



Frauenbüro
Landeshauptstadt Düsseldorf

Bericht zur Umsetzung
des Frauenförderplans
2001 bis 2005

Gliederung

Seite

3		Vorwort	
4	1.	Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung	
	1.1	Allgemeines	
	1.2	Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	
7	1.3	Projekte zur Frauenförderung 2001 bis 2005	
11	1.4	Fachveranstaltungen InForum (Information und Forum)	
12	1.5	Veröffentlichungen 2001 bis 2005	
15	1.6	Information und Hilfestellung	
16	2.	Daten zur Beschäftigungssituation	
	2.1	Allgemeines	
17	2.2	Führungskräfte in der Stadtverwaltung	
18	3.	Ausschreibungen von Stellen und Auswahlverfahren	
	3.1	Ausschreibung von Stellen	
	3.2	Ausschreibungstexte	
19	3.3	Auswahlentscheidungen	
20	4.	Ausbildung	1
	4.1	Allgemeines	
	4.2	Verbund-Ausbildung	
	4.3	Trainee-Programm	
21	4.4	Daten zur Ausbildungssituation	
23	5.	Personalentwicklung	
	5.1	IT-Praktikum	
24	5.2	Förder- und Beratungsgespräch (FuB)	
	5.3	Führen in Zukunft	
25	5.4	Seminare zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern	
	5.5	Seminare zur Frauenförderung	

26	6.	Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit
	6.1	Allgemeines
	6.2	Teilzeitarbeit
27	6.3	Elternzeit
28	6.4	Kinderbetreuung
	6.5	Erstattung von Kinderbetreuungskosten
29	6.6	Telearbeitsplätze
30	6.7	Arbeitszeitsparbuch
	6.8	Wiedereinstieg in den Beruf
31	7.	Resümee und Ausblick
33	8.	Frauenförderung bei Beteiligungs- und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf
	8.1	Allgemeines
	8.2	Frauenförderpläne
34	8.3	Gleichstellungsbeauftragte in Unternehmen
35	8.4	Frauen in Führungspositionen
36	8.5	Personalentwicklung
	8.6	Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit
37	8.7	Kontakt zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit
	8.8	Resümee
2	38	Regionalstelle FRAU & BERUF

Vorwort

Seit 1989 gibt es für die Stadtverwaltung Düsseldorf einen Frauenförderplan - Plan zur Gleichstellung von Frau und Mann bei der Stadtverwaltung Düsseldorf. Dieser Plan wurde zuletzt im Jahr 2000 dem inzwischen in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) angepasst und vom Rat der Stadt am 01. Februar 2001 beschlossen.

Das Schließen von Zielvereinbarungen zwischen dem Frauenbüro und den Fachbereichen bildet einen Schwerpunkt im Frauenförderplan. Dabei geht es um den beruflichen Aufstieg ebenso wie um Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an so genannten „Frauenarbeitsplätzen“, um gleichstellungsgerechte Personalpolitik sowie um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

Nichts an Aktualität eingebüßt hat die bereits seit 1998 existierende Definition von Frauenförderung als verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe aller. Nach wie vor gilt, dass alle Beschäftigten unserer Stadtverwaltung in ihrem Handeln für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern verantwortlich sind. Für den Erfolg von Frauenförderung, beruflicher Gleichstellung und Gender Mainstreaming ist es - wie für die Umsetzung aller Reformvorhaben - wichtig, dass die Führungskräfte sich eindeutig und mit Nachdruck hinter diese Aufgabe stellen und Verantwortung übernehmen. Eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit kann aber auch nicht auf das Engagement, die Fachkompetenz und die Erfahrungen von Frauen und Männern "an der Basis" verzichten.

Mit der Vereinbarung fachbereichsspezifischer Ziele zur Gleichstellung der Beschäftigten ist das Frauenbüro der Stadt Düsseldorf einen neuen und wohl auch einzigartigen Weg gegangen. Die Idee war, den sehr unterschiedlichen Fachbereichen nicht Ziele und Maßnahmen "überzustülpen", sondern die Möglichkeit zu geben, individuelle und amtspezifische Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Beschäftigten zu formulieren.

Joachim Erwin
Oberbürgermeister

Die regelmäßigen Berichte der Fachbereiche über die Erreichung der Ziele werden im zuständigen politischen Gremium, dem Frauenausschuss, intensiv beraten und diskutiert.

Ohne Frage stärkt die Verbindlichkeit der im Frauenförderplan festgelegten Ziele, die diesem politischen Controlling unterliegen, deren Durchsetzungskraft.

Der vorliegende Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans für die Jahre 2001 bis 2005 belegt, dass wir in Düsseldorf Beachtliches geleistet haben. Dennoch sind auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern noch Hindernisse zu überwinden und Schwierigkeiten zu bewältigen. Es wird auch in Zukunft darauf ankommen, nicht nur die Position der Stadtverwaltung Düsseldorf als attraktive Arbeitgeberin zu festigen und auszubauen, sondern kundenorientiert Dienstleistungen insbesondere zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger in Düsseldorf zu erbringen.

Gerade dem Aspekt einer familiengerechten Arbeitsgestaltung für Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Düsseldorf wird zunehmend eine höhere Bedeutung zugemessen. Im Hinblick auf beispielsweise Möglichkeiten von Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen, Telearbeit, flexibler Arbeitszeitgestaltung und Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Familienphase sind noch nicht alle Potenziale ausgeschöpft.

Mit der engagierten Arbeit all jener, die an der Umsetzung des Plans zur Gleichstellung von Frau und Mann bei der Stadtverwaltung Düsseldorf nicht nur verwaltungsintern sondern auch im Bezug auf die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt in qualifizierter Weise mitwirken, werden wir das Ziel gleicher Chancen, gleicher Rechte und gleicher Pflichten für Männer und Frauen mit Beharrlichkeit und Ausdauer erreichen.

Dagmar Wandt
Gleichstellungsbeauftragte

1. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung

1.1 Allgemeines

In der Düsseldorfer Stadtverwaltung ist die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern inzwischen zum selbstverständlichen Bestandteil des kommunalen Lebens geworden.

1986 richtete der Rat der Stadt die Gleichstellungsstelle ein, um auf kommunaler Ebene die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. 1989 wurde der erste Frauenförderplan - Plan zur beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann bei der Stadtverwaltung Düsseldorf - verabschiedet und 1998 inhaltlich aufgrund der Verwaltungsreform überarbeitet.

Aktualisiert wurde der Frauenförderplan erneut im Jahr 2001. Er bildet gemeinsam mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW, das 1999 in Kraft trat, die Arbeitsgrundlage des Frauenbüros und der Personalverantwortlichen in der Stadtverwaltung.

4

Die wesentlichen Ziele des Frauenförderplanes sind:

- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

1.2 Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Um die Ziele des Frauenförderplans zu erreichen, schließt das Frauenbüro für jeweils drei Jahre mit allen Ämtern und Instituten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung der Beschäftigten ab. Auf der Grundlage von Analysen der Beschäftigtenstruktur, Prognosen der zu besetzenden Stellen und möglichen Höherbewertungen von Planstellen werden dabei ämter- und institutsspezifische Ziele vereinbart.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt häufig, dass es zwischen den beschäftigten Frauen und Männern ein erhebliches Gefälle gibt. Der Frauenanteil nimmt proportional zur Höhe der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe ab. In den Zielvereinbarungen werden Maßnahmen zur Gleichstellung der Beschäftigten formuliert, um Benachteiligungen abzubauen, den Frauenanteil insbesondere in Führungs- und höherwertigen Funktionen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu verbessern.

Bis Ende 2005 wurden bis auf wenige Ausnahmen mit allen Ämtern und Instituten der Stadtverwaltung Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschlossen.

1.2.1 Leitfaden zu den Zielvereinbarungen

Zu den Zielvereinbarungen wurde 2005 ein spezieller Leitfaden entwickelt. Er beinhaltet nach Themen sortiert konkrete Ziele und Maßnahmen, die bisher mit Ämtern und Instituten im Rahmen der Zielvereinbarungen vereinbart wurden. Gedacht ist der Leitfaden als Unterstützung bzw. Hilfestellung für die Fachbereiche, die erstmalig Zielvereinbarungen mit dem Frauenbüro abschließen oder bereits Folgevereinbarungen erstellen. Nachfolgend werden beispielhaft einige Ziele und Maßnahmen zu den verschiedenen Themen benannt:

Gleichstellung von Frauen und Männern in herausgehobenen und Führungsfunktionen

Ziele	Maßnahmen
<p>Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</p> <p>Erhöhung des Frauenanteils in herausgehobenen Funktionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gemäß LGG in unterrepräsentierten Bereichen ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Frauen zum Auswahlverfahren einladen ■ Erstellung von individuellen Qualifizierungskonzepten mit fachlichen und persönlichkeitsfördernden Maßnahmen, geschlechterbezogene Auswertung der Qualifizierungsplanung; Umsetzung von frauenspezifischen Qualifizierungsbedarfen ■ Führung in Teilzeit ermöglichen ■ Übertragung von befristeten oder stellvertretenden Leitungsaufgaben, z.B. Projektleitungen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziele	Maßnahmen
<p>Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer auf allen Stellen und in allen Funktionen in Balance zu den dienstlichen Notwendigkeiten ■ familienfreundliche Arbeitszeitmodelle schaffen, z.B. Arbeitszeitsparbuch, Dienstplanung im Servicebereich, Möglichkeit für TZ-Kräfte, im Wechsel nachmittags zu arbeiten, individuelle Vereinbarungen zur Arbeitszeit ■ Regelung zur Kinderbetreuung schaffen
<p>Förderung während der Elternzeit bzw. Beurlaubung und Wiedereinstiegshilfen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ gezielt zu Seminaren, InHouse-Schulungen und Veranstaltungen des Amtes einladen, Übersendung von amtsspezifischen Informationen ■ regelmäßige Gesprächsangebote, um Vorstellungen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung sowie zu Qualifizierungsbedarfen zu erörtern, ein Jahr vor Rückkehr gezieltes Gesprächsangebot ■ IT-Praktikum, Schnupper-Praktikum oder anderweitige Praktika anbieten

Kundinnenorientierung

Ziele	Maßnahmen
Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kundinnen	<ul style="list-style-type: none">■ familienfreundliche Öffnungszeiten, Terminvergaben■ Wegezeiten möglichst kurz halten, Zugang auch für Kinderwagen ermöglichen■ Kundinnen- und Kundenbefragungen durchführen mit geschlechterspezifischen Auswertungen
Einbeziehung von frauen- bzw. familienrelevanten Aspekten bei der Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none">■ Verwendung einer geschlechtsneutralen bzw. der weiblichen und männlichen Sprachform bei allen Veröffentlichungen / Broschüren / Formularen■ Publikationen zu frauen- und familienrelevanten Themen und Information darüber sowie über entsprechende Projekte und Aktivitäten im Amt (z.B. Internet, Stadtgespräch, Medien)■ Durchführung von Veranstaltungen für Frauen und Mädchen bzw. von speziellen Beratungsangeboten

6

Gender Mainstreaming

Ziele	Maßnahmen
Umsetzen des Gender Mainstreaming-Ansatzes	<ul style="list-style-type: none">■ bei Planungen, Entscheidungen und Prozessen die Auswirkung auf die Lebenssituation von Frauen und Männern berücksichtigen

1.2.2 Controlling

Gemäß Ziffer 3.3 des Frauenförderplanes kommt dem Controlling der Zielvereinbarungen besondere Bedeutung zu. Die Fachbereiche berichteten auf der Grundlage ihrer Zielvereinbarung jährlich über den Zielerreichungsgrad. Bei Abweichungen waren sowohl Gründe zu benennen als auch eine Verbesserung durch ergänzende oder neu zu entwickelnde Maßnahmen vorzunehmen. Es stellte sich heraus, dass in den Ämtern und Instituten nach Ablauf eines Jahres häufig noch nicht erkennbar war, ob die jeweiligen Maßnahmen erfolgreich zur Gleichstellung von Frauen und Männern beigetragen haben.

Der Frauenausschuss hat daher im September 2005 beschlossen, den Berichtszeitraum auf eineinhalb Jahre zu verlängern.

Der Arbeitskreis „Berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung“ (siehe Ziffer 1.3.7) erarbeitete ein einheitliches Raster, um die Vergleichbarkeit der Berichte und eine schnelle Information über die Zielerreichung zu ermöglichen.

1.3 Projekte zur Frauenförderung 2001 bis 2005

1.3.1 Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG)

Nach in Kraft treten des Landesgleichstellungsgesetzes und des neuen Frauenförderplanes gab es Handlungsbedarf bezüglich der einheitlichen Umsetzung in der Stadtverwaltung. Es wurde ein Arbeitskreis gegründet, der sich mit den Themenschwerpunkten Unterrepräsentanz von Frauen, Ausschreibungen, Bewerberauswahl und Teilzeitbeschäftigung auseinandersetzte.

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen hatte der Arbeitskreis eine geschlechterspezifische Auswertung entwickelt, die nach unterschiedlichen Berufsgruppen sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen differenzierte.

Diese Auswertung wurde monatlich aktualisiert und stand den Personalverantwortlichen elektronisch zur Verfügung. Die Auswertung endete mit in Kraft treten des TVöD am 1. Oktober 2005. Eine dem neuen Tarifrecht angepasste Auswertung wurde erarbeitet.

1.3.2 Teilzeitarbeit in der Stadtverwaltung

Nach § 13 LGG sind allen Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige tatsächlich pflegen oder betreuen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Dienststellen sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; das gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunktion.

