

Förderung der Gleichstellung von
Frauen und Männern 2024 bis 2029

Gleichstellungsplan

Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Frauen und Männer sind vor dem Gesetz gleichgestellt. Gleichzeitig existieren in der Gesellschaft noch immer Vorurteile, Rollenklischees und festgefahrene Strukturen, die überwunden werden müssen, damit alle Menschen die gleichen Teilhabechancen haben. Aus diesem Grund ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein zentrales und gelebtes Leitprinzip unserer Organisation.

Konsequente Gleichstellungsarbeit seit nunmehr über drei Jahrzehnten hat dazu beigetragen, dass der Anteil von Frauen auf der Ebene der Amts- und Institutsleitungen heute auf eine nahezu paritätische Besetzung erhöht werden konnte.

Ein zentrales Thema ist nach wie vor die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist aktuell das vierte Mal in Folge seit 2014 als familienfreundliche Arbeitgeberin ausgezeichnet worden. Die erneute Zertifizierung *mit Prädikat* steht dabei für die besondere Anerkennung einer kontinuierlichen lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Gleichstellung ist nicht nur für Frauen und Mädchen relevant, sondern für alle Geschlechter. Daher ist es notwendig, auch die Perspektive von Jungen, Männern und von Menschen der LSBTIQ+-Community mitzudenken. Vor diesem Hintergrund wurde die Zuständigkeit des Gleichstellungsbüros deutlich erweitert und dieses schließlich 2021 in das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung umgewandelt.

Wir stehen für eine Stadtverwaltung, in der niemand aufgrund seines Geschlechts, seines Alters, seiner Herkunft, seines Glaubens, seiner geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung ausgeschlossen wird. Es muss zur Selbstverständlichkeit werden, dass alle Menschen gleichermaßen akzeptiert werden und in allen Lebensbereichen offen und frei leben und arbeiten können.

Der demografische Wandel und die Fachkräftegewinnung stellen auch die Landeshauptstadt Düsseldorf zunehmend vor Herausforderungen. Ein besonderer Fokus liegt daher auf Maßnahmen zur Personalakquise, Personalentwicklung und -bindung. Die berufliche Förderung der eigenen Beschäftigten ist ein zentraler Baustein unserer Personalstrategie und wird kontinuierlich ausgebaut. Hierzu wurde unter anderem gemeinsam mit der Stadt Köln ein neues Cross-Mentoring-Programm auf den Weg gebracht, um gezielt Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung zu ermutigen.

Der nun vorliegende siebte Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Düsseldorf zeigt die positiven Entwicklungen der letzten Jahre auf. Er zeigt aber auch, wo noch Handlungsbedarf besteht, um das Ziel einer geschlechtergerechten und vielfältigen Verwaltung zu erreichen. Die Gleichstellung aller Geschlechter und eine von Vielfalt geprägte Beschäftigtenstruktur sind ein Gewinn für ganz Düsseldorf – davon sind wir überzeugt.



Dr. Stephan Keller
Oberbürgermeister



Elisabeth Wilfart
Gleichstellungsbeauftragte



Olaf Wagner
Beigeordneter für Personal

Inhalt

1	Einleitung	6
2	Handlungsauftrag und rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	7
	2.1 Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten	7
	2.2 Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung	8
	2.3 Gleichstellungsplan	8
	2.4 Zielvereinbarungen mit Ämtern und Instituten	9
3	Daten und Fakten – Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	10
	3.1 Bestandsaufnahme	10
	3.2 Analyse	20
4	Ziele des Gleichstellungsplans	21
	4.1 Zielvorgaben zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung	21
	4.2 Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen	21
	4.3 Zielvorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	21
5	Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung	22
	5.1 Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung	22
	5.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen durch eine geschlechtergerechte Personalentwicklung und Personalwirtschaft	23
	5.2.1 Personalentwicklung	23
	5.2.2 Cross-Mentoring für Frauen	26
	5.2.3 Führungskräftemanagement	27
	5.2.4 Stellenbesetzungen	29
	5.2.5 Ausbildung und Studium	31
	5.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	33
	5.3.1 Alternierende Telearbeit und Mobile Arbeit	33
	5.3.2 Beurlaubung – Elternzeit und Pflegezeit	36
	5.3.3 Teilzeit	38
	5.3.4 Flexible Arbeitsstrukturen	42
	5.3.5 Betreuungsmöglichkeiten	43
	5.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	43
	5.4.1 Beschäftigtenbefragung	43
	5.4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement	43
	5.4.3 Organisationsentwicklung und Digitalisierung	45
6	Abbau und Verhinderung von Diskriminierung	46
	6.1 Regelungen zum Abbau und zur Verhinderung von Diskriminierung	46
	6.2 Diversitymanagement und Antidiskriminierung	46
7	Erläuterungen und Hinweise	49
	7.1 Zahlenmaterial	49
	7.2 Controlling	49
	7.3 Inkrafttreten und Geltungsdauer	49
	Glossar	51
	Anlage: Beschäftigte nach Ebenen und Bereichen	52

1 Einleitung

Der Gleichstellungsplan ist Baustein und wesentliches Steuerungsinstrument der städtischen Personalplanung und gilt für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf. In ihm werden die Maßnahmen der Verwaltung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesamtverwaltung gebündelt.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan werden zunächst der konkrete Handlungsauftrag und die rechtlichen Grundlagen der kommunalen Gleichstellungsarbeit beschrieben sowie Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Amtes für Gleichstellung und Antidiskriminierung (siehe Kapitel 2).

Anhand von Daten der Personalstatistik wird anschließend die aktuelle Beschäftigtenstruktur und damit der Umsetzungsgrad der Gleichstellung von Frauen und Männern abgebildet. Es zeigt sich, ob beziehungsweise in welchen Bereichen und auf welchen Ebenen Frauen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf unterrepräsentiert sind und wo nach wie vor Handlungsbedarf besteht (siehe Kapitel 3).

Aufbauend auf diesen Daten werden Ziele formuliert, die mit Unterstützung dieses Plans in den nächsten fünf Jahren erreicht werden sollen. Dabei wird unterschieden nach Zielvorgaben zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung, zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für alle Beschäftigten (siehe Kapitel 4).

Bewährte Ansätze werden dargestellt und neue, innovative Maßnahmen vorgestellt, durch deren Umsetzung die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht werden sollen (siehe Kapitel 5).

Grundsätzlich ist ein diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld eine Voraussetzung für die Realisierung echter Gleichstellung und für die zukunftsfähige Ausrichtung der Landeshauptstadt Düsseldorf. Um den Weg dahin konsequent weiter zu gehen, wurde 2021 aus dem Gleichstellungsbüro das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung – mit einem entsprechend ausgeweiteten Zuständigkeitsbereich (siehe Kapitel 6).

