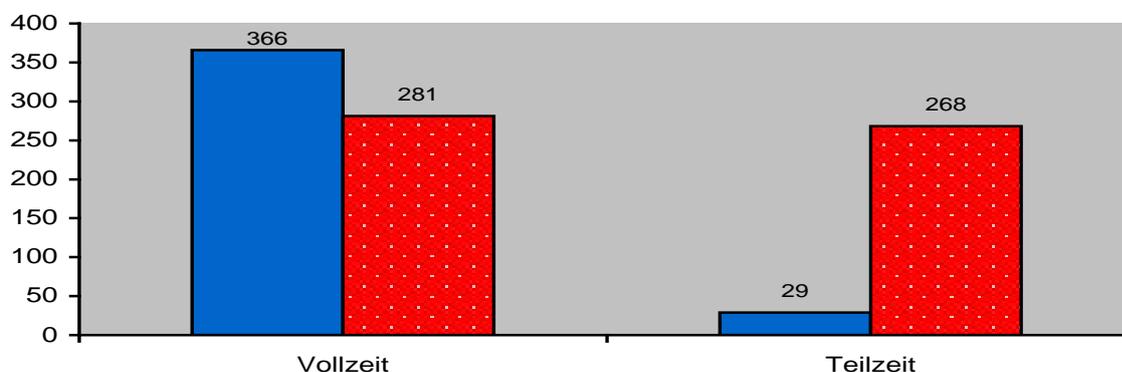


Im Bereich der Abteilungs-, Sachgebiets-, und Teamleitungen ist eine erfreuliche Entwicklung festzustellen, denn hier beträgt der Frauenanteil inzwischen 41,6 %.



Das perspektivische Leitziel für einen ausgewogenen Anteil (50 % Zielquote) von Männern und Frauen in den Abteilungs-, Sachgebiets- und Teamleitungen wie auch in den Kita-Leitungen (langfristig) ist anzustreben.

1.3 Beschäftigte nach Stellenanteil

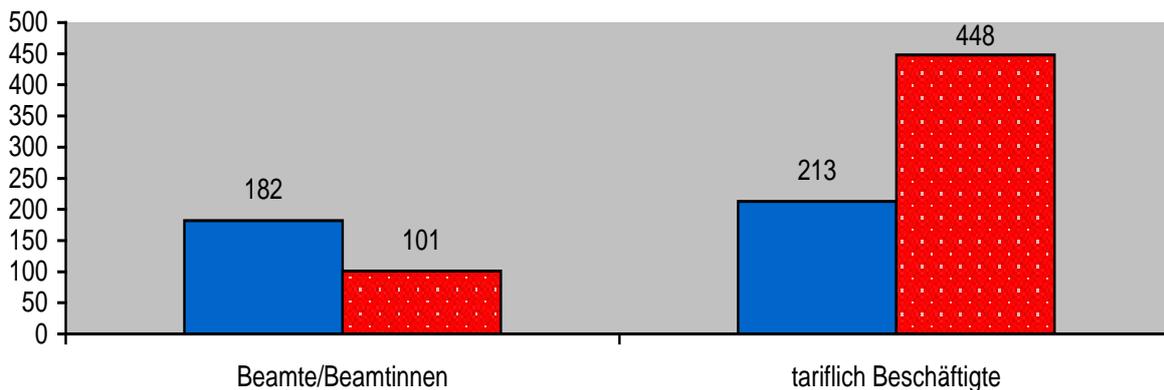


Der Eindruck, dass überproportional viele Frauen bei der Stadtverwaltung Düren beschäftigt sind, wird durch eine Auswertung aller Beschäftigten nach ihren Stellenanteilen relativiert.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten Männer beträgt 7,3 %, demgegenüber sind 48,8 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt.¹ Im Vergleich zu der letzten Datenerhebung haben sich die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse insgesamt verringert, bei den Frauen sogar um über 10 %. Diese Entwicklung ist bezogen auf Existenzsicherung nach der Erwerbsphase zu begrüßen.

¹ Hierbei werden Beschäftigte in der Altersteilzeit-Freistellungsphase nicht berücksichtigt.

1.4 Beschäftigte nach Beschäftigtengruppen

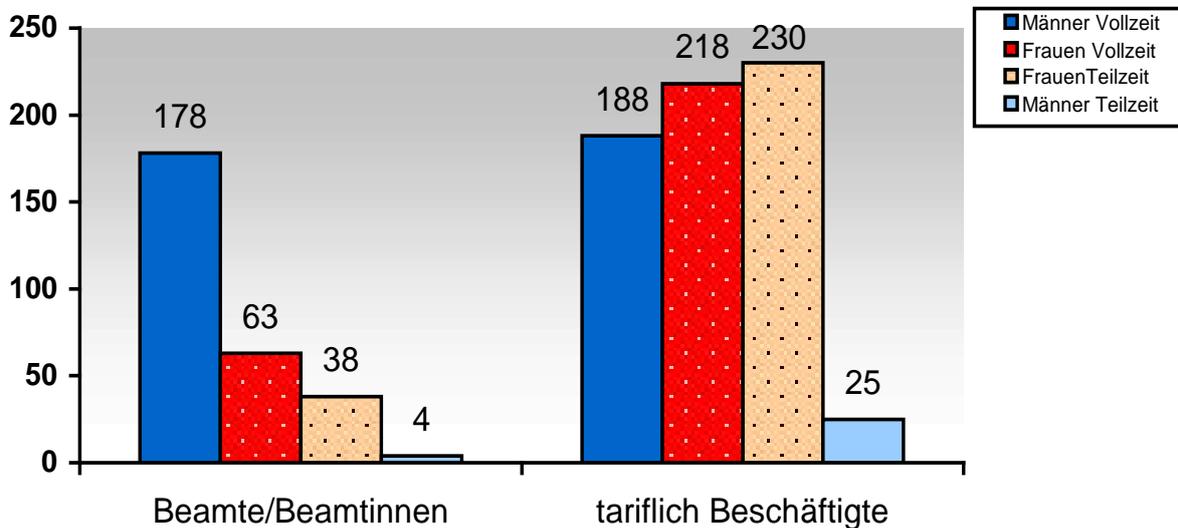


Im Bereich der Beamten/Beamtinnen betrug 2011 der Frauenanteil noch 29 %, demgegenüber zeigt die aktuelle Statistik, dass hier inzwischen der Beamtinnenanteil auf 36 % gestiegen ist.

Bei den tariflich Beschäftigten liegt der Frauenanteil nunmehr bei fast 68% und hat sich zum Vergleichszeitpunkt noch um fast 3% erhöht.

Der mit dem tariflichen Bereich verglichene noch verhältnismäßig geringe Frauenanteil erklärt sich u.a. mit der hohen Anzahl von Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst. Ohne die Feuerwehrbeamten liegt der Anteil der Frauen im Beamtenbereich bei 55 %.

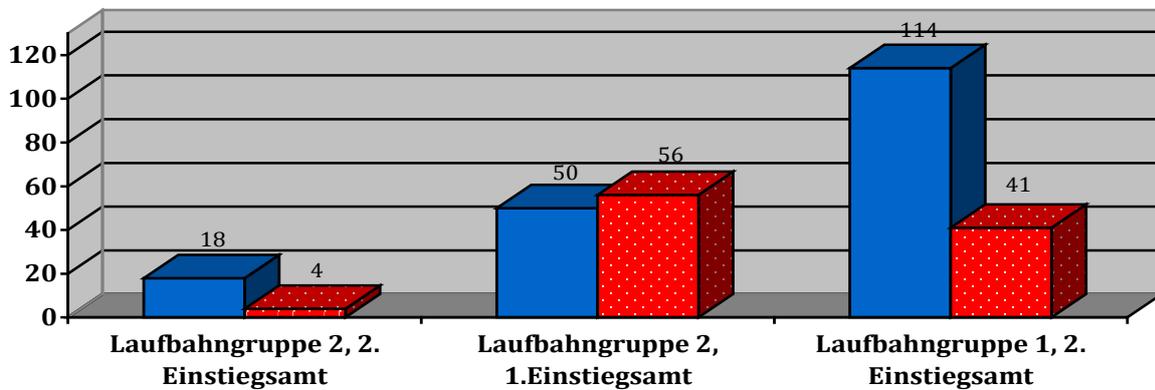
1.5 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Stellenanteil



Eine weitere Untergliederung der Beschäftigtengruppen nach den jeweiligen Stellenanteilen zeigt, dass bei den Beamtinnen und Beamten mehr Frauen vollzeitbeschäftigt sind als bei den tariflich Beschäftigten. Bei den tariflich Beschäftigten sind sogar 51,34 % der Frauen teilzeitbeschäftigt. Nur 29 Männer arbeiten in Teilzeit.

1.6 Beschäftigte nach Laufbahnen

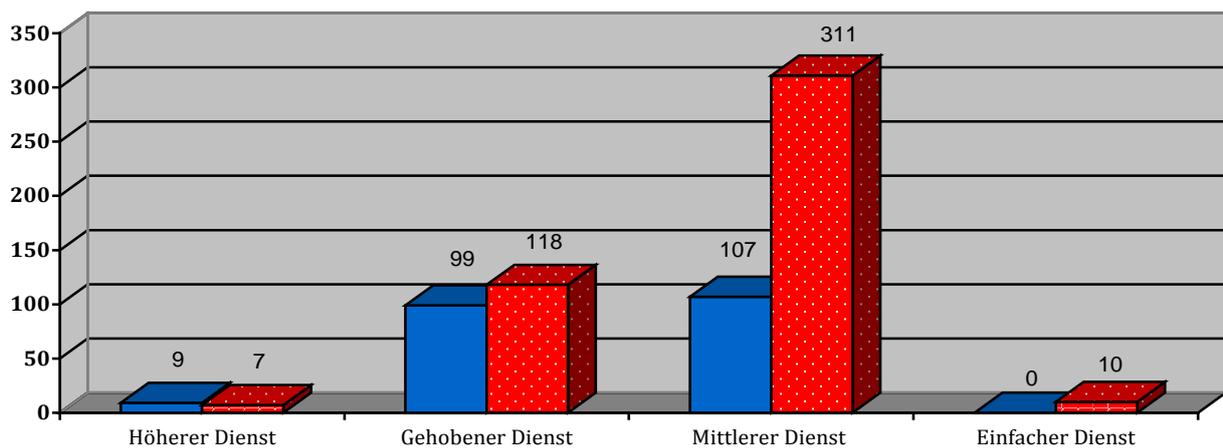
Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen



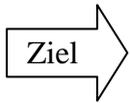
Die Abbildung der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen verdeutlicht, dass Frauen in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind und nur 18% der darin Beschäftigten ausmachen, d.h. Beamtinnen nehmen nicht in gleichem Maße wie Beamte teil. Dieses Phänomen könnte ein Indiz für die sogenannte *Gläserne Decke* im beruflichen Aufstieg für Frauen sein.

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt hat sich das Verhältnis hingegen deutlich verändert. Hier beträgt der Frauenanteil nun mit 52,83 % etwas mehr als die Hälfte. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt liegt nach wie vor ein deutlicher Überhang männlicher Beschäftigter vor. Dies hat ursächlich wiederum mit dem hohen Anteil an männlichen Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst zu tun.

Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen



Anders als bei den Beamtinnen und Beamten sind Frauen im tariflichen Bereich in fast allen Laufbahngruppen überproportional vertreten, was ihrem großen Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten entspricht. Im höheren Dienst liegt jedoch auch hier weiterhin eine Vertretung von nur 43,75% Frauen vor.



Angestrebt werden bessere Voraussetzungen zur Steigerung des Frauenanteils auch im höheren Dienst auf 50 %.

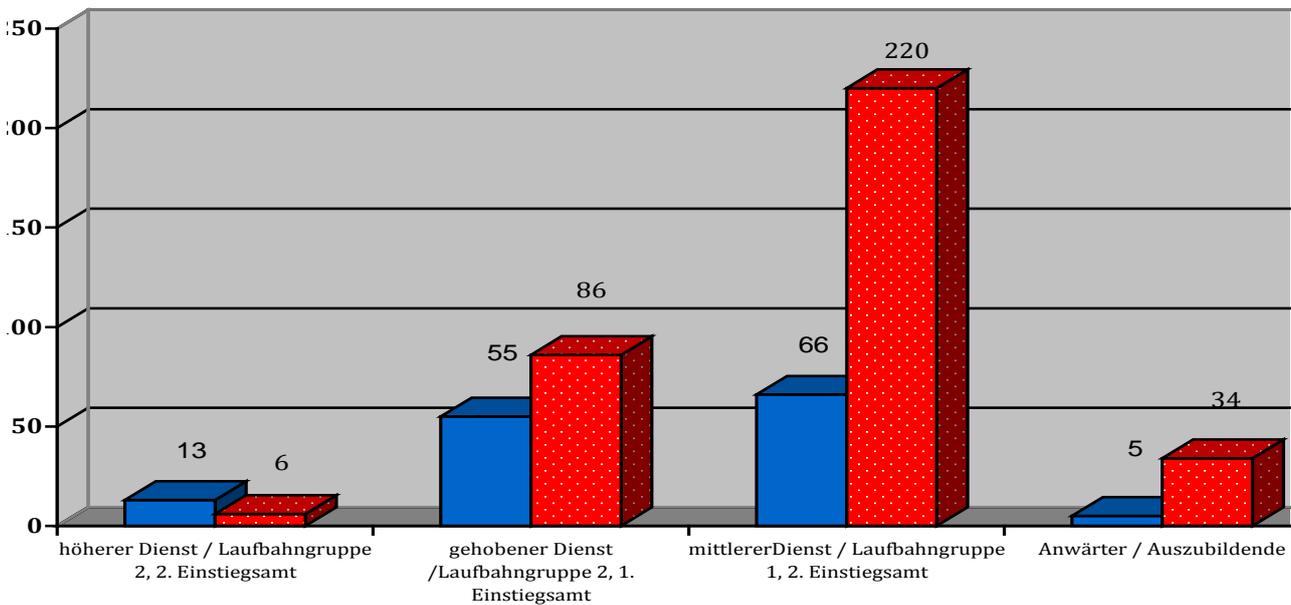
1.7 Beschäftigte nach Berufsbereichen

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen sind gem. LGG Berufsbereiche zu differenzieren. Diese werden für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Düren wie folgt festgelegt:

1. Allgemeine Verwaltung
2. Allgemeine technische Verwaltung
3. Feuerwehrtechnischer Dienst
4. Soziales und Erziehung
5. Bildung und Kultur
6. Gewerblicher Bereich (Schulhausmeister/-innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u. a.)

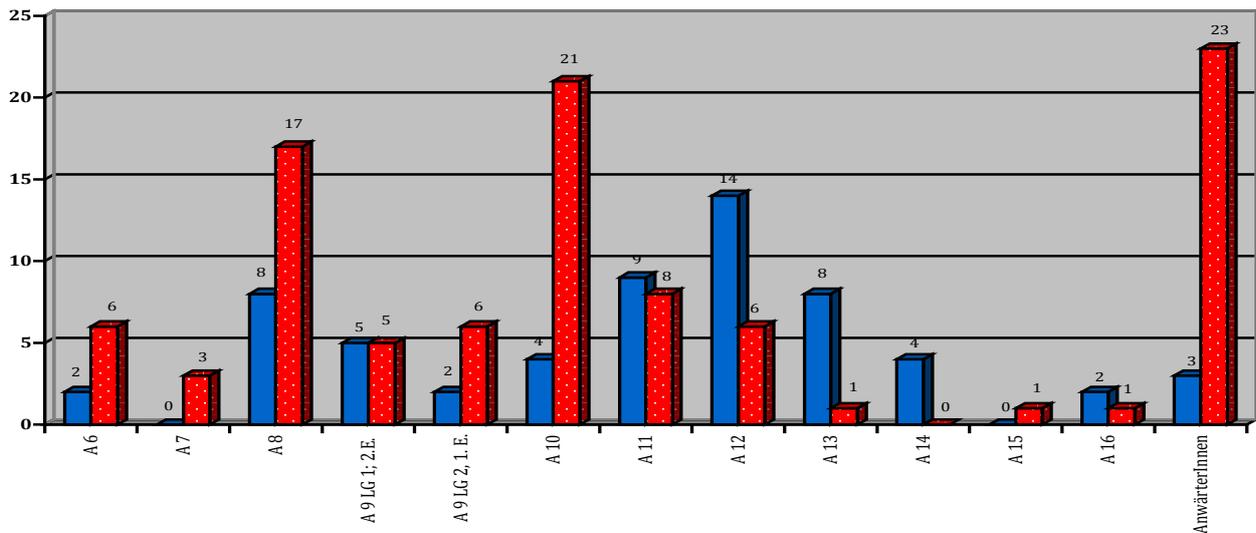
1.7.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Gesamtbeschäftigte der allgemeinen Verwaltung nach Laufbahngruppen



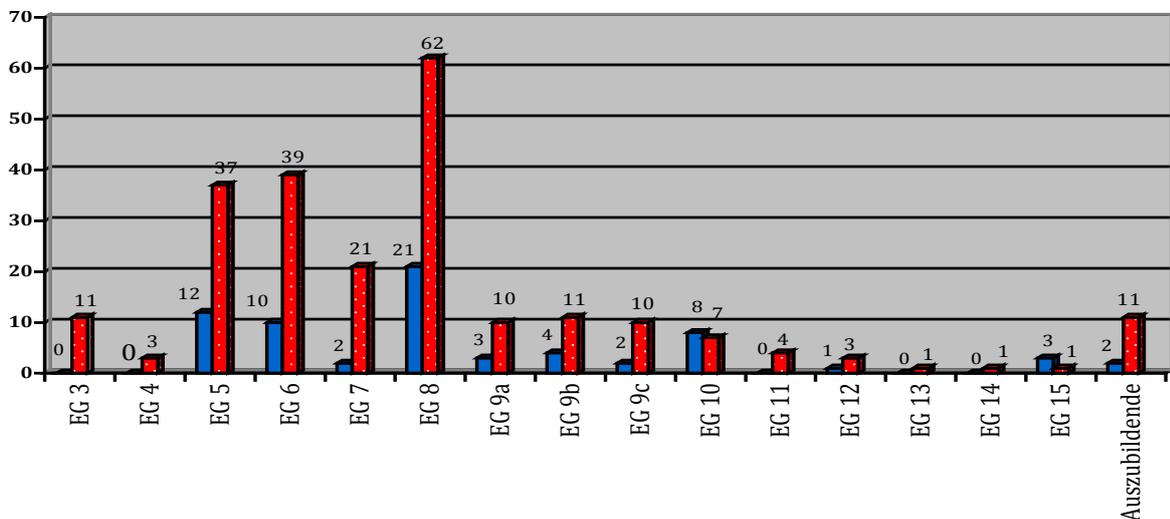
Die Berufsgruppe der allgemeinen Verwaltung stellt mit 485 Beschäftigten die größte Berufsgruppe dar. Der prozentuale Frauenanteil in diesem Bereich liegt bei 71,3 %. Eine Unterteilung nach Laufbahngruppen zeigt, dass sich die meisten Frauen im mittleren Dienst befinden, aber auch im gehobenen Dienst macht der Frauenanteil 61 % aus. Doch die *Gläserne Decke* für den Aufstieg von Frauen wird im höheren Dienst deutlich, denn hier sind weniger als die Hälfte Frauen tätig, obwohl sie die deutlich größere Beschäftigtengruppe bilden.