Um diesem Grundsatz Rechnung zu tragen, wurde Mitte 2001 eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich mit den gesetzlichen Vorgaben und der Umsetzung der Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung befasste.

Teilzeit fördern

Die Stadtverwaltung Düsseldorf fördert die Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen und Fachbereichen, weil deren Vorteile, nämlich höhere Effizienz, motivierte Beschäftigte, Personalerhaltung und -gewinnung, optimale Auslastungen und bessere Kundenorientierung im Interesse des Konzerns Stadt liegen.

Wichtig ist gerade bei Teilzeitstellen, die Aufgabenverteilung und Verantwortung klar zu definieren sowie die amtspezifischen Spielräume zur Gestaltung der Aufgabeninhalte und der Arbeitszeit mit Kreativität und Flexibilität zu nutzen. Teilzeitinteressierte werden bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder unterstützt.

Die Arbeitsgruppe hat einen Leitfaden entwickelt, der den Fachbereichen Hilfestellung bei der Teilzeitorganisation gibt. Der Leitfaden kann beim Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT - angefordert werden.

1.3.3 Teilzeitarbeit in Kindertageseinrichtungen

In Zusammenarbeit mit dem Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT, dem Jugendamt, dem Personalrat und dem Frauenbüro wurde das Konzept zur Umsetzung von Teilzeitarbeit in allen Bereichen und Funktionen einer Kindertageseinrichtung erarbeitet.

Rahmenbedingungen

Das Konzept enthält folgende generelle Rahmenbedingungen:

Grundsätzlich ist in allen Bereichen und Funktionen einer Kindertageseinrichtung Teilzeitbeschäftigung möglich. Hierbei ist die individuelle Situation und Konzeption der Einrichtung zu berücksichtigen. Für die zu teilenden Aufgabenbereiche wird jeweils eine genaue Stellenbeschreibung erarbeitet.

8

Die Teilzeitbeschäftigung wird so gestaltet, dass der ganztägige Betrieb der Einrichtung gewährleistet bleibt. Vor diesem Hintergrund orientieren sich die Einsatzzeiten bei Teilzeitbeschäftigung an den pädagogischen Notwendigkeiten der Einrichtung und den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Teilzeit in Leitungsfunktionen

Für die Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften wurden besondere Regelungen getroffen:

Für teilzeitbeschäftigte Einrichtungsleitungen, die die Gesamtverantwortung für die Einrichtung tragen, ist die Teilzeioption auf eine Arbeitszeit von nicht weniger als 20 Wochenstunden begrenzt.

Die gesamtverantwortliche Leitung bleibt in der jeweiligen Betriebserlaubnis gegenüber dem Landesjugendamt als Verantwortliche benannt.

Wünscht eine Einrichtungsleitung eine Arbeitszeit unter 20 Wochenstunden, wird sie von der Gesamtverantwortung entbunden.

Ein Anspruch auf eine ausschließliche Tätigkeit am Vormittag besteht nicht, ebenso nicht in derselben Kindertageseinrichtung. Statt dessen werden für die Realisierung des Teilzeitwunsches die Möglichkeiten in allen städtischen Kindertageseinrichtungen geprüft.

Das Teilzeitangebot, das mit Wirkung vom 1. Juli 2003 in Kraft getreten ist, ist auf das Personal der städtischen Kindertageseinrichtungen beschränkt und war zunächst für die Dauer der Erprobungsphase von zwei Jahren befristet.

Aufgrund des Erfolgs wurde das Teilzeitangebot vorzeitig unbefristet verlängert.

1.3.4 Gender Mainstreaming (GM)

Gender Mainstreaming (GM) ist der Auftrag an die Verwaltung und an alle Beschäftigte, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, den Ergebnissen und Produkten, der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und der Steuerung von Anfang an zu berücksichtigen. Hierdurch soll das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv unterstützt werden.

Im August 2001 fand in enger Zusammenarbeit mit dem Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT eine erste Fachveranstaltung zum Thema statt. Ziel der Veranstaltung war die Darstellung der Wirkungsweise von „Gender Mainstreaming“ in den verschiedenen Fachbereichen der Stadtverwaltung. Wegen der Bedeutung des Themas für zukünftige Planungen und Entscheidungen in allen Bereichen der Politik und Verwaltung waren sämtliche Mitglieder des Rates und alle Amts- und Institutsleitungen eingeladen.

Workshop

Als Folgeveranstaltung fand im Dezember 2002 ein Workshop zum Thema Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung statt. Die Veranstaltung bot viel Wissenswertes zum Thema Teilzeitbeschäftigung, beispielsweise den Leitfaden Teilzeit, der wichtige Fragen zur Teilzeitbeschäftigung beantwortet. Daneben wurden Teilzeitmodelle vorgestellt, die die Vielfalt der Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung dokumentieren. Insgesamt wurde deutlich, dass der „Gender-Aspekt“ bereits in vielen Bereichen der Stadtverwaltung Eingang gefunden hat. Die Dokumentationen zu beiden Fachveranstaltungen stehen im Internet unter www.duesseldorf.de/frauen/themen/ zur Verfügung.

1.3.5 Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Richtlinie wurde Anfang 2003 unter der Leitung des Frauenbüros vom Arbeitskreis „Schutz vor sexueller Belästigung“ aktualisiert und ist im April 2003 in Kraft getreten. Neben redaktionell notwendigen Änderungen wurde in der aktuellen Fassung Bezug auf die „Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des europäischen Parlaments und des Rates“ genommen. Sie wurde den veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt angepasst und ist mit ihren verbindlichen Bestimmungen für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zukunftsweisend. Neu ist, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die für Berufsbildung zuständigen Personen präventiv tätig werden müssen, um mittelbare und unmittelbare Diskriminierung zu verhindern.

Neu in die Richtlinie aufgenommen wurde die Verfügung über die missbräuchliche Nutzung städtischer DV-technischer Anlagen durch Einsicht und Verbreitung von Infos mit pornografischem oder strafrechtlichem Inhalt.

1.3.6 Zweiter Nahverkehrsplan Düsseldorf und Frauenmobilitätsanalyse

Der Arbeitskreis Nahverkehrsplan hat unter Beteiligung des Frauenbüros mit dem zweiten Nahverkehrsplan für Düsseldorf eine positive Weichenstellung für die Zukunft eines leistungsfähigen Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) im Verkehrsraum Düsseldorf gesetzt. Ein Schwerpunkt der kommunalen Zielsetzung ist die Betrachtung der Belange von Frauen mit Kindern.

Lebensalltag von Frauen

Bereits im Rahmen der Erarbeitung des ersten Nahverkehrsplanes, an dem das Frauenbüro ebenfalls beteiligt war, wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass Frauen in ihren Lebenszusammenhängen auf die Nahräume in ihrem Stadtviertel angewiesen sind.

Darüber hinaus haben viele von ihnen, die gleichzeitig in Beruf und Familie tätig sind, Wegeketten zurück zu legen, die einen hohen Koordinations- und Zeitaufwand bedeuten. Ihre spezifischen Bedürfnisse sind in den verkehrlichen Untersuchungen und Maßnahmen oft nur unzureichend berücksichtigt.

Frauen nutzen ÖPNV

Obwohl für die Zukunft insgesamt mit einer weiteren Zunahme der Motorisierung zu rechnen ist, sind Frauen weiterhin stärker auf den ÖPNV angewiesen als Männer, da sie nach wie vor in geringerem Maße über einen PKW verfügen.

Im Rahmen der Fortschreibung des Nahverkehrsplanes im April 2001 wurde daher die Erstellung einer Frauenmobilitätsanalyse für zwei exemplarische Stadtteile in Auftrag gegeben. Die beiden Stadtteile Oberbilk und Holthausen wurden auf Grundlage der beiden Hauptkriterien „Problemdruck frauenspezifischer Mobilität“ und „Übertragbarkeit auf andere Stadtteile“ ausgewählt.

Die umfangreiche Analyse wurde Ende 2003 fertig gestellt. Die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen für mehr Qualität in der Mobilität von Frauen in Düsseldorf sollen Eingang in aktuelle und zukünftige Planungen finden und so zu einer weiteren Qualitätssteigerung insbesondere im Bereich der Nahmobilität beitragen. Die Handlungsempfehlungen sind grundsätzlich auf alle Stadtteile in Düsseldorf übertragbar.

1.3.7 Arbeitskreis "Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung"

„Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung“ - so lautet der Titel eines Arbeitskreises, den das Frauenbüro 2005 ins Leben rief.

Fast alle Ämter und Institute der Stadtverwaltung beteiligen sich an diesem Arbeitskreis und haben eine Vertreterin bzw. einen Vertreter delegiert. Der Arbeitskreis will die Fachbereiche dabei unterstützen, erstmalig Zielvereinbarungen zur Gleichstellung der Beschäftigten zu erstellen sowie bereits bestehende Zielvereinbarungen weiter zu entwickeln. Außerdem soll der Arbeitskreis ein Forum für einen ämterübergreifenden Erfahrungsaustausch bieten, insbesondere über die Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen in den Fachbereichen.

10 Schwerpunkte

Bei einem ersten Treffen im April 2005 wurden Themen zusammengetragen und Schwerpunkte gesetzt. Die Teilnehmenden wünschten sich einen Gesamtüberblick über die Rahmenbedingungen der gleichstellungsrelevanten Themen sowie über die bereits bestehenden Maßnahmen und Instrumente zur Frauenförderung anderer Ämter. Dies wurde in der zweiten Sitzung entsprechend umgesetzt, gleichzeitig hat das Frauenbüro im Intranet alle verfügbaren Informationen zu den Themen „Gleichstellung“ und „Familie und Beruf“ gebündelt dargestellt.

Den Arbeitsschwerpunkt eines weiteren Treffens bildete die Vereinheitlichung der Controllingberichte zu den Zielvereinbarungen. In einem Workshop wurden dazu entsprechende Rahmenbedingungen erarbeitet, die in einer weiteren Arbeitsgruppe kontinuierlich weiter entwickelt wurden. Das Ergebnis ist ein für alle Ämter und Institute einheitliches Berichtsraster. Weitere Themenschwerpunkte wurden z.B. die Erarbeitung von Personalentwicklungs- und Arbeitszeitmodellen sein.

1.3.8 Film "WOMEN@WORK"

Das Frauennetzwerk des Hauptamtes - Amt für Personal, Organisation und IT entwickelte für das Amt Instrumente zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, von denen beide Geschlechter gleichermaßen profitieren. Dieses Konzept ist auf einen Gewinn für das gesamte Amt ausgerichtet.

Um einige der Projekte zur beruflichen Chancengleichheit modern, effektiv und vor allen Dingen wiederkehrend präsentieren zu können, entstand die Idee, in Eigenregie einen Film mit dem Titel „WOMEN@WORK“ zu erstellen.

In diesem Film werden fünf Personalentwicklungsmaßnahmen vorgestellt, die auf den Zielvereinbarungen zur Frauenförderung basieren:

- Frauennetzwerk
- Job & Kind
- Erfolgsteam
- Führungsfeedback
- Wissensmanagement

Das Frauenbüro hat die Erstellung des Films sowohl materiell als auch „schauspielerisch“ unterstützt. Der Film erfreute sich sehr großer Resonanz und wurde am 1. September 2005 bei der Konferenz der Frauenbeauftragten des Deutschen Städtetages und am 3. November 2005 im Frauenausschuss vorgestellt.

Zum Film wird zur Zeit ein Begleitbuch erarbeitet. Nähere Informationen sind über das Frauennetzwerk des Hauptamtes - Amt für Personal, Organisation und IT erhältlich, zu erreichen unter women.work@stadt.duesseldorf.de.

1.4 Fachveranstaltungen InForum (Information und Forum)

1.4.1 InForum 2001 - Frauen starten durch

Die erste dieser Fachveranstaltungen fand am 13. November 2001 mit dem Schwerpunkt Existenzgründung statt. Die von Frauenbüro und Messe Düsseldorf gemeinsam organisierte Veranstaltung als Nachfolge der „Frauenmesse top“ war mit mehr als 500 Besucherinnen ein voller Erfolg. Einen Tag lang wurde das für Frauen interessante und wichtige Thema „Existenzgründung“ im CongressCenter der Düsseldorfer Messe in vielen Facetten beleuchtet. In Workshops und Vorträgen unter anderem zu den Themen „Coaching“, „Mentoring“, „Gründen im Team“, „Marketing“ und „Hilfe im Paragraphen-Dschungel“ konnten Schwerpunkte gesetzt werden. Vormittags stand eine Talkrunde mit prominenten Gästen aus Politik und Wirtschaft auf dem Programm.

Existenzgründung von Frauen

Frauen sehen in der Selbständigkeit oft eine Chance, ihre berufliche Situation zu verbessern. Dies belegen auch Zahlen des städtischen Wirtschaftsförderungsamtes. Zwischen 1995 und 2000 wurden insgesamt 1.243 Beratungen in Düsseldorf durchgeführt. In 800 Fällen stand das Thema Existenzgründung, in weiteren 443 Fällen die Existenzfestigung im Mittelpunkt. Unter den 800 potentiellen Existenzgründungen waren fast die Hälfte Frauen. Durchschnittlich 100 Frauen, die ihre eigene Chefin werden wollen, nehmen darüber hinaus im Laufe eines Jahres das Beratungsangebot der Regionalstelle FRAU & BERUF wahr.

1.4.2 InForum 2002 - Frau und Gesundheit

Am 30. November 2002 fand in Kooperation mit dem Gesundheitsamt die zweite Fachveranstaltung mit dem Schwerpunktthema Frau und Gesundheit statt.

