

Förderung der Gleichstellung von
Frauen und Männern 2019 bis 2024

Gleichstellungsplan

Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Landeshauptstadt Düsseldorf ist eine der wichtigsten Arbeitgeberinnen in unserer Region. Rund 10.500 kommunale Beschäftigte engagieren sich für die Belange der Stadt und die Bedürfnisse der Düsseldorfer Bürgerinnen und Bürger. Qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung der vielfältigen Aufgaben in unserer wachsenden Stadt.

Die Gewinnung qualifizierter Frauen und Männer wird dabei in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels zu einer Herausforderung. Die Landeshauptstadt Düsseldorf konkurriert hier mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern um gute Köpfe.

Umso wichtiger ist es, die attraktiven Rahmenbedingungen und vielfältigen Chancen, die die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin bietet, herauszustellen und weiterzuentwickeln. Dabei spielt nicht zuletzt eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben eine herausgehobene Rolle.

Bei der internen Befragung der Beschäftigten zeigten sich 69 Prozent mit der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin zufrieden und 81 Prozent würden sie als Arbeitgeberin weiterempfehlen. Diese Zahlen sind uns Lob und Ansporn zugleich.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf muss die Potenziale aller Beschäftigten fördern und nutzen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher ein zentrales Leitprinzip unserer Verwaltungs- und Führungskultur. So konnte der Anteil von Frauen in den höheren Führungspositionen seit 2008 von 20 Prozent auf heute 33 Prozent erhöht werden.

Die mehr als 30-jährige erfolgreiche Düsseldorfer Frauen- und Gleichstellungsarbeit in (und außerhalb) der Verwaltung wurde mit dem Gender AWARD 2018 gewürdigt.

Der vorliegende sechste Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Düsseldorf zeigt auf, an welchen Stellschrauben wir noch drehen wollen, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Verwaltung näher zu kommen. Er beschreibt Ziele und Maßnahmen, um die Gleichstellung weiter zu fördern. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung dieses Plans letztlich einen Qualitätsgewinn für alle Beteiligten bedeutet.



Thomas Geisel

Thomas Geisel
Oberbürgermeister



E. Wilfart

Elisabeth Wilfart
Gleichstellungsbeauftragte



A. Meyer-Falcke

Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke
Beigeordneter für Personal

Inhalt

1	Einleitung	6
2	Handlungsauftrag und rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	7
2.1	Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten	7
2.2	Gleichstellungsbüro	7
2.3	Gleichstellungsplan	8
2.4	Zielvereinbarungen mit Ämtern und Instituten	8
3	Daten und Fakten – Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	9
3.1	Bestandsaufnahme	9
3.2	Analyse	18
4	Ziele des Gleichstellungsplans	19
4.1	Zielvorgaben zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung	19
4.2	Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen	19
4.3	Zielvorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben	19
5	Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung	20
5.1	Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung	20
5.2	Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen im Rahmen einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Personalwirtschaft	21
5.2.1	Personalentwicklung	21
5.2.2	Führungskräftemanagement	23
5.2.3	Stellenbesetzungen	25
5.2.4	Ausbildung	26
5.3	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben	29
5.3.1	Telearbeit	29
5.3.2	Mobiles Arbeiten	30
5.3.3	Beurlaubung	31
5.3.4	Teilzeit	33
5.3.5	Flexibles Arbeiten	36
5.3.6	Betreuungsmöglichkeiten	36
5.4	Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	37
5.4.1	Beschäftigtenbefragung	37
5.4.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement	39
5.4.3	Organisationsentwicklung und Digitalisierung	39
6	Abbau und Verhinderung von Diskriminierung	40
6.1	Regelungen zum Abbau und zur Verhinderung von Diskriminierung	40
6.2	Diversity-Management	40
7	Erläuterungen und Hinweise	43
7.1	Zahlenmaterial	43
7.2	Controlling	43
7.3	Inkrafttreten und Geltungsdauer	43
	Glossar	44
	Anlage: Beschäftigte nach Ebenen und Bereichen	45

1 Einleitung

Der Gleichstellungsplan ist Baustein und wesentliches Steuerungsinstrument der städtischen Personalplanung und gilt für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf.

In ihm werden die Maßnahmen gebündelt, auf die sich die Verwaltung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesamtverwaltung verständigt hat.

Zunächst werden der konkrete Handlungsauftrag und die rechtlichen Grundlagen der kommunalen Gleichstellungsarbeit beschrieben sowie Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros (siehe Kapitel 2).

Dann wird anhand von Daten der Personalstatistik die aktuelle Beschäftigtenstruktur und damit der Umsetzungsgrad der Gleichstellung abgebildet. Es zeigt sich, ob beziehungsweise in welchen Bereichen und auf welchen Ebenen Frauen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf unterrepräsentiert sind und wo nach wie vor Handlungsbedarf besteht (siehe Kapitel 3).

Aufbauend auf diesen Daten werden Ziele formuliert, die mit Unterstützung dieses Plans in den nächsten fünf Jahren erreicht werden sollen. Dabei wird unterschieden nach Zielvorgaben zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung, zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben für Frauen und Männer (siehe Kapitel 4).

Bewährte Ansätze werden dargestellt und neue, innovative Maßnahmen vorgestellt, durch deren Umsetzung die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht werden sollen (siehe Kapitel 5).

Grundsätzlich ist ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld eine Voraussetzung für die Realisierung echter Gleichstellung und für die zukunftsfähige Ausrichtung der Landeshauptstadt Düsseldorf. Um den Weg dahin intensiv weiter zu gehen, wurde ein *Diversity-Management* im Gleichstellungsbüro eingeführt (siehe Kapitel 6).

2 Handlungsauftrag und rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die staatliche Gleichstellungsarbeit basiert auf dem Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland. In Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz heißt es nicht nur, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, sondern auch, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Für die kommunale Ebene legt die Gemeindeordnung (GO NRW) fest, dass Gleichstellung auch eine Aufgabe der Kommunen ist. Seit 1994 müssen hierzu in größeren Kommunen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) regelt seit 1999 die Rechte und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten *nach innen*, also innerhalb der Verwaltung. Für die letzte Novellierung des LGG im Jahr 2016 wurden von der Landespolitik drei Schwerpunktziele formuliert:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen
- Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten
- Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung.

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (§ 1 Absatz 3 LGG).“

2.1 Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle bei der Ausführung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten. Mit der Novellierung des LGG wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Folgende Punkte wurden neu geregelt beziehungsweise konkretisiert:

- Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sind rechtswidrig
- *Resonanzpflicht* der Dienststelle, also schriftliche Darlegungspflicht, wenn der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt werden soll
- Klagerecht, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte in ihren Rechten verletzt sieht oder ein nicht den Vorgaben des Gesetzes entsprechender Gleichstellungsplan aufgestellt wurde
- das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverstand bei strittigen Fragen.

2.2 Gleichstellungsbüro

Die Aufgaben des Gleichstellungsbüros sind Querschnittsaufgaben und richten sich sowohl nach innen in die Verwaltung, als auch nach außen in die Stadtgesellschaft. Das Gleichstellungsbüro

- berät Ämter und Institute hinsichtlich eines geschlechtergerechten Umgangs mit Beschäftigten sowie Bürgerinnen und Bürgern
- unterstützt und fördert Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben
- fördert Frauen (und bei Bedarf auch Männer) in unterrepräsentierten Bereichen
- kooperiert regional und überregional zu Gleichstellungsthemen
- bietet individuelle Beratung, Unterstützung und Vermittlung bei Fragen zu gleichstellungsrelevanten Themen an.

Dabei engagiert sich das Gleichstellungsbüro in zahlreichen Arbeitskreisen und Gremien der Verwaltung, in städtischen Netzwerken sowie in Kooperationen mit Vereinen, Institutionen und Organisationen. Es führt Veranstaltungen durch und veröffentlicht Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen.

Darüber hinaus setzt es sich für eine geschlechtergerechte Sprache ein, da Sprache ein anerkannt wichtiges Instrument beim Wandel hin zu einer gendergerechten Gesellschaft ist – *denn Sprache ist vom Denken geprägt und Sprache beeinflusst das Denken.*

2.3 Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan wird als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und als wichtiger Teil der Personalentwicklung im LGG explizit benannt und erhält so eine hohe personalpolitische Bedeutung. Der Gleichstellungsplan, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind (gegebenenfalls sogar öffentlich) bekannt zu machen. Dies unterstreicht deutlich die Bedeutung des gleichstellungspolitischen Handelns der Verwaltung.

Zudem ist im LGG im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan nun ein verbindliches Controlling sowie eine Sanktionierung, falls kein gültiger Plan vorliegt, vorgesehen.

2.4 Zielvereinbarungen mit Ämtern und Instituten

Mit den bereichsspezifischen und ausdifferenzierten Zielvereinbarungen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung zwischen dem Gleichstellungsbüro und den einzelnen Ämtern und Instituten, geht die Landeshauptstadt Düsseldorf schon seit einigen Jahren einen innovativen Weg zur Erreichung der Gleichstellungsziele.

Dadurch wird der Situation Rechnung getragen, dass die Ämter und Institute zu unterschiedlich strukturiert sind, als dass überall die gleichen Maßnahmen sinnvoll erscheinen. Konkret werden die Vereinbarungen für jeweils vier Jahre abgeschlossen, um die übergeordneten Ziele des Gleichstellungsplans umzusetzen. Zunehmend werden auch Maßnahmen aus dem *Diversity*-Bereich aufgenommen.

Nach drei Jahren erfolgt ein Abschlusscontrolling und neue Zielvereinbarungen werden abgeschlossen. Die Zielvereinbarungen sowie die Controllingberichte werden dem Gleichstellungsausschuss regelmäßig zur Kenntnis gegeben. Als Hilfestellung für die Ämter und Institute veröffentlicht das Gleichstellungsbüro Bearbeitungshinweise zur Erstellung und zum Controlling der Zielvereinbarungen. Da sich die Zielvereinbarungen in der Praxis der letzten Jahre bewährt haben, soll auch zukünftig so verfahren werden. Die neue *Experimentierklausel* im LGG bestätigt diesen *Düsseldorfer Weg*.

© David Young



„Wir halten es für wichtig, dass mit dem Gleichstellungsplan die Fortschritte aber auch die Beharrungskräfte in der Verwaltung transparent werden.“

© David Young



Susanne Hermanns und
Marion Czarnecki-Bille,
Vermessungs- und Katasteramt

3 Daten und Fakten – Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Düsseldorf ist mit 642.304 Einwohnerinnen und Einwohnern Ende 2018 eine der größten Städte in Nordrhein-Westfalen. Gegenüber dem Jahr 2014 ist die Bevölkerungszahl um rund 3,7 Prozent gestiegen. Die vielfältigen Aufgaben, die in einer wachsenden Kommune anfallen, werden mit viel Engagement von den Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung wahrgenommen.

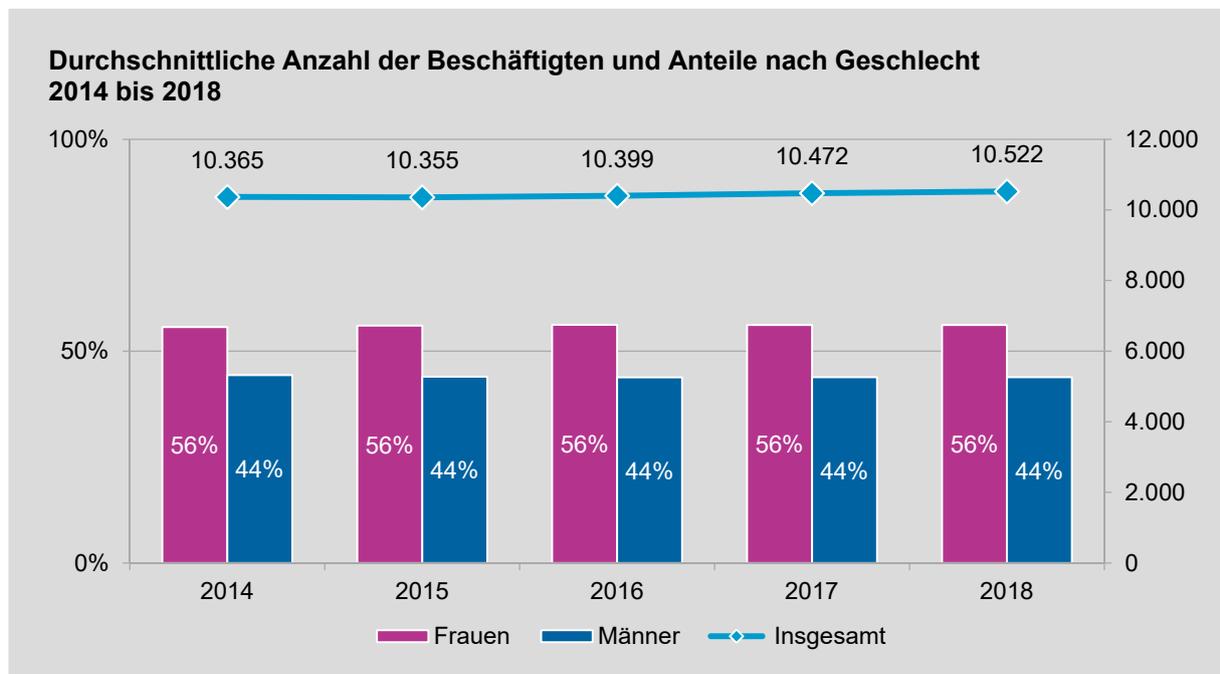
3.1 Bestandsaufnahme

Beschäftigte nach Geschlecht und Beschäftigungsart

Im Jahresdurchschnitt 2018 waren bei der Landeshauptstadt Düsseldorf 10.522 Menschen beschäftigt, davon 5.909 Frauen. Dies entspricht einer Quote von 56 Prozent.

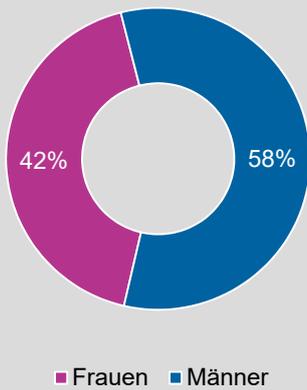
Die Verteilung nach Geschlecht zeigt sich im Betrachtungszeitraum konstant.

Die Verteilung nach Beschäftigungsart im Jahr 2018 zeigt einen höheren Männeranteil bei den Beamtinnen und Beamten mit 58 Prozent und einen deutlichen höheren Frauenanteil bei den tariflich und außertariflich Beschäftigten mit 61 Prozent.

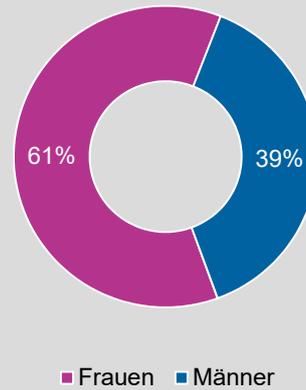


Erläuterung des Begriffs Beschäftigte siehe Glossar

Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht in Prozent 2018



Tariflich und außertariflich Beschäftigte nach Geschlecht in Prozent 2018



Beschäftigte nach Bereichen

Um gleichmäßige Anteile von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung sicherstellen zu können, sind gemäß § 7 Absatz 3 LGG zunächst Bereiche zu definieren.

Dabei zeigt sich, dass in den Bereichen Orchester, Technik, Handwerk und Naturwissenschaften und Feuerwehr Frauen unterrepräsentiert sind. Bei der Feuerwehr sind 3 Frauen (0,4 Prozent) beschäftigt.

Beschäftigte nach Bereichen und Geschlecht in Prozent 2018

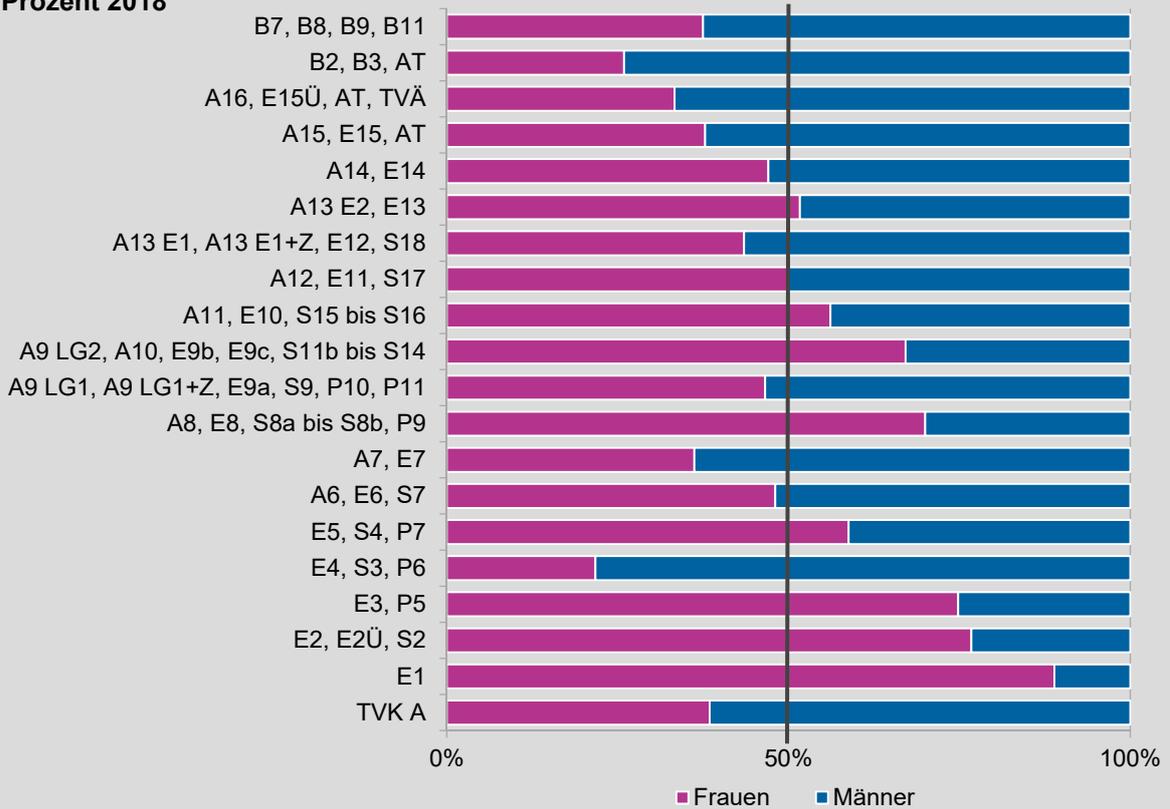


Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Betrachtung der Beschäftigten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass bis zur

Besoldungs- und Entgeltgruppe A13 E2, E13 der Anteil der Frauen häufig über 50 Prozent liegt. Erst ab der Besoldungs- und Entgeltgruppe A14, E14 sinkt der Frauenanteil tendenziell.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht in Prozent 2018



