



Frauenförderplan 2008

**Bericht zum
Frauenförderplan 2001 und
Fortschreibung für die Jahre 2008 – 2011**

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangssituation
2. Beschäftigtenstruktur und Zielvorgaben
 - 2.1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2000 bis 2004
 - 2.2 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2005 bis 2007
 - 2.2.1 Beschäftigtenstruktur der Kernverwaltung
 - 2.2.2 Beschäftigtenstruktur des IMD
 - 2.2.3 Beschäftigtenstruktur DuisburgSport
 - 2.2.4 Aus- und Fortbildung
3. Rahmenbedingungen der Frauenförderung
4. Maßnahmen der Frauenförderung
 - 4.1 Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern als Führungsaufgabe
 - 4.2 Ausgleich struktureller Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben
 - 4.3 Verbesserung der Karrierechancen von Frauen
 - 4.4 Aus- und Fortbildung

5. Die Umsetzung des Frauenförderplans bzw. des Landesgleichstellungsgesetzes in Duisburg aus Sicht der Gleichstellungsstelle
 - 5.1 Wahrnehmung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsstelle
 - 5.2 Handlungsbedarf / -empfehlungen 2008 bis 2011
 - 5.3 Empfehlungen für Prioritätensetzungen 2008 - 2011
6. Ausblick
7. Inkrafttreten
8. Schlussbestimmungen

1. Ausgangssituation

Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit mehr als 20 Jahren erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Duisburg. Wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Erreichung dieses Ziels waren zunächst der 1989 in Kraft getretene erste Frauenförderplan sowie dessen Fortschreibung im Jahr 1995.

Eine Weiterentwicklung erfuhr das Thema Gleichstellungsförderung dann im Jahr 1999 durch die Vorgaben

- des Amsterdamer Vertrages vom 01.05.1999 sowie
- des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 09.11.1999.

Auf der Grundlage dieser Vorgaben wurde der Frauenförderplan 2001 erarbeitet und vom Rat der Stadt Duisburg am 25.06.2001 für den Geltungsbereich der Stadtverwaltung Duisburg mit ihren Ämtern und Instituten einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen beschlossen.

Folgende Grundsätze wurden im Frauenförderplan 2001 als wesentliche Eckpunkte zukünftiger Gleichstellungsaktivitäten festgeschrieben:

- Frauenförderung ist Aufgabe der gesamten Stadtverwaltung Duisburg.
- Frauenförderung als wichtiges Element einer zukunftsorientierten Personalentwicklung muss unverzichtbarer Bestandteil aller Verwaltungsmodernisierungsprozesse werden.
- Das Prinzip des Gender Mainstreaming wird bei der Stadt Duisburg systematisch eingeführt und flächendeckend realisiert.

Für die Dienststelle ergibt sich aus diesen Grundsätzen die Verpflichtung, kontinuierlich geschlechterrelevante Daten zu erheben und auszuwerten sowie Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, die dazu beitragen,

- Frauen und Männern die gleichen Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere in allen Berufsfeldern zu eröffnen,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und
- den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Alle genannten Eckpunkte der Gleichstellungsförderung werden seit 2001 sowohl bei der Erstellung von Vorlagen als auch bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen grundsätzlich berücksichtigt und erfahren nun ihre Fortschreibung für die kommenden Jahre.

Der vorliegende Bericht

- beschreibt für den Zeitraum ab 01.07.2001 die in diesem Kontext relevanten Aktivitäten und Erfahrungen,
- greift die entsprechenden personalrelevanten Fragestellungen aus den Ratsvorlagen der letzten Jahre auf und
- gibt einen Ausblick auf die Handlungsfelder, die in den Jahren 2008 bis 2011 bearbeitet werden müssen, um dem Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ein weiteres Stück näher zu kommen.

2. Beschäftigtenstruktur und Zielvorgaben

Grundlagen des Frauenförderplans 2001 waren eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Jahr 2000 sowie Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen zum damaligen Zeitpunkt unterrepräsentiert waren.

Basis der Fortschreibung des Frauenförderplans ist die Entwicklung der entsprechenden Daten bis zum Stichtag 31.12.2007. Diese Entwicklung wird in zwei Schritten dargestellt: zunächst wird der Zeitraum bis zum 31.12.2004 untersucht, anschließend werden die Zahlen der Jahre 2005, 2006 und 2007 betrachtet.

Dies ist erforderlich, weil im Rahmen der Neugestaltung des Tarifrechts zum 01. Oktober 2005 BMT-G und BAT durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgelöst wurden. Als Folge dieser Umstellung ist – wie weiter unten detailliert beschrieben – ab 2005 eine direkte Vergleichbarkeit bestimmter Daten mit den entsprechenden Zahlen der Vergangenheit nicht mehr gegeben.

2.1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2000 bis 2004

Aus den Erhebungen zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2000 bis 2004 lassen sich zusammenfassend folgende Rückschlüsse ziehen:

Gesamtbeschäftigtenzahl der Stadtverwaltung

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist zwischen 2000 und 2004 erheblich zurückgegangen. Dieser Rückgang erklärt sich in erster Linie dadurch, dass im Jahr 2000 noch die Daten der Wirtschaftsbetriebe (damals Entsorgungsbetriebe) mit erfasst wurden, die mittlerweile in den Statistiken der Kernverwaltung nicht mehr abgebildet werden. Aus dieser Tatsache ergibt sich im Wesentlichen auch die Erhöhung des Gesamtanteils von Frauen am Personalbestand um mehr als 8 %, da die in die Wirtschaftsbetriebe übergeleiteten Beschäftigten zu rund 80 % Männer waren.

Beschäftigte der Stadtverwaltung

Dienst-/ Beschäftigungs- verhältnis	Stand August 2000 (einschließlich Wirtschaftsbetriebe)					Stand Dezember 2004 (ohne Wirtschaftsbetriebe)				
	Gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
Beamtinnen/ Beamte	1.915	709	37,0	1.206	63,0	1.765	643	36,4	1.122	63,6
Angestellte	3.732	2.422	64,9	1.310	35,1	3.608	2.478	68,7	1.130	31,3
Arbeiterinnen/ Arbeiter	1.747	564	32,3	1.183	67,7	375	250	66,7	125	33,3
Auszubildende	55	20	36,4	35	63,6	266	121	45,5	145	54,5
Summe	7.449	3.715	49,9	3.734	50,1	6.014	3.492	58,1	2.522	41,9
Davon										
Teilzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende)										
Beamtinnen/ Beamte	213	201	94,4	12	5,6	245	224	91,4	21	8,6
Angestellte	917	825	90,0	92	10,0	875	843	96,3	32	3,7
Arbeiterinnen/ Arbeiter	488	469	96,1	19	3,9	226	218	96,5	8	3,5
Summe	1.618	1.495	92,4	123	7,6	1.346	1.285	95,5	61	4,5

Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl erhöhte sich von 21,9 % im Jahr 2000 auf 23,4 % im Jahr 2004. Wie die nachfolgenden Tabellen zeigen, wurden diese Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach wie vor fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen.

Darüber hinaus fällt auf, dass es in den höheren Besoldungs-/Vergütungsgruppen deutlich weniger Teilzeitarbeitsverhältnisse gab als in den Bereichen unterhalb von A 11 bzw. BAT IVa. Berufliche Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten scheinen somit immer noch wesentlich mit einer Vollzeitwerbstätigkeit verknüpft zu sein.

Beamtinnen und Beamte in Teilzeitbeschäftigung

Besoldungs- gruppe 1)	Stand August 2000					Stand Dezember 2004				
	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
A 14	0	0	0,0	0	0,0	5	4	80,0	1	20,0
A 13 h. D.	0	0	0,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 13 g. D.	0	0	0,0	0	0,0	2	1	50,0	1	50,0
A 12	8	8	100,0	0	0,0	9	6	66,7	3	33,3
A 11	34	31	91,2	3	8,8	44	37	84,1	7	15,9
A 10	71	66	93,0	5	7,0	98	90	91,8	8	8,2
A 9 g. D.	17	15	88,2	2	11,8	13	13	100,0	0	0,0
A 9 m. D.	7	6	85,7	1	14,3	8	8	100,0	0	0,0
A 8	46	46	100,0	0	0,0	38	37	97,4	1	2,6
A 7 - A 5	27	27	100,0	0	0,0	27	27	100,0	0	0,0
Summe	210	199	94,8	11	5,2	245	224	91,4	21	8,6

¹⁾ Beschäftigte des h. D. wurden 2000 nicht ausgewiesen, da nur 3 Beschäftigte in Teilzeit waren.

Angestellte in Teilzeitbeschäftigung

Vergütungsgruppe	Stand August 2000					Stand Dezember 2004				
	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
I - I b	14	12	85,7	2	14,3	22	19	86,4	3	13,6
II	21	13	61,9	8	38,1	21	19	90,5	2	9,5
III	25	16	64,0	9	36,0	20	14	70,0	6	30,0
IV a	26	22	84,6	4	15,4	30	25	83,3	5	16,7
IV b	114	94	82,5	20	17,5	84	81	96,4	3	3,6
V b	86	73	84,9	13	15,1	74	70	94,6	4	5,4
V c	150	139	92,7	11	7,3	183	183	100,0	0	0,0
VI b	229	224	97,8	5	2,2	248	246	99,2	2	0,8
VII/VIII	231	224	97,0	7	3,0	185	182	98,4	3	1,6
IX a/IX	21	8	38,1	13	61,9	8	4	50,0	4	50,0
Summe	917	825	90,0	92	10,0	875	843	96,3	32	3,7

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung

Die Anzahl der Frauen, die für die Leitung bzw. stellvertretende Leitung städtischer Ämter und Institute verantwortlich waren, ist in den Jahren 2000 bis 2004 gleich geblieben.

Auf den Ebenen der Abteilungs-, Sachgebiets- und Arbeitsgruppenleitungen konnte der Frauenanteil im gleichen Zeitraum erfreulicherweise durchweg gesteigert werden.

Insgesamt waren im Jahr 2000 20,3 % der Stellen mit Führungsverantwortung mit Frauen besetzt. Dieser Anteil erhöhte sich bis zum Jahr 2004 auf 26,8 %.

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung

Funktion	2000				2004			
	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %
Amts-/Institutsleiter/in	41	6	35	14,6	42	6	36	14,3
Stellvertreter/in	34	6	28	17,6	34	6	28	17,6
Abteilungsleiter/in Bereichleiter/in	32	2	30	6,3	31	3	28	9,7
Sachgebietsleiter/in	136	21	115	15,4	164	38	126	23,2
Arbeitsgruppenleiter/in	132	41	91	31,1	121	52	69	43,0
Summe	375	76	299	20,3	392	105	287	26,8

Einstellung von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten

In den Verwaltungs- und Büroberufen wurden in den Jahren 2000 bis 2004 – wie auch in der Vergangenheit - immer bedeutend mehr weibliche als männliche Auszubildende eingestellt. Demgegenüber überwog in den IT-Berufen eindeutig die Anzahl der Männer. In den gewerblich-technischen Berufen war das Verhältnis der Geschlechter nahezu ausgeglichen.

Einstellung von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten

Berufe	2000			2001			2002			2003			2004		
	weibl.	männl.	weibl. Anteil in %	weibl.	männl.	weibl. Anteil in %	weibl.	männl.	weibl. Anteil in %	weibl.	männl.	weibl. Anteil in %	weibl.	männl.	weibl. Anteil in %
Verwaltungs- und Büroberufe	21	7	75,0	10	7	58,8	43	30	58,9	37	25	59,7	30	26	53,6
Gewerblich-techn. Berufe	3	4	42,9	1	0	100,0	0	0	--	2	2	50,0	2	2	50,0
IT-Berufe	0	0	--	4	36	10,0	2	18	10,0	4	13	23,5	0	15	0
gesamt berufliche Erstausbildung	24	11	68,6	15	43	25,9	45	48	48,4	43	40	51,8	32	43	42,7
Bauoberinspektor/in Hochbau	0	0	--	0	0	--	0	0	--	2	0	100,0	0	0	--
Bauoberinspektor/in Bauingenieurwesen	0	0	--	0	0	--	0	0	--	1	1	50,0	1	1	50,0
Vermessungs- oberinspektor/in	0	0	--	0	0	--	0	0	--	2	1	66,7	0	0	--
Brandmeister- anwärter/in	0	15	0	0	16	0	0	16	0	0	16	0	0	16	0
Brandoberinspektor- anwärter/in	0	2	0	0	0	--	0	1	0	0	0	--	0	1	0
Gesamt	24	28	46,2	15	59	20,3	45	65	40,9	48	58	45,3	33	61	35,1
Berufs- praktikantinnen/ -praktikanten Erziehungswesen	26	3	89,7	33	0	100,0	32	1	97,0	34	2	94,4	30	2	93,8

Absolventinnen/Absolventen der Angestelltenlehrgänge I und II

Wie schon in der Vergangenheit absolvierten auch in den Jahren 2000 bis 2004 nach wie vor erheblich mehr Frauen als Männer die Angestelltenlehrgänge I und II.