2 Handlungsauftrag und rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

Die staatliche Gleichstellungsarbeit basiert auf dem Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland. In Artikel 3 Absatz 2 heißt es nicht nur, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind, sondern auch, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Für die kommunale Ebene legt die Gemeindeordnung (GO NRW) fest, dass Gleichstellung auch eine Aufgabe der Kommunen ist. Seit 1994 müssen hierzu in größeren Kommunen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) regelt seit 1999 die Rechte und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten *nach innen*, also innerhalb der Verwaltung.

Die Neufassung des LGG im Jahr 2016 verfolgt drei Schwerpunktziele:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen
- Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten
- effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung.

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (Paragraf 1 Absatz 3 LGG).“

2.1 Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle bei der Ausführung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten. Mit der Novellierung des LGG wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Folgende Punkte wurden neu geregelt beziehungsweise konkretisiert:

- Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sind rechtswidrig
- *Resonanzpflicht* der Dienststelle, also schriftliche Darlegungspflicht, wenn der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt werden soll
- Klagerecht, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte in ihren Rechten verletzt sieht oder ein nicht den Vorgaben des Gesetzes entsprechender Gleichstellungsplan aufgestellt wurde
- das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverstand bei strittigen Fragen.

2.2 Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung

Das Gleichstellungsbüro wurde zum 1. Mai 2021 in ein Amt umgewandelt. Aufgrund der Erweiterung um den Zuständigkeitsbereich *Antidiskriminierung* lautet die Bezeichnung des Amtes seit dem 1. Juli 2021 *Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung*. Die Bildung eines Amtes bedeutet grundsätzlich ein Mehr an Eigenständigkeit und Eigenverantwortung, welche auch der Regelung zur Stellung der Gleichstellungsbeauftragten aus Paragraf 16 LGG NRW einen besonderen Ausdruck verleiht.

Mit den neu geschaffenen beziehungsweise strukturierten Schwerpunktstellen wird die Gleichstellungsarbeit sowie das bestehende Diversitymanagement im Amt breiter aufgestellt:

- Die Stelle mit dem Schwerpunkt Jungen und Männer wird eingerichtet zur Stärkung der Jungen- und Männerperspektive in der Gleichstellungsarbeit.
- Mit der LSBTIQ+-Stelle wird der Schwerpunkt sexuelle und geschlechtliche Vielfalt vertieft.

Das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung

- berät Ämter und Institute hinsichtlich eines geschlechtergerechten und diskriminierungsarmen Umgangs mit Beschäftigten sowie Bürgerinnen und Bürgern
- berät Beschäftigte bei sexueller Belästigung und Diskriminierung
- unterstützt und fördert Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- fördert Frauen (und bei Bedarf auch Männer) in unterrepräsentierten Bereichen
- kooperiert regional und überregional zu den Themen Gleichstellung und Diversity
- bietet individuelle Beratung, Unterstützung.

Die Stabsstelle Antidiskriminierung soll mögliche Diskriminierungen oder Herabsetzungen durch Mitarbeitende gegenüber Kundinnen und Kunden aufgreifen und Strategien zur Vermeidung entwickeln und umsetzen. Darüber hinaus ist sie Ansprechstelle für diejenigen, die in diesem Bereich jetzt schon in der Stadt tätig sind. Sie soll bestehende Aktivitäten sinnvoll vernetzen und dabei helfen, neue Formate zu entwickeln, um noch vorhandene diskriminierende inner- und außerstädtische Strukturen aufzulösen. Diese Stelle fungiert zusätzlich intern als offizielle AGG-Beschwerdestelle nach Paragraf 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Wie die Gleichstellung so wird auch das Querschnittsthema Diversity durch mehrere Stellen vertreten.

Dabei engagiert sich das Amt in zahlreichen Arbeitskreisen und Gremien der Verwaltung, in städtischen Netzwerken sowie in Kooperationen mit Vereinen, Institutionen und Organisationen. Es führt Veranstaltungen durch und veröffentlicht Informationen zu gleichstellungsrelevanten und diversitätsorientierten Themen.

2.3 Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan wird als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und als wichtiger Teil der Personalentwicklung im LGG explizit benannt und erhält so eine hohe personalpolitische Bedeutung. Der Gleichstellungsplan, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind (gegebenenfalls sogar öffentlich) bekannt zu machen. Dies unterstreicht deutlich die Bedeutung des gleichstellungspolitischen Handelns der Verwaltung.

Zudem ist im LGG im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan nun ein verbindliches Controlling sowie eine Sanktionierung, falls kein gültiger Plan vorliegt, vorgesehen.

2.4 Zielvereinbarungen mit Ämtern und Instituten

Mit den bereichsspezifischen und ausdifferenzierten Zielvereinbarungen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung zwischen dem Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung und den einzelnen Ämtern und Instituten geht die Landeshauptstadt Düsseldorf schon seit einigen Jahren einen innovativen Weg zur Erreichung der Gleichstellungsziele. Dadurch wird der Situation Rechnung getragen, dass die Ämter und Institute zu unterschiedlich strukturiert sind, als dass überall die gleichen Maßnahmen sinnvoll erscheinen.

Konkret werden die Vereinbarungen für jeweils vier Jahre abgeschlossen, um die übergeordneten Ziele des Gleichstellungsplans umzusetzen. Nach drei Jahren erstellen die Fachbereiche ein Controlling und entwickeln auf dieser Grundlage neue Zielvereinbarungen. Ausgewählte Zielvereinbarungen sowie Controllingberichte werden dem Ausschuss für Gleichstellung regelmäßig zur Kenntnis gegeben.

Für die Ämter und Institute veröffentlicht das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung im Intranet unterstützende Bearbeitungshinweise zur Erstellung und zum Controlling der Zielvereinbarungen. Sie enthalten im Wesentlichen Leitfragen zu fünf zentralen inhaltlichen Bereichen:

- 1 Vertikale Gleichstellung: Mehr Frauen in Führung
- 2 Horizontale Gleichstellung: Abbau von Unterrepräsentanzen auf allen Ebenen
- 3 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben (Lebensphasenorientierung)
- 4 Diversity
- 5 Bürgerinnen- und Bürger- sowie bedarfsorientierte Dienstleistungen.

Die Fragen sollen den Fachbereichen helfen, Ideen zu entwickeln, wie in ihrer Organisationseinheit die im Gleichstellungsplan formulierten Gleichstellungsziele erreicht werden können. Hierbei werden zunehmend auch Maßnahmen zum Thema *Diversity* aufgenommen – da nur ein vielfältiges und insgesamt diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld auch zu echter Geschlechtergerechtigkeit führen kann.

Da sich die Zielvereinbarungen in der Praxis der letzten Jahre bewährt haben, soll auch zukünftig so verfahren werden. Die *Experimentierklausel* im LGG bestätigt diesen *Düsseldorfer Weg*.