Frauen haben nicht nur unterschiedliche gesundheitliche Probleme, sondern auch ein anderes Bewusstsein von Körper und Krankheit als Männer. Deshalb stellen sie auch andere Ansprüche an das Gesundheitswesen. So suchen Frauen eher ärztlichen Rat und nehmen ihre Gesundheit ernster als Männer. Im Gesundheitswesen wurden diese Unterschiede jedoch bisher nur wenig einbezogen. Ursachenforschung und Therapien orientieren sich überwiegend an Männern. Im Rahmen des InForums „Frau und Gesundheit“ hatten alle Interessierten die Gelegenheit, sich umfassend über die Gesundheit von Frauen zu informieren, mit namhaften Expertinnen zu diskutieren sowie Ideen und Vorstellungen zur Frauengesundheit zu entwickeln.

Gesundheitskonferenz

Ziel der Veranstaltung war u. a. die Gründung eines Arbeitskreises „Frauengesundheit“, in den die Ergebnisse dieses InForums eingebracht und weiterbearbeitet werden, um sie dann in die kommunale Gesundheitskonferenz einfließen zu lassen. Im ersten Teil der Veranstaltung moderierte die Journalistin Angela Maas eine Talkrunde zum Thema „Frau und Gesundheit - Der weibliche Blick“. Nachmittags ging es dann mit drei Fachforen zu den Themen „Brustkrebs“, „Im Wechsel der Jahre“ und „Psychosomatische Störungen/Sucht“ weiter. Nach den Fachvorträgen konnten Besucherinnen und Besucher in einer moderierten Diskussion mit den Expertinnen zum jeweiligen Thema ins Gespräch kommen.

Zu dieser Veranstaltung wurde eine Dokumentation erstellt, die im Frauenbüro erhältlich ist.

1.4.3 InForum 2004 - Mädchen und Frauen im Sport

Die dritte Veranstaltung InForum, organisiert vom Frauenbüro, stand unter dem Motto "Mädchen und Frauen im Sport".

Am 4. September 2004 wurde auf dem Burgplatz in der Altstadt ein umfangreiches informatives Sport- und Aktionsprogramm geboten.

Die Open-Air-Veranstaltung hat dazu beigetragen, das Spektrum an unterschiedlichen Sportarten für Mädchen und Frauen sichtbarer zu machen und die Chancengleichheit im aktiven Sport zu fördern.

Frauen wurden darüber hinaus bestärkt, in Vereinen und Verbänden Führungsaufgaben anzustreben und zu übernehmen.

Das umfangreiche Bühnenprogramm bot Vorführungen verschiedener Sportarten im Wechsel mit Interviews und Talkrunden. Auf einer „Info-Straße“ stellten zahlreiche Sportvereine des Stadtsportbundes ihre Angebote für Mädchen und Frauen vor und der Verein „Pro Mädchen“ informierte über das Selbstbehauptungstraining „WenDo“. Außerdem konnte die eigene Sportlichkeit mit einem „Fitness-Check“ getestet werden. Stadt- und Landessportbund informierten über ihre umfangreichen Aktivitäten. Darüber hinaus gab es Beratungsangebote der städtischen Ämter aus den Bereichen Kinder und Jugendliche, Gesundheit, Schule, Sport und Behindertenkoordination.

1.5 Veröffentlichungen 2001 bis 2005

Alle Veröffentlichungen können im Frauenbüro der Stadt Düsseldorf, Mühlenstrasse 29, 40213 Düsseldorf bestellt werden und stehen zum Teil als Online-Version unter www.duesseldorf.de/frauen zur Verfügung.

1.5.1 FrauenStadtPlan

Für Bürgerinnen und Besucherinnen, die sich in Düsseldorf orientieren wollen, bietet das Frauenbüro eine Neuauflage des FrauenStadtPlans an. Der FrauenStadtPlan beinhaltet fast 200 Einrichtungen mit einem Angebot für Frauen. Aufgeführt sind Treffpunkte und Beratungsstellen, Vereine und Initiativen, Wohlfahrtsverbände und Institutionen. Der FrauenStadtPlan liegt nicht nur in gedruckter Form vor, sondern wird in seiner Online-Version ständig aktualisiert. Fast 70 Prozent der aufgeführten Einrichtungen verfügen über eine eigene Web-Seite oder haben Links zu wichtigen Web-Adressen gesetzt.

1.5.2 Rat, Schutz und Hilfe für Mädchen ab 11

Die Broschüre enthält Angebote verschiedener sozialer Träger und Vereine für Mädchen ab 11 Jahren, die Rat, Schutz und Hilfe benötigen. Sie richtet sich an Fachkolleginnen und -kollegen und soll dazu beitragen, gezielte, professionell orientierte Vermittlung von Mädchen und jungen Frauen in die jeweiligen Einrichtungen zu erleichtern.

1.5.3 Bewerbungsleitfaden für Frauen

Frauen können heute (fast) jeden Beruf ergreifen. Sie haben gute Schul- und noch bessere Studienabschlüsse, also die besten Voraussetzungen, um eine erfolgreiche berufliche Karriere zu starten. In den Statistiken, die über Bezahlung und Führungsfunktionen Auskunft geben, sind Frauen oft nicht dort, wo sie aufgrund ihrer Qualifikation stehen müssten, nämlich in gehobenen Positionen.

Der häufig genannte Grund, dass Frauen wegen der Doppelbelastung in Erwerbs- und Familienarbeit auf Führungspositionen verzichten, trifft schon lange nicht mehr zu. Flexible Arbeitszeitmodelle, Betriebskindergärten und Partner, die Familienarbeit übernehmen, ermöglichen Müttern, auch im Beruf erfolgreich zu sein.

Das Frauenbüro erstellte einen Bewerbungsleitfaden, der Frauen helfen soll, Bewerbungsverfahren erfolgreich zu absolvieren und sich beruflich weiter zu entwickeln.

1.5.4 Familienbericht Düsseldorf

Der Berichtsteil „Beruf und Familie“ zum Familienbericht Düsseldorf ist unter Federführung des Frauenbüros und der Regionalstelle FRAU & BERUF entstanden. Gemeinsam mit Düsseldorfer Wohlfahrtsverbänden und Institutionen wurde in einer Projektgruppe dieser Prozess begleitet und gestaltet.

Erwerbstätigkeit ist ebenso wie die unbezahlte Arbeit, die in Familien geleistet wird, eine wichtige Grundlage für die Existenzsicherung in Familien. Neben der Einkommens- und Erwerbssituation wird in diesem Bericht analysiert, welche Voraussetzungen erforderlich sind, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Der Bericht informiert unter anderem, wie sich die Beschäftigungssituation in Düsseldorf darstellt und insbesondere welche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen und erforderlich sind.

Frauen und Familie

Auf die unbezahlte Familienarbeit wird ebenso eingegangen wie auf Angebote und Chancen zur Rückkehr in den Beruf nach einer Phase der ausschließlichen Familienarbeit. Zudem wurden Handlungsempfehlungen für Düsseldorf erarbeitet, denn die Attraktivität Düsseldorfs als Wirtschaftsmetropole wird nicht zuletzt an ihrer Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu messen sein.

1.5.5 Schwangerschaft und Geburt

Die Broschüre „Schwangerschaft und Geburt“ richtet sich ausschließlich an Beschäftigte der Stadtverwaltung Düsseldorf und wurde in Zusammenarbeit mit dem Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT erstellt.

Sie informiert beispielsweise über arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt, weist auf Schutzbestimmungen hin und gibt Auskünfte über soziale Leistungen und Regelungen während der Elternzeit.

1.5.6 Schwanger in Düsseldorf

In Zusammenarbeit des Frauenbüros mit der Beratungsstelle für Schwangerschaftskonflikte, Partnerprobleme und Lebenskrisen des Gesundheitsamtes ist die Broschüre „Schwanger in Düsseldorf“ erstellt worden.

Sie informiert inzwischen in zweiter Auflage werdende Mütter und Väter in Düsseldorf rund um das Thema Schwangerschaft und Geburt und führt alles Wissenswerte unter Stichpunkten von A-Z auf; ebenso sind besondere Literaturhinweise aufgeführt. Ergänzt wird die Broschüre durch einen Anhang mit wichtigen Adressen und Telefonnummern.

1.5.7 Scheidung - was nun? Adressen, Tipps, Hinweise

Die Broschüre „Scheidung - was nun?“ wurde 2004 textlich vollständig überarbeitet und mit den aktuellen gesetzlichen Regelungen versehen.

Die Broschüre informiert beispielsweise über:

- Eheverträge
- das Procedere der Scheidung
- Unterhalt und Anspruch der Kinder auf Unterhalt
- Kindergeld und Sorgerecht
- Ehwohnung und gemeinsamer Hausrat
- Konten und gemeinsame Schulden
- Zugewinn- und Versorgungsausgleich
- Rentenansprüche und Krankenversicherung
- Schutz vor Gewalt und Nachstellungen.

Zur Broschüre gehört eine Adressenliste mit Anlaufstellen, die bei Trennung und Scheidung fachliche Beratung und Unterstützung anbieten.

Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 2,00 Euro im Frauenbüro angefordert werden.

1.5.8 Falblatt „Der Frauenausschuss des Rates“

In Zusammenarbeit mit den Fraktionssprecherinnen wurde das Falblatt nach der Kommunalwahl 2004 überarbeitet und informiert über die Zusammensetzung des Ausschusses, Themenschwerpunkte und Arbeitsweise. Der Frauenausschuss befasste sich im Berichtszeitraum u.a. mit folgenden Themenschwerpunkten:

- Frauengesundheit
- Umsetzung des Frauenförderplans in der Stadtverwaltung Düsseldorf
- Sicherheit für Frauen in Düsseldorf
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Schutz vor Gewalt gegen Frauen und Mädchen
- Integration von Migrantinnen
- Mädchen und Frauen im Sport
- Maßnahmen zur Berufsrückkehr
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mentoringprogramme für Frauen
- Arbeitsmarktpolitik für Frauen
- Mobilität von Frauen
- Gender Mainstreaming
- Internationaler Frauentag
- Veranstaltung „InForum“ des Frauenbüros

1.5.9 Jahresbericht des Frauenbüros

Im Jahr 2005 wurde erstmals der Jahresbericht des Frauenbüros für das Jahr 2004 als Broschüre herausgegeben. Auf 62 Seiten spiegelt der Bericht die Arbeit der Düsseldorfer Gleichstellungsbeauftragten wider. Er gibt außerdem einen Überblick über die vielfältigen Aufgabenbereiche des kommunalen Frauenbüros sowie der dort angegliederten Regionalstelle FRAU & BERUF.

Die Jahresberichte stellen Frauenförderung und Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Düsseldorf vor und berichten über die Arbeit des Frauenausschusses. Sie greifen die Veranstaltungen und Veröffentlichungen des Jahres auf und weisen zudem auf die Schwerpunktthemen hin.

Aufgezeigt werden darüber hinaus Besuche und Kontakte des Frauenbüros sowie Grußworte, frauenrelevante Ansprachen und Reden anlässlich von Jahrestagungen, Jubiläen und Ausstellungen der Frauenverbände, -vereine, -initiativen und Institutionen in Düsseldorf und Umgebung.

1.6 Information und Hilfestellung

1.6.1 Beratung der Fachbereiche in Gleichstellungsangelegenheiten

Zu den Aufgaben des Frauenbüros gehört die Beratung und Unterstützung der Fachbereiche in Fragen der Gleichstellung.

Durch die Teilnahme und Mitwirkung in Arbeitskreisen, Projektgruppen und Gremien wird die Beratung in Gleichstellungsfragen sichergestellt. Das Frauenbüro achtet hier auf die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplanes bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, z. B. bei der Erarbeitung von Richtlinien, Geschäftsordnungen und bei Umstrukturierungen. Darüber hinaus ist das Frauenbüro Mitglied der Auswahlkommission und wirkt bei Auswahlverfahren mit. In Gremien werden Defizite in der Mädchen- und Frauenarbeit aufgegriffen. Das Frauenbüro regte in diesem Zusammenhang die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen an, beispielsweise zu den Themen Sicherheit im öffentlichen Raum, Stadtplanung und Gesundheit.

1.6.2 Hilfestellung und Information für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung gehören ebenfalls zu den Aufgaben des Frauenbüros. Schwerpunkte im Berichtszeitraum waren:

- Informationen zu Bewerbungen um eine ausgeschriebene Stelle
- tarif- und beamtenrechtliche Fragestellungen zu den Themen Mutterschutz, Eltern- und Familienzeit, Teilzeit und Erhöhung oder Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

Bei Vorliegen einer frauenspezifischen Problematik begleitet das Frauenbüro Konfliktlösungsprozesse. Das Frauenbüro hat daneben die Aufgabe, Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung in Gleichstellungsfragen nachzugehen. Außerdem werden Anfragen und Anregungen von Bürgerinnen in diesem Bereich beantwortet.

2. Daten zur Beschäftigungssituation

2.1 Allgemeines

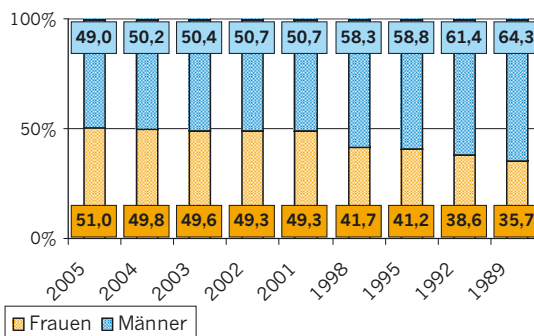
Den nachfolgenden Grafiken¹ ist zu entnehmen, dass sich die Beschäftigungssituation zugunsten der weiblichen Beschäftigten verändert hat.