Beamtinnen und Beamte in der allgemeinen Verwaltung nach Besoldungsgruppen

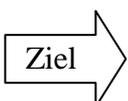


Auch die dargestellte Aufschlüsselung des Besoldungsspiegels im Beamtenbereich dokumentiert, dass Frauen ab A 11 anteilig weniger vertreten sind. In den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 g.D. sind sie deutlich unterrepräsentiert und ab Besoldungsgruppe A 13 h.D. kaum noch vertreten.

Tariflich Beschäftigte der allg. Verwaltung nach Entgeltgruppen

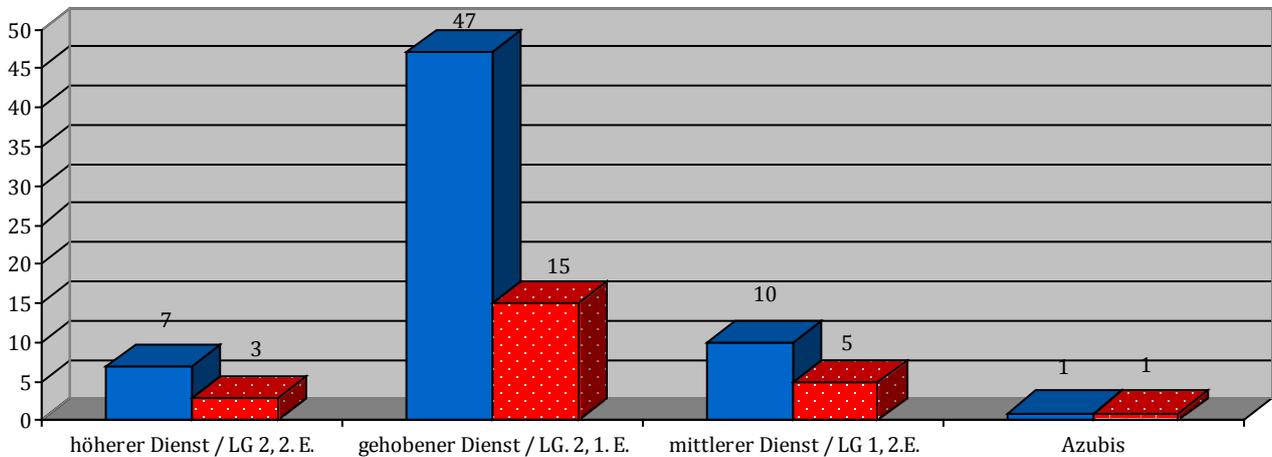


Wie die Abbildung aller tariflich Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst zeigt, sind Frauen in den meisten Entgeltgruppen überproportional vertreten, was den hohen Frauenanteil in der Allgemeinen Verwaltung logisch fortsetzt. Betrachtet man alle Entgeltgruppen ist festzustellen, dass der Frauenanteil in den niedrigeren Entgeltgruppen enorm hervorsteicht, aber ab Entgeltgruppe 10 gemessen an der äußerst hohen weiblichen Beschäftigtenzahl deutlich abfällt.



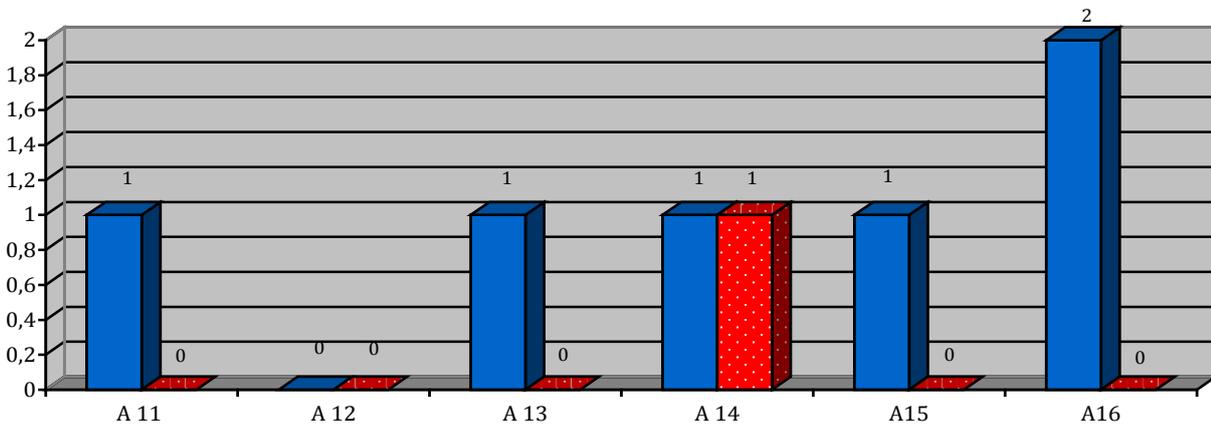
Förderung von Frauen in die obere Leitungsebene.

1.7.2 Allgemeiner technischer Verwaltungsdienst



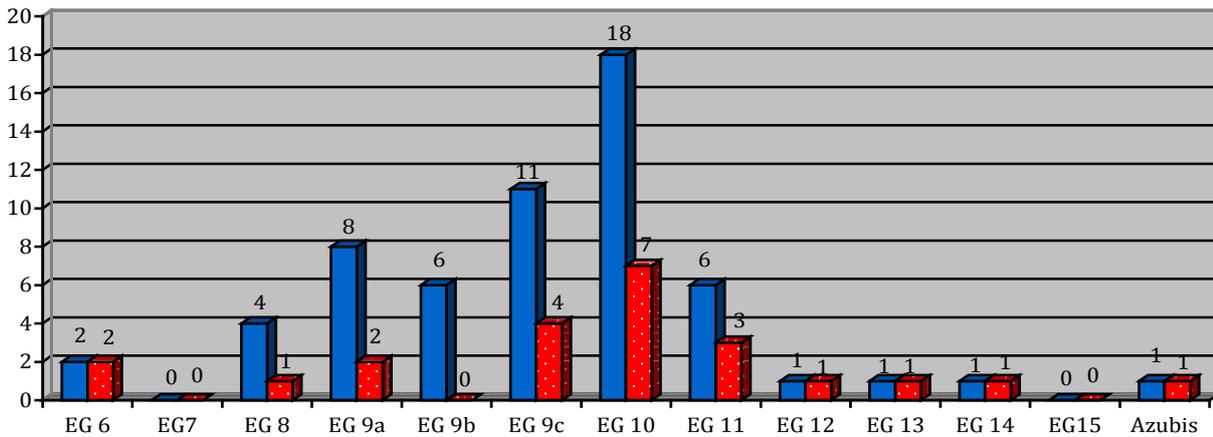
Im Allgemeinen technischen Verwaltungsdienst sind zum Stichtag 87 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt und zwei Auszubildende. Der Frauenanteil beträgt insgesamt nur 27 %. Positiv zeigt sich, dass Frauen hier in allen Laufbahngruppen ihrem Anteil entsprechend vertreten sind.

Beamte/Beamtinnen in der allgemeinen technischen Verwaltung nach Laufbahngruppen

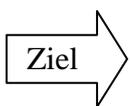


Demgegenüber gehört zu den sieben beschäftigten Beamten und Beamtinnen der technischen Verwaltung nur eine Frau.

Tariflich Beschäftigte der allg. technischen Verwaltung nach Entgeltgruppen



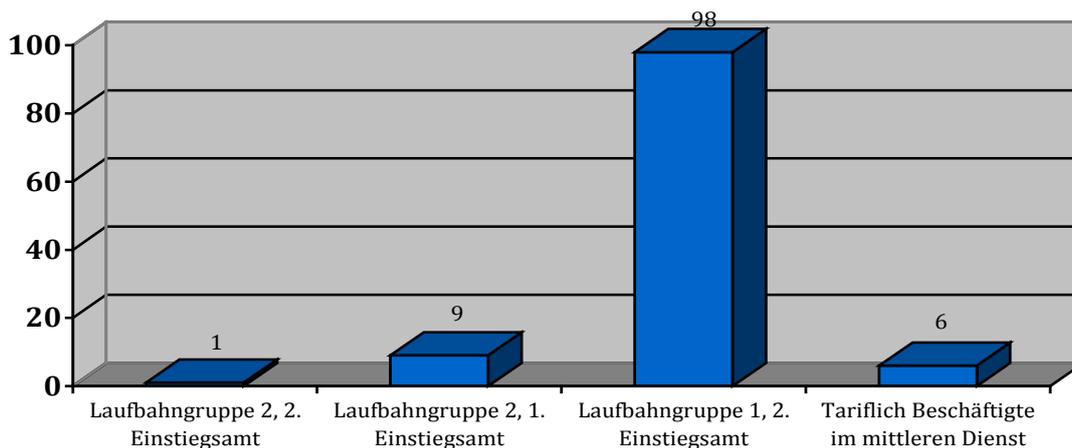
Die Entgeltstrukturanalyse des Bereichs der technischen Verwaltung ergibt, dass dem geringen Frauenanteil in diesem Arbeitsbereich auch die allgemeine Verteilung der Entgelte entspricht; erfreulich ist hier hervorzuheben, dass die Verteilung in den EG 12, EG 13 und EG 14 zwischen Frauen und Männern gleichmäßig vorliegt.



In der allgemeinen technischen Verwaltung muss auf allen Ebenen nach neuen Wegen zur Motivation von Frauen für diese Berufe gesucht werden. In den Stellenausschreibungen ist weiterhin auf die Erhöhung des Frauenanteils in Verbindung mit flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten und diversen Teilzeitmodellen hinzuweisen.

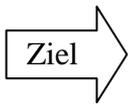
1.7.3. Feuerwehrtechnischer Dienst

Gesamtbeschäftigte im feuerwehrtechnischen Bereich nach Laufbahngruppen



Dem feuerwehrtechnischen Dienst gehören 114 Beschäftigte an, jedoch keine einzige Frau.²

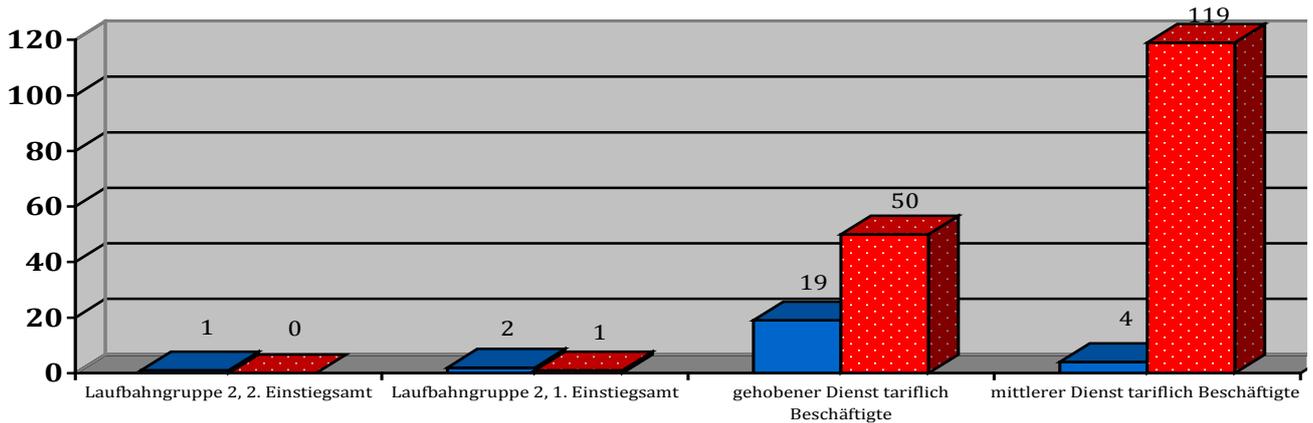
² Demgegenüber sind im Bereich der regionalen freiwilligen Feuerwehren auch Frauen tätig.



Die Männerdomäne aufzulösen bleibt Zukunftsaufgabe. Die Zugangsvoraussetzungen sollten frühzeitig bekanntgeben werden, um Frauen die Möglichkeit zu einem rechtzeitigen Training zu ermöglichen. Dies ist in eine Werbemaßnahme zur Gewinnung von Frauen für die städtische Feuerwehr einzubeziehen.

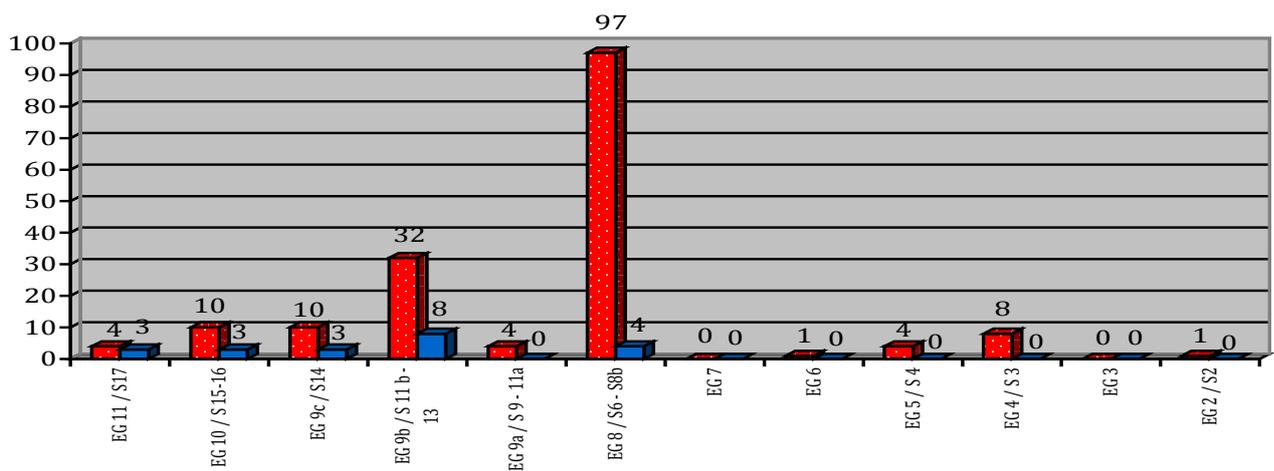
1.7.4. Soziales und Erziehung

Gesamtbeschäftigte im Bereich Soziales und Erziehung nach Laufbahngruppen



Mit 196 Beschäftigten gilt der Berufsbereich Soziales und Erziehung als zweitgrößte Beschäftigtengruppe. Diesem Bereich gehören alle Erzieherinnen und Erzieher sowie alle Fachkräfte mit sozialpädagogischem Hintergrund bzw. pädagogischer und psychologischer Ausbildung an. Hier liegt der prozentuale Anteil von Frauen bei 86,7 %.

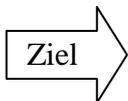
Beschäftigte nach Entgeltgruppen im Bereich Soziales und Erziehung



Eine Differenzierung aller Beschäftigten nach Entgelt, S³- und Besoldungsgruppen zeigt, dass

³³ Für tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst wurden im TVöD neue Entgeltgruppen und eine neue Entgeltordnung eingeführt, die sich abgekürzt S-Gruppen nennen.

Frauen in diesem Berufsbereich am stärksten in der Entgeltgruppe EG 8 bzw. S8 vertreten sind. Die anderen Frauen befinden sich überwiegend in der Gruppe EG 9 bzw. S14 bis S10. In den Gruppen des einfachen Dienstes sind ausschließlich Frauen eingruppiert. Für Männer und Frauen wäre das Berufsfeld Erziehung auch attraktiver, wenn sich hier bessere Gehaltsvorstellungen realisieren ließen.

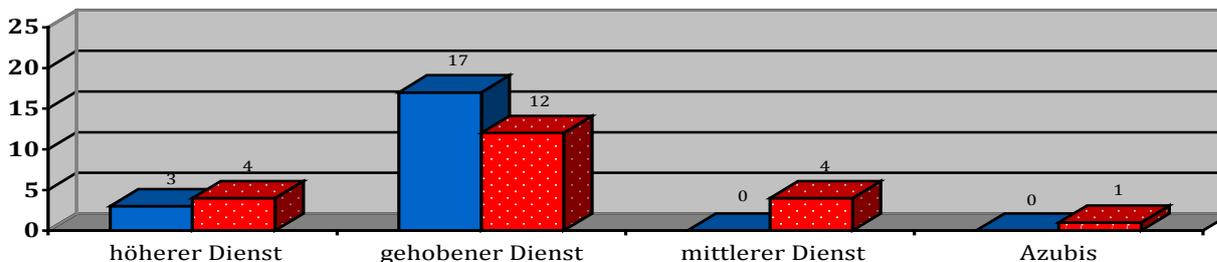


Im Bereich Soziales und Erziehung sollte der Männeranteil deutlich erhöht werden. Hierfür ist Öffentlichkeitsarbeit wichtig.

1.7.5. Kultur und Bildung

In dem Berufsbereich Bildung und Kultur wurden alle Fachkräfte aus dem Bereich Weiterbildung, Theater, Museum, Musikschule und Stadtbücherei zusammengefasst.

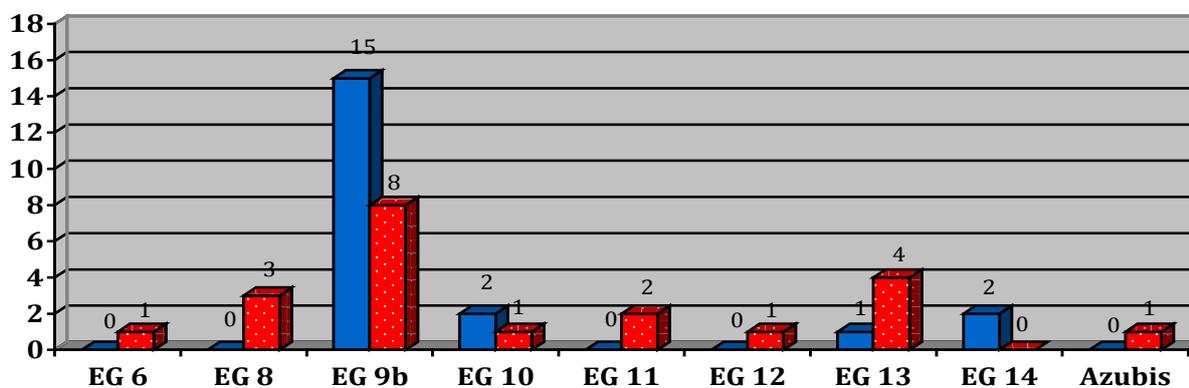
Gesamtbeschäftigte im Bereich Bildung und Kultur nach Laufbahngruppen



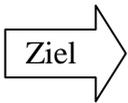
Von den insgesamt 40 Beschäftigten in diesem Berufsbereich ohne Auszubildende machen Frauen 50 % der Beschäftigten aus.

