

Vorlage		Vorlage-Nr:	FB 11/0321/WP17
Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation		Status:	öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n: Fachbereich Verwaltungsleitung		AZ:	FB 11/220
		Datum:	08.11.2018
		Verfasser:	Frau Begaß
Anlage zum Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Aachen, Evaluation mobile Arbeit, Neuregelungen zur Teilzeit			
Beratungsfolge:			
Datum	Gremium	Zuständigkeit	
06.12.2018	Personal- und Verwaltungsausschuss	Anhörung/Empfehlung	
23.01.2019	Hauptausschuss	Anhörung/Empfehlung	
23.01.2019	Rat der Stadt Aachen	Entscheidung	

Beschlussvorschlag:

1) Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Anlage zum Gleichstellungsplan zur Kenntnis und empfiehlt auf Vorschlag des Oberbürgermeisters dem Hauptausschuss, dem Rat der Stadt Aachen zu empfehlen, die Anlage des Gleichstellungsplans zu beschließen.

2) Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters und Empfehlung des Personal- und Verwaltungsausschusses empfiehlt der Hauptausschuss dem Rat der Stadt Aachen, die Anlage zum Gleichstellungsplan zu beschließen.

3) Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters und Empfehlung des Personal- und Verwaltungsausschusses und des Hauptausschusses beschließt der Rat der Stadt Aachen die Anlage zum Gleichstellungsplan.

Erläuterungen:

Im Dezember 2017 wurde der Gleichstellungsplan der Stadt Aachen durch den Rat der Stadt Aachen beschlossen. Im Rahmen der Fortschreibung, Weiterentwicklung und Konkretisierung des Gleichstellungsplans wurde – wie angekündigt – eine Anlage zum Gleichstellungsplan erstellt. Diese beschreibt Maßnahmen, die in Dienststellen mit einem stark unausgewogenen Geschlechterverhältnis zur Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses von Männern und Frauen beitragen werden. Die Maßnahmen wurden im Rahmen von Workshops mit den betroffenen Dienststellen und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat erarbeitet.

Die aufgeführten Einzelmaßnahmen werden in Zukunft in die Personalgewinnungs- und bindungsstrategie der Stadtverwaltung eingebunden und im Rahmen dessen in ein fortlaufendes Umsetzungscontrolling und Berichtswesen eingebettet.

Im Personal- und Verwaltungsausschuss wird hierzu mündlich vorgetragen und ergänzend über weitere erfolgte Umsetzungen zur Neuregelung der Teilzeit und der Evaluation zur mobilen Arbeit berichtet.

Anlage/n:

Anlage zum Gleichstellungsplan

Gleichstellungsplan

Anlage: Ergebnisse Maßnahmenworkshops

1. Hintergrund

Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter den Mitarbeitenden im Unternehmen und dessen Organisationseinheiten herzustellen, ist eine wesentliche Zielvorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes. Bei den Analysen zum aktuellen Gleichstellungsplan fiel auf: in einigen Dienststellen gibt es deutlichen Handlungsbedarf, da das Verhältnis von Frauen und Männern unter den Mitarbeitenden deutlich von der Zielvorgabe 50% abweicht (siehe Tabellen).

Dienststellen mit zu geringen Frauenanteilen	Frauenanteil
FB 37 Feuerwehr	4%
E 18 Stadtbetrieb	11%
FB 62 Geoinformation und Bodenordnung	31%
FB 36 Umwelt	37%
FB 63 Bauaufsicht	39%

Dienststellen mit zu geringen Männeranteilen	Männeranteil
FB 45 Kinder, Jugend und Schule	12%
BA 1 - 6 Bezirksämter	22%
FB 12 Bürgeramt	23%
FB 11 Personal und Organisation	24%
E 42 Volkshochschule	32%

Wie kann es gelingen in diesen Dienststellen wahlweise mehr Frauen oder mehr Männer einzustellen? Unter dieser Fragestellung wurden am 09.05.2018 bzw. 25.05.2018 von FB 11/220, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat, Workshops durchgeführt, um Problemlagen zu erörtern und konkrete Maßnahmenansätze zu erarbeiten. Die Ergebnisse sind nachfolgend zusammengefasst.