Der Anteil von Frauen stieg von 1989 bis 2005 im

- höheren Dienst
um 10,1 Prozentpunkte auf 29,1 Prozent
- gehobenen Dienst
um 15,3 Prozentpunkte auf 51,0 Prozent
- mittleren Dienst
um 7,9 Prozentpunkte auf 58,6 Prozent

Gehobener Dienst

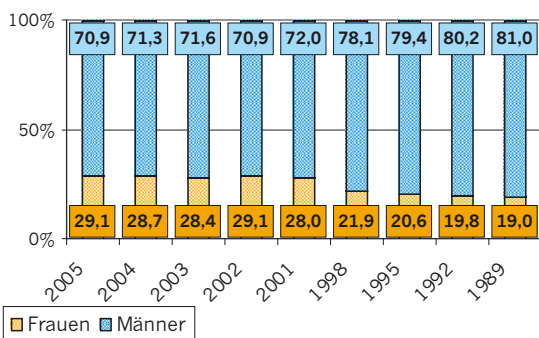
Es scheint, als sei das Ziel der paritätischen Stellenbesetzung erreicht. Bei genauer Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen ist jedoch erkennbar, dass der Anteil weiblicher Beschäftigten in der Eingangsbesoldungsgruppe A 9/A 10 bzw. Entgeltgruppe 9 nach wie vor mit mehr als 62 Prozent am größten ist. Erfreulicherweise konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in der Bes.Gr. A 11 bzw. Entgeltgruppe 10 nahezu abgebaut werden, während sie im End-Amt dieser Laufbahn (Bes.Gr. A 13 g.D. /Entgeltgruppe 12) lediglich rd. 18 Prozent der Beschäftigten ausmachen.



16

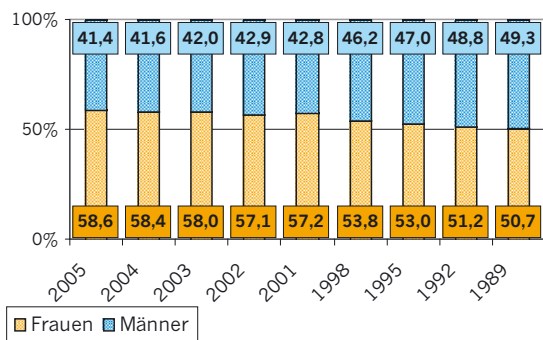
Höherer Dienst

Die Beschäftigungssituation von Frauen im höheren Dienst ist im Berichtszeitraum leicht von 28,0 (2001) auf 29,1 (2005) gestiegen, liegt aber deutlich unter der 50-Prozent-Quote.



Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten gegenüber dem Berichtszeitraum 1998 bis 2000 leicht auf 58,6 Prozent gestiegen.



In allen Laufbahngruppen zeigt sich, dass der Frauenanteil proportional zu der Höhe der Besoldung/des Entgelts abnimmt. Frauen sind in den niedriger bezahlten Ebenen deutlich stärker vertreten als Männer.

2.2 Führungskräfte in der Stadtverwaltung

In der nachfolgenden Statistik sind ausschließlich Amts- und Abteilungsleitungen der Stadtverwaltung Düsseldorf erfasst.

Der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum ist insgesamt um 2,04 Prozentpunkte gestiegen. Dies liegt einerseits daran, dass Organisationseinheiten zusammengelegt und Hierarchien verflacht wurden, sowie freiwerdende - bisher mit Männern besetzte - Abteilungsleitungsstellen nicht wiederbesetzt wurden. Der Anteil der männlichen Abteilungsleitungen ging so zurück. Im Jahr 2005 wurden darüber hinaus zwei weitere Frauen als Amtsleiterinnen bestellt.

Jahresschnitt	Frauen	Männer
2001	17,58	82,42
2002	18,24	81,76
2003	18,40	81,60
2004	18,63	81,37
2005	19,62	80,38

¹ Quelle:

Amt für Statistik und Wahlen und Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT.
In den Grafiken sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des einfachen Dienstes, die Arbeiterinnen und Arbeiter und das Orchesterpersonal nicht enthalten.

3. Ausschreibungen von Stellen und Auswahlverfahren

3.1 Ausschreibung von Stellen

Nach den in 2003 neu gefassten personalwirtschaftlichen Regelungen sind grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen für alle Beschäftigungsgruppen auszuschreiben. Unter bestimmten Voraussetzungen kann von einer Stellenausschreibung abgesehen werden, z. B. bei Stellen bis Verg.Gr. VI b BAT bzw. Bes.Gr. A 7 im mittleren Dienst (entspricht Entgeltgruppe 6) und bis Verg.Gr. IV b BAT bzw. Bes.Gr. A 10 im gehobenen Dienst (entspricht Entgeltgruppe 9).

Verwaltungsweite und dezernatsinterne Stellenausschreibungen werden in der Personal- und Stellenbörse veröffentlicht. Sie kann im Intranet eingesehen werden. Darüber hinaus erhalten Fachbereiche, die nicht flächendeckend über PC's verfügen und Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung auf Wunsch die Börse in gedruckter Form.

Daneben haben Beurlaubte die Möglichkeit über einen Intranet-Zugriff vom heimischen PC die Stellenbörse einzusehen (Ziffer 6.8).

Personalkostenbudgets beachten

Bei Ausschreibungen sind die haushaltsrechtlichen Regelungen, insbesondere zur Personalkostenbudgetierung, zu beachten.

Das Frauenbüro hat erreicht, dass Vertretungen für den Zeitraum der Mutterschutzfristen, der Elternzeit und einer sich unmittelbar anschließenden Beurlaubung aus familiären Gründen gemäß dem Frauenförderplan weiterhin auch bei Budgetüberschreitung extern besetzt werden können.

3.2 Ausschreibungstexte

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW und der Frauenförderplan legen eine bestimmte Form der Stellenausschreibungen fest, um ein geschlechtergerechtes Auswahlverfahren sicher zu stellen. Die durch Familien- und Erziehungsarbeit erworbenen außerberuflichen Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung und Befähigung für die ausgeschriebene Stelle in gleichem Maße berücksichtigt wie eine in Erwerbsarbeit erlangte Qualifikation.

2001 wurde eine Standardisierung der Stellenausschreibungstexte erarbeitet. Der Text enthält neben einer kurzen Bezeichnung der gesuchten Qualifikation und deren Bewertung (eine Beschreibung der tariflichen bzw. besoldungsrechtlichen Merkmale) folgende Inhalte:

- Kurzbeschreibung der Tätigkeit
- Stellenprofil (maximal sechs Merkmale)
- erwartetes Anforderungsprofil (maximal sechs Merkmale)
- Informationsteil (Auskunft erteilt, Bewerbungsfrist, Kennziffer, Art und Termin des Auswahlverfahrens)

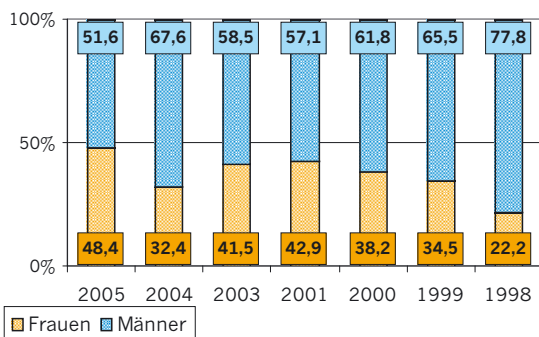
Im Einvernehmen mit dem Rechtsamt wird bei jeder Stellenausschreibung folgender Text aufgenommen: „Die Stadtverwaltung Düsseldorf verfolgt offensiv das Ziel zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Bewerbungen von Frauen werden ausdrücklich begrüßt. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Eine Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“

3.3 Auswahlentscheidungen

Aufgrund der Umstellung auf ein neues Erfassungssystem liegen die Zahlen für das Jahr 2002 nicht vollständig vor und können daher nicht zum statistischen Vergleich herangezogen werden.

Höherer Dienst

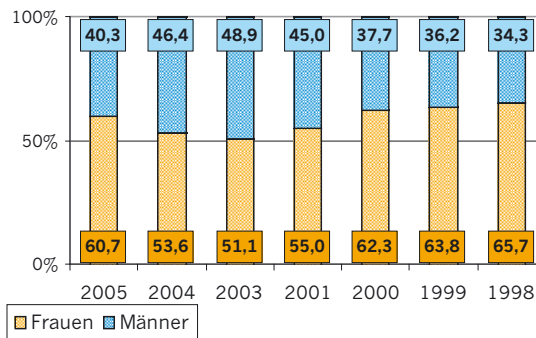
Im höheren Dienst sind die Entscheidungen zugunsten von Frauen langsam aber stetig gestiegen. Dies entspricht auch der Steigerung im Personalbestand des höheren Dienstes. Da jedoch nur wenige Stellen im höheren Dienst besetzt wurden, schlägt sich die deutliche Zunahme der Auswahlentscheidungen für Frauen nicht in gleichem Verhältnis auf den Personalbestand im höheren Dienst nieder. Dieser liegt mit 29,1 Prozent noch deutlich unter der angestrebten Quote von 50 Prozent.



Quelle:
Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT

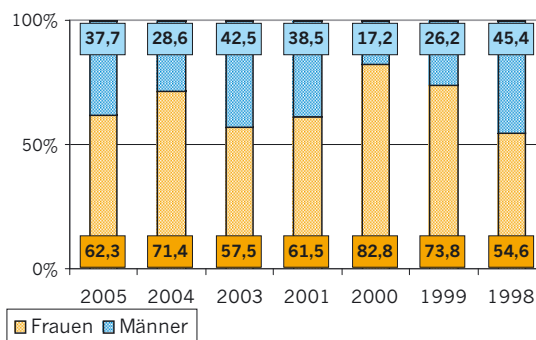
Gehobener Dienst

Der gehobene Dienst ist nach dem mittleren Dienst der personalstärkste Bereich der Stadtverwaltung. In diesem waren seit Jahren die Frauen nahezu paritätisch vertreten. Durch die Auswahlentscheidungen, die deutlich zugunsten der Frauen ausfielen, konnte im Berichtszeitraum die Unterrepräsentanz von Frauen in der Bes.Gr. A 11/Entgeltgruppe 10 nahezu abgebaut und in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen die Prozentwerte zugunsten der Frauen deutlich verbessert werden.



Mittlerer Dienst

Die meisten ausgeschriebenen Stellen sind die des mittleren Dienstes. Durch Umstrukturierungen und hohe Fluktuation hat es im Berichtszeitraum eine Fülle von Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren gegeben. Da der mittlere Dienst traditionell eine Frauendomäne ist, war nicht anders zu erwarten, dass erheblich mehr Auswahlentscheidungen zugunsten der Frauen ausfielen. Der auffallend hohe Anteil der Auswahlentscheidungen zugunsten von Frauen im Jahr 2004 basiert auf vermehrten Einstellungen von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen.



4. Ausbildung

4.1 Allgemeines

Neben der Ausbildung als Verwaltungsangestellte und Beamtinnen und Beamte der Laufbahnen des mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes bietet die Stadt Düsseldorf eine breite Palette an Ausbildungsberufen und Praktikaplätzen im technischen, gewerblich-technischen und sozialen Bereich an. Um jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu bieten, wird dabei - wie auch schon in den Vorjahren - über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich.

4.2 Verbund-Ausbildung

Einige Ausbildungsberufe bieten die Gelegenheit, neben der Verwaltung auch ein Wirtschaftsunternehmen kennen zu lernen. Kooperiert wird dabei mit Verbundpartnern wie Flughafen, Siemens, Nashuatec, ISIS, AWISTA GmbH, den Stadtwerken oder dem Krefelder Zoo. Der fach-praktische Teil der Ausbildung wird sowohl in der Stadtverwaltung als auch bei einem Verbundpartner absolviert. Durch diese Doppelqualifikation erhalten die Nachwuchskräfte die Möglichkeit, sowohl in der Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst eine Anstellung zu finden. Die Zusammenarbeit bietet den Auszubildenden eine gute Gelegenheit, direkte Vergleiche zwischen der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft zu ziehen und diese Erfahrungen für das weitere Berufsleben zu nutzen.

Weiterbeschäftigung von Nachwuchskräften

Bis zu den Ausbildungsabschlüssen in 2002 sind die Nachwuchskräfte der Ausbildungsberufe, die über Bedarf ausgebildet wurden, befristet für ein halbes Jahr weiter beschäftigt worden, um ihnen die Arbeitsplatzsuche in der Wirtschaft zu erleichtern. Die Verwaltungskonferenz hat entschieden, die befristete Weiterbeschäftigung ab dem Ausbildungsabschluss 2003 aus Kostengründen aufzugeben. Das Arbeitsverhältnis mit der Stadt Düsseldorf endet nunmehr mit dem Ausbildungsabschluss.

4.3 Trainee-Programm

Unter Beteiligung des Frauenbüros wurde das erste Trainee-Programm für Hochschulabsolventinnen und -absolventen konzipiert. Es startete am 1. Juli 2001 und verfolgte das Ziel, diesen Personenkreis durch geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung langfristig an das Unternehmen Stadt zu binden. Von rund 700 Bewerbungen haben sich acht Personen, davon fünf Frauen, durchgesetzt. Die Trainees wurden in der 15 Monate langen Qualifizierungsmaßnahme systematisch auf Führungsaufgaben vorbereitet.

Das Programm wurde durch ein Mentoring und Coaching begleitet. Während die Koordination im Hauptamt - Amt für Personal Organisation und IT - lag, wurden die Trainees fachlich in den Ämtern ihrer Projekte von Mentorinnen und Mentoren begleitet. Es gab Unterstützung vor Ort, ohne deren fachliches Know How und Engagement dieses Programm so nicht umsetzbar gewesen wäre. Alle Trainees hospitierten jeweils 14 Tage im Frauenbüro.

