



Vorlage		Vorlage-Nr: FB 11/0035/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n: FB 01 - Fachbereich Bürger*innendialog und Verwaltungsleitung		Datum: 19.05.2021
		Verfasser/in: Sabine Bausch/Martina Augardt
Evaluation des Gleichstellungsplans		
Ziele:		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
10.06.2021	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme
15.09.2021	Hauptausschuss	Kenntnisnahme
06.10.2021	Rat der Stadt Aachen	Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

- 1) Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen zur Evaluation des Gleichstellungsplans zur Kenntnis.
- 2) Der Hauptausschuss nimmt die Ausführungen zur Evaluation des Gleichstellungsplans zur Kenntnis.
- 3) Der Rat nimmt die Ausführungen zur Evaluation des Gleichstellungsplans zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		x	

Investive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
	Einzahlungen	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	0		0			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
	Ertrag	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	0		0			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Der Effekt auf die CO₂-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO₂-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO₂-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

<input type="checkbox"/>	vollständig
<input type="checkbox"/>	überwiegend (50% - 99%)
<input type="checkbox"/>	teilweise (1% - 49 %)
<input type="checkbox"/>	nicht
<input type="checkbox"/>	nicht bekannt

Erläuterungen:

Ende 2017 wurde der Gleichstellungsplan durch den Rat der Stadt Aachen beschlossen. Dieser Plan gilt bis Ende 2022. Die vorgelegte Zwischenevaluation ist Teil des Prozesses, der 2017 beschlossen wurde.

Ein gültiger Gleichstellungsplan ist neben der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den verschiedenen Verwaltungseinheiten gesetzliche Notwendigkeit (§§ 5, 5a, 6 LGG NRW). Seit 2019 ist der Bestand eines gültigen Gleichstellungsplans auch als Anhang im kommunalen Jahresabschluss anzugeben (§ 45, Abs. 2 KomHVO NRW).

Anlage/n:

Evaluation des Gleichstellungsplans

**Evaluation des
Gleichstellungsplans der Stadt Aachen
(2017 – 2020)**

Aachen, 6.Mai 2021

1. Einleitung

Welche Aspekte der Gleichstellung in der Stadtverwaltung haben sich seit der Verabschiedung des Gleichstellungsplans Anfang 2018 verändert? Wie steht es um die Themen "Partnerschaftliche Lastenverteilung", vollzeitnahe Teilzeit und Karriereverläufe? Wirkt sich die Covid-19-Pandemie auf die Gleichstellung aus?

Die vorliegende Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans 2018 – 2022 kann als eine Art Wasserstandsmeldung verstanden werden – es wird dargestellt, inwieweit die Maßnahmen bis zum Jahr 2020 umgesetzt worden sind und wo es noch weiterer Verfeinerungen bedarf. Es werden neben einigen aktuellen Zahlen vor allem die Zielerreichung und die damit verknüpften Maßnahmen betrachtet. Im Gleichstellungsplan wurden 2018 vier Handlungsfelder benannt und jeweils mit Zielen verknüpft.



2. Zum Stand der Handlungsfelder

2.1 Handlungsfeld: Rekrutierung und Berufsbereiche

In diesem Handlungsfeld wird unter der Zielsetzung "Mehr Frauen in Technik, mehr Männer in Kitas" das Ungleichgewicht von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsbereichen aufgegriffen. Die Maßnahmen in diesem Feld beziehen sich auf die verstärkte Anwerbung von neuen Mitarbeitenden in geschlechtsuntypischen Bereichen.

Der Gleichstellungsplan 2018 - 2022 geht sehr detailliert auf einzelne Maßnahmen ein, mittels derer Ungleichgewichte bei der Rekrutierung nivelliert werden können. Dazu gehört, dass sowohl bei grundsätzlichen, als auch bei den zielgruppenspezifischen Rekrutierungskampagnen (z.B. Feuerwehr, Kita, Ordnungs- und Sicherheitsdienst) auf ein diverses Erscheinungsbild von Mitarbeitenden geachtet wird, um eine hohe Identifikation zu erreichen. Daneben erfolgten Ausschreibungen durchgängig mit Genderstern sowie dem Zusatz (m/w/d). Im Karriereportal der Stadtverwaltung Aachen wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf samt der Arbeitsflexibilisierung als fester Bestandteil der Unternehmenskultur herausgestellt.