Alle Beschäftigten in diesem Berufsbereich gehören der Gruppe der tariflich Beschäftigten an. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil sogar mittlerweile bei 57,14 %. Die meisten Beschäftigten in diesem Bereich (29) gehören dem gehobenen Dienst an. Hier liegt der Frauenanteil bei 41,4 %.

Beschäftigte im Bereich Bildung und Kultur nach Entgeltgruppen

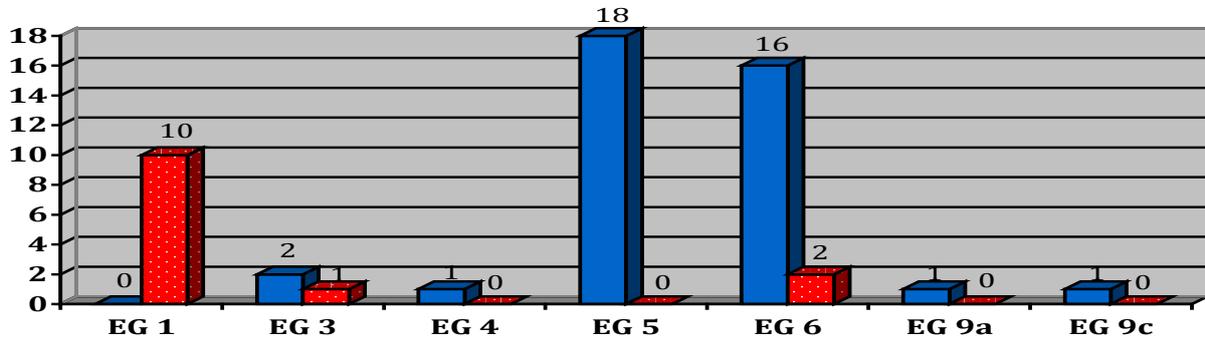


Die Abbildung zeigt, wie sich der Frauen- und Männeranteil in den einzelnen Entgeltgruppen verteilt; die hier höchste Entgeltgruppe wird jedoch nur von Männern ausgefüllt.

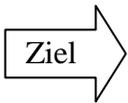


Frauen sollten gezielt gefördert werden, um auch Stellen in oberen Führungspositionen im Bereich Bildung und Kultur zu besetzen.

1.7.6. Beschäftigte im gewerblichen Bereich nach Entgeltgruppen

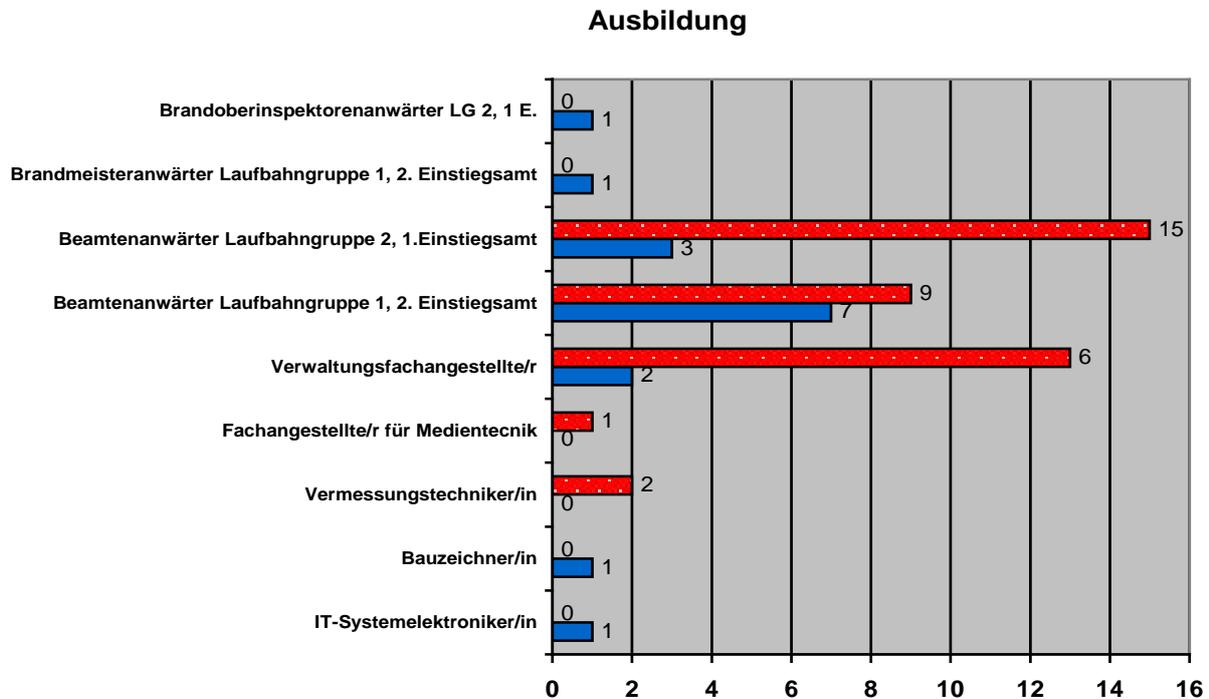


Dem gewerblichen Bereich (Schulhausmeister/innen, Handwerker/innen, Wachpersonal, Hilfskräfte u.a.) gehören insgesamt 52 Beschäftigte an, der Frauenanteil macht hier 25 % aus. Von den 13 beschäftigten Frauen gehören elf den unteren Gehaltsgruppen an, während darin nur drei Männer vertreten sind.



Angestrebt werden Modifikationen in den Anforderungsprofilen, so dass Frauen auch für den gewerblichen Bereich einsetzbar werden.

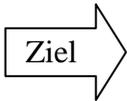
1.8 Auszubildende und Anwärter/innen



Die Statistik zeigt die Verteilung der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2016 auf die Ausbildungsbereiche.

Unter den insgesamt 55 Auszubildenden/Anwärtern/innen bei der Stadt, befinden sich 39 junge Frauen. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 70,9 % und hat sich damit im Vergleich zu 2011 um 26,9 % erhöht.

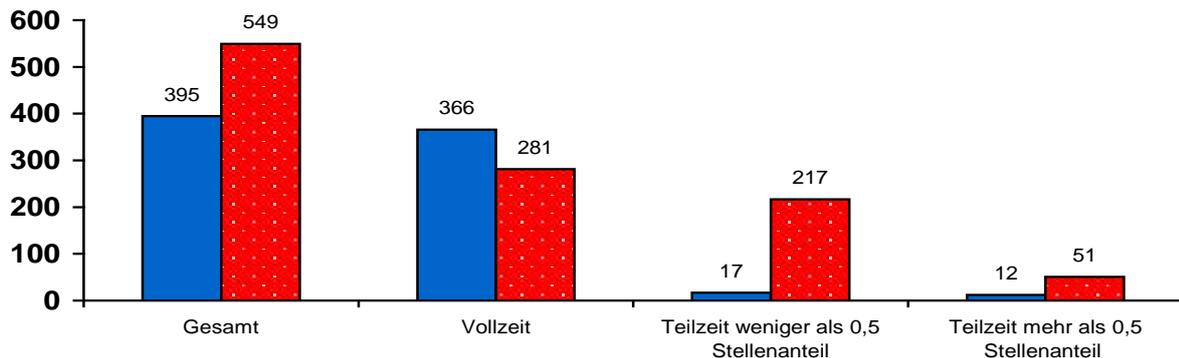
Wie die Abbildung ausweist, sind Frauen in den Bereichen Beamtenanwärter/in des gehobenen Dienstes und Verwaltungsfachangestellte deutlich überrepräsentiert, leider gibt es keine einzige Frau in den Ausbildungsberufen Bauzeichner/in, IT-Systemelektroniker und Brandmeisteranwärter/in.



Auch bei den Ausbildungsstellen sind die frauenuntypischen Berufe gezielt zu bewerben, besonders beim Infomarkt „Ausbildung bei der Stadtverwaltung Düren“ werden die entsprechenden Ämter zur Mitarbeit aufgefordert.

1.9 Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1.9.1 Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang



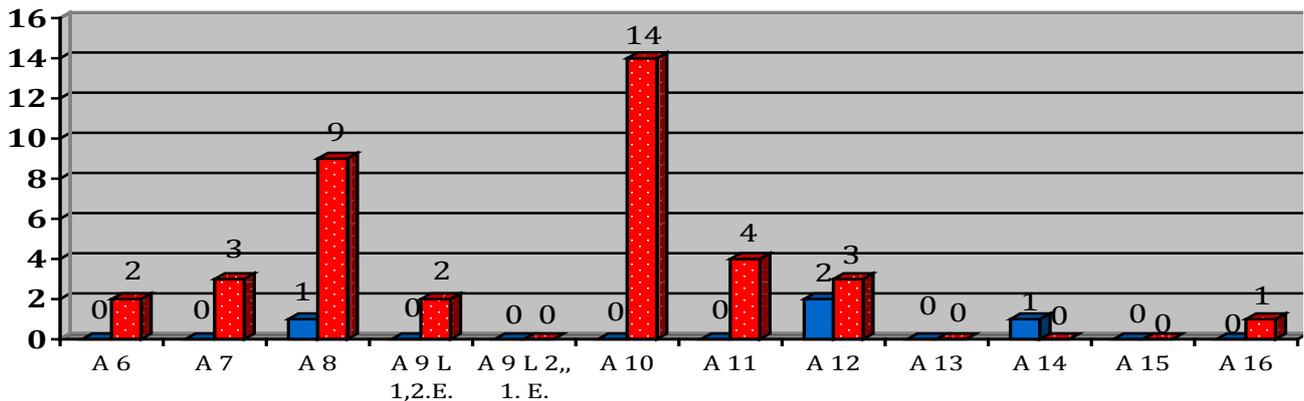
Insgesamt befinden sich 297 Beschäftigte (ohne Beurlaubte) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Mit 90,24 % sind es überwiegend Frauenbeschäftigungsverhältnisse.

Gemessen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten (ohne Beurlaubte) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 2011 (39 %) bis 2016 auf 31,46 % rückläufig.

Der prozentuale Anteil von allen weiblichen Beschäftigten, die Teilzeit in Anspruch nehmen, hat sich auch noch einmal deutlich verringert und liegt mittlerweile bei 48,82 %. Bei den Männern lässt sich ebenfalls eine Verringerung seit 2011 um ca. 7 % feststellen.

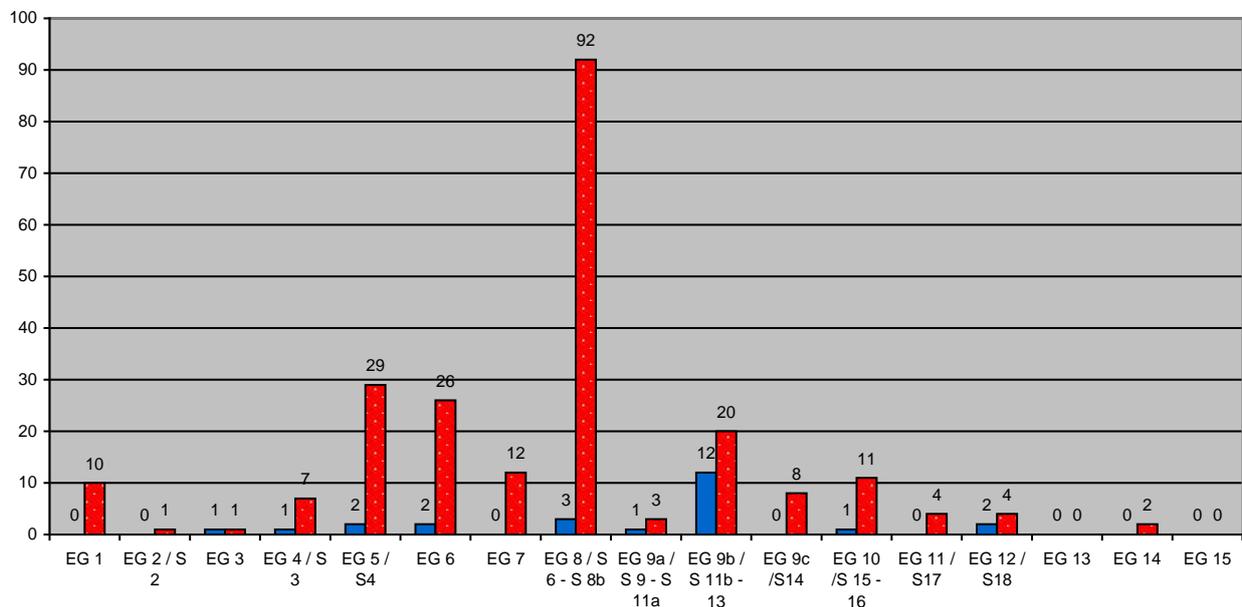
Von den Teilzeitbeschäftigten haben 234 (ohne Beurlaubte) einen Stellenanteil von unter 0,5; dies sind bis auf eine kleine Minderheit Frauen. Im Vergleich zu 2011 hat sich gezeigt, dass dieser Frauenanteil sich seither von 69 % auf 92,74 % erhöht hat. Verhältnismäßig wenige Frauen nutzen vollzeitnahe Teilzeit. Demgegenüber ist die Inanspruchnahme mit geringerer als hälftiger Stundenzahl bei der Stadtverwaltung Düren sehr hoch.

1.9.2 Teilzeitbeschäftigte Beamte/Beamtinnen nach Besoldungsgruppen



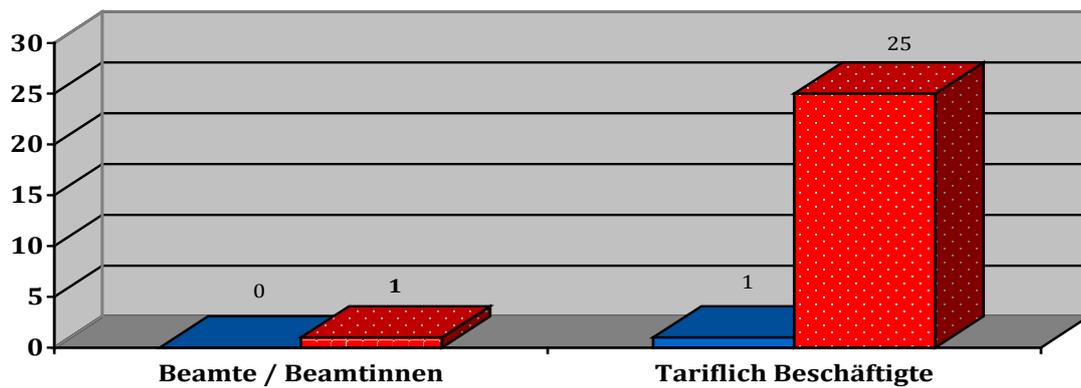
Von den insgesamt 42 teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten befinden sich vier in der Altersteilzeit-Freistellungsphase, die verbleibenden 38 Personen bestehen aus 36 Frauen und nur zwei teilzeitbeschäftigten Beamten. Damit liegt nahe, dass auch im Beamtenbereich überwiegend Frauen die Hauptverantwortung für die Familienarbeit tragen. Bei den Gehaltsstufen A8 und A10 sind die meisten teilzeitbeschäftigten Beamtinnen vertreten.

1.9.3 Tariflich Beschäftigte in Teilzeit nach Bezahlstruktur



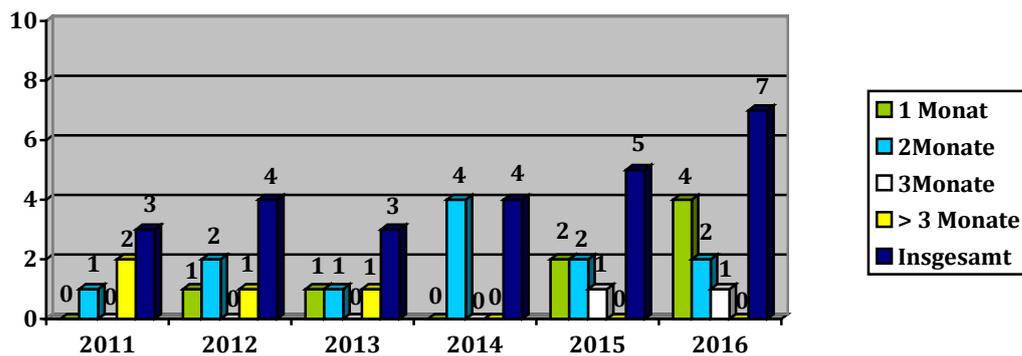
Wie die Abbildung der Teilzeitbeschäftigten nach Bezahlstruktur zeigt, gehören nur zwei teilzeitbeschäftigte dem höheren Dienst an. Im direkten Vergleich der Entgeltgruppen sind auffällig viele teilzeitbeschäftigte Frauen in der Entgeltgruppe 8/S 6- 8b vertreten. Grund hierfür ist, dass besonders viele Erzieherinnen hier angestellt sind.

1.9.4 Beurlaubte Kräfte



Insgesamt sind zum Stichtag 27 Beschäftigte der Stadtverwaltung Düren beurlaubt, davon ein Mann und 26 Frauen. Unter den 26 Frauen ist eine Beamtin.

1.9.5 Elternzeit männlicher Beschäftigter



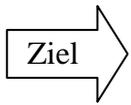
Die Aufstellung lässt erkennen, dass sich die Anzahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, seit 2011 mehr als verdoppelt hat. Der Zeitraumen, den sich Väter für die Erziehung genommen haben, ist dabei jedoch bevorzugt nur recht knapp, nur zwei Väter haben in den vergangenen sechs Jahren drei Monate Elternzeit genommen. Mehr als drei Monate kamen von 2011 bis 2016 insgesamt nur viermal vor.

Ziel → Weiterhin sind die Informationen zur Elternzeit auch für Väter auszubauen.

1.9.6 Heimarbeit

Bis Ende 2016 machten insgesamt 20 Mitarbeiter/innen von der Möglichkeit der alternierenden Heimarbeit Gebrauch. Im Jahr 2010 waren es lediglich neun Mitarbeiter/innen. Daraus ergibt sich eine Steigerung von 122%, wodurch belegt ist, wie groß der Bedarf nach flexibleren Arbeitszeitregelungen ist. Mit der Einführung der alternierenden Heimarbeit hat die Stadtverwaltung Düren einen wichtigen weiteren Schritt unternommen, Mitarbeitern/innen mit

Familienpflichten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Es liegt im Interesse der Stadt, die Mitarbeiter/innen auch in Familien- und Pflegephasen an sich zu binden und sie durch Mittel wie die alternierende Heimarbeit bestmöglich zu unterstützen.