Angestelltenlehrgang I

Jahr	Lehrgang/Prüfung				
	gesamt	weiblich	v. H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2001	15	12	80,0	3	20,0
2002	15	15	100,0	0	0,0
2003	12	11	91,7	1	8,3
2004	-	-	-	-	-

Angestelltenlehrgang II

Jahr	Lehrgang/Prüfung				
	Gesamt	weiblich	v. H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2001	6	6	100,0	0	0,0
2002	7	5	71,4	2	28,6
2003	6	6	100,0	0	0,0
2004	13	9	69,2	4	30,8

Aufstieg in den gehobenen Dienst

Im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004 überwog auch beim Aufstieg in den gehobenen Dienst der Frauenanteil eindeutig.

Laufbahnwechsel

Jahr	Aufstieg in den gehobenen Dienst				
	gesamt	weiblich	v. H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2001	9	5	55,6	4	44,4
2002	6	3	50,0	3	50,0
2003	11	7	63,6	4	36,4
2004	6	3	50,0	3	50,0

Fortbildung

Bei den Teilnehmerinnen-/Teilnehmerbuchungen der Qualifizierungsangebote des Instituts für Aus- und Fortbildung betrug der Frauenanteil in den Jahren 2000 bis 2004 durchgehend über 50 %.

Teilnehmerinnen-/Teilnehmerbuchungen

Jahr	gesamt	weiblich	v.H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2000	6.953	3.890	55,9	3.063	44,1
2001	7.126	4.035	56,6	3.091	43,4
2002	7.438	3.901	52,4	3.537	47,6
2003	7.677	4.021	52,4	3.656	47,6
2004	8.905	5.232	58,8	3.673	41,2

Der Anteil der Frauen an den Referentinnen-/Referentenbuchungen schwankte zwischen 30 % und 35 % und konnte somit im Zeitraum 2000 bis 2004 nicht gesteigert werden.

Referentinnen-/Referentenbuchungen

Jahr	gesamt	weiblich	v.H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2000	770	270	35,1	500	64,9
2001	820	278	33,9	542	66,1
2002	818	267	32,6	551	67,4
2003	899	246	27,4	653	72,6
2004	1165	396	34,0	769	66,0

Zielvorgaben 2001 bis 2004

Die Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, konnte in den Jahren 2000 bis 2004 im Bereich BAT IVa übertroffen werden: die Frauenquote erhöhte sich hier von 45,7 % auf 59,8 %. Darüber hinaus stieg der Frauenanteil im Angestelltenbereich in den Vergütungsgruppen ab BAT IVa aufwärts insgesamt von 28,9 % auf 34,5 %, so dass sich ein deutlicher Trend zur Annäherung an weitere Zielvorgaben aus dem Jahr 2000 abzeichnet.

Etwas anders stellt sich die Situation im Beamtenbereich dar: hier verringerte sich die Frauenquote in den Besoldungsgruppen ab A 11 aufwärts von 30 % auf 26 %. Interessant im Vergleich zwischen Angestellten und Beamtinnen/Beamten ist darüber hinaus, dass der Frauenanteil in BAT IVa und BAT III erheblich anstieg, dafür jedoch in den höheren Vergütungsgruppen sank. Im Beamtenbereich dagegen vollzog sich die Entwicklung genau umgekehrt: einem starken Absinken des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 stand hier ein Anstieg der Frauenquote im höheren Dienst gegenüber.

Zielvorgaben der Stadtverwaltung Duisburg 2001 – 2004

Vergleich August 2000 zu Dezember 2004										
Stand	August 2000				Dezember 2004				Ver- änderung in %	Zielvorgaben Anteil weiblich 2004 in %
Angestellte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2000 in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2004 in %		
SV	7	0	7	0,0	9	0	9	0,0	0,0	15
BAT I	10	2	8	20,0	10	1	9	10,0	-10,0	35
BAT I a	30	7	23	23,3	30	6	24	20,0	-3,3	30
BAT I b	96	26	70	27,1	74	12	62	16,2	-10,9	45
BAT II	185	35	150	18,9	119	18	101	15,1	-3,8	30
BAT III	219	45	174	20,5	113	35	78	31,0	10,4	35
BAT IV a	258	118	140	45,7	199	119	80	59,8	14,1	50

Stand	August 2000				Dezember 2004				Ver- änderung in %	Zielvorgaben Anteil weiblich 2004 in %
Beamtinnen/ Beamte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2000 in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2004 in %		
A 16 / B 2	21	1	20	4,8	17	2	15	11,8	7,0	15
A 15	31	3	28	9,7	27	5	22	18,5	8,8	25
A 14	56	9	47	16,1	39	4	35	10,3	-5,8	25
A 13 h.D. / A 13 g.D.	93	15	78	16,1	73	14	59	19,2	3,0	35
A 12	153	43	110	28,1	94	16	78	17,0	-11,1	35
A 11	266	115	151	43,2	197	75	122	38,1	-5,1	50

2.2 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2005 bis 2007

Im Jahr 2005 wurde das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst reformiert. Ein wesentlicher Eckpunkt dieser Reform ist die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten. Mit Inkrafttreten des TVöD am 01. Oktober 2005 werden beide Gruppierungen unter den Begriffen „Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer“ oder „tariflich Beschäftigte“ zusammengefasst.

Damit einher geht die Abschaffung der bisherigen Lohn- und Vergütungsgruppen gemäß BMT-G bzw. BAT. Es findet nun eine einheitliche Entgelttabelle mit insgesamt 15 Entgeltgruppen Anwendung. Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte sind aus ihren jeweiligen Lohn- und Vergütungsgruppen in diese neuen Entgeltgruppen übergeleitet worden.

Zwischen Lohn-/Vergütungsgruppen und Entgeltgruppen gibt es keine Entsprechung im Verhältnis 1 : 1. Als ein Beispiel sei genannt, dass die Vergütungsgruppen Vb, Vb/IVb und IVb des früheren Tarifvertrages für die Allgemeine Verwaltung sowie die ehemalige Lohngruppe 9 des BMT-G nun im TVöD in der Entgeltgruppe 9 zusammengefasst sind.

Dieses Beispiel verdeutlicht die Problematik, Analysen der Beschäftigtenstruktur ab 2005 mit dem entsprechenden Zahlenmaterial der Vorjahre vergleichen zu wollen. Es ist deshalb erforderlich, eine Zäsur zu machen und zukünftig mit Daten zu arbeiten, die auf der Basis der Vorgaben des TVöD ermittelt wurden.

Darüber hinaus werden Angaben zur Beschäftigtenstruktur der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Immobilien-Management Duisburg (IMD) seit 2005 und DuisburgSport seit 2007 getrennt von den entsprechenden Daten der Kernverwaltung erhoben, so dass sich auch daraus die Notwendigkeit ergibt, bei Analysen dieser Zahlen zunächst ab 2005 und dann nochmals ab 2007 von neuen Grundlagen auszugehen.

Diese Grundlagen sind in den folgenden Tabellen zusammengestellt.

2.2.1 Beschäftigtenstruktur der Kernverwaltung

Gesamtbeschäftigtenzahl

Bei der Gesamtbeschäftigtenzahl der Kernverwaltung überwog mit 58,7 % im Jahr 2005, 59 % im Jahr 2006 sowie 59,1 % im Jahr 2007 der Frauenanteil ganz eindeutig, wobei dies vor allen Dingen auf die hohe Anzahl von Frauen bei den tariflich Beschäftigten zurückzuführen ist.

Beschäftigte der Kernverwaltung

Dienst-/ Beschäftigungsverhältnis	Stand Dezember 2005 (nur Kernverwaltung)					Stand Dezember 2006 (nur Kernverwaltung)					Stand Dezember 2007 (nur Kernverwaltung)				
	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
Beamtinnen/ Beamte	1.757	645	36,7	1.112	63,3	1.776	666	37,5	1.110	62,5	1.784	667	37,4	1.117	62,6
Tariflich Beschäftigte	3.613	2.538	70,2	1.075	29,8	3.741	2.619	70,0	1.122	30,0	3.802	2.658	69,9	1.144	30,1
Auszubildende	231	106	45,9	125	54,1	233	106	45,5	127	54,5	206	96	46,6	110	53,4
Summe	5.601	3.289	58,7	2.312	41,3	5.750	3.391	59,0	2.359	41,0	5.792	3.421	59,1	2.371	40,9
davon															
Teilzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende)															
Beamtinnen/ Beamte	243	226	93,0	17	7,0	239	222	92,9	17	7,1	238	220	92,4	18	7,6
Tariflich Beschäftigte	957	895	93,5	62	6,5	981	919	93,7	62	6,3	974	903	92,7	71	7,3
Summe	1.200	1.121	93,4	79	6,6	1.220	1.141	93,5	79	6,5	1.212	1.123	92,7	89	7,3

Teilzeitbeschäftigung

In den Übersichten zur Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte werden hier ganz bewusst nur die klassischen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse abgebildet, nicht aber Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen des Altersteilzeit-Blockmodells, da diese Zahlen mögliche Aussagen zu tatsächlichen Teilzeit-Erwerbsbiographien drastisch verfälschen würden.

Vor diesem Hintergrund bestätigt sich auch für die Jahre 2005 bis 2007, dass in der Kernverwaltung nach wie vor fast ausschließlich Frauen eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt haben. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug 22,3 % im Jahr 2005, 22,1 % im Jahr 2006 und 21,7 % im Jahr 2007.

Beamtinnen und Beamte in Teilzeitbeschäftigung Kernverwaltung

Besoldungsgruppe	Stand Dezember 2005					Stand Dezember 2006					Stand Dezember 2007				
	gesamt	weiblich	Anteil weibl. in %	männlich	Anteil männl. in %	gesamt	weiblich	Anteil weibl. in %	männlich	Anteil männl. in %	gesamt	weiblich	Anteil weibl. in %	männlich	Anteil männl. in %
A 16	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 15	2	2	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 14	2	2	100,0	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0	4	3	75,0	1	25,0
A 13 h. D.	0	0	0,0	0	0,0	3	2	66,7	1	33,3	1	1	100,0	0	0,0
A 13 g. D.	1	1	100,0	0	0,0	3	2	66,7	1	33,3	4	2	50,0	2	50,0
A 12	11	8	72,7	3	27,3	9	7	77,8	2	22,2	12	9	75,0	3	25,0
A 11	48	42	87,5	6	12,5	51	45	88,2	6	11,8	45	40	88,9	5	11,1
A 10	97	91	93,8	6	6,2	89	84	94,4	5	5,6	91	85	93,4	6	6,6
A 9 g. D.	7	6	85,7	1	14,3	3	2	66,7	1	33,3	2	2	100,0	0	0,0
A 9 m. D.	9	9	100,0	0	0,0	11	11	100,0	0	0,0	16	15	93,8	1	6,2
A 8	41	40	97,6	1	2,4	51	50	98,0	1	2,0	51	51	100,0	0	0,0
A 7 - A 5	25	25	100,0	0	0,0	14	14	100,0	0	0,0	10	10	100,0	0	0,0
Summe	243	226	93,0	17	7,0	239	222	92,9	17	7,1	238	220	92,4	18	7,6

Tariflich Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung Kernverwaltung

Entgeltgruppe	Stand Dezember 2005					Stand Dezember 2006					Stand Dezember 2007				
	gesamt	weiblich	Anteil weibl. in %	männlich	Anteil männl. in %	gesamt	weiblich	Anteil weibl. in %	männlich	Anteil männl. in %	gesamt	weiblich	Anteil weibl. in %	männlich	Anteil männl. in %
E 15 Ü	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
E 15	8	8	100,0	0	0,0	11	11	100,0	0	0,0	10	10	100,0	0	0,0
E 14	13	10	76,9	3	23,1	12	10	83,3	2	16,7	11	8	72,7	3	27,3
E 13	9	9	100,0	0	0,0	11	11	100,0	0	0,0	11	11	100,0	0	0,0
E 12	11	8	72,7	3	27,3	9	7	77,8	2	22,2	9	7	77,8	2	22,2
E 11	15	12	80,0	3	20,0	13	12	92,3	1	7,7	13	12	92,3	1	7,7
E 10	34	30	88,2	4	11,8	39	35	89,7	4	10,3	41	36	87,8	5	12,2
E 9	212	173	81,6	39	18,4	222	184	82,9	38	17,1	224	182	81,3	42	18,7
E 8	192	189	98,4	3	1,6	209	202	96,7	7	3,3	216	210	97,2	6	2,8
E 7	1	0	0,0	1	100,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
E 6	234	233	99,6	1	0,4	231	230	99,6	1	0,4	225	221	98,2	4	1,8
E 5	161	160	99,4	1	0,6	155	154	99,4	1	0,6	145	144	99,3	1	0,7
E 4	45	45	100,0	0	0,0	48	48	100,0	0	0,0	45	45	100,0	0	0,0
E 3	12	12	100,0	0	0,0	14	11	78,6	3	21,4	13	12	92,3	1	7,7
Summe	947	889	93,9	58	6,1	974	915	93,9	59	6,1	963	898	93,3	65	6,7
* Sonstige Tarifkräfte	10	6	60,0	4	40,0	7	4	57,1	3	42,9	11	5	45,5	6	54,5
Summe	957	895	93,5	62	6,5	981	919	93,7	62	6,3	974	903	92,7	71	7,3

* " Sonstige Tarifkräfte" sind Beschäftigte, die bisher noch nicht in den TVöD übergeleitet wurden.