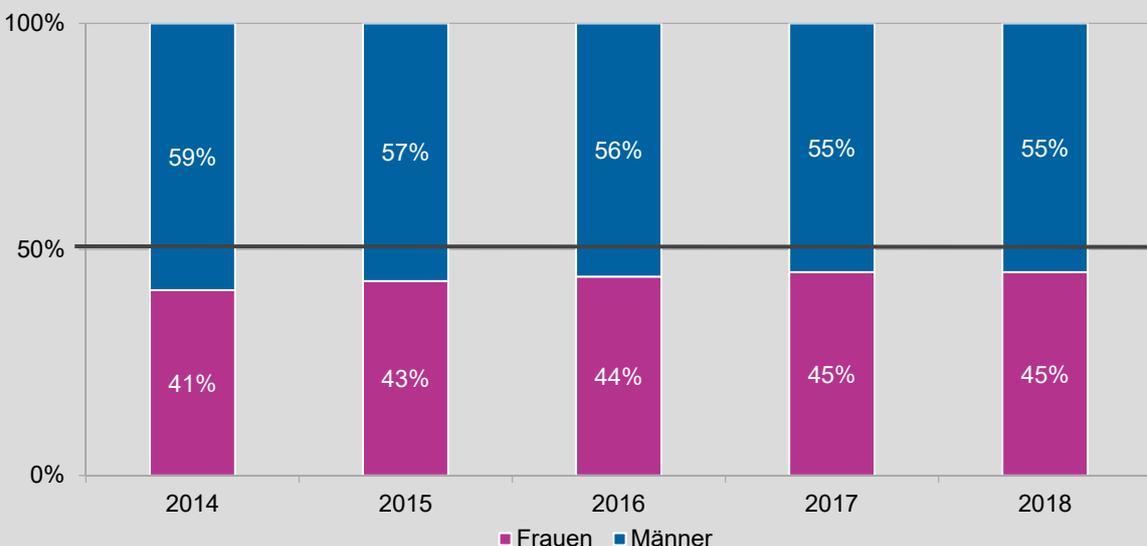
Erläuterung der Besoldungs- und Entgeltgruppen siehe Glossar

Beschäftigte nach Ebenen

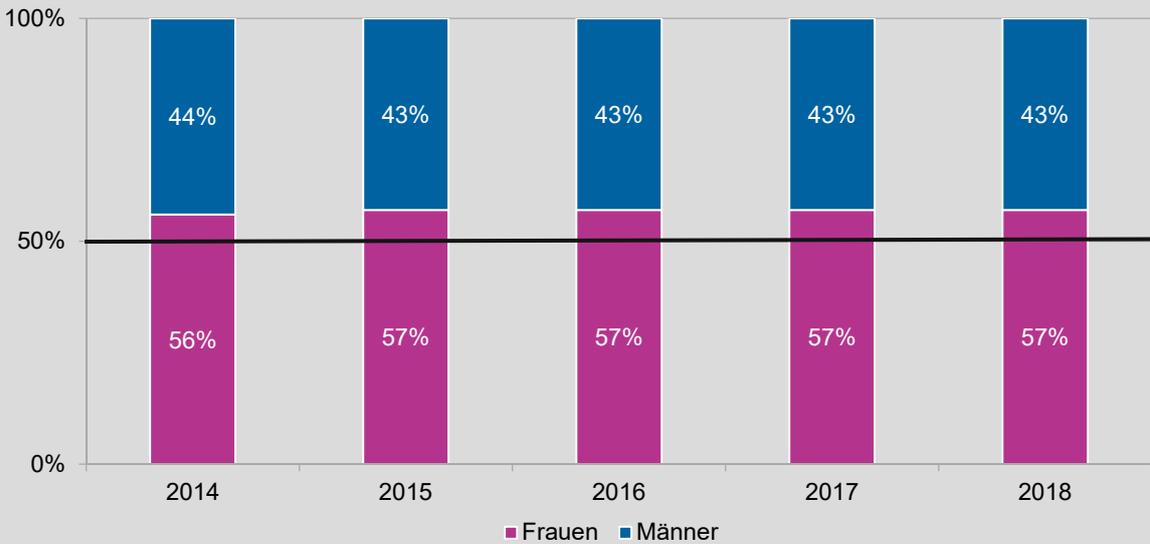
Von 2014 bis 2018 gab es in der höheren Ebene einen Anstieg des Frauenanteils von 41 auf 45 Prozent. Bei der gehobenen und mittleren Ebene liegt der durchschnittliche Frauenanteil unver-

ändert bei 56 beziehungsweise 57 Prozent. Der Bereich Orchester bleibt außen vor, da sich die Tätigkeiten nicht diesen Ebenen zuordnen lassen.

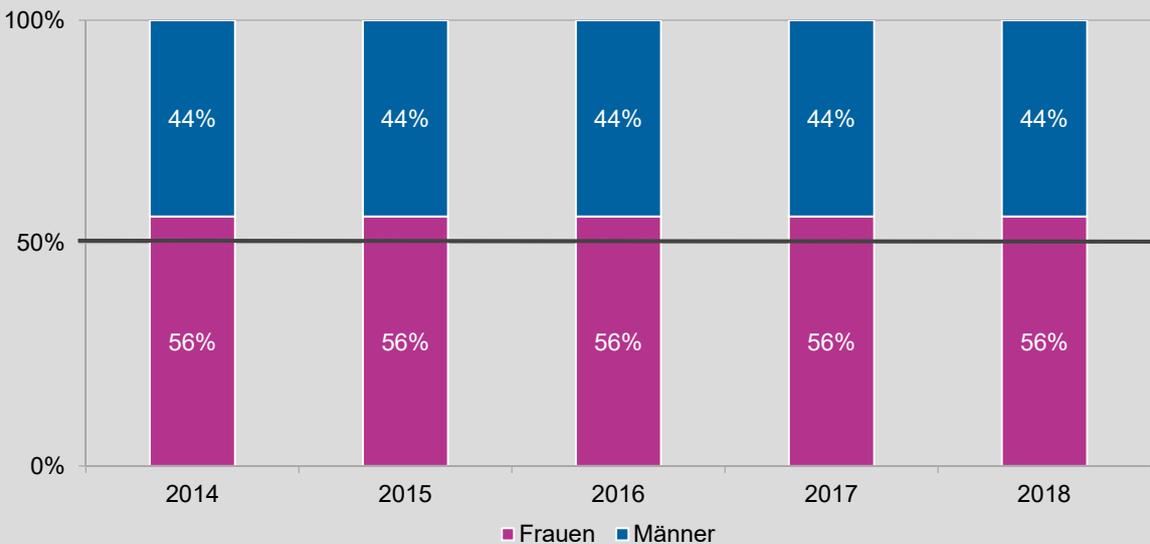
Beschäftigte der höheren Ebene nach Geschlecht in Prozent 2014 bis 2018



**Beschäftigte der gehobenen Ebene nach Geschlecht in Prozent
2014 bis 2018**



**Beschäftigte der mittleren Ebene nach Geschlecht in Prozent
2014 bis 2018**



Erläuterung der Ebenen siehe Glossar

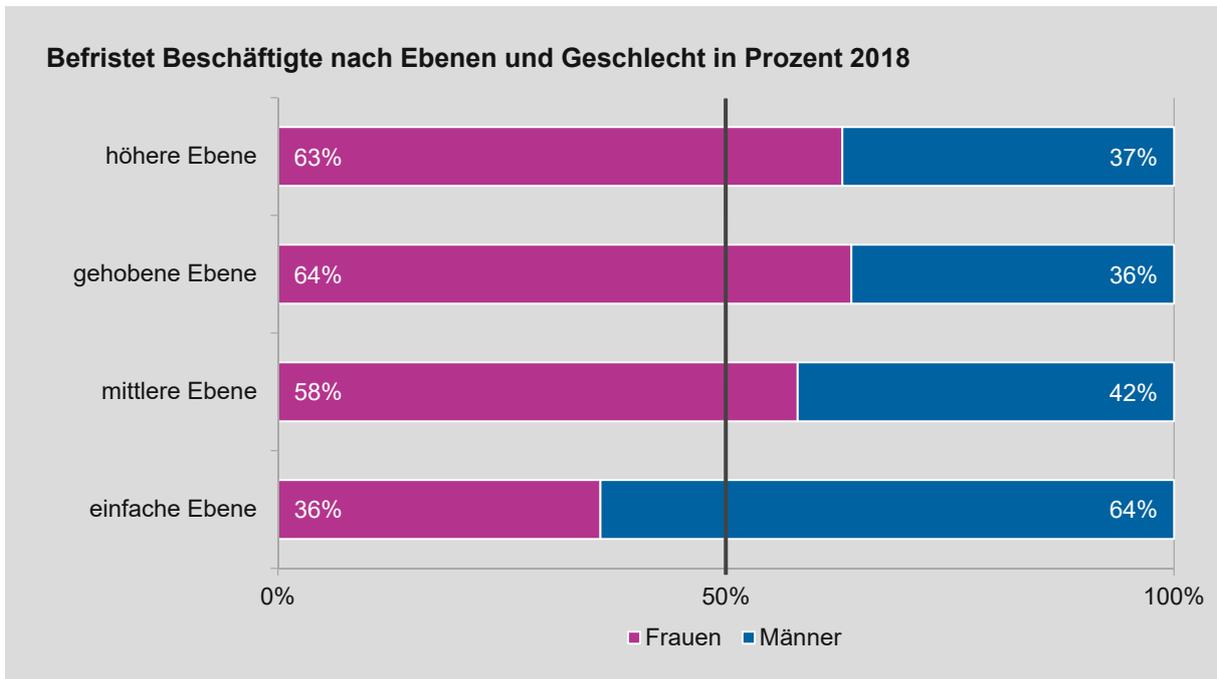
Im Dezember 2018 waren 390 Personen in der einfachen Ebene beschäftigt. Der Anteil der Frauen ist gegenüber 2014 um 10 Prozentpunkte auf rund 82 Prozent gesunken. Es handelt sich fast ausschließlich um Frauen, die im Reinigungsdienst beschäftigt sind.

Eine detaillierte Übersicht nach Bereichen gemäß § 7 Absatz 3 LGG und Ebenen befindet sich in der Anlage.

Befristet Beschäftigte

Im Dezember 2018 waren rund 180 Personen befristet bei der Landeshauptstadt Düsseldorf beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von

1,7 Prozent aller Beschäftigten. Insgesamt sind häufiger Frauen (rund 56 Prozent) befristet beschäftigt als Männer.



(Erläuterung der Ebenen siehe Glossar)

„Digitalisierung ist nicht die Antwort auf alles, sie ist vielmehr eine Chance, die wir nutzen sollten – auch für mehr Gleichstellung.“

Alexander Smolianitski, Digitalisierungsbeauftragter (CDO)

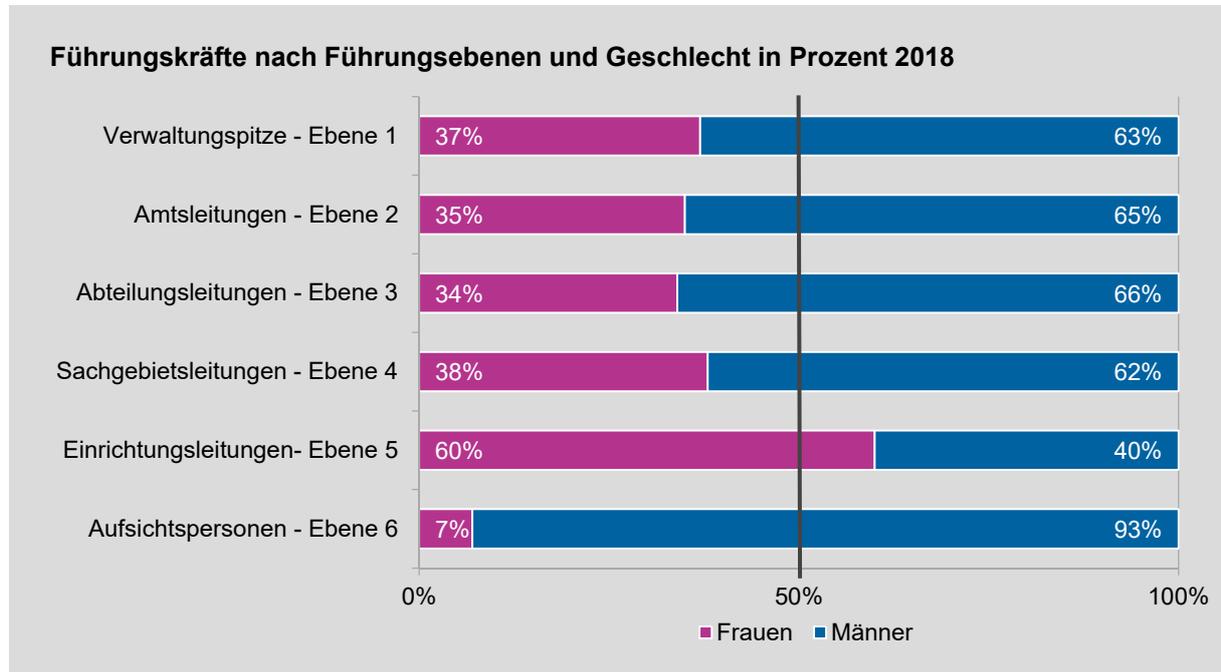


© privat

Führungskräfte

Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf gibt es in allen Bereichen und über alle 6 Führungsebenen (von den Aufsichtspersonen bis zum Verwal-

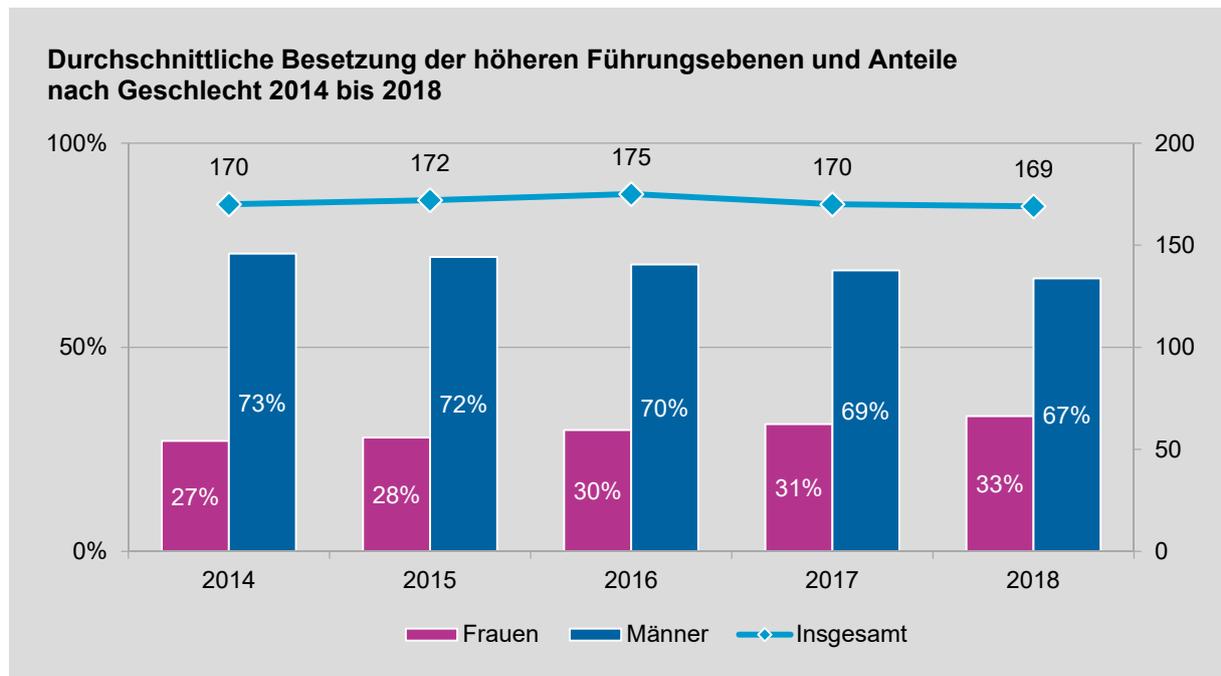
tungsvorstand) rund 1.400 Führungskräfte. Dabei liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte insgesamt bei rund 35 Prozent.



Erläuterung der Führungsebenen siehe Glossar

In den höheren Führungsebenen 2 und 3 (Amtsleitungen, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen) ist der Frauenanteil an den Führungs-

funktionen etwas geringer und liegt bei rund 33 Prozent, konnte allerdings seit 2014 um 6 Prozentpunkte gesteigert werden.



Besetzung von Führungspositionen bei den Beteiligungsgesellschaften

Der Rat der Landeshauptstadt Düsseldorf hat im März 2017 die Aktualisierung des *Public Corporate Governance Kodex* für die Beteiligungsgesellschaften der Landeshauptstadt beschlossen. Dieser verpflichtet zur Anwendung des LGG bei Mehrheitsbeteiligungen.

Weiterhin ist bei der Zusammensetzung der Aufsichtsräte einiger Beteiligungen das *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst* zu berücksichtigen.

Tatsächlich sind Frauen, mit wenigen Ausnahmen, in allen Aufsichts- und Verwaltungsräten unterrepräsentiert.