Als großen Erfolg kann das Ausbildungsprogramm der Feuerwehr für Notfallsanitäter*innen bezeichnet werden. Ziel war es, mit dieser Ausbildung einen neuen Zugangsweg (abseits der klassischen handwerklichen Ausbildung) in den Feuerwehrdienst zu schaffen und damit zugleich auch einen Weg zu eröffnen, der Frauen ggf. stärker anspricht. Während der Frauenanteil bei den anderen Zugangswegen in die Berufsfeuerwehr bei den Bewerbungen maximal bis zu 5% beträgt, bewarben sich hier 36% Frauen. Ebenso viele sind dann auch in die Ausbildung ab August 2020 eingestiegen, so dass hier eine erhebliche Steigerung des Frauenanteils erreicht werden konnte. Es bleibt abzuwarten, ob am Ende auch eine Überführung in die Stammbesetzung der Feuerwehr gelingt.

Bei der Praxisintegrierten Ausbildung (PIA) von Erzieher*innen ist ein Anstieg von Männern zu verzeichnen: waren es im ersten Jahr dieser Ausbildung (2018) nur 12,5 % Männer, so traten im Jahr 2020 schon 22% diese Ausbildung an. Erfreulich ist, dass mit dieser Entwicklung zugleich mehr männliche Identifikationsfiguren in diesem Beruf in Erscheinung treten und perspektivisch damit alte Geschlechterklischees, die dem Beruf anhaften, abgebaut werden können.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass neue Ausbildungen, die mit innovativen, zeitgemäßen Konzepten und Bezeichnungen einhergehen, auch offener für alle Geschlechter sind, weil sie nicht an alte Rollen-/Geschlechterklischees anknüpfen. Vielmehr werden sie mit zeitgemäßen Bildern für alle Geschlechter beworben. Die Stadtverwaltung Aachen möchte solche Erfolgsgeschichten weiter fortschreiben und künftig auch auf weitere Bereiche ausdehnen.

2.2 Handlungsfeld: Einkommen und Arbeitszeit

Das Handlungsfeld beleuchtet die Einkommenssituationen und den Umfang der Arbeitszeit: Gesellschaftlich betrachtet besteht nach wie vor ein Spannungsverhältnis zwischen der Notwendigkeit von flexiblen (Teilzeit-) Arbeitsmodellen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den daraus resultierenden langfristigen Konsequenzen. Das Arbeiten in Teilzeit hat finanzielle Einbußen zur Folge, die sich

im ungünstigsten Fall bis ins Alter fortschreiben. Maßnahmen zur Ermöglichung von Flexibilität, aber auch zur Beratung und umsichtigen Karriereplanung anzubieten, hat sich die Verwaltung als Aufgabe im letzten Gleichstellungsplan gegeben.

Teilzeit

Als entscheidender Baustein der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Teilzeitarbeit nicht mehr wegzudenken. Doch dieses Modell ist – besonders in geringer Teilzeit – auf Dauer für viele Frauen ein finanzielles Wagnis, denn die Arbeit in Teilzeit ist immer noch weitgehend ein Thema, mit dem Frauen in der Regel mehr konfrontiert sind als Männer. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass insgesamt bei der Stadtverwaltung ein gegenläufiger Trend zu beobachten ist: Eltern kehren aus der Elternzeit deutlich früher wieder in den Beruf zurück (meist binnen eines Jahres) und der in Anspruch genommene Stundenumfang in Teilzeit steigt seit der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans: zunehmend mehr Mitarbeitende nutzen "überhäufige" Teilzeitmodelle, während der Anteil von Kleinst-Teilzeiten rückläufig ist. So wird ein Stundenmodell von 15 bis 25 Stunden noch von 43,7 % gewählt (zuvor: 47,8 %), ein Modell zwischen 25 und 35 Stunden mittlerweile von einer deutlichen Mehrheit: 56,3 % aller Teilzeitarbeitenden (zuvor: 52,2 %).

Die Teilzeitoptionen und deren Vor- und Nachteile werden auch im Rahmen der Beratungsleistungen des Familienservicebüros sowie des Gleichstellungsbüros thematisiert. Dazu gehört auch, dass Teilzeit durchgängig zum "Familienthema" gemacht wird, indem die Beratung für die Elternpaare und nicht nur für die meist weiblich Anfragenden erbracht wird. Die damit zusammenhängenden Konsequenzen sollen im Rahmen der verwaltungsinternen Kommunikation aufgezeigt werden, z.B. durch Informationen im Mitarbeitendenportal. Um auch die kritischen Aspekte der Teilzeitarbeit zu beleuchten und alternative Szenarien (z.B. nahezu Vollzeit für beide Partner*innen) aufzuzeigen, hat das Gleichstellungsbüro im Jahr 2019 eine Informationsveranstaltung für Mitarbeiterinnen zu den Aspekten Teilzeit, Scheidungsquoten, Altersarmut angeboten. Die Nachfrage zur Teilnahme an dieser Veranstaltung ist ungebrochen hoch und zeigt noch einmal die Bedeutung des Themas auf. Die Veranstaltung wird daher demnächst in digitaler Form erneut angeboten. Es ist von Seiten des Gleichstellungsbüros geplant, stärker in die Ausbildung neuer Anwärter*innen und Auszubildenden beratend einzutreten, um schon frühzeitig auf Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Partnerschaftlichkeit und Karriereplanung einzugehen.

