

Vorlage		Vorlage-Nr: FB 11/0151/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: 23.10.2023
		Verfasser/in: FB 11/ 220
Umsetzung des § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG): Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen		
Ziele: Klimarelevanz keine		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
09.11.2023	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme
22.11.2023	Hauptausschuss	Kenntnisnahme
13.12.2023	Rat der Stadt Aachen	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

- 1) Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Aachen zur Kenntnis und empfiehlt auf Vorschlag der Oberbürgermeisterin dem Hauptausschuss, dem Rat der Stadt Aachen den Beschluss des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Aachen zu empfehlen.
- 2) Auf Vorschlag der Oberbürgermeisterin und Empfehlung des Personal- und Verwaltungsausschusses empfiehlt der Hauptausschuss dem Rat der Stadt, den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Aachen zu beschließen.
- 3) Auf Vorschlag der Oberbürgermeisterin und Empfehlung des Personal- und Verwaltungsausschusses und des Hauptausschusses beschließt der Rat der Stadt den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Aachen.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		x	

Investive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschriebener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschriebener 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	Fortgeschriebener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschriebener 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			

Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

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 unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel 80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

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

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel 80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

- vollständig
- überwiegend (50% - 99%)
- teilweise (1% - 49 %)
- nicht
- nicht bekannt

Erläuterungen:

Inhalte des neuen Gleichstellungsplans:

1. Der Plan enthält Auswertungen, Analysen und Interpretationen relevanter statistischer Personaldaten. Im Wesentlichen wird der Ist-Stand 30.6.2023 zugrunde gelegt und mit den Daten des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2017 verglichen.
2. Aus den Auswertungen abgeleitet werden Zielsetzungen und Maßnahmen beschrieben - sowohl bereits initiierte als auch geplante Vorhaben.
3. Im thematischen Schwerpunkt beleuchtet dieser Gleichstellungsplan die Einflüsse der Rollenverteilung von Frauen und Männern im privaten Umfeld auf die berufliche Entwicklung. Der Plan geht damit über die reine Betrachtung „harter“ Faktoren wie z.B. der Kinderbetreuung und der Teilzeitmodelle als Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus und beschreibt neue Ansätze zur Stärkung der Gleichstellung von Frauen im Beruf und ihrer beruflichen Karriere.

Anlage/n:

Gleichstellungsplan der Stadt Aachen 2024 - 2028



Gleichstellungsplan

2024 – 2028



Aachen

Dez. 2023

Stadt Aachen

Die Oberbürgermeisterin
FB 11 / Gleichstellungsbüro
52058 Aachen

Fon: 0241 432-11220

Fon: 0241 432-7313

personal.organisation@mail.aachen.de

gsb@mail.aachen.de

Gleichstellungsplan 2024 - 2028

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung

II. Handlungsfelder

1. Handlungsfeld Personalrekrutierung und Berufsfelder

- 1.1. Geschlechtsspezifische Trends im Personalbestand
- 1.2. Fachbereiche mit hohem Frauen- bzw. Männeranteil
- 1.3. Exkurs: Feuerwehr
- 1.4. Personalrekrutierung

2. Handlungsfeld Einkommen, Arbeitszeit und Alterssicherung

- 2.1. Einkommensverteilung und Einkommensgruppen
- 2.2. Teilzeitarbeit

3. Handlungsfeld Karrierewege und Führungspositionen

- 3.1. Auf dem Weg zur ersten Führungsposition: Das Führungsnachwuchsprogramm „Kompetent Managen“
- 3.2. Frauen in Führungspositionen
 - 3.2.1. Zur Führungsquote von Frauen und Männern
 - 3.2.2. Zur Führungsquote von Frauen und Männern in höheren Hierarchieebenen
 - 3.1.2.1. Zur Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Hierarchieebenen
 - 3.1.3. Zur Führungsquote von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung

4. Handlungsfeld Lebensweise und Balance

- 4.1. Elternzeit und Sonderurlaub
- 4.2. Care-Arbeit und Mental Load

5. Fazit

III. Anhang

IV. Allgemeine Regelungen

I. Einleitung

Der Gleichstellungsplan dient dem Gesetz nach als „wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle“ (§5 Abs. 10 LGG NRW). Hierfür werden regelmäßig Daten erhoben, die Auskunft über die Geschlechterverteilung in der Stadtverwaltung Aachen geben und damit die Grundlage für die Analyse einer geschlechtergerechten Personalpolitik bilden.

Im Zentrum dieses Berichts stehen folgende Fragen: Wie gelingt es den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, Familie und Beruf miteinander zu verbinden? Welche Unterschiede gibt es zwischen den Geschlechtern? Wie lassen sich Rollenbilder aufbrechen bzw. welche Anreize setzt die Stadt als Arbeitgeberin und wo kann sie noch besser werden?

Die Verwaltung versteht sich als Spiegelbild der Gesellschaft. Idealerweise bildet sie die Breite und Vielfalt unserer Bevölkerung ab. Ein zentrales Kriterium für Chancen und Karrierewege spielt die Kategorie Geschlecht. Die Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie grundgesetzlich verankert ist, ist nach wie vor nicht erreicht. Die Pandemie hat einige Trends verstärkt und der Fachkräftemangel führt aktuell bei der Kinderbetreuung zu erheblichen Schwierigkeiten, Erwerbsarbeit und Fürsorgetätigkeiten miteinander zu vereinbaren. Dennoch hat die Verwaltung auch Erfolge vorzuweisen. Mit vielfältigen Maßnahmen hat die Stadt schon einiges erreicht: so sind hier z.B. das Personalentwicklungs- und -bindungskonzept, verschiedene Rekrutierungsmaßnahmen oder die Umsetzung der mobilen Arbeit zu nennen.

Entlang der auch im letzten Gleichstellungsplan aufgeführten vier Handlungsfelder

- Personalrekrutierung und Berufsfelder (Kapitel 1)
- Einkommen, Arbeitszeit und Alterssicherung (Kapitel 2)
- Karrierewege und Führungspositionen (Kapitel 3) sowie
- Lebensweise und -balance (Kapitel 4)

zeigt dieser Bericht Entwicklungen und Handlungsbedarfe auf. Fachspezifische Begriffe werden in Fußnoten erläutert.

II. Handlungsfelder

1. Handlungsfeld Personalrekrutierung und Berufsfelder

Zum Einstieg in die Analyse ist ein Überblick über den Personalbestand nötig. Wer arbeitet eigentlich bei der Stadtverwaltung? Hierbei wird der Blick auf die Geschlechterverteilungen gerichtet, die wiederum nach Beamt*innen und Beschäftigten unterteilt sind. Auch Bereiche mit hohem Frauen- oder Männeranteil werden betrachtet sowie die Entwicklung der letzten Jahre mit einbezogen.

Exkurs: Geschlechtliche Vielfalt

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass sich die Erfassung der Geschlechter lediglich auf die Personenstandsangabe in der Personaldatenbank bezieht. Demnach sind in der Analyse nur die Geschlechter „Frau“ und „Mann“ vertreten. Es gibt nach aktuellen Angaben niemanden im Personal, deren Personenstand mit „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst wird (Stand: 30.06.2023). Dennoch ist davon auszugehen, dass es unter den betrachteten Personengruppen eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten gibt, die über die abgebildeten binären Geschlechtskategorien hinausgehen. Binarität meint die Zweiteilung von Geschlecht in die Kategorien „Frau“ und „Mann“. Daher wird der Genderstern (*) eingesetzt, um mehr Geschlechter anzusprechen und sichtbar zu machen.

Durch die Ergänzung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2019 müssen vier Kategorien bei der Geschlechtsauswahl angeboten werden: „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „keine Angabe“. Das System, mit dem die Stadt Aachen ihre Personaldaten verwaltet, bietet die Möglichkeit, aus diesen Kategorien auszuwählen.

Die Stadt Aachen stellt sukzessive Formulare so um, dass die Anrede auch neutral gestaltet wird (z.B. durch „Guten Tag“ in Verbindung mit dem Vor- und Zunamen) sowie die gendergerechte Sprache umzusetzen.

Zusatzwort	
Geschlecht	weiblich
Geburtsland	männlich
	weiblich
weitere Nat.	divers
seit	keine Angabe

Abbildung 1.1 Auszug aus SAP-Personaldatenbank

1.1 Geschlechtsspezifische Trends im Personalbestand

Gesamtpersonalbestand nach Geschlechterverteilung

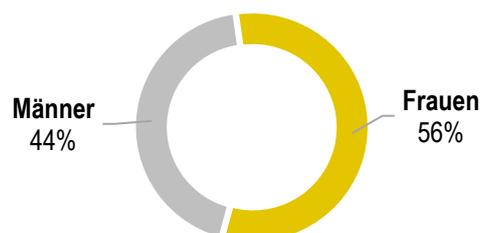


Abbildung 1.2: Gesamtpersonalbestand

Im Gesamtpersonalbestand ist ein sich leicht fortsetzender Trend feststellbar: Es gibt weiterhin mehr Frauen mit 56,4 % als Männer (43,5%), die für die Stadt Aachen arbeiten. Im Jahr 2016 teilten sich die Mitarbeitenden noch in 55% Frauen und 45% Männer auf.

Bei den Tarifbeschäftigten (E + S- Eingruppierung) bilden die Frauen die Mehrheit. Zugleich ist hier ein Anstieg zu erkennen: von 61,7% im Jahr 2016 auf 65,62% im Jahr 2023.

Anteil der Tarifbeschäftigten und der Personen in Ausbildung nach Geschlecht

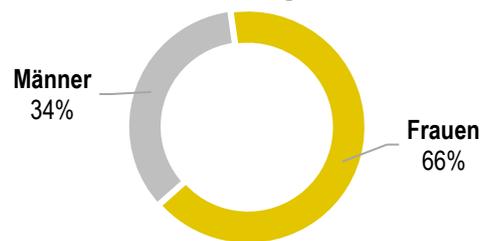


Abbildung 1.3: Anteil der Tarifbeschäftigten und der Personen in Ausbildung nach Geschlecht

Während im Jahr 2016 der Anteil der Beamtinnen bei 39 % lag, sank dieser um fast ein Prozent auf 38,2%. in 2023. Bei den Beamten hingegen stieg der Anteil um fast ein Prozent von 61 % in 2013 auf 61,8% in 2023.

Der überaus hohe Männeranteil im Bereich der Beamt*innen wird durch die hohe Ungleichverteilung der Geschlechter bei der Feuerwehr herbeigeführt.

Anteil der Beamt*innen nach Geschlecht (inkl. Ausbildung)



Abbildung 1.4: Anteil der Beamt*innen nach Geschlecht

1.2 Fachbereiche mit hohem Frauen- bzw. Männeranteil

Bei der Verteilung von Mitarbeitenden in den Fachbereichen und Eigenbetrieben der Stadtverwaltung, differenziert nach Geschlecht, wird deutlich, dass es immer noch eine Aufteilung in sogenannte "Frauen- und Männerberufe" gibt.