Aufsichts- und Verwaltungsräte der Mehrheitsbeteiligungsunternehmen zum 31.12.2018

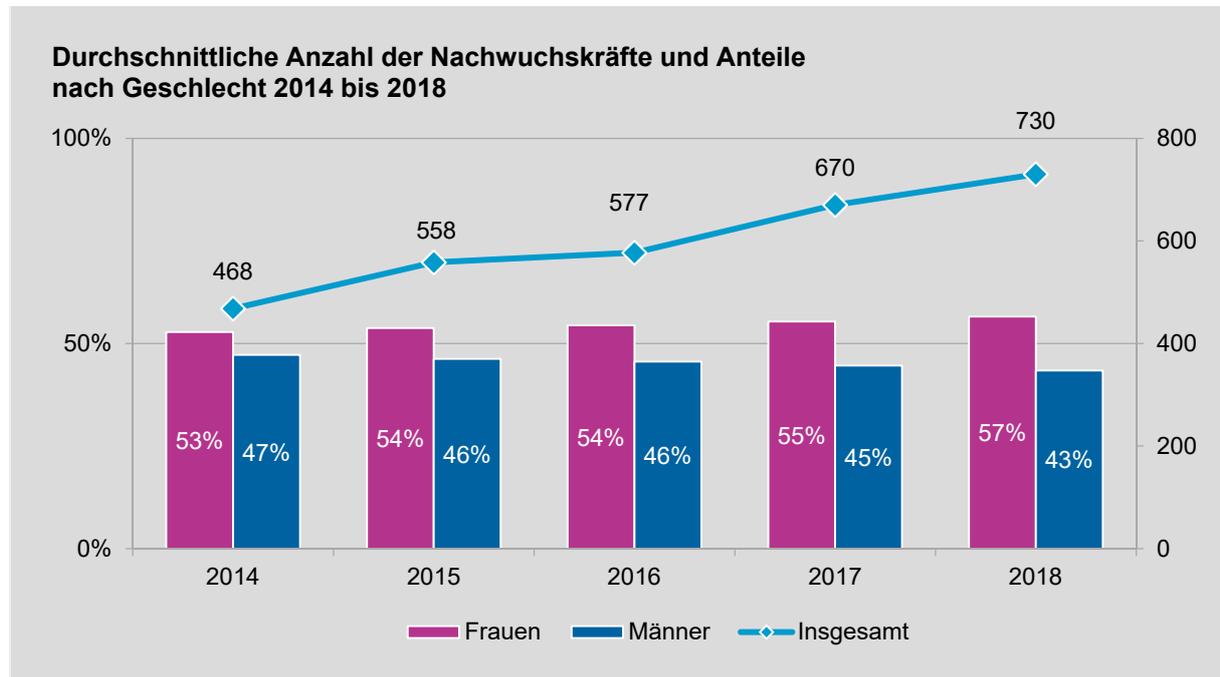
	Mitglieder insgesamt	darunter Frauen	Frauenanteil in Prozent
Bädergesellschaft Düsseldorf mbH	10	2	20
Digital Innovation Hub Düsseldorf/Rheinland GmbH	9	1	11
D.LIVE GmbH & Co. KG	12	6	50
Düsseldorf Congress Sport & Event GmbH	16	4	25
Düsseldorf Marketing GmbH	8	3	38
Düsseldorf Innovations- und Technologiezentrum GmbH	7	2	29
Düsseldorfer Innovations- und Wissenschaftsagentur GmbH i.L.	6	0	0
Düsseldorf Tourismus GmbH	8	3	38
Flughafen Düsseldorf GmbH	20	3	15
Industrieterrains Düsseldorf-Reisholz AG	15	3	20
IPM Immobilien Projekt Management Düsseldorf GmbH	7	0	0
Jugendberufshilfe Düsseldorf gGmbH	7	2	29
Kunsthalle Düsseldorf gGmbH	13	5	39
Messe Düsseldorf GmbH	21	5	24
Neue Schauspiel – Gesellschaft mbH	17	8	47
NRW-Forum Düsseldorf gGmbH	11	3	27
Rheinbahn AG	16	2	13
Tonhalle Düsseldorf gGmbH	10	3	30
SWD Wohnungsbau-GmbH & Co. KG Düsseldorf	7	1	14
SWD Wohnungsgesellschaft Düsseldorf mbH & Co. KG	9	1	11
Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH	9	3	33
Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH	7	5	71
gesamt	245	65	27

(Quelle: Kämmerei)

Ausbildung

Derzeit werden durchschnittlich 730 Nachwuchskräfte betreut. Hinzu kommen regelmäßig zahlreiche unentgeltlich beschäftigte Praktikant-

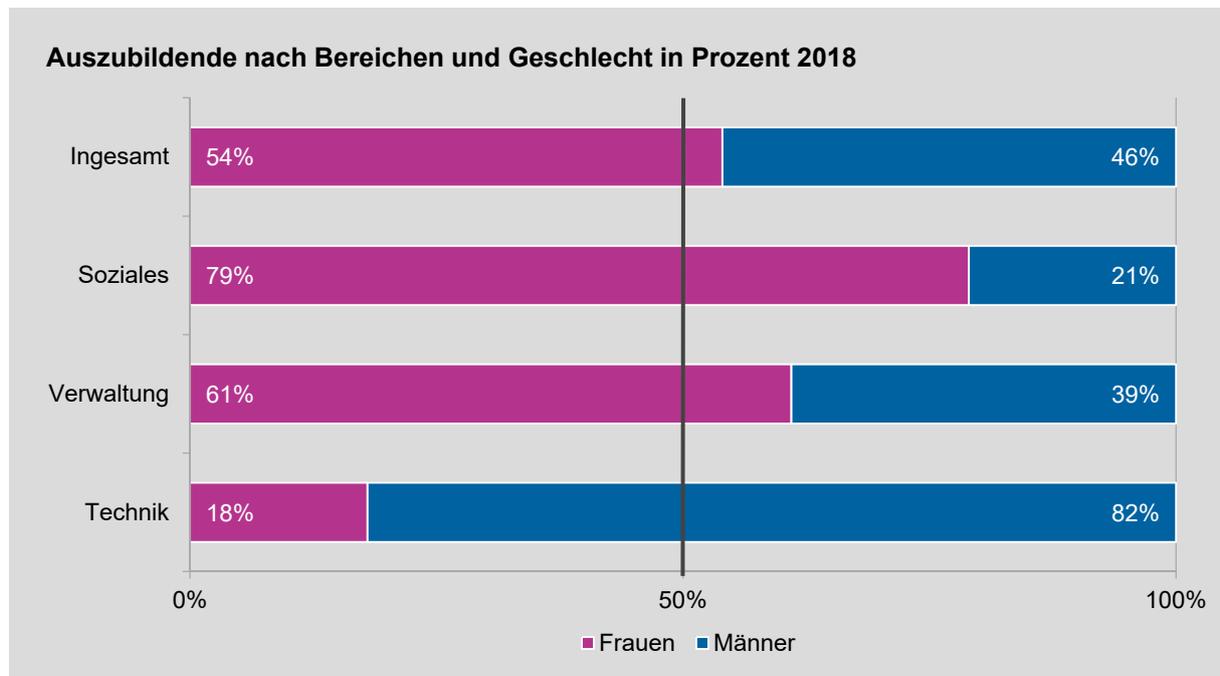
tinnen und Praktikanten. Der Anteil weiblicher Nachwuchskräfte hat sich von 53 Prozent im Jahr 2014 auf rund 57 Prozent im Jahr 2018 erhöht.



(Erläuterung des Begriffs Nachwuchskräfte siehe Glossar)

Die Anteile der Geschlechter der Auszubildenden des Jahres 2018 variieren deutlich zwischen den Bereichen Soziales, Verwaltung und Technik.

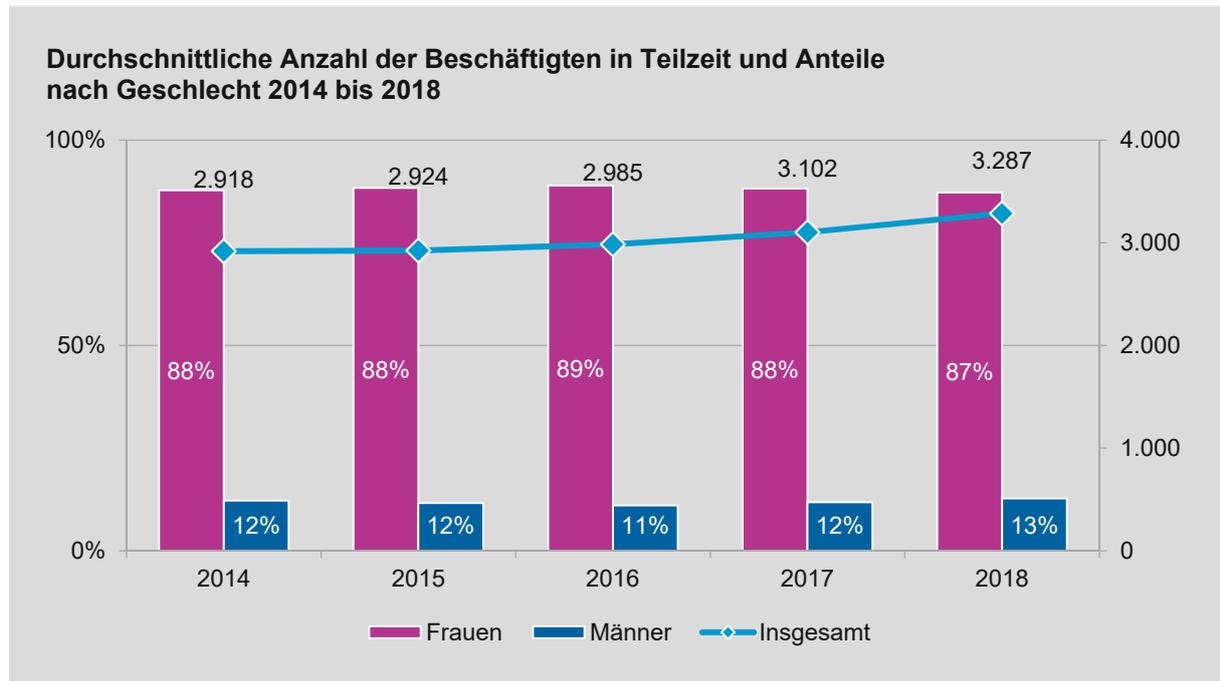
Nur im Bereich Technik sind die weiblichen Auszubildenden mit rund 18 Prozent unterrepräsentiert.



Teilzeit

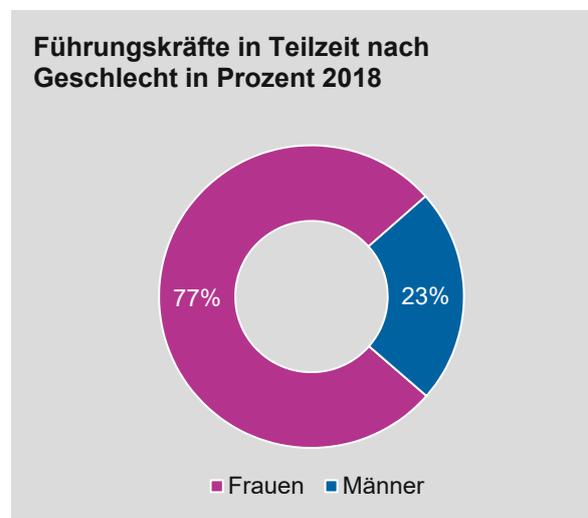
Die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit ist in den letzten 5 Jahren stetig gestiegen und liegt im Jahr 2018 bei durchschnittlich 32 Prozent.

Die Grafik verdeutlicht, dass überwiegend Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (durchschnittlich rund 88 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten).



Führen in Teilzeit

Neben den sachbearbeitenden Stellen sind auch Führungsstellen grundsätzlich teilbar beziehungsweise in Teilzeit wahrnehmbar. Mit Stand Dezember 2018 nehmen 157 Führungskräfte die Möglichkeit wahr, in Teilzeit zu führen, davon sind rund 77 Prozent Frauen.



© privat

© privat



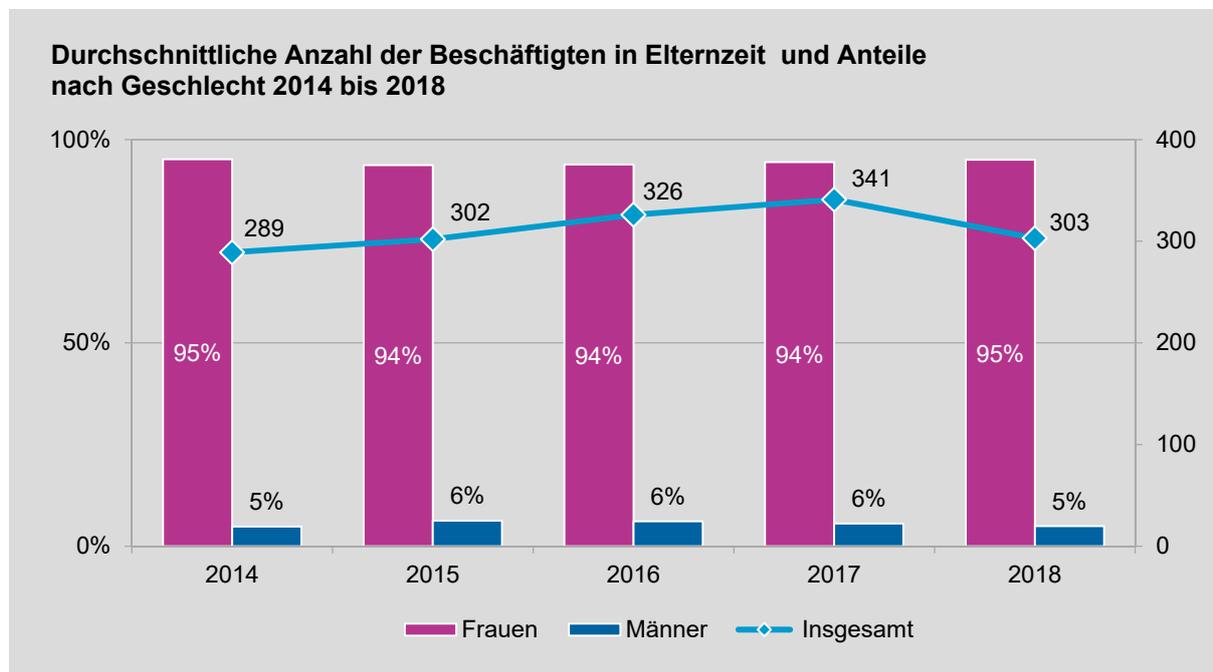
„Auch Führungspositionen sind teilbar.“

Heike Langenhorst und Regina Henning,
Bezirksleiterinnen im Garten-, Friedhofs- und Forstamt

Elternzeit

In den vergangenen Jahren lag der Anteil der Frauen in Elternzeit konstant bei durchschnittlich rund 94 Prozent und der Anteil der Männer in Elternzeit bei rund 6 Prozent.

Im Jahr 2018 ist die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten in Elternzeit gegenüber 2017 gesunken, um rund 12,5 Prozent.



3.2 Analyse

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist für Frauen eine attraktive Arbeitgeberin, wie aus dem insgesamt hohen Anteil an Frauen zu erkennen ist. Dies zeigt sich auch bei den Nachwuchskräften.

Bei der gesamtstädtischen Betrachtung ist allerdings festzustellen, dass Frauen in der höheren Ebene und korrespondierend dazu auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind.

Daneben liegt eine Unterrepräsentanz in den Bereichen Feuerwehr, Technik, Handwerk und Naturwissenschaften sowie dem Orchester vor.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hält eine Vielzahl an flexiblen und familienfreundlichen Angeboten vor. Aber von den Teilzeitangeboten und von der Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, machen deutlich mehr Frauen als Männer Gebrauch. Insgesamt sind Teilzeitbeschäftigte auf Führungspositionen immer noch eine Seltenheit.

Ausblick

Um die Unterrepräsentanzen insbesondere im Bereich Technik, Handwerk und Naturwissenschaften abzubauen, ist es geboten, mehr Frauen in den technischen Berufen auszubilden beziehungsweise einzustellen.

Die flexiblen und familienfreundlichen Angebote der Landeshauptstadt Düsseldorf sind zu erhalten und weiter auszubauen. Männer und Väter sollen offensiver über ihre Möglichkeiten informiert und sensibilisiert werden. Das Angebot *Führen in Teilzeit* soll deutlicher publik gemacht werden.

Die dazu notwendigen Ziele und Maßnahmen werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

4 Ziele des Gleichstellungsplans

Für den Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungsplans werden im Folgenden die Gleichstellungsziele der Landeshauptstadt Düsseldorf formuliert. Zur Umsetzung dieser Ziele werden anschließend entsprechende Maßnahmen und Projekte benannt (siehe Kapitel 5).

4.1 Zielvorgaben zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung

Der Gleichstellungsplan ist laut LGG ein „wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.“

Er geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die gesamte Struktur der Verwaltung in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse und Gewohnheiten zu ändern, die der Verwirklichung echter Gleichstellung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Grundsätzlich zielen die Maßnahmen auf den Abbau von Diskriminierung – wobei die Landeshauptstadt Düsseldorf über die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit hinausgeht und diskriminierungsfreie Strukturen und Verhaltensweisen für alle Beschäftigtengruppen im Blick hat.

4.2 Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Ziel einer geschlechtergerechten Personalwirtschaft ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel gilt besonders in Bezug auf Führungsfunktionen sowie für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

Angestrebt werden paritätisch besetzte Teams und Projektgruppen auf allen Ebenen.

Ein wichtiges Ziel ist in diesem Zusammenhang auch die stetige Optimierung der Unternehmenskultur zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Landeshauptstadt Düsseldorf.

4.3 Zielvorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben ist mittlerweile zu einem wichtigen Bestandteil in jeder Phase des Berufslebens geworden. Während bisher Frauen mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung für die Betreuung ihrer Kinder einforderten, betrifft dies zunehmend alle Geschlechter.

Gerade jüngere Beschäftigte sowie Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger legen einen höheren Wert auf örtliche und zeitliche Flexibilität im Arbeitsleben. Neben der Kindererziehung können weitere private Verpflichtungen, wie die Pflege von Angehörigen, ehrenamtliches Engagement oder ein zeitintensives Hobby mehr Flexibilität erfordern.

Daher ist es das Ziel der Landeshauptstadt Düsseldorf, durch eine flexiblere Gestaltung des Berufslebens und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die Beschäftigten in ihrer *work-life-balance* zu unterstützen.

5 Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung

Die hier formulierten personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen dienen der Zielerreichung (siehe Kapitel 4) und sollen im Geltungszeitraum umgesetzt werden. Ergänzend zu den im Gleichstellungsplan festgesetzten Maßnahmen für die Gesamtverwaltung, schließt das Gleichstellungsbüro regelmäßig mit allen Ämtern und Instituten Zielvereinbarungen mit bereichsspezifischen Maßnahmen und Projekten zur beruflichen Gleichstellung ab. Diese Zielvereinbarungen sind ein wesentliches Instrument für die Umsetzung des LGG bei der Landeshauptstadt Düsseldorf.

5.1 Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung

Um Geschlechtergerechtigkeit in der täglichen Arbeitswelt zu verwirklichen, ist es wichtig, die Mitarbeitenden und Führungskräfte für die Themen zu sensibilisieren und einen stetigen Austausch zu ermöglichen. Dazu gibt es verschiedene Arbeitskreise und Netzwerke. Darüber hinaus werden neue Workshops, unter anderem für Auszubildende, initiiert.

Arbeitskreis Berufliche Gleichstellung in der Stadtverwaltung

Mit dem *Arbeitskreis Berufliche Gleichstellung in der Stadtverwaltung* existiert bereits seit 2005 ein Vernetzungsgremium zum Thema Gleichstellung. Der Arbeitskreis unterstützt die Fachbereiche dabei, Zielvereinbarungen zur beruflichen Gleichstellung der Beschäftigten zu erstellen sowie bereits bestehende Zielvereinbarungen weiterzuentwickeln. Er bietet darüber hinaus ein Forum für einen ämterübergreifenden Erfahrungsaustausch, insbesondere über die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Mitglieder sind als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gleichzeitig Ansprechpersonen zum Thema Gleichstellung in den Fachbereichen.

Schulung zu Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Vielfalt in Sprache und Bildern

Durch die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache und die Abbildung vielfältiger Menschen in Publikationen können Stereotype überwunden und Diskriminierungen abgebaut werden. Ziel der Schulung ist die Förderung der positiven Darstellung von geschlechtlicher und sozialer Vielfalt durch die Veröffentlichungen der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Workshop für Auszubildende zur Gleichstellung bei der Landeshauptstadt Düsseldorf

Zu Beginn einer Ausbildung findet obligatorisch ein Workshop für alle neuen Auszubildenden statt, bei dem die Grundlagen zum Verständnis und zur Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, gendergerechte Sprache sowie Diversity vermittelt werden. Ziel dieses Workshops ist die Auseinandersetzung mit dem Thema sowie die Herstellung beziehungsweise Förderung der Gender- und Diversitykompetenz der zukünftigen Beschäftigten.

5.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen im Rahmen einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Personalwirtschaft

Ziel einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Personalwirtschaft ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern beginnt bei der Einstellung und wird bei jeder weiteren personalwirtschaftlichen Maßnahme bedacht. Darüber hinaus bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine weitere Grundlage für personalwirtschaftliche Entscheidungen der Landeshauptstadt Düsseldorf.