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung

Der Frauenanteil an Stellen mit Führungsverantwortung war im Zeitraum 2005 bis 2007 keinen wesentlichen Schwankungen unterworfen: er betrug 25,2 % in 2005, 27,2 % in 2006 sowie 26,7 % in 2007. Die Steigerungsrate aus dem Jahr 2004 konnte somit gehalten werden.

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung Kernverwaltung

Funktion	2005				2006				2007			
	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %
Amts-/Institutsleiter/in	45	6	39	13,3	44	5	39	11,4	40	7	33	17,5
Stellvertreter/in	35	7	28	20,0	35	9	26	25,7	30	6	24	20,0
Abteilungsleiter/in Bereichsleiter/in	31	3	28	9,7	37	3	34	8,1	39	4	35	10,3
Sachgebietsleiter/in	159	37	122	23,3	182	48	134	26,4	169	39	130	23,1
Arbeitsgruppenleiter/in	123	46	77	37,4	125	50	75	40,0	164	62	102	37,8
Summe	393	99	294	25,2	423	115	308	27,2	442	118	324	26,7

Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

In der Vergangenheit waren Frauen

- im Angestelltenbereich in den Vergütungsgruppen ab BAT IVa aufwärts
- im Beamtenbereich in den Besoldungsgruppen ab A 11 aufwärts

unterrepräsentiert. Im Jahr 2004 wurde in BAT IVa erstmals ein Frauenanteil von 59,8 % erreicht. Dieser Prozentsatz konnte bis zum Jahr 2007 auf 64,9 % gesteigert werden (BAT IVa entspricht in etwa der neuen Entgeltgruppe 10). Die Entgeltgruppe 10 gehört somit in der Kernverwaltung nicht mehr zu den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

In den Vergütungsgruppen BAT III bis einschließlich Sondervertrag betrug der Frauenanteil 2004 insgesamt 20,3 %. In der ungefähr vergleichbaren Zusammenfassung der Entgeltgruppen 11 bis 15Ü erhöhte sich dieser Prozentsatz kontinuierlich auf 30,3 % im Jahr 2005, 30,6 % im Jahr 2006 und 31,7 % im Jahr 2007. Im Laufe der Geltungsdauer dieses Frauenförderungsplans wird angestrebt, diesen Wert auf über 35 % zu steigern.

Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 11 steigerte sich von 38,1 % im Jahr 2004 auf 51,9 % im Jahr 2007. Auch hier ist in der Kernverwaltung somit keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr gegeben.

In den Besoldungsgruppen A 12 bis einschließlich A 16/B 2 betrug der Frauenanteil 2004 insgesamt 16,4 %. Dieser Wert erhöhte sich 2005 auf 20,6 %, 2006 auf 21,7 % und 2007 auf 26,2 %. Im Laufe der Geltungsdauer dieses Frauenförderungsplans wird angestrebt, diesen Wert auf über 30 % zu steigern.

Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen der Kernverwaltung

Stand	Dezember 2005				Dezember 2006				Dezember 2007			
	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2005 in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2006 in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2007 in %
E 15 Ü	14	1	13	7,1	14	1	13	7,1	14	1	13	7,1
E 15	48	17	31	35,4	52	19	33	36,5	51	18	33	35,3
E 14	92	23	69	25,0	95	24	71	25,3	90	25	65	27,8
E 13	39	20	19	51,3	47	23	24	48,9	46	22	24	47,8
E 12	125	21	104	16,8	130	23	107	17,7	123	21	102	17,1
E 11	128	53	75	41,4	129	53	76	41,1	130	57	73	43,8
E 10	263	168	95	63,9	274	175	99	63,9	276	179	97	64,9
Stand	Dezember 2005				Dezember 2006				Dezember 2007			
Beamtinnen/ Beamte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2005 in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2006 in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2007 in %
A 16 / B 2	18	1	17	5,6	16	1	15	6,3	21	4	17	19,0
A 15	32	7	25	21,9	30	7	23	23,3	36	6	30	16,7
A 14	42	6	36	14,3	60	11	49	18,3	53	10	43	18,9
A 13 h.D.	37	6	31	16,2	28	5	23	17,9	26	6	20	23,1
A 13 g. D.	50	10	40	20,0	64	14	50	21,9	73	15	58	20,5
A 12	107	29	78	27,1	125	32	93	25,6	161	56	105	34,8
A 11	264	128	136	48,5	287	149	138	51,9	266	138	128	51,9

2.2.2 Beschäftigtenstruktur des IMD

Gesamtbeschäftigtenzahl

Beim IMD lag der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – anders als in der Kernverwaltung – im Zeitraum 2005 bis 2007 immer unter 50 %. Dies ist Folge der Tatsache, dass beim IMD viele Beschäftigte über eine technische - d. h. also nicht unbedingt frauentypische – Berufsausbildung verfügen.

Beschäftigte des IMD

Dienst-/ Beschäftigungsverhältnis	Stand Dezember 2005 (nur IMD)					Stand Dezember 2006 (nur IMD)					Stand Dezember 2007 (nur IMD)				
	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
Beamtinnen/ Beamte	49	22	44,9	27	55,1	45	20	44,4	25	55,6	44	20	45,5	24	54,5
Tariflich Beschäftigte	537	253	47,1	284	52,9	512	240	46,9	272	53,1	487	232	47,6	255	52,4
Auszubildende	6	2	33,3	4	66,7	5	1	20,0	4	80,0	6	1	16,7	5	83,3
Summe	592	277	46,8	315	53,2	562	261	46,4	301	53,6	537	253	47,1	284	52,9
davon															
Teilzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende)															
Beamtinnen/ Beamte	7	7	100,0	0	0,0	7	7	100,0	0	0,0	8	8	100,0	0	0,0
Tariflich Beschäftigte	197	190	96,4	7	3,6	185	179	96,8	6	3,2	172	171	99,4	1	0,6
Summe	204	197	96,6	7	3,4	192	186	96,9	6	3,1	180	179	99,4	1	0,6

Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug beim IMD 34,8 % im Jahr 2005, 34,5 % im Jahr 2006 und 33,9 % im Jahr 2007. Dieser im Vergleich zur Kernverwaltung relativ hohe Prozentsatz ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass der Reinigungsbereich – in dem es überhaupt keine Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse gibt – dem IMD zugeordnet ist. Nahezu 100 % der tariflich beschäftigten Teilzeitkräfte sind Frauen.

Da dem IMD ohnehin nur wenige Beamtinnen und Beamte angehören, ist hier auch die Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze – die alle mit Frauen besetzt sind – sehr gering.

Beamtinnen und Beamte in Teilzeitbeschäftigung IMD

Besoldungsgruppe	Stand Dezember 2005					Stand Dezember 2006					Stand Dezember 2007				
	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
A 16	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 15	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 13 h. D.	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 13 g. D.	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 12	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 11	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0
A 10	4	4	100,0	0	0,0	4	4	100,0	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0
A 9 g. D.	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 9 m. D.	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
A 8	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
A 7 - A 5	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
Summe	7	7	100,0	0	0,0	7	7	100,0	0	0,0	8	8	100,0	0	0,0

Tariflich Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung IMD

Entgeltgruppe	Stand Dezember 2005					Stand Dezember 2006					Stand Dezember 2007				
	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
E 15 Ü	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
E 15	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
E 14	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
E 13	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
E 12	1	1	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0
E 11	2	2	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0
E 10	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0
E 9	9	9	100,0	0	0,0	8	8	100,0	0	0,0	7	7	100,0	0	0,0
E 8	3	3	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0	2	2	100,0	0	0,0
E 7	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
E 6	6	5	83,3	1	16,7	4	3	75,0	1	25,0	4	3	75,0	1	25,0
E 5	0	0	0,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0
E 4	23	23	100,0	0	0,0	22	22	100,0	0	0,0	22	22	100,0	0	0,0
E 3	26	20	76,9	6	23,1	21	17	81,0	4	19,0	16	16	100,0	0	0,0
E 2	121	121	100,0	0	0,0	118	118	100,0	0	0,0	112	112	100,0	0	0,0
E 1	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0
Summe	192	185	96,4	7	3,6	181	176	97,2	5	2,8	171	170	99,4	1	0,6
Sonstige Tarifkräfte*	5	5	100,0	0	0,0	4	3	75,0	1	25,0	1	1	100,0	0	0,0
	197	190	96,4	7	3,6	185	179	96,8	6	3,2	172	171	99,4	1	0,6

* * * Sonstige Tarifkräfte* sind Beschäftigte, die bisher noch nicht in den TVöD übergeleitet wurden.

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung

Der Frauenanteil an Stellen mit Führungsverantwortung betrug beim IMD im Jahr 2005 insgesamt 21,9 % sowie in den Jahren 2006 und 2007 jeweils insgesamt 20,7 %. Er lag damit deutlich unter den entsprechenden Zahlen der Kernverwaltung.

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung IMD

Funktion	2005				2006				2007			
	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %
Werkleiter/in	2	0	2	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
Stabsbereichsleiter/in	0	0	0	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
Bereichsleiter/in	4	2	2	50,0	3	1	2	33,3	3	1	2	33,3
Sachgebietsleiter/in	17	4	13	23,5	15	4	11	26,7	15	4	11	26,7
Arbeitsgruppenleiter/in	7	1	6	14,3	7	1	6	14,3	7	1	6	14,3
Teamleiter/in	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0
Summe	32	7	25	21,9	29	6	23	20,7	29	6	23	20,7

Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

Beim IMD stieg der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 10 von 38,1 % in 2005 auf 42,1 % in 2006, verringerte sich dann in 2007 aber wieder auf 40,0 %. In den Entgeltgruppen 11 bis einschließlich 15Ü waren 2005 18,5 %, 2006 19,2 % und 2007 21 % der Beschäftigten Frauen.

Der Frauenanteil in A 11 erhöhte sich kontinuierlich von 36,4 % im Jahr 2005 auf 50 % im Jahr 2006 und 55,6 % im Jahr 2007. In den Besoldungsgruppen A 12 bis einschließlich A 16/B 2 betrug der Frauenanteil 2005 28,6 %. Nachdem es 2006 in diesen Besoldungsgruppen beim IMD gar keine Frauen mehr gab, lag der Anteil 2007 dann bei 9,1 %.

Insgesamt betrachtet ist somit die Frauenquote in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen Frauen ohnehin unterrepräsentiert sind, beim IMD noch geringer als in der Kernverwaltung.

Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen des IMD

Stand	Dezember 2005				Dezember 2006				Dezember 2007			
Tariflich Beschäftigte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %
E 15 Ü	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
E 15	3	2	1	66,7	3	1	2	33,3	5	1	4	20,0
E 14	6	0	6	0,0	6	0	6	0,0	5	0	5	0,0
E 13	9	1	8	11,1	8	1	7	12,5	7	1	6	14,3
E 12	29	3	26	10,3	28	4	24	14,3	28	5	23	17,9
E 11	34	9	25	26,5	33	9	24	27,3	36	10	26	27,8
E 10	21	8	13	38,1	19	8	11	42,1	20	8	12	40,0
Stand	Dezember 2005				Dezember 2006				Dezember 2007			
Beamtinnen/ Beamte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %
A 16 / B 2	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
A 15	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
A 14	0	0	0	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
A 13 h. D.	2	1	1	50,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
A 13 g. D.	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0
A 12	4	1	3	25,0	5	0	5	0,0	7	1	6	14,3
A 11	11	4	7	36,4	10	5	5	50,0	9	5	4	55,6

2.2.3 Beschäftigtenstruktur DuisburgSport

Gesamtbeschäftigtenzahl

Bei DuisburgSport betrug im Jahr 2007 der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl 49,7 %.