3 Daten und Fakten – Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

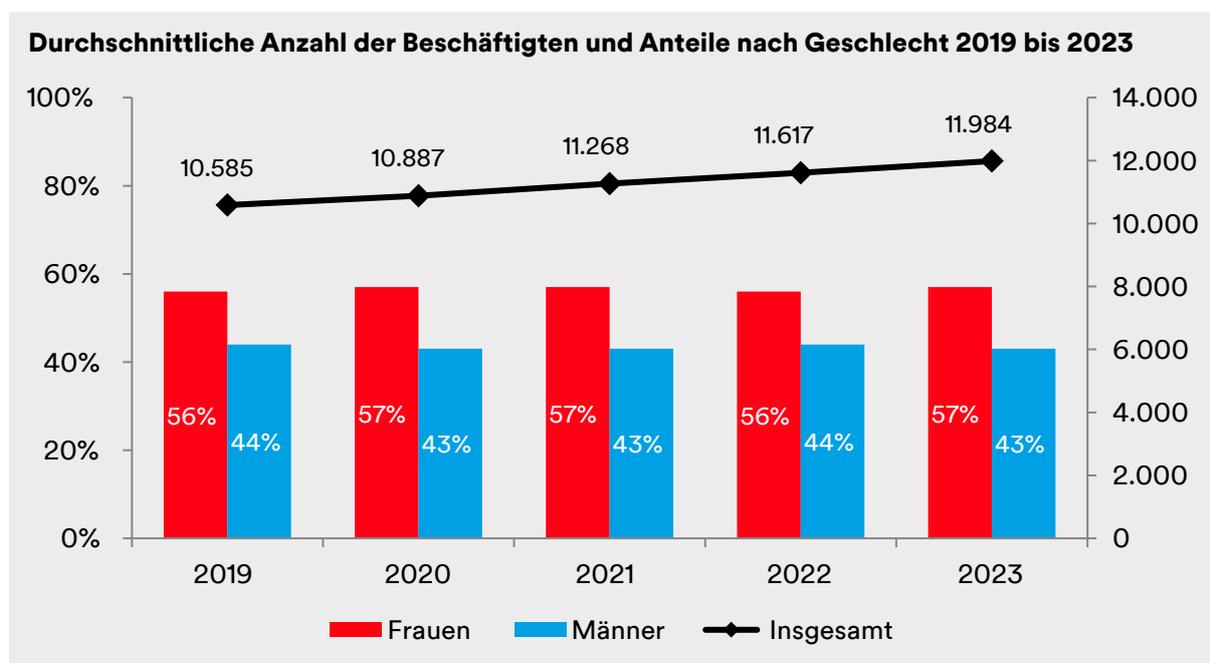
Düsseldorf ist mit 655.717 Einwohnerinnen und Einwohnern Ende 2023 eine der größten Städte in Nordrhein-Westfalen. Gegenüber dem Jahr 2019 ist die Bevölkerungszahl um 1,5 Prozent gestiegen. Die vielfältigen Aufgaben, die in einer wachsenden Kommune anfallen, werden mit viel Engagement von den Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung wahrgenommen.

3.1 Bestandsaufnahme

Beschäftigte nach Geschlecht und Beschäftigungsart

Im Jahresdurchschnitt 2023 waren bei der Landeshauptstadt Düsseldorf 11.984 Menschen beschäftigt, davon 6.794 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 57 Prozent.

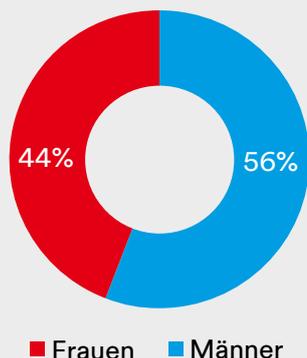
Die Verteilung nach Geschlecht zeigt sich im Betrachtungszeitraum konstant.



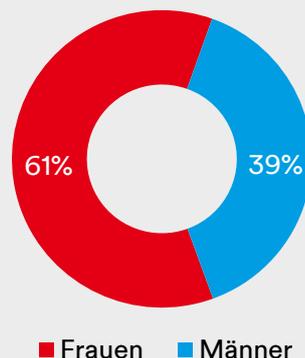
Erläuterung des Begriffs Beschäftigte siehe Glossar

Die Verteilung nach Beschäftigungsart im Jahr 2023 zeigt einen höheren Männeranteil bei den Beamtinnen und Beamten mit 56 Prozent und einen deutlich höheren Frauenanteil von 61 Prozent bei den tariflich und außertariflich Beschäftigten.

Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht in Prozent 2023



Tariflich und außertariflich Beschäftigte nach Geschlecht in Prozent 2023

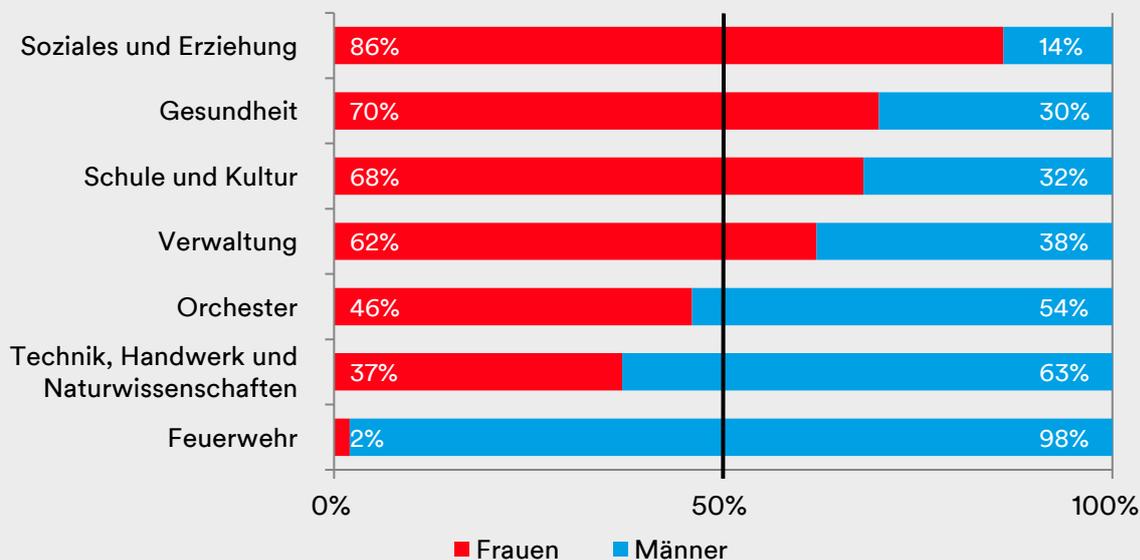


Beschäftigte nach Bereichen

Um eine Vergleichbarkeit der Anteile von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung herstellen zu können, wurden gemäß Paragraf 7 Absatz 3 LGG die folgenden sieben Bereiche festgelegt.