5.2.1 Personalentwicklung

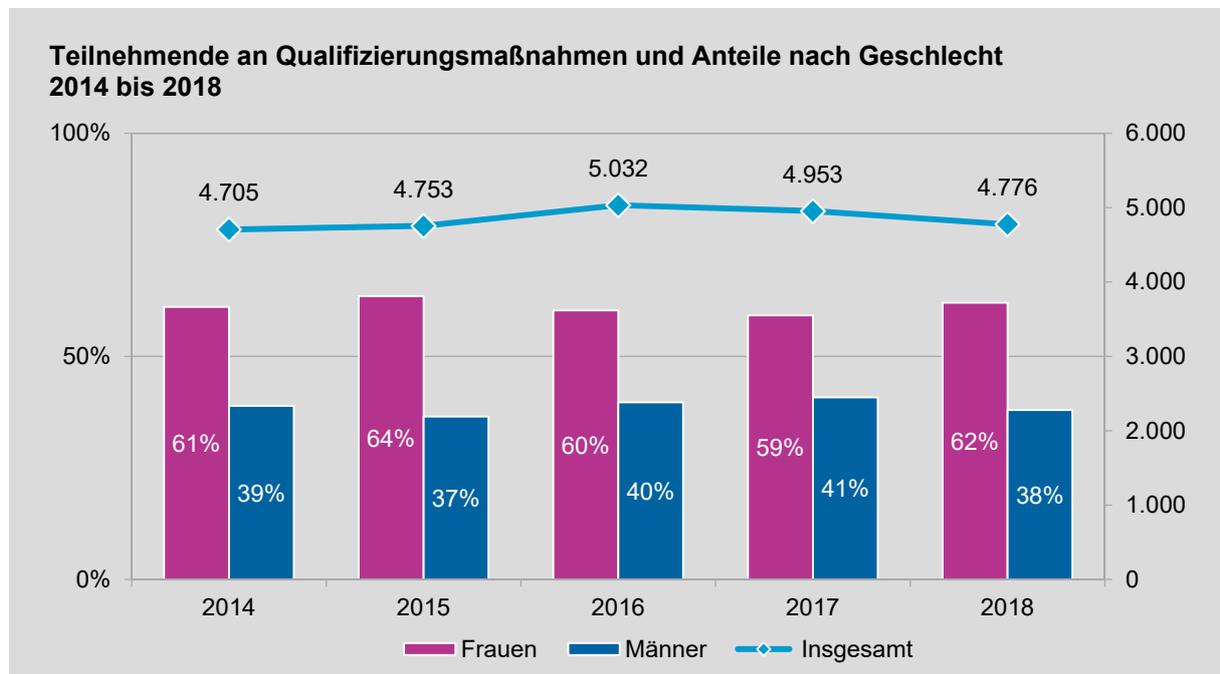
Eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung geht von kalkulierbaren und planbaren Personalbedarfen aus. Dabei berücksichtigt sie die Bedarfsentwicklungen auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt, um rechtzeitig personelle Veränderungen anstoßen zu können.

Dazu steht eine Vielzahl aufeinander bezogener Entwicklungsinstrumente und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Landeshauptstadt Düsseldorf zu gewinnen und deren Leistungspotenziale und Leistungsmotive zu erkennen, zu erhalten und zu fördern.

Unterstützungsangebote

- Qualifizierungsmaßnahmen werden so durchgeführt, dass allen Beschäftigten – inklusive der Teilzeitbeschäftigten – die Teilnahme ermöglicht wird, auch wenn sie Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen.
- Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese erstattet. Hiervon wurde im Jahr 2018 in fünf Fällen von Frauen Gebrauch gemacht.

Der Anteil von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen liegt im Zeitraum von 2014 bis 2018 durchschnittlich bei 61 Prozent.



Spezielle Qualifizierungsangebote für Frauen

Das LGG hat verschiedene Regeln für die Zulassung zu Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt. Es handelt sich unter anderem um besondere Angebote für weibliche Beschäftigte, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

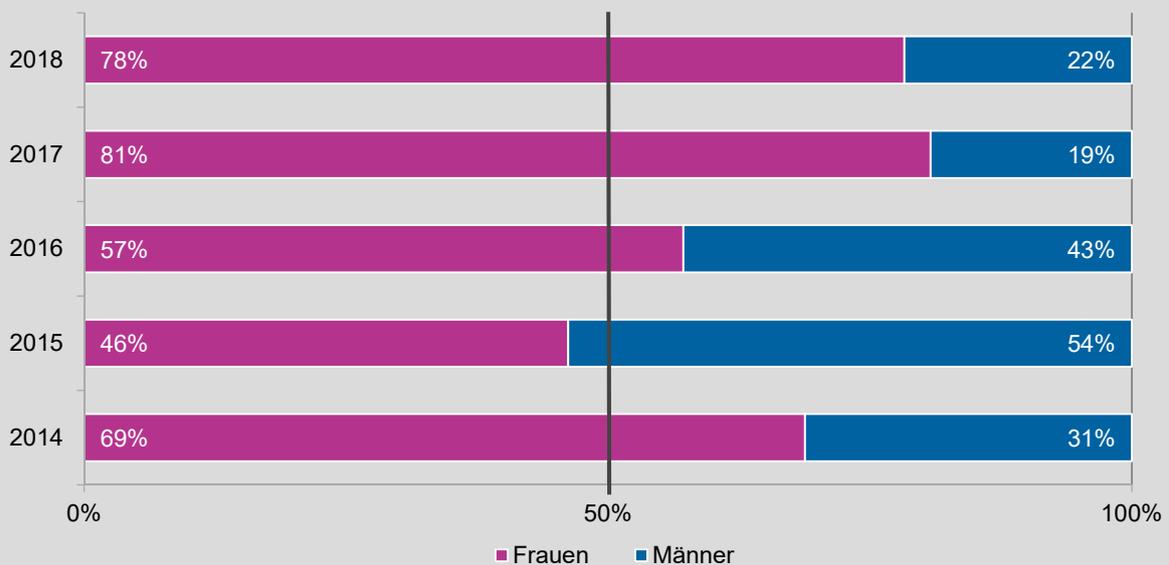
Dies ist im Bereich der Führungsfunktionen nach wie vor der Fall (siehe Kapitel 3). Daher gibt es Qualifizierungsangebote speziell für Frauen, die sich beruflich verändern möchten. In diesen Seminaren werden sie unterstützt, ihre Visionen und Ziele zu konkretisieren, um in Bewerbungsverfahren erfolgreich zu sein.

Qualifizierungsangebote nur für Frauen

- Von der Vision zum Ziel – persönliche Weiterentwicklung und Bewerbungsstrategien
- Strategien für Frauen in Führungspositionen
- Frauen im beruflichen Alltag – selbstsicher und entscheidungsstark

Daneben bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf unter anderem *Coachings* an. Von den Führungskräften, die Coaching als Chance der individuellen Förderung in den letzten fünf Jahren nutzten, waren durchschnittlich 66 Prozent Frauen.

Teilnehmende an Coachings nach Geschlecht in Prozent 2014 bis 2018



„Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung muss auch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz fördern.“

Andrea Meetz, Jugendamt



© David Young

Frauen sind insgesamt deutlich qualifizierungsbereiter als Männer und nehmen die Angebote rege wahr. Dabei ist der Anteil der Frauen in allen thematischen Qualifizierungsbereichen höher als der Anteil der Männer und mit rund 88 Prozent im Bereich Gleichstellung/Gender Mainstreaming am höchsten.

Beide Geschlechter interessieren sich prozentual gleich für die Qualifizierungsthemen.

Von den Coachingangeboten machen Frauen deutlich häufiger Gebrauch als Männer.

Frauen als Dozentinnen

In den letzten Jahren konnte dauerhaft ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern als Dozentinnen und Dozenten erzielt werden. Der Anteil der Frauen lag bei durchschnittlich 51 Prozent.

Ausblick

Die Veränderungen einer Organisation stehen im Zusammenhang mit der individuellen beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Um den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wird zukünftig in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Seminar angeboten, das es Frauen ermöglicht, ihre Führungspotenziale zu reflektieren und sie ermutigt, zielgerichtet ihre berufliche Karriere zu gestalten:

Orientierungsseminar für Frauen, die Führungsaufgaben anstreben – Schritte auf dem Weg zum Ziel

Frauen in Führungspositionen erhalten Impulse, um Strategien zur Bewältigung aktueller Herausforderungen zu entwickeln.

Die Themen Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden weiterhin angeboten.

5.2.2 Führungskräftemanagement

Mit der letzten Novellierung des LGG im Jahr 2016 wurde als ein Schwerpunktthema die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen formuliert.

Zur Ermittlung der Führungspositionen wurde im Jahr 2018 eine Führungskräftearchitektur entwickelt, um alle entsprechenden Stellen zu identifizieren.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in allen Führungsebenen geringer als der Anteil der Männer und beträgt rund 35 Prozent (Zahlen siehe Kapitel 3).

Um eine Steigerung des Frauenanteils zu erreichen, werden – neben der externen Einstellung von Frauen auf Führungspositionen – interne Weiterqualifizierungen für Frauen angeboten.

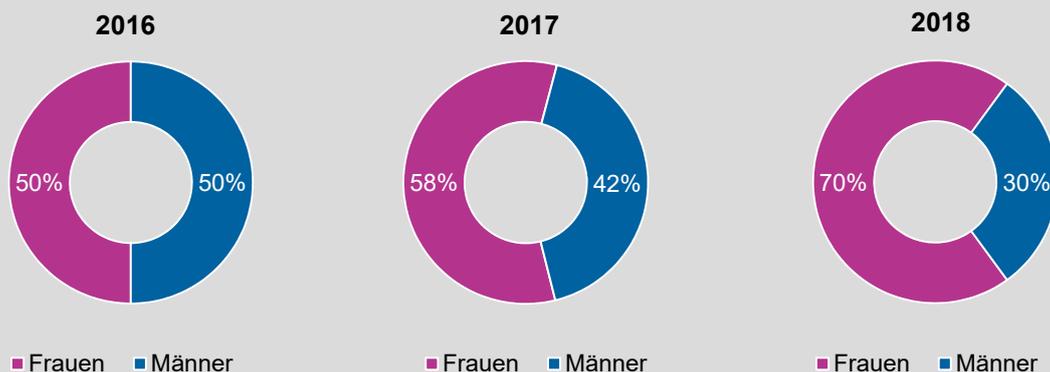
Zudem sollen Führungskräfte für ihre Aufgaben nach dem LGG sensibilisiert und geschult werden.

Berufliche Entwicklung in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

Beamtinnen und Beamten wird die Möglichkeit des Zugangs zu der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (früher höherer Dienst) durch die modulare Qualifizierung, mit einer 40-tägigen Fortbildungsveranstaltung oder des Abschlusses eines berufsbegleitenden Masterstudiums eröffnet. In beiden Varianten folgt eine mindestens zehnmonatige Erprobungsphase.

Es werden ausdrücklich Bewerbungen von Frauen begrüßt. Das Zulassungsverfahren dient einer umfassenden Potenzialanalyse und besteht aus mehreren Stufen. In der Auswahlkommission ist das Gleichstellungsbüro vertreten. In den Jahren 2016 bis 2018 konnte der Anteil der zugelassenen Frauen von 50 Prozent auf 70 Prozent gesteigert werden.

Zulassung zur modularen Qualifizierung nach Geschlecht in Prozent



Es besteht auch die Möglichkeit, die modulare Qualifizierung zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 in Teilzeit wahrzunehmen. Davon haben bislang nur Frauen Gebrauch gemacht.

Der Anteil der Teilzeitkräfte bei der modularen Qualifizierung beträgt:

- 14 Prozent im Lehrgang 2017
- 30 Prozent im Lehrgang 2018.

Neues Jahresgespräch

Mit dem Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodell wurden zentrale Werte und Kompetenzen für die Landeshauptstadt Düsseldorf entwickelt. Für die Beschäftigten erlebbar werden diese Werte und Kompetenzen in den vielfältigen Personalmanagementinstrumenten, deren Grundlage sie zukünftig bilden sollen.

Das Jahresgespräch bietet als eines dieser Personalmanagementinstrumente die Möglichkeit, die Potenziale der Beschäftigten zu identifizieren, Mitarbeitende in ihrer Kompetenzentwicklung zu fördern und in Vereinbarkeitsfragen zu unterstützen. Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit ist somit eines der zentralen Ziele des Jahresgesprächs.

Netzwerk Führungsfrauen

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf nimmt stetig zu, aber sie sind immer noch in der Minderheit. Im Jahr 2018 hat sich, initiiert durch das Gleichstellungsbüro, ein Netzwerk der Führungsfrauen gegründet. Ziel ist der Austausch und die Vernetzung der Dezernentinnen und Amts- beziehungsweise Institutsleiterinnen. Starke Führungsfrauen sind wichtig als Vorbilder und Unterstützerinnen für Frauen, die ebenfalls Karriere machen wollen.

Mentoring

Zur besseren Entwicklung von neuen Führungskräften wird zukünftig ein Tandem aus jeweils einer erfahrenen und einer neuen Führungskraft gebildet. Vorrangige Ziele sind die Begleitung und Unterstützung von Beschäftigten, die erstmalig eine Führungsfunktion übernehmen.

Diese unterstützende Begleitung dient der Weitergabe von Erfahrung, Wissen und Kontakten auf beiden Seiten.

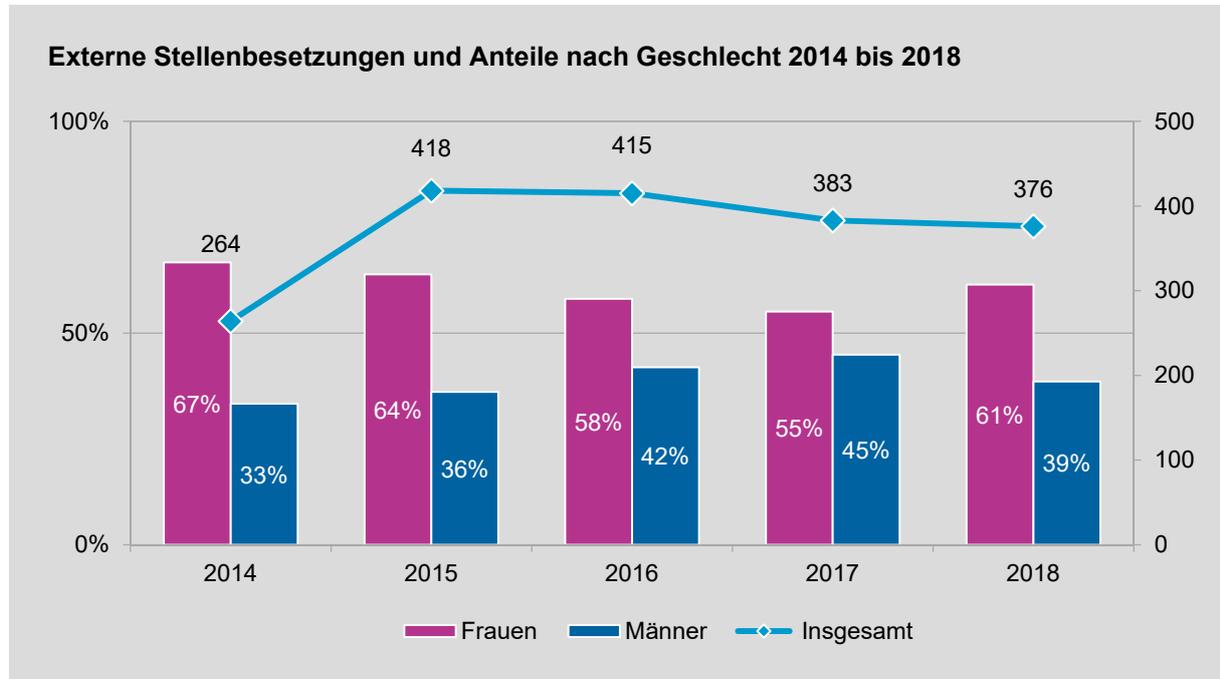
Die Teilnahme an diesem Programm ist für die neuen Führungskräfte verpflichtend. Sie ist Bestandteil des Starterpakets für neue Führungskräfte.

5.2.3 Stellenbesetzungen

Interne wie externe Stellenbesetzungsverfahren sind der zentrale Hebel, um in den unterrepräsentierten Bereichen den Anteil von Frauen zu erhöhen. Daher werden nach dem LGG alle entsprechenden Stellenausschreibungen mit dem Hinweis versehen, dass Bewerbungen von

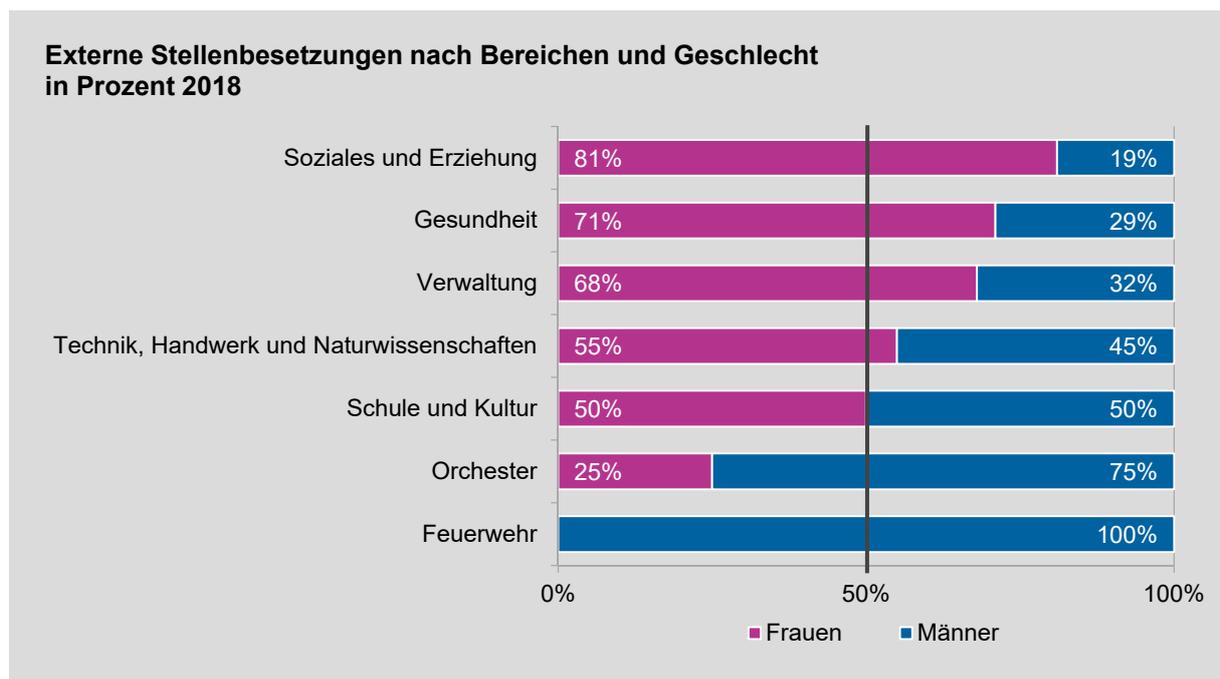
Frauen ausdrücklich begrüßt werden. Damit sollen mehr Frauen zur Bewerbung motiviert werden.

Bei den externen Einstellungen lag der durchschnittliche Frauenanteil in den letzten fünf Jahren bei rund 61 Prozent.



Der Anteil der Geschlechter bei den externen Stellenbesetzungen des Jahres 2018 verteilt sich auf die unten dargestellten Bereiche.

In allen Bereichen außer Orchester und Feuerwehr konnten 50 Prozent und mehr Frauen eingestellt werden.