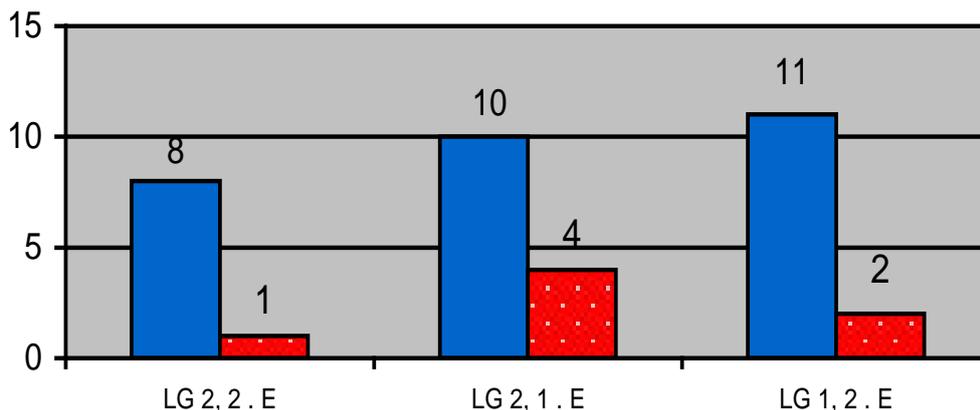
Arbeitszeitflexibilität sollte für beide Geschlechter an die Lebensphasen orientiert ermöglicht werden. Hierbei sollte auch die Möglichkeit der vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung in Kombination mit Heimarbeit wie auch Vollzeit mit Heimarbeit weiterhin stark propagiert und umgesetzt werden. Die Teilzeitbeschäftigten müssen auf die Nachteile der Teilzeitbeschäftigung für die Alterssicherung hingewiesen werden.

1.10 Karriereförderung

Die Höhergruppierungen und Beförderungen der Jahre 2011 bis 2015 wurden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt ausgewertet und können weitgehend als paritätisch aufgeteilt zwischen den Geschlechtern bewertet werden. Dies kann jedoch für die Frauen als Nachteil angesehen werden, weil sie den größeren Anteil der Beschäftigten ausmachen.

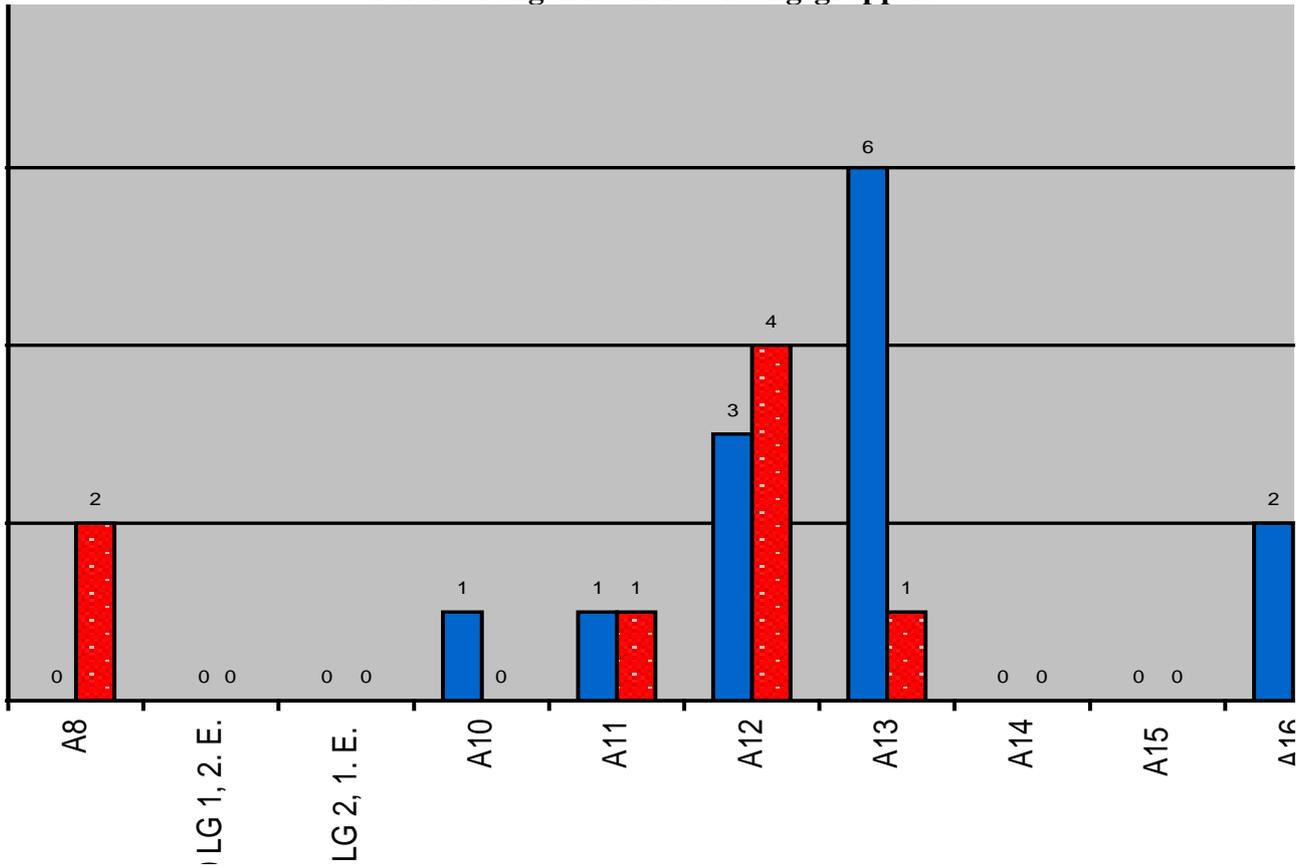
Festzustellen ist dabei die Tendenz, dass je höher die Besoldungs-/Entgeltgruppe, in die befördert wurde, war, desto geringer zeigte sich der Frauenanteil. Dies ist zu begründen mit der Personalstruktur zum 31.12.2016, wobei hier schon zu erkennen ist, dass sich aufgrund der demografischen Entwicklung dieses Verhältnis voraussichtlich verbessern wird, wenn es gelingt, durch kreative Lösungen zur Verbesserung von Familie und Beruf, neue Arbeitszeitmodelle und Teilzeioptionen auch in Führungspositionen die Hindernisse zu beseitigen, die Frauen von einer Bewerbung abhalten.

1.10.1 Beförderungen



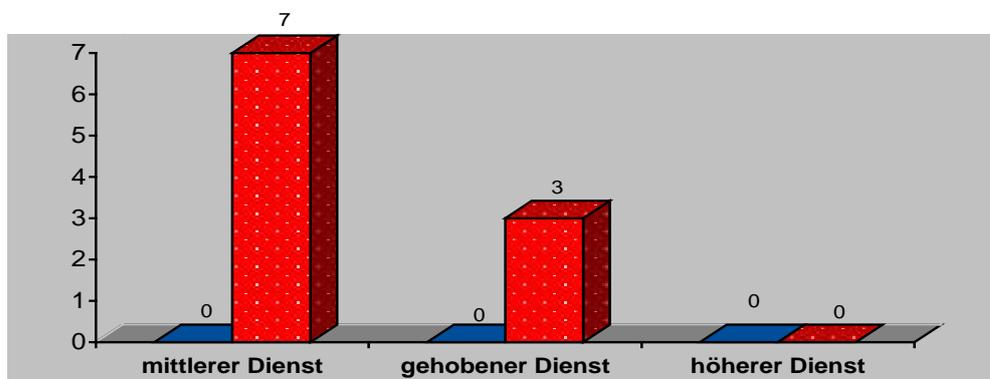
In 2016 wurden insgesamt 36 Beamte/Beamtinnen befördert, unter denen sich 20 Beamte aus dem feuerwehrtechnischen Dienst befinden. Betrachtet man die Beförderungen im allgemeinen Verwaltungsdienst ohne den feuerwehrtechnischen Dienst, liegt der Frauenanteil bei 43,75%.

Beförderungen nach Besoldungsgruppen



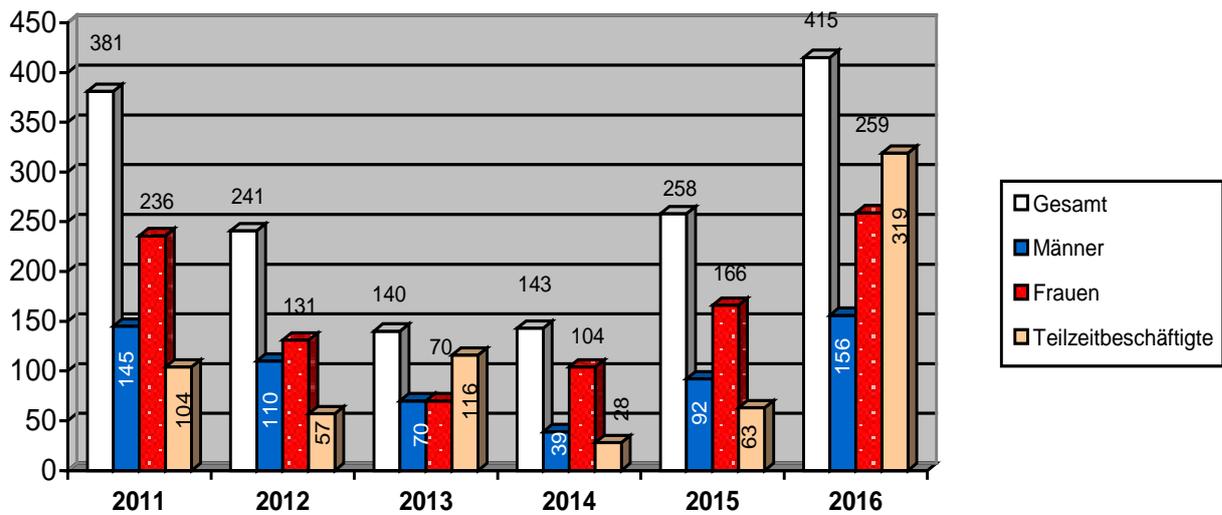
Von den insgesamt 283 Beamten und Beamtinnen wurden 29 Männer und sieben Frauen in 2016 befördert, dies entspricht einem Männeranteil von 10,24 % und einem Frauenanteil von nur 2,47 %. Wird der Anteil der Männerdomäne bei der Feuerwehr mit 101 Feuerwehrmännern herausgezogen und der Anteil der Beförderungen bei den verbleibenden Männern mit dem Anteil von Beförderungen bei den Frauen verglichen, so ergibt sich weiterhin eine deutlich geringere Beförderung, nämlich 9,98 % bei den Männern und nur 6,93 % bei den Frauen.

1.10.2 Höhergruppierungen



In 2016 wurden nur Frauen höhergruppiert.

1.10.3 Teilnahme an externen und internen Fortbildungen



Wie die Übersicht über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zeigt, haben sich Frauen in der Stadtverwaltung in den letzten sechs Jahren in höherem Maße für Fortbildungen entschieden. Diese Aussage bleibt auch gültig, wenn die o.g. Zahlen um den generell 16 % höheren Anteil beschäftigter Frauen bereinigt werden. Diese erfreuliche Entwicklung offenbart, wie sehr besonders die weiblichen Beschäftigten an ihrem beruflichen Vorankommen interessiert sind.

1.10.4 Beurteilungen

Regelbeurteilungen

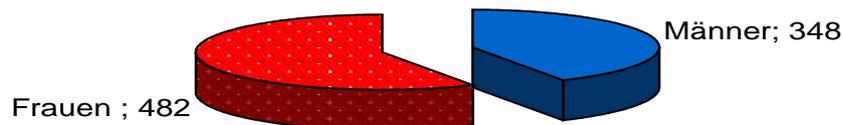
Im letzten Beurteilungslauf bei der Stadtverwaltung Düren (2016) wurden insgesamt 837 Beschäftigte (Beamte /Beamtinnen u. tariflich Beschäftigte) beurteilt, darunter 487 Frauen und 350 Männer.

<i>Beurteilungsstufe</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
	350	487
80	1	0
90	5	7
100	175	222
110	151	245
120	18	13

Festzustellen ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den Regelbeurteilungen. Allerdings stellt sich dieser positive Trend auf der höchsten Bewertungsstufe mit 120 Punkten anders dar: Hier liegt gemessen an den Zahlen der jeweils bewerteten Männer bzw. Frauen der Anteil der Männer, die außerordentlich gut bewertet wurden, höher als der der Frauen.

Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Die mit der Einführung des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) ermöglichte Vergabe einer variablen, leistungsorientierten Einmalzahlung hat sich bei der Stadtverwaltung Düren bewährt. LOB soll Motivation, Eigenverantwortlichkeit und Leistungsbereitschaft mit einem transparenten Verfahren unterstützend fördern.



Im Jahr 2016 erhielten die Frauen im Durchschnitt 639,05 LOB-Punkte. Vergleicht man diesen Durchschnitt mit den Zahlen aus dem Jahr 2013, verloren sie im Schnitt 4,14 LOB-Punkte. Bei den Männern hingegen kann im direkten Vergleich eine Punktesteigerung um 1,21 auf einen Durchschnittswert von 642,73 LOB - Punkte festgestellt werden.

Der prozentuale Anteil der Frauen, die 2016 LOB erhielten, lag bei 87.8 % und bei den Männern bei 88.1 %; damit profitierten die Männer geringfügig mehr von der jährlichen Sonderzahlung.

1.11 Stellenbesetzungsverfahren

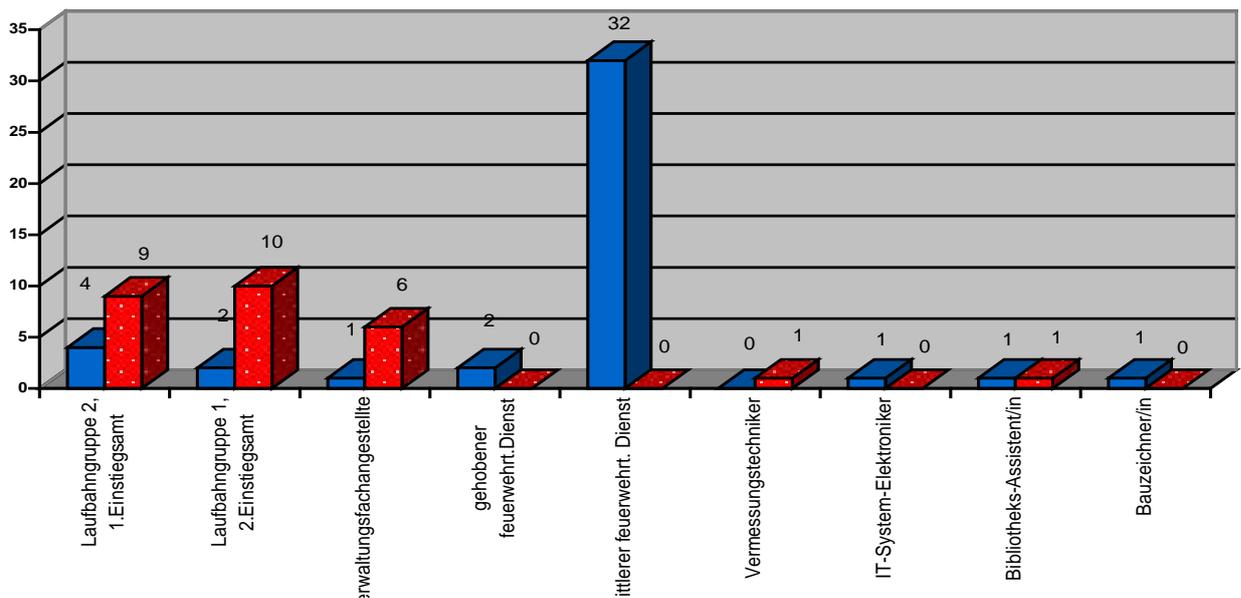
Die Stellenbesetzungsverfahren der Stadtverwaltung Düren fanden grundsätzlich unter Beteiligung der Frauenbeauftragten beginnend bei der Stellenausschreibung bis zum Auswahlverfahren und dessen Abschluss statt. In Ausnahmefällen, d.h. wenn jeweils ausschließlich männliche oder weibliche BewerberInnen zum Auswahlgespräch geladen waren, hat die Frauenbeauftragte auf ihre Teilnahme verzichtet. Als seltene Form wurde auch bei Terminüberschneidungen im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten und den übrigen Mitgliedern der Auswahlkommission eine Vertreterin für die Frauenbeauftragte tätig.

Für die internen und externen Auswahlverfahren bei der Stadtverwaltung Düren im Jahr 2016 lässt sich die gleiche Tendenz wie an vielen anderen Stellen dieses Gleichstellungsplans ausgeführt feststellen. Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung und den Erziehungsbereich bewerben sich überwiegend weibliche Kräfte. Ebenso gab es bei der Feuerwehr nur männliche Bewerber. Dieses Bild zeigt sich nicht nur im Bewerbungsspiegel sondern, setzt sich auch bei den Umsetzungen und Einstellungen fort.

Ohne die Stellenbesetzungsverfahren für die Feuerwehr und den Bereich Erziehung kam es im gesamten Berichtszeitraum tendenziell häufiger zur Einstellung von Frauen.

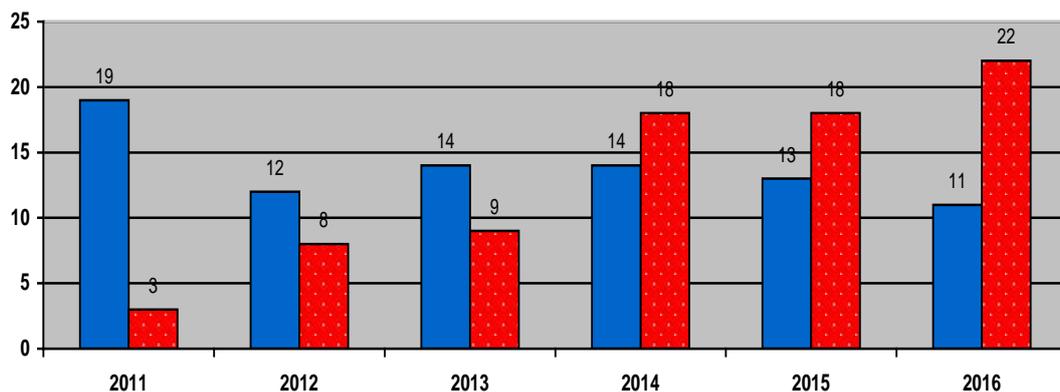
Wie im vormaligen Frauenförderplan festgestellt, spiegelt sich das nach wie vor sehr traditionell geprägte Berufswahlverhalten bei Bewerbungen bei der Stadtverwaltung erneut wider.