Gleichzeitig ist auch wichtig zu verdeutlichen, dass Teilzeitarbeit nicht automatisch mit einem beruflichen "Wertverlust" einhergeht, sondern Karrierewege auch dann offen bleiben, wenn man in Teilzeit beschäftigt ist. Bei der Verwaltung wird mittlerweile in unterschiedlichen Modellen in Teilzeitarbeit geführt. Die sogenannte "Doppelspitze", d.h. die hälftige Aufteilung der Führungsfunktion bleibt allerdings die Ausnahme. Wie ein solches Modell umgesetzt werden kann, wurde unter anderem im Rahmen der Führungskräfte tagung 2019 von zwei Führungskräften beschrieben, die sich gemeinsam in leitender Funktion beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe eine Führungsstelle teilen. Solche best-practice-Beispiele tragen dazu bei, die Akzeptanz dieser Karriereformen zu erhöhen und innerhalb der Verwaltung stärker zu etablieren.

Mobile Arbeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch mobile Arbeit unterstützt, indem flexiblere Arbeitsmodelle Müttern und Vätern erlauben, ortsunabhängig zu arbeiten. Die erhöhte Flexibilisierung wird

perspektivisch auch einen Beitrag dazu leisten, dass Stundenkontingente in Teilzeit erhöht werden können, so dass vollzeitnahe Teilzeiten eher zur Regel werden können. Allein durch den Wegfall von Pendelzeiten, die für die aus dem Umland Einpendelnden mitunter bis zu zwei Stunden am Tag umfassen und die teils mit Abholzeiten von Kindern in Einklang gebracht werden müssen, ergeben sich hier neue Zeitpotentiale. Bereits vor Corona wurde auch vor diesem Hintergrund die Ausweitung mobiler Arbeit und Anpassung der städtischen Dienstvereinbarung beschlossen. Aufgrund ihres innovativen Charakters diente die Dienstvereinbarung schon vor 2020 deutschlandweit als Vorbild für andere Behörden. Da die Covid-19-Pandemie mobile Arbeit noch einmal extrem befördert hat, nahm die Nachfrage anderer Einrichtungen nach der Aachener Dienstvereinbarung und ihrer Regularien noch einmal deutlich zu.

Bei der Stadtverwaltung Aachen gelang es im Frühjahr 2020 innerhalb kürzester Zeit, die Anzahl der technisch notwendigen Zugänge zur mobilen Arbeit zu erhöhen, so dass mittlerweile über 1500 Mitarbeitende ortsungebunden arbeiten. Damit wurde der digitale Wandel verwaltungsweit stark beschleunigt; zugleich wurden Arbeits- und Kommunikationsabläufe neu organisiert. Führungskräfte und Mitarbeitende werden mit vielfältigen Schulungsangeboten zur virtuellen Führung und zum Selbstmanagement in diesem Veränderungsprozess begleitet. Diese werden aktuell alle als Online-Schulungen angeboten, so dass eine Teilnahme von jedem Arbeitsort möglich ist. Auch nach der Pandemie wird diese Art von Schulung weiter gefördert, so dass ortsunabhängige Teilnahmen möglich bleiben werden. Ebenso werden gerade Teilzeitschulungsformate erprobt.

Partnerschaftlichkeit

Partnerschaftlichkeit bedeutet, dass Männer wie Frauen gleichermaßen Verantwortung für die Sorge- und Erwerbsarbeit übernehmen. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass Frauen die familiäre Pflege älterer Verwandter übernehmen oder nach einer schwangerschaftsbedingten Pause in eine lange Elternzeit und/oder Teilzeit mit geringem Umfang gehen. Auch Männer wollen als Väter aktiv sein, Elternzeiten nehmen und ihre Pflichten wahrnehmen. Dabei sollten sie strukturell und persönlich unterstützt werden, denn gerade die gesellschaftliche und berufliche Akzeptanz von Männern in der aktiven Vaterrolle ist in Deutschland – anders als z.B. in skandinavischen Ländern, noch ausbaufähig. So plant das Gleichstellungsbüro die Kampagne „Aktive Vaterschaft“, um auch in den einzelnen Fachbereichen und bei den Führungskräften der Stadtverwaltung für mehr Akzeptanz zu sorgen.