„Für mich zeichnet sich die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin dadurch aus, dass ALLE die gleichen Ausgangsbedingungen haben sich beruflich zu entfalten – ungeachtet von Geschlecht, sexueller Identität, Religion, Behinderung oder Alter.“

Vanessa Kramer, Büro Personalrat



© David Young

Arbeitskreis für Erzieher in städtischen Kindertageseinrichtungen

Pädagogische Mitarbeiter sind in den Düsseldorfer Kindertagesstätten (Kita) deutlich unterrepräsentiert. Das Jugendamt bemüht sich mit verschiedenen Aktionen darum, Fachkräfte zu gewinnen und insbesondere junge Männer für dieses vielfältige Arbeitsfeld zu interessieren. Im Jahr 2015 wurde beispielsweise ein Informationstag *Kita aktiv 2015 – Wir sind Zukunft* mit dem Ziel durchgeführt, jungen Menschen und Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern die Arbeit mit Kindern näher zu bringen. Aktuell sind rund 60 Erzieher in städtischen Kindertagesstätten beschäftigt, dies entspricht einem Anteil von rund 5 Prozent der Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld.

Für die bereits bei der Landeshauptstadt Düsseldorf beschäftigten Erzieher, aber insbesondere auch für Berufsanfänger, ist die Beratung mit Kollegen ein wichtiges Instrument, um Sicherheit im Beruf zu erlangen und die eigene Rolle intensiver reflektieren zu können. Das Jugendamt hat daher einen Arbeitskreis für Erzieher in städtischen Kitas gegründet, der im Rahmen regelmäßiger Treffen Raum für die Behandlung spezifischer Themen sowie für den Gedanken- und Meinungsaustausch gibt.

Ausblick

Dem Fachkräftemangel in den technischen Berufen soll ab dem Jahr 2019 mit einem umfassenden Handlungskonzept begegnet werden. Die Attraktivität der Arbeitgeberin Landeshauptstadt Düsseldorf soll durch verschiedene Einzelmaßnahmen gesteigert werden.

Um gegenüber Unternehmen der freien Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben, soll beispielsweise ein unkompliziertes Online-Bewerbungsverfahren, wie es seit 2009 im Ausbildungsbereich besteht, für den Bereich des Personalrecruitings eingeführt werden.

Um vermehrt auch Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen, beteiligt sich die Landeshauptstadt Düsseldorf unter anderem am Forum *Frauen verändern Wirtschaft* der Arbeitsgruppe *Frauenerwerbstätigkeit stärken der Taskforce für Arbeit* in Düsseldorf.

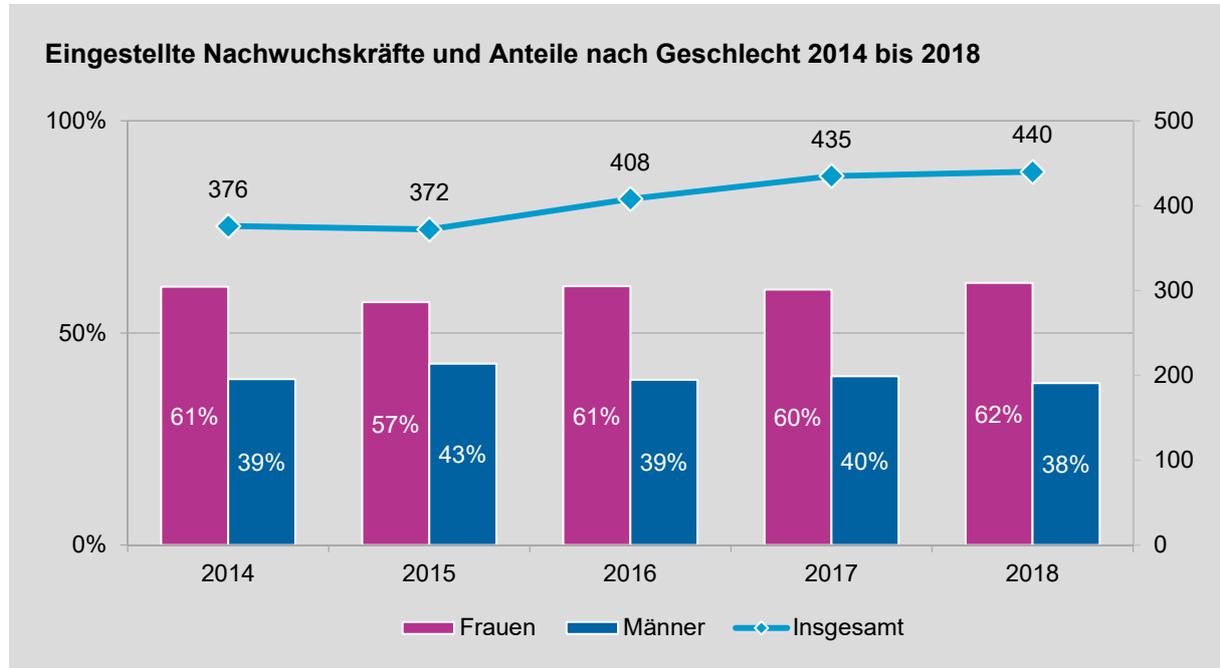
5.2.4 Ausbildung

Mit der steigenden Bevölkerungszahl in Düsseldorf steigen auch die Anforderungen und Aufgaben der Landeshauptstadt Düsseldorf. Die Herausforderungen der Zukunft lassen sich nur durch gut qualifiziertes Personal bewältigen. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung des demografischen Wandels sowie der absehbaren Fluktuation hat Oberbürgermeister Thomas Geisel eine Ausbildungsinitiative ausgerufen.

Das Ausbildungsspektrum der Landeshauptstadt Düsseldorf umfasst rund 60 verschiedene Berufe im Verwaltungsbereich, in gewerblich-technischen, erzieherischen, verwaltungsnahen Bereichen und Ausbildungen im feuerwehr-technischen Dienst. Darüber hinaus werden Praktikumsplätze sowie Freiwilligendienste angeboten.

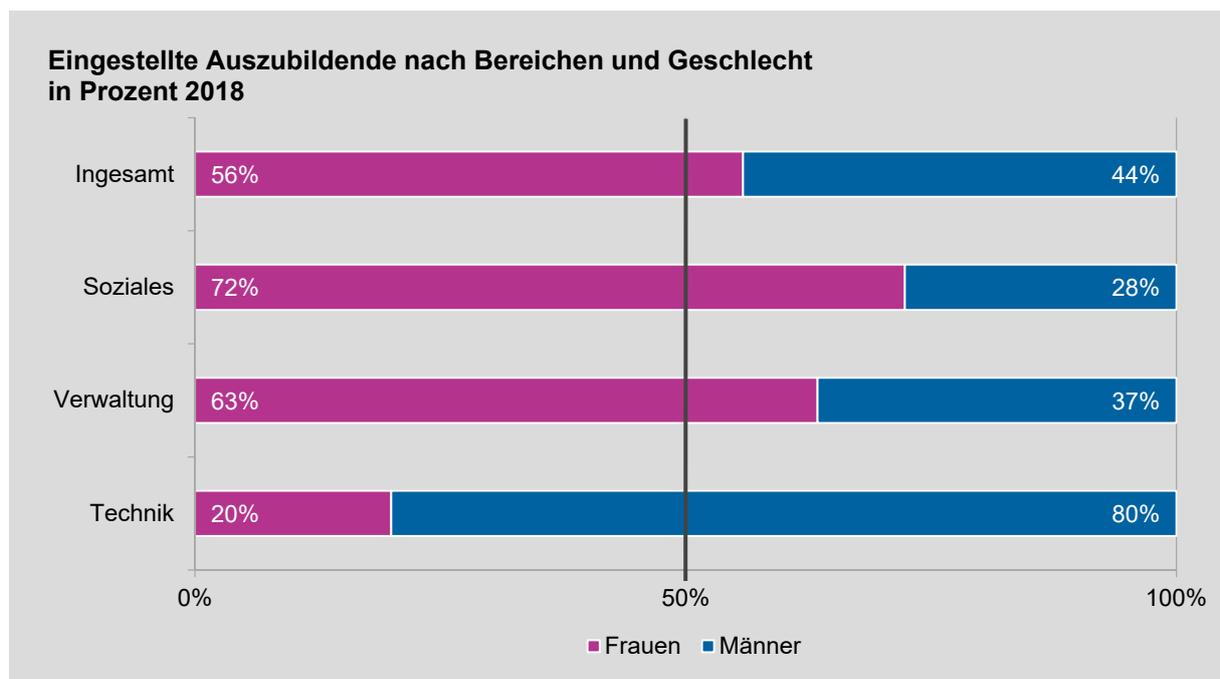
In den letzten Jahren wurde die Anzahl der Auszubildenden im Rahmen der Ausbildungsinitiative sukzessive erhöht. Aktuell werden jedes Jahr mehr als 250 neue Ausbildungsplätze und Studienplätze im Rahmen dualer Studiengänge besetzt.

Gegenüber 2014 konnten im Jahr 2018 somit rund 17 Prozent mehr Nachwuchskräfte eingestellt werden. Der Anteil der Frauen ist konstant überdurchschnittlich hoch und liegt im Jahr 2018 bei rund 62 Prozent.



Die Anteile der Geschlechter der eingestellten Auszubildenden des Jahres 2018 variieren zwischen den Bereichen Soziales, Verwaltung

und Technik. Nur im Bereich Technik wurden weniger als 50 Prozent weibliche Auszubildende eingestellt.



Maßnahme zur Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses bei den Auszubildenden

Die Landeshauptstadt Düsseldorf nimmt am sogenannten *Girls' Day* beziehungsweise *Boys' Day* teil. Hier haben Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 bis 10 die Chance, praktische Einblicke in Berufsfelder zu erhalten, die sie nur selten in Betracht ziehen:

- Schülerinnen erhalten Einblick in den Arbeitsalltag traditionell eher männlich besetzter Berufe, wie zum Beispiel Straßenbauerin und Straßenbauer
- Schüler können klassische Frauenberufe wie zum Beispiel Erzieherin und Erzieher kennenlernen.

Im Jahr 2018 konnten insgesamt 141 Düsseldorfer Schülerinnen und Schüler Berufserkundungen im Rahmen des *Girls' Day* beziehungsweise *Boys' Day* angeboten werden.

Mit der großen Auswahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen kommt die Landeshauptstadt Düsseldorf ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nach, jungen Menschen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Darüber hinaus kann dem Fachkräftemangel wirksam begegnet werden.

Ausblick

Die Ausbildungsinitiative wird in den kommenden Jahren fortgesetzt. Die Anzahl der Ausbildungsangebote wird konstant hoch gehalten.

Um die Ausbildungs- und Arbeitsperspektiven für junge Menschen transparenter und attraktiver zu machen, werden regelmäßig Job- und Ausbildungsmessen sowie Schulinformationsveranstaltungen aktiv genutzt.

Die vielfältigen Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten in technischen Arbeitsbereichen werden häufig nicht mit einer Stadtverwaltung in Verbindung gebracht. Daher verfolgt die Landeshauptstadt Düsseldorf das Ziel, dieses Angebot bereits bei Schülerinnen und Schülern frühzeitig bekannt zu machen.

Zudem wird das Angebot an dualen Studiengängen mit technischem Bezug stetig evaluiert und bei Bedarf erweitert.

Um insbesondere junge Frauen für technische Berufe zu motivieren, wird bereits in den Marketing-Maßnahmen darauf geachtet, Frauen in technischen Berufen darzustellen.

© David Young



„Gleichstellung ist in meinen Augen ein wichtiges Qualitätsmerkmal für eine moderne Arbeitgeberin.“

Tim Kühnel, Auszubildender

5.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben

Ein wichtiger Schritt zur Strukturierung, Implementierung und Steuerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik bei der Landeshauptstadt Düsseldorf ist die Teilnahme am *audit berufundfamilie* der gemeinnützigen *Hertie-Stiftung*.

Hierbei handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess, um Themen zu Beruf und Familie angemessen weiterzuentwickeln. In acht ausgewählten Handlungsfeldern

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Information und Kommunikation
- Führung
- Personalentwicklung



- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
 - Service für Familien
- wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung formuliert.

Die Planungen der Landeshauptstadt Düsseldorf konnten überzeugen, sodass am 15. März 2014 die Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin erfolgte.

Auf Grundlage der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen wurde im Jahr 2017 die Rezertifizierung ausgesprochen. Dies bestätigt, dass der eingeschlagene Weg sinnvoll und richtig ist.

Seither wird weiter an den Themenfeldern gearbeitet. Im Handlungsfeld Führung wird zum Beispiel entwickelt, wie eine familien- und lebensphasenbewusste Orientierung als wesentlicher Bestandteil in die Führungskultur integriert werden kann.

© privat



„Ich finde es wichtig, dass meine Arbeitgeberin Familienfreundlichkeit im Fokus hat.“

Stefanie Hufenstuhl, Hauptamt

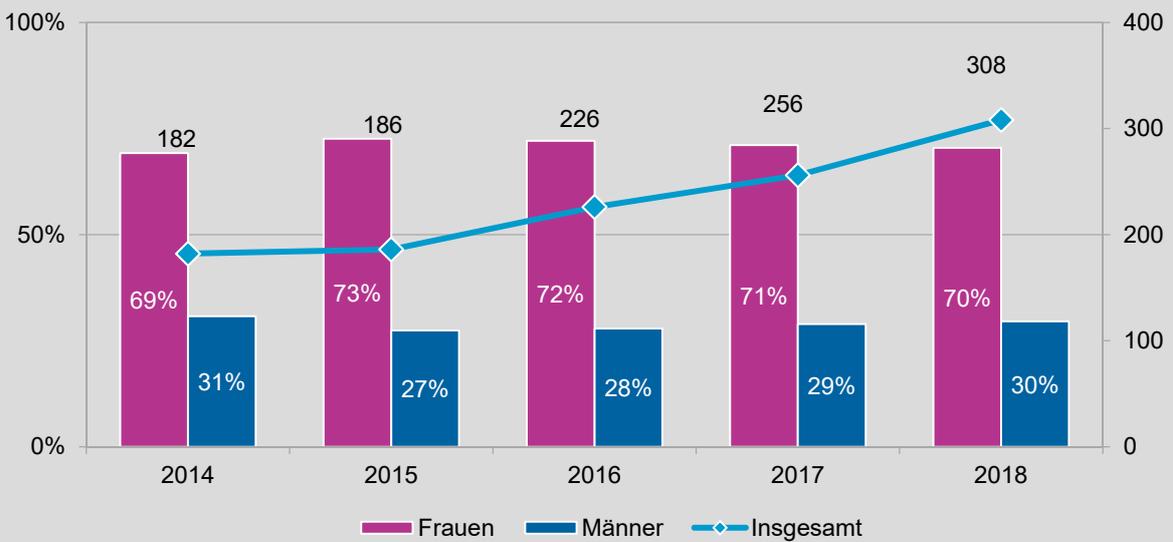
5.3.1 Telearbeit

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet seit vielen Jahren alternierende Telearbeit an. Hierbei steht den Beschäftigten sowohl ein Arbeitsplatz an der betrieblichen Arbeitsstätte, als auch in der eigenen Wohnung zur Verfügung.

Die Arbeitsleistung wird an einigen Wochentagen an der häuslichen und an den übrigen Tagen an der betrieblichen Arbeitsstätte erbracht. Die benötigte Ausstattung zur Ausübung der Telearbeit wird zur Verfügung gestellt, zum Beispiel IT-Ausstattung, Telekommunikation, Büromittel.

Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf wird die Telearbeit aktiv gelebt. Die Zahlen belegen die gesteigerte Nutzung des Angebots und den Trend, dass die Beschäftigten alternierendes Arbeiten wünschen. Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, ist gegenüber 2014 um rund 69 Prozent gestiegen. Erkennbar ist, dass der Anteil der Frauen dabei konstant hoch geblieben ist.

Telearbeitsplätze und Anteile nach Geschlecht in Prozent 2014 bis 2018



Ausblick

Telearbeit ist ein wichtiger Bestandteil zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben und hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Das Angebot soll daher auch in den nächsten Jahren ausgebaut werden. Die Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird derzeit überarbeitet und den aktuellen Entwicklungen angepasst.

Eine größere zeitliche und örtliche Flexibilität könnte die Arbeitsqualität verbessern. Darüber hinaus wird qualifiziertes Personal gebunden, die Attraktivität als Arbeitgeberin erhöht und vor allem die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben gefördert.

Bei der Erstellung der neuen Konzepte ist die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin gefordert, klare Regelungen zu definieren, die die Beschäftigten und deren Gesundheit schützen. Durch mobiles Arbeiten darf die Grenze zwischen Beruf und Familien- und Privatleben nicht aufgehoben werden.

5.3.2 Mobiles Arbeiten

Zukünftig werden flexiblere Organisationsstrukturen immer mehr an Bedeutung gewinnen. *Non-territoriales Arbeiten*, Telearbeit unter Einbeziehung von *Desk Sharing*, die zunehmende Digitalisierung und *mobiles Arbeiten* als moderne Arbeitsformen werden den Arbeitsalltag prägen. Kennzeichnend ist, dass mobiles Arbeiten weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Die Beschäftigten können von beliebigen Orten über das mobile Netz ihre Arbeit zum Beispiel mit Laptops erledigen.

Ausblick

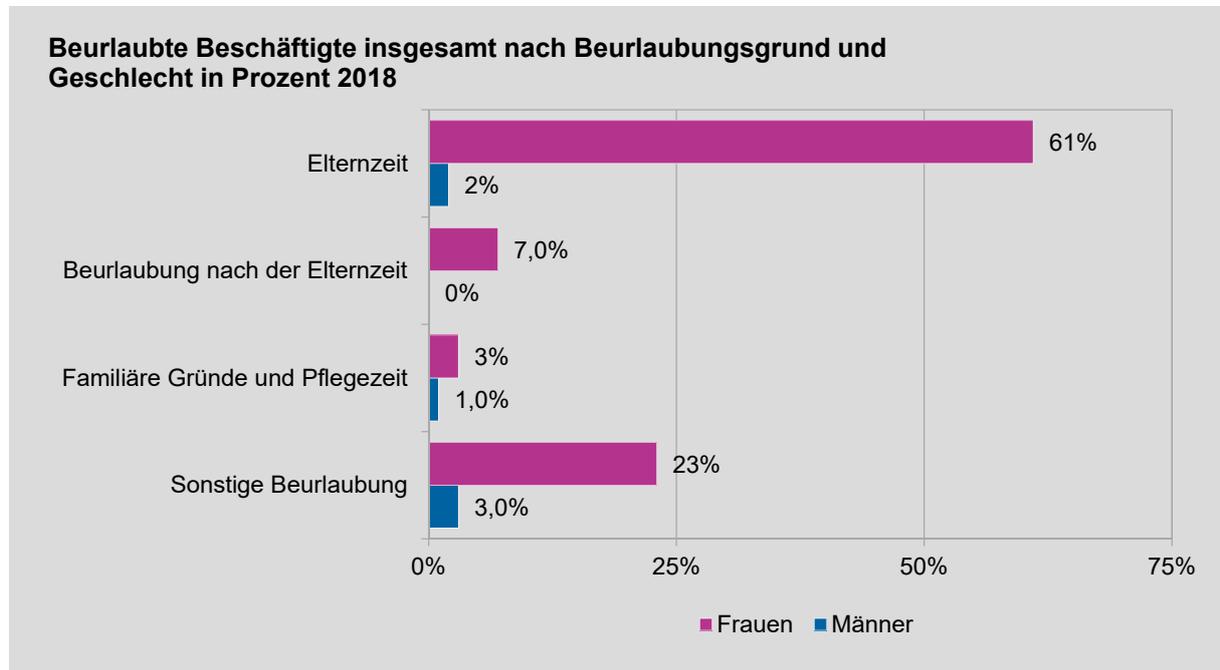
Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist bestrebt, das Angebot moderner Formen der Arbeitsgestaltung kontinuierlich zu prüfen. Dazu gehört auch, Dienstvereinbarungen im Hinblick auf die sich verändernden Rahmenbedingungen zu erneuern. Eine Bewertung der neuen Regelungen zu mobilem Arbeiten kann erst im nächsten Gleichstellungsplan erfolgen.