2. Ergebnisse

2.1 Zieldefinition

Wie vom Landesgleichstellungsgesetz gefordert, wurden für alle oben genannten Dienststellen Zielgrößen festgelegt, wie innerhalb der nächsten fünf Jahre zur Entwicklung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses beigetragen werden kann (siehe nachfolgende Tabelle¹). Die Zahlen basieren auf den zu erwartenden Abgangsprognosen/zu besetzenden Stellen und der angestrebten Steigerung von Bewerbungen

¹ Die hier benannten Zahlen verstehen sich als angestrebte Zielgrößen. Auswahl und Einstellungen von Personen finden

des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.

Dienststellen mit zu geringen Frauenanteilen	Geplante Einstellungen Frauen bis 2023	%-Anteil Frauen 2023	Dienststellen mit zu geringen Männeranteilen	Geplante Einstellungen Männer bis 2023	%-Anteil Männer 2023
FB 37 Feuerwehr	+ 10	7% (+3%)	FB 45 Kinder, Jugend und Schule	+ 15	13% (+ 1%)
E 18 Stadtbetrieb	+ 10	13% (+2%)	Bezirksämter	+ 6	32% (+10%)
FB 62 Geoinformation und Bodenordnung	+ 3	42% (+11%)	FB 12 Bürgeramt	+ 5	30% (+7%)
FB 36 Umwelt	+ 7	44% (+4%)	FB 11 Personal und Organisation	+ 7	30% (+6%)
FB 63 Bauaufsicht	+ 5	50% (+11%)	E 42 Volkshochschule	+ 3	36% (+4%)

2.2 Allgemeines

Im Mittelpunkt der Diskussionen in beiden Workshops stand eine zentrale Problemlage: wie stellt man ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen her, wenn es grundsätzlich einen Mangel an Bewerbungen gibt und die Personalgewinnung insgesamt schon keine wirkliche Auswahl zulässt? Die Erfahrung, z.B. in technischen Berufen, zeigt, dass Stellen teils mehrfach ausgeschrieben werden müssen, um überhaupt Bewerbungen zu erhalten und auch dann mitunter nur ein bis zwei Bewerbungen eingehen. Um Stellen adäquat besetzen zu können und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu befördern, ist es daher zwingend erforderlich, dass eine insgesamt größere Auswahl von Bewerbern/Bewerberinnen zur Verfügung steht. Gleichzeitig stellte sich auch die Frage, inwieweit durch die gezielte Ansprache und Gewinnung der jeweils unterrepräsentierten Gruppe – z. B. Frauen für den Feuerwehrberuf – auch die vorhandene Personalengpasslage in einem solchen Bereich entschärft werden kann. Die Ergebnisse der Workshops greifen diese beiden Perspektiven auf und lassen sich bezüglich der erarbeiteten Maßnahmen dabei in drei Cluster einteilen:

1. Allgemeine Maßnahmen der Personalgewinnung
2. Genderspezifische Schwerpunkte in der Personalgewinnung
3. Berufsspezifische Schwerpunkte der Personalgewinnung

Die Aufteilung in die Cluster ist dabei nicht statisch zu verstehen, da Maßnahmen ineinander übergreifen und miteinander verzahnt sind.

unter Berücksichtigung des AGG und den sonstigen rechtlichen Vorgaben für eine rechtssichere Personalauswahl statt.

2.3 Allgemeine Maßnahmen der Personalgewinnung

Die hier definierten Maßnahmen verfolgen das Ziel, die Zahl der Bewerbungen insgesamt zu erhöhen. Mit einer größeren Anzahl von Bewerbungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich auch eine Geschlechterdurchmischung bei den Bewerbenden ergibt.

Folgende dienststellenübergreifenden Maßnahmen wurden identifiziert:

- Mehr entfristete Stellenperspektiven
- Nutzung ungewöhnlicher Recruiting-Orte (Freizeitorte junger Menschen: Fitnessstudios u.ä.)
- Offensivere Herausstellung von Familienfreundlichkeit/Work-Life-Balance-Faktoren bei der Arbeitgeberin Stadt Aachen
- Erlebnistage in der Verwaltung für Schüler/Schülerinnen kurz vor Schulabschluss (ergänzend zu den Angeboten für Kindergartenkinder – z. B. beim Stadtbetrieb und der Feuerwehr); Anbindung an die Programme der IHK (KURS und KAOA), die u.a. der Berufsfelderkundung dienen
- Internationalität: Erarbeitung eines Programms für Auslandspraktika/-hospitationen sowie Bachelor-/Masterarbeiten mit internationalem Bezug; Internationalität (nicht nur beschränkt auf die Grenzregion) ist für viele junge Menschen ein Attraktivitätskriterium, wenn es um die Wahl des Arbeitgebers geht.
- Aufbau eines systematischen Umgangs mit guten zweitplatzierten Bewerberinnen/Bewerbern unter den Fragestellungen: gibt es alternative Einsatzfelder? Wie kann man in Kontakt bleiben/treten, wenn sich eine erneute, passende Option ergibt?
- Allgemeiner Umgang mit Bewerbern/Bewerberinnen im Rahmen von Auswahlverfahren: Übernahme von Reisekosten, kostenfreie PKW-Stellplätze für den Tag des Verfahrens, frühzeitige Rückmeldungen zu Verfahrensständen und -entscheidungen etc.
- Organisation der Stadt Aachen-Messe: Gestaltung einer gesamtstädtischen Veranstaltung, die nicht nur auf Recruiting abzielt, sondern auch fachliche Themen der Verwaltung (Bauprojekte, Umweltprojekte, Digitalisierungsprojekte) vorstellt und damit den Arbeitgeber mit seinen Aufgaben, Möglichkeiten und Vernetzungen in den Fokus rückt – gezielte Einbindung von extern beteiligten Projektakteuren, um größeres Interesse/Resonanz zu erzielen.

2.4 Genderspezifische Schwerpunkte in der Personalgewinnung

Innerhalb der allgemeinen Maßnahmen der Personalgewinnung muss jedoch darauf geachtet werden, dass gezielte Aktionen zur Ansprache und Rekrutierung des in diesem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts eingewoben werden. Hierzu wurden folgende Maßnahmen identifiziert:

a) Genderspezifische Ansprache in Stellenausschreibungen

Frauen und Männer werden durch Beschreibungen z. B. von Persönlichkeitsmerkmalen in Stellenausschreibungen unterschiedlich angesprochen. So gibt es Formulierungen in Stellenausschreibungen, die gemäß verschiedenen Studien Frauen eher von einer Bewerbung abhalten, weil sie dem Selbstverständnis der Frau widersprechen. Dazu gehören insbesondere Eigenschaften, die sich auf Macht über andere und Status beziehen (z. B. Begriffe wie „Ehrgeiz“, „Durchsetzungsstärke“). Empfohlen wird, Anforderungsprofile grundsätzlich stärker aufgaben- und qualifikationsorientiert zu

beschreiben. Die Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung werden diesbezüglich von 11/200 einer Prüfung unterzogen und im Austausch mit dem Gleichstellungsbüro angepasst, da wo es notwendig erscheint.

b) Karriereperspektiven

Bei der Berufswahl und der Wahl des Arbeitgebers ist das Kriterium „Karriereperspektiven“ oft besonders wichtig. Hierüber wird künftig (im Karriereportal) der Stadt Aachen transparenter informiert. Daneben soll v.a. auch das Thema „Karriere in der Kita“ herausgearbeitet werden. Realistische Entwicklungsperspektiven auch im Erziehungsdienst aufzuzeigen und zu beschreiben, steigert die Attraktivität des Berufsbildes und erhöht die Wahrscheinlichkeit auch interessierte junge Männer für eine Ausbildung in diesem Bereich zu gewinnen.

Ergänzend hierzu wird auch das Thema „Karriere mit Kind(-ern)“ und „Führung in Teilzeit“ weiter ausgearbeitet und aktiv beworben.

c) Identifikationsfiguren

Unabhängig davon, ob es um Veranstaltungen in Schulen oder Hochschulen geht, sind Identifikationsfiguren für die spannende Vermittlung von Berufsalltag und -inhalten wichtig. Hier soll in Zukunft berücksichtigt werden, dass geschlechtergemischte Tandems gebildet werden. Gleichzeitig sollen aber auch gezielt z. B. die Feuerwehrfrau oder der männliche Erzieher zu Wort kommen. Nicht nur als Identifikationsfigur, sondern auch um offen zu thematisieren und diskutieren, wie sie die Hürden auf dem Weg in den Beruf gemeistert haben, wie sich der Berufsalltag in den klassischen Männer-/Frauendomänen anfühlt und wie man im Alltag vorhandenen Vorbehalten/Vorurteilen begegnen kann.