Das Traineeprogramm wurde im Herbst 2002 erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss daran wurden die Trainees mit einjährigen Zeitverträgen weiterbeschäftigt. Von den acht Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind nunmehr 6 Trainees unbefristet in der Stadtverwaltung beschäftigt.

Fortsetzung des Trainee-Programms

Der Erfolg des ersten Trainee-Programms veranlasste die Stadtverwaltung zu einer zweiten Auflage in modifizierter Form. Das zweite Trainee-Programm begann am 4. Oktober 2005. Wieder wurden im Vorfeld gezielt Hochschul- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen angeworben. Das Echo auf die Ausschreibung war überwältigend. 1.400 Bewerbungen gingen aus ganz Deutschland ein. Sechs Frauen und vier Männer wurden ausgewählt. Das zweijährige Trainee-Programm dient der Vorbereitung auf mögliche zukünftige Aufgaben in verschiedenen Fachämtern. Ziel ist eine dauerhafte Bindung an die Stadtverwaltung Düsseldorf. Statt einer 14-tägigen Hospitation im Frauenbüro fand am 13. Oktober 2005 im Rahmen der Einführungstage eine Vorstellung des Frauenbüros und dessen Aufgaben statt.

4.4 Daten zur Ausbildungssituation

Für den Berichtszeitraum ergibt sich zur Situation der Bewerberinnen um Ausbildungsberufe der Stadtverwaltung Düsseldorf sowie der tatsächlich eingestellten Nachwuchskräfte folgendes Bild:

Ausbildungs- berufe	Bewerbungen			Einstellungen		
	insg.	m	w	insg.	m	w
2005	2.852	1.934	918	196	85	111
in Prozent (%)		67,8	32,2		43,3	56,6
2004	3.108	1.999	1.109	178	69	109
in Prozent (%)		64,3	35,7		38,8	62,2
2003	4.137	2.894	1.243	171	84	87
in Prozent (%)		70,0	30,0		49,1	50,9
2002	2.393	1.485	908	331	120	211
in Prozent (%)		62,1	37,9		36,3	63,7
2001	2.736	1.648	1.088	342	131	211
in Prozent (%)		60,2	39,8		38,3	61,7
2000	2.139	1.327	812	311	127	184
in Prozent (%)		62,0	38,0		40,8	59,2
1998	3.037	2.182	905	345	175	170
in Prozent (%)		70,6	29,3		50,7	49,3

Quelle:

Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT

2001

Die Zahl der Bewerberinnen bezogen auf die Gesamtbewerberzahl lag bei rund 39,8 Prozent und hat sich gegenüber dem Vorjahr um 1,8 Prozentpunkte verbessert. Durch die im Jahr 2001 geschalteten Anzeigen für neue Ausbildungsstellen in Verbindung mit dem verbesserten Anzeigenlayout ist die Bewerberzahl gegenüber dem Jahr 2000 deutlich gestiegen. Die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze stieg um 31 Ausbildungsplätze auf 342. Der Anteil der tatsächlich eingestellten Frauen in den Ausbildungsberufen stieg gegenüber dem Vorjahr um 2,5 Prozentpunkte auf 61,7 Prozent. Im Vorjahr war der Anteil an eingestellten Frauen bereits um knappe 10 Prozentpunkte gestiegen.

2002

Im Jahr 2002 ist die Anzahl der Bewerbungen um Ausbildungsplätze bei der Stadt Düsseldorf gegenüber dem Vorjahr insgesamt um 12,5 Prozent auf 2.393 zurück gegangen.

Der Anteil der Bewerberinnen lag mit 37,9 Prozent um 1,9 Prozentpunkte unter dem Jahreswert 2001. Gegenüber dem Vorjahr haben sich erheblich mehr Männer für die Berufssparten Fachinformatik und den feuerwehrtechnischen Dienst beworben.

Die Gesamtzahl der Einstellungen ging geringfügig auf 331 zurück. Die Anzahl der eingestellten Frauen in den Ausbildungsberufen ist gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben, während die Anzahl der eingestellten Männer sank. Dadurch ergab sich erneut eine Verbesserung des prozentualen Anteils von Frauen. Der Anteil lag bei 63,7 Prozent, was einem Zuwachs von zwei Prozentpunkten entspricht.

2003

Die Anzahl der Bewerbungen für das Ausbildungsjahr 2003 ist um 72,9 Prozent auf 4.137 gestiegen. Grund dafür ist die insgesamt angespannte Ausbildungsplatzsituation in der Region Düsseldorf und in diesem Zusammenhang eine Fülle an Initiativbewerbungen auf Ausbildungsberufe in der Stadtverwaltung. Außerdem standen den Bewerberinnen und Bewerbern durch den Internetauftritt des Hauptamtes - Amt für Personal, Organisation und IT - das ganze Jahr über Informationen über das gesamte Spektrum an Ausbildungsberufen, die bei der Stadtverwaltung angeboten werden, zur Verfügung. Trotz der hohen Zahl an Bewerbungen sank der prozentuale Anteil der Frauen um 7,9 Prozentpunkte auf 30 Prozent.

Hintergrund hierfür ist die überdurchschnittlich hohe Zahl an Bewerbungen von Männern für den feuerwehrtechnischen Dienst. Die Zahl der Bewerbungen hat sich gegenüber 2002 nahezu verdoppelt.

Der Rückgang des Anteils der eingestellten Frauen im Vergleich zum Vorjahr um 12,8 Prozentpunkte auf 50,9 Prozent lässt sich hauptsächlich damit erklären, dass in 2003 keine Einstellungen im Altenpflegebereich realisiert wurden.

2004

Die Anzahl der Bewerbungen ist gegenüber dem Vorjahr um knapp 25 Prozent auf 3.108 gesunken. Der Gesamtanteil der Bewerberinnen lag 2004 bei 35,7 Prozent und damit mit 5,7 Prozentpunkten über dem Anteil im Jahr 2003.

Von den 178 Einstellungen auf Ausbildungsplätze wurden 109 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 62,2 Prozent. Damit nimmt im Vergleich zum Vorjahr der Anteil von Frauen an allen neu eingestellten Auszubildenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten weiter um 11,3 Prozentpunkte zu. 2004 ist in allen Ausbildungsbereichen ein prozentualer Anstieg der Einstellungen von weiblichen Nachwuchskräften zu verzeichnen - auch im technischen und gewerblich-technischen Bereich. Das Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT - beabsichtigt auch für die zukünftigen Einstellungsverfahren diesen Trend zu unterstützen, u. a. durch die Teilnahme am Girls' Day, an Infoveranstaltungen (z. B. in Schulen) sowie durch sonstige spezielle Werbemaßnahmen.

2005

Für das Jahr 2005 zeigen die Zahlen zunächst, dass die Anzahl der Bewerbungen um 8,2 Prozent zurückgegangen ist und nun bei 2.852 liegt. Der Gesamtanteil der Bewerberinnen lag 2005 bei 32,2 Prozent und damit leicht unter dem Anteil von 2004 von insgesamt 35,7 Prozent.

Von den 196 Plätzen wurden 111 mit Frauen besetzt, dies entspricht 56,6 Prozent. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr der Anteil von Frauen an allen neu eingestellten Auszubildenden und Praktikantinnen bzw. Praktikanten um 5,6 Prozentpunkte zurückgegangen. 2005 wurde zum ersten Mal eine Industriemechanikerin beim Stadtentwässerungsbetrieb eingestellt.

5. Personalentwicklung

5.1 IT-Praktikum

Unter Beteiligung des Frauenbüros an der Planung und Umsetzung von Fortbildungsveranstaltungen konnte im Berichtszeitraum neben den weiterhin bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen ein neues Qualifizierungsprojekt für Frauen in der Eltern- bzw. Familienzeit angeboten werden.

Das Pilotprojekt hatte u. a. folgende Ziele:

- einen Einblick in die Tätigkeit von IT-Administratorinnen und Administratoren zu geben sowie Arbeitsplätze in der IT-Entwicklung kennen zu lernen,
- einen Überblick über die aktuelle Entwicklung im IT - Bereich der Stadtverwaltung zu erhalten,
- sich über neue Einsatzfelder bei der Stadtverwaltung zu informieren und gleichzeitig zu überprüfen, ob Interesse und Freude an einer zukünftigen Tätigkeit in diesem Bereich besteht,
- die Personalgewinnung im Bereich der Informationstechnologie (IT).

Neue Technologien kennenlernen

Das Thema „Frauen und Informationstechnologie (IT)“ wurde auf Initiative des Frauenbüros erstmals im März 2001 diskutiert. Hintergrund war, dass zwar viele Frauen die neue Technologie begeistert anwenden, sich aber bisher nur wenige dafür entschieden, Mitgestalterinnen der neuen Technik zu werden. Im Mai 2002 startete das zweiwöchige IT-Praktikum für Frauen in der Eltern- bzw Familienzeit. Insgesamt 23 Frauen nahmen das Angebot an. Im Rahmen der zweiwöchigen Schulung erhielten die Teilnehmerinnen einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben der IT-Koordination verschiedener Fachämter. Dazu zählen unter anderem die Beratung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Rechtevergabe, die Anpassung von Hard- und Software sowie die Erstellung von Fehlerdiagnosen. Weitere Themen waren das Systemmanagement und der „Zentrale User Service“.

Die Teilnehmerinnen haben das Praktikum mit großem Interesse angenommen. Bei vielen konnte über ein bloßes Interesse hinaus der konkrete Wunsch geweckt werden, sich zukünftig für den IT-Bereich zu interessieren und wenn möglich, in diesen Bereich zu wechseln. Auch die Praxisanleiterinnen und -anleiter bewerteten das Projekt gut.

Neuaufgabe des Projekts 2005

Aufgrund der guten Erfahrungen mit dem durchgeführten Pilotprojekt „IT-Praktikum für Frauen in der Elternzeit“ wird seit Herbst 2005 für - weibliche und männliche - Beschäftigte, die seit mindestens zwei Jahren beurlaubt sind, wieder ein zweiwöchiges IT-Praktikum mit etwas veränderter Zielsetzung angeboten.

Das „IT-Praktikum für Beurlaubte“ will in der Beurlaubungsphase einen Bezug zum beruflichen Alltag bieten, über die aktuellen Entwicklungen im IT-Bereich der Stadtverwaltung informieren und damit die Rückkehr in das Berufsleben vorbereitend begleiten.

Zunächst wurde das Interesse der Beurlaubten - insgesamt 84 Personen aus Arbeitsfeldern mit PC-Arbeitsplätzen - mit Hilfe eines Fragebogens erfragt und ausgewertet. Insgesamt 22 Beurlaubte waren an der Durchführung des Praktikums interessiert. Da es der Wunsch der Beurlaubten war, das Praktikum zeitlich an der jeweiligen Rückkehr aus der Beurlaubung zu orientieren, werden die 22 Praktika im Zeitraum von Herbst 2005 bis Herbst 2007 stattfinden. Fünf Praktika fanden bereits im November 2005 statt.

Nach den Praktika ist eine Zufriedenheitsabfrage sowohl bei den Beurlaubten als auch bei den Praxisanleiterinnen und -anleitern vorgesehen.

5.2 Förder- und Beratungsgespräch (FuB)

Alle Führungskräfte haben die Aufgabe, in den Förder- und Beratungsgesprächen mit geeigneten Maßnahmen und Instrumenten der Personalentwicklung und unter Einbeziehung der Anforderungen der Gesamtorganisation, den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Qualifizierung gerecht zu werden.

Der vielversprechende Ansatz für eine effektive Frauenförderung wird dadurch bestätigt, dass viele Fachbereiche diese Maßnahme in die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung der Beschäftigten aufgenommen haben.

Karriere fördern

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat mit dem Förder- und Beratungsgespräch die Möglichkeit, sich mit Vorgesetzten über die persönlichen Gedanken und Ziele zu den Themen Zusammenarbeit, Aufgabe und Aufgabenerfüllung, persönliche Qualifizierung und Veränderung in der Organisation auszutauschen und konkrete Vereinbarungen zu treffen. Durch Vereinbarungen z. B. hinsichtlich der zeitlich befristeten Übertragung von Sonderaufgaben oder Projektleitungen können gerade Frauen gezielt motiviert und ihre beruflichen Karrieren gefördert werden. Damit stellt das Förder- und Beratungsgespräch ein effektives Mittel zur Erreichung von Chancengleichheit für Frauen und Männer dar.

5.3 Führen in Zukunft

Das gemeinsam mit dem Frauenbüro erarbeitete und seit 1999 eingeführte Konzept „Führen in Zukunft“ hatte die Qualifizierung der vorhandenen Führungskräfte und die systematische Heranbildung von Führungsnachwuchskräften zum Ziel. Die Verbesserung der Führungsqualität und der Wandel vom aufgaben- zum personenbezogenen und aktiven Führungsstil standen im Vordergrund der Konzeption. „Führen in Zukunft“ richtete sich an Personen in Führungsfunktionen und an die, die eine solche Funktion anstrebten. Je ein Qualifizierungsbaustein in jeder Führungsebene befasste sich mit der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Konzept war so angelegt, dass ein Teil der Seminare als Pflichtbausteine absolviert werden musste. Dazu zählten alle Seminare zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Pflichtigkeit wurde im September 2003 aufgehoben. Das mit dem bisherigen Konzept verbundene Ziel, grundlegend und flächendeckend zu qualifizieren, wurde erreicht.