Moderne Arbeitsformen können nicht nur unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten für die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin interessant sein, sondern auch für die Beschäftigten. Bereits die Beschäftigtenbefragung hat gezeigt, dass die Mitarbeitenden mobiles Arbeiten wünschen.

5.3.3 Beurlaubung

Alle Beschäftigten können sich grundsätzlich für einen gewissen Zeitraum beurlauben, also ohne Bezüge von der Arbeit freistellen lassen.

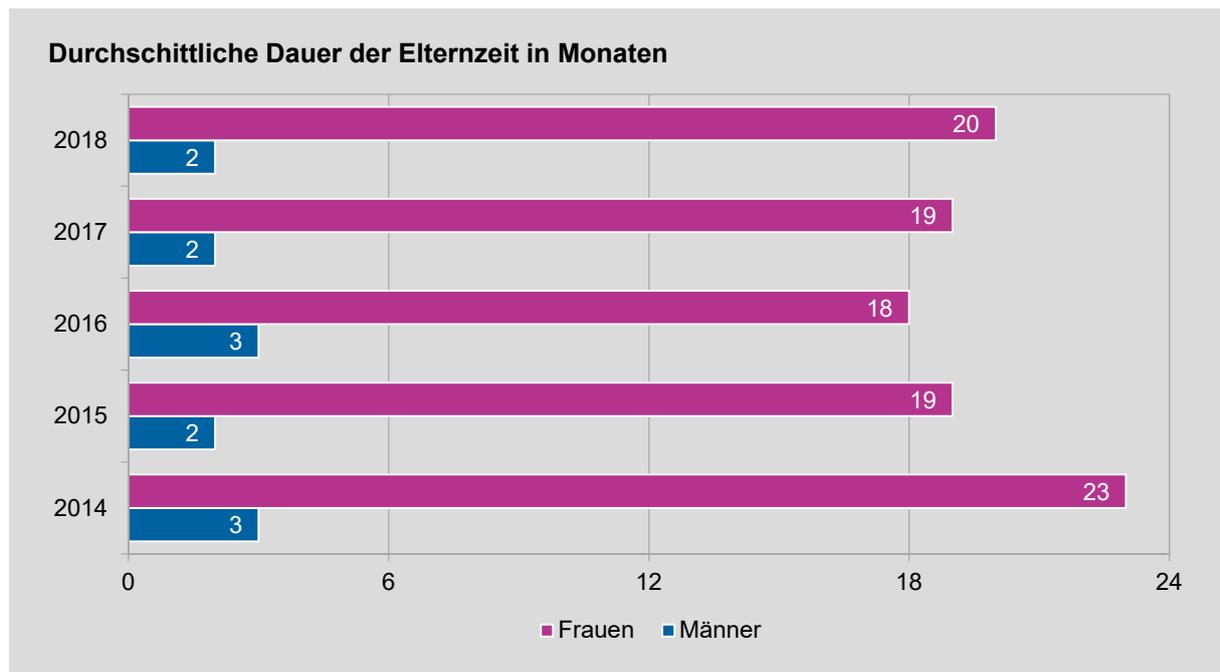
Der häufigste Grund für Beurlaubung ist die Elternzeit (Zahlen siehe Kapitel 3). Rund 63 Prozent der beurlaubten Beschäftigten waren 2018 aus diesem Grund freigestellt; davon waren 61 Prozent Frauen und 2 Prozent Männer.



Erläuterung des Begriffs sonstige Beurlaubung siehe Glossar

Der überwiegende Teil der Männer hat sich in den Jahren 2014 bis 2018 durchschnittlich für zwei Monate zur Inanspruchnahme von Elternzeit beurlauben lassen, um die maximal vierzehn

Monate Elterngeld in Anspruch nehmen zu können. Die meisten Frauen haben sich für durchschnittlich zwanzig Monate beurlauben lassen.



„Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für mich sehr wichtig.“

Osman Acikgöz, Amt für Verkehrsmanagement



© David Young

Auch Väter wünschen sich heute mehr Zeit für ihre Kinder und wollen zunehmend eine aktive Rolle in der Kindererziehung übernehmen. Einige Männer nutzen bereits das Angebot der Elternzeit, um sich ihren Kindern widmen zu können. Allerdings nehmen Väter noch immer wesentlich weniger Elternzeit für sich in Anspruch als Mütter. Hier soll offensiver informiert, sensibilisiert und geworben werden. Denn gerade die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet als Arbeitgeberin gute Möglichkeiten auch für Kollegen, eine moderne, partnerschaftliche Elternschaft leben zu können.

Väterbrief

Mit dem *Väterbrief* informiert die Landeshauptstadt Düsseldorf werdende und frisch gebackene Väter über eine Vielzahl an Angeboten und Ansprechpersonen rund um das Thema Geburt und Elternschaft und trägt so zur Gleichbehandlung von Vätern und Müttern bei.

Pflege von Angehörigen

Durch die Altersstruktur der Gesellschaft sind in Zukunft Veränderungen zu erwarten. Die Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen wird an Bedeutung gewinnen. Flexible Arbeitszeiten haben somit eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion.

Das Thema trifft Beschäftigte oftmals unvorbereitet. Dann fehlt die Zeit, sich eingehend mit den Möglichkeiten und Angeboten zu beschäftigen. Daher bieten verschiedene Stellen der Landeshauptstadt Düsseldorf entsprechende Beratung an.

Bei Bedarf informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflegebüros zu

- ambulanten Hilfen
- Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige
- Pflegeversicherung
- Wohnen im Alter und
- finanziellen Leistungen.

Ziel ist, die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung zu ermöglichen, ohne den Arbeitsplatz zu gefährden.

Bislang wurde die Beurlaubung zur Pflege zurückhaltend genutzt. Überwiegend Frauen nahmen die Möglichkeit in Anspruch. Künftig ist davon auszugehen, dass zunehmend auch Männer eingebunden werden.

Ausblick

Die Möglichkeiten der Beurlaubung werden weiterhin angeboten und von den Beschäftigten genutzt. Insbesondere Männern werden die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit aufgezeigt (siehe Väterbrief). Aufgrund des demografischen Wandels wird es voraussichtlich verstärkt zu Beurlaubungen wegen Pflege von Angehörigen kommen.

In allen Fragen aus den Bereichen Beurlaubung, Elternzeit und Pflege bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf individuelle Beratung an. Denn die Wahrnehmung von Familienpflichten darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Unter Berücksichtigung der geltenden Vorschriften und dienstlichen Belange wird in der Regel den individuellen Beurlaubungswünschen entsprochen. Führungskräfte und Beschäftigte werden weiterhin sensibilisiert.

Beratungsangebote zum Wiedereinstieg sowie zur Neuorientierung nach der Beurlaubung

Um den Eltern nach der Familienphase einen guten Wiedereinstieg bei der Landeshauptstadt Düsseldorf zu ermöglichen, werden diese zentral durch das Sachgebiet Personaleinsatzmanagement des Hauptamtes betreut. In einem persönlichen Gespräch werden die Wünsche, Kenntnisse und Neigungen aufgenommen, um einen optimalen Einsatz zu finden.

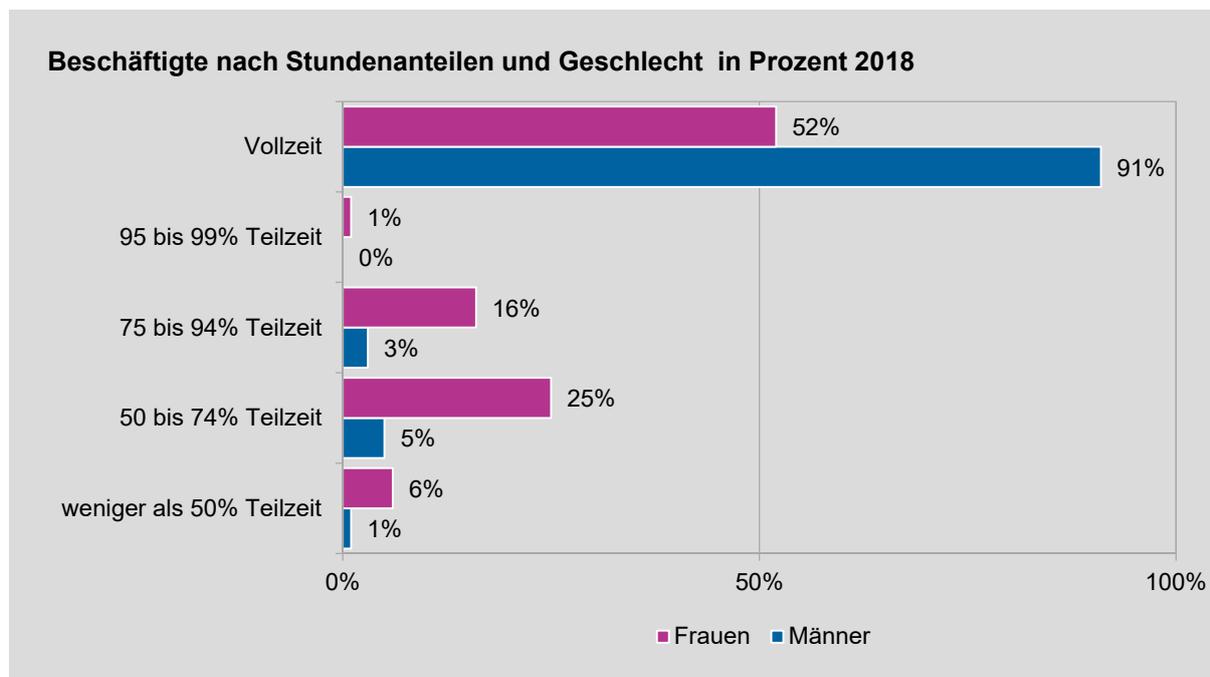
Im Bedarfsfall werden darüber hinaus individuelle Schulungen und Seminare angeboten, um die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern.

5.3.4 Teilzeit

Falls eine Vollzeitbeschäftigung sich nicht mit der persönlichen Lebenssituation vereinbaren lässt, ermöglicht eine (vorübergehende) Teilzeitbeschäftigung die weitere Berufstätigkeit (Zahlen siehe Kapitel 3).

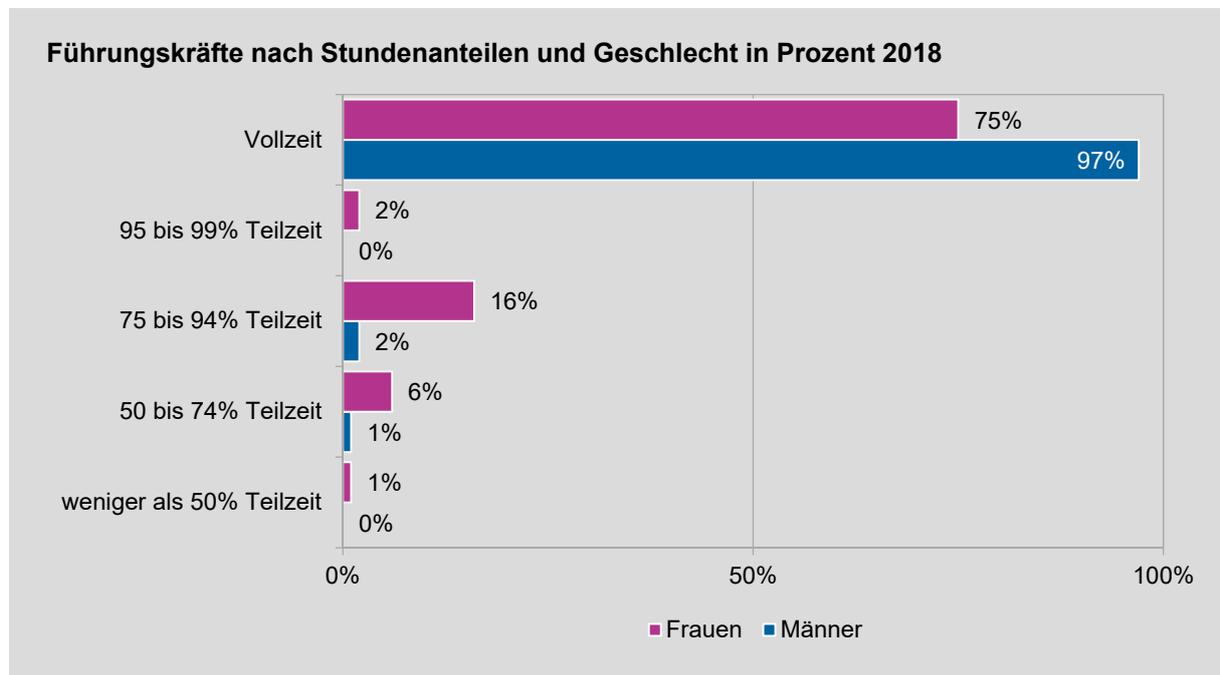
Es bleibt nach wie vor festzustellen, dass die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Mit 48 Prozent arbeitet fast die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, von den Männern sind es nur 9 Prozent.

Mit einem Anteil von 25 Prozent geht die größte Gruppe der in Teilzeit arbeitenden Frauen ihrer Erwerbstätigkeit im Umfang von 20 bis 30 Stunden pro Woche nach.



Der überwiegende Anteil der Führungskräfte nimmt die Führungsaufgaben in Vollzeit wahr. Diejenigen Frauen, die Führungsaufgaben in Teilzeit wahrnehmen, arbeiten meistens voll-

zeitnah mit 30 oder mehr Stunden pro Woche. Ihr Anteil an allen weiblichen Führungskräften beträgt rund 18 Prozent.



Ausbildung und Weiterbildung in Teilzeit

Junge Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation eine besondere Verantwortung als Mutter, Vater oder zur Pflege eines Familienmitgliedes übernehmen, haben es oft schwer, gleichzeitig eine qualifizierte Berufsausbildung in Vollzeit erfolgreich zu absolvieren. Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet daher grundsätzlich alle Ausbildungsberufe in Teilzeit an.

Seit 2014 haben fünf weibliche Nachwuchskräfte die Möglichkeit genutzt, ihre Ausbildung in Teilzeit durchzuführen.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet darüber hinaus alle Verwaltungs- und Aufstiegslehrgänge in Teilzeit an. Eine Mindeststundenzahl beziehungsweise Präsenzpflcht in der Theorie ist zur Vermittlung der Lerninhalte jedoch erforderlich.

Dabei sind zwei Modelle einer Teilzeitberufsausbildung umsetzbar:

Modell 1

- ohne Verlängerung der Gesamtausbildungsdauer
- wöchentliche Arbeitszeit inklusive Berufsschulunterricht mindestens 25 Stunden

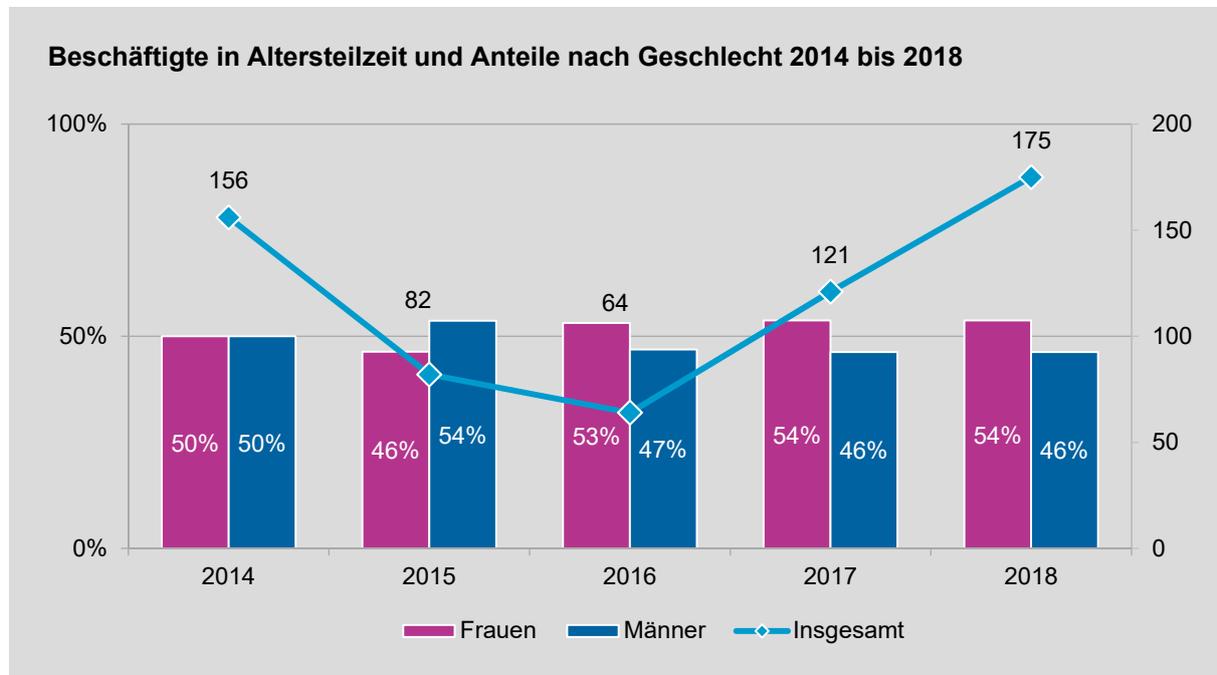
Modell 2

- mit Verlängerung der Gesamtausbildungsdauer
- wöchentliche Arbeitszeit inklusive Berufsschulunterricht mindestens 20 Stunden
- Verlängerung der Ausbildungszeit um 1 Jahr

Altersteilzeit

Sowohl die verbeamteten als auch die tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ab Erreichen des 60. Lebensjahres für längstens 5 Jahre Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Das Angebot können jeweils 2,5 Prozent der Beschäftigtengruppen nutzen.

Ab dem Jahr 2015 hat sich der Anteil der Frauen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, von rund 46 Prozent auf rund 54 Prozent im Jahr 2018 erhöht. In gleichem Umfang ist der Anteil der Männer in Altersteilzeit gesunken.



Teilzeitbeschäftigung ist ein aktiver Beitrag zu einer zukunftsgerichteten Personalpolitik. Daher fördert die Landeshauptstadt Düsseldorf Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen, Fachbereichen und Positionen. Es gilt der Grundsatz, dass jeder Arbeitsplatz auch in Teilzeit besetzbar ist.

Die Teilzeitbeschäftigung, die während der Berufstätigkeit große Chancen eröffnet, wirkt sich im Alter allerdings nachteilig auf die Höhe der Renten- und Versorgungsansprüche aus. Daher ist die Landeshauptstadt Düsseldorf daran interessiert, Beschäftigte nach einer Teilzeitphase wieder zur Übernahme einer Vollzeitbeschäftigung zu motivieren und sie dabei zu unterstützen.