d) Schulnoten als Auswahlkriterium

Derzeit gelten Schulnoten in den Hauptfächern als erstes Auswahlkriterium für eine Vorselektion der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze. Dies führt mittlerweile fast zu einer „Geschlechterselektion“. Bedingt dadurch, dass Mädchen bessere Schulabschlüsse machen (und insbesondere in sprachlichen Fächern wie Englisch und Deutsch bessere Noten aufweisen) als Jungen, scheitern Jungen bereits an der Hürde der Vorauswahl. Dabei ließen sich durch eine Gesamtbetrachtung aller Noten oder ergänzender Persönlichkeitskriterien hier bereits wieder ausgleichende Effekte erzielen. Vor dem Hintergrund einer Unterrepräsentanz von Männern in den serviceorientierten Berufsbereichen und den entsprechenden Ausbildungsgängen (z.B. mittlerer Dienst), soll hier künftig durch andere Mechanismen der Vorauswahl gegengesteuert werden. Gleichzeitig sollten auch Einstellungstests unter diesem Gesichtspunkt noch einmal kritisch betrachtet werden.

e) Praktikumsangebote /Hospitation

Statt oder ergänzend zu einem zentralen Girls- oder Boys-Day werden in Zukunft Praktikumskonzepte und Vermarktungsstrategien entwickelt, die darauf abzielen, Jungen für Praktika in Erziehungsberufen und Mädchen z. B. für technische Berufe zu interessieren und zu gewinnen. Insgesamt sollten Praktika zudem gezielt im Internet der Stadtverwaltung, aber auch auf anderen Internetplattformen ausgeschrieben und beworben werden.

Unter dem Stichwort „Mein Tag/Meine Woche als....“ sollen die gewonnen Erfahrungswerte der Praktikanten/Praktikantinnen auch in Form von Berichten/Fotodokumentationen veröffentlicht werden (z.B. im Karriereportal der Stadt Aachen). Gleichzeitig sollen die Praktikanten/Praktikantinnen die Möglichkeit erhalten, anhand von Fotos/Videos o.ä. ihre Erfahrungen zurück in die Schulen/Hochschulen zu transportieren und als Multiplikatoren zu wirken. Hierzu müssen die Ideen der Stadtverwaltung mit den pädagogischen Anforderungen der Schulen abgestimmt werden.

2.5 Berufsspezifische Schwerpunkte in der Personalgewinnung

2.5.1 Feuerwehr

Der geringe Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr lässt sich durch verschiedene Faktoren erklären. Der Sporttest, der Teil des Bewerbungsverfahrens ist, stellt eine Hürde dar – allerdings nicht nur für Frauen. Entscheidender ist jedoch, dass der Anteil von Bewerberinnen insgesamt sehr gering ist. Eine Ursache hierfür ist der bisherige Zugangsweg zur Berufsfeuerwehr. Die Tatsache, dass eine handwerkliche Ausbildung in einem eher klassisch männerdominierten Handwerksberuf erforderliche Bewerbungsvoraussetzung ist, führt zwangsläufig dazu, dass der Anteil von Frauen noch geringer ausfällt. Gleichzeitig stellt dieser Zugangsweg nicht nur für Frauen ein Nadelöhr dar – denn nicht jede Person, die sich für den Feuerwehrberuf interessiert, hat Interesse an einer solchen handwerklichen Ausbildung. Insofern müssen die Zugangswege zur Berufsfeuerwehr noch einmal kritisch beleuchtet werden. Daraus ableitend wurden folgende Maßnahmen wurden für den Bereich der Feuerwehr identifiziert:

a) Notfallsanitäter-Ausbildung als Zugangsweg zur Berufsfeuerwehr

Statt einer notwendigen handwerklichen Vorausbildung wäre der Zugang über eine Notfallsanitäter-ausbildung eine Einstiegsoption in den Feuerwehrberuf. Die Realisierung dieser Maßnahme soll geprüft und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen (Ausbau der Rettungsdienstschule, Gewinnung von Dozenten, Kosten etc.) ermittelt werden. Basierend auf den Ergebnissen soll eine Entscheidung über diesen Zugangsweg herbeigeführt werden.

b) IHK-Werksfeuerwehrausbildung

Dieses Modell wird z.B. von den Städten Düsseldorf und Hamburg erprobt. Auch hier kann direkt im Anschluss an die Schule ein Weg zur Feuerwehr eingeschlagen werden. Im Rahmen der 36-monatigen Ausbildung erfolgt eine 18-monatige handwerkliche Grundausbildung. Eine handwerkliche Vorausbildung entfällt dann. Mit Abschluss der Ausbildung erhält man die Laufbahnbefähigung zur Laufbahngruppe 1 der Feuerwehr.

c) Beruf Feuerwehrfrau

Ziel ist es, Frauen für den Beruf zu interessieren und für mehr Akzeptanz von Frauen in dem Beruf zu werben. Unter dem Motto sind verschiedenste Formate denkbar – z.B. Werbemaßnahmen, Aktionstage etc. Hierzu gehört auch, dass Bewerberinnen für den Beruf der Feuerwehrfrau künftig Trainerstunden zur Vorbereitung auf den Sporttest angeboten werden sollen.