Dabei zeigt sich, dass in den Bereichen *Orchester, Technik, Handwerk und Naturwissenschaften* und sehr deutlich im Bereich *Feuerwehr* Frauen unterrepräsentiert sind. Während bei der Feuerwehr 2019 nur 5 Frauen (0,6 Prozent) beschäftigt waren, konnte ihre Anzahl bis 2023 immerhin auf 16 Frauen erhöht werden.

Beschäftigte nach Bereichen und Geschlecht in Prozent 2023



Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Betrachtung der Beschäftigten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass bis zur Besoldungs- und Entgeltgruppe A14, E14 der Anteil der Frauen häufig über 50 Prozent liegt. Erst ab der Besoldungs- und Entgeltgruppe A15, E15, AT sinkt der Frauenanteil unter 50 Prozent.

Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht in Prozent 2023



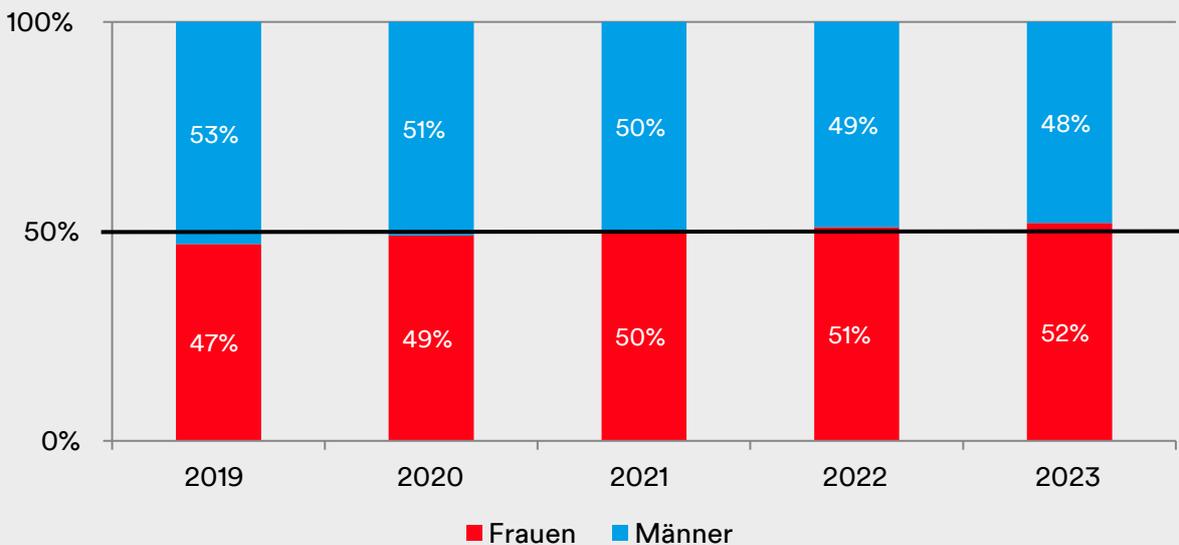
Erläuterung der Besoldungs- und Entgeltgruppen siehe Glossar

Beschäftigte nach Ebenen

Von 2019 bis 2023 gab es in der höheren Ebene einen Anstieg des Frauenanteils von 47 auf 52 Prozent. Bei der gehobenen und mittleren Ebene

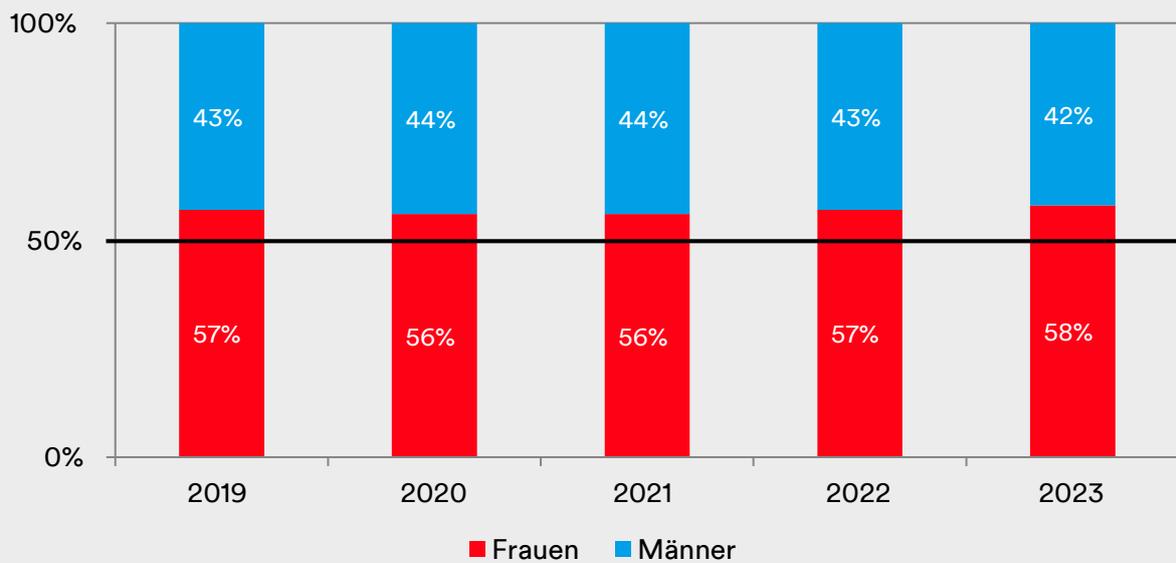
liegt der Frauenanteil in diesem Zeitraum zwischen 54 und 58 Prozent. Der Bereich *Orchester* bleibt außen vor, da sich die Tätigkeiten nicht diesen Ebenen zuordnen lassen.