Beschäftigte DuisburgSport

Dienst-/Beschäftigungsverhältnis	Stand Dezember 2007				
	gesamt	weiblich	Anteil weiblich in %	männlich	Anteil männlich in %
Beamtinnen/Beamte	15	6	40,0	9	60,0
Tariflich Beschäftigte	144	73	50,7	71	49,3
Auszubildende	4	2	50,0	2	50,0
Summe	163	81	49,7	82	50,3
davon					
Teilzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende)					
Beamtinnen/Beamte	1	0	0,0	1	100,0
Tariflich Beschäftigte	46	35	76,1	11	23,9
Summe	47	35	74,5	12	25,5

Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen an der Gesamtbeschäftigtenzahl von DuisburgSport lag 2007 bei 29,6 %, wobei 74,5 % dieser Teilzeitbeschäftigten Frauen waren.

Beamtinnen und Beamte in Teilzeitbeschäftigung DuisburgSport

Besoldungsgruppe	Stand Dezember 2007				
	gesamt	weiblich	Anteil weibl. in %	männlich	Anteil männl. in %
A 16	0	0	0,0	0	0,0
A 15	0	0	0,0	0	0,0
A 14	0	0	0,0	0	0,0
A 13 h. D.	0	0	0,0	0	0,0
A 13 g. D.	0	0	0,0	0	0,0
A 12	0	0	0,0	0	0,0
A 11	0	0	0,0	0	0,0
A 10	0	0	0,0	0	0,0
A 9 g. D.	0	0	0,0	0	0,0
A 9 m. D.	0	0	0,0	0	0,0
A 8	1	0	0,0	1	100,0
A 7 - A 5	0	0	0,0	0	0,0
Summe	1	0	0,0	1	100,0

Tariflich Beschäftigte in Teilzeitbeschäftigung DuisburgSport

Entgelt- gruppe	Stand Dezember 2007				
	gesamt	weib- lich	Anteil weibl. in %	männ- lich	Anteil männl. in %
E 15 Ü	0	0	0,0	0	0,0
E 15	0	0	0,0	0	0,0
E 14	0	0	0,0	0	0,0
E 13	0	0	0,0	0	0,0
E 12	0	0	0,0	0	0,0
E 11	0	0	0,0	0	0,0
E 10	0	0	0,0	0	0,0
E 9	1	0	0,0	1	100,0
E 8	1	0	0,0	1	100,0
E 7	1	0	0,0	1	100,0
E 6	2	2	100,0	0	0,0
E 5	2	2	100,0	0	0,0
E 4	18	18	100,0	0	0,0
E 3	10	9	90,0	1	10,0
E 2	11	4	36,4	7	63,6
Summe	46	35	76,1	11	23,9

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung

Der Frauenanteil an Stellen mit Führungsverantwortung betrug im Jahr 2007 bei DuisburgSport insgesamt 14,3 % und lag damit deutlich unter den entsprechenden Zahlen von Kernverwaltung und IMD.

Beschäftigte mit Führungs- und Leitungsverantwortung DuisburgSport

Funktion	2007			
	gesamt	weib- lich	männ- lich	Anteil weib- lich in %
Betriebsleiter/in	1	0	1	0,0
Bereichsleiter/in	5	0	5	0,0
Sachgebietsleiter/in	1	0	1	0,0
Arbeitsgruppenleiter/in	1	0	1	0,0
Teamleiter/in	3	1	2	33,3
Badbetriebsleiter/in	6	1	5	16,7
Sportsstättenverwalter/in	4	1	3	25,0
Summe	21	3	18	14,3

Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

In den Entgeltgruppen 10 bis 15Ü waren Frauen bei DuisburgSport im Jahr 2007 deutlich unterrepräsentiert: ihr Gesamtanteil betrug hier lediglich 7,1 %.

In der Besoldungsgruppe A 11 lag mit einem Frauenanteil von 66,7 % keine Unterrepräsentanz vor. Dafür gab es aber in den Besoldungsgruppen A 12 bis einschließlich A 16/ B 2 2007 überhaupt keine Frauen.

Frauenanteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen DuisburgSport

Stand	Dezember 2007			
Tariflich Beschäftigte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2007 in %
E 15 Ü	0	0	0	0
E 15	0	0	0	0
E 14	2	0	2	0
E 13	0	0	0	0
E 12	2	0	2	0
E 11	5	1	4	20,0
E 10	5	0	5	0
Stand	Dezember 2007			
Beamtinnen/ Beamte	gesamt	weiblich	männlich	Anteil weiblich 2007 in %
A 16 / B 2	1	0	1	0
A 15	0	0	0	0
A 14	0	0	0	0
A 13 h.D.	1	0	1	0
A 13 g. D.	0	0	0	0
A 12	2	0	2	0
A 11	6	4	2	66,7

2.2.4 Aus- und Fortbildung

Einstellung von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten

Mit Ausnahme des Jahres 2005 wurden in den Verwaltungs- und Büroberufen immer mehr weibliche als männliche Auszubildende eingestellt. Demgegenüber überwog in den IT-Berufen sowie in den Berufen des gewerblich-technischen Bereichs – wie bereits in allen Vorjahren – insgesamt die Anzahl der Männer. Trotzdem konnte der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Auszubildenden gegenüber 35,1 % im Jahr 2004 auf 36,9 % im Jahr 2005, 44,2 % im Jahr 2006 und immerhin noch 43,3 % im Jahr 2007 gesteigert werden.

Einstellung von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten

Berufe	2005			2006			2007		
	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %	weiblich	männlich	Anteil weiblich in %
Verwaltungs- und Büroberufe	21	26	44,7	33	30	52,4	27	20	57,4
Gewerblich-techn. Berufe	0	2	0,0	0	0	0,0	1	0	100,0
IT-Berufe	1	12	7,7	1	4	20,0	0	0	0,0
gesamt berufliche Erstausbildung	22	40	35,5	34	34	50,0	28	20	58,3
Bauoberinspektor/in Hochbau	1	0	100,0	4	0	100,0	0	0	0,0
Bauoberinspektor/in Bauingenieurwesen	1	1	50,0	0	0	0,0	0	1	0,0
Vermessungsoberinspektor/in	0	0	0,0	0	0	0,0	1	1	50,0
Brandmeisteranwärter/in	0	0	0,0	0	14	0,0	0	16	0,0
Brandoberinspektoranwärter/in	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Gesamt	24	41	36,9	38	48	44,2	29	38	43,3
Berufspraktikantinnen/-praktikanten Erziehungswesen	34	1	97,1	37	3	92,5	36	3	92,3

Absolventinnen/Absolventen der Angestelltenlehrgänge I und II

Im Jahr 2005 absolvierten – wie schon in der Vergangenheit – bedeutend mehr Frauen als Männer erfolgreich den Angestelltenlehrgang I. Im Jahr 2006 wurde kein Lehrgang abgeschlossen. Im Jahr 2007 bestanden erstmals mehr Männer als Frauen die Prüfung.

Angestelltenlehrgang I

Lehrgang/Prüfung					
Jahr	gesamt	weiblich	v. H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2005	29	23	79,3	6	20,7
2006	0	0	-	0	-
2007	11	5	45,5	6	54,5

Die letzten Abschlussprüfungen zum Angestelltenlehrgang II fanden im Jahr 2005 statt und wurden von mehr Frauen als Männern mit Erfolg abgelegt.

Angestelltenlehrgang II

Lehrgang/Prüfung					
Jahr	gesamt	weiblich	v. H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2005	9	6	66,7	3	33,3
2006	0	0	-	0	-
2007	0	0	-	0	-

Aufstieg in den gehobenen Dienst

Beim Aufstieg in den gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil 2005 und 2006 – wie schon in den Vorjahren – jeweils mindestens 50 %. Im Jahr 2007 vollzog lediglich ein Mann den Laufbahnwechsel.

Laufbahnwechsel

Aufstieg in den gehobenen Dienst					
Jahr	gesamt	weiblich	v. H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2005	7	4	57,1	3	42,9
2006	6	3	50,0	3	50,0
2007	1	0	0,0	1	100,0

Fortbildung

Bei den Teilnehmerinnen-/Teilnehmerbuchungen der Qualifizierungsangebote des Instituts für Aus- und Fortbildung sank 2005 der Frauenanteil erstmals seit Jahren unter 50 %, konnte aber 2006 wieder auf 57,5 % und 2007 sogar auf 62,4 % gesteigert werden.

Teilnehmerinnen-/Teilnehmerbuchungen

Jahr	gesamt	weiblich	v.H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2005	11236	5464	48,6	5772	51,4
2006	13864	7978	57,5	5886	42,5
2007	15572	9711	62,4	5861	37,6

Der Anteil der Frauen an den Referentinnen-/Referentenbuchungen stieg von 2005 auf 2006 zwar deutlich an, sank 2007 aber wieder auf vergleichbare Werte der Vorjahre zurück.

Referentinnen-/Referentenbuchungen

Jahr	gesamt	weiblich	v.H.-Anteil	männlich	v. H.-Anteil
2005	1054	365	34,6	689	65,4
2006	1372	539	39,3	833	60,7
2007	1430	488	34,1	942	65,9

3. Rahmenbedingungen der Frauenförderung

Bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur fällt auf, dass der Frauenanteil

- an der Gesamtbeschäftigtenzahl
- bei den Einstellungen von Auszubildenden für Verwaltungs- und Büroberufe
- in Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Qualifizierung

fast durchgängig über 50 % liegt, sich diese Quote aber in der Geschlechterverteilung sowohl bei Führungspositionen als auch bei höherwertigen Stellen ganz und gar nicht widerspiegelt: in beiden Bereichen sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe, die in ihrer Verknüpfung dazu beitragen, dass die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ein langwieriger und schwieriger Prozess ist.

Zum einen führt der Zwang zur Haushaltskonsolidierung seit Jahren zu Restriktionen, die sich durch Umstrukturierungsmaßnahmen, Stelleneinsparungen, den Verzicht auf externe Einstellungen sowie die Beförderungssperre für Beamtinnen und Beamte zwangsläufig negativ auf die Zielerreichung der Frauenförderung ausgewirkt haben.

Zum zweiten ergeben sich für Frauen vielfältige strukturelle Benachteiligungen dadurch, dass sie Beurlaubungszeiten in Anspruch nehmen oder in Teilzeit arbeiten müssen, um ihre Familienpflichten erfüllen zu können. Frauenförderung kann deshalb nur erfolgreich verlaufen, wenn diese Benachteiligungen erkannt und Maßnahmen entwickelt werden, die eine erfolgreiche Berufskarriere auch außerhalb des klassischen Modells einer kontinuierlichen Vollzeitberufsbiographie ermöglichen.

Als dritter wesentlicher Aspekt hat sich gezeigt, dass der Verwaltungsalltag häufig noch immer von traditionellen Rollenerwartungen und -mustern geprägt ist. Für zahlreiche – in der Regel männliche – Vorgesetzte scheint es trotz aller gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte nach wie vor schwierig zu sein, durch eine Veränderung ihres Bewusstseins und damit auch ihres Verhaltens zu einer Verbesserung der Chancengleichheit beizutragen. Eine zwingende Voraussetzung für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen sozialen, politischen, beruflichen und sonstigen Zusammenhängen des Lebens ist jedoch, dass dieses Ziel zum Selbstverständnis wird und automatisch in das Alltagshandeln einfließt.

Gerade Führungskräften einer öffentlichen Verwaltung kommt in diesem Zusammenhang eine zentrale Vorbildfunktion zu. Sie sind gefordert, sich in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen aktiv für die Realisierung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen.

Es gilt deshalb in den nächsten Jahren vorrangig, Gleichstellungsförderung als Führungsaufgabe zu verankern und den Blick dafür zu schärfen, ob und wie Führungskräfte diese Aufgabe auch tatsächlich wahrnehmen.

4. Maßnahmen der Frauenförderung

Vor dem Hintergrund der unter Punkt 3 beschriebenen Rahmenbedingungen wurde im Berichtszeitraum ein personalwirtschaftliches und organisatorisches Handlungsprogramm entwickelt, das vorrangig die Ziele verfolgt,

- Führungskräften ihre Verantwortung für die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern bewusst zu machen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen aufzuzeigen,
- strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben auszugleichen sowie
- die Chancen auf eine erfolgreiche Berufskarriere für Frauen zu verbessern.