1.11.1 Übernahme von Auszubildenden



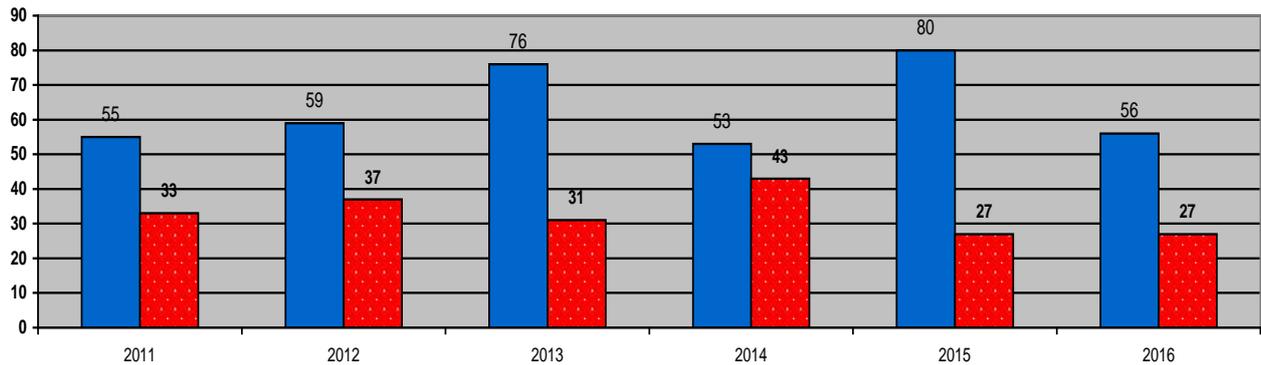
Von 2011 bis 2016 wurden 71 Auszubildende von der Stadtverwaltung Düren übernommen; es waren 44 Männer und 27 Frauen. Allein bei der Feuerwehr gab es 32 Einstellungen. Wenn diese Männerdomäne aus dem Männeranteil herausgerechnet wird, um ein objektives Bild über die Geschlechterverteilung zu erhalten, beträgt der Frauenanteil der übernommenen Auszubildenden fast 73 %. Eine differenzierte Betrachtung der Auszubildenden nach Berufsgruppen zeigt, dass Frauen im allg. Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und Verwaltungsfachangestellte(r) mit mehr als 80 % überproportional vertreten sind.

1.11.2 Unbefristete Einstellungen

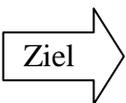


Von 2011 bis 2016 wurden 161 Personen unbefristet eingestellt, davon 78 Frauen, was einem Anteil von ca. 49 % entspricht. Während bis 2013 wesentlich mehr Männer als Frauen unbefristet eingestellt wurden, ist die Tendenz ab 2014 zu erkennen, dass anteilig mit mehr Frauen als Männern ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Die deutlich vermehrte Beschäftigung von Frauen seit 2014 lag an der Erhöhung der Einstellungen im allgemeinen Verwaltungsbereich.

1.11.3 Befristete Einstellungen



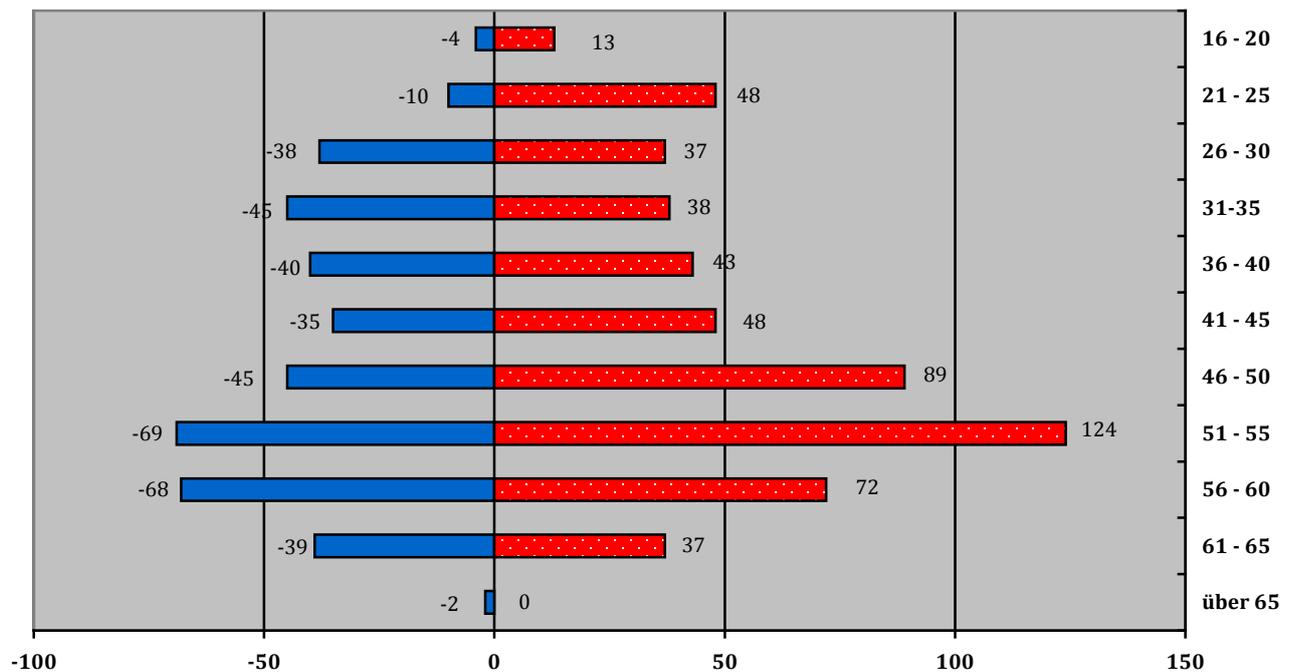
Im Zeitraum 2011 bis 2016 wurden insgesamt 577 Beschäftigte befristet eingestellt. Dabei lag der Frauenanteil mit 34,32 % niedriger als im vergangenen Vergleichszeitraum. Nach wie vor lagen für 102 Erzieherinnen und Helferinnen sowie Springerinnen befristete Arbeitsverhältnisse vor. Der hohe Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse bei den Männern ist damit erklärbar, dass 326 befristete Arbeitseinsätze auf vakante Stellen im Bereich der Hausmeister, Hausmeistervertreter und Hausmeistergehilfen notwendig wurden.



Generell wird angestrebt, die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zu reduzieren.

1.11.4 Zahlen und Fakten des Demographischen Wandels

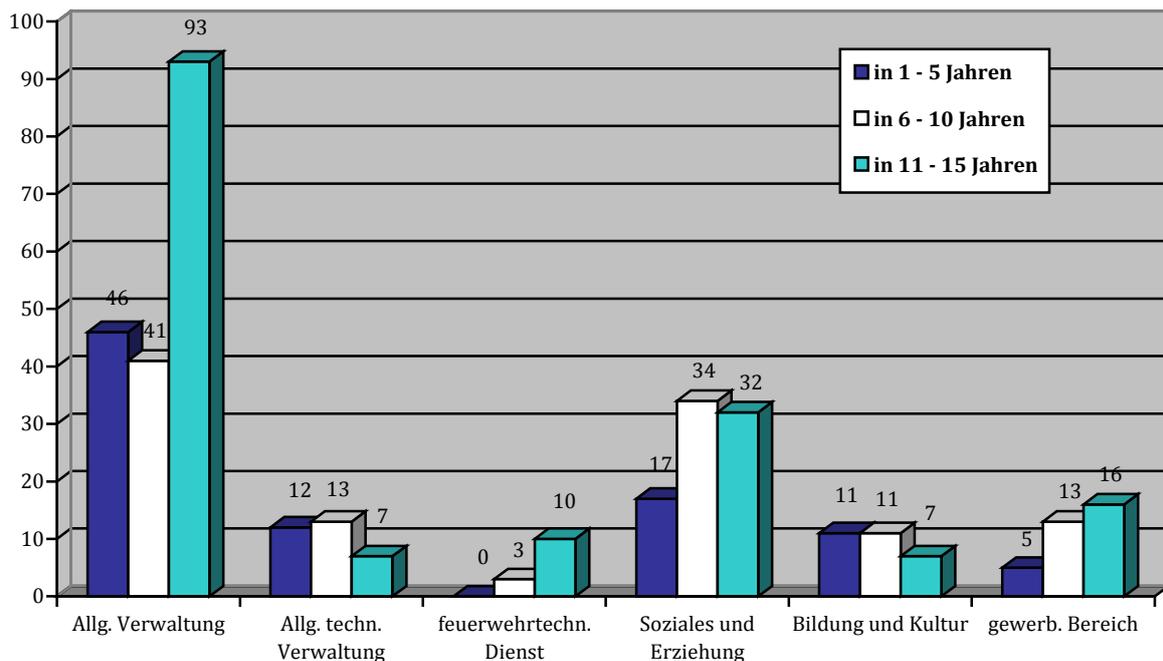
Alterspyramide der Beschäftigten



Die Analyse der demographischen Entwicklung bei der Stadtverwaltung Düren zeigt, dass in den nächsten fünf Jahren in etwa ebenso viele Männer wie Frauen in den Ruhestand gehen werden. Bei den jetzt 56 bis 46 jährigen Kolleginnen und Kollegen ist der Frauenanteil der aus dem Dienst ausscheidenden jedoch signifikant größer.

Auf die einzelnen Verwaltungsbereiche bezogen zeigen sich die Abgänge durch Ruhestand wie folgt:

Abgänge nach Berufsbereichen



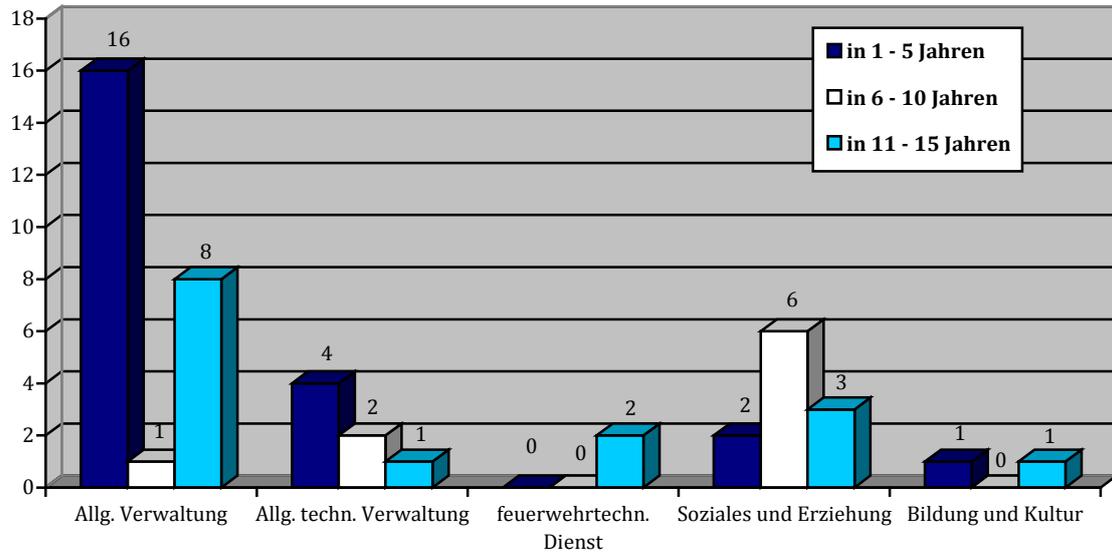
In den kommenden 15 Jahren werden 271 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Dienst ausscheiden, das macht ca. 29% der Beschäftigten aus. An dieser Stelle wird deutlich, dass nicht nur vermehrt ausgebildet werden sollte, sondern auch alles zu tun ist, um für Beschäftigte die Stadtverwaltung Düren attraktiv zu gestalten. Dies gilt insbesondere für die Berufsbilder der technischen und sozialen Verwaltung.

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung ist mit 46 planmäßigen Abgängen zu rechnen, hier kann durch den großen Anteil weiblicher Beschäftigten eine ausgewogene, gendergerechte Nachbesetzung der Stellen erwartet werden. Weiterhin sind Bemühungen wie in den anderen Bereichen stützend zu planen, die die Attraktivität der Arbeitsplätze steigern, insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der allgemeinen technischen Verwaltung sollten mit Blick auf die zwölf Abgänge in den nächsten fünf Jahren wegen der Unterrepräsentanz von Frauen gezielt Werbungsmöglichkeiten für externe Zugänge erprobt werden. Dies gilt besonders auch deshalb, weil vier Führungspositionen in der allgemeinen technischen Verwaltung frei werden. (Vgl. nächste Grafik)

Die jüngsten Beschäftigten und Auszubildenden im Alter zwischen 16 und 25 Jahren sind größtenteils Frauen; sollte sich die Stadtverwaltung in der Allgemeinen Verwaltung nicht zur Frauendomäne entwickeln, ist es sinnvoll, bei weiteren Ausbildungsverhältnissen hier eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter im Blick zu halten.

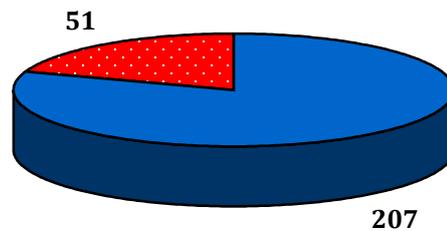
Abgänge in den Führungsebenen



Gerade in der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung, die den größten Bereich der Stadtverwaltung mit 454 Beschäftigten ausmacht, scheiden in den nächsten fünf Jahren 16 Führungskräfte aus. Hier bietet sich die Chance, Führungspositionen jenseits der *gläsernen Decke* zukünftig ausgewogener zu besetzen.

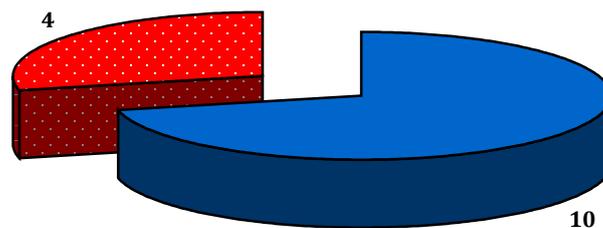
2. Standortbestimmung der Beschäftigtenstruktur des Dürener Service Betriebs (DSB)

2.1 Gesamtzahl der Beschäftigten



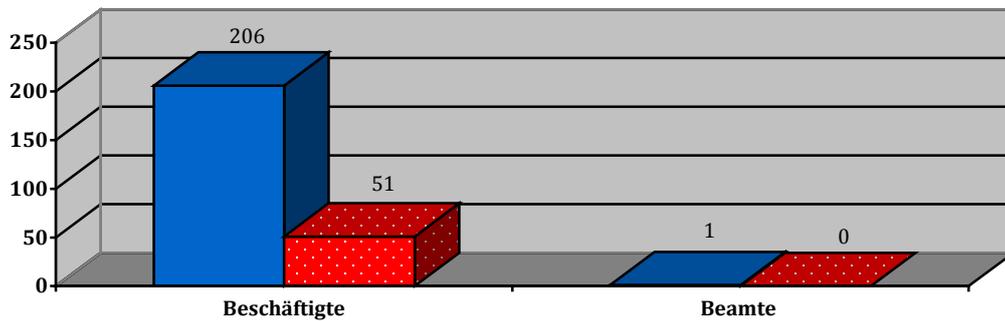
Zum Stichtag 31.12.2016 sind beim Dürener Servicebetrieb 258 Frauen und Männer beschäftigt. Dabei liegt der prozentuale Frauenanteil insgesamt bei 19,77 %. Zudem werden noch zwölf Beschäftigte analog zum TVöD in einem anderen Tarifvertrag (kurzfristig Beschäftigte) beim DSB beschäftigt, die in den folgenden Diagrammen und Auswertungen nicht berücksichtigt werden.

2.2 Leitungsebene



Die Leitungsebene des DSB wird zum 31.12.2016 von zehn Männern und vier Frauen ausgefüllt. Der Frauenanteil liegt hier bei 28,57 %. Dieser Frauenanteil ist im Hinblick auf die geringe Zahl der weiblichen Beschäftigten recht zufriedenstellend.

2.3 Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen

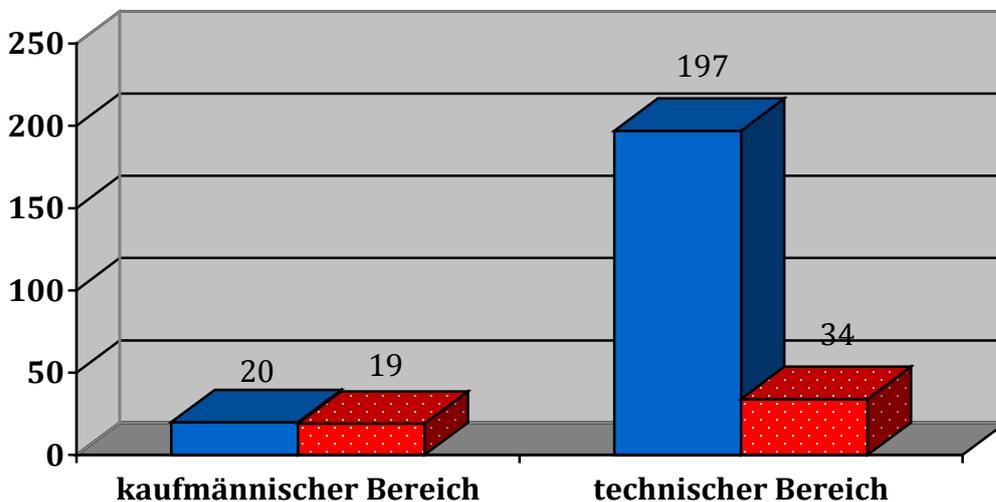


Von den insgesamt 258 Beschäftigten nach TVöD und Beamtenstatusgesetz befindet sich ein Mann im Beamtenverhältnis. Alle anderen gehören der Gruppe der tariflich Beschäftigten an.