Ausblick

Teilzeitbeschäftigung ist ein unverzichtbares Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben und wird weiterhin angeboten.

In allen Fragen der Teilzeit und Altersteilzeit bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf individuelle Beratung an. Denn Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familienpflichten darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

In den Grenzen der geltenden Vorschriften wird in der Regel den individuellen Teilzeitwünschen entsprochen, sofern sie sich mit den dienstlichen Belangen vereinbaren lassen.

Am 1. Januar 2019 ist das *Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit* in Kraft getreten.

5.3.5 Flexibles Arbeiten

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen etwa bei Arbeitszeiten und Servicezeiten an, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben zu ermöglichen.

Soweit der Dienstbetrieb es zulässt, kann im Rahmen der flexiblen Gleitzeitregelungen außerhalb der Kernarbeitszeit die Arbeitszeit frei eingeteilt werden. Auch in den Bereichen mit festen Servicezeiten oder Schichtbetrieb wird versucht, die systembedingt geringeren Spielräume flexiblen Arbeitens auszuschöpfen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Gleitzeitguthaben in größerem Umfang aufzubauen, das zum Beispiel zur Betreuung von Kindern unter 14 Jahren während der Schulferien oder zur vorübergehenden Betreuung von Angehörigen genutzt werden kann. Das Gleitzeitguthaben wird in einem sogenannten Arbeitszeitsparbuch gebucht.

Ausblick

Flexibles Arbeiten ist ein wichtiges personalpolitisches Instrument und wird unverändert angeboten.

Die Einführung des Arbeitszeitsparbuchs war ein voller Erfolg und wird daher ebenfalls bereits seit längerem unbefristet angeboten. Beschäftigte mit Familienverpflichtungen erhalten durch das Arbeitszeitsparbuch und durch die neuen Regelungen zum *mobilen Arbeiten* noch mehr Flexibilität.

5.3.6 Betreuungsmöglichkeiten

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat sich das Ziel gesetzt, insbesondere berufstätige Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben zu unterstützen. Die Angebote und Rahmenbedingungen für Familien werden daher stetig weiterentwickelt und ergänzt.

Bei kurzzeitigen Betreuungsengpässen können Eltern ihre Kinder in Ausnahmesituationen wie Schließung der Kindertagesstätte (Kita) oder Erkrankung der Betreuungsperson mit an den Arbeitsplatz nehmen und dort betreuen. Eine Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft ist erforderlich. Die Eltern sind weiterhin dazu angehalten, zeitnah eine Betreuungsalternative zu finden.

Für die Betreuungszeit am Arbeitsplatz bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf an drei Verwaltungsstandorten *mobile Spielecontainer* an (Erkrather Straße 349, Willi-Becker-Allee 6–8, Moskauer Straße 27), die im Bedarfsfall von Beschäftigten ausgeliehen und mit an den eigenen Arbeitsplatz genommen werden können. Diese Container verfügen über eine Grundausstattung an Spielzeug für Kinder im Alter von 1 bis 5 Jahren und können um eine Wickelaufgabe erweitert werden. Durch diese Versorgung lässt sich nahezu jeder Arbeitsplatz schnell und flexibel für den Bedarfszeitraum in einen Eltern-Kind-Arbeitsplatz umwandeln.

Durch die ermöglichte Kinderbetreuung am Arbeitsplatz werden Personalausfälle vermieden. Dies wirkt sich positiv auf die Belastung von Vertretungen aus und vermeidet allzu große Engpässe beim Bürgerservice.

Ausblick

Die Betreuungsmöglichkeiten haben sich bewährt und werden weiterhin angeboten.

Kita-Plätze für städtische Beschäftigte

Beschäftigte, die eine Betreuungsmöglichkeit für ein oder mehrere Kinder benötigen, können sich über den *Kita-Navigator* ohne viel Aufwand im Internet über die Angebote der Kindertagesstätten (Kita) in Düsseldorf informieren und die Kinder vormerken lassen. Die Plätze in ausgewählten Kindertagesstätten (Himmelgeister Straße 236, Altstadt 9 und Stahlwerkstraße 2) werden vorrangig mit Kindern von städtischen Beschäftigten belegt.



„Gerade als Mann in einer leitenden Funktion erlebe ich es als sehr positiv, dass ich bei einem Betreuungsengpass mein Kind mit an den Arbeitsplatz nehmen kann und das auch tatsächlich akzeptiert und respektiert wird.“

Knut Diehlmann, Sportamt

5.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

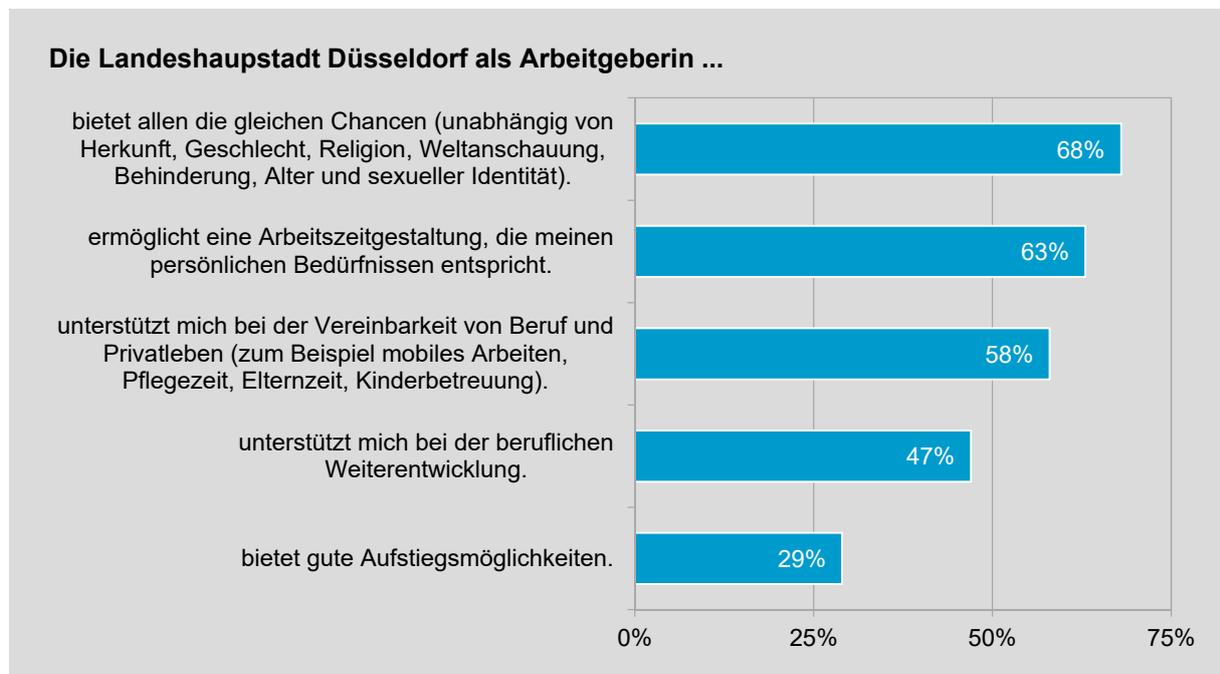
Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf ist ein stetiger Prozess. Ein Meilenstein war die erste gesamtstädtische Beschäftigtenbefragung unter dem Motto *Mitdenken. Mitreden. Mitgestalten.* im Jahr 2016. Die Beschäftigten konnten mitteilen, wie sie die Zusammenarbeit und Führung, ihre Aufgaben und Arbeitsbedingungen sowie die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin einschätzen, und was ihnen hierbei besonders wichtig ist.

In den kommenden Jahren werden Themen wie *Digitalisierung* und *mobiles Arbeiten* im Fokus stehen.

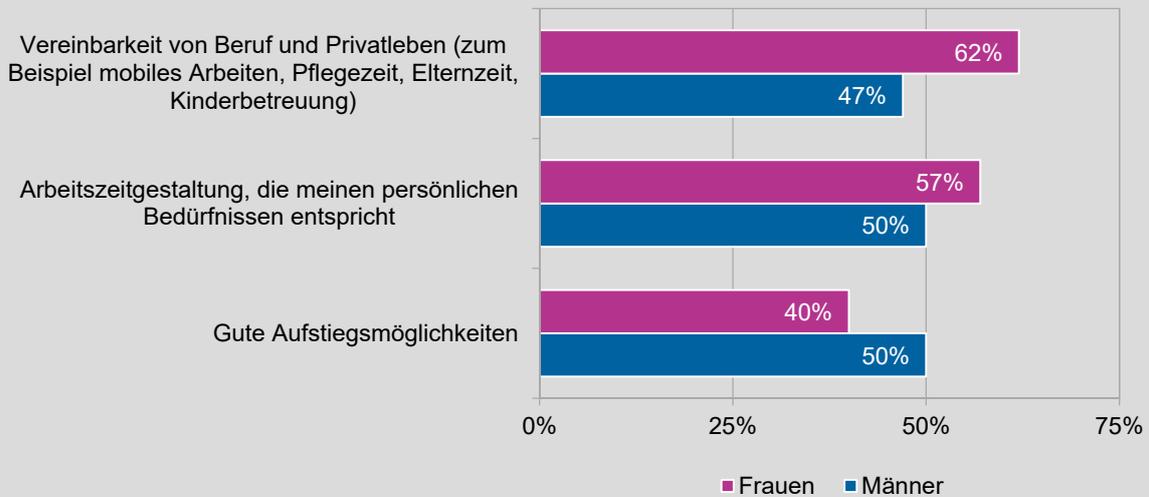
5.4.1 Beschäftigtenbefragung

40 Prozent der Beschäftigten haben diese Gelegenheit genutzt und an der Befragung teilgenommen. Der Kreis der Teilnehmenden entspricht sowohl hinsichtlich der Verteilung der Tätigkeitsbereiche als auch der Geschlechter in etwa den jeweiligen Anteilen der Beschäftigten.

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Befragung und welche Ergebnisse erzielt wurden (Antworten sortiert nach der Summe der Anteilswerte der Kategorien *trifft voll und ganz zu* und *trifft eher zu* in Prozent).



Wichtige Aspekte für die Wahl meiner Arbeitgeberin beziehungsweise meines Arbeitgebers



Die Ergebnisse der ersten Beschäftigtenbefragung wurden genau betrachtet. Zu den überwiegenden Themen und Aussagen konnte keine signifikante geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bewertung festgestellt werden.

Lediglich für einen Großteil der Frauen ist die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben ein wichtiger Aspekt bei der Wahl der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers (62 Prozent). Der entsprechende Wert fällt bei den Männern mit 47 Prozent deutlich niedriger aus. Stattdessen halten Männer gute Aufstiegschancen häufiger für wichtig als Frauen.

58 Prozent der Befragten finden, dass die Landeshauptstadt Düsseldorf sie bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben unterstützt.

Die Aufstiegsmöglichkeiten wurden allerdings insgesamt nur von 29 Prozent als *trifft voll und ganz* beziehungsweise *trifft eher zu*, eingestuft.

Ausblick

Künftig wird die Landeshauptstadt Düsseldorf besser über Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten informieren und eine zentrale Karriere- und Entwicklungsberatung anbieten.

Als ein Ergebnis der ersten Beschäftigtenbefragung wird ein wertebasiertes Kompetenzmodell für alle Beschäftigten und Führungskräfte entwickelt. Ziel des Kompetenzmodells ist es, ein gemeinsames Verständnis über die geforderten Fähigkeiten und Fertigkeiten von Mitarbeitenden und Führungskräften zu erreichen. Auch hierbei werden die Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt.

Im Nachgang zur ersten Beschäftigtenbefragung wurde bereits entschieden, dass weitere Befragungen folgen sollen. Das Thema Gleichstellung wird bei der Erstellung der Fragen berücksichtigt. Dadurch werden Führungskräfte und Beschäftigte für das Thema sensibilisiert und die Ergebnisse liefern Handlungsansätze für Optimierungen und neue Maßnahmen.

5.4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die gesundheitliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist Ziel des Präventionsgesetzes, das im Sozialgesetzbuch verankert ist.



Das *Betriebliche Gesundheitsmanagement* der Landeshauptstadt Düsseldorf initiiert bedarfsorientierte Maßnahmen nach einer vorherigen Bedarfsanalyse. Der ganzheitliche Ansatz bezieht Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen ein. Durch gezielte Informationen und Aktionen, wie zum Beispiel Gesundheitstage zu speziellen Themen, sollen Belastungen reduziert und Fehlbelastungen vermieden werden.

Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten diverse Angebote, um die persönlichen Kompetenzen zur Förderung der eigenen Gesundheit nachhaltig zu entwickeln – sei es im sportlichen Bereich oder zur Persönlichkeitsentwicklung.

Die Bereiche *Betriebliche Gesundheitsförderung* und *Betriebliches Eingliederungsmanagement* vereinen Prävention und Rehabilitation innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement berücksichtigt mit seinem ganzheitlichen Ansatz die Vielfalt im Gesundheitsschutz und in der Gesundheitsförderung der Beschäftigten.

Ausblick

In enger Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren werden die gesetzlichen Grundlagen zu einer Plattform erweitert, auf der Frauen und Männer für ihre unterschiedlichen, genderspezifischen Bedürfnisse Lernmöglichkeiten, Lösungen und Anregungen finden können.

In Zukunft gilt es weiter zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote zu schaffen, die allen Geschlechtern gleichermaßen gerecht werden.

5.4.3 Organisationsentwicklung und Digitalisierung

Durch organisatorische Weiterentwicklung und die Veränderung von Aufgaben und Abläufen, ändern sich Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Insbesondere durch die Digitalisierung von Dienstleistungen und Geschäftsprozessen entstehen vielfältige Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen.

Organisationsentwicklungsprozesse und Digitalisierungsvorhaben müssen deshalb auch unter gleichstellungsrelevanten Aspekten betrachtet werden. Unter der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben ist dabei mehr zu verstehen, als der Ausgleich möglicher Nachteile. Unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten muss die Arbeit der Zukunft so gestaltet werden, dass sie gesunde Arbeitsbedingungen, neue vorteilhafte Rahmenbedingungen und vor allem Möglichkeiten der Personalentwicklung und Qualifikation für die Beschäftigten mit sich bringt.

6 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

Zusätzlich zu den Regelungen des GG und des LGG zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, besteht nach Artikel 3 Absatz 3 GG ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf weitere soziale Merkmale. Und mit dem AGG sind Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung im Arbeitsleben gesetzlich geregelt. Da ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld eine Voraussetzung für die Realisierung beruflicher Gleichstellung ist, wurden bei der Landeshauptstadt Düsseldorf entsprechende Regelungen getroffen und im Jahr 2015 ein Diversity-Management eingeführt.

6.1 Regelungen zum Abbau und zur Verhinderung von Diskriminierung

Diese Regelungen sollen nicht nur die geschlechterspezifische Diskriminierung abbauen beziehungsweise verhindern, sondern auch mögliche Diskriminierungen aufgrund von Nationalität und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexueller Identität, Behinderung oder Alter vermeiden.

Geschäftsanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat als Arbeitgeberin grundsätzlich für ein störungsfreies Betriebsklima zu sorgen, die Beschäftigten in ihren Persönlichkeitsrechten zu schützen und gesundheitliche und seelische Gefahren zu verhindern. Zur Information und Unterstützung von Betroffenen wurde im Jahr 2012 die *Geschäftsanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz* veröffentlicht.

Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt durch Dritte

In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind Beschäftigte zunehmend physischer und psychischer Gewalt ausgesetzt. Am 7. Mai 2018 wurde daher eine Rahmendienstvereinbarung abgeschlossen, die den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt am Arbeitsplatz bestmöglich gewährleistet.

Richtlinien zum Thema HIV/Aids am Arbeitsplatz

Die Landeshauptstadt Düsseldorf geht mit gutem Beispiel gegen eine Stigmatisierung von HIV betroffenen Menschen voran. Durch Aufklärung und andere geeignete Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass sie vorbildliche Arbeitgeberin für von HIV betroffene Beschäftigte ist und diese ein diskriminierungsfreies Bewerbungs- und Arbeitsumfeld vorfinden.

6.2 Diversity-Management

Diversity-Management zielt auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität, indem die positiven Aspekte gefördert werden, anstatt auf Defizite zu fokussieren. Auch hier geht es um die Herstellung von Gleichstellung und den Abbau von Diskriminierungen.

Die Kerndimensionen von *Diversity* nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind:

- Geschlecht
- Nationalität und ethnische Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Identität
- Behinderung
- Alter.



Die beziehungsweise der *Diversity-Beauftragte* ist für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ansprechperson und auch Beschwerdestelle nach dem AGG.

Doch das Aufgabenfeld umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, die dazu führen sollen, dass Unterschiedlichkeiten in und von der Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positive Beiträge zum Erfolg und zur Weiterentwicklung genutzt werden. Demnach sind Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Talente aller Beschäftigten wichtige Ressourcen, die gesehen und gezielt eingesetzt werden sollen. Ziel ist die Verankerung von *Diversity* als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen der Verwaltung zum Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Auf Vernetzung und Etablierung von Schutzräumen liegt ein weiterer Schwerpunkt. So wurde beispielsweise ein internes *LSBTIQ-Netzwerk* (*lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer*) eingerichtet, in dem sich Beschäftigte in einem geschützten Rahmen vernetzen und austauschen können.

Handlungsfelder in der Personalentwicklung sind Fort- und Weiterbildungen zur *Diversity-kompetenz*, sowie die Verstärkung der *Diversity-orientierung* bei der Personalauswahl und Beur-

teilung. Außerdem sollen Abläufe und Angebote zielgruppenspezifisch für die Bedarfslagen aller Beschäftigten angepasst werden. *Diversity-Management* als ressourcenorientierter und partizipativer Ansatz unterstützt die Verwaltung dabei, mit den anstehenden Veränderungen des demografischen Wandels aktiv umzugehen.

Projekt SoViel – Soziale Vielfalt produktiv managen

Die Landeshauptstadt Düsseldorf beteiligte sich im Rahmen der Bundesinitiative *INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit* seit August 2016 am Projekt *SoViel – Soziale Vielfalt produktiv managen*, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wurde.

Das Projekt hat dazu beigetragen, Akzeptanz für die Vielfältigkeit der Menschen zu fördern, die Wertschätzung zu verbessern und bewusster werden zu lassen, sowie berufliche Gleichstellung in der individuellen Ungleichheit zu gewährleisten. Ziel des Projektes ist daher die Verankerung von *Diversity* in der Unternehmenskultur. Dies kann nicht über Nacht erfolgen, sondern ist ein kontinuierlicher Prozess, der mit kleinen Schritten beginnt, die aber auch zum Ziel führen.

Ein erster Schritt war die IST-Analyse in Bezug auf die vorhandene soziale Vielfalt bei der Landeshauptstadt Düsseldorf, die mittels eines Vielfaltsmonitoring erfolgte. Auf Grundlage der Ergebnisse wurden Handlungsfelder definiert und erste Maßnahmen initiiert. Diese Maßnahmen werden sich in den unterschiedlichen Themenfeldern wiederfinden, so zum Beispiel

- im städtischen Qualifizierungsangebot
- bei den Einführungstagen der Verwaltungsnachwuchskräfte
- in der Informationsbereitstellung
- in Veranstaltungen und
- in der Sensibilisierung der Führungskräfte.