2.5.2 Technische Berufsbereiche

Insbesondere bei den technischen Berufen steht die Stadt Aachen als Arbeitgeberin in starker Konkurrenz zu den Angeboten der freien Wirtschaft. Unternehmen werben mit hohen Einstiegsgehältern, Auslandsaufenthalten, attraktiven Karriereperspektiven. Das Profil der Arbeitgeberin Stadt Aachen bleibt jedoch mitunter konturlos. Häufig ist den Absolventen nicht einmal bewusst, dass die Stadt Aachen als Arbeitgeberin mehr ist als „nur“ das Umweltamt oder die Bauaufsicht und dass sich diese Bereiche einbetten in ein großes Unternehmen mit interessanten Angeboten und Möglichkeiten.

a) Hochschule in die Stadtverwaltung

Wie könnte man die Arbeitgeberin Stadt Aachen z.B. für angehende Ingenieure/Ingenieurinnen attraktiver bewerben, als die künftigen Absolventinnen/Absolventen z.B. in Gebäude der Stadtverwaltung (Depot, Nadelfabrik etc.) einzuladen, die zugleich symbolisch für große Bauprojekte stehen, die von der Stadt initiiert, begleitet und durchgeführt wurden? An den Projekten lassen sich die Komplexität und Vielfalt der Aufgaben, die Organisationsstruktur und die interne wie externe Vernetzung der Stadtverwaltung gut beschreiben. Zugleich sollten die Veranstaltungen über Karriereperspektiven (Führungsnachwuchsförderung), Instrumente der Arbeitsflexibilisierung (Teilzeit, Telearbeit, Mobile Arbeit), die Familienfreundlichkeit und andere Rahmenbedingungen zur Arbeit bei der Stadtverwaltung informieren. In Kooperation mit den Gleichstellungsbüros der Stadt Aachen und der RWTH, könnten sich solche Veranstaltungen z.B. auch gezielt an Frauen in Ingenieurberufen richten.

b) Ausschreibung von Bachelor-/Masterarbeiten und Wettbewerben

In der Konkurrenz der Arbeitgeber setzen nahezu alle Unternehmen darauf, frühzeitig Kontakt zu möglichen künftigen Mitarbeitenden aufzunehmen. Klassischerweise geschieht dies im akademischen Bereich über die Ausschreibung von Angeboten für Themen zu Bachelor-/Masterarbeiten. Auch die Stadtverwaltung könnte hier mit spannenden Themenstellungen (teils auch mit internationalem/ grenzüberschreitendem Bezug) aufwarten – bislang werden diese Möglichkeiten jedoch kaum genutzt. Hier müssen neue Vernetzungen mit den Hochschulen angestrebt werden und auf der Karriereseite der Stadt eine Rubrik mit entsprechenden Angeboten eingerichtet werden. Denkbar wären auch Ausschreibungen von Wettbewerben – sei es mit Bezügen zur Architektur, oder aber für die Erstellung kreativer neuer Konzepte im Bereich von Jugend-/Sozialarbeit.

c) Duale Studiengänge

Eine neue Möglichkeit weitere Zugangswege zur Stadtverwaltung zu eröffnen, wären duale Studiengänge in technischen Berufen. Diese Option wird – gemeinsam mit den jeweiligen Dienststellen – konkret diskutiert und erörtert werden. So gibt es bei der FH Aachen bereits einen Studiengang für Bauingenieurwesen (Schwerpunkt Netzingenieur), der als duales Modell angeboten wird.

3. Weiteres Vorgehen

Die oben beschriebenen Maßnahmen werden in den folgenden fünf Jahren geprüft bzw. umgesetzt. Da sie in das Feld der Personalgewinnung und -bindung fallen, werden sie – wie alle Maßnahmen in diesem Themenfeld – in

ein zentrales Projektcontrolling eingebettet und kontinuierlich hinsichtlich ihrer Umsetzungsstände geprüft. Eine Abschlussbetrachtung wird dann gebündelt im nächsten Gleichstellungsplan veröffentlicht.