Geschlechterverteilung innerhalb der Fachbereiche / Eigenbetriebe

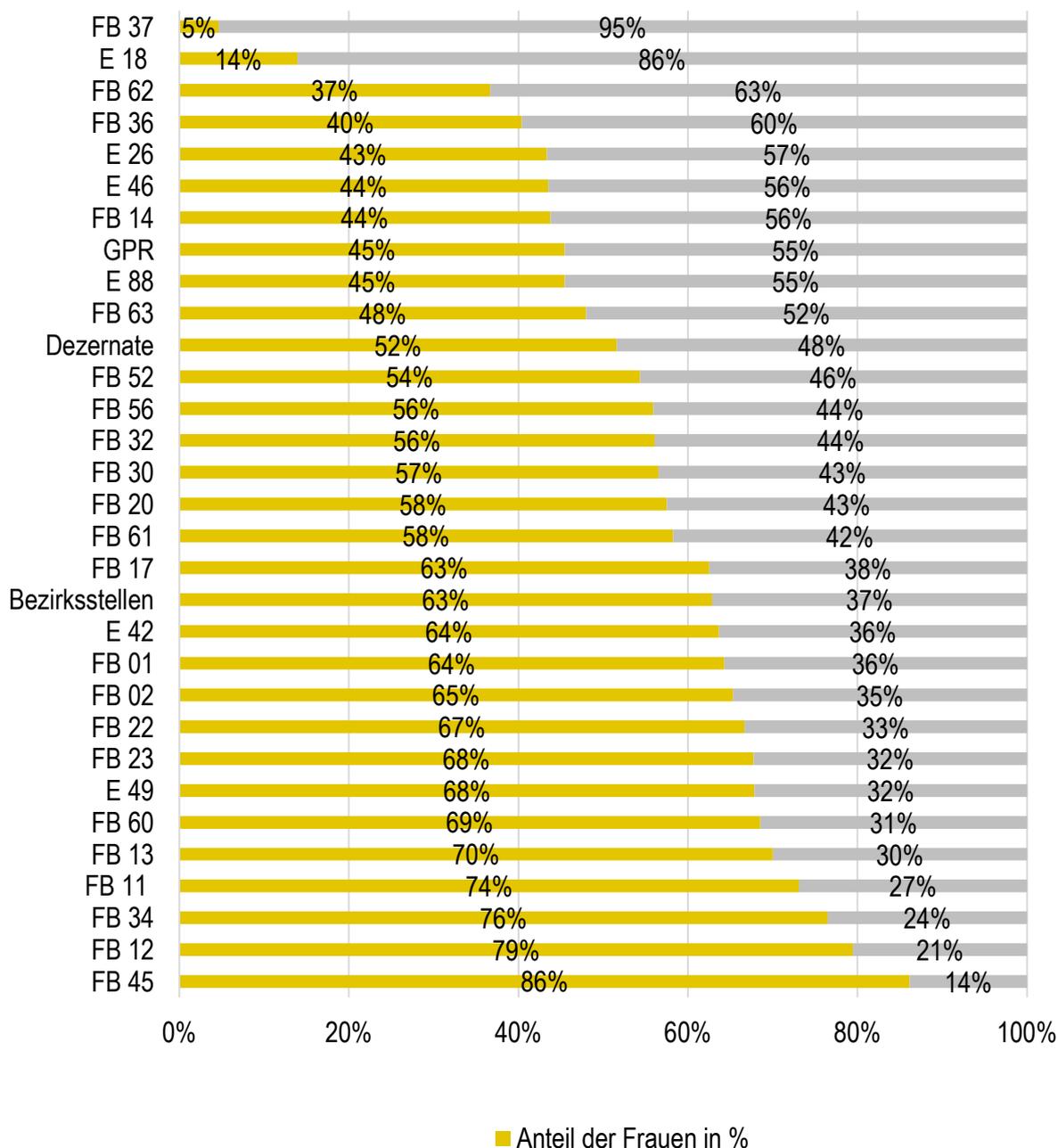


Abbildung 1.5: Geschlechterverteilung innerhalb der Fachbereiche und Eigenbetriebe

Nach wie vor dominieren Frauen im Fachbereich Kinder, Jugend, Schule (FB 45: 86%). Die im größten Fachbereich tätigen Erzieher*innen bzw. Sozialpädagog*innen üben sogenannte „Frauenberufe“ aus. Angehende Erzieher*innen waren bis 2018 mit einer vorwiegend nicht vergüteten Ausbildung konfrontiert. Darauf hat die Stadtverwaltung Aachen mit der Einrichtung der neuen Form der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) reagiert, denn hier erhalten Auszubildende, wie auch in anderen dualen Ausbildungsberufen, eine durchgängige Ausbildungsvergütung. Parallel dazu existiert nach wie vor die zweijährige unbezahlte, schulische Ausbildung mit anschließendem vergüteten praktischen Anerkennungsjahr in einer Einrichtung.

2018 startete PiA mit 23 Auszubildenden. Daneben waren 35 Berufspraktikant*innen im (nicht vergüteten) Dienst. 2023 sind es 31 PiA Erzieher*innen und 9 PiA Kinderpfleger*innen. Diese Berufsgruppe kam 2022

neu zur Praxisintegrierten Ausbildung hinzu. Daran zeigt sich, dass das PiA System ein Erfolg war, da es über die Jahre mehr Auszubildende in der bezahlten Form gibt als bei den Berufspraktikant*innen. Die Zahl der Berufspraktikant*innen ging kontinuierlich zurück. Aktuell (2023) sind es noch 20.

Auf den Plätzen 2 und 3 der frauenstärksten Bereiche folgen der Fachbereich Bürger*innenservice (FB 12) mit 79,4% sowie das Standesamt (FB 34) mit 76,4%.

Im Vergleich dazu haben die Bezirksamter (BA 1-5) und der Kulturbetrieb (E 49) die Plätze 2 und 3 verlassen und mit 67,8% (Kulturbetrieb) und 62,8% (Bezirksämter) eine größere Durchmischung erreicht.

Grundsätzlich müssen diese Zahlen jedoch ins Verhältnis zueinander gesetzt werden. Während der Fachbereich Kinder, Jugend und Schule 1800 Mitarbeitende zählt, hat das Standesamt z.B. nur 20 Stellen. Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur fallen hier dementsprechend viel stärker ins Gewicht.

Anteil der Frauen innerhalb der Fachbereiche / Eigenbetriebe

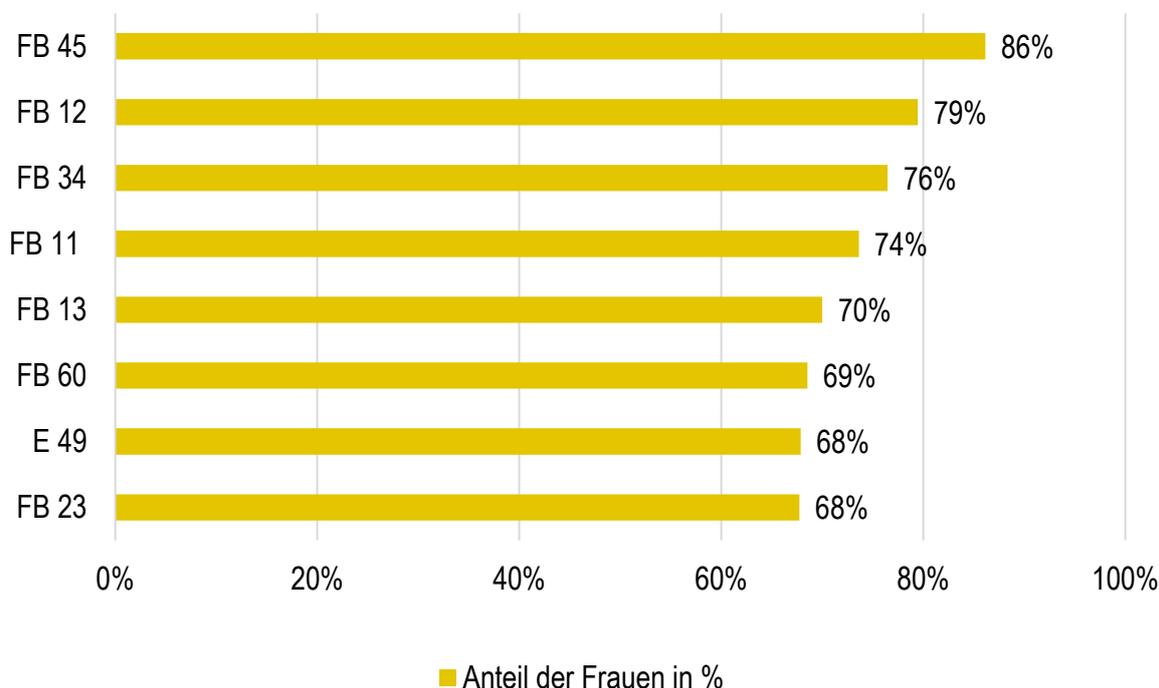


Abbildung 1.6: Dienststellen mit hohem Frauenanteil

Bei den Dienststellen mit hohem Männeranteil gab es auf den obersten Rängen kaum Veränderungen. Sowohl 2023 als auch 2016 sind in gleichbleibender Reihenfolge auf den ersten vier Plätzen:

- FB 37 Feuerwehr (2023: 95,3%, 2016: 95,0%),
- E18 Stadtbetrieb (2023: 86,0%, 2016: 89,0%)
- FB62 Geoinformation und Bodenordnung (2023: 63,3%, 2016: 69,0%) und
- FB36 Klima und Umwelt (2023: 59,6%, 2016: 65,0%).

Das Gebäudemanagement (E26) hat 2023 ein leicht erhöhten Männeranteil und stieg von Platz 6 auf Platz 5 auf. Stadttheater/Musikdirektion (E46/47) blieb auf Platz 6, aber der Männeranteil sank von 60% in 2016 auf 56,5% in 2023. Das Rechnungsprüfungsamt /FB 14) verblieb auf Platz 7 und die Bauaufsicht (FB 63) verringerte den Männeranteil von 62% (2016 Platz 5) auf 52% (2023 Platz 8).

Um dem eklatanten Frauenmangel im FB 37 (Feuerwehr) zu begegnen, setzt sich die Stadt Aachen eine Zielquote von 10 % Frauenanteil im Jahr 2030 in diesem Fachbereich. Geeignete Maßnahmen werden im nächsten Unterkapitel erläutert.

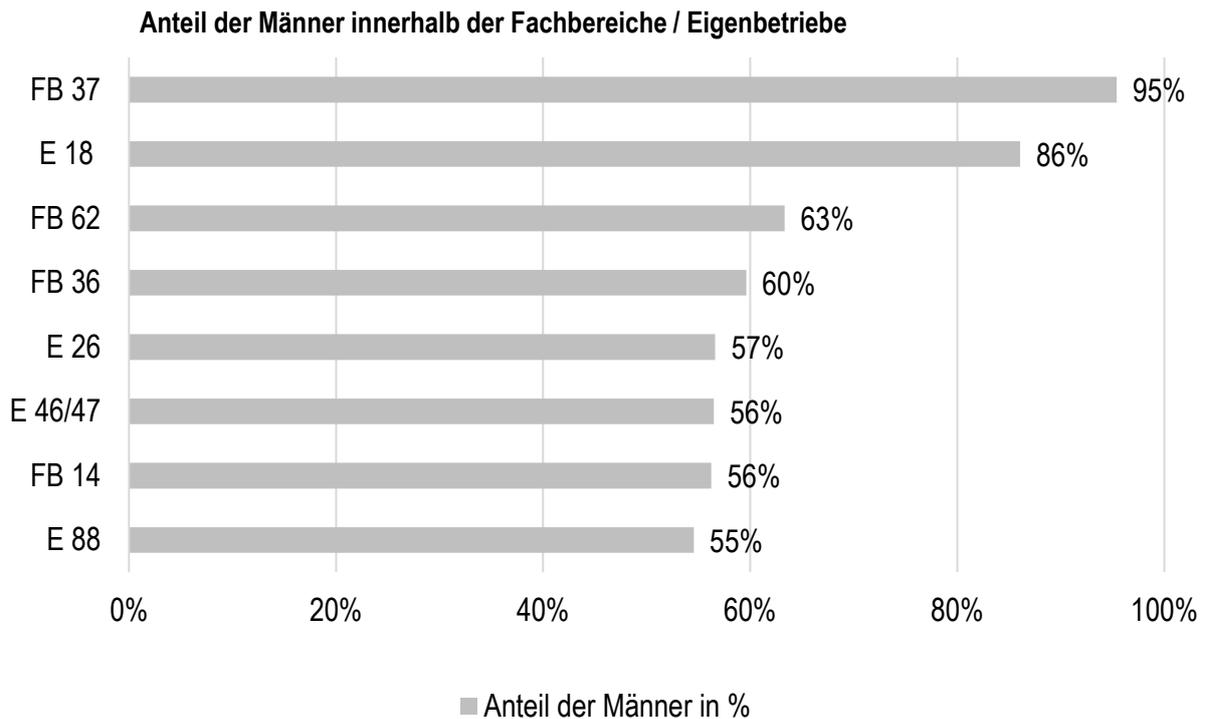


Abbildung 1.7: Dienststellen mit hohem Männeranteil

1.3 Exkurs: Feuerwehr

„Von den knapp 237.000 Angehörigen der Jugendfeuerwehren sind [deutschlandweit] etwa 55.500 Mädchen, das entspricht einem Anteil von 23,42 %.“¹ Es gibt sie also, die Frauen, die in der Feuerwehr mitarbeiten wollen. Wie kann auch der Feuerwehrberuf für diese Jugendlichen so attraktiv sein, dass sie ihre berufliche Zukunft hier sehen?

Für den Bereich Feuerwehr lassen sich folgende Felder ausmachen, die für essentiell erachtet werden bei der weiteren Diversifizierung des Personals.

- Sporttest
- Nachwuchskräfte
- Zugangswege

Als Bestandteil des Einstellungstests legen Bewerber*innen einen umfangreichen Sporttest ab. Nach wie vor stellt dieser für alle Bewerber*innen eine große Herausforderung dar. Ein Nichtbestehen führt zum Ausschluss aus dem weiteren Verfahren.

¹ Netzwerk Feuerwehrfrauen e-V. (o.J.): Frauen bei der Freiwilligen Feuerwehr, Online: <https://www.feuerwehrfrauen.de/%C3%BCberuns/feuerwehrfrauen/freiwillige-feuerwehr/> [Stand: 24.08.2023].