Bedarfsorientierte Förderung

Das Konzept „Führen in Zukunft“ wurde daraufhin unter Beteiligung des Frauenbüros überarbeitet und trat im April 2005 in Kraft. Mit der neuen Konzeption wurde ein Strategiewechsel vollzogen. Nicht mehr die Breitenförderung steht im Vordergrund, sondern eine bedarfsorientierte passgenaue Qualifizierung. Gleichzeitig sollen die Ressourcen noch gezielter eingesetzt und eine größere Effektivität der Personalentwicklungsinstrumente erreicht werden. Darüber hinaus sollen der gesamtstädtische Blick der Führungskräfte für aktuelle Belange und Erfordernisse geschärft sowie die hierfür notwendigen Führungskompetenzen klar herausgestellt werden. Die Qualifizierungskonzeption konzentriert sich nun auf Seminare zu Führungsthemen und richtet sich somit an Personen mit Führungsfunktionen.

5.4 Seminare zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Berichtszeitraum wurden folgende Seminare angeboten, die die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern behandeln. Bewusst wurden männliche Teilnehmer als Zielgruppe angesprochen, weil Frauenförderung Gemeinschaftsaufgabe aller ist.

- Dezentrale Frauenförderung - Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe im Neuen Steuerungsmodell
- Vorteile für beide Seiten - Seminar zur Zusammenarbeit von Frauen und Männern
- Was ist sexuelle Belästigung? Wie gehe ich damit um?

5.5 Seminare zur Frauenförderung

Neben den Seminaren zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern wurden auch Seminare für Frauen, die erfolgreiche Strategien zur eigenen beruflichen Weiterentwicklung erlernen wollen, angeboten:

- Reden und Handeln als Frau in der Kommunalverwaltung
- Berufliche Weiterbildung und Karriereplanung für Frauen
- Als Frau erfolgreich führen
- Bewerbungsstrategien für Frauen
- Selbstmarketing und Rhetorik für Frauen.

6. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

6.1 Allgemeines

Das Thema der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zum gesellschaftlichen Top-Thema geworden. Wie beides in Balance gelebt werden kann, bewegt nicht nur die Mütter, sondern zunehmend auch die Väter. Eine zentrale Aufgabe ist es daher, die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten. Arbeitsstrukturen müssen Frauen und Männern zeitlichen Spielraum und ausreichend Flexibilität für die Kindererziehung geben. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen und Männer ein Schlüssel zur Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Arbeitszeitflexibilisierung

Arbeitsabläufe und Arbeitszeitgestaltung folgen oft immer noch dem Mythos der Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei hat gerade die Entwicklung in den letzten Jahren gezeigt, dass flexible Arbeitszeiten und dezentrale Arbeitsplatzgestaltung durchaus mit der Karriere in Einklang zu bringen sind.

Hier treffen sich die Interessen von Frauen und Männern. Starre Arbeitszeiten sind auch mit männlichen Lebensverläufen zunehmend weniger in Einklang zu bringen. Die Bundesregierung hat diese Entwicklung gefördert und die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den vergangenen Jahren deutlich verbessert, z. B. durch die Einführung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit, durch die Einführung der neuen Elternzeit mit mehr Flexibilität für die Inanspruchnahme durch die Eltern und verbesserte Rahmenbedingungen für gleichzeitige Teilzeitarbeit und Elternzeit.

Die Grundvoraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind damit geschaffen. Nun gilt es, Modelle auszuarbeiten, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, beide Lebensbereiche zu verbinden.

6.2 Teilzeitarbeit

Mit dem neuen Frauenförderplan hat die Stadt Düsseldorf ihren Fokus u. a. auf die Teilzeitbeschäftigung und die Flexibilisierung der Arbeitszeit gelegt. Dementsprechend haben auch viele Ämter, die mit dem Frauenbüro Zielvereinbarungen zur Gleichstellung der Beschäftigten geschlossen haben, ihren Schwerpunkt auf die Ermöglichung der Teilzeitbeschäftigung und Ausarbeitung individueller Arbeitszeitmodelle gelegt. Auch die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen und Workshops zum Thema Teilzeit lassen erkennen, dass diese Form der Arbeitszeitgestaltung nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem Konzern Stadt zugute kommt.

Offener Umgang mit Teilzeitarbeit

Die Möglichkeit, offen mit Personalverantwortlichen über individuelle Arbeitszeitregelungen zu sprechen, wirkt sich positiv auf das Betriebsklima und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Nicht zuletzt fördert dies die Effizienz des Verwaltungshandelns. Teilzeitbeschäftigung wird jedoch nicht ausschließlich aus familiären Gründen in Anspruch genommen, auch andere Gründe wie z. B. Altersteilzeit oder Weiterbildung können den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung entstehen lassen.

Teilzeitsituation

Für den Berichtszeitraum zeigt sich für die Stadt Düsseldorf folgende Teilzeit-Situation:

Beschäftigte	insgesamt	davon in Teilzeit	davon Frauen	davon Männer
2005	9.490	2.264	1.912	352
in Prozent (%)		23,9	84,5	15,5
2004	9.345	2.140	1.833	307
in Prozent (%)		22,9	85,7	14,3
2003	9.191	1.925	1.704	148
in Prozent (%)		20,9	88,5	7,7
2002	9.025	1.876	1.646	230
in Prozent (%)		20,8	87,7	12,3
2001	9.116	1.827	1.627	200
in Prozent (%)		20,0	89,1	10,9
1999	10.428	2.202	2.053	149
in Prozent (%)		21,1	93,2	6,8
1997	11.952	2.252	2.102	150
in Prozent (%)		18,8	93,3	6,6
1993	10.826	2.293	2.145	148
in Prozent (%)		21,2	93,5	6,5
1991	11.167	2.236	2.130	106
in Prozent (%)		20,0	95,3	4,7
1989	10.707	1.956	1.868	88
in Prozent (%)		18,3	95,5	4,5

Quelle:

Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT

Aus der Statistik ist ersichtlich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigung gemessen an den Beschäftigten insgesamt steigt. Im Berichtszeitraum 2001 - 2005 gibt es geschlechterspezifische Schwankungen. Ins Auge fällt hier die Teilzeitbeschäftigung der Männer in den Jahren 2004 und 2005. Das ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass neben der Teilzeit aus familiären Gründen vermehrt Altersteilzeit gewährt wird, die gerade von Männern in Anspruch genommen wird. Der Anteil der Männer, die aus familiären Gründen die Arbeitszeit reduzieren, ist nach wie vor sehr gering.

6.3 Elternzeit

Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz gilt ab 1. Januar 2001. Es enthält verbesserte Regelungen zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit für Eltern mit Kindern, die am 1. Januar 2001 und später geboren oder mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommen werden. Für Eltern verbessern sich damit die Voraussetzungen für die gemeinsame partnerschaftliche Betreuung ihres Kindes ohne eine wesentliche Einschränkung ihrer gleichzeitigen Berufstätigkeit.

Eine Chance für Väter

Nach wie vor ist die Elternzeit auf drei Jahre für jedes Kind begrenzt. Neu ist vor allem die mögliche gemeinsame Elternzeit. Mütter und Väter können auch während der Elternzeit bis zu je 30 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Durch den grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit erhalten verstärkt Väter die Chance, sich an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen. Beim Erziehungsgeld kann zwischen dem Regelbetrag (Anspruch bis zum 24. Lebensmonat des Kindes) und Budget (Anspruch bis zum 12. Lebensmonat des Kindes) unterschieden werden, soweit das zu berücksichtigende Einkommen der Eltern die Einkommensgrenzen im Bundeserziehungsgeldgesetz nicht übersteigt.

6.4 Kinderbetreuung

Die Stadt Düsseldorf hat für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Betriebskindertagesstätten eingerichtet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zur Zeit sind drei Betriebskindertagesstätten in Betrieb:

- **Himmelgeisterstraße** (insgesamt 55 Plätze)
20 Kindergartenplätze für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren, davon 20 Tagesstättenplätze
15 Familiengruppenplätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis zur Schulpflicht
20 Plätze in altersgemischten Gruppen für Kinder von drei bis 14 Jahren
tägliche Öffnungszeiten:
7.00 Uhr - 16.00 Uhr
- **Alte Stadt** (insgesamt 40 Plätze)
40 Kindergartenplätze für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren, davon 40 Tagesstättenplätze
tägliche Öffnungszeiten:
7.30 Uhr - 16.30 Uhr
- **Stahlwerkstraße** (insgesamt 100 Plätze)
65 Kindergartenplätze für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren, davon 40 Tagesstättenplätze
15 Familiengruppenplätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis zur Schulpflicht
20 Plätze in altersgemischten Gruppen für Kinder von drei bis 14 Jahren
tägliche Öffnungszeiten:
7.30 Uhr - 16.30 Uhr

Städtische Beschäftigte werden bei der Anmeldung der Kinder bevorzugt behandelt. Eine bestimmte Anzahl freier Plätze kann jedoch nicht vorgehalten werden.

Das Jugendamt unterstützt im Bedarfsfall Lösungen zur Unterbringung von Kindern städtischer Beschäftigter im Einzelfall.

6.5 Erstattung von Kinderbetreuungs-kosten

Im Berichtszeitraum wurden den Kolleginnen und Kollegen, die vom Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT - zu einer Qualifizierungsmaßnahme zugelassen waren, die ganz oder teilweise außerhalb der Dienstzeit stattfand und die dadurch zusätzliche Kosten für die Betreuung ihrer Kinder hatten, die Betreuungskosten erstattet.

Gemäß § 11 Absatz 3 Satz 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW und Ziffer 5.2.6 Frauenförderplan der Landeshauptstadt Düsseldorf wurde die Übernahme der Betreuungskosten auf Qualifizierungsmaßnahmen bei externen Anbietern ausgeweitet, sofern diese von der Stadt Düsseldorf finanziert werden oder auf einer abgestimmten amtsbezogenen Qualifizierungsplanung beruhen.

Die Betreuungskosten wurden bis einschließlich 30.09.2003 in Höhe der tatsächlichen Kosten, höchstens bis zu einem Stundensatz von 7,16 Euro pro Stunde und Kind im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel übernommen.

Seit dem 01.10.2003 werden die Kosten im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel wie folgt erstattet:

- Erfolgt eine Betreuung im häuslichen Bereich durch Verwandte oder Bekannte, werden die tatsächlichen Aufwendungen, höchstens jedoch 7,50 Euro pro Stunde für das erste Kind zuzüglich 2,50 Euro für jedes weitere Kind erstattet.
- Erfolgt die Betreuung durch eine pädagogische Fachkraft in einer Kinderbetreuungseinrichtung, werden die tatsächlichen Aufwendungen, jedoch höchstens 7,50 Euro pro Stunde und Kind erstattet.

6.6 Telearbeitsplätze

Das Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT führte im Berichtszeitraum ein Pilotprojekt zur Erprobung von alternierender Telearbeit durch. Die Testphase ist seit 12/2001 erfolgreich abgeschlossen. 15 Frauen und fünf Männer aus 12 verschiedenen Ämtern haben die neue Arbeitsform getestet. Zehn Frauen und vier Männer arbeiteten auch über die Testphase hinaus an einem Telearbeitsplatz.

Der Arbeitsplatz zu Hause

Eine der wichtigsten Voraussetzungen ist ein geeigneter Arbeitsbereich. Die Stadt legt Wert darauf, dass die Beschäftigten einen gemäß den Richtlinien der Arbeitssicherheit ausgestatteten Arbeitsplatz nutzen können. Die Kosten für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes einschließlich ggf. anfallender Anschluss- und Betriebskosten sowie der Arbeitsmittel übernimmt die Stadt, sofern haushaltsrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Neben einer Pauschale für die Stromkosten werden die anfallenden Telefonkosten übernommen. In der Testphase wurden Workshops zur Evaluation und zum Erfahrungsaustausch mit allen Teilnehmenden und Vorgesetzten durchgeführt. Es zeigt sich, dass sich die Erwartungen weitestgehend erfüllt haben.

Vorteile der Telearbeit

Telearbeiterinnen und Telearbeiter benannten die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mehr Selbständigkeit und Flexibilität sowie Einsparung von Fahrzeiten und -kosten als positive Aspekte. Die Verwaltung profitiert von der Telearbeit durch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gesteigerte Produktivität und Qualität. Zunehmend finden auch eine Reihe nicht-monetärer Aspekte in die Bewertung der Telearbeit Eingang.

Danach kann Telearbeit unter anderem dazu beitragen, das Fachwissen und Fachpersonal z. B. in der Eltern- und Familienzeit zu erhalten, die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin zu steigern, mehr Arbeitsplätze für Behinderte bereit zu stellen und den Pendlerverkehr zu reduzieren.

Auf Grundlage der guten Erfahrungen während des Pilotprojektes trat die Dienstvereinbarung zur Telearbeit am 1. März 2002 in Kraft.

Wie aus der nachfolgenden Statistik ersichtlich, favorisieren insbesondere Frauen die neue Arbeitsform, die Chancen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ermöglicht.

eingeri- chtete Telearbeitsplätze	Frauen	Männer	insge- samt
12/2005 (28.12.05)	53	27	80
in Prozent (%)	66,3	33,8	
bis 12/2004 (28.02.05)	38	12	50
in Prozent (%)	76,0	24,0	
bis 12/2003 (26.01.04)	32	11	43
in Prozent (%)	74,4	25,6	
bis 12/2001 (Testphase)	15	5	20
in Prozent (%)	75 %	25 %	

Quelle:

Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT

6.7 Arbeitszeitsparbuch

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde den Ämtern/Instituten die probeweise Einführung (Erprobungsphase: Ab 1. Juni 2005 bis 31. Januar 2006) eines „Arbeitszeitsparbuches“ ermöglicht.