2.4 Beschäftigte nach Berufsbereichen

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen sind gem. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Berufsgruppen bzw. -bereiche zu definieren. Diese wurden für den Dürener Service Betrieb wie folgt festgelegt:

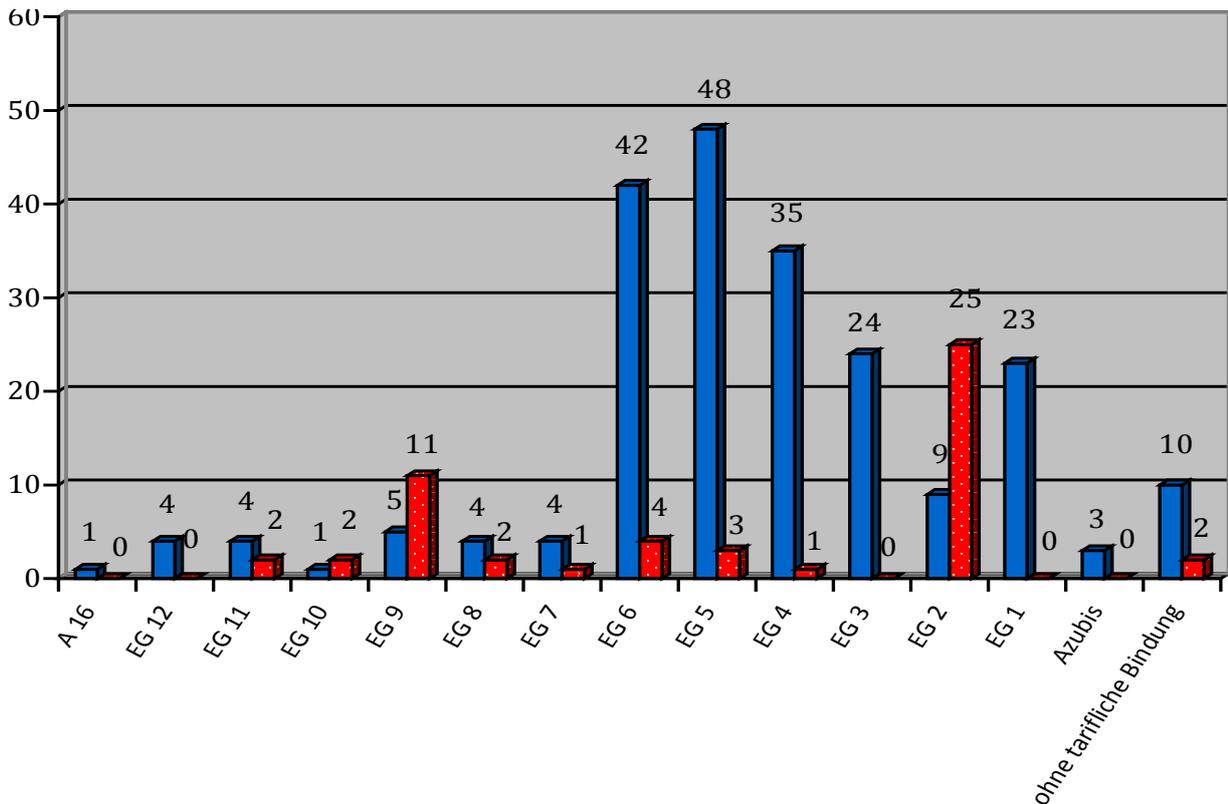
- a) Kaufmännischer Bereich
- b) Technischer Bereich



zu a) Insgesamt gehören dem kaufmännischen Bereich (Stand 31.12.2016) 39 Beschäftigte an. Der prozentuale Anteil von Frauen liegt hier bei 48,72 %.

zu b) In dem technischen Bereich wurden alle Beschäftigten in der Gebäudereinigung, der Abfallbeseitigung, Straßenreinigung, in der Werkstatt, der Friedhofs- und Grünflächenunterhaltung und der Kanalreinigung zusammengefasst. Insgesamt sind in diesem Bereich 231 Männer und Frauen (Stand 31.12.2016) beschäftigt. Der prozentuale Frauenanteil liegt hier bei 14,72 %.

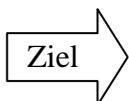
2.4.1 Alle Beschäftigte nach Entgeltstruktur



Die meisten weiblichen Beschäftigten sind in EG 9 und EG 2 vertreten.

Auch beim DSB wird die *Gläserne Decke* fassbar, denn in den höchsten Gehaltsgruppen gibt es keine Frau, in EG 11 stehen vier Männer zwei Frauen gegenüber.

Zum 31.12.2016 bildet der DSB drei Männer aus, zwei machen eine technische Ausbildung und ein Mann absolviert seine Ausbildung im kaufmännischen Bereich



Die Ausbildung von Frauen beim DSB soll gefördert werden!

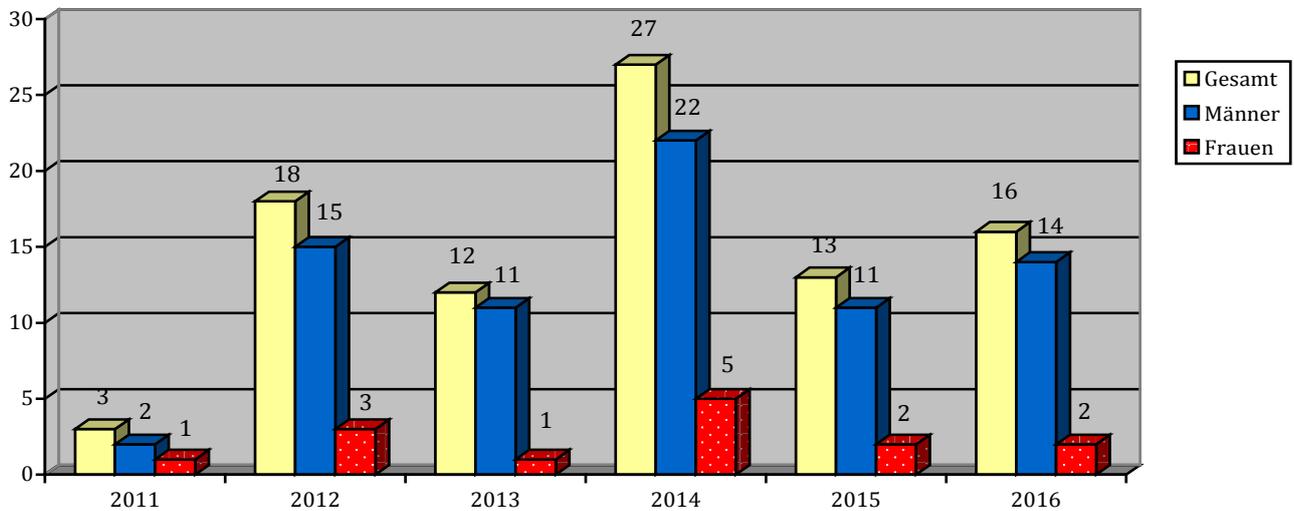
2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.5.1 Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte Kräfte

Beim DSB nehmen ungefähr 18 % aller Beschäftigten die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in Anspruch. Unter den insgesamt 49 Teilzeitkräften sind nur zehn Männer, der Frauenanteil beträgt fast 80%. Zum Stichtag 31.12.2016 ist beim DSB eine Frau beurlaubt.

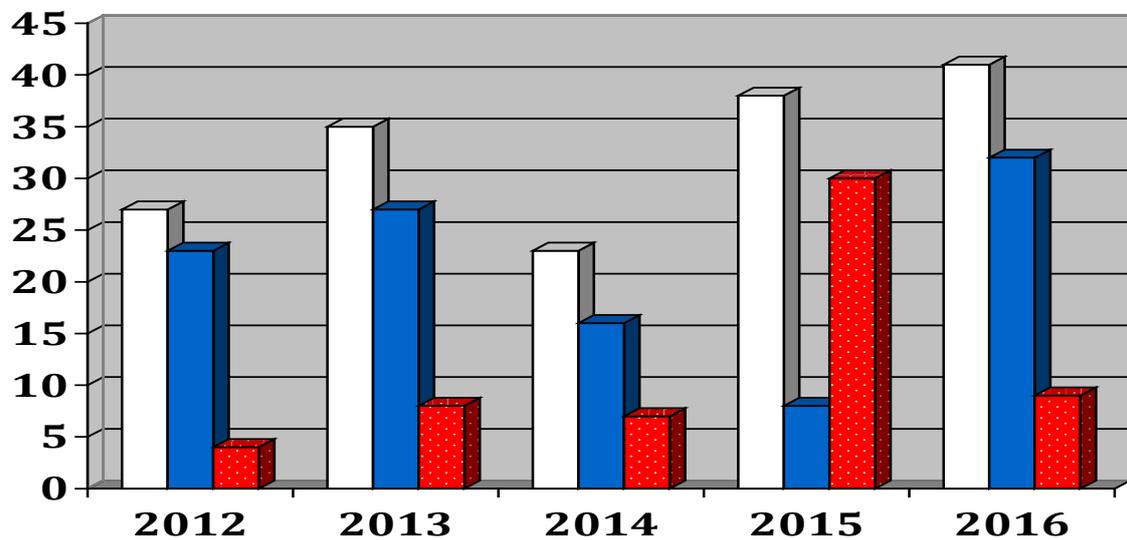
2.6 Karriereförderung

2.6.1 Beförderungen und Höhergruppierungen



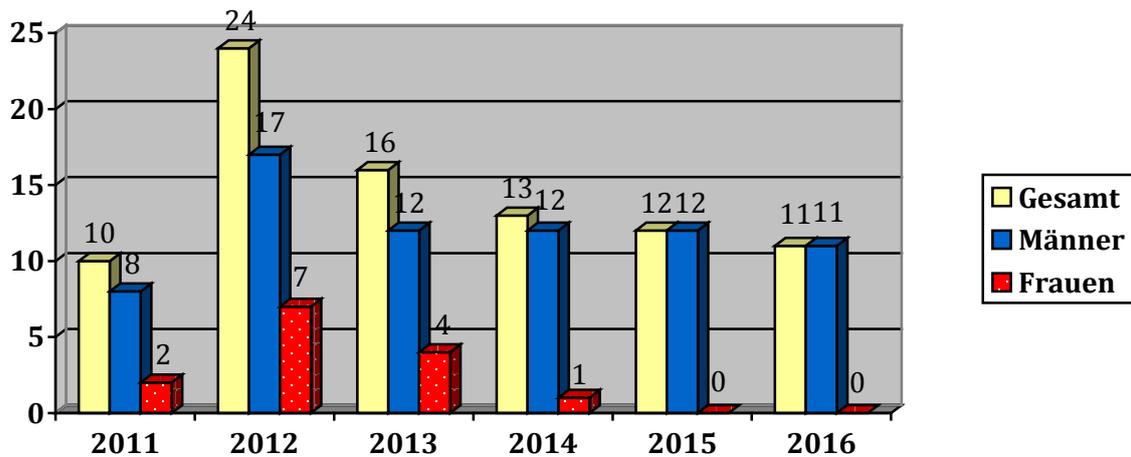
Im Zeitraum von 2011 bis 2016 fanden insgesamt 39 Höhergruppierungen statt, dazu gehören 14 Frauen, was einen Anteil von fast 36 % ausmacht. Bezogen auf die geringe Beschäftigtenanzahl von nur 20 % Frauen kann dies positiv bewertet werden.

2.6.2 Fort- und Weiterbildung



Es nahmen in der Zeit von 2012 bis 2016 insgesamt 164 teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/Innen an Fachfortbildungen teil, davon 128 Männer und 36 Frauen. Insgesamt sind beide Geschlechter in den letzten fünf Jahren gleichermaßen in Fortbildungsangeboten vertreten, Vergleichsgröße ist hierbei die Beschäftigtenzahl. In 2015 haben anteilig besonders viele Frauen an den angebotenen Erste Hilfe Lehrgang teilgenommen.

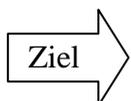
2.7 Einstellungen



In der Zeit vom 01.01.2011 bis 31.12.2016 fanden insgesamt 86 Einstellungen statt, bei denen es sich um befristete und unbefristete Stellen handelt. Von den Gesamteinstellungen wurde 19 über ein Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. In diesen 19 Stellenbesetzungsverfahren wurden 18 Männer und eine Frau beim DSB eingestellt. Ebenfalls wurde in diesem Zeitraum zwei männliche Auszubildende befristet übernommen.

Bei den restlichen Einstellungen handelt es sich u.a. um Übernahmen aus Brückenarbeits- und Ein-Euro-Job-Verhältnissen in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und der Job-Com des Kreises Düren.

Betrachtet man alle Einstellungen über diesen Zeitraum zusammen, liegt der Frauenanteil bei 16,28%. Sehr auffällig ist, dass in den Jahren 2015 und 2016 keine Frauen eingestellt wurden.



Ziel

Die Einstellung von Frauen beim DSB muss in allen Bereichen vorrangig angegangen werden!

3. Grundsätze der Chancengleichheit

3.1 Gleichstellungsgebot

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im LGG⁴ konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dort, wo Benachteiligungen und/oder Unterrepräsentanzen jeweils bestehen, werden Frauen beziehungsweise Männer gefördert. Dies erfolgt unter Anwendung der geltenden Bestimmungen und Richtlinien. Die Arbeit der Stadtverwaltung Düren orientiert sich ausdrücklich am Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern. Es ist davon auszugehen, dass in nahezu allen Bereichen durch die Berücksichtigung der zu differenzierenden Bedürfnisse beider Geschlechter besonders effizient gearbeitet werden kann.

3.1.2 Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe

Die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit gelingt, wenn das Ziel Bestandteil des täglichen Handelns wird und von allen Bereichen der Dienststellen gleichermaßen wahrgenommen wird. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung von Gremien und Arbeitskreisen.

Der Verwaltungsvorstand sowie alle Führungskräfte tragen in ihren Verantwortungsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an der Umsetzung des Frauenförderplans aktiv mitzuwirken und die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Frauenförderplans zu unterstützen.

Eine Entwicklung hin zu mehr Führung von Frauen in der oberen Führungsebene erfordert ein Umdenken in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter. Teilzeitmodelle und Umstrukturierung etablierter Arbeitsabläufe erzeugen Widerstand, weil es immer schwerfällt, von dem Bewährten abzurücken. Damit aber mehr Vielfalt in der Gestaltung von Arbeit Männern und Frauen zugutekommt ist ein Kulturwandel notwendig. Eine solche Entwicklung braucht Zeit, Geduld und Fingerspitzengefühl und vor allem die breite Beteiligung an diesem Wandlungsprozess. Gute Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe und verbessert und stabilisiert das Betriebsklima. Auch wenn „Frauenbüro“ zunächst weiterhin der Titel der städtischen Gleichstellungsstelle bleibt, so soll deutlich darauf hingewiesen werden, dass die männlichen Beschäftigten ebenso im Focus der Gleichstellungsarbeit stehen. Dies gilt z.B. für die Förderung von Männern in die weiblichen Berufsdomänen, hier besonders Erziehung, wie auch in der Förderung und Motivation der Väter, Elternzeit und alle Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung in Anspruch zu nehmen.

3.1.3 Diskriminierungsverbot

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. 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.

3.1.4 Geschlechtergerechte Sprache

Im gesamten dienstlichen Schriftverkehr, auch in E-Mail Texten, ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Können geschlechtsneutrale

⁴ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (LGG) in der Fassung vom 2.02. 2018

Personenbezeichnungen nicht gefunden werden, werden die weibliche und männliche Form genutzt. Dies gilt auch für Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Formulare, Berichte und Statistiken der Stadtverwaltung Düren.

3.2 Schutz vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung Düren ist verpflichtet, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) alle Beschäftigten vor Diskriminierungen, Belästigungen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und diese durch angemessene und geeignete Maßnahmen zu verhindern.

Eine Belästigung liegt vor, wenn durch das belästigende Verhalten die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Bei der sexuellen Belästigung bezieht sich das unerwünschte Verhalten auf den sexuellen Bereich; dazu gehören insbesondere körperliche Berührungen, Bemerkungen und das Zeigen pornographischer Darstellungen. Beurteilungsmaßstab für die (sexuelle) Belästigung ist das Empfinden des Opfers. Die Belästigung verletzt die Würde, auch wenn bei anderen die Schmerzgrenze deutlich höher angesetzt sein kann. Einen objektiven Maßstab gibt es nicht. (Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Beschäftigte, die im o.a. Sinne belästigt werden, sind ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen und ggf. von ihrem Beschwerderecht (§13 AGG) Gebrauch zu machen. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Alle Führungskräfte mit Vorgesetztenfunktion sind verpflichtet, Beschwerden nachzugehen und unter Einbeziehung des Personalamtes bzw. der Personalverwaltung des Dürener Service Betriebes geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren (sexuellen) Belästigungen schützt. Sollten die ergriffenen Maßnahmen für die belästigte Person unwirksam oder unzumutbar sein, kann sie von ihrem Leistungsverweigerungsrecht (§14 AGG) Gebrauch machen. Beschäftigte, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sexuell) belästigt haben, sind für Vorgesetztenfunktionen grundsätzlich nicht geeignet und werden mit sofortiger Wirkung von dieser Funktion entbunden.

3.3 Stellenbesetzungsverfahren

3.3.1 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben⁵; die Stellenausschreibung weist in der Regel die Möglichkeit der Teilzeitoption aus. Die Veröffentlichung erfolgt in der gesamten Verwaltung und wird auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit/Beurlaubung zugestellt. Bei Gründen, in denen vom Ausschreibungsverfahren abgesehen werden soll, ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten vor der Beteiligung der Personalvertretung sicher zu stellen.

In Bereichen, Berufsgruppen und Funktionen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 Prozent gilt, dass Vorgesetzte bei vergleichbarer Qualifikation Frauen zur Bewerbung motivieren und unterstützen sollen. Bei Neu- bzw. Wiederbesetzungen von Stellen mit einem Frauenanteil von unter 20 Prozent soll auch extern ausgeschrieben werden, sofern andere Bestimmungen und Vorgaben einer externen Besetzung nicht entgegenstehen.

⁵ Näheres ist der Dienstvereinbarung über die Stellenbesetzung für Beamte, Beamtinnen und tariflich Beschäftigte bei der Stadtverwaltung Düren vom 01. August 1994 in der geänderten Fassung vom 01. Juli 2010 zu entnehmen; dies gilt nicht für den DSb.

In den Bereichen mit einem Anteil von Frauen an den Beschäftigten unter 50 Prozent wird in den Ausschreibungen (intern und extern) darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.3.2 Stellenanforderungsprofil

Das Anforderungsprofil einer Stelle und die Anforderungskriterien werden in der Stellenausschreibung klar formuliert. Bezogen auf die jeweilige Stelle ist beim Kriterium „Sozialkompetenz“ zu prüfen, ob geleistete Familienarbeit, Pflege von Familienangehörigen oder ehrenamtliche Arbeit als Qualifikation anerkannt werden kann.

Zu den Schlüsselqualifikationen bei Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Personalleitungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beseitigung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung und Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. In Auswahlverfahren für Führungs- und Leitungspositionen aller Art sind künftig Aspekte der Frauenförderung bzw. der Genderkompetenz als Bestandteil der Aufgabenstellung einzubeziehen.