Darüber hinaus wurde – wie auch schon in der Vergangenheit – wieder ein besonderer Schwerpunkt darauf gelegt,

- gut qualifizierte Mädchen für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung Duisburg zu interessieren sowie
- die berufliche Weiterentwicklung von Frauen durch spezielle Fortbildungsangebote gezielt zu fördern.

4.1 Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern als Führungsaufgabe

Maßnahmen in den Jahren seit 2001

Handlungsbedarfe zur Umsetzung rechtlicher Vorgaben zur Gleichstellungsförderung ergeben sich nicht nur aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und – darauf basierend – dem Frauenförderplan 2001, sondern auch aus dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) vom 01.01.2001.

Diese gesetzlichen Grundlagen führen zu weitreichenden personalwirtschaftlichen und organisatorischen Konsequenzen, die zukünftig von allen Führungskräften zu beachten sind. Um dies zu verdeutlichen, wurden für die Ausschreibung und Besetzung freier Stellen, für Fragen von Teilzeitarbeit, Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung sowie für die Bewertung von Stellen Verfahrensregeln entwickelt, die die entsprechenden rechtlichen Aspekte berücksichtigen.

Der Verwaltungsvorstand hat inzwischen beschlossen, folgende für die Frauenförderung relevante Verfahrensregeln verbindlich für die Gesamtverwaltung einzuführen:

- Freie und besetzbare Stellen werden in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich ausgeschrieben.
- In Ausschreibungstexten für diese Stellen wird deutlich hervorgehoben, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden.
- Ausschreibungen von Stellen mit Führungsfunktionen enthalten den Hinweis, dass von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber ein engagierter Einsatz für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern erwartet wird.
- Bei der Durchführung von Auswahlverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden
 - bei Vorliegen der geforderten Qualifikation mindestens so viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen sowie
 - die Auswahlkommissionen nach Möglichkeit zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Die Besetzung aller Stellen ist grundsätzlich mit Teilzeitkräften möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktionen. Es wird jedoch erwartet, dass Teilzeitkräfte ihre individuelle Arbeitszeit den dienstlichen Erfordernissen anpassen.

- Im Rahmen organisatorischer und/oder personalwirtschaftlicher Planungen ist durch entsprechende Maßnahmen sicherzustellen, dass kontinuierlich zusätzliche Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden.
- Beschäftigte erhalten – soweit dienstlich vertretbar – die Möglichkeit, die Lage ihrer Arbeitszeit so flexibel zu gestalten, dass die Erfüllung von Familienpflichten und Berufstätigkeit miteinander vereinbar sind.
- Beurlaubten Beschäftigten wird angeboten, durch die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ihren Wiedereinstieg in den Beruf stufenweise vorzubereiten.
- Jede Übertragung von höherwertigen Aufgaben auf einen Mann ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ausführlich und nachvollziehbar zu begründen sowie durch das Organisations- und Personalamt im Sinne der Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförderplans gründlich zu überprüfen.

Handlungsfelder in den Jahren 2008 bis 2011

Es ist bisher leider nicht gelungen, die oben zusammengefassten personalwirtschaftlichen und organisatorischen Grundsätze verbindlich in der Gesamtverwaltung zu kommunizieren. Eine wichtige Aufgabe für die nächsten Jahre ist deshalb, bei allen Maßnahmen, die personalwirtschaftliche und/oder organisatorische Auswirkungen haben, auf die Einhaltung dieser Grundsätze hinzuwirken.

In diesem Zusammenhang ist es entscheidend – wie auch schon unter Punkt 3 ausgeführt – in welcher Form Führungskräfte sich aktiv für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen.

Die Verankerung von Gleichstellungsförderung im Anforderungsprofil von Stellen mit Leitungsfunktionen soll deshalb dazu beitragen, Vorgesetzten diese Führungsaufgabe bewusst zu machen, reicht aber als isolierte Maßnahme bei weitem nicht aus, um dieses Ziel tatsächlich zu erreichen.

Flankierend ist es deshalb erforderlich, das Merkmal „Chancengerechte Förderung und Motivation“ als für Führungskräfte beurteilungsrelevantes Kriterium zu

definieren und in einem neuen Verfahren zur Leistungsbeurteilung festzuschreiben, das auf der Basis der Vorgaben des TVöD zurzeit für die Beschäftigten der Stadt Duisburg eingeführt wird.

Darüber hinaus müssen Programme zur Führungskräftefortbildung und -entwicklung aufgelegt werden, in denen Seminare zum Thema Gleichstellungsförderung als verpflichtende Bausteine enthalten sind.

Kompetenzen, die in Zukunft vermittelt sowie beurteilt werden müssen, sind u. a. die Bereitschaft und die Fähigkeit, im jeweiligen Verantwortungsbereich

- die berufliche Karriere von Mitarbeiterinnen gezielt zu initiieren, zu unterstützen und zu fördern,
- sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter geschlechtergerecht zu beurteilen,
- Tatbestände mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung zu erkennen und zu beseitigen sowie
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln und umzusetzen.

Führungskräfte, die über diese Kompetenzen verfügen, können einen entscheidenden Beitrag zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur der Stadt Duisburg leisten.

4.2 Ausgleich struktureller Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben

Maßnahmen in den Jahren seit 2001

Um den Anteil von Frauen in höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie in Führungspositionen mittel- bis langfristig zu steigern, müssen Frauen die gleichen beruflichen Entwicklungschancen eröffnet werden wie Männern.

Diese Chancengleichheit ist nach wie vor nicht vorhanden. Während Frauen aus familiären Gründen Beurlaubungszeiten in Anspruch nehmen oder die Doppelbe-

lastung durch Beruf und Familie auf sich nehmen, qualifizieren Männer sich weiter, bauen kollegiale Netzwerke auf und werden auf Beförderungsstellen eingesetzt. Kehren die Frauen aus der Beurlaubung zurück, sind sie so oft zunächst einmal von Karrieremöglichkeiten weitestgehend abgekoppelt.

Entscheiden Frauen sich dafür, in Teilzeit zu arbeiten, wird die Situation noch weiter verschärft. In vielen Bereichen der Verwaltung werden Teilzeitkräfte nur ungern beschäftigt. Diese Tendenz ist um so deutlicher, je höherwertiger ein zu besetzender Arbeitsplatz ist. Die Übertragung einer Führungsposition auf eine Teilzeitkraft erscheint sogar nahezu unvorstellbar.

Zum Ausgleich dieser strukturellen Benachteiligungen wurden Programme entwickelt, die durch

- eine gezielte Unterstützung von beurlaubten Beschäftigten und Berufsrückkehrerinnen,
- eine Ausweitung von Teilzeitarbeit sowie
- die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation

dazu beitragen sollen, auch den Frauen eine erfolgreiche Berufskarriere zu ermöglichen, die gleichzeitig Familienpflichten erfüllen müssen.

Einrichtung einer Informations- und Servicestelle für Beschäftigte vor und während Beurlaubungszeiten

Um Frauen zu unterstützen, die die Wahrnehmung von Familienaufgaben mit einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie vereinbaren wollen, wurde beim Organisations- und Personalamt die „Informations- und Servicestelle für Beschäftigte vor und während Beurlaubungszeiten“ eingerichtet.

Diese Servicestelle verfolgt die Ziele,

- Mitarbeiterinnen vor und während Beurlaubungszeiten zu Fragen der Berufsweg- und Wiedereinstiegsplanung zu beraten,
- beurlaubte Beschäftigte kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen bei der Stadt Duisburg zu informieren,
- personalwirtschaftliche Erfordernisse und Rückkehrwünsche beurlaubter Beschäftigter in Einklang zu bringen,
- Qualifizierungsbedarfe für beurlaubte Beschäftigte zu ermitteln und entsprechende Fortbildungsangebote zu initiieren,
- Berufsrückkehrerinnen durch Vermittlung in geeignete Maßnahmen frühzeitig und gezielt auf ihre zukünftigen Einsätze vorzubereiten,
- sich ergänzende Bedarfe an Teilzeitarbeitsplätzen zu koordinieren sowie
- Mitarbeiterinnen bei der Organisation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

Seit Einrichtung der Servicestelle werden regelmäßig Beratungsgespräche geführt mit Mitarbeiterinnen,

- die eine Beurlaubung beantragen,
- die bereits beurlaubt sind und
- die nach Rückkehr aus einer Beurlaubung feststellen, dass ihr Wiedereinstieg aufgrund von Einarbeitungsproblemen oder fehlender Qualifikationen nicht reibungslos verläuft.

Darüber hinaus wurde an alle beurlaubten Beschäftigten ein Fragebogen verschickt, um die Servicestelle und ihre Funktion bekannt zu machen sowie zu ermitteln, welche konkreten Unterstützungsangebote gewünscht werden.

Die Auswertungen dieser Erhebung und die Ergebnisse der bisher geführten Beratungsgespräche machen deutlich, dass

- ein großes Interesse daran besteht, während einer Beurlaubungszeit über aktuelle Entwicklungen in der Verwaltung informiert zu werden,
- die Bereitschaft vorhanden ist, während einer Beurlaubungszeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen,
- ein Teil der Befragten während einer Beurlaubungszeit für die Übernahme vorübergehender Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zur Verfügung stehen würde,
- grundsätzlich der Wunsch besteht, nach der Beurlaubung in den Dienst zurückzukehren, überwiegend jedoch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung und
- Teilzeitarbeitsplätze nach wie vor vorrangig im Vormittagsbereich nachgefragt werden, da zu dieser Zeit eine Kinderbetreuung am ehesten gesichert werden kann.

Die konzeptionellen Ziele der „Informations- und Servicestelle für Beschäftigte vor und während Beurlaubungszeiten“ decken sich somit weitestgehend mit den Unterstützungswünschen, die beurlaubte Beschäftigte tatsächlich an den Arbeitgeber haben.

Um diesen Wünschen entgegenzukommen, wurde im Frühjahr 2007 u. a. erstmalig ein Seminar „Wiedereinstieg in den Beruf“ für beurlaubte Beschäftigte angeboten und mit großem Erfolg durchgeführt. Dieses Angebot soll deshalb zukünftig fortgeführt und bei Bedarf weiter ausgebaut werden.

Zudem wurde ein Extranet-Zugang für alle beurlaubte Beschäftigte eingerichtet, um diesen Personenkreis intensiver als in der Vergangenheit über aktuelle Entwicklungen bei der Stadtverwaltung zu informieren.

Darüber hinaus arbeitet die „Informations- und Servicestelle“ zurzeit an einer Konzeption zur Einrichtung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder städtischer Beschäftigter.

Ausweitung und Flexibilisierung von Teilzeitarbeitsmodellen

Teilzeitarbeit ist ein klassisches Instrument zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben, da sie Frauen mit Familienpflichten ermöglicht, notwendige Beurlaubungszeiten zu verkürzen und so schnell wieder Anschluss an berufliche Entwicklungen zu finden. Diese Tatsache wird auch durch die bisherigen Erkenntnisse der „Informations- und Servicestelle für Beschäftigte vor und während Beurlaubungszeiten“ noch einmal eindrucksvoll bestätigt. Deshalb ist es erforderlich, das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen kontinuierlich auszuweiten. Teilzeitarbeit muss als gleichwertige Alternative zu einer Vollzeitbeschäftigung zur Selbstverständlichkeit werden.

Im Berichtszeitraum konnte die Anzahl klassischer Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse leider nur unwesentlich gesteigert werden. Trotzdem ist die Bilanz zum Thema „Teilzeitarbeit“ insgesamt positiv zu bewerten.

Zum einen ist es gelungen, die Notwendigkeit der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen stärker in den Blickpunkt organisatorischer und personalwirtschaftlicher Überlegungen zu rücken als dies in der Vergangenheit der Fall war. Die unter Punkt 4.1 beschriebenen Verfahrensregeln sind hierfür ein gutes Beispiel.

Ein zweiter wichtiger Aspekt im Zusammenhang des Themas Teilzeitarbeit ist die Tatsache, dass es gelungen ist, auch Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dies zu erreichen war besonders schwierig, da gerade in Kindertageseinrichtungen zwei unterschiedliche gesellschaftliche Interessenlagen miteinander konkurrieren.