Maßnahme Sporttest

In Planung ist die Maßnahme, den Sporttest aus dem Einstellungsverfahren auszugliedern. Das bringt die Optionen mit sich, den Sporttest mehrfach vor einem Verfahren zu durchlaufen und Unterstützung und Tipps zu erhalten, was insbesondere für Disziplinen, die vorher kaum geübt werden können (z.B. Drehleitersteigen) hilfreich ist. Gerade wenn wir davon ausgehen müssen, dass Frauen innerhalb der Feuerwehren nicht ganz so gut vernetzt sind und sich häufiger auch als Einzelkämpferin auf die Prüfungen vorbereiten müssen, kann dies ein guter Schritt sein, um Erfahrung zu sammeln.

Die Ausgliederung des Sporttests sieht vor, dass es im Jahresverlauf mindestens vier Termine zur Abhaltung des Sporttests geben soll, damit dieser vor den anderen Einstellungstests ausprobiert und durchlaufen werden kann. Einer dieser Termine soll exklusiv für Frauen angeboten werden, um den Bereich Feuerwehr für Bewerber*innen attraktiver zu gestalten.

Bei erfolgreicher Teilnahme am Sporttest wird ein Zertifikat ausgestellt, welches für eine Bewerbung zum Einstellungsverfahren bzw. in dessen Verlauf vorgelegt werden kann. Dieses Zertifikat soll bis zu 18 Monate gültig sein und kann demnach für mehrere Einstellungsverfahren genutzt werden. Ist die Teilnahme am Sporttest nicht erfolgreich, kann der Test bei einem der nächsten Termine erneut abgelegt werden.

Aus Gleichstellungsperspektive wird angeregt, den auf Männer ausgelegten Sporttest geschlechtsspezifisch anzupassen. Die Sporttests für Polizei und Bundeswehr sind mittlerweile differenziert ausgelegt.

Maßnahme Überprüfung der Zugangswege

Die Maßnahmen zur Überprüfung der Zugangswege sehen vor, Hindernisse aufzudecken und abzubauen. Der Zugang zu Feuerwehr und Rettungsdienst in der Laufbahngruppe 1.2 erfolgt derzeit klassisch nach Abschluss einer Berufsausbildung – vornehmlich in einer handwerklichen Fachrichtung. Ebenfalls wird seit einiger Zeit die Ausbildung als Notfallsanitäter*in angeboten. Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss befähigt die Absolvent*innen, in die weitere Laufbahn als Brandmeister-Anwärter*innen zu wechseln.

Es ist festzustellen, dass bei dieser Vorgehensweise wichtige Personengruppen verloren gehen. Derzeit prüft die Feuerwehr Aachen zusätzlich zu den o.g. Wegen, den Einstieg über die s.g. Stufenausbildung zu ermöglichen. Hierbei werden Bewerber*innen direkt von der Schule in die Ausbildung zugelassen.

Darüber hinaus soll es mit einem neuen Personalentwicklungskonzept zwei Karrierewege in der Laufbahngruppe 1.2 bei der Feuerwehr Aachen geben: Leitstelle und Rettungsdienst. Für beide Karrierewege ist in der Prüfung, diese auch unabhängig der klassischen Feuerwehrlaufbahn anteilig mit Angestellten im Rettungsdienst bzw. mit technischen Beamten*innen in der Leitstelle zu besetzen. Diese beiden Optionen eröffnen gerade auch Menschen den Weg in den Fachbereich 37, die derzeit nicht von den Karrieremöglichkeiten angesprochen werden.

Grundsätzlich werden alle Stellen bei der Feuerwehr intern/extern ausgeschrieben. Dies ist ein Erfordernis des Landesgleichstellungsgesetzes, das die externe Ausschreibung vorsieht, wenn intern keine Bewerbungen von Frauen eingehen. Um nicht immer wieder in die Situation zu kommen, neu auszuschreiben, gilt der vereinbarte Standard der internen wie externen Ausschreibung.

Eine weitere notwendige Maßnahme ist die Einrichtung von Sanitäranlagen für alle Geschlechter, damit alle Personen im Dienst der Feuerwehr in allen Dienststellen eingesetzt werden können. In der Werksfeuerwehr des Universitätsklinikums können deshalb Frauen aktuell kaum eingesetzt werden. Das schlichte Nichtvorhandensein sanitärer Einrichtungen für ein Geschlecht darf kein Hindernisgrund sein – vielmehr muss die Zugänglichkeit dringend vom UKA ermöglicht werden. Die in der Werksfeuerwehr

ausgeschriebenen Stellen können faktisch in der bestehenden Infrastruktur nicht mit Feuerwehrfrauen besetzt werden.

Zur weiteren Maßnahmensteuerung wird ein Runder Tisch bestehend aus FB11, Feuerwehr und dem Gleichstellungsbüro die Maßnahmen evaluieren und in Bezug auf die Zielsetzung bei Bedarf anpassen.

Maßnahme Stereotype und Öffentlichkeitsarbeit

In Bezug auf Nachwuchskräfte wird die Teilnahme an Veranstaltungen zur Personalgewinnung und Öffentlichkeitsarbeit ausgebaut. Besonders beim Girls' Day kann das stereotype Bild des Feuerwehrmannes in Frage gestellt werden und sich die Feuerwehr auch für Mädchen und Frauen interessant werden. Die Aktionstage Girls' und Boys' Day sind ein guter Einstieg und bieten Anknüpfungspunkte, um stereotype Berufsvorstellungen aufzubrechen und das Bild vom männerdominierten Beruf Feuerwehr nach innen und außen zu verändern.

Begleitend hat der Fachbereich Personal im Jahr 2020 eine Kampagne zur Feuerwehr gestartet, um Nachwuchskräfte zu werben, den Job öffentlichkeitswirksam darzustellen und bewusst Frauen anzusprechen.

1.4 Personalrekrutierung

Zur Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen werden fortlaufend Rekrutierungskampagnen auf den Weg gebracht. Diese schärfen mit einem klaren Leitkonzept das Profil der Stadt Aachen als Arbeitgeberin und läuten den anstehenden Generationswechsel ein. In den vergangenen Karrierekampagnen wurde im Bereich des Personalmarketings das Gleichstellungsthema bei der Stadt Aachen fest verankert. In der Entwicklung und Konzeptionierung der Kampagnen wurde für eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung von Frauen und Männern gesorgt.

Mit der "Stadtgestaltungskampagne" wurde im Frühjahr 2022 für die Bereiche Bau/Stadtplanung und Klima geworben. Im August 2022 startete die Rekrutierungskampagnen "Ausbildung". Im Juni 2023 setzte die IT-Kampagne ein unter dem Slogan "We love IT" sucht die Stadt Aachen neue motivierte Kolleg*innen für den IT-Bereich.

Alle Rekrutierungskampagnen machen mit geeigneten genderneutralen Formaten potentielle Kandidat*innen auf die Stadt Aachen als Arbeitgeberin aufmerksam. Bei der Erstellung der Fotos und Videos im Rahmen der Kampagnen wird deutlich auf die Diversität in der Bildsprache geachtet, um keine klischeehaften Darstellungen zu wählen.

Bei allen Rekrutierungskampagnen umfasst das Spektrum verschiedene Formate: u.a. eine eigene Kampagnen-Website auf dem Karriereportal der Stadt Aachen, Imageaktivitäten in Print- und Online Medien, Citylight-Plakate in der Innenstadt sowie Plakate in den Verwaltungsgebäuden, Kinofilm, Radiospot, Monitorwerbung in ASEAG-Bussen, Social-Media-Beiträge, Merchandise-Produkte sowie Flyer für verschiedene zielgruppengerechte Veranstaltungsformate.

2. Handlungsfeld Einkommen, Arbeitszeit und Alterssicherung

In diesem Handlungsfeld werden die Themen Einkommen, Arbeitszeit und Alterssicherung betrachtet. Diese Themen hängen unmittelbar zusammen, da sie eine deutliche geschlechtsspezifische Dimension haben. Arbeitszeit und Einkommen korrelieren direkt mit der Alterssicherung. In diesem Handlungsfeld sind daher die so genannten *Gender Gaps* (geschlechtsspezifische Lücken) von Bedeutung.

Der *Gender Pay Gap* (geschlechtsspezifische Gehaltslücke) beschreibt den Unterschied im Einkommen pro Stunde zwischen Frauen und Männern. Im Jahr 2022 liegt der *Gender Pay Gap* laut Statistischem Bundesamt bei 18%. Die bereinigte Lohnlücke liegt bei 7% und beschreibt den tatsächlichen Unterschied, wenn Arbeitgeber*innen bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie Frauen weniger Arbeitslohn zahlen. Bei dem unbereinigten *Gender Pay Gap* werden strukturelle Gründe miteinbezogen: die Unterschiede bei Berufen und der anhaltenden Fortführung genderstereotyper Berufe und der schlechteren Bezahlung von sogenannten „Frauenberufen“. Ebenfalls relevant ist die gläsernere Decke, die darstellt, dass Frauen nur bis zu einer gewissen Ebene in Führungspositionen steigen und seltener Führungspositionen innehaben, was die Verdienstungleichheit verstärkt. Der Beschäftigungsumfang, also konkret die Teilzeitarbeit und auch der Ausfall als Arbeitnehmer*innen u.a. während der Elternzeit oder Care-Tätigkeiten haben erheblichen Einfluss auf das Einkommen und die Alterssicherung.²

Der Einfluss von Einkommen auf Alterssicherung wird im *Gender Pension Gap* (geschlechtsspezifische Rentenlücke) deutlich. Dieser beschreibt die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Alterseinkünften. Er liegt aktuell bei 29,9%. Damit sind die Alterseinkünfte von Frauen durchschnittlich ein Drittel niedriger als die von Männern und jede fünfte Frau ab 65 in Deutschland ist armutsgefährdet. Im Vergleich dazu waren es 17,5% der Männer ab 65. Anzumerken ist, dass das Gefälle bei der Rente deutlich größer wäre, wenn die Hinterbliebenenrenten nicht berücksichtigt werden würde, die etwa 29% der Frauen ab 65 Jahren erhalten (im Vergleich: 5% der Männer). Werden die von Ehepartner*innen abhängigen Ansprüche vernachlässigt, dann liegt der *Gender Pension Gap* bei 42,6%. Die Ursachen hierfür sind:

- Frauenberufe werden häufig geringer bezahlt,
- Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit,
- Frauen übernehmen seltener Führungspositionen sowie
- häufigere und längere Auszeiten für *Care-Arbeit* (Sorgearbeit).³

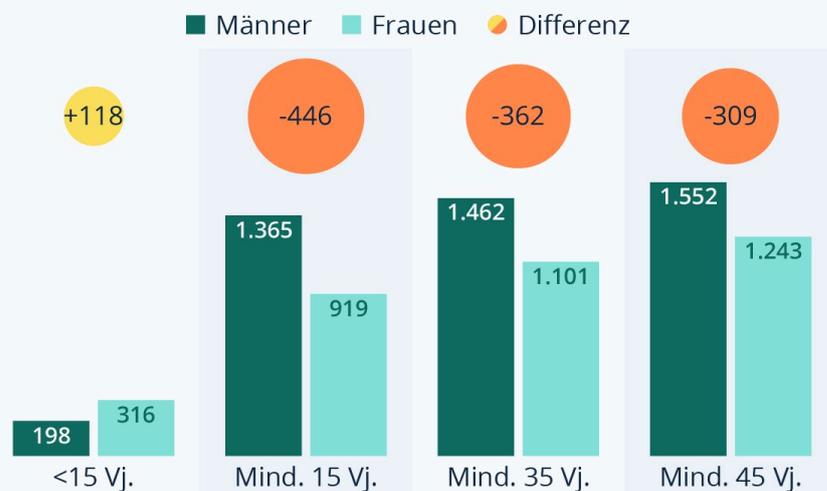
² Vgl.: Statistisches Bundesamt (2022): Gender Pay Gap, Online: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html [Stand: 23.06.2023].

³ Vgl.: Statistisches Bundesamt 07.03.2023): Gender Pension Gap, Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_N015_12_63.html [Stand: 23.06.2023].

Rente: So viel weniger bekommen Frauen



Durchschnittliche Zahlbeträge der Altersrenten nach Versicherungsjahren (Vj.) im Jahr 2021, in Euro/Monat



Quelle: Deutsche Rentenversicherung



statista

Abbildung 2.1: Rente: So viel weniger bekommen Frauen⁴

Daran knüpft der *Gender Care Gap* an. Dieser beschreibt die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit. Das umfasst Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, aber auch alle Arbeiten im Haushalt und ehrenamtliches Engagement. Der *Gender Care Gap* (geschlechtsspezifische Lücke bei der Leistung der Sorgearbeit) beträgt 52,4%, die Frauen mehr unbezahlte *Care-Arbeit* leisten als Männer. Das bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt täglich 52,4% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer, was konkret 87 Minuten Unterschied sind. Bei Frauen Mitte 30 ist der Unterschied am eklatantesten: dann arbeiten Frauen im Schnitt fünf Stunden und 18 Minuten unbezahlt in der *Care-Arbeit* pro Tag, während Männer auf zwei Stunden und 31 Minuten kommen.