Beschäftigte der höheren Ebene nach Geschlecht in Prozent 2019 bis 2023



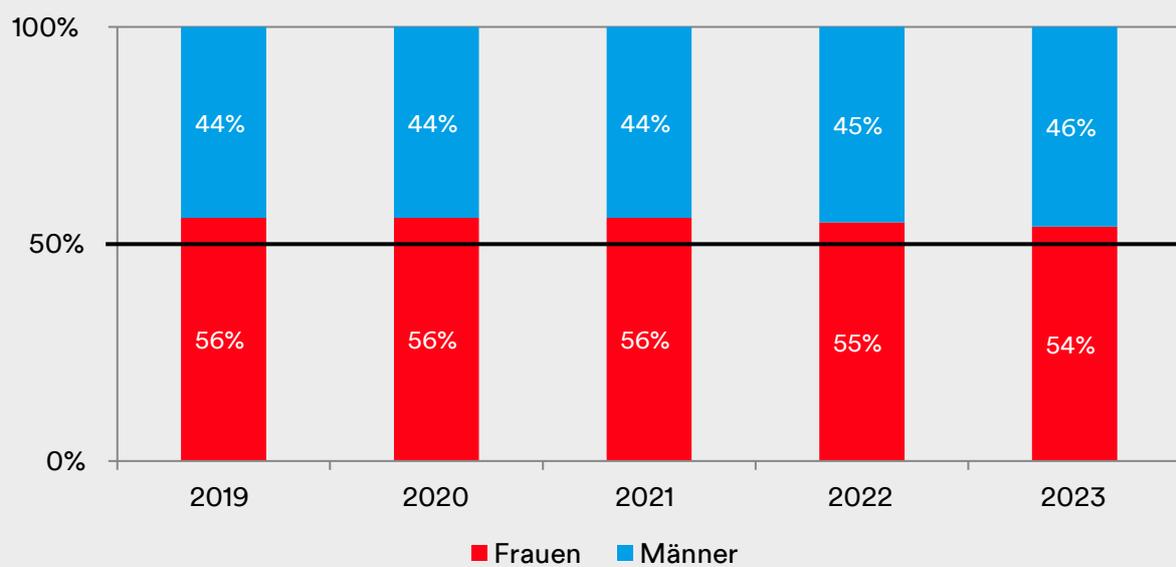
Erläuterung der Ebenen siehe Glossar

Beschäftigte der gehobenen Ebene nach Geschlecht in Prozent 2019 bis 2023



Erläuterung der Ebenen siehe Glossar

Beschäftigte der mittleren Ebene nach Geschlecht in Prozent 2019 bis 2023



Erläuterung der Ebenen siehe Glossar

Beschäftigte der einfachen Ebene

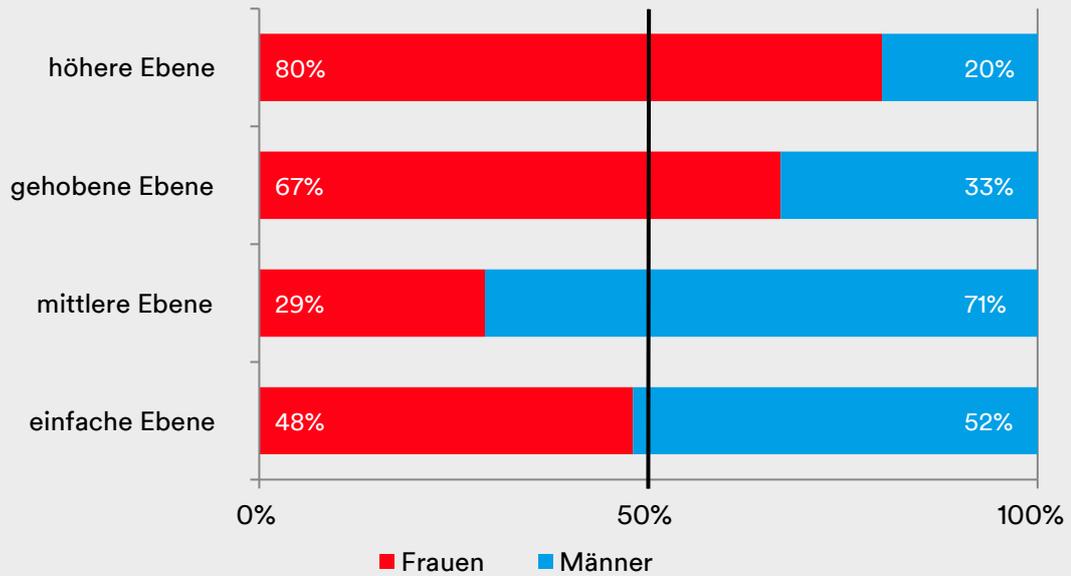
Im Dezember 2023 waren 774 Personen in der einfachen Ebene beschäftigt. Der Anteil der Frauen ist gegenüber 2019 um 3 Prozentpunkte auf rund 78 Prozent gesunken. Es handelt sich fast ausschließlich um Frauen, die im Reinigungsdienst beschäftigt sind.

Eine detaillierte Übersicht nach Bereichen gemäß Paragraf 7 Absatz 3 LGG und Ebenen befindet sich in der Anlage.

Befristet Beschäftigte

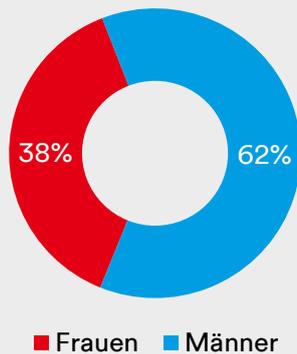
Im Dezember 2023 waren rund 134 Personen befristet bei der Landeshauptstadt Düsseldorf beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 1,1 Prozent aller Beschäftigten. Frauen und Männer sind gleichermaßen befristet beschäftigt.

Befristet Beschäftigte nach Ebenen und Geschlecht in Prozent 2023



Erläuterung der Ebenen siehe Glossar

Führungskräfte nach Geschlecht in Prozent 2023



Führungskräfte

Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf gibt es in allen Bereichen und über alle 6 Führungsebenen (von den Aufsichtspersonen bis zum Verwaltungsvorstand) hinweg rund 1.500 Führungskräfte. Dabei liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte insgesamt bei rund 38 Prozent.

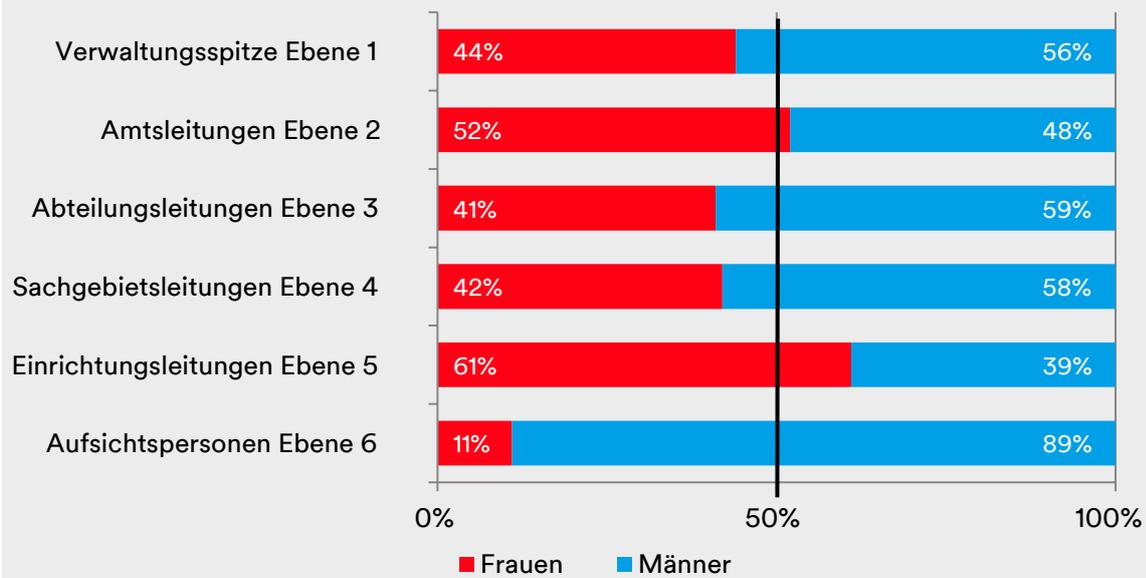
„Es ist ein toller Erfolg jahrzehntelanger Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen, dass wir bei der Landeshauptstadt Düsseldorf heute eine nahezu paritätisch besetzte Amts- und Institutsleitungsebene haben.“