Auf der einen Seite steht der berechtigte Wunsch der in den Einrichtungen beschäftigten Frauen, in Teilzeit zu arbeiten, um neben der Berufstätigkeit ihre Familienaufgaben wahrnehmen zu können. Demgegenüber steht der ebenso berechtigte Anspruch der in den Einrichtungen betreuten Kinder auf eine qualitativ hochwertige Erziehungsleistung, damit wiederum deren Mütter neben der Erfüllung von Familienpflichten einer Berufstätigkeit nachgehen können.

Da das Wohl der Kinder im Vordergrund der Philosophie jeder Kindertageseinrichtung steht, müssen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse immer auf die Konzeption der Einrichtung zugeschnitten sein, in der sie jeweils realisiert werden sollen, was in der Praxis dazu führt, dass die Erfüllung individueller Arbeitszeitwünsche auch eine gewisse Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten erforderlich macht.

Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen konnten mittlerweile für 20,6 % aller Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden.

Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation

Neben der Ausweitung und Flexibilisierung von Teilzeitarbeitsmodellen leisten auch innovative Formen der Arbeitsorganisation einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Einführung von Telearbeit bei der Stadtverwaltung Duisburg liefert hierfür ein gelungenes Beispiel.

Die mit Telearbeit verbundene Konzeption wurde zunächst in einem einjährigen Pilotprojekt von insgesamt zwölf Beschäftigten erprobt, wobei acht dieser Beschäftigten Frauen waren. Vor Beginn der Erprobungsphase äußerten in erster Linie die Frauen die Erwartung, durch die für Telearbeit geltende Arbeitszeitregelung – 50 % der Arbeitszeit werden am Büroarbeitsplatz, 50 % am häuslichen Arbeitsplatz verbracht – Beruf und Familie besser miteinander in Einklang bringen zu können. Nach Abschluss des Pilotprojektes wurde von allen Frauen deutlich hervorgehoben, dass sich diese Erwartung vollständig erfüllt hat. Zurzeit sind bei der Stadt Duisburg 22 Telearbeitsplätze eingerichtet, die mit 15 Frauen und 7 Männern besetzt sind.

Handlungsfelder in den Jahren 2008 bis 2011

Aus den Erkenntnissen, die in den bisher begonnenen Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben gewonnen

wurden, lassen sich für die kommenden Jahre folgende Handlungsbedarfe ableiten:

- Berufsrückkehrerinnen müssen durch entsprechende Qualifizierungsangebote und/oder Einarbeitungsprojekte die Möglichkeit erhalten, den während ihrer Beurlaubung entstandenen „Karriereknick“ auszugleichen.
- Die „Informations- und Servicestelle für Beschäftigte vor und während Beurlaubungszeiten“ muss bei ihren Bemühungen, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder städtischer Beschäftigter zu schaffen, nachhaltig unterstützt werden.
- Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen muss weiter erhöht werden.
- Alle Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit müssen vollständig ausgeschöpft werden, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, dienstliche Belange und Familienpflichten besser miteinander in Einklang bringen zu können.
- Telearbeit als Regelarbeitsform muss unter Beachtung organisatorischer Rahmenbedingungen weiter ausgebaut werden.

Alle diese Handlungsfelder dienen nicht nur der Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern tragen auch dazu bei, die Stadtverwaltung zu einem zukunftsfähigen Dienstleistungsunternehmen zu entwickeln.

Ein solcher Entwicklungsprozess muss von gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet werden. Die Prognosen zur demographischen Entwicklung in den nächsten Jahren lassen jedoch befürchten, dass es immer schwieriger werden wird, den entsprechenden Personalbedarf zu decken. Es ist deshalb ein Akt wirtschaftlicher und politischer Vernunft, die in die Ausbildung von Frauen investierten Ressourcen zu nutzen, indem Angebote vorgehalten werden, die es ermöglichen, sowohl Familienaufgaben wahrzunehmen als auch berufstätig zu sein.

Darüber hinaus leisten neue Arbeits- und Arbeitszeitformen – wie beispielsweise Telearbeit oder eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten – einen Beitrag zur weite-

ren Verbesserung von Kunden- und Dienstleistungsorientierung und sind somit wichtige Bestandteile des aktuellen Verwaltungsmodernisierungsprozesses.

4.3. Verbesserung der Karrierechancen von Frauen

Maßnahmen in den Jahren seit 2001

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie in Führungspositionen nachhaltig abzubauen, ist es neben dem Ausgleich struktureller Benachteiligungen erforderlich, die berufliche Entwicklung von Frauen durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen. Hierzu gehört auch, sogenannte typische „Frauenarbeitsplätze“ qualitativ aufzuwerten und die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten durch die Erschließung neuer Berufsfelder zu verbessern. Zumindest in Ansätzen gelungen ist dies in der Vergangenheit bei der Einrichtung des Call Centers „Call Duisburg“.

Call Duisburg wurde im Jahr 2001 eröffnet. Ziel dieser Einrichtung ist es nicht in erster Linie, Telefongespräche zu vermitteln, sondern vielmehr die Erreichbarkeit der Stadt Duisburg zu verbessern sowie eine zentrale Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger anzubieten, die Fragen freundlich, schnell und umfassend beantwortet. Die Beantwortung der Fragen erfolgt mit Hilfe einer Wissensdatenbank, die kontinuierlich gepflegt und erweitert wird. Die kompetente Sachbearbeitung von Call Duisburg optimiert die Serviceleistungen der Stadt nach außen und führt gleichzeitig im Innenverhältnis zu einer Entlastung anderer städtischer Ämter.

Die Mitarbeiterinnen von Call Duisburg wurden durch ein Qualifizierungsprogramm auf die Übernahme ihrer neuen Aufgaben vorbereitet. Dieses Programm war speziell auf die zu erwartenden Anforderungen zugeschnitten. Neben allgemeinen Grundkenntnissen wurden Gesprächsführungs- und Arbeitstechniken sowie soziale und persönliche Kompetenzen vermittelt.

Die Arbeit in Call Duisburg erfolgt in fünf Teams mit jeweils einer Teamleitung. Die Teamleiterinnen werden nach A 9 bzw. Entgeltgruppe 9 (ehemals BAT

Vc/Vb) besoldet bzw. vergütet, die Mitarbeiterinnen zunächst nach Entgeltgruppe 6 (ehemals Bat VIb) und nach einer erfolgreichen Einarbeitungszeit von sechs Monaten nach Entgeltgruppe 8 (ehemals BAT Vc).

Die qualitative Ausgestaltung der Arbeitsplätze in Call Duisburg bietet für Frauen interessante berufliche Entwicklungsperspektiven, die im Rahmen des Dienstplanes erforderlichen flexiblen Arbeitszeitregelungen kommen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugute.

Handlungsfelder in den Jahren 2008 bis 2011

Die Einrichtung von Call Duisburg zeigt, wie es gelingen kann, Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung, der Verbesserung von Kunden- und Dienstleistungsorientierung, der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Gleichstellungsförderung erfolgreich miteinander zu verknüpfen. Es wird deshalb angestrebt, solche Verknüpfungen auch in zukünftigen Projekten zum Umbau der Verwaltung zu realisieren.

Darüber hinaus ist zu überprüfen, inwieweit weitere klassischerweise von Frauen besetzte Berufsfelder qualitativ aufgewertet werden können.

Zur Verbesserung der Karrierechancen weiblicher Führungsnachwuchskräfte ist vorgesehen, ein spezielles Mentoring-Programm für diese Zielgruppe zu konzipieren und durchzuführen.

Ein solches Programm soll einen Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen leisten, da die Erfahrungen der Vergangenheit gezeigt haben, dass die bisherigen Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung nicht ausreichen, um Frauen tatsächlich eine gleichberechtigte Teilhabe an Führungsverantwortung zu ermöglichen.

Mentoring bietet als ein diese Maßnahmen ergänzendes Instrument den Vorteil, dass durch die individuelle praxisorientierte Beratung und Wissensvermittlung, die zwischen Mentee und Mentor bzw. Mentorin stattfindet, die persönliche Karriere der Mentees in Abhängigkeit von den jeweiligen Bedürfnissen und Potenzialen gefördert werden kann. Die Chancengleichheit von Frauen beim Zugang zu Führungspositionen wird durch die mit diesem Prozess verbundenen Entwicklungen und Ermutigungen nachweislich erhöht.

4.4 Aus- und Fortbildung

Maßnahmen in den Jahren seit 2001

Ein besonderer Schwerpunkt im Bereich Ausbildung lag in den vergangenen Jahren darauf, gut qualifizierte Mädchen und junge Frauen für die Ausbildungsberufe bei der Stadt Duisburg zu interessieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde u. a. der sogenannte „Girl's Day“ als neue Form der Werbung um weibliche Auszubildende eingeführt.

Im Bereich Fortbildung sind spezielle Programme zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen unverzichtbar, solange das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nicht erreicht ist. Solche Programme ergänzen rein fachbezogene Qualifizierungsmaßnahmen und zielen darauf ab, Frauen in der Wahrnehmung und Umsetzung ihrer persönlichen, kommunikativen, sozialen und methodischen Kompetenzen zu stärken.

Ein entsprechendes Veranstaltungsangebot wird vom Zentrum für Personalentwicklung seit Jahren im Rahmen der Seminarreihe „Berufliche Strategien für Frauen“ vorgehalten. Diese Seminarreihe, an der alle Mitarbeiterinnen der Stadt Duisburg teilnehmen können, setzt sich aus unterschiedlichen Bausteinen zusammen. Die thematischen Schwerpunkte dieser Bausteine wechseln jährlich und berücksichtigen so jeweils aktuelle Anforderungen und Entwicklungen. Es wurden u. a. Seminare zu folgenden Themenkomplexen durchgeführt:

- Selbst- und Zeitmanagement
- Strategien zur Konfliktbewältigung
- Umgang mit Veränderungsprozessen
- Rhetorik und Kommunikation
- Präsentation und Moderation
- Selbstmarketing
- Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Darüber hinaus wurden Verhaltenstrainings zur Optimierung des Selbstbewusstseins sowie Veranstaltungen zum Thema Gesundheitsprävention speziell für Frauen angeboten.

Die Seminare zur Frauenförderung stießen in der Vergangenheit bei den Mitarbeiterinnen der Stadt Duisburg auf reges Interesse und mussten in den ersten Jahren ihrer Durchführung häufig mehrfach stattfinden, um die große Zahl an Anmeldungen berücksichtigen zu können. Die Resonanz der Teilnehmerinnen auf die vermittelten Fortbildungsinhalte war durchweg positiv.

Seit 2006 jedoch zeichnet sich bei den Seminarangeboten mit frauenspezifischen Themen ein kontinuierlicher Rückgang der Anmelde- und Teilnehmerinnenzahlen ab, so dass diese Angebote in den kommenden Jahren konzeptionell neu überdacht werden müssen.

Handlungsfelder in den Jahren 2008 bis 2011

Die für die nächsten Jahre prognostizierte demographische Entwicklung lässt vermuten, dass es zukünftig auf dem Arbeitsmarkt zu starken Arbeitgeberkonkurrenzen um Auszubildende kommen wird. Vor diesem Hintergrund müssen die Bemühungen, gut qualifizierte Mädchen für eine Ausbildung bei der Stadt Duisburg zu gewinnen, noch weiter verstärkt werden. Um die Stadt Duisburg als Ausbildungsbetrieb für Mädchen und junge Frauen interessant zu machen, greifen unterschiedliche Aspekte ineinander. So gilt es u. a., weiterhin ein attraktives

Ausbildungsangebot vorzuhalten und über dieses Angebot im Rahmen geeigneter Werbestrategien, durch die sich speziell Mädchen angesprochen fühlen, zu informieren.

Darüber hinaus ist es aber auch wichtig, Frauen eine Perspektive für ihre berufliche Weiterentwicklung zu bieten. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten entsprechende Qualifizierungsprogramme sowie alle Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Es ist somit zukünftig erforderlich, die in diesem Bericht beschriebenen Bausteine der Frauenförderung noch stärker als in der Vergangenheit miteinander zu vernetzen, um einen nachhaltigen Beitrag zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Duisburg zu leisten und damit offensiv um gut qualifizierte weibliche Auszubildende zu werben.

Der beschriebene Rückgang des Interesses an Seminaren zur Frauenförderung deutet darauf hin, dass die entsprechenden Bedarfe durch die umfangreichen Qualifizierungsangebote der letzten Jahre zunächst einmal gesättigt sind und in den kommenden Jahren eine Weiterentwicklung der bisherigen Schwerpunktsetzungen erfolgen muss. Im Rahmen dieser Schwerpunktsetzungen sind zum einen – wie bereits dargelegt – verstärkt Fortbildungsprogramme zur Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs nach Beurlaubungszeiten vorzuhalten. Darüber hinaus sind Angebote zu entwickeln, die den klassischen Ansatz der Frauenförderung mit dem Aspekt des Gender Mainstreaming zusammenführen, um so die Diskussion über Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern um eine qualitativ neue Dimension zu erweitern.