Die Ursachen dafür liegen in der Historie der Familiernährer*innen- und Zuverdiener*innen-Modelle. Ersteres wies unbezahlte *Care-Arbeit* Frauen zu, hinderte sie an der Teilnahme am Berufsleben und brachte sie in die finanzielle Abhängigkeit. Beim Zuverdiener*innen-Modell arbeiten Frauen in Teilzeit und müssen mit ihrer Erwerbstätigkeit die *Care-Arbeit* vereinbaren. Der Mann ist in beiden Konstellationen Hauptverdiener mit der gesamten finanziellen Last. Die Frau hingegen gerät in finanzielle Abhängigkeit, Altersarmut und erfährt seltener Anerkennung für die unbezahlte Sorgearbeit.⁵ Die Modelle und die Folgen dieser sind noch heute in unseren gesellschaftlichen Strukturen verankert und prägen Lebensentscheidungen, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Sie erhöhen den Druck auf Männer Alleinverdiener zu sein und bringen Frauen in *Pay Gaps*, *Care Gaps* und *Pension Gaps*, die Einfluss auf Ihre Unabhängigkeit

⁴ Statista (05.07.2023): Altersrente, Online: <https://de.statista.com/infografik/30341/zahlbeträge-der-altersrenten-nach-versicherungsjahren/> [Stand: 18.08.2023].

⁵ Vgl.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Oktober 2022): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage, 4. Auflage, S. 6, 12ff., 22ff.

und Sicherheiten haben. Diese heteronormativen patriarchalen Strukturen können nur durch Anerkennung und Abänderung der *Gaps* geschlossen werden.

Maßnahme Finanzen

Die Fortbildung *Frauen und Finanzen* wird seit 2020 jährlich für alle Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung angeboten. Ziel ist es, Wissen zu den verschiedenen Gender Gaps zu vermitteln, sich über die eigene Alterssicherung und die eigenen Finanzen Gedanken zu machen und Optionen zu kennen, wie das Ersparte eingesetzt werden kann.

Die Fortbildung *Frauen und Finanzen* soll weiterhin fortgeführt werden und jährlich oder alle zwei Jahre stattfinden. Durch die Fortbildung wird Bewusstsein für die Gender Pay, Care und Pension Gaps geschaffen und auf die Relevanz einer Alterssicherung für Frauen hingewiesen. Ebenso ermutigt der Vortrag, sich mit dem Thema Finanzen zu beschäftigen. Die Fortbildung wurde bisher vom Gleichstellungsbüro durchgeführt und wurde wegen der großen Nachfrage ab Herbst 2023 in das Fortbildungsangebot des FB 11 aufgenommen.

2.1. Einkommensverteilung und Einkommensgruppen⁶

Die Einkommensverteilungen sind im Vergleich von 2023 zu 2016 im Gleichstellungssinne gerechter geworden. Offensichtlich sind in den höher bezahlten Laufbahngruppen mehr Frauen hinzugekommen. Im Detail stellen wir dennoch eine gläserne Decke fest.

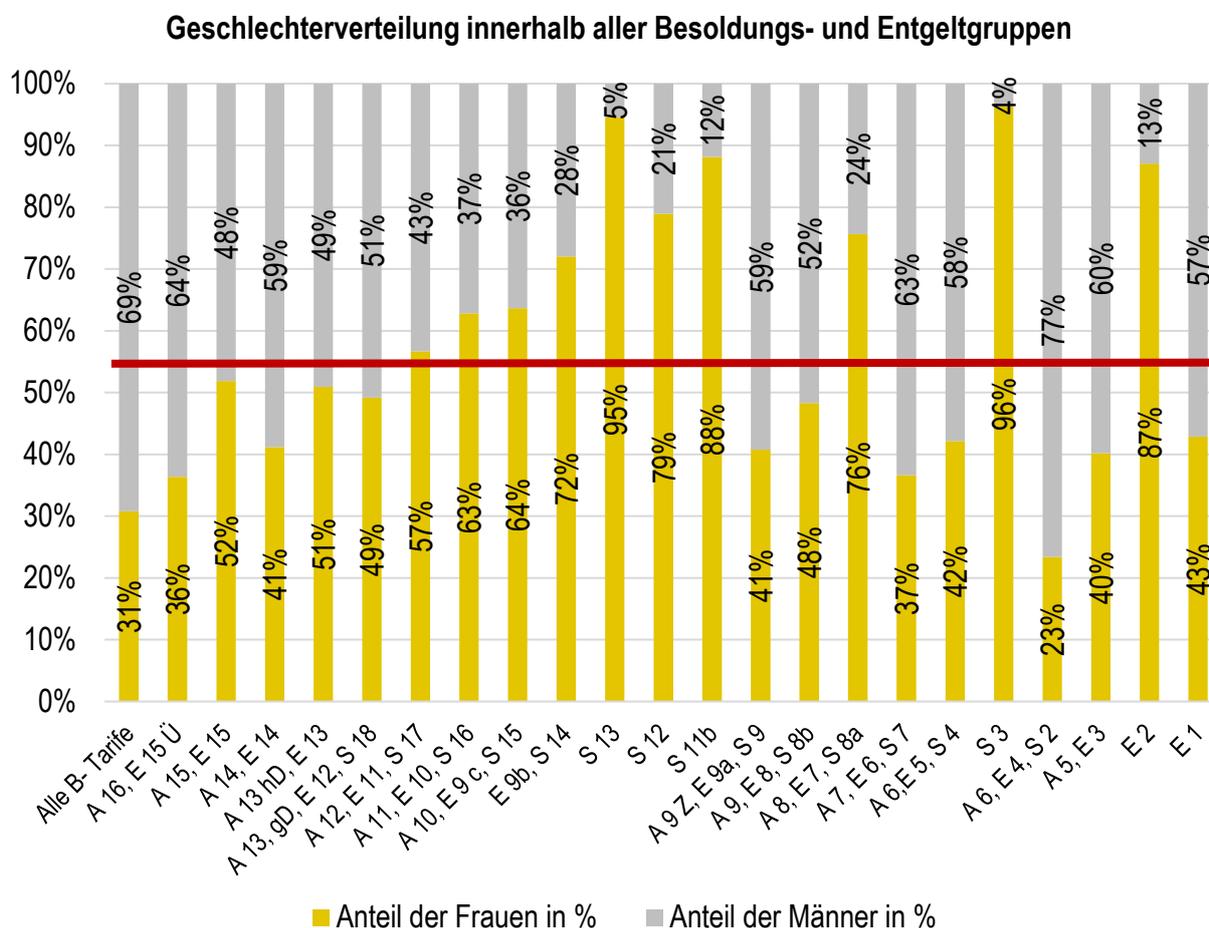


Abbildung 2.2: Verteilung der Geschlechter in den Einkommensebenen: Frauen und Männer nach Laufbahngruppen (Beamten*innen) und äquivalenter Tarifgruppen (Angestellte)

Die gläserne Decke in Bezug auf Frauen in Führungsposition ist auch in der Stadtverwaltung zu sehen. In Laufbahngruppe 2.1., ehemals gehobener Dienst, sinkt ab A 12/A 13 der hohe Frauenanteil und „kippt“ zu einem erhöhten Männeranteil, obwohl es noch viele Frauen in Führungspositionen ab A 12 gibt, die also in Teamleitungs- und Abteilungsleitungspositionen sind. Es stellt sich demnach die Frage, warum der Frauenanteil so drastisch sinkt, wenn es in den Laufbahngruppen darunter einen hohen Frauenanteil gibt. Hier kann nur vermutet werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder Führen in Teilzeit schwierig bzw. schwer realisierbar sind. Genaue Gründe müssten herausgearbeitet werden. Eine Möglichkeit dafür besteht in der Bearbeitung des Themas als Fragestellung in einer Bachelor- oder Masterarbeit. Auf die Maßnahme Führen in Teilzeit wird in Kapitel 3 genauer eingegangen. Ebenso wie das Führungsnachwuchsprogramm Kompetent Managen.

⁶ Eine Aufstellung mit Besoldungskategorien und Entgeltgruppen befindet sich im Anhang (Abbildung Anhang 1, S.31).

Auf der Fachbereichsleitungsebene A 16 und A 15 fanden in den letzten Jahren viele Wechsel statt. Zuletzt hat es einen Trend hin zu stärker paritätischer Besetzung gegeben, der durch Neubesetzungen wieder aufgelöst wurde.

Maßnahme “Netzwerk Führungskfrauen“

Eine in Unternehmen und anderen Kommunen bewährte Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene ist ein Netzwerk für Führungskfrauen.

Dieses Netzwerk für Führungskfrauen soll Input liefern zu Themen wie Genderaspekte in Führung, Grenzen setzen, Work-Life-Balance in Führungspositionen, Durchsetzungsfähigkeit. Ziel ist es, Rollenvorbilder innerhalb der Stadtverwaltung sowie die eigene Position zu finden und zu stärken und damit Frauen darin zu bestärken, in Führungspositionen zu gehen. Das soll die eigene Position, den Umgang mit dem eigenen Geschlecht in Führungspositionen und die Vernetzung untereinander stärken, um Hürden aufgrund des Geschlechts abzubauen. Auf der anderen Seite steht die kollegiale Beratung.

Das Netzwerk wird in einer Kooperation aus Personalentwicklung und Gleichstellungsbüro aufgebaut, wobei die Federführung bei der Gleichstellung liegt.

2.2 Teilzeitarbeit



Abbildung 2.3.: Anteil der Mitarbeitenden in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Auf den ersten Blick ist die Teilzeitquote nicht besonders nennenswert, hat doch jede*r Beschäftigte in der Verwaltung die Möglichkeit – unter Nennung von Gründen – die Arbeitszeit zu reduzieren. Bei näherer Betrachtung dieser Gruppen fällt ein *Gender Gap* auf.

Immerhin: Waren 2016 noch 52% aller Frauen in Teilzeit beschäftigt, sind es 2022 noch 50,2% und 2023 noch 47,4 %. Bei den Männern hat sich der Anteil leicht erhöht von 8% auf 9,8%. 10,2 % in 2023.

Zum Vergleich: Die Ergebnisse des Mikrozensus 2021 zeigten bundesweit, dass 47,4 % der erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren einer Teilzeittätigkeit nachgehen. Im Vergleich dazu nur 10,6 % der gleichaltrigen Männer. Der Unterschied wird deutlich größer, wenn Kindern mit im gemeinsamen Haushalt leben. Dann steigt die Teilzeitquote bei Frauen auf 63,6% und bei Männern sinkt sie auf 7,3%.⁷ Von diesen Zahlen weichen die der Stadt Aachen nur minimal ab.

Positiv zu vermerken ist, dass Auswirkungen von Corona auf die Anteile an Teilzeitarbeit bei der Stadt Aachen nicht so sichtbar sind, wie aus Gleichstellungsperspektive hätte befürchtet werden können.

⁷ Vgl.: Statistisches Bundesamt (07.03.2023): Gender Pension Gap, online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_N015_12_63.html [Stand: 23.06.2023].

Insgesamt ist die Zahl der Teilzeitarbeitenden relativ stabil geblieben. Ein möglicher Grund könnte die zeitnahe und zügige Ausweitung des mobilen Arbeitens bei der Stadtverwaltung gewesen sein. Menschen mit Erziehungsverantwortung konnten so während der Pandemie ihrer Arbeit nachgehen.

Exkurs und Maßnahme „Anpassung Mobile Arbeit“

Mobile Arbeit ist während der Corona-Pandemie schnell umgesetzt und ausgeweitet worden. Aufgrund ihres innovativen Charakters diente die damalige Dienstvereinbarung schon vor 2020 deutschlandweit als Vorbild für andere Behörden. 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 alle Mitarbeitenden ortsungebunden arbeiten können, deren Arbeitsorganisation dies zulässt. Damit wurde der digitale Wandel verwaltungsweit stark beschleunigt; zugleich wurden Arbeits- und Kommunikationsabläufe neu organisiert.

Führungskräfte und Mitarbeitende wurden mit vielfältigen Schulungsangeboten zur virtuellen Führung und zum Selbstmanagement in diesem Veränderungsprozess begleitet.