Die *Diversity-Aspekte* werden zudem bei den Maßnahmen mitgedacht und berücksichtigt, die aus der Beschäftigtenbefragung zu *Führung und Zusammenarbeit* erfolgen.

Drittes Geschlecht

Das Bundesverfassungsgericht hat am 10. Oktober 2017 entschieden, dass die Regelung zum Geschlechtseintrag im Personenstandsregister verfassungswidrig ist. Somit wird das binäre Geschlechtersystem (Frau/Mann) durch eine weitere Option ergänzt, was zum Beispiel sichtbar wird im Geburtenregister oder auf Fragebögen. Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem einordnen lassen können oder wollen, werden dadurch offiziell anerkannt.

Über die Regelung im LGG hinaus, ist daher zu berücksichtigen, dass nicht-binäre inter* oder trans* Menschen ebenfalls ein Recht auf Geschlecht haben. Eine wirklich geschlechtergerechte Sprache muss daher zukünftig über die Nennung von Frauen und Männern hinausgehen. Deshalb sollten möglichst geschlechtsumfassende Formulierungen (zum Beispiel Beschäftigte) verwendet werden. Alternativ kann das Gendersternchen (zum Beispiel Antragsteller*innen) verwendet werden.

„In möglichst bunten Teams zu arbeiten ist effektiver – und macht auch mehr Spaß.“

Bernhard van Kampen, Gleichstellungsbüro



© privat

7 Erläuterungen und Hinweise

7.1 Zahlenmaterial

Das Hauptamt ermittelt kontinuierlich den Frauen- und Männeranteil nach den Vorgaben des Gleichstellungsplans.

- Die Zahlen beziehen sich auf alle aktiven Beschäftigten und wurden für die Jahre 2014 bis 2018 ermittelt. Die dargestellten Jahreswerte sind der Schnitt der Monatsergebnisse. Lediglich bei der Darstellung der Beschäftigten nach Ebenen wird der Dezemberwert des jeweiligen Jahres dargestellt.
- Sofern in Diagrammen Werte für das Jahr 2018 dargestellt werden, beziehen sich diese auf den Dezember 2018.
- Beschäftigte, die länger als einen Monat beurlaubt sind, zum Beispiel wegen Elternzeit, fließen nicht in die Zahlen ein, sondern werden gesondert betrachtet.

Zu einzelnen weiteren Themen stellen die zuständigen Fachbereiche die Angaben zur Verfügung.

7.2 Controlling

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Hierzu wurde ein Steuerungskreis Gleichstellung unter der Federführung des Hauptamtes eingerichtet. Mitglieder sind Vertreterinnen und Vertreter des Gleichstellungsbüros, des Gesamtpersonalrates, des Personaldezernates und des Hauptamtes. Bei Bedarf kann der Steuerungskreis weitere Vertreterinnen und Vertreter anderer Organisationseinheiten hinzuziehen. Wird erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Plan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat vorzulegen.

Den vollständigen Gesetzestext des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) können Sie auf den Internetseiten des Landes NRW herunterladen.

7.3 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates in Kraft und gilt bis zum 9. April 2024.

Glossar

Beschäftigte

Zu den Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf inklusive der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen gehören Beamtinnen, Beamte, tariflich und außertariflich Beschäftigte.

Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Freiwilligendienste werden unter dem Begriff Nachwuchskräfte zusammengefasst.

Besoldungs- und Entgeltgruppen

A 6 – 16	Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung A
AT	Außertariflich Beschäftigte
B 2 – 11	Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung B
E 1 – 15	Entgelttabelle für tariflich Beschäftigte
P 5 – 11	Entgelttabelle für tariflich Beschäftigte im Pflegedienst
S 3 – 18	Entgelttabelle für tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
TVÄ	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern
TVK-A	Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern

Beurlaubungsgründe

- Sonstige Beurlaubungsgründe – Unbezahlte Beurlaubung zum Beispiel für eine längerfristige Fortbildung oder ein Studium

Führungsebenen

- **Ebene 1 – Verwaltungsspitze**
Oberbürgermeisterin oder Oberbürgermeister und Beigeordnete
- **Ebene 2 – Amtsleitungen**
Amts- und Institutsleitungen
- **Ebene 3 – Abteilungsleitungen**
Abteilungs-, Fachbereichs- und Verwaltungsleitungen, Büroleitungen der Dezernate

- **Ebene 4 – Sachgebietsleitungen**
Sachgebiets-, Bereichs-, und Bezirksverwaltungsstellenleitungen
- **Ebene 5 – Einrichtungsleitungen**
Leistungen von Kindertageseinrichtungen, Team-, und Gruppenleitungen
- **Ebene 6 – Aufsichtspersonen**
Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Arbeitsgruppenleitungen

Laufbahnen

Folgende Berufsgruppen (beispielhaft) werden den Ebenen zugeordnet:

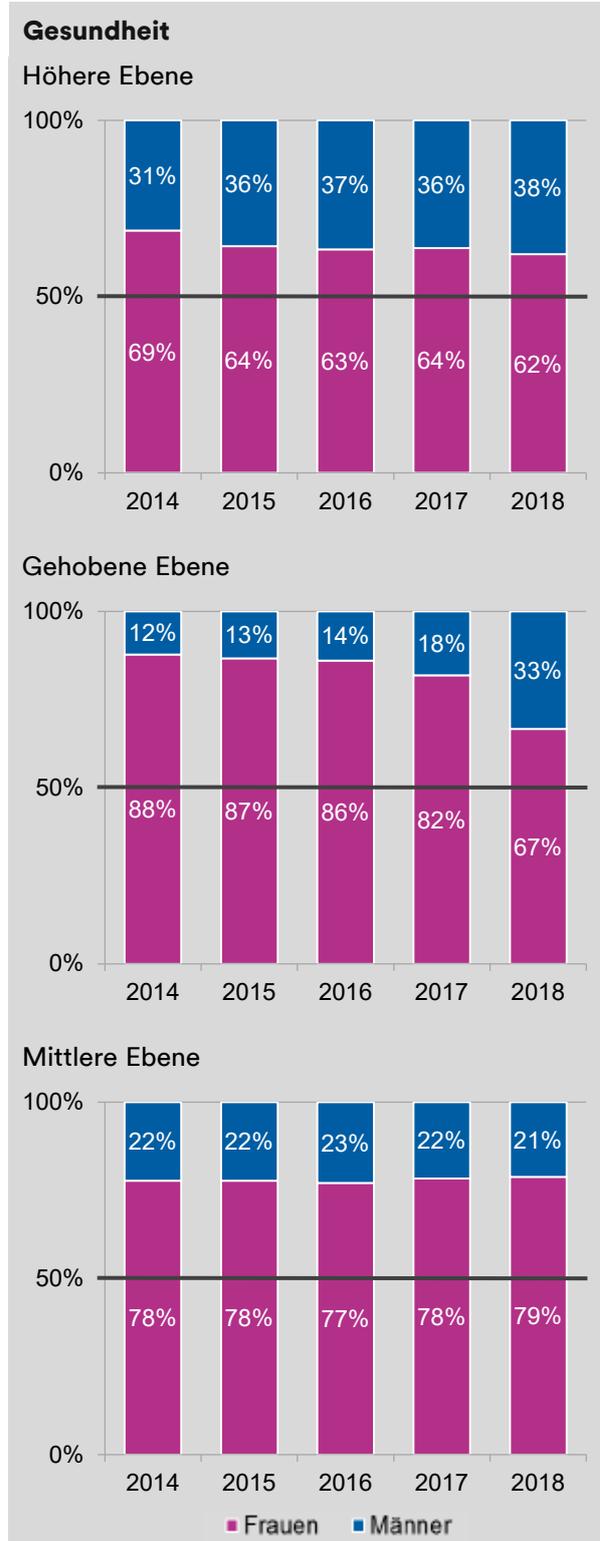
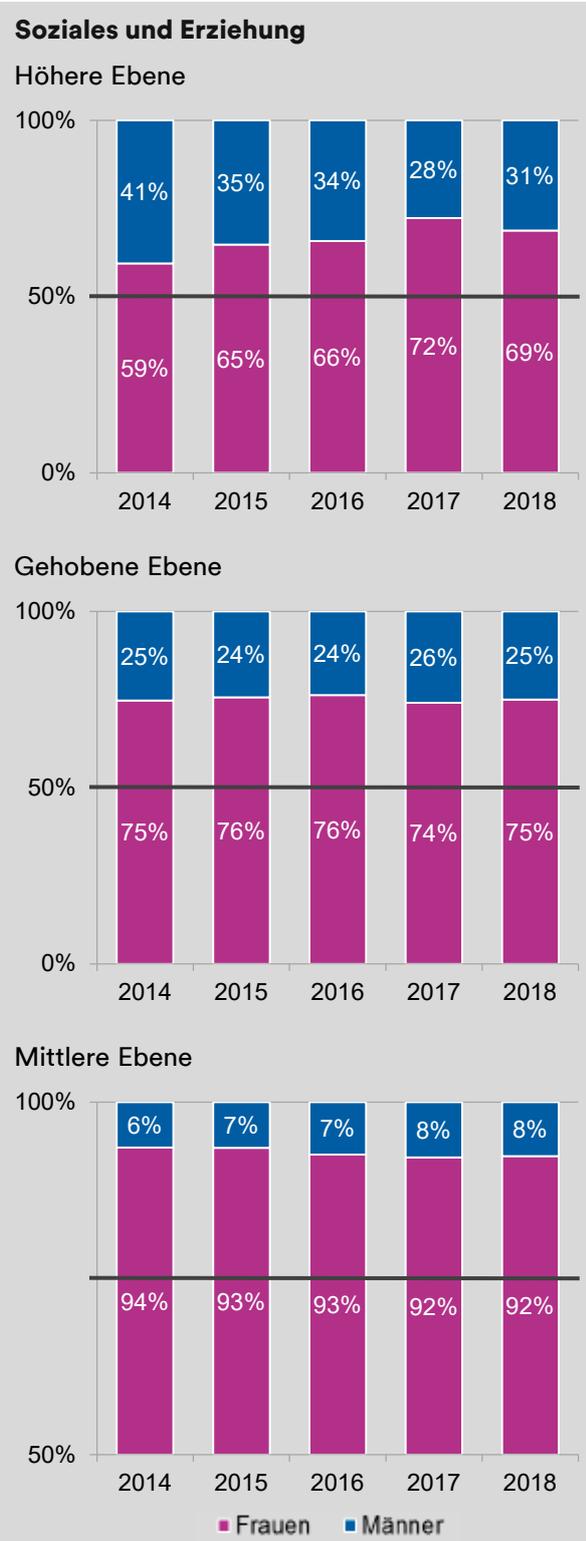
- **Höhere Ebene**
Oberbürgermeister, Beigeordnete, Amtsleitungen, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen, Bereichsleitungen, Ärztinnen und Ärzte, Referentinnen und Referenten, leitende Ingenieurinnen und Ingenieure, Justiziarinnen und Justitiare, leitende Pädagoginnen und Pädagogen.
- **Gehobene Ebene**
Sachgebietsleitungen, Bibliothekarinnen und Bibliothekare, leitende Erzieherinnen und Erzieher, Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Standesbeamtinnen und Standesbeamte, Diplom-Verwaltungswirtinnen und Verwaltungswirte.
- **Mittlere Ebene**
Erzieherinnen und Erzieher, Außendienst im Ordnungs- und Servicedienst, Elektronikerinnen und Elektroniker, Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Verwaltungswirtinnen und Verwaltungswirte.
- **Einfache Ebene**
Verwaltungshelferinnen und Verwaltungshelfer, Gebäudereinigerinnen und Gebäudereiniger und Küchenhilfen.

Anlage

Beschäftigte nach Ebenen und Bereichen

Nachfolgend werden die jeweiligen Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Ebenen und Bereichen der Landeshauptstadt Düsseldorf für die Jahre 2014 bis 2018 aufgezeigt. Im

Feuerwehrebereich liegt der Frauenanteil bei 0,4 Prozent. Auf eine grafische Darstellung wird verzichtet. Im Bereich Orchester können die Tätigkeiten nicht diesen Ebenen zugeordnet werden. Die komprimierten Zahlen der Gesamtverwaltung werden erneut dargestellt.

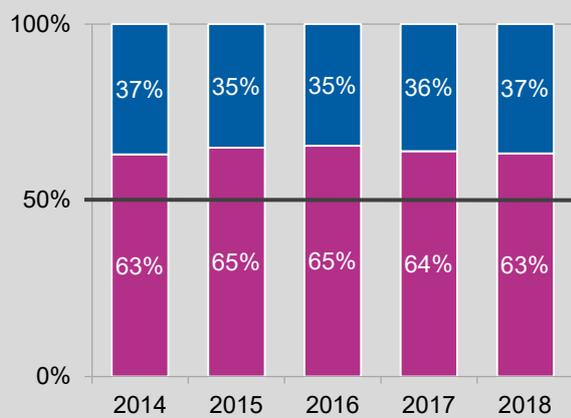


Schule und Kultur

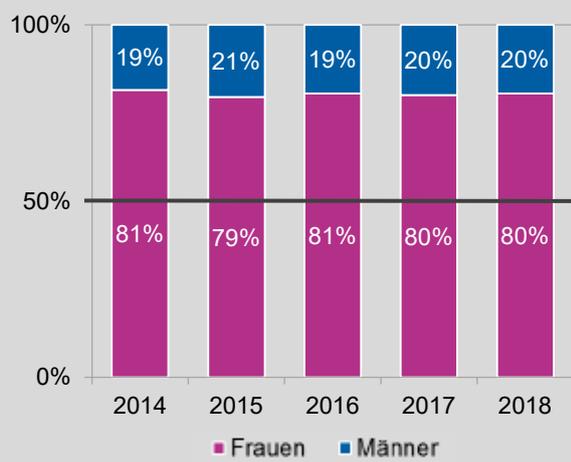
Höhere Ebene



Gehobene Ebene



Mittlere Ebene

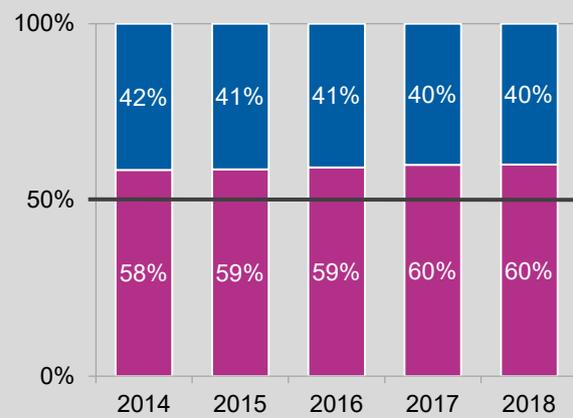


Verwaltung

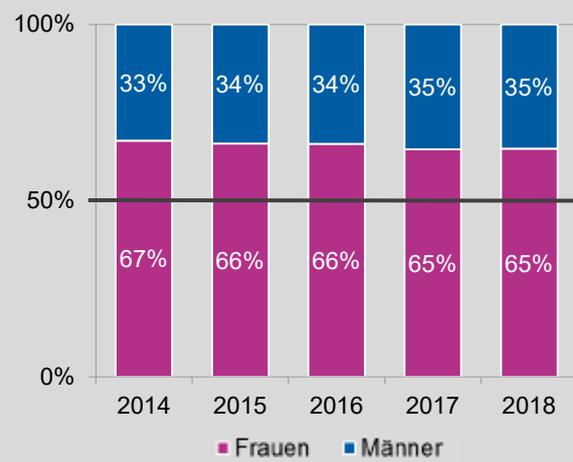
Höhere Ebene



Gehobene Ebene

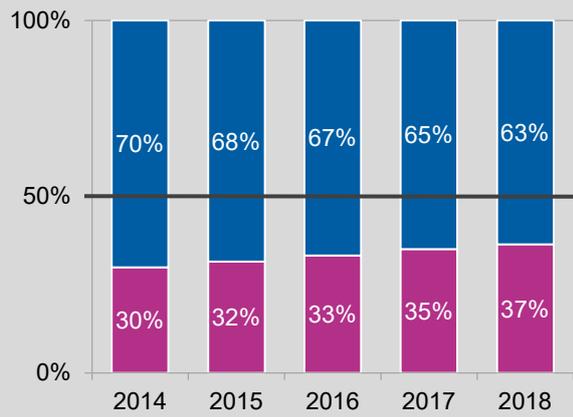


Mittlere Ebene

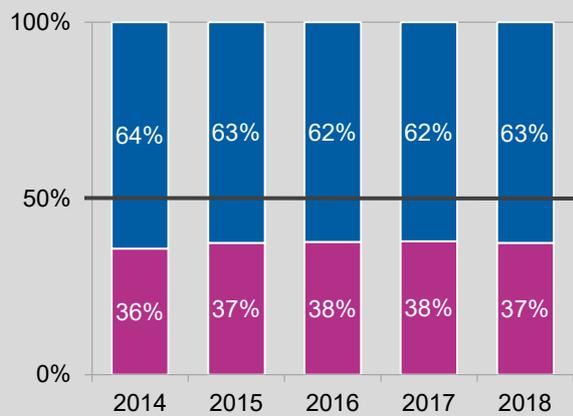


Technik, Handwerk und Naturwissenschaften

Höhere Ebene



Gehobene Ebene



Mittlere Ebene



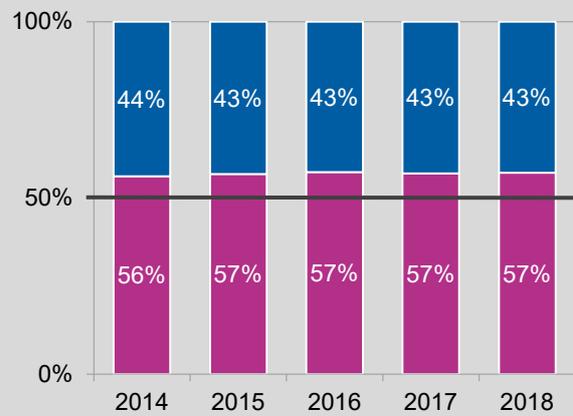
■ Frauen ■ Männer

Gesamtverwaltung

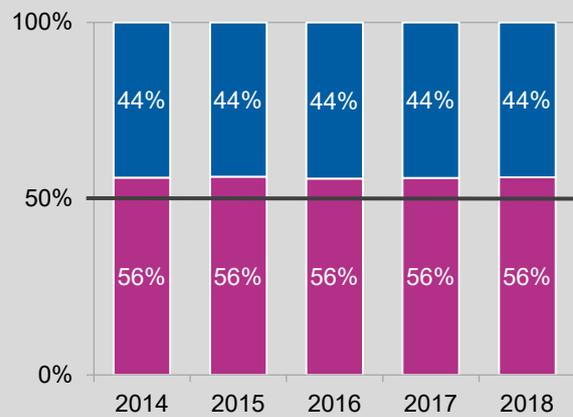
Höhere Ebene



Gehobene Ebene



Mittlere Ebene



■ Frauen ■ Männer



Landeshauptstadt Düsseldorf
Hauptamt

Herausgegeben von der
Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Hauptamt – Amt für Personal,
Organisation und IT
Moskauer Straße 27, 40227 Düsseldorf

Verantwortlich Stefan Ferber

IX/19
www.duesseldorf.de