5. Die Umsetzung des Frauenförderplans bzw. des Landesgleichstellungsgesetzes in Duisburg aus Sicht der Gleichstellungsstelle

Das Landesgleichstellungsgesetz bewirkte einen qualitativen Sprung in der betrieblichen Frauenförderung. Von entscheidender Bedeutung sind insbesondere folgende Kernpunkte:

- Frauenförderung in der Kommune wird nunmehr als Aufgabe der gesamten Dienststelle festgeschrieben,
- die Inhalte der Frauenförderpläne werden verbindlich definiert,
- Controlling wird als Verpflichtung eingeführt,
- Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten werden ebenso gesetzlich verankert wie
- ein Anrufungsrecht der Beschäftigten.

In Duisburg kann aus Sicht der Gleichstellungsstelle herausgestellt werden, dass sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten stets und nachdrücklich von der Personalverwaltung unterstützt wurde.

5.1 Wahrnehmung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsstelle

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsstelle, resultierend aus dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Frauenförderplan der Stadt Duisburg von 2001, wurden im Einzelnen wie folgt wahrgenommen:

- Sämtliche Stellenausschreibungen wurden unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten gesichtet, ggf. wurden Änderungsvorschläge an 11 bzw. 10 herangezogen.
- Die Gleichstellungsstelle nahm im Rahmen ihrer personellen Möglichkeiten an möglichst vielen Auswahlverfahren teil. Die Teilnahme erfolgte, wenn laut der Quotierungstabelle eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen war, im Kontext bisher eher frauenuntypischer Berufsfelder sowie bei explizitem Wunsch von Mitarbeiterinnen.
- Neben dem bereits dargestellten umfangreichen Kanon frauenrelevanter Fortbildungsveranstaltungen wurden etliche Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen explizit für die Gruppe der Führungskräfte von der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Personalamtsleiter durchgeführt.
- Die Gleichstellungsstelle arbeitete in den unterschiedlichsten verwaltungsinternen Arbeitskreisen zur Personalentwicklung intensiv mit, insbesondere zu den folgenden Themenkomplexen:
 - Beurteilungswesen
 - Neues Tarifrecht (TVöD)
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Pro Gesundheit
- Bei grundsätzlich allen geplanten fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen seitens der Stadt Duisburg, die Frauen betrafen, erfolgte eine Prüfung des Sachverhaltes durch die Gleichstellungsstelle. Darüber hinaus wurde OB-3 auch bei geplanten Abmahnungen und Probezeitkündigungen im Vorfeld beteiligt.
- Die Beschäftigten – insbesondere Frauen, aber auch Männer der unterschiedlichsten Hierarchieebenen – nahmen mit den unterschiedlichsten Anliegen das Bera-

tungs- und Unterstützungsangebot der Gleichstellungsstelle in Fragen der Gleichstellung an.

Im Kontext der Beratungstätigkeit kristallisieren sich folgende Hauptthemen / Anliegen heraus:

Frauen:

- Informationen über Struktur / Ablauf und Verhaltensspielregeln in Auswahlverfahren
- Ersuchen um Unterstützung und Begleitung durch das Auswahlverfahren bei befürchteter Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes
- Auskünfte über Mutterschutzbestimmungen, Elternzeit und den geplanten Wiedereinstieg in den Beruf
- Informationen bei gewünschter Aufnahme von Teilzeitarbeit, aber auch Beratungsbedarf bei Schwierigkeiten
- Probleme am Arbeitsplatz, zum Teil auch Mobbing
- Sonderprobleme von Frauen in Führungspositionen

Männer, in aller Regel Vorgesetzte bzw. Personalverantwortliche:

- Bitte um Teilnahme der Frauenbeauftragten bei Konfliktgesprächen
- Bitte um Teilnahme von OB-3 bei Auswahlverfahren

5.2 Handlungsbedarf / -empfehlungen 2008 bis 2011

Das folgende Kapitel ist zu verstehen als eine schwerpunktartig orientierte Kommentierung zur Zielerreichung ausgewählter Bereiche des Frauenförderplans aus Sicht der Gleichstellungsstelle.

Darüber hinaus werden Empfehlungen hinsichtlich der Prioritätensetzung für den nächsten Berichtszeitraum gegeben.

1.) Zielvorgaben: Ein wichtiger Indikator für Erfolge und Misserfolge

Lt. § 6 LGG muss ein Frauenförderplan „konkrete Zielvorgaben“ bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten. Ziel dabei ist – zur Erreichung der Gleichstellung der Frauen -, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Vergleicht man die Zielvorgaben der unterschiedlichen Bereiche zu den Frauenförderplänen der Stadt Duisburg, so stellt sich als größter Erfolg der Frauenförderbemühungen die Steigerung des Frauenanteils in den Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen BAT IV a bzw. Entgeltgruppe 10 sowie A 11 heraus, die sämtlich nicht mehr zu den Bereichen gehören, in denen Frauen unterrepräsentiert sind:

1987 betrug der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe BAT IVa lediglich 22,6 %. Dieser Anteil konnte 1994 auf 39,6 % und 2000 auf 45,7 % gesteigert werden.¹

Im Jahr 2004 konnte in BAT IVa bzw. Entgeltgruppe 10 bereits ein Frauenanteil von 59,8 % verzeichnet werden, der in 2007 nochmals auf 64,9 % erhöht wurde.

Das gleiche Bild ergibt sich für die Besoldungsgruppe A 11:

Hier konnte der Frauenanteil, der 1987 lediglich 26,6 % betrug, kontinuierlich bis auf 51,9 % in 2007 gesteigert werden.

Entwicklung des Frauenanteils in BAT IVa / E 10 / A11 in der Kernverwaltung

Zeitraum	Angestellte (BAT IVa bzw. E 10)				Beamte (A 11)				Gesamt w. in %
	ges.	w.	m.	w. in %	ges.	w.	m.	w. in %	
1987	221	50	171	22,6 %	334	89	245	26,6 %	25,0 %
1994	268	106	162	39,6 %	317	114	203	36,0 %	37,6 %
2000	258	118	140	45,7 %	266	115	151	43,2 %	44,5 %
2007	276	179	97	64,9 %	266	138	128	51,9 %	58,5 %

¹ Quellen: 1. Bericht zum Frauenförderplan von 1992 und Frauenförderplan von 2001

Somit, so stellt der Bericht zum Frauenförderplan fest, gehört in der Stadtverwaltung Duisburg Entgeltgruppe 10 wie auch die Besoldungsgruppe A 11 in der Kernverwaltung nicht mehr zu den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies ist als ein großer frauen- bzw. gleichstellungspolitischer Erfolg zu werten und als ein Beleg, dass die in den städtischen Frauenförderplänen und im Landesgleichstellungsgesetz implementierten Instrumente der Frauenförderung langfristig zu gewünschten Erfolgen geführt haben.

Handlungsbedarf:

Diese Zahlen verdeutlichen die Notwendigkeit einer auf einen längeren Zeitraum bezogenen Datenanalyse, um gesellschaftliche Wandlungsprozesse überhaupt adäquat darstellen, ablesen und interpretieren zu können. Daher wird empfohlen, diese Methodik in den nachfolgenden Berichten zu den Frauenförderplänen jeweils – ggf. exemplarisch – zu übernehmen.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils im Führungs- und Leitungsbereich, so ergibt sich folgendes Bild:

Entwicklung des Frauenanteils im Bereich der Führungskräfte in der Kernverwaltung

Jahr	Amts-, Institutsleitung				Stellvertretung				Abteilungsleitung			
	ges.	w.	m.	w. in %	ges.	w.	m.	w. in %	ges.	w.	m.	w. in %
1987	53	2	51	3,8 %	45	2	43	4,4 %	55	6	49	10,9 %
1991	48	1	46	2,1 %	40	2	39	5,0 %	58	2	53	3,4 %
2001	41	6	35	14,6 %	34	6	28	17,6 %	55	2	30	3,6 %
2004	42	6	36	14,3 %	34	6	28	17,6 %	31	3	28	9,7 %
2005	45	6	39	13,3 %	35	7	28	20,0 %	31	3	28	9,7 %
2006	44	5	39	11,4 %	35	9	26	25,7 %	37	3	34	8,1 %
2007	40	7	33	17,5 %	30	6	24	20,0 %	39	4	35	10,3 %

Im vorliegenden Bericht zum Frauenförderplan wird festgestellt, dass “die Anzahl der Frauen, die für die Leitung bzw. stellvertretende Leitung städtischer Ämter und Institute verant-

wortlich waren, in den Jahren 2000 bis 2004 gleich geblieben“ ist, während der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im gleichen Zeitraum durchweg gesteigert werden konnte. Legt man allerdings einen 20-Jahres Zeitraum zugrunde, ist eine nicht unerhebliche Steigerungsrate zu verzeichnen. Dies macht deutlich, dass das Engagement insbesondere auch der Gleichstellungsstelle in diesem Bereich, z.B. durch Teilnahme an Auswahlverfahren oder spezielle Fortbildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit Amt 17 (jetzt Amt 10-5*) – zu Erfolgen geführt haben, so dass der Frauenanteil in der Amts- und Institutsleitungsebene und der Stellvertretung mehr als vervierfacht werden konnte.

Gemessen an der 50-vom Hundert-Zielvorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes allerdings ist gerade hier nach wie vor dringender Handlungsbedarf gegeben.

Als konkrete Maßnahmen dazu werden vorrangig vorgeschlagen:

Handlungsbedarf:

1. Ausnahmslose Orientierung an § 8 Abs. 1 LGG: Ausschreibungspflicht ALLER freiwerdenden Stellen.
2. Konzeptentwicklung und Umsetzung eines innovativen Mentoring -Programms, ggf. auf der Basis interkommunaler Zusammenarbeit.
3. Entwicklung einer Strategie zur Etablierung einer neuen geschlechtergerechten Führungskultur.

2.) Demographischer Wandel, Personalentwicklung und Gender Mainstreaming

Über die von der Dienststelle vorgelegten Handlungsbedarfe hinaus sind aus Sicht der Gleichstellungsstelle folgende Themenkomplexe als ergänzende Maßnahmen auf den Weg zu bringen und umzusetzen.

Im Landesgleichstellungsgesetz ist als Grundlage eines Frauenförderplans die Entwicklung von Prognosen – implizit auch dem daraus resultierenden Handlungsbedarf – neben der Er-

stellung einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (s. LGG § 6, Art. 2) von zentraler Bedeutung.

Prognosen können erarbeitet werden

1. auf der statistischen Ebene, z.B. bei der Entwicklung von Zielvorgaben,
2. auf der analytisch-inhaltlichen Ebene wie etwa im Kontext der Fragestellung der Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Personalstruktur eines Betriebs.

Der Themenkomplex des demographischen Wandels wird sicherlich als konstitutiver Bestandteil der Personalentwicklung der Stadt Duisburg wichtige Aussagen zu zukünftigen Handlungsbedarfen, die z.B. aus Altersstrukturanalysen resultieren, ermöglichen. Vor diesem Hintergrund ist es eine unabdingbare Voraussetzung, die Perspektiven der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings sowohl hinsichtlich der Analyse als auch in Bezug auf die Entwicklung von Handlungsbedarf in das Konzept einzubeziehen. Dazu ist ein spezifisches wissenschaftlich fundiertes Fachwissen erforderlich. Dies wurde im Kontext der Duisburger Frauenkonferenz „Duisburgerinnen auf dem Weg in die Zukunft! Demographischer Wandel als frauenpolitische Herausforderung“ 2004 in einem Beitrag von Dr. Monika Goldmann von der Sozialforschungsstelle Dortmund, zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund deutlich. Sie stellte Forschungsergebnisse zum Zusammenhang von demographischer Entwicklung, ihren Auswirkungen auf die Personalentwicklung und die Notwendigkeit der Einbeziehung der Perspektiven der Frauenförderung sowie des Prinzips des Gender Mainstreamings vor.

Aufgrund der zentralen Bedeutung der Personalentwicklung für eine moderne Großstadtverwaltung ist davon auszugehen, dass der o.g. Aspekt für die Stadtverwaltung Duisburg einen zentralen Stellenwert einnehmen muss – sowohl auf der Ebene der Analyse wie auch bei der Entwicklung von Handlungsbedarfen. Dafür aber ist es erforderlich, dass eine wissenschaftliche Expertise, mit der eine Forschungseinrichtung zu beauftragen ist, vergeben wird, in der die demographische Entwicklung der Stadtverwaltung Duisburg auch unter den Perspektiven des Gender Mainstreamings und der Frauenförderung zu analysieren ist. Gleichzeitig soll aufgezeigt werden, welcher konkrete Handlungsbedarf besteht.