Die Rahmenbedingungen der mobilen Arbeit werden laufend angepasst. Mittlerweile ist es möglich, im zeitlichen Umfang von unter 50% der individuellen Wochenarbeitszeit – mit Zustimmung des*der direkten Vorgesetzten – über den geltenden Gleitzeitrahmen hinaus bis 20:00 Uhr mobile Arbeit zu leisten.

Neu ist seit 2023: Sofern dienstliche Interessen im Einzelfall nicht entgegenstehen, kann die mobile Arbeit auch vor und/oder im Anschluss an die Präsenzzeit erbracht werden. Damit ist eine „Stückelung“ der mobilen Arbeit über die Arbeitswoche hinweg möglich.

In individuellen Ausnahmesituationen von Mitarbeitenden (z.B. Engpässe in der Kinderbetreuung, Phase vermehrter Arzttermine, zu pflegende Person im Haushalt für eine Übergangsphase) können in einem Zeitraum von bis zu 6 Monaten individuelle Vereinbarungen getroffen werden, die über die 50% hinaus gehen.

**Anteil der Mitarbeitenden
nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
und nach Geschlecht**

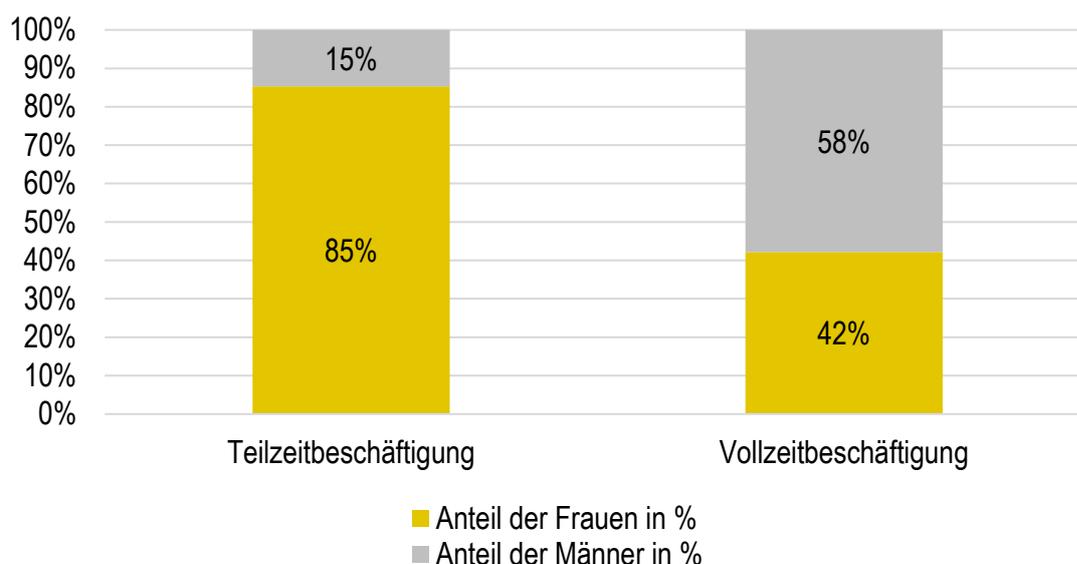


Abbildung 2.4.: Anteil der Mitarbeitenden nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und nach Geschlecht

Von allen Teilzeitbeschäftigten sind bei der Stadt Aachen 85 % Frauen. Lediglich 15 % der Männer arbeiteten zum Stichtag 30.6.2023 in Teilzeit.

Teilzeitarbeit kann verschiedene Arbeitsmodelle betreffen und ist unterschiedlich stark nachgefragt. In der Stadtverwaltung sind die Stundenkontingente derer, die in Teilzeit arbeiten, wie folgt aufgeteilt: 36,1 % bis zu 20 Stunden, 45,3 % 21 – 30 Stunden, 14,3% 31 – 35 Stunden und 4% über 35 Stunden. Das am häufigsten anzutreffende Teilzeitmodell liegt bei 21-30 Stunden: 87% Frauen und 13% Männer arbeiten in diesem Zeitmodell. In den anderen Stunden-Gruppen bewegen sich die Anteile in ähnlichen Bereichen. Die Ausnahme bildet die Gruppe, die über 35 Stunden in Teilzeit arbeiten. Dort sind 76,9% Frauen und 23,1% Männer vertreten.

Mit diesen Zahlen liegt die Stadt Aachen über dem bundesweiten Durchschnitt: Laut Statistischem Bundesamt ist die Teilzeitquote bei Frauen fast fünfmal so hoch wie bei Männern. In der Stadtverwaltung Aachen ist sie, bei Betrachtung der größten Teilzeit-Gruppe mit 21-30 Stunden, fast siebenmal so hoch. Gründe für Teilzeitarbeit werden nicht erfasst.

Der Anteil derer, die in dem Modell 20 - 30 Stunden arbeiten, ist im Vergleich zu 2016 deutlich angestiegen und der Anteil derer, die über 30 Stunden arbeiten, deutlich zurückgegangen. Dies könnte eine Folge der Pandemie sein und bleibt in den nächsten Jahren zu beobachten.

Alle Daten zeigen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen in Teilzeitmodellen. Dahinter steht häufig das bekannte Rollenvorbild der Frau als Mutter und Care-Arbeiterin. Die Aktivität von Vätern wird bislang häufig mit der Dauer der Elternzeit in Verbindung gebracht. Im Väterreport 2021 wird auf eine Umfrage des Allensbacher Archivs von 2021 verwiesen, in der 45% der Eltern angaben, sich eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zu wünschen, jedoch übernehmen nur etwa 17% der Eltern etwa gleiche Teile bei der Kinderbetreuung. Bei dem Thema Partnerschaftlichkeit ist auch das Thema Elternzeit wichtig, auf welches in Kapitel 4 eingegangen wird.

Dabei spielt auch die Wahrnehmung von Teilzeit eine Rolle bei der partnerschaftlichen Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Die Förderung einer gleichberechtigten Partnerschaft und einer anderen Aufteilung von Familienarbeit und beruflicher Arbeit ist Teil einer modernen Unternehmenskultur. Der Vaterurlaub, den die Stadt Aachen schon seit langer Zeit umsetzt, hat sich hierbei als Familien-Förderungsinstrument in der Verwaltung etabliert und wird auch von Vätern genutzt: Zwischen 2016 und 2023 haben diesen zweiwöchigen Sonderurlaub 465 Väter in Anspruch genommen. Vaterurlaub ermöglicht es den Vätern, in den ersten beiden Woche nach Geburt ihres Kindes, gemeinsam Zeit als Familie zu verbringen und in den neuen Alltag zu starten. Diese Regelung wird aktuell auch bundesweit gesetzlich geregelt.

Maßnahme Sensibilisierung für mehr Partnerschaftlichkeit

Die Themen Partnerschaftlichkeit und aktive Vaterschaft werden im Gleichstellungsbüro bearbeitet. Im Format eines *Netwalk* (Spaziergang mit Vernetzungsmöglichkeit) wurde das Thema im Frühjahr 2022 erstmalig aufgegriffen in einer Kooperation des Gleichstellungsbüros mit dem Familienservicebüro. Dazu haben sich drei Väter bereit erklärt, einen Einblick in ihre eigenen Erfahrungen mit Elternzeit und Vatersein zu geben. Der *Netwalk* sollte eine Möglichkeit sein, um sich mit anderen männlich gelesenen Personen auszutauschen und von Erfahrungen sowie Hürden zu berichten. Das Format stieß damals auf überschaubares Interesse; dennoch konnten sich die Kollegen in der Elternzeitvernetzung einbringen. Männerbezogene Formate sollen aber in einer Neuausrichtung aufgesetzt werden, um das Thema weiterhin an die Mitarbeitenden heranzutragen.

3. Handlungsfeld Karrierewege und Führungspositionen

Das Handlungsfeld Karrierewege und Führungspositionen beleuchtet Karriereentwicklungen der Mitarbeitenden der Stadt Aachen in Führungspositionen. Hier liegt der Focus insbesondere auf der Betrachtung der Hierarchieebenen, in denen Frauen tätig sind und zugleich darauf, welche Personalentwicklungsmöglichkeiten und Maßnahmen umgesetzt werden bzw. genutzt werden sollten.

3.1 Auf dem Weg zur ersten Führungsposition: Das Führungsnachwuchsprogramm “Kompetent Managen“

Seit rund 24 Jahren führt die Stadtverwaltung Aachen das Führungsnachwuchsprogramm “Kompetent Managen“ durch, um frühzeitig qualifizierten Nachwuchs praxisnah auf die Übernahme von Führungsaufgaben in unserer Organisation vorzubereiten. Die zielgerichtete Entwicklung von Mitarbeiter*innen in Führungs- oder Projektleitungsfunktionen ist dabei ein entscheidender Faktor unserer zukunftsorientierten und einer am demografischen Wandel ausgerichteten Unternehmensentwicklung. Für eine Vielzahl unserer Führungskräfte – von der Fachbereichs-/ Eigenbetriebsleitung bis zur Teamleitung – stellt die Teilnahme am Führungsnachwuchsprogramm rückblickend einen gelungenen Einstieg in die berufliche Karriere dar.

Mit der zu erzielenden persönlichen Kompetenzerweiterung der Teilnehmenden sollen individuelle Haltungen, persönliche Selbst-Erfahrung, (selbst-)bewusstes (Führungs-)Handeln und die Vernetzung gefördert werden. Denn der Wechsel in eine Führungsposition ist mit persönlichen Herausforderungen verbunden. Der*die neue Vorgesetzte muss seinen*ihren eigenen Führungsstil finden und sich Akzeptanz als Führungskraft verschaffen. Dabei dürfen weder die Unternehmensziele, noch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und nicht zuletzt die der Führungskraft zu kurz kommen. Deshalb ist solide Vorbereitung auf diese Situation gewinnbringend: für die neue Führungskraft, für die Mitarbeitenden und nicht zuletzt für die Aufgabenerfüllung und eine sich in ständiger Entwicklung befindenden Verwaltungskultur.

Seit dem Jahr 2000 haben am Führungsnachwuchsprogramm 64% Frauen und 36% Männer teilgenommen. Bei den Frauen übernahmen inzwischen 55,8%, bei den Männern 47,2% eine Führungsposition.

Gesamt	Frauen	Quote	Männer	Quote
116	84	72,4 %	32	27,6 %
Übernahme einer Führungsposition	46	54,8 %	17	47,2

Abbildung 3.1: Betrachtung der Teilnahme am Führungsnachwuchsprogramm “Kompetent Managen“ nach Frauen und Männern im Zeitraum 2016 - 2023

Etwas über zwei Drittel der Teilnehmenden am Führungsnachwuchsprogramm sind Frauen. Diese hohe Zahl dokumentiert, dass Frauen bewusst diese Möglichkeit nutzen, sich auf Führungspositionen vorzubereiten und Netzwerke zu knüpfen. Gleichzeitig signalisieren sie damit ihre Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Die Erfolgsquote von Mitarbeitenden, die tatsächlich in Führung gegangen sind, zeigt, dass das Führungsnachwuchsprogramm geschlechtsunabhängig als ein Erfolgsmodell einzuordnen ist.

3.2. Frauen in Führungspositionen

3.2.1 Zur Führungsquote von Frauen und Männern

Die Führungsquote hat in den letzten Jahren bei den

- Frauen um 6,3 % zugenommen.
- Männern um 6,3 % nachgelassen.

Sie liegt aktuell bei 52% Frauen und 48% Männern. Im Weiteren folgt die differenzierte Betrachtung.