3.3.3 Auswahlverfahren

Auswahlverfahren, insbesondere Auswahlkriterien und Einstellungstests werden grundsätzlich geschlechtsneutral gestaltet. In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein. Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber gilt grundsätzlich, dass für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich sind. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig wirken.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

Soweit in der ausgeschriebenen Besoldungs- und Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer vertreten sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen bzw. bei internen Umsetzungen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.4 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze sind daher öffentlich auszuschreiben. Die Stadtverwaltung Düren und der DSB besetzen in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Beträgt der Anteil der weiblichen Auszubildenden in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, sollte zusätzlich öffentlich mit dem Ziel geworben werden, den Frauenanteil zu erhöhen.

Um auch Müttern und Vätern eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie zu ermöglichen, sollen alle Ausbildungen im Tarifbereich auch in Teilzeit angeboten werden. Ein entsprechender Zusatz im Ausschreibungstext weist darauf hin.

3.5 Gendergerechte Leistungsbeurteilung

Leistungsbeurteilung dient der Personal- und Karriereplanung und erschließt den Beschäftigten betriebs- und organisationspezifische Werte. Gerade Leistungsbeurteilungen sind jedoch durch traditionelle Orientierungen, die sich unbewusst durchsetzen, sehr anfällig für geschlechtsspezifische Verzerrungen.⁶ Beurteilungsdefizite aufgrund des Geschlechts oder des Beschäftigungsumfangs erfolgen in der Regel unbeabsichtigt, Stereotype und auch Rollenklischees wie „Hinzuverdienerin“ oder „Hauptverdiener“ etc. können Einfluss auf die Beurteilungsergebnisse haben. Aufgabe und Anspruch für das Beurteilungswesen ist es, geschlechtsspezifische Färbung und Verzerrung zu vermeiden. Zur Überwindung benachteiligender Beurteilungen sollten regelmäßig Kriterien überarbeitet, Verfahren nachgebessert und vor allem Beurteilende und Beurteilte für Gender-Aspekte sensibilisiert werden. Genderkompetenz ist durch Beratung und Fortbildung zu fördern und zu festigen.

3.6 Fort- und Weiterbildung

3.6.1 Unterstützung durch Führungskräfte

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

3.6.2 Gleichberechtigter Zugang zu Fortbildungsangeboten

Die Verwaltung stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die gesamtstädtischen Fort- und Weiterbildungsangebote informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Nach § 11 Abs. 3 LGG sollen Fortbildungsmaßnahmen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn beziehungsweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu erstatten.

An den Angestelltenlehrgängen I und II oder gleichartigen Lehrgängen nach TVöD ist grundsätzlich auch die Teilnahme während der Elternzeit/Beurlaubung möglich.

3.6.3 Schulungen für Führungskräfte

Die Verwaltung stellt sicher, dass alle Führungskräfte in den Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte und den hier in 3. festgelegten Grundsätzen unterrichtet sind und auch zur Aktualisierung ihres Wissens an neuen Schulungen teilnehmen. Die Teilnahme an einer solchen Schulung ist für alle, die Leitungsfunktion übernehmen, verpflichtend.

⁶ Vgl. Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW. Düsseldorf 2017, S. 25ff.

3.6.4 Auswahl der Referentinnen/Referenten

Bei der Auswahl externer Referentinnen/Referenten für interne Schulungen/Fortbildungen ist darauf zu achten, dass diese über entsprechende Genderkompetenzen verfügen. Dieses gilt insbesondere für Führungskräftebildungen und die Angebote zur Nachwuchskräfteförderung.

3.7 Geschlechterparitätische Entsendung in Gremien durch die Verwaltung

Die Stadtverwaltung Düren ist verpflichtet, dass bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen und Beiräten sowie bei der Besetzung der Aufsichtsräte aller städtischen Gesellschaften die Verpflichtungen aus dem LGG gewissenhaft beachtet und diese Gremien nach Maßgabe der Gesetze geschlechterparitätisch besetzt werden.

In allen Beschlussvorlagen des Rates, mit denen Gremienbesetzungen vorgenommen werden, wird § 12 LGG benannt und werden die Ratsmitglieder sowie die entsendeten Einrichtungen bzw. Gremien auf die Vorgaben aufmerksam gemacht. Wenn Vorschlagslisten dennoch kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen, wird die „Entsendestelle“ nochmals erinnert.

3.7.1 Erweiterter Geltungsbereich des Gremiengesetzes⁷

Entsprechend § 2 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband die Anwendung des Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Stadtverwaltung Düren allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Grundsätze der Frauenförderung und Chancengleichheit beachtet werden.

3.8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nach wie vor wird der Hauptteil der Familien- und Pflegearbeit lt. offizieller Statistiken von Frauen geleistet. Dies ist auch durch die vielen Teilzeitstellen von Frauen untermauert. Betrachten wir Frauen mit Kindern, so ist die Familie laut statistischem Bundesamt⁸ in 78 % der Fälle Grund für die Arbeitsreduzierung. Doch auch eine neue Vätergeneration rückt nach. Statt Karriere legen viele dieser Väter ihren Schwerpunkt auf Privatleben, Partnerschaft und Kinder.⁹ Auf die Zukunft ausgerichtet muss den hinzuwachsenden Anforderungen an Arbeitgeber durch eine fortschrittliche Personalplanung und Entwicklung familienorientierter Arbeitsbedingungen begegnen, nicht zuletzt um den zu erwartenden personellen Engpässen in den nächsten Jahren entgegenzuwirken.¹⁰ Bereits aktuell führt das sinkende Angebot an Fachkräften dazu, dass Arbeitnehmende ihre/n Arbeitgeber/in nach „Familienbewusstsein“ als Wettbewerbsvorteil auswählen.

3.8.1 Anerkennung von Familienpflichten

Die Stadtverwaltung Düren unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Erziehungs- und Pflegearbeit. Sie ermöglicht unter Abwägung der Interessen aller

⁷ Das aktuelle Gesetz zur Gremienbesetzung ist hinter dem Literaturverzeichnis aufgeführt, weil es wichtige Neuerungen beinhaltet.

⁸ Matthias u. Thomas Haustein. Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013, S. 733 – 753 in Wirtschaft und Statistik 2014, Heft 12.

⁹ Beste-Foopma: BERUF UND FAMILIE PASST! So finden Eltern den richtigen Arbeitgeber. Frankfurt a.M. S.11

¹⁰ Vgl. Zahlen und Fakten des demografischen Wandels

Beteiligten und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten vor allem familiengerechte Arbeitsbedingungen und Teilzeitbeschäftigung sowie Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten nach § 66 Landesbeamten-gesetz (LBG) oder auf Inanspruchnahme von Elternzeit wird den gesetzlichen Vorgaben entsprechend grundsätzlich stattgegeben, sofern dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit zur Verlängerung zu befristen.

Teilzeitarbeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Wenn den Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann¹¹ und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden. Dies gilt ebenfalls für Beschäftigte, die sich in der Elternzeit oder in der Beurlaubung befinden.

3.8.2 Familienbewusstsein als Führungskompetenz

Ein auf die Vereinbarkeit von Familie/Pflege ausgerichtetes Arbeitsleben ist an die Fähigkeit der Personalverantwortlichen gebunden, sich mit Chancen und Grenzen familienbewussten Führens auseinanderzusetzen. Dabei sind Homeoffice-Möglichkeiten und flexible Arbeitszeiten wichtige Instrumente, sie reichen aber nicht immer aus. Die Erwartung, von den Führungskräften einen familienbewussten Führungsstil einzufordern, umfasst eine Betriebskultur, in der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit ist und ausdrücklich ein Leitziel sein muss. Führungskräfte müssen ggf. lernen, von dem eigenen Lebensmodell, das in vielen Fällen noch mit der traditionellen Rollenverteilung gelebt wird, zu abstrahieren und neue Lebensentwürfe zu akzeptieren. Grenzen der Möglichkeiten familienbewussten Arbeitens bedingen ein gegenseitiges Geben und Nehmen. Manche Abteilungen verkraften aus Platzgründen nur eine eingeschränkte Anzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen- z.B. schon aufgrund von Platzmangel. Hier müssen Absprachen gelingen, denn jede(r) MitarbeiterIN kann nicht mehr einen eigenen Schreibtisch beanspruchen.

„Da die Vereinbarkeit[von Beruf u. Familie] noch immer in den meisten Fällen Sache der Frauen ist, kann man sagen: Je höher der Prozentsatz von Frauen in Führungspositionen, desto wahrscheinlicher ist es, dass es sich bei diesem Unternehmen um ein familienbewusstes handelt“.¹²

3.8.3 Heimarbeit

Die bei der Stadtverwaltung Düren praktizierte alternierende Heimarbeit kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, denn eingesparte Pendelzeiten und flexiblere Arbeitsgestaltung erhöhen die Möglichkeit mehr Arbeit zu leisten und können dazu beitragen Teilzeitarbeit auszuweiten oder zu mehr Vollzeitarbeitsverhältnissen zu kommen. Beschäftigte, die zur Verbesserung von Beruf und Familie alternierende Heim- oder Telearbeit durchführen möchten, werden bei der Bewilligung eines Heim- oder Telearbeitsplatzes vorrangig berücksichtigt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

¹¹ Beschäftigten kann eine Teilzeitbeschäftigung in besonderen Notsituationen, zum Beispiel Tod oder Arbeitslosigkeit der Partnerin/des Partners oder Scheidung nicht mehr zugemutet werden.

¹² Vgl. S. 117N. Beste-Fompa

3.8.4 Wahrnehmung von Familienpflichten durch männliche Beschäftigte

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Stadtverwaltung Düren die Inanspruchnahme von Elternzeit, Arbeitszeitreduzierung, flexiblen Arbeitszeitmodellen und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten auch von männlichen Beschäftigten.

3.8.5 Wiedereinstieg in den Beruf

Beurlaubte und in der Elternzeit befindliche Beschäftigte werden von der Personalverwaltung über alle für sie maßgeblichen Stellenangebote und Fortbildungsangebote unterrichtet. Darüber hinaus bietet das Personalamt den Beschäftigten in Elternzeit oder in der Beurlaubung rechtzeitig vor ihrer Rückkehr in den Beruf ein Beratungsgespräch an, um sie zum Beispiel über zukünftige Einsatzmöglichkeiten, Teilzeit- bzw. flexible Arbeitszeitmöglichkeiten, Heimarbeit u.a. zu informieren.

3.8.6 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Die Stadtverwaltung Düren verpflichtet sich, Beschäftigte bei der Suche nach einer entsprechenden Kinderbetreuung aktiv zu unterstützen, in dem sie beispielsweise einen Platz in einer städtischen Kindertageseinrichtung für ihre Kinder erhalten. Bei der Gestaltung von Dienst- sowie Arbeitszeiten und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt. Darüber hinaus ist Vätern und Müttern mit schulpflichtigen Kindern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

4. Bericht zum verlängerten Frauenförderplan

4.1 Stadtverwaltung

Der Anteil der bei der Stadtverwaltung Düren beschäftigten Frauen ist in den letzten sechs Jahren um 2% angewachsen. Im gehobenen Dienst sind bei der Stadtverwaltung Düren vormals 55 % weibliche Beschäftigte tätig gewesen, zum Stichtag der Erhebung sind es nunmehr 53.87 %.

Für den *höheren Dienst* gab der Frauenförderplan eine Zielquote für Frauen von 28 % vor. Bei der inzwischen erheblich längeren Laufzeit für die Zielvorgabe konnte mit der Datenerhebung von 2016 eine Verbesserung auf 28.95% verzeichnet werden. Hier ist daher nicht wirklich ein Erfolg ersichtlich, vielmehr zeigen sich für den höheren Dienst noch äußerst stabile Hürden für Frauen.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil von 48.28 % auf 53.87 % gewachsen, worin sich die stetig wachsende Zahl der weiblichen Beschäftigten widerspiegelt.

Legte der vormalige Frauenförderplan für den *höheren allgemeinen Verwaltungsdienst* eine anzustrebende Quote von 22 % fest, so konnte diese in den vergangenen 6 Jahren auf 31.58 % erhöht werden. Trotz der längeren zugrundeliegenden Zeitspanne ist hier ein gewisser Schritt zur Annäherung an Geschlechtergerechtigkeit festzustellen, ein nur kleiner Schritt, denn in der allgemeinen Verwaltung sind nunmehr *71.3 % der Beschäftigten weiblich*.

Für den *Bereich Bildung und Kultur* wurde im gehobenen Dienst eine Quote von 50 % im Frauenförderplan angestrebt, hier ist jedoch der Frauenanteil von 44 % auf 41.38 % gesunken und liegt fast 9 % unter der Zielvorgabe.

Im Bereich Bildung und Kultur ergibt sich jedoch dazu positiv, dass im höheren Dienst vier Frauen und drei Männer beschäftigt sind.

Für den Bereich der *allgemeinen technischen Verwaltung* wurden im vormaligen Frauenförderplan keine Zielvorgaben quotiert, weil es auch vormals schon zunehmend schwieriger wurde, qualifiziertes Fachpersonal zu finden. Die Studierendenzahl von Frauen hat sich in den letzten Jahren hier besser entwickelt, so dass für die Zukunft mit einem größeren Personalangebot gerechnet werden darf. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den aktuellen Auswertungen wieder, bei denen der Frauenanteil inzwischen bei 27 % liegt, was eine Steigerung um 7 % bedeutet. Die laufbahnbezogene Verteilung ergibt in der *allgemeinen technischen Verwaltung*: im höheren Dienst 30 % Frauen, im gehobenen Dienst 24 % Frauen und im mittleren Dienst 33 % Frauen.

Es kann erwartet werden, dass die Imagevorteile des Öffentlichen Dienstes weiter dazu beitragen, die Frauenquote zu steigern, was auch bei kürzlich stattgefundenen Auswahlverfahren deutlich wurde.

4.1.1 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit zählt zu den attraktivsten Arbeitszeitmodellen, um Familie und Berufstätigkeit gut vereinbaren zu können. Nach wie vor sind Stellen, die in Teilzeit angeboten werden und gleichzeitig anspruchsvoll sind, eher selten. Wenn auch insgesamt die Teilzeit etwas weniger in Anspruch genommen wird¹³ so ist doch die Anzahl von unter 0.5 Stellen dabei sehr hoch. Die Beratung zur Sicherung der Existenz und des Ruhestands bleibt weiterhin bedeutsam.

¹³ Vgl. S. 8

4.1.2 Frauen in Führung

Insgesamt weist der vormalige Frauenförderplan zum Thema Führung aus, dass aufgrund der Personalabgänge bis Ende 2014 elf Führungspositionen zur Wiederbesetzung zu erwarten waren. Neun der damaligen Stellen waren von Männern besetzt. Leider hat sich bei den nachfolgenden prognostizierten Stellenbesetzungen keine Erhöhung des Frauenanteils realisiert. Ein unmittelbarer Vergleich ist hier auch bedingt durch Wegfall einer Stelle und durch die Tatsache des Wahlamtes für die Nachfolge einer weiblich besetzten Position durch einen Mann nicht sinnvoll. Vielmehr hat es beim Hauptamt eine weibliche Nachfolgerin gegeben, diese Stelle ist jedoch inzwischen wieder männlich besetzt. Zudem wurde eine der beiden vormals weiblich besetzten Stellen auch an einen Mann vergeben.

Die Prognose von 2018 bis 2023 für die Bereiche Amtsleitung, stellvertretende Amtsleitung und Stabstellen lautet, dass 14 Männer dieser Funktionsebenen und zwei Frauen voraussichtlich ausscheiden werden. Es wäre wünschenswert, wenn die Neubesetzungen in ein paritätisches Verhältnis geführt werden können.

Wieviel sich im Bereich der Frauen, die in Leitungsaufgaben kommen konnten, schon positiv verändert hat, lässt sich dokumentieren, wenn wir alle Leitungsebenen bis zur Teamleitung und stellvertretenden Kitaleitung betrachten. Diese weitgefassete Analyse der Leitungsebenen sollte nach vormaliger Zielsetzung auf 38 % Frauenanteil gesteigert werden; im Laufe der sechs Jahre ist hier eine Erhöhung auf 46,39 % möglich gewesen. Bei allem Erfolg für die Frauen bleibt einschränkend festzuhalten, dass hier eine 50 prozentige Beteiligung anzustreben ist, beträgt doch ihr Beschäftigtenanteil 58 %.

Die Gesamtbetrachtung der Besoldung/Vergütung in der Stadtverwaltung des vormaligen Frauenförderplans sowie der Beschäftigten- und Altersstruktur dieses Gleichstellungsplans führt zu dem Ergebnis, dass Männer durchweg die höher vergüteten Positionen nach wie vor innehaben. Der erhöhte Frauenanteil in der nachrückenden Generation bietet jedoch eine Aussicht auf perspektivischen Gleichschritt.

4.1.3 Feuerwehrtechnischer Bereich

Für eine Ausbildung zur Brandmeisterin bewerben sich bei der Stadtverwaltung Düren nur ganz selten Frauen. Diese sind bisher an der sportlichen Eignungsfeststellung gescheitert, obwohl hier seit 2014 bereits nach dem geschlechterneutralen Sporttest, der von der Sporthochschule Köln entwickelt wurde, geprüft worden ist. Daher konnte - trotz der Feststellung, dass in anderen Kommunen im feuerwehrtechnischen Dienst auch Frauen beschäftigt sind - bei der Stadtverwaltung Düren noch nie eine Frau angestellt werden.

Eine für 2013/2014 vorgesehene spezielle Werbekampagne hat sich nicht realisieren lassen.

4.1.4 Fortbildung

Initiative zur Verbesserung familienunterstützender Leistungen

Im Herbst 2013 wurde eine Belegschaftsumfrage zur möglichen Verbesserung von Familie und Beruf bei der Stadtverwaltung gestartet, an der rund 230 Personen teilgenommen haben. Häufigste Anregung war die Schaffung einer eigenen Betriebs-Kita, dicht gefolgt von der Ausdehnung der Heimarbeitsmöglichkeit und der Arbeitszeit-Flexibilisierung zur Kindererziehung und Angehörigenpflege. Mit mehr als 30 Interessierten in einem Workshop wurden in Folge Handlungsschwerpunkte erarbeitet und einige davon – soweit finanziell und organisatorisch möglich – auch kurzfristig umgesetzt.

Das Frauenbüro hat in enger Zusammenarbeit mit dem Jugendamt im City-Karree ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet, so dass ab Oktober 2014 das Angebot für Eltern bestand, bei unvorhersehbaren Betreuungsengpässen das Kind mitbringen zu können und von dort aus die Arbeit zu verrichten und für die Beaufsichtigung selbst zu sorgen. Das Angebot ist von den Eltern in der Stadtverwaltung nicht in Anspruch genommen worden; daher hat der Arbeitskreis Frauenförderplan die Einrichtung Eltern-Kind-Büro Ende 2015 auslaufen lassen. Der grundsätzliche Bedarf von Eltern, in unvorhergesehenen Fällen das Kind mit an die Dienststelle bringen zu können, besteht weiterhin. Dies ging aus Gesprächen der Frauenbeauftragten mit Eltern hervor. Seit der Initiative ist jedoch die ohnehin schon vorhandene Bereitschaft der Vorgesetzten, Eltern diese Möglichkeit frei zu stellen, noch gewachsen. Damit hat diese Initiative dazu beigetragen, für die Situation von Eltern in Betreuungsengpässen zu sensibilisieren und die Bereitschaft zu wecken, hier jeweils amtsinterne Abhilfen einzurichten.