Von einem Projekt zum Zusammenhang von demographischer Wandel, Personalentwicklung und Gender Mainstreaming wäre beispielsweise zu erwarten:

- die auf Erkenntnisse der Geschlechterforschung gestützte wissenschaftliche Fundierung und Auswertung einer Alterstrukturanalyse, die den Aspekt der Geschlechterdifferenzierung einbezieht,
- die Unterstützung bei der Entwicklung von – im LGG in § 6 geforderten – zielgenaueren Prognosen
- die Entwicklung von Handlungsbedarfen unter den Perspektiven der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings,
- die Entwicklung konkreter Handlungsbedarfe in unterschiedlichen Bereichen, z.B. geschlechter- und altersdifferenzierte Maßnahmen für den Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Handlungsbedarf:

Auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sind Zielvorgaben bzw. Prognosen als ein wichtiges Steuerungselement - auch in der Frauenförderplanung - zu begreifen. Daher werden folgende konkrete Maßnahmen vorgeschlagen:

- Beibehaltung, aber wissenschaftliche Fundierung der Quotierungstabellen bzw. Übersichten von Tabellen mit Zielvorgaben und Prognosen in den Fortschreibungen des Frauenförderplans aus Gründen der Gewährleistung der Übersichtlichkeit und eines optimierten Controllings.
- Beauftragung einer Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer wissenschaftlichen Expertise zum Themenkomplex „Personalentwicklung und Demographischer Wandel“. Diese sollte die Anforderungen an eine Personalentwicklung, die Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels in der Stadtverwaltung entwickelt, aus der Perspektive von Gender Mainstreaming und Frauenförderung analysieren und Handlungsoptionen aufzeigen.

3.) Frauenförderung in städtischen Gesellschaften

Es wurden einzelne Maßnahmen ergriffen, um die Frauenförderung in den Beteiligungsgesellschaften zu implementieren:

Beispielsweise wurde einerseits die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in Gesellschaftsverträgen und Satzungen festgeschrieben.

Andererseits wurde, sofern zutreffend, die Geltung der kommunalen Vorgaben zur Frauenförderung und die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen; vorbildlich ist hier z. B. die Betriebssatzung von „Duisburg-Sport“.

Allerdings muss konstatiert werden, dass die im Frauenförderplan 2001 unter Punkt 4.5.6 vorgesehenen Maßnahmen noch nicht systematisch erfasst und in Form eines Berichtswesens/Controllings analysiert wurden.

Die Gleichstellungsstelle schlägt deshalb vor, dass von der Dienststelle ein entsprechendes Konzept zur Umsetzung der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans der Stadt Duisburg 2001 entwickelt wird, das als gesonderte Vorlage dem Personal- und Verwaltungsausschuss vorgelegt wird.

5.3. Empfehlungen für Prioritätensetzungen 2008 – 2011

Es wird vorgeschlagen, im nächsten Berichtszeitraum folgende Fragenkomplexe vorrangig zu untersuchen. Falls sich Optimierungsbedarf in einzelnen Bereichen herausstellt, sind ergänzende Maßnahmen zu entwickeln und – ggf. auch schon vor Ablauf dieser Fortschreibung des Frauenförderplans, d.h. vor 2011 - zu ergreifen.

1.) Frauen- und familiengerechte Stadtverwaltung: ein Standortvorteil und Motivation für die Beschäftigten

Der Gesamtkomplex der Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss – auch lt. LGG - einen zentralen Stellenwert in der Frauenförderplanung und auch im Kontext der Umsetzung

des Gender Mainstreamings bei der Stadtverwaltung Duisburg einnehmen. Dies bedeutet, dass Frauen, aber auch Männern durch die Bereitstellung und ggf. Optimierung struktureller Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wenn nicht gar erst ermöglicht werden kann.

Familien- bzw. Frauenfreundlichkeit eines Betriebs hat eine wichtige Bedeutung für alle Beteiligten:

- für die Kommune - als Arbeitgeber - als Standort- bzw. Wettbewerbsvorteil bei der Personalwerbung in regionalem und überregionalem Kontext,
- für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine tägliche Balance zwischen Beruf und Familienpflichten unterschiedlichster Art erfüllen müssen, als ein wichtiger Motivationsfaktor.

Diese Fragestellungen wurden in der aktuellen (März 2008) repräsentativen Studie „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem DGB erstellt hat, im Detail untersucht.

Handlungsempfehlung:

Es wird vorgeschlagen, sich die Ergebnisse dieser Studie sowohl bezogen auf inhaltliche wie auch methodische Aspekte für die Stadtverwaltung Duisburg im Kontext des Controlling des Frauenförderplans zunutze zu machen.

2.) Gremien - Geschlechterparität als Ziel

Nach Nr. 4.5.5 des Frauenförderplans 2001 sind die Gremien i. S. des § 12 Abs. 1 LGG systematisch zu erfassen und ihre Zusammensetzung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterparität aufzuschlüsseln.

Weil diese Vorgabe bisher nicht konsequent realisiert wurde, sollte ein entsprechender Bericht zeitnah erstellt und das Ergebnis in einer gesonderten Vorlage dem Haupt- und Finanzausschuss vorgetragen werden.

Damit der Bericht seine Funktion als Controlling-Instrument für die geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien erfüllen kann, ist er regelmäßig zu aktualisieren.

Handlungsempfehlung:

Erstellung eines Berichts zum Stand der Umsetzung des Gebots der Geschlechtergerechtigkeit in Gremien in Form einer Vorlage an den Rat der Stadt.

3.) Gender Mainstreaming in exemplarischen Berufsfeldern in Orientierung an gesellschaftlichen Erfordernissen realisieren: Kindertagesstättenbereich einerseits – Bereich neuer Kommunikationstechnologien andererseits

- Jungenförderung/Förderung Männererwerbstätigkeit im Kindertagesstättenbereich

Es gibt sowohl auf der Basis des Schulentwicklungsplans der Stadt Duisburg (Anlagenband, Schulstatistik, S.35 ff.) als auch auf der Grundlage von Berichten aus der Praxis (Studie Bildungsmangel im Auftrag der Stadt Duisburg, 2005)) deutliche Hinweise, dass zunehmend mehr Jungen besondere Förderbedarfe zur Erreichung höherer Bildungsabschlüsse benötigen als Mädchen:

Gleichzeitig zeichnet sich der Trend ab, dass – wie schon im Bereich der frühkindlichen Erziehung – mittlerweile auch an weiterführenden Schulen eine deutliche Mehrheit des Lehrpersonals weiblich ist (im Durchschnitt 70%). Dieser Trend wird zukünftig weiter anwachsen. Jungen und männlichen Jugendlichen fehlen somit zunehmend männliche Bezugspersonen und Vorbilder in Einrichtungen des öffentlichen Bildungswesens.

Die Berufswahlentscheidung von Jungen dahingehend zu beeinflussen, dass sie Berufe im Bereich der Bildung und Erziehung verstärkt auswählen, liegt zwar außerhalb des Wirkungskreises des Frauenförderplans, wäre aber eine wichtige Grundlage zur Realisierung des oben genannten Ziels.

Handlungsempfehlung:

Die Gleichstellungsstelle schlägt vor, vor dem Hintergrund des Ratsbeschlusses zur Umsetzung des Gender Mainstreamings ein Modellprojekt zu implementieren, das auf die bevorzugte und verstärkte Einstellung von Männern im Bereich der Kindertagesstätten zielt.

- Mädchenförderung und Frauenförderung in Ausbildungsberufen der neuen Kommunikationstechnologien

Seit vielen Jahren gibt es bundesweite Initiativen, die darauf zielen, Mädchen verstärkt für Zukunfts- und mathematisch-naturwissenschaftlich orientierte Berufe zu gewinnen. So ist die Anzahl der Studienanfängerinnen in Mathematik, Naturwissenschaften sowie einigen Ingenieurwissenschaften (Architektur) in den letzten zehn Jahren kontinuierlich erhöht worden (siehe hierzu beispielsweise: <http://www.uni-duisburg-essen.de/abz/sommeruni/konzept.shtml> oder <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/MagazinSozialesFamilieBildung/066/sb-mehr-frauen-in-naturwissenschaftlich-technische-berufe.html>).

Diese positive Entwicklung spiegelt sich leider nicht bei den Berufen im Bereich der neuen Kommunikationstechnologien bei der Stadtverwaltung Duisburg wider. So weist die statistische Übersicht zum Bereich der „Einstellung von Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten“ (Kapitel 2.2.4) in Bezug auf die Einstellung der Auszubildenden für die Jahre 2005 und 2006 aus, dass von insgesamt 13 bzw. 5 eingestellten Auszubildenden im IT-Bereich jeweils nur eine weibliche Auszubildende eingestellt wurde.

Dieser extrem starken Unterrepräsentanz von Mädchen und – bezogen auf die spätere Erwerbsbiographie – der Frauen bei der Stadt Duisburg im Bereich des Spektrums der IT-Zukunftsberufe muss dringend entgegengewirkt werden.

Handlungsempfehlungen:

Im Bereich der Berufe der Neuen Kommunikationstechnologien ist im Kontext der Weiterentwicklung des Frauenförderplans

- die Analyse von Ursachen,
- die Entwicklung von Förderprogrammen
- sowie die Entwicklung von Maßnahmevorschlägen

dringend geboten.

6. Ausblick

Die in den Jahren seit 2001 begonnenen Projekte zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern haben zusammengefasst zu folgenden Erkenntnissen geführt:

- Führungskräfte müssen stärker in die Pflicht genommen werden, sich für das Thema Gleichstellungsförderung zu engagieren.
- Gleichstellungsförderung kann auf Dauer nur erfolgreich sein, wenn die strukturellen Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben beseitigt oder durch geeignete Maßnahmen zumindest ausgeglichen werden.
- Solange das Ziel der beruflichen Gleichstellung nicht erreicht ist, sind spezielle Programme zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen unverzichtbar.

Aus diesen Erkenntnissen wurden im Rahmen des vorliegenden Berichtes zukünftige Handlungsfelder abgeleitet, die sich gleichzeitig als Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2008 bis 2011 verstehen.

Gleichstellungsförderung darf jedoch nicht auf die Inhalte eines Frauenförderplans reduziert werden. Sie ist vielmehr integrierter Bestandteil aller Steuerungs- und Personalentwicklungsinstrumente einer zukunftsorientierten Großstadtverwaltung. Deshalb müssen sich die zu den Handlungsfeldern der Frauenförderung beschriebenen Maßnahmen auch als Bausteine der Personalentwicklung der Stadt Duisburg wiederfinden.

Die Verantwortung für die verbindliche Umsetzung aller in diesem Zusammenhang relevanten Konzepte zur Gleichstellungsförderung liegt bei der Dienststelle. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Dienststelle, aktuelle Entwicklungen, die Auswirkungen auf die Situation von Frauen im Berufsleben haben könnten, im Blick zu behalten.

So ist beispielsweise kritisch zu beobachten, welche Konsequenzen sich u. U. speziell für Frauen aus dem TVöD sowie aus einer möglicherweise zu erwartenden entsprechenden Reform des Beamtenrechts ergeben. Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, dass die Einführung von leistungsbezogenen Vergütungselementen mit den damit verbunden Verfahren der Leistungsmessung und –beurteilung nicht zu weiteren strukturellen Benachteiligungen von Frauen führt.

Des Weiteren ist darauf zu achten, inwieweit die nach dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) vom 28.10.2004 bedarfsgerecht einzurichtenden Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren dazu genutzt werden können, beurlaubten Frauen eine frühzeitige Rückkehr in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Sollten sich in diesen oder anderen – zurzeit noch nicht absehbaren – Zusammenhängen neue Handlungsfelder eröffnen, die zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen können, werden die erforderlichen Projekte und Aktivitäten umgehend von der Dienststelle eingeleitet.

7. Inkrafttreten

Die Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Duisburg tritt mit der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt am 8.12.2008 in Kraft und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren.

8. Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan 2008 wird sowohl in den „Amtlichen Mitteilungen“ der Stadt Duisburg als auch im Intranet sowie im Internet veröffentlicht.

Darüber hinaus wird auf Wunsch allen Interessentinnen und Interessenten ein gedrucktes Exemplar zur Verfügung gestellt.