Elisabeth Wilfart

Gleichstellungsbeauftragte und Mentorin im Cross-Mentoring-Programm



Führungskräfte nach Führungsebenen und Geschlecht in Prozent 2023

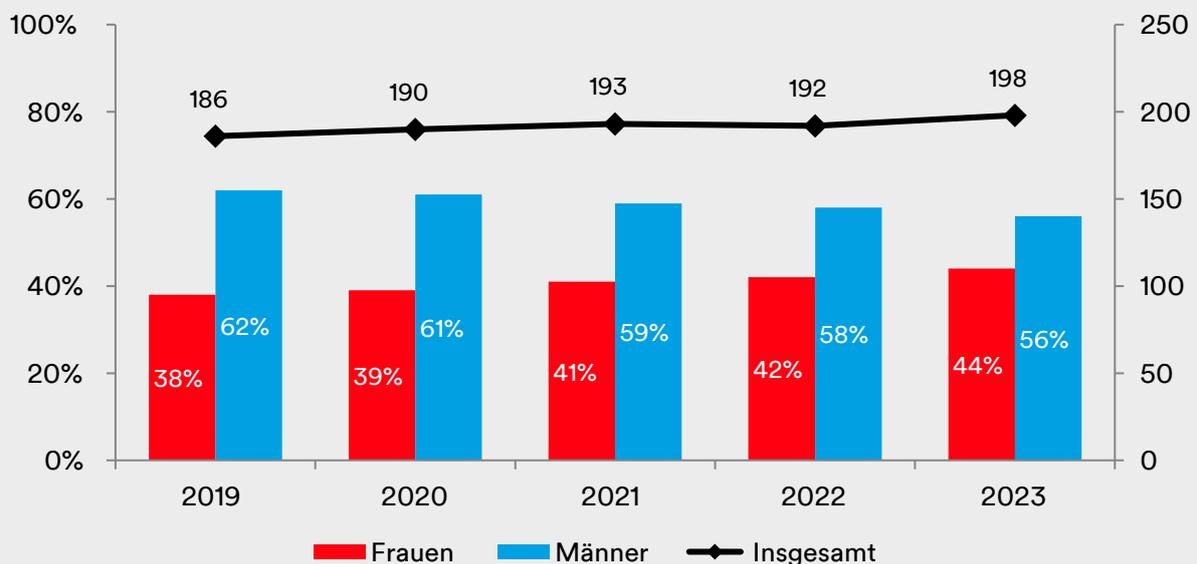


Erläuterung der Führungsebenen siehe Glossar

In den höheren Führungsebenen 2 und 3 (Amtsleitungen, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen) ist der Frauenanteil an den Führungs-

funktionen seit 2019 um 5,5 Prozentpunkte auf einen durchschnittlichen Jahreswert von rund 44 Prozent gestiegen.

Durchschnittliche Besetzung der höheren Führungsebenen und Anteile nach Geschlecht 2019 bis 2023



Besetzung von Führungspositionen bei den Beteiligungsgesellschaften

Der Frauenanteil in den Aufsichts- und Verwaltungsräten mit einer Beteiligung der Landes-

hauptstadt Düsseldorf von 50 Prozent und mehr hat sich gegenüber dem Jahr 2019 von durchschnittlich 28 Prozent auf 36 Prozent (Stand 31. Dezember 2023) erhöht.

Besetzung der Aufsichts- und Verwaltungsräte zum 31. Dezember 2023
mit Beteiligungen der Landeshauptstadt Düsseldorf von 50 Prozent und mehr

	Mitglieder insgesamt	darunter Frauen	Frauenanteil in Prozent
Kunsthalle Düsseldorf gGmbH	13	8	62
Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH	7	4	57
Jugendberufshilfe Düsseldorf gGmbH	9	5	56
Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH	9	5	56
SWD Städt. Wohnungsbau-GmbH & Co. KG Düsseldorf	7	3	43
Bädergesellschaft Düsseldorf mbH	10	4	40
Tonhalle Düsseldorf gGmbH	10	4	40
Messe Düsseldorf GmbH	21	8	38
Düsseldorf Marketing GmbH	8	3	38
Düsseldorf Tourismus GmbH	8	3	38
Neue Schauspiel GmbH*	16	6	38
Industrieterrains Düsseldorf-Reisholz AG**	14	5	36
D.LIVE GmbH & Co. KG	12	4	33
SWD Städt. Wohnungsgesellschaft Düsseldorf mbH & Co. KG	9	3	33
Holdings der Landeshauptstadt Düsseldorf GmbH	16	5	31
Rheinbahn AG	16	5	31
Flughafen Düsseldorf GmbH*	20	6	30
Düsseldorf Innovations- und Technologiezentrum GmbH	7	2	29
Düsseldorf Congress GmbH	16	4	25
Digital Innovation Hub Düsseldorf/Rheinland GmbH	9	2	22
IPM Immobilien Projekt Management Düsseldorf GmbH	7	1	14
Connected Mobility Düsseldorf GmbH	8	1	13
gesamt	252	91	36

*) Beteiligung liegt bei 50 Prozent.

**) Zum 31.12.2023 war ein Mandat nicht besetzt.

Quelle: Kämmerer

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bedient sich bei der Bereitstellung von kommunalen Leistungen ihrer Beteiligungsunternehmen, um eine optimale Erfüllung der öffentlichen Aufgaben zu gewährleisten. Bei der Leitung, Steuerung und Überwachung der Beteiligungsunternehmen müssen öffentliche Gemeinwohlbelange und der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens berücksichtigt werden.