Anteil der Führungskräfte nach Geschlecht

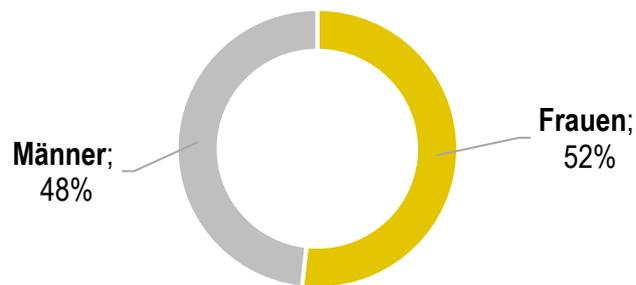


Abbildung 3.2: Betrachtung der Gesamtbeschäftigungsquote und Führungsquote bei Frauen und Männern

3.2.2 Zur Führungsquote von Frauen und Männern in den Hierarchieebenen

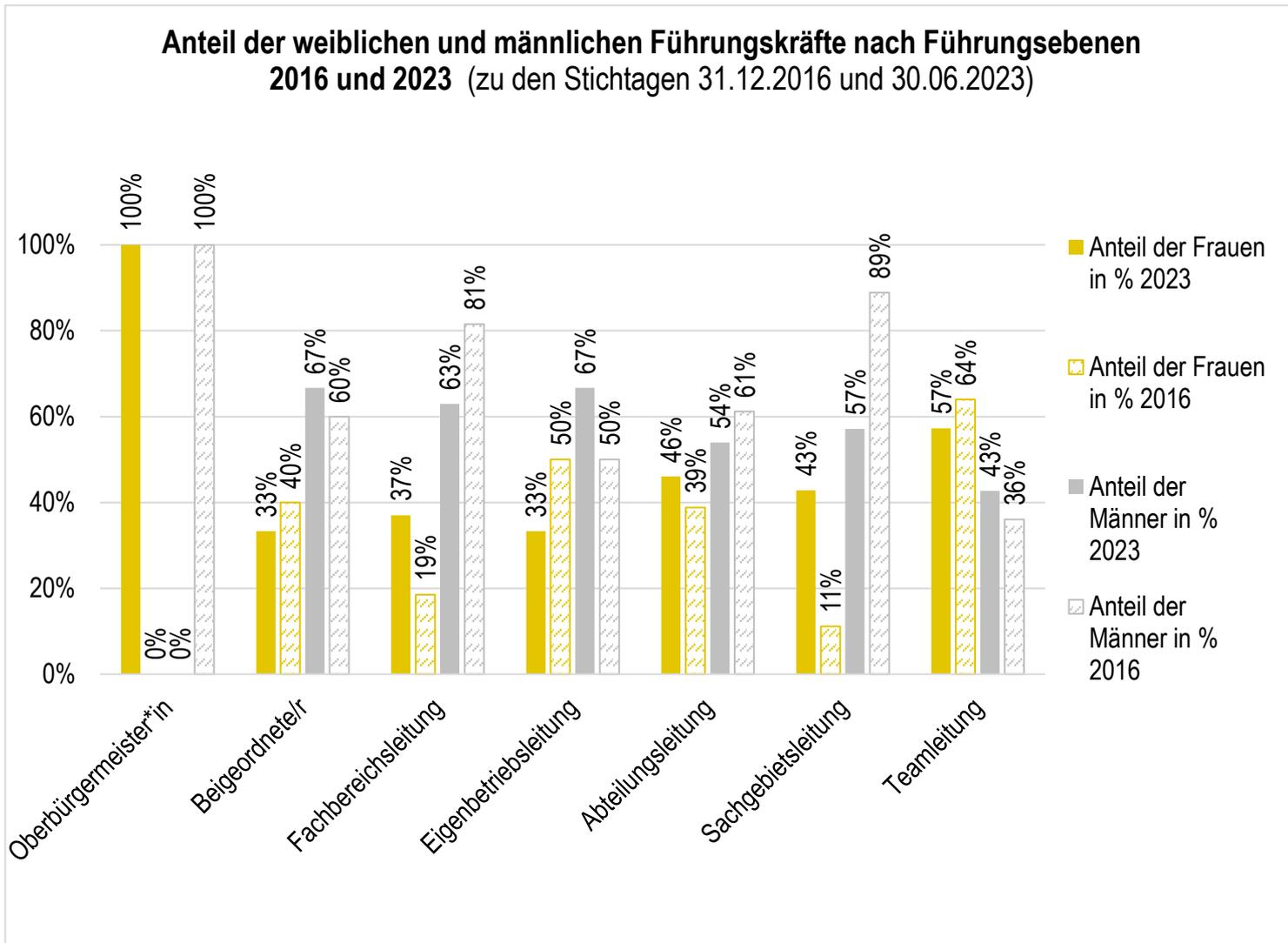


Abbildung 3.3: Betrachtung der Besetzung von Führungsfunktionen in den Hierarchieebenen nach Frauen und Männern – 2016 und 2023

Deutlich wird an den o.a. Zahlen, dass in 2023 in der untersten Hierarchieebenen Teamleitung, die zugleich am geringsten vergütet sind, die Frauenquote bemerkenswert höher ausfällt als die Männerquote.

Einerseits erfuh die Frauenquote auf den Hierarchieebenen einen Zuwachs, andererseits sind Frauen hier nach wie vor unterrepräsentiert. Auf der Führungsebene der Fachbereichs- und Eigenbetriebsleitungen sind in 2023 Frauen nur zu etwas über einem Drittel vertreten.

Festhalten lässt sich: Je höher die Führungsebene angesiedelt ist, desto eher sind Frauen in der Stadtverwaltung Aachen unterrepräsentiert. Ausnahme dieses Trends ist bekanntermaßen die erste Oberbürgermeisterin der Stadt Aachen. Seit 2020 wird die Stadtverwaltung erstmalig in der Geschichte von einer Frau geleitet. Dadurch wurde gleichzeitig auch der Verwaltungsvorstand paritätischer.

3.2.2.1. Zur Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Hierarchieebenen

Die Repräsentanz bzw. Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen ist zugleich auch ein Gradmesser für die Gleichstellung in unserer Verwaltung. Denn Gleichstellung ist dann erreicht, wenn die

Verwirklichung beruflicher Ziele und des beruflichen Aufstiegs keine Frage des Geschlechts, sondern das Ergebnis individueller Leistung ist.⁸

Deutlich wird, dass der Frauenanteil in den oberen Führungsebenen in unserer Verwaltung abnimmt, je höher die Führungsebene angesiedelt ist. D.h. die Karriere von Frauen endet in unserer Verwaltung häufig – auch wenn sie für höhere Ebenen entsprechend qualifiziert sind – auf der Ebene des unteren/mittleren Managements.

Dieses Phänomen wird auch mit der Metapher der sogenannten “Gläsernen Decke” beschrieben. Damit wird eine nicht sichtbare Barriere bezeichnet, mit der Frauen aufgrund von strukturellen und ideologischen Ursachen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikation häufig dann konfrontiert sind, wenn sie in das obere Management aufsteigen wollen, während Männern mit vergleichbarer Qualifikation dieser Aufstieg in der Regel eher ‘gelingt’.

Die Ursachen dafür sind vielfältig: Frauen sehen sich trotz gleicher oder besserer Qualifizierung der Herausforderung einer Führungsposition oft weniger gewachsen. Infolgedessen bewerben sie sich weniger häufig auf Führungspositionen und treten in Bewerbungs- und Auswahlverfahren selbstkritischer auf. Daneben spielt aber auch geschlechtsspezifisches Karriere-, Bewerbungs-, Rekrutierungs- und Verhandlungsverhalten von Frauen eine Rolle.

Für das Erreichen von Führungspositionen sind nicht selten informelle Netzwerke zentral, durch die karriererelevante Informationen vermittelt werden. Bereits bestehende Netzwerke tendieren jedoch dazu, sich selbst zu erhalten und exklusiv zu sein, sodass führungsrelevante Netzwerke vornehmlich männlich dominiert bleiben.

Gleichzeitig wird in Deutschland häufig Führung mit nahezu uneingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit und Präsenz assoziiert, was vor allem Frauen vor Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt. Wer deshalb beispielsweise eine Teilzeittätigkeit mit mobilem Arbeiten verbindet, um etwa die Care-Arbeit mit dem Beruf zu vereinbaren, wird möglicherweise von den Vorgesetzten weniger als Leistungsträger*in wahrgenommen, solange andere Mitarbeitende diese Möglichkeit nicht oder nur in Ausnahmefällen nutzen. Selbst wenn Frauen den Sprung in die oberste Führungsetage geschafft haben, werden sie oft kritischer und strenger beobachtet als Männer.

Führungspositionen mit Familie zu verbinden ist häufig sehr herausfordernd.

Kompetente Frauen halten sich auch zurück, in eine Führungsposition aufzusteigen oder einen mehrfachen Karrieresprung zu vollziehen, denn sie befürchten, dass sie:

- mit höheren Leistungserwartungen konfrontiert werden.
- einem vielfach höheren Erwartungsdruck ausgesetzt sein werden, als dies bei Männern der Fall ist
- als Minderheit in einer Männerdomäne zum Teil gegen überkommene eingeschliffene “männliche” Rituale kämpfen müssen und sich dabei aufreihen.
- ihre eigenen “anderen” Konzepte von richtigem und erfolgreichem Management gegen die Macht der Mehrheit verteidigen müssen.
- angesichts von Belastungssteigerung und erhöhter Arbeitsdichte, Beruf und Care-Arbeit zunehmend schlechter miteinander vereinbaren können.⁹

⁸ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

⁹ Vgl. Alemann, Anette von. (2007). Chancenungleichheit im Management: Begründungsmuster der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft. Sozialwissenschaften und Berufspraxis.

3.2.3 Zur Führungsquote von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung

Anteil der Führungskräfte nach Voll- und Teilzeit

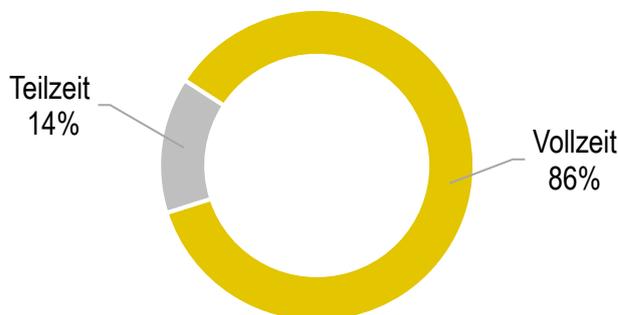


Abbildung 3.4: Betrachtung der Besetzung von Führungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit

Das Arbeitszeitmodell Teilzeit in Führungspositionen ist bei der Stadtverwaltung möglich und wird aktuell von 14 % der Führungskräfte genutzt; 93% davon sind Frauen und lediglich 7% Männer.

Anteil der Führungskräfte in Teilzeit nach Geschlecht

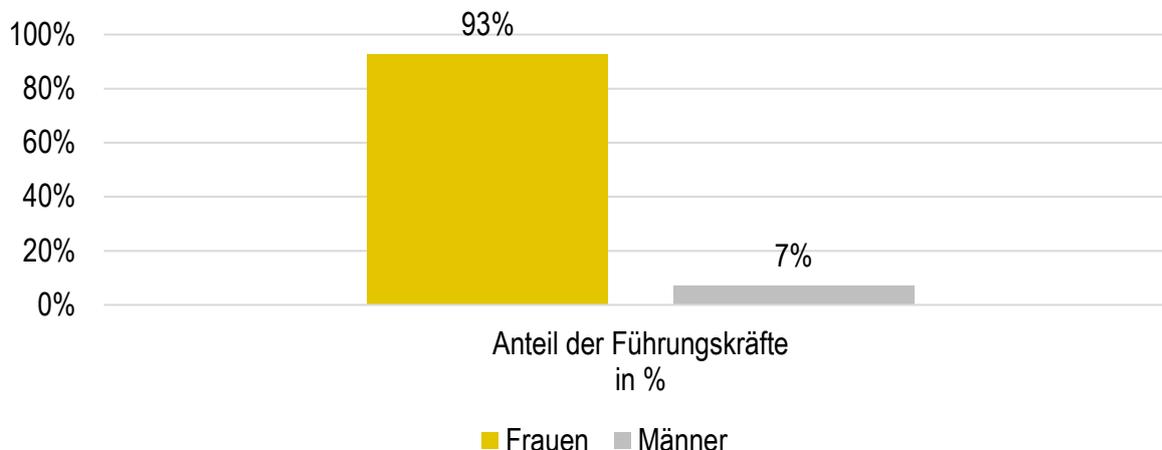


Abbildung 3.5: Anteil der Führungskräfte in Teilzeit nach Geschlecht

Wenn nur der Bereich der KiTas betrachtet wird, dann liegt der Anteil der Frauen, die in Teilzeit führen bei 33,3 %, was sich mit dem höheren Frauenanteil in diesem Bereich erklären lässt.

Bedeutsam für die Entwicklung und Umsetzung gleichstellungspolitisch anzustrebender Maßnahmen im Rahmen der Besetzung von Führungspositionen ist vor allem die Betrachtung der Hierarchieebenen Fachbereichs- und Eigenbetriebsleitungen sowie Abteilungs- und Sachgebietsleitungen.

Wenn Frauen in diesen Hierarchieebenen in Führungspositionen gebracht werden sollen, ist es zugleich unumgänglich das Thema "Führen in Teilzeit" zu fokussieren. Denn Teilzeit bietet die Chance, das Potenzial der Mitarbeiterinnen voll auszuschöpfen und lebensphasenbezogene Arbeitszeitgestaltung anzubieten: Es entsteht eine Win-win Situation sowohl für alle Führungskräfte, die reduziert arbeiten wollen, als auch für die Organisation.

Zugleich sieht das Landesgleichstellungsgesetz vor, dass jede Stelle, "soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen", auch die mit Führungs- und Leitungsaufgaben, in Teilzeit auszuschreiben sind (LGG § 8, Absatz 6).