Soweit es die betrieblichen Notwendigkeiten zulassen, können nach fachbereichsinterner Absprache - über die so genannte Kappungsgrenze hinaus - Gleitzeitguthaben erworben werden, um diese während der Schulferien wieder abzubauen, sofern der Dienstbetrieb dies zulässt.

Der berechnete Personenkreis sind Teilzeitkräfte mit einer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von höchstens 30 Stunden und mit Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die verwaltungsweite modellhafte Einführung des Arbeitszeitsparbuches geht auf eine der ersten Zielvereinbarungen zur Frauenförderung im Jahr 2000 zurück. Mit dem Vermessungs- und Katasteramt wurde im Juni 2000 mit Zustimmung des Personalarates zunächst probeweise für ein Jahr ein familienfreundliches Arbeitszeitmodell vereinbart.

Dieses Modell erfreute sich so großer Beliebtheit, dass es nach Abschluss der Probezeit verlängert wurde. Viele Ämter nahmen diese Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihre Zielvereinbarung zur Gleichstellung der Beschäftigten auf. Das Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT - hat dies zum Anlass genommen, die Maßnahme als verwaltungsweite Regelung zu erproben. Inzwischen wird das Arbeitszeitsparbuch unbefristet auch für Vollzeitbeschäftigte angeboten.

6.8 Wiedereinstieg in den Beruf

Beurlaubte und Beschäftigte in der Elternzeit werden vom Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT - über alle Fortbildungsangebote und relevante Stellenbesetzungen informiert. Ebenso über die Möglichkeit, den Intranet-Anschluss auf den heimischen PC zu beantragen.

In Anlehnung an das im Jahr 2002 durchgeführte Pilot-Praktikum wird seit Herbst 2005 für Beschäftigte, die seit mindestens zwei Jahren beurlaubt sind, ein zweiwöchiges IT-Praktikum angeboten.

Das IT-Praktikum hat folgende Zielsetzung:

- in der Beurlaubungsphase einen Bezug zum beruflichen Alltag zu bieten
- über die aktuellen Entwicklungen im IT-Bereich der Stadtverwaltung zu informieren und damit die Rückkehr in das Berufsleben vorbereitend zu begleiten (siehe auch Ziffer 5.1)

Viele Ämter haben in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung der Beschäftigten eine Kontaktperson benannt, die den Rückkehrwilligen beratend zur Seite steht. Im Vorfeld der Dienstaufnahme können Fragen u. a. zu folgenden Themen geklärt werden:

- berufliche Perspektive
- zukünftige Einsatzmöglichkeiten
- Qualifizierungsmöglichkeiten
- stufenweiser Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess
- Praktika und Hospitationen

7. Resümee und Ausblick

Von 2001 bis 2005 hat es - anders als im vorangegangenen Berichtszeitraum - keine Strukturveränderungen wie z. B. Privatisierungen von Organisationseinheiten gegeben. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist im Berichtszeitraum über die Jahre annähernd gleich geblieben.

Hiervon ausgenommen ist wieder der Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter. Hier ist ein kontinuierlicher Rückgang der Beschäftigung zu verzeichnen, der u.a. die Reinigungsfrauen des Stadtbetriebes Zentrale Dienste trifft.

Frauen in Führungspositionen

Auch die Beschäftigtenstruktur ist weitgehend gleich geblieben, wobei der Frauenanteil insbesondere im höheren Dienst auf durchschnittlich 29 Prozent gestiegen ist.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ab Abteilungsleitung ist auf knapp 20 Prozent gestiegen. Auch wenn dieser Wert von einem ausgeglichenen Verhältnis noch weit entfernt ist, liegt er aber fast doppelt so hoch wie der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in Deutschland.

Ausbildungsbereich

Dass die Stadtverwaltung zukunftsorientiert und nachhaltig auf die berufliche Chancengleichheit setzt, bestätigt sich auch im Ausbildungssektor. Hier setzt sich der Trend fort, dass junge Frauen in den Auswahlverfahren zu Ausbildungsberufen deutlich besser abschneiden als junge Männer. Gleiches gilt für die Auswahlverfahren außerhalb des Ausbildungsbereiches. Obwohl sich weniger Frauen als Männer um ausgeschriebene Stellen bewerben, fällt die Entscheidung in den Auswahlgremien häufiger zugunsten der Bewerberinnen.

Familie und Beruf

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen erheblich verändert. Nunmehr ist es seit 2001 beiden Elternteilen möglich, gleichzeitig Elternzeit in Anspruch zu nehmen, seit 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft getreten und seit 12. Februar 2003 der Runderlass zur Offenen Ganztagschule im Primarbereich. Die Stadtverwaltung hat die gesetzlichen Rahmenbedingungen umgesetzt und z. B. im Schuljahr 2002/2003 die ersten sechs Ganztagsgrundschulen in Düsseldorf eingerichtet sowie einen Leitfaden zur Teilzeitbeschäftigung erarbeitet, der Grundlage für die Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Fachbereichen ist. Tatsächlich erhöht sich die Akzeptanz von Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, und das Verständnis für die Belange von berufstätigen Müttern nur allmählich.

Es gilt, mit einem hohen Maß an Kreativität und Flexibilität alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für beide Geschlechter zu verbessern.

Zielvereinbarungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit den Zielvereinbarungen zur beruflichen Gleichstellung wurde in den Fachbereichen eine Basis für die Akzeptanz von Fördermaßnahmen für Frauen geschaffen. Personalverantwortliche wie Beschäftigte haben festgestellt, dass von den Zielvereinbarungen nicht nur die Frauen im Amt, sondern alle beschäftigten Frauen und Männer in den Fachbereichen profitieren.

Zukünftig gilt es, die Erreichung der vereinbarten Ziele zu bewerten und die initiierten Maßnahmen auf ihre Wirkung zu untersuchen.

Gender Mainstreaming

Auch der Aspekt des „Gender Mainstreaming“ findet zunehmend Eingang in die Verwaltung. Bei dieser Strategie geht es darum, die Bemühungen um die Erreichung der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich die spezifischen Auswirkungen auf Frauen **und** Männer in alle Konzepte und Maßnahmen einzubeziehen. Bereits in der Konzeptphase sollen die Auswirkungen auf Frauen und Männer in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen berücksichtigt werden. Diese die traditionelle Frauenförderung ergänzende Strategie geht von der Erkenntnis aus, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur durch spezifische Frauenpolitik zu erreichen ist, sondern bringt ganz gezielt den „Mann“ mit ins Spiel. Ziel ist, durch die Anwendung von Gender Mainstreaming die Qualität, Effizienz und Nachhaltigkeit des Verwaltungshandelns zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger der Stadt zu verbessern.

32

„best practice“

Die vom Frauenbüro initiierten Fachveranstaltungen zur Strategie des Gender Mainstreaming 2001 und 2002 haben Interesse dafür geweckt, dass es sich lohnt, bei allen Planungen und Entscheidungen die Lebenssituation von Frauen und Männern gleichermaßen einzubeziehen. Verschiedene Projekte zum Beispiel in der Verkehrsplanung und im Gesundheitswesen sind aufgelegt worden, die darauf abzielen, durch die systematische Betrachtung beider Geschlechter den Service der Stadtverwaltung noch stärker an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger zu orientieren. Auf den ersten Blick mag es so aussehen, dass Düsseldorf mit der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming noch am Anfang stünde. Schaut man aber genauer hin, wird schnell deutlich, dass in vielen Bereichen die Methode bereits praktiziert wird, ohne dass sie ausdrücklich so genannt wird. Wünschenswert wäre, die Projekte stärker zu systematisieren und zu kommunizieren, um sie auch für andere Fachbereiche im Sinne von „best practice“ nutzbar zu machen.

8. Frauenförderung bei Beteiligungs- und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf

8.1 Allgemeines

Die Unternehmen, an denen die Stadt Düsseldorf mindestens 50 Prozent der Anteile besitzt, berichten über die innerbetriebliche Entwicklung frauenfördernder Maßnahmen. Uns liegen Rückmeldungen folgender Unternehmen vor:

- Flughafen Düsseldorf GmbH
- Industrieterrains Düsseldorf Reisholz AG (IDR)
- Rheinische Bahngesellschaft AG
- Stadtparkasse Düsseldorf AG
- Stadtwerke Düsseldorf AG
- Städtische Wohnungsgesellschaft Düsseldorf AG (SWD)
- Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH (wfaa)
- Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH (ZWD)

In den vergangenen Jahren haben die o. a. Unternehmen ihre Aktivitäten zur Frauenförderung verstärkt bzw. ausgebaut. Es wurden nicht nur Gleichstellungskonzepte verabschiedet, sondern u. a. auch eine Betriebsvereinbarung zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit beschlossen, die Diskriminierungen verhindern soll.

An weiteren Maßnahmen wird im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie z.B. Kinderbetreuung in den Ferien und im Notfall sowie Elder Care angeboten.

Darüber hinaus erhielten zwei Gleichstellungsbeauftragte personelle Unterstützung durch Stellvertreterinnen.

Nicht alle Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf verfügen über Frauenförderpläne oder Betriebsvereinbarungen zur Chancengleichheit. Dies hängt zum einen mit der geringen Anzahl an Beschäftigten zusammen, die aus Sicht der Geschäftsführung eine festgeschriebene Bekennung zur Chancengleichheit nicht erforderlich macht, da „man bemüht ist, den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im betrieblichen Rahmen gerecht zu werden“. Zum anderen lassen überwiegend zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse keine langfristige Planung im Sinne eines Frauenförderplans zu.

Aus Sicht der Regionalstelle FRAU & BERUF erweisen sich Frauenförderpläne jedoch als effektive Instrumente zur Realisierung von Chancengleichheit in Unternehmen.

Allerdings müssen damit auch Kontrollinstanzen einhergehen, wie beispielsweise eine Berichtspflicht gegenüber einem abteilungsübergreifenden Arbeitskreis zur Chancengleichheit oder die regelmäßige Erfassung geschlechtsspezifischer Daten zur Beschäftigtenstruktur. Fehlen diese Instrumente, finden Frauenförderpläne oder Betriebsvereinbarungen nur wenig Anwendung in der Praxis.

Im Folgenden werden die einzelnen Elemente der Frauenförderung bei den o. g. Gesellschaften aufgeführt.

8.2 Frauenförderpläne

Flughafen Düsseldorf GmbH

Die Flughafen Düsseldorf GmbH hat bereits 1996 die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als Geschäftspolitik in einer Betriebsvereinbarung dokumentiert. Anwendung findet diese Vereinbarung in der Regel bei Angestellten und gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Rheinische Bahngesellschaft AG

Die Rheinische Bahngesellschaft AG hat im Jahr 1998 ein Konzept zur Gleichstellung für Frauen und Männer erarbeitet, welches seitdem sukzessive umgesetzt wird.

Stadtsparkasse Düsseldorf

Die Stadtsparkasse Düsseldorf hat im Jahr 2003 ein Gleichstellungskonzept verabschiedet.

Stadtwerke Düsseldorf AG

Bei der Stadtwerke Düsseldorf AG existiert seit 1994 ein Frauenförderplan. Darüber hinaus hat der Arbeitskreis „Chancengleichheit“ eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie, Leben und Beruf konzipiert. Ob die Betriebsvereinbarung inzwischen in Kraft getreten ist, ist nicht bekannt.

Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH

Die Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH hat einen Frauenförderplan erarbeitet, der seit 2004 in Kraft ist.

Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH

Die Beschäftigten der Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH im Overheadbereich sind in der Regel projektgebunden und entsprechend den jeweiligen Programmvorhaben angestellt. Eine betriebliche Vereinbarung zur Frauenförderung ist vor diesem Hintergrund nicht realisierbar. Unter den weiter im Text aufgeführten Angaben der ZWD wird jedoch deutlich, dass sich die Geschäftsführung in der Praxis um eine geschlechtergerechte Personalpolitik bemüht.

Die Industrieterrains Düsseldorf Reisholz AG und die Städtische Wohnungsbaugesellschaft AG verfügen über keinen Frauenförderplan.

8.3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte mit Befugnissen und finanzieller Ausstattung ist ein weiteres wichtiges Indiz für eine fundierte Gleichstellungsarbeit in einem Unternehmen. Ihre Beteiligung und ihr Mitspracherecht sind entscheidend für eine effektive Umsetzung von chancengleichen Elementen in der Personalpolitik.

Bei den Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf sind die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten sehr unterschiedlich. Darüber hinaus halten einige Gesellschaften eine Gleichstellungsbeauftragte für nicht erforderlich.

Flughafen Düsseldorf GmbH

Die Flughafen Düsseldorf GmbH stimmt die Umsetzung ihrer Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit, soweit möglich, mit der Gleichstellungsbeauftragten ab.

Rheinische Bahngesellschaft AG

Die Rheinbahn AG verfügt seit dem Jahr 2000 über eine Gleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, das Thema Chancengleichheit organisatorisch und zielgerichtet in das Unternehmen einzubringen.

Stadtsparkasse Düsseldorf AG

Bei der Stadtsparkasse Düsseldorf arbeitet ebenfalls seit dem Jahr 2000 eine Gleichstellungsbeauftragte, der auch eine Stellvertreterin zur Seite steht.

Stadtwerke AG

Die Stelle der Frauenbeauftragten bei der Stadtwerke Düsseldorf AG konnte seit dem Rücktritt der bisherigen Stelleninhaberin im Juni 2000 nicht wieder besetzt werden.

Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH

Die Werkstatt für angepasste Arbeit hat seit Dezember 2003 auch die Position der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten besetzt.

Frauenförderung als Nebentätigkeit

Erwähnenswert in diesem Zusammenhang bleibt noch, dass keine der Gleichstellungsbeauftragten für ihre Arbeit freigestellt ist, d. h. die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich neben ihrer Haupttätigkeit im Unternehmen auch für gleichstellungsrelevante Fragestellungen ein.

8.4 Frauen in Führungspositionen

Frauen in Führungspositionen sind bei den hier dargestellten Unternehmen immer noch selten anzutreffen.

Flughafen Düsseldorf GmbH

Durch die Gründung von zwei Tochtergesellschaften und dem damit verbundenen Betriebsübergang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sich die Beschäftigtenzahl der Flughafen GmbH in den letzten Jahren stark verringert: Waren Ende 2003 noch insgesamt 2.402 Beschäftigte zu verzeichnen, so arbeiten Ende 2005 nur noch 1.218 Personen für die Flughafengesellschaft.

Auch die Zahl der Führungspositionen wurde kontinuierlich reduziert. Die verbliebenen 91 Stellen verteilen sich zum Jahresende 2005 auf 73 Männer und 18 Frauen. Insgesamt sind bei der Flughafen Düsseldorf GmbH 273 Frauen und 945 Männern beschäftigt. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen entspricht zur Zeit 20 Prozent, der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft liegt bei 22 Prozent. Der Frauenanteil an Führungspositionen ist durch den Beschäftigtenrückgang gestiegen, ebenso wie der allgemeine Anteil von Frauen an der Belegschaft.

Industrieterrains Düsseldorf-Reisholz AG

Die Industrieterrains Düsseldorf-Reisholz AG hat inzwischen zwei Frauen in Führungspositionen beschäftigt und drei Frauen mit Handlungsvollmachten ausgestattet. Eine erfreuliche Entwicklung vor dem Hintergrund, dass bisher keine Frau in Führungspositionen anzutreffen war.

Rheinische Bahngesellschaft AG

Bei der Rheinischen Bahngesellschaft AG sind auf der Geschäftsführungsebene weiterhin keine weiblichen Führungskräfte anzutreffen. Zudem ist auch auf der Abteilungs- und Bereichsleitungsebene der Anteil von Frauen sehr gering. Von 32 Stellen sind lediglich drei mit Frauen besetzt (9 Prozent).

Insgesamt hat sich der Frauenanteil an der Belegschaft in den Jahren von 1991 bis 2005 nur unwesentlich verändert. Er pendelt zwischen 15 Prozent und 16 Prozent.

Stadtparkasse Düsseldorf AG

2005 waren bei der Stadtparkasse Düsseldorf 17 Prozent der Führungspositionen (27 Stellen) mit Frauen besetzt, wobei die Quote auf der Ebene direkt unterhalb des Vorstandes mit zwei Zentralbereichsleiterinnen 14 Prozent betrug. In den Entgeltgruppen 15 Überleitungstarifvertrag bis 13 Tarifvertrag des öffentlichen Dienst waren Frauen mit 24 Prozent vertreten.

Darüber hinaus gibt es das klare Bekenntnis des Vorstandes, die Frauenquote bei Führungspositionen weiter zu erhöhen.

Städtische Wohnungsgesellschaft

Bei der Städtischen Wohnungsgesellschaft Düsseldorf sind 20 Frauen und 32 Männer beschäftigt. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten ist in den letzten Jahren um vier Personen gestiegen. Ab 2006 wird unter den acht Führungskräften eine Frau zu finden sein.

Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH

Die Werkstatt für angepasste Arbeit hat keine Frau auf der Ebene der Geschäftsführung. Insgesamt sind bei der Werkstatt für angepasste Arbeit 307 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Auf der Abteilungsleitungsebene befinden sich acht Männer und drei Frauen, was einem Frauenanteil von 27 Prozent entspricht und auf der Bereichsleitungsebene sind zwei Frauen und 21 Männer anzutreffen.

Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH

Die Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH hat einen unverändert hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen. Von neun Stellen auf der Geschäftsführungs- und Abteilungsleitungsebene werden vier von Frauen bekleidet; das entspricht einem Anteil von 44 Prozent. Auf der Führungsebene besteht somit ein recht ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

8.5 Personalentwicklung

Die betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind ein weiteres entscheidendes Kriterium für eine chancengleiche Personalpolitik.

Durch eine entsprechende Nachwuchsförderung sowie eine gezielte Ansprache von Frauen kann es beispielsweise gelingen, verstärkt Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Hierbei gehen die Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf vereinzelt neue Wege.

Cross-Mentoring-Programm

Zur Förderung von weiblichem Führungskräftewachstum bietet die Stadtparkasse Düsseldorf seit 2003 ein Cross-Mentoring-Programm für Frauen an. Das Projekt verläuft sehr erfolgreich. Nach anfänglich zwei Mentees wurden in 2004 vier und in 2005 sechs weibliche Nachwuchskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung gefördert.

Trainee-Programm

Die Stadtwerke Düsseldorf AG hat ein Trainee-Programm für ihre Nachwuchskräfte ins Leben gerufen, welches jedoch auch Männern offen steht. Der Frauenanteil schwankt zwischen 20 und 50 Prozent.

Selbstbehauptungskurs für Frauen

Die Werkstatt für angepasste Arbeit hat in ihren Fortbildungskatalog einen Selbstbehauptungskurs für Frauen aufgenommen.

Betriebsvereinbarung

Die Rheinbahn AG hat eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit verabschiedet, die im besonderen die Schwerpunkte Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierungen thematisiert und Handlungsstrategien definiert.

Frauen in technischen Berufen

Die Industrieterrains Reisholz AG hat den Anteil an Frauen in technischen Berufen deutlich erhöht. Ihre Zahl ist in den vergangenen Jahren im Baumanagement von einer Dipl. Ingenieurin auf vier gestiegen.

8.6 Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit

Die Bereitschaft, eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, hat sich bei den Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften etabliert. Hierdurch können Frauen und Männer gleichermaßen Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. Des Weiteren sind auch die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten sowie gesundheitliche Einschränkungen akzeptierte Gründe, um die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Flughafen Düsseldorf GmbH

Beim Flughafen Düsseldorf sind derzeit 1.218 Personen beschäftigt. Davon arbeiten 52 Personen in Teilzeit. Hierbei handelt es sich um sechs Männer und 46 Frauen.

Industrieterrains Reisholz AG

Bei der Industrieterrains Düsseldorf-Reisholz AG sind zur Zeit fünf Personen in Teilzeit beschäftigt. Hierzu gehören eine Frau, die in Altersteilzeit arbeitet und ein Mann mit einem Minijob.

Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH

Bei der Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH sind von den 56 Beschäftigten im Overhead-Bereich 33 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 59 Prozent. Von diesen 56 Personen arbeiten 41 in Vollzeit und 15 in Teilzeit (27 Prozent). Unter den Teilzeitarbeitenden sind ausschließlich Frauen. Eine der weiblichen Führungskräfte arbeitet ebenfalls in Teilzeit.

8.7 Kontakt zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit

Insbesondere Frauen stehen häufig vor der Frage, ob sie ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familienarbeit aufgeben bzw. unterbrechen müssen. In der Regel ist zumindest eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei Familiengründung notwendig. Auf die berufliche Entwicklung sowie die Existenzsicherung hat diese Unterbrechung immer noch nachteilige Auswirkungen für die Betroffenen. Angebote, den Kontakt während der Erziehungszeiten zum Unternehmen aufrecht zu erhalten, wie beispielsweise die Übernahme von Urlaubsvertretungen oder auch eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung, erleichtern u. a. den späteren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit.

Wie bereits aus dem Praxisbericht aus den Jahren 1998 bis 2000 hervorgeht, nutzen einige Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften diese Möglichkeit, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Elternzeit an das Unternehmen zu binden.

Aus den aktuellen Unterlagen für den vorliegenden Bericht haben sich keine diesbezüglichen Veränderungen ergeben.

8.8 Resümee

Die Stellungnahmen aus den Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf machen deutlich, wie vielfältig chancengleiche Personalpolitik sein kann - aber auch, wie unterschiedlich sich der Einsatz für dieses Ziel gestaltet. Die Rückläufe der Unternehmen sind vom Umfang und der inhaltlichen Ausgestaltung sehr unterschiedlich ausgefallen, so dass ein allgemein gültiges Fazit nur eingeschränkt möglich ist. Sämtliche Unternehmen geben an, flexible und variable Arbeitszeitmodelle zu praktizieren, ebenso halten sie geschlechtergerechte Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für selbstverständlich.

Familienfreundliche Unternehmen

Ebenfalls häufig anzutreffen sind Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, die in der Regel von Frauen in Anspruch genommen werden. Dieses Angebot allein ist jedoch noch kein Indiz für Chancengleichheit, sondern mehr der Familienfreundlichkeit eines Unternehmens zuzuschreiben. Erst wenn Führungspositionen in Teilzeit selbstverständlich sind und eine Teilzeitbeschäftigung nicht karrierehemmend wirkt, würden diese Möglichkeiten zu tatsächlicher Chancengleichheit führen, denn Frauen könnten sich trotz ihrer Verantwortung für die Familie auch beruflich weiterentwickeln.

Erfreulich ist dennoch, wenn den meist weiblichen Antragstellenden auf Teilzeit nach Rückkehr aus der Elternzeit ein Mitspracherecht bei der neu zu gestaltenden Arbeitszeit eingeräumt wird. Dieser Freiraum führt zu konstruktiven und für alle Beteiligten zufriedenstellenden flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie sie in einigen der Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf praktiziert werden.

Kinderbetreuung

Zum Teil wird den Beschäftigten Unterstützung bei der Kinderbetreuung angeboten. Hier werden unterschiedliche Modelle praktiziert. Die Beschäftigten erhalten u. a. Hilfe bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungsform, bis hin zu Belegrechten auf Kindergartenplätze und einer Kinderbetreuung im Notfall, die von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Anspruch genommen werden können.

Ein Ausbau der Kinderbetreuungsangebote bzw. der flankierenden Maßnahmen, ebenso wie die Aufnahme von Ferienaktivitäten im Rahmen der Schließungszeiten von Schulen und Kindertagesstätten, wäre wünschenswert.

Elder care

Darüber hinaus bietet ein Unternehmen mit elder care einen Beratungsservice für Beschäftigte, die bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger Unterstützung brauchen.

Mädchen in technischen Berufen

Unter den gewerblich orientierten Arbeitgebern macht man sich auch Gedanken darüber, wie verstärkt Mädchen für ein technisch orientiertes Ausbildungsangebot gewonnen werden können. Diese Unternehmen beteiligen sich regelmäßig am Girls' Day.

Frauenförderung steigern

Wie bereits erläutert, sind Gleichstellungsbeauftragte sowie Frauenförderpläne nicht in jeder Tochtergesellschaft anzutreffen. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich. Oft hängt es mit der Größe und Struktur der Unternehmen zusammen, warum die Entwicklung von gleichstellungsrelevanten Angeboten als schwierig bewertet wird.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Geschäftsführungen bereit sind, sich mit den Wünschen und Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinander zu setzen und auch Lösungen zu entwickeln.

Frauen in Führung

Frauen in Führungspositionen sind in allen befragten Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften weiterhin unterrepräsentiert. Im Geschäftsführungskreis sind in der Regel keine oder nur vereinzelt Frauen anzutreffen. Hier besteht nicht nur aus Sicht der Regionalstelle FRAU & BERUF dringender Handlungsbedarf. Eine Stadttochter hat die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu ihrem ausdrücklichen Ziel in der Gleichstellungspolitik gemacht. Ein anderes Unternehmen hat erstmals aus ihren eigenen Reihen geeignete Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben qualifiziert. Durch diese Maßnahmen wird erkennbar, dass sich ein Teil der Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften der Potentiale gut ausgebildeter Frauen durchaus bewusst ist.

Chancengleichheit optimieren

Einerseits macht dieses Resumee deutlich, dass bei den Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften noch Entwicklungspotenzial in Sachen Chancengleichheit von Frauen und Männern vorhanden ist. Andererseits ist in einige Unternehmen auch Bewegung gekommen. Das 1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz NW spielte hierbei sicherlich eine Rolle, auch wenn es nicht auf sämtliche hier aufgeführten Unternehmen anzuwenden ist.

8.9 Regionalstelle FRAU & BERUF

Seit 1995 finden sich unter Leitung der Regionalstelle FRAU & BERUF Frauenbeauftragte, Betriebsrätinnen und Personalentwicklerinnen aus über 50 Düsseldorfer Unternehmen und Behörden zusammen, um sich über Entwicklungen und Maßnahmen, aber auch über Erfolge und Misserfolge bei der Einführung von Chancengleichheit in Unternehmen auszutauschen. Die Vernetzung der Unternehmen hat hierbei einen ebenso großen Stellenwert wie die strategischen Ansätze, chancengleiche Personalpolitik im Unternehmen zu verankern.

Folgende Beteiligungsunternehmen und Eigengesellschaften der Stadt Düsseldorf haben sich im Berichtszeitraum aktiv an den Sitzungen der Konferenz der Frauenbeauftragten beteiligt:

- Flughafen Düsseldorf International,
- Industrieterreins Reisholz AG, (bis 2004),
- Rheinische Bahngesellschaft AG,
- Stadtparkasse Düsseldorf AG,
- Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH.

Herausgegeben von

Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Frauenbüro

Verantwortlich

Dagmar Wandt

Redaktion

Sabine Ulrich

Gestaltung und Satz

Angelika Biczysko

VI/07

www.duesseldorf.de