Die dabei zugrunde zu legenden Standards werden in einer Leitlinie unter dem Titel *Public Corporate Governance Kodex für die Beteiligungen der Landeshauptstadt Düsseldorf* (Düsseldorfer Kodex) festgelegt. Eine Aktualisierung wurde zuletzt im März 2023 vom Rat der Landeshauptstadt Düsseldorf beschlossen.

Durch diesen Kodex sollen unter anderem die Themen Gleichstellung und Vielfalt (Diversity) stärker in den Vordergrund gestellt beziehungsweise auch bei den Beteiligungsunternehmen angemessen berücksichtigt werden.

Der Düsseldorfer Kodex gilt für die unmittelbaren oder mittelbar mehrheitlichen Beteiligungsgesellschaften. Die Vertreterinnen und Vertreter der Landeshauptstadt Düsseldorf stellen in den Unternehmensorganen die Anwendung des Düsseldorfer Kodex sicher. Den Beteiligungsgesellschaften, bei denen die gehaltenen Anteile

50 Prozent oder weniger betragen, wird der Düsseldorfer Kodex zur Anwendung empfohlen.

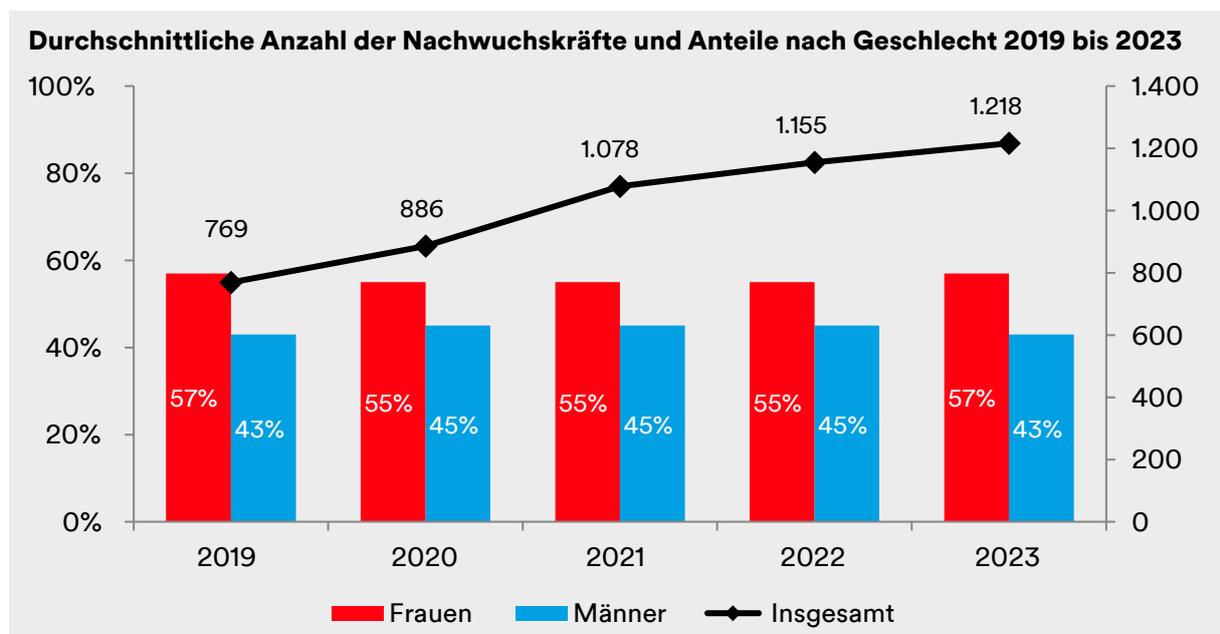
Weiterhin ist bei der Zusammensetzung der Aufsichtsräte einiger Beteiligungen das Gesetz zur *Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst* zu berücksichtigen.

Bei den Mehrheitsbeteiligungen ist auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes hinzuwirken.

Ausbildung

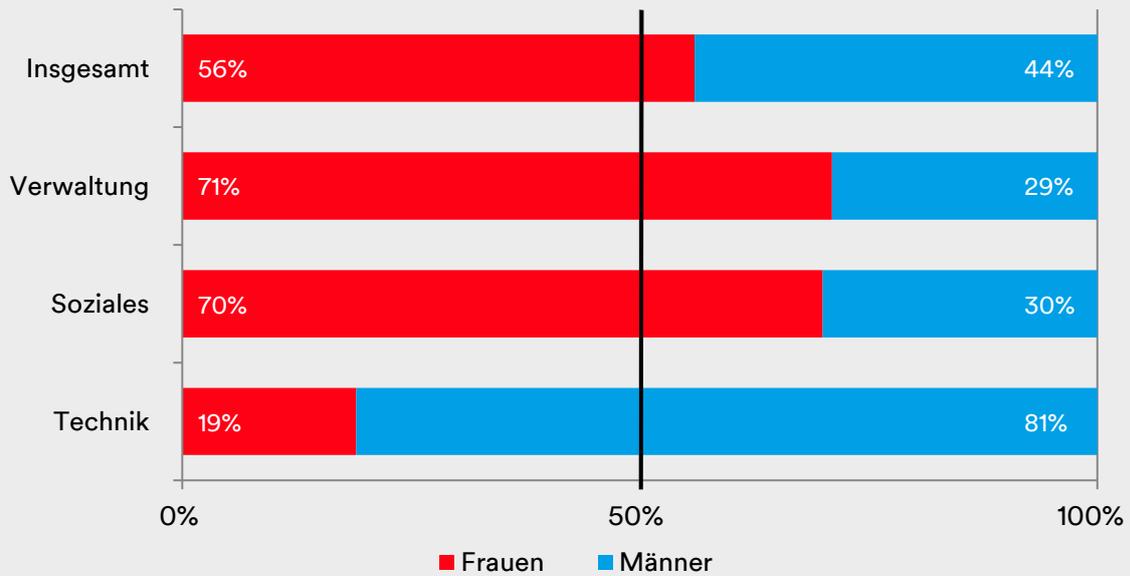
Derzeit werden durchschnittlich 1.218 Nachwuchskräfte in über 80 verschiedene Ausbildungsberufen betreut. Hinzu kommen regelmäßig zahlreiche unentgeltlich beschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. Der Anteil weiblicher Nachwuchskräfte liegt konstant deutlich über 50 Prozent.

Die Anteile der Geschlechter der Auszubildenden des Jahres 2023 variieren deutlich zwischen den Bereichen Soziales, Verwaltung und Technik. Nur im Bereich Technik sind die weiblichen Auszubildenden mit rund 19 Prozent unterrepräsentiert.