Der Gleichstellungsindex 2022 des Statistischen Bundesamtes zeigt auf, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur zehn Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen führen in Teilzeit. 73% davon sind Frauen. Im Ausbau von Führen in Teilzeit liegt also ein enormes Potenzial, um mehr Frauen in Führung zu bringen.

Die Erfahrungen von derzeit 15% der Führungskräfte in Teilzeit in der Stadtverwaltung Aachen zeigen auf, dass der eingeschlagene Weg richtig ist. Zugleich ist festzustellen, dass bislang keine einheitlichen Strukturen und Rahmenbedingungen vorhanden sind, vielmehr wird ein einzelfallbezogenes Vorgehen bei der Ausübung von Führen in Teilzeit praktiziert.

Maßnahme Führen in Teilzeit

Als eine Arbeitgeberin, bei der die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen sehr hohen Stellenwert einnimmt, ist und bleibt es deshalb ein wichtiges Ziel, die Teilzeitmöglichkeiten kontinuierlich zu verbessern und Teilzeitführungskräfte bestmöglich zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund soll das Thema „Führen in Teilzeit“ durch den Fachbereich 11 koordiniert und umgesetzt werden. Dabei soll eine umfassende Bestandsaufnahme von Teilzeitführung – mit verstärktem Blick auf die oberen Hierarchieebenen – erfolgen und ein praxisnaher Handlungsleitfaden entwickelt werden. Einbezogen werden hier auch die Erfahrungen von Führungskräften in Teilzeit als auch die Einschätzungen der entsprechenden Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Das Thema bildet damit die Grundlage für ein Konzept Führen in Teilzeit und zielt auf eine Einführung von neuen Führungsmodellen ab.

Die Überprüfung und Bewertung, welche unterschiedlichen Modelle schwerpunktmäßig für die Mitarbeitenden und die Organisation in Betracht kommen könnten, soll unter Beteiligung von verwaltungseigenen Expert*innen und der Personalvertretung erfolgen. Auch die finanziellen Aspekte eines standardisierten Ausbaus von „Führen in Teilzeit“ sollen dargestellt und erörtert werden.

4. Handlungsfeld Lebensweise und -balance

Die Themen *Work Life Balance* und *Mental Load*¹⁰ werden immer relevanter in der Arbeitsplanung. *Care-Arbeit*¹¹ und *Mental Load* haben Einfluss auf Arbeitszeiten, Sonderurlaub und Elternzeit.

Das Thema Teilzeitarbeit wurde in Kapitel 2.2. bereits dargestellt. In diesem Kapitel werden die Themen Elternzeit (4.1) sowie *Care-Arbeit* und *Mental Load* (4.2) betrachtet.

4.1 Elternzeit und Sonderurlaub

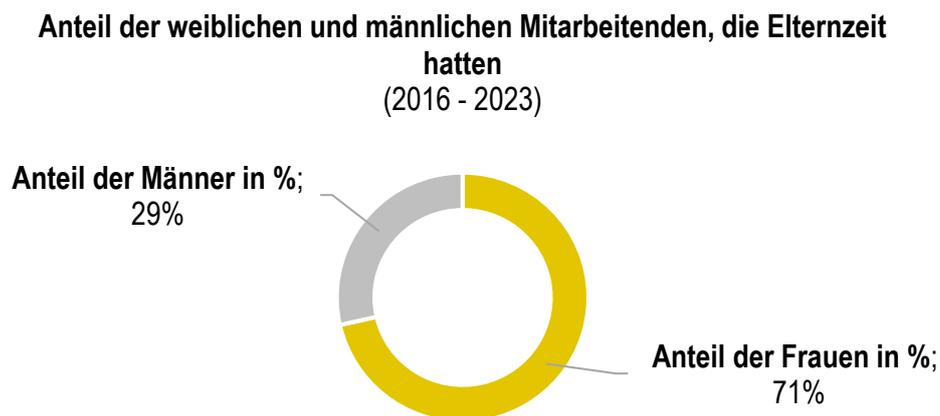


Abbildung 4.1.: Anteil Mitarbeitende mit Elternzeit nach Geschlecht

In den Jahren 2016 bis 2023 (Stichtag 30.06.2023) waren insgesamt 1391 Mitarbeitende der Stadtverwaltung in Elternzeit. 71,5% davon Frauen und 28,5% Männer. Die Verteilung der Dauer der Elternzeiten konzentriert sich bei den Männern auf die ersten Lebensmonate des Kindes, während die Frauen durchweg längere Elternzeiten nehmen.

¹⁰ Deutsch: mentale Last. Der Begriff *Mental Load* beschreibt den kognitiven Energieaufwand und die mentale Belastung, die mit *Care-Arbeit* einhergeht.

¹¹ Deutsch: Sorgearbeit oder Pflegearbeit. *Care-Arbeit* beschreibt die Tätigkeiten des (Für-)Sorgens und „Sich-kümmerns“, die überwiegend in Form von unbezahlter Hausarbeit verrichtet werden.

Anteil der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden, die Elternzeit hatten nach genehmigter Dauer (2016 - 2023)

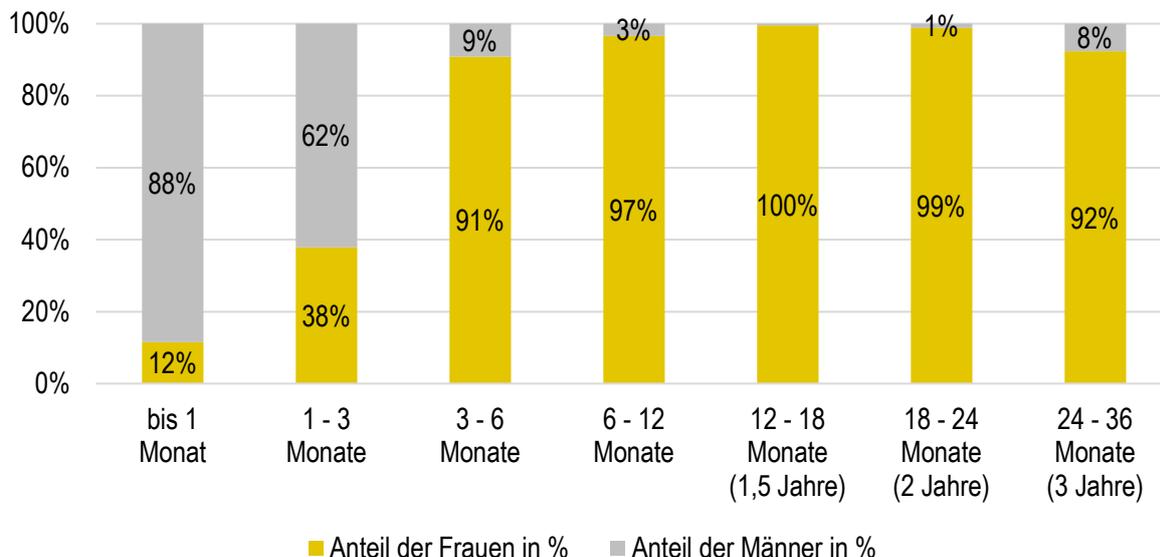


Abbildung 4.2.: Anteil der Mitarbeitenden mit Elternzeit nach Dauer und Geschlecht

Schon ab einer Dauer von 3 – 6 Monaten sind es fast ausschließlich Frauen, die Elternzeit nehmen. Ein Trend, der sich in den darauffolgenden Kategorien fortsetzt. Auffallend ist, dass die häufigste Dauer der Elternzeiten bei Frauen 6 -12 Monate umfasst. Je älter das Kind, desto weniger Personen sind in Elternzeit.

Dies kann als Erfolg des Personalbindungskonzepts interpretiert werden: Wenn Mitarbeitende der Stadt Aachen nach 12 Monaten aus der Elternzeit zurückkehren, haben Sie ein Anrecht auf die Rückkehr auf ihren vorherigen Arbeitsplatz – also eine Rückkehr ins alte Team.

Anzahl der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden nach Dauer der Elternzeit (2016 - 2023)

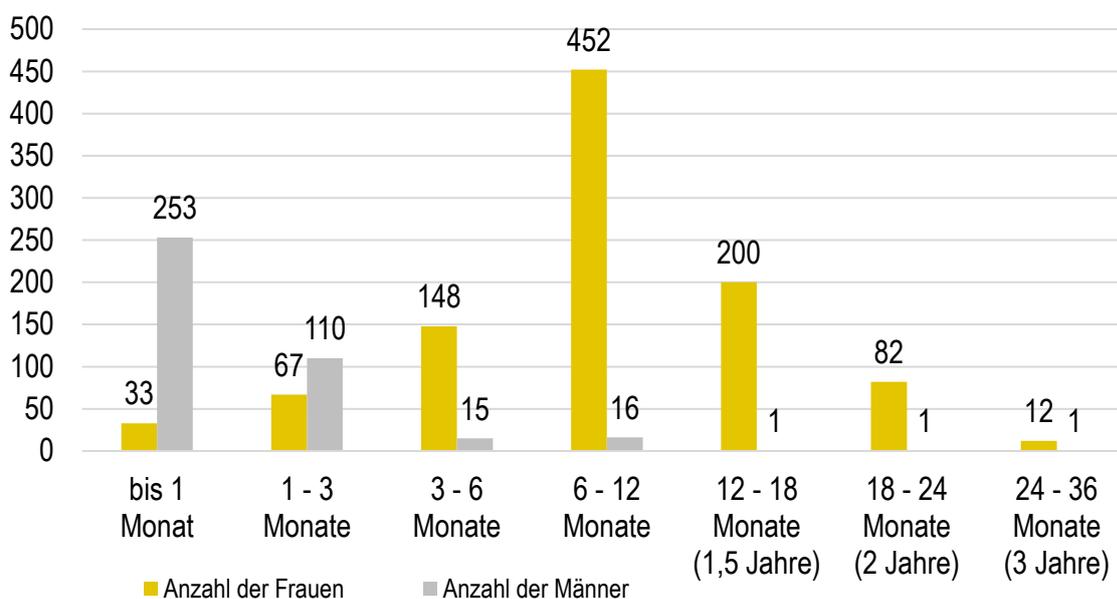


Abbildung 4.3.: Anzahl Mitarbeitende nach Dauer Elternzeit und Geschlecht

Im Väterreport 2021 vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend geben 57% der Väter, die auf Elternzeit und Elterngeld verzichten, finanzielle Gründe an. Die Auswirkungen von Teilzeitarbeit wurden im zweiten Kapitel bereits angesprochen. Ein weiterer bedeutender Faktor bei Elternzeit und dem Wiedereinstieg ins Berufsleben ist das Ehegattensplitting. Wenn eine Frau in der Familienkonstruktion Zuverdienerin ist, dann wird ihr Verdienst unter Umständen sehr hoch besteuert. Das mindert den Anreiz, erwerbstätig zu sein und zu bleiben und hemmt gleichberechtigte Strukturen.

Bundesweit liegt die durchschnittliche Bezugsdauer von Elterngeld und Elternzeit bei 3,1-3,7 Monaten. Hauptursache dieser niedrigen Elterngeldbezugsdauer ist, dass die Mehrheit der Väter (75,4%) nur die Mindestdauer von zwei Monaten, die sogenannten Partnermonate, in Anspruch nehmen. Die Anzahl der Personen, die diese Partnermonate nutzen, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen.

Seit Einführung des ElterngeldPlus 2015 entscheiden sich immer mehr Väter Elterngeld zu beziehen. Väter, die durch Teilzeitarbeit eine gerechtere Aufgabenverteilung ausüben, weisen signifikant längere Nutzungszeiten auf. Studien zeigen auch, dass Partner*innen von Vätern, die längere Elternzeiten nehmen, besser in den Beruf wiedereinsteigen können und davon geben 58% an, dass die Hausarbeit gerecht aufgeteilt wird.¹² Unter Gleichberechtigungsaspekten ist eine männerbezogene Gleichstellungsarbeit unabdingbar, um Partnerschaftlichkeit und damit eine gerechtere Verteilung und Entlastung von Frauen in Bezug auf *Care-Arbeit* und *Mental Load* zu erreichen.

Eine Förderung des Netzwerkes aller Mitarbeitenden in Elternzeit wurde durch ein Vernetzungstreffen Elternzeit am 31.08.2022 angestrebt. Die Themen Wiedereinstiegsoptionen, Führen in Teilzeit, Partnerschaftlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf standen bei dem Treffen im Fokus. Das Ziel war es, die Mitarbeitenden, die sich in Elternzeit befanden oder demnächst in Elternzeit gingen, zu informieren über das Geschehen in der Stadtverwaltung, Wünsche und Anforderungen an Informationen, Maßnahmen und Möglichkeiten abzufragen und einen Austausch untereinander zu ermöglichen.