Als zweite Maßnahme startete das Frauenbüro aufgrund der Anregungen aus der Konferenz Frauenförderplan eine Initiative für mehr Home-Office-Bereitschaft. Neben der Werbung hierfür in einer Amtsleitungskonferenz wurden Einzelgespräche mit den Amtsleitungen geführt, die dazu beitragen konnten, Barrieren abzubauen. Die Anzahl der beantragten Genehmigungen für Home-Office hat sich seit 2015 enorm vergrößert. Zudem wurde auch die Dienstanweisung zur Arbeitszeit um einen Passus zu begrenzten kurzen Home-Office Phasen unter dem Titel „Kleine Heimarbeit“ erweitert. Damit sind faktisch teilweise schon praktizierte Vorgehensweisen (z.B. dringende Arbeiten nach Feierabend oder am Wochenende, kurzzeitige Verhinderungen aufgrund von Pflege oder Kinderbetreuung, Auszeiten zur konzentrierten Bearbeitung wichtiger Themen etc.) auf eine sichere Grundlage gestellt worden.

Als weitere Anregung aus dem Workshop „Familienunterstützende Maßnahmen“ konnte inzwischen umgesetzt werden, dass Kollegen und Kolleginnen, die sich in Elternzeit oder Pflegezeit befinden, besser Kontakt zu ihrem Arbeitgeber aufrechterhalten können. Seit November 2017 ist eingeführt, dass im städtischen IT-Netzwerk der Eintrag in eine Verteilerliste möglich ist. Über diesen Verteiler können beurlaubte Kräfte dann alle E-Mails wie z.B. Stellenausschreibungen, Fortbildungsangebote, Personalratsmitteilungen etc. erhalten. Das Personalamt vergibt seither einen Vordruck hierzu an die Beschäftigten, die Beurlaubung beantragen.

Eine Betriebs-Kita in unmittelbarer Arbeitsplatz-Nähe ließ sich bisher aus Kapazitätsgründen nicht verwirklichen.

Als Baustein zur psychischen Gesunderhaltung der Beschäftigten wurden in der Vergangenheit und werden weiterhin regelmäßig Seminare zu verschiedenen Themen angeboten. Exemplarisch sei hier die Seminarreihe zum Umgang mit beruflichen Belastungen genannt. Hierbei ist festzustellen, dass der überwiegende Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiblich ist. Dies wiederum lässt den Schluss zu, dass, wie zuvor schon aufgeführt, die Doppelbelastungen durch Familie und Beruf nach wie vor noch bei den Frauen liegt.

KEZ – Kompetenzentwicklungszirkel

Das 18-monatige Qualifizierungsprogramm KEZ bei der Stadtverwaltung Düren wurde mit dem Anspruch gestartet, Beschäftigte zur Kompetenzstärkung fortzubilden.

Nach dem **ersten Kompetenzentwicklungszirkel** im Jahr 2012/2013 für die Zielgruppe *Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte des gehobenen Diensts* ohne Führungsfunktion, der paritätisch mit sechs Frauen und sechs Männern besetzt war, richtete sich das **zweite (2014/2015) und dritte (2017/2018) KEZ** an *Führungskräfte der mittleren Ebene* (Sachgebiets-, Abteilungs- und stellv. Amtsleitungen), die ihr Amt erst seit kürzerer Zeit ausüben, so dass das Geschlecht kein Auswahlkriterium sein konnte: **KEZ-F I** wurde mit zehn Personen, vier Frauen und sechs Männer, und **KEZ-F II** mit 13 Personen, davon acht Frauen durchgeführt.

Marke ICH

In dem Zeitraum der besonderen Verlängerung des Frauenförderplans haben im Januar und April 2017 jeweils zwei Fortbildungsseminare für Frauen der Stadtverwaltung mit dem Titel „Die Marke „ICH – Handlungskompetenz im beruflichen Alltag“ stattgefunden, in denen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen und mehr Durchsetzungskraft im Focus standen.

Die Stadtverwaltung Düren fördert gemäß Beschluss des Verwaltungsvorstands die berufliche Qualifizierung für einen möglichen Aufstieg innerhalb der Laufbahngruppe 2.

Das Zulassungsverfahren für die modulare Qualifizierung gem. § 25 LVO NRW wird bei Bedarf jeweils in ein konkretes Stellenbesetzungsverfahren der LG2/2 eingebunden. Freiwillige Absolventinnen und Absolventen eines berufs begleitenden Masterstudiums werden außerdem – ohne Vorfestlegung für die weitere berufliche Entwicklung – mit einem Zuschuss zu den Studiengebühren gefördert. Die Voraussetzungen für diese Förderung werden zurzeit überarbeitet und sollen niederschwellig gestaltet werden.

4.2 Dürener Servicebetrieb

Der Dürener Servicebetrieb beschäftigt im Vergleich zum vormaligen Zeitpunkt 36 Personen mehr. Lag 2011 der Anteil der Frauen bei 28 %, so sind zum 31.12.2016 anteilig aufgerundet noch 20% der Belegschaft weiblich.

Beim DSB nehmen ungefähr 18 % aller Beschäftigten die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in Anspruch. Unter den insgesamt 49 Teilzeitkräften befinden sich nur zehn Männer, der Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung beträgt fast 80%.

Im kaufmännischen Bereich des DSB ist ein fast ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht, der Frauenteil konnte hier im Vergleich zum vorangegangenen Analysezeitraum sogar um ca. 2% auf nunmehr 49% verbessert werden.

Beim DSB stellt der gewerbliche Bereich mit 231 Mitarbeitern/Innen die größte Beschäftigten-gruppe dar. Der Frauenanteil liegt hier jedoch nur bei 14,66 %, was einer Verringerung um etwas über 10 % entspricht. Grund hierfür ist, dass die ausscheidenden Gebäudereinigungskräfte nicht mehr beim DSB ersetzt wurden, sondern über die Dürener Gebäudereinigungsgesellschaft mbH ersetzt wurden.

Auch im Berichtszeitraum von 2011-2016 gab es beim DSB keine weiblichen Auszubildenden.

Gesamtgesehen ist eine leichte Verbesserung des Gleichstellungsprozesses beim DSB durch die Erhöhung des Frauenanteils im kaufmännischen Bereich zu erkennen, die Gesamtsituation bleibt jedoch nicht zufriedenstellend.

5. Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit für die nächsten 5 Jahre

5.1 Abbau der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

Deutschlandweit liegt der Verdienstunterschied (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern in den letzten beiden Jahren bei 21 %; im öffentlichen Dienst beträgt er 7%. Im öffentlichen Dienst ist ein wesentlicher Grund für die Gehaltslücke, dass Frauen seltener in Leitungspositionen vertreten sind als Männer.¹⁴

Die Gehaltsgruppenverteilung und die Verteilung von Führungsfunktionen bei der Stadtverwaltung Düren weisen auf diesen Zusammenhang ebenso stark hin.

Es bleibt Ziel der Gleichstellung, Entgeltungleichheiten entgegenzuwirken und Frauenförderung besonders unter diesem Aspekt nachhaltig anzugehen, d.h. besonders Frauen für Leitungsaufgaben zu fördern.

- Informations- und Bewusstseinsarbeit
Aufgabe der Verwaltung ist es, bei allen Beschäftigten das Bewusstsein für die Notwendigkeit eines existenzsichernden Einkommens zu schärfen. Besonders teilzeitbeschäftigte Frauen müssen ihre Alterssicherung im Blick haben. Alle Mitarbeiter/innen, die einen Antrag auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit bzw. Verlängerung stellen, werden vom Personalamt auf die Folgen weiterhin hingewiesen.
- Bevorzugte Berücksichtigung bei freiwerdenden Stellen
Die früher vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen, mit denen nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit/Beurlaubung ein unbefristeter Teilzeitbeschäftigungsvertrag vereinbart wurde, sollen entsprechend des TVöD § 11 (3) bei der Besetzung einer freiwerdenden Vollzeitstelle bzw. einer Stelle, die ihrem Stellenaufstockungswunsch entspricht, bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, bevorzugt berücksichtigt werden.

5.2 Demographische Herausforderungen

Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels sollte die Stadtverwaltung Düren besonders in das vorhandene Personal investieren. Dabei stellen Frauen mit 58 % den größten Anteil dar. Dieses Potential gilt es in Zukunft noch stärker zu mobilisieren.

Für die Förderung von Frauen hat dieser Plan daher drei Schwerpunktbereiche gesetzt: Frauen sollen durch bessere Vorbereitung und Unterstützung Motivation und Anreize zur beruflichen Entwicklung erhalten. Gerechte Bewertung trägt dazu bei, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen können. Außerdem soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden u.a. durch die Öffnung von Leitungspositionen und deren Funktionsstellen für differenzierte Arbeitszeitmodelle und Teilzeitmöglichkeiten. Last not least konzentriert sich Männerförderung auf den Berufseintritt in Frauendomänen und die Unterstützung von Vätern darin, die Varianten der Elternzeit, Home-Office und Reduzierung der Arbeitszeit mit Selbstverständnis zu nutzen.

¹⁴ Vgl. Christina Boll, Andreas Lagemann: Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren. Hamburg 2018, S.31; Die Autoren weisen auf die Notwendigkeit hin, die Zugangschancen zu leitenden Positionen im öffentlichen Dienst zu überprüfen, wobei das Beurteilungswesen eine zentrale Rolle spiele.

Die folgenden Maßnahmen sind aus den Schwerpunktbereichen abgeleitet.

- Die Führungskräfte sind gefordert, qualifizierte Mitarbeiterinnen anzusprechen und zu motivieren, und sie auf Leitungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung Düren hinzuweisen.
- In den Ausbildungsberufen, in denen Männer oder Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, soll soweit möglich auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Ausbildungsstellen hingewirkt werden.
- Aufgabe und Anspruch für das Beurteilungswesen bei der Stadtverwaltung Düren ist es, Verzerrungen zu vermeiden und den Beurteilungsprozess transparent zu gestalten. Hierzu sollte der amtsübergreifende Austausch befördert werden. Daher werden Schulungen für Beurteilende auch im Hinblick auf Sensibilisierung für Gender-Aspekte (geschlechtergerecht, teilzeit- und vollzeitgerecht) vom Personalamt initiiert.
- Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich bei der Stadtverwaltung Düren an beide Geschlechter, werden aber überwiegend von Frauen wahrgenommen. Beratungsangebote zur Elternzeit und Beurlaubung von Männern werden vom Frauenbüro angeboten und intensiviert.
- Besonders interne Stellenausschreibungen enthalten zukünftig auch die Aufforderung, seitens der Bewerber/innen ihre persönlichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitverteilung aufzuzeigen, wenn der ausgeschriebene Stellenumfang nicht der individuellen verfügbaren Arbeitszeit oder Präsenzzeitverpflichtung entspricht.
- Die Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeit in Leitungs- und Führungspositionen sowie die Auseinandersetzung mit dem Thema ist zu fördern; hierzu sollen entsprechende Fortbildungsangebote offeriert werden.
- Generell wird angestrebt, die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zu reduzieren; für den Bereich Erziehung gilt das in besonderem Maße, um dadurch die Arbeitsverhältnisse attraktiver zu gestalten.
- Gendergerechtes Führen und familienbewusste Arbeitszeitgestaltung werden als Teil zukünftiger Fortbildungen eingeplant. Die Verwaltung stellt sicher, dass alle Führungskräfte in den unter 3. aufgeführten Schlüsselqualifikationen und Grundsätzen¹⁵ geschult sind. Die Teilnahme an einer solchen Schulung ist für alle, die eine Führungsaufgabe übernehmen, verpflichtend. Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung in geschlechtergerechter Führung werden im Sinne der von der KGST herausgegebenen neuen erweiterten Schlüsselkompetenzen begleitender Bestandteil der derzeit zu initiiierenden Führungskräftefortbildungen sein.¹⁶
- Die an Auswahlverfahren beteiligten Personen werden zum Themenbereich Gender- und interkulturelle Kompetenzen bei der Personalauswahl geschult, um diese Kompetenzen bei Bewerbern und Bewerberinnen nachzufragen und zu erkennen.

¹⁵ Vgl. hier Seite 33 bis 39

¹⁶ Vgl. KGST-Bericht: Schlüsselkompetenzen für kommunale Führungskräfte, Bericht Nr. 12/2017

- Die Kontaktmöglichkeiten für beurlaubte Kräfte sollen weiterhin bekanntgemacht und ausgeweitet werden.
- Den aus der Familienphase Zurückkehrenden werden weiterhin bedarfsorientiert Fortbildungsveranstaltungen zum Wiedereinstieg nach Beendigung der Elternzeit angeboten.
- Bei den Zulassungen zur Ausbilder/Innen-Eignung und bei den Anmeldungen zu weiteren Qualifizierungen werden Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit weiterhin berücksichtigt.
- Alle Personalverantwortlichen sind aufgefordert, mit an der Aufgabe zu wirken, dass die oberen Leitungsfunktionen zunehmend auch mit Frauen besetzt werden. Sie entwickeln in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Hierarchieebenen Strategien zur Beseitigung der *Gläsernen Decke*, zur Flexibilisierung von Aufgaben und zu variablen Arbeitszeitmodellen. Ein Fachkreis hierzu wird vom Frauenbüro anlassbezogen initiiert.
- Für den Bereich Feuerwehr wird eine Werbeaktion um MitarbeiterInnen durchgeführt, die weibliche Leitmotive und Vorbilder beinhaltet.
- Die Stadtverwaltung Düren steht dafür, ein Betriebsklima von gegenseitiger Achtung und einem respektvollen Miteinander von Frauen und Männern zu gewährleisten. Von allen Beschäftigten wird erwartet, dass sie Diskriminierungen und Belästigungen entschieden entgegentreten. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind aufgefordert, hier Zivilcourage als Beistand für Betroffene zu zeigen. Betroffene können sich an ihre Vorgesetzten in der Organisationseinheit, an die Personalvertretung und an das Frauenbüro wenden.
- Alle Daten, die einen genderrelevanten Bezug haben, werden von den zuständigen Ämtern erfasst und auf ihre Bedeutung für Männer und Frauen analysiert; dies gilt besonders für die Ermittlung der Daten für das Controlling des Gleichstellungsplans.

6. Geltungsbereich, Controlling und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Düren sowie der Stadtentwässerung und des DSB als eigenbetriebsähnliche Einrichtungen. Zu den Mitarbeiter/innen gehören alle tariflich Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Der Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des LGGs erstellt und hat eine Geltungsdauer von fünf Jahren. Nach spätestens 2 Jahren ist der Gleichstellungsplan auf seine Zielerreichung zu überprüfen. Dieser Plan gilt für die Jahre 2018 bis 2023, seine Zielerreichung ist spätestens 2020 zu prüfen. Er gilt mit Inkrafttreten des entsprechenden Beschlusses des Rates der Stadt Düren. Die Regelungen gelten, bis dem Rat eine entsprechende Fortschreibung des Frauenförderplans als Beschlussvorlage vorliegt.

Das Personalamt und die Personalabteilung des Dürener Service Betriebes unterstützen das Frauenbüro bei der Erstellung des Gleichstellungsplans, dem Controlling und der Verwirklichung der Ziele dieses Plans. Für die Prüfung der Zielerreichung des Gleichstellungsplans werden die entsprechenden Vorlaufzeiten von den Stellen eingeplant. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Der Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Düren tritt mit Beschluss der ordentlichen Sitzung des Rates der Stadt Düren vom 12.07.2018 in Kraft.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen u. Jugend gemeinsam mit BDA, DIHK, ZDH und DBG (2015): Memorandum: Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit, Berlin 2015

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen u. Jugend: Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Berlin 2017

Christina Boll, Andreas Lagemann: Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren. Hamburg 2018

Beste-Fopma: Beruf und Familie passt. So finden Eltern den richtigen Arbeitgeber. Frankfurt am Main 2018

Deutscher Beamtenbund NRW: Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst in NRW. Düsseldorf 2017

dbb Broschüre 4.0 Diskriminierungsfreies Fortkommen im Öffentlichen Dienst – jetzt umdenken.
Hrsg. Dbb bundesfrauenvertretung. Berlin Juli 2017

KGST Bericht: Schlüsselkompetenzen für kommunale Führungskräfte. Nr. 12/2017
Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW: Handreichung
Personalauswahlverfahren – INTERN (stand 15.02.2016)

Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen: Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen. Stand 1.03.2018

Schönfeld, Simone u. Tschirner Nadja: Clever aus der Arbeitsfalle: Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in Führung gestalten. Wiesbaden 2016

Jörg Schmitt/Oliver Settes: Frauen in Führungspositionen. Mut zur Bewerbung gefragt. In: IW Studie, Köln April 2018

§ 12 des LGG NRW

Gremien

(1) In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden.

(2) Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Weiterhin zählen dazu Gremien, die durch die obersten Landesbehörden im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit als wesentlich bestimmt werden. Wahlgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie andere wesentliche Gremien, deren Mitglieder ganz oder zum Teil gewählt werden. Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie deren Ausschüsse.

(3) Werden bei Dienststellen im Sinne des § 3 Gremien gemäß Absatz 2 gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend.

(4) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien mit Ausnahme der in Absatz 2 Satz 5 genannten Gremien soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen.

(5) Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
3. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben des Absatzes 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

In den Fällen nach Nummer 2 werden die geborenen Mitglieder bei der Berechnung des Mindestanteils von 40 Prozent Frauen nicht einbezogen. In den Fällen nach Nummer 3 ist von der entsendenden Stelle darzulegen, dass hinreichende Bemühungen getroffen wurden, um die Mindestquote zu erfüllen. Die Dienststellenleitung der berufenden Stelle stellt fest, ob zwingende Gründe vorliegen, um einen Sitz abweichend zu besetzen und macht ihre Entscheidung aktenkundig. Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der Sitz bis zur quotenkongruenten Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote nach Absatz 1 wird anderweitig bereits erfüllt.

(6) Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 Satz 1 bei einer Wahl unterschritten, ist dies anzugeben. Gremien, die einer obersten Landesbehörde zugeordnet sind, berichten dieser im Abstand von einem Jahr über ihre Zusammensetzung nach Geschlecht. Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 unterschritten, ist dies gegenüber der obersten Landesbehörde zu begründen.

(7) Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

(8) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht ein Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position.

(9) Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.

IMPRESSUM

Herausgeber/in
Stadt Düren Frauenbüro
Weierstr. 6
52349 Düren
Mai 2018
frauenbuero@dueren.de
www.dueren.de/frauenbuero