2.3 Handlungsfeld: Karrierewege und Führungspositionen

Das Handlungsfeld „Karrierewege und Führungspositionen“ umfasst mehrere Ziele und dementsprechend mehrere Maßnahmen, die sich vorrangig um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie drehen, so dass die Familiengründung nicht zum Karriereknick wird.

Teilzeit und Karriereverläufe sind eng miteinander verbunden – Präsenz ist das Stichwort, das in der Gesamtgemengelage beachtet werden muss. Untersuchungen zum Thema Karriere lassen sich auf folgende Formel herunterbrechen: Wer häufig gesehen wird und in direktem Kontakt mit Kolleg*innen ist, macht Karriere. Präzente Kolleg*innen gelten als leistungsorientiert und können Networking gezielt betreiben. Bleibt man jedoch in Telearbeit/mobiler Arbeit, ist man weniger sichtbar, so dass die Chance „entdeckt“ zu werden, geringer ist.

Die Covid-19-Pandemie hat jedoch unter anderem gezeigt, dass die gewohnte Orientierung an einer Präsenz nicht notwendig ist. Die Orientierung an Ergebnissen war und ist alternativlos und hat verwaltungsweit eine neue Dimension erreicht. Dabei darf nicht vergessen werden, dass gerade Frauen dazu tendieren, die Familienarbeit und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren – das haben auch Umfragen in der Corona-Krise gezeigt. Mehr als 2/3 der betreuenden Elternteile sind Mütter, die bestrebt sind, Arbeit und Homeschooling in Einklang zu bringen. Diese hohe Belastung führt dazu, dass sich die betroffenen Frauen einerseits verausgaben und zugleich im Beruf weniger sichtbar sind. Zu diesem Ergebnis kommen die beiden durchgeführten Umfragen des "Frauennetzwerks Städteregion Aachen" aus dem Sommer 2020 und aus dem Monat März in 2021.

Bei der Stadtverwaltung Aachen haben im Jahr 2020 rund 29% aller Frauen und 21% aller Männer mobile Arbeit genutzt. Dank der digitalen Videokonferenztechnologie ist es mittlerweile möglich, auch in mobiler Arbeit miteinander sichtbar zu sein. In der Zukunft wird diese Technologie auch dann fester Bestandteil von Konferenzen/Besprechungen sein, wenn Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind. Denn das "Zuschalten" einzelner Personen aus dem Homeoffice (hybride Besprechungsformate) erhöht die Flexibilität des ortsungebundenen Arbeitens. Ergänzend dazu wird auch an der Bereitstellung von Team-Chat-Software und der kulturellen Etablierung des "Führen auf Distanz" gearbeitet, um den sozialen Austausch und das Networking als wichtige karriererelevante Faktoren auch aus dem Homeoffice heraus zu befördern.

2.4 Handlungsfeld: Lebensweise und –balance

In diesem Handlungsfeld geht es um einen Kulturwandel hin zu einer Arbeitsumgebung, in der die Karriereentwicklung von Frauen und Männern ganz selbstverständlich parallel gedacht wird – mit oder ohne Kinder. Der aktive Beitrag der Arbeitgeberin Stadt Aachen wird in diesem Feld betrachtet: als Ziel wird ein modernes Rollenverständnis definiert. Zugleich werden Hemmschwellen, die diese Zielerreichung erschweren, identifiziert.

Fehlende Akzeptanz von aktiven Vätern sowie die Gefahr eines ungünstigen Karriereverlaufs können als Hemmschwellen benannt werden. Das Gleichstellungsbüro wird daher den Fokus auf die Partnerschaftlichkeit richten. Maßnahmen sind hier:

- eine interne Plakataktion
- Aktionstage für Väter
- Informationen in der Mitarbeitendenzeitung / Intranet
- Netwalk.

3. Fazit

In allen vier Handlungsfeldern wurden Fortschritte erzielt. Damit das Thema Gleichstellung weiter im Fokus bleibt, bedarf es einer regelmäßigen Fortschreibung und Fortführung der geplanten Maßnahmen. Auch dieser Bericht trägt dazu bei, dass das Thema Gleichstellung präsent und in der Diskussion bleibt.

Der nächste Gleichstellungsplan wird im Jahr 2022 vorgelegt werden. Bis dahin wird das Monitoring weiter geführt, so dass auch längerfristige Verläufe ersichtlich bleiben.