Zu diesem Zweck waren Vertreter*innen des Gleichstellungsbüros, des Familienservicebüros, des Dezernats V und Vertreter*innen des Personalrats beteiligt. Es wurden explizit Väter als Ansprechpersonen eingeladen, um die Themen Partnerschaftlichkeit und aktive Vaterschaft in den Austausch mit einzubringen.

Während des Vernetzungstreffens wurden insbesondere die Forderungen nach weiteren Informationen vor und während der Elternzeit genannt. Dies bezog sich vor allem auf die Zeitschienen, Anträge und Meldungen, die erwartet werden oder gewünscht sind von Seiten des FB11. Außerdem wurden mehrfach die Angebote Job-Ticket und Fahrrad-Leasing angesprochen, die während der Elternzeit nicht genutzt werden können.

Maßnahme Verstetigung Netzwerktreffen Elternzeit Familienservicebüro

Das Format der Elternzeitvernetzung soll regelmäßig stattfinden, um den Kontakt zu erhalten und die Möglichkeit für Rückmeldungen zu erschaffen. Personelle Ressourcen müssten zur Erfüllung der Forderungen bereitgestellt werden, um eine vereinfachte Abwicklung der Elternzeit und damit einen Wiedereinstieg zu gewährleisten. Dies ist notwendig, um die Familienfreundlichkeit zu fördern, Mitarbeitende zu halten und eine Partnerschaftlichkeit in der Kinderbetreuung zu fördern, um die Karrierechancen von Frauen zu fördern und Frauenaltersarmut zu bekämpfen.

¹² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (August 2021): Väterreport. Update 2021, S. 16ff.

4.2 Care-Arbeit und Mental Load

Der Begriff *Mental Load* beschreibt ein bekanntes und altes Phänomen. *Mental Load* bezeichnet den kognitiven Energieaufwand und die mentale Belastung, die mit *Care-Arbeit* einhergeht. *Care-Arbeit* (auch Sorgearbeit oder Pflegearbeit) meint die Tätigkeiten des (Für-)Sorgens und „Sich-kümmerns“, die überwiegend in Form von unbezahlter Hausarbeit verrichtet werden. Dies umfasst unter anderem Kinderbetreuung, Altenpflege, familiäre Unterstützung und auch Hilfe unter Freund*innen.

Während die aktiven/expliciten Tätigkeiten der *Care-Arbeit* (wie beispielsweise den Einkauf zu erledigen, Kinder abzuholen, Geburtstagsgeschenke zu kaufen, etc.) relativ einfach zwischen mehreren Personen aufgeteilt werden können, bleibt der *Mental Load* (beispielsweise den Überblick über die aktuelle Einkaufsliste zu behalten, Geburtstage im Blick zu haben, zu wissen, wann das Kind wo welche Termine hat, welche Dinge noch mit der Schule geklärt werden müssen etc.) häufig eine unsichtbare Belastung für eine Person, die sich für die Organisation der *Care-Arbeit* verantwortlich fühlt.

Es geht nicht nur um Aufgaben-Listen, sondern um die Haushaltsplanung, Familienplanung und die Beziehungsorganisation im Alltag. Das beinhaltet alle sichtbaren und unsichtbaren Aufgaben, die Vorbereitungen, Planungen und Durchführungen für alle Prozesse, Ergebnisse und das Budget. Diese Belastungen liegen meist bei Frauen und werden kaum erkannt und anerkannt, weshalb es kaum Wertschätzung dafür gibt.

Die Themen *Care-Arbeit* und *Mental Load* sind eng miteinander verknüpft. Hier geht es klar um die Fragen zu Rollenverteilungen in partnerschaftlichen Beziehungen und Familien und den Stereotypen, auf denen diese aufbauen. Es ist aber auch eine Frage nach Zeitpolitiken und Strukturen – wer in unserer Gesellschaftsstruktur die Zeiten aufbringen muss.

Die Aufteilung „unbezahlter und unsichtbarer Arbeit“ ist „eine Hürde für die Gleichstellung“. Die so genannte Vermächtnis-Studie, eine Langzeitstudie vom Wissenschaftszentrum Berlin und der ZEIT präsentierte 2023 die neuesten Ergebnisse. So wurde in diesem Jahr zum ersten Mal nach *Mental Load* gefragt und bestätigt, dass Frauen deutlich mehr übernehmen. Die Studie fragte auch eine Liste von 21 Dingen ab, die zu *Mental Load* gehören. Davon lagen insbesondere Reparaturen und Finanzen überwiegend in der Verantwortung von Männern.¹³

Zwei Aspekte werden dabei deutlich: Erstens sind es Aufgaben, die in stereotypen Rollenklischees Männern zugeschrieben werden. Und zweitens sind es Aufgaben, die nicht täglich anfallen. Interessant ist außerdem, dass Männer viel häufiger als Frauen davon ausgehen, dass *Mental Load* fair verteilt wäre: „Angesichts dieser ungleichen Verteilung des *Mental Load* ist es nicht verwunderlich, dass die ‚unsichtbare Arbeit‘ Frauen stärker belastet als Männer“.¹⁴ Die Erwerbskonstellationen haben kaum Einfluss auf die Verteilung von *Care-Arbeit* und *Mental Load*. Die Studie zeigte, dass auch in heteronormativen Beziehungen, in denen die Frau ebenfalls Vollzeit arbeitet, sie den Großteil der Arbeiten übernehmen muss.¹⁵

Das Thema *Mental Load* zeigt sich auch am Arbeitsplatz, zum Beispiel bei der Organisation von Getränken für Teamsitzungen, der Geburtstagsgeschenke für Kolleg*innen, beim Spülmaschine Anstellen und Ausräumen oder anderen Aufgaben, die in der Verantwortung des ganzen Teams oder der Abteilung liegen und seltener gesehen oder wertgeschätzt werden.

¹³ Vgl.: Das Vermächtnis, Studie von Die Zeit, WZB und infas in Kooperation mit der Initiative Chef*innensache (2023): Ergebnisse der Vermächtnis-Studie 2023, S.3f.

¹⁴ Ebd., S. S.3f..

¹⁵ Vgl.: ebd., S.5.

Maßnahme: Fortbildung Mental Load

Eine Fortbildung zu dem Thema Mental Load wurde auf Anregung des Gleichstellungsbüros von der Internen Fortbildung im Oktober 2023 durchgeführt. In dem Seminar "Mental Load und Sorgearbeit (fair)teilen" geht es zunächst um die Frage, was überhaupt problematisch daran ist, wenn die Care-Arbeit – und die damit verbundene Last - zuhause auf einer Person lastet - sowohl für jede einzelne Person, als auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext.

Im Anschluss werden praktische Impulse gegeben und gemeinsam Ideen entwickelt. Wie können wir die Last im Alltag verringern? Wie können Aushandlungsprozesse in Familie und Beruf initiiert werden? Wie es gelingen kann, tief verankerte Rollenbilder zu überwinden.

5. Fazit

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt für die nächsten fünf Jahre die Grundlage für die Stadtverwaltung zur Umsetzung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dar.

Um dies in die Realität umsetzen zu können, werden dabei die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt. Durch die gesellschaftlichen und technischen Rahmenbedingungen der heutigen Zeit ist die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf sowie der fließende Übergang von Freizeit und Arbeit einfacher umzusetzen.

Maßnahmen wie die flexible Arbeitszeit, Mobile Arbeit, individuelle Arbeitszeitmodelle tragen dazu bei, dass die Erwerbs- und Familienarbeit von beiden Partner*innen wahrgenommen werden kann und beide Elternteile früher aus der Elternzeit zurückkehren können.

Die zeitgemäßen Arbeitszeiten und -bedingungen fördern die Chancengleichheit unter den Geschlechtern und tragen zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance bei. Als öffentliche Arbeitgeberin erfüllen wir eine Vorbildfunktion und fördern mit den hier vorgestellten Maßnahmen diskriminierungskritisches Verwaltungshandeln mit dem Ziel, bestehende Benachteiligungen abzubauen, gleiche Chancen zu ermöglichen und den Status als familienfreundliche Arbeitgeberin auszubauen.

Konkrete personalpolitische Maßnahmen haben große Effekte auf die gesamte Verwaltung. Dabei stellen qualifizierte und motivierte Mitarbeiter*innen die Grundlage für die Bewältigung der anfallenden Aufgaben dar. Gemischte Teams arbeiten effizienter und dynamischer zusammen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn eine ausgeglichene Präsenz von Männern und Frauen in den einzelnen Fachbereichen/Eigenbetrieben gegeben ist bzw. daran gearbeitet wird, diese zu erreichen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan unterstützt das Ziel einer geschlechtergerechten Verwaltung. Mit den beschriebenen Zielen und Maßnahmen wird die Gleichstellung in unserer Verwaltung weiter vorangebracht. Damit wird gleichzeitig auch an einem gemeinsamen Selbstverständnis für die Akzeptanz, Toleranz und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle und das Aufbrechen tradierter Rollenmodelle gearbeitet.

Weiter verfolgt wird das Ziel, dass Frauen in höheren Positionen stärker vertreten sind, denn die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales Leitprinzip unserer Verwaltungs- und Führungskultur, die wir vorantreiben müssen. Auch damit entwickelt sich die Stadtverwaltung zu einer noch attraktiveren Arbeitgeberin.

III. Anhang

Anhang1: Vergleichbarkeit der Besoldungs- und Entgeltgruppen

Laufbahngruppe	Vergleichbar E- Eingruppierung	Vergleichbar S- Eingruppierung	
Laufbahngruppe 2.2			
B 10	<i>Übertariflich</i>	Entfällt	
B 9			
B 7			
B 6			
B 5			
B 4			
B 3			
B 2			
A 16	<i>übertariflich</i>		
A 15	E 15 Ü, E 15		
A 14	E 14		
A 13	E 13		
Laufbahngruppe 2.1			
A 13	E 12		S 18
A 12	E 11		S 17
A 11	E 10		S 16
A 10	E 9 c	S 15	
	E 9 b	S 14	
		S 13	
		S 12	
		S 11 b	
		S 11 a	
		S 10	
Laufbahngruppe 1.2			
A 9 Z	E 9 a	S 9	
A 9	E 8	S 8 b	
A 8	E 7	S 8 a	
A 7	E 6	S 7	
		<i>S 5 + 6 gibt es nicht</i>	
A 6	E 5	S 4	
		S 3	
Laufbahngruppe 1.1			
A 6	E 4	S 2	
A 5	E 3		
	E 2		
	E 1		

IV. Allgemeine Regelungen

1. Verantwortung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und des Landesgleichstellungsgesetzes liegt bei der Oberbürgermeisterin, delegiert auf das Dezernat V, Personal, Feuerwehr und Sport und den Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie als ausführende Stelle. Alle Dienststellen - d.h. alle Vorgesetzten für ihren Verantwortungsbereich - tragen Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem angemessenen Zeitraum realisiert werden.

Alle anderen Mitarbeiter*innen, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen Verantwortung für die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes zu übernehmen. Dies gilt auch für die Umsetzung der Maßnahmen in eine entsprechend angepasste Praxis. Weiter gefasst bedeutet Mitarbeit, mitzudenken, Vorschläge einzubringen, Anregungen zu geben und insbesondere durch eine entsprechend an den Tag gelegte Haltung dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung verstärkt und gefestigt wird.

Da die berufliche Gleichstellung der Geschlechter zu den zentralen Anliegen des Gleichstellungsbüros gehört, nimmt diese Dienststelle vorrangig die Beratung in den einschlägigen Fragestellungen wahr.

Die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Rates und seiner Ausschüsse sowie die der Personalvertretung werden durch die nachfolgenden Regelungen nicht berührt. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle - einschließlich des Gleichstellungsbüros - und der Personalvertretung ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungsplans.

2. Geltungsbereich

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Aachen, deren Eigenbetriebe sowie eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

3. Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung

Der Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie erstellt in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro einen Gleichstellungsplan jeweils für fünf Jahre und schreibt diesen nach Ablauf fort. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Ein Reformprozess zur Erstellung des Gleichstellungsplans und zum Controlling der Maßnahmen wurde angestoßen, um diesen als Arbeitsinstrument zielorientierter in der Verwaltung zu verankern.

Der Gleichstellungsplan wird durch den Rat der Stadt Aachen verabschiedet. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, werden diese in der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes benannt und die Gründe dafür dargelegt. Dem Rat wird zur Sicherstellung der Kontinuität die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorgelegt.

Der Gleichstellungsplan und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen werden in den Dienststellen bekannt gemacht. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über den Gleichstellungsplan und seine Inhalte aktiv informiert.

4. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