Erläuterung des Begriffs Nachwuchskräfte siehe Glossar

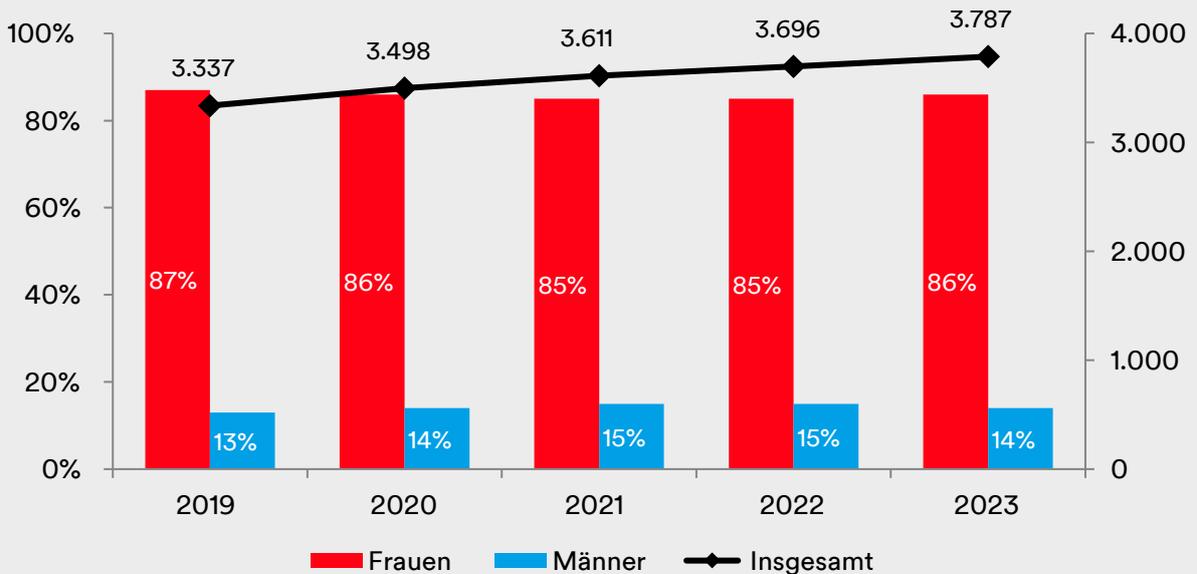
Auszubildende nach Bereichen und Geschlecht in Prozent 2023



Teilzeit

Die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit ist in den letzten fünf Jahren stetig gestiegen und liegt im Jahr 2023 bei durchschnittlich 32 Prozent. Die Grafik verdeutlicht, dass überwiegend Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (durchschnittlich rund 86 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten).

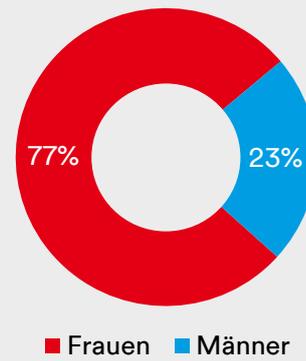
Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit und Anteile nach Geschlecht 2019 bis 2023



Führen in Teilzeit

Neben den sachbearbeitenden Stellen sind auch Führungsstellen grundsätzlich teilbar beziehungsweise in Teilzeit wahrnehmbar. Mit Stand Dezember 2023 nahmen aus allen sechs Führungsebenen insgesamt 221 Führungskräfte die Möglichkeit wahr, in Teilzeit zu führen, davon waren 77 Prozent Frauen.

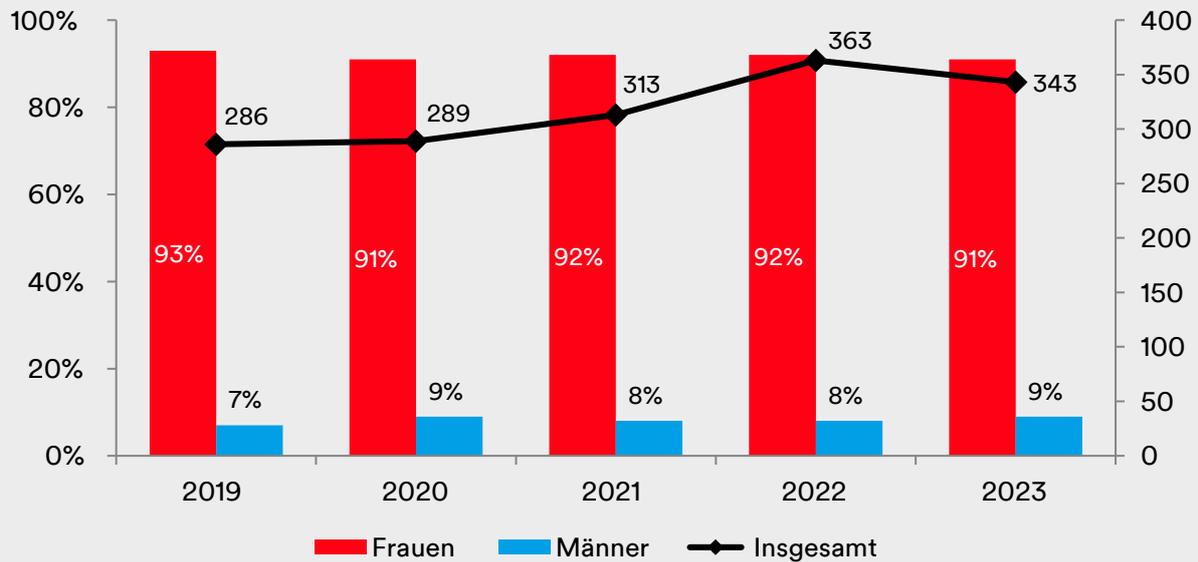
Führungskräfte in Teilzeit nach Geschlecht in Prozent 2023



Elternzeit

In den vergangenen Jahren lag der Anteil der Frauen in Elternzeit konstant bei durchschnittlich rund 92 Prozent und der Anteil der Männer in Elternzeit bei rund 8 Prozent. Im Jahr 2023 ist die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten in Elternzeit gegenüber 2019 um rund 20 Prozent gestiegen.

Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit und Anteile nach Geschlecht 2019 bis 2023



3.2 Analyse

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet Frauen attraktive Ausbildungs- und Arbeitsplätze, wie aus dem insgesamt hohen Anteil an Frauen bei der Gesamtbeschäftigtenzahl sowie bei den Nachwuchszahlen zu erkennen ist.

Von der Vielzahl an flexiblen und familienfreundlichen Angeboten nehmen Frauen deutlich häufiger Teilzeitangebote, Elternzeit und Beurlaubungen in Anspruch als Männer. Insgesamt sind Teilzeitbeschäftigte auf Führungspositionen immer noch eine Seltenheit.

Bei der gesamtstädtischen Betrachtung von Führungsaufgaben ist allerdings festzustellen, dass Frauen auf der Ebene der Abteilungs- und Sachgebietsleitungen und korrespondierend dazu auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind. Daneben liegt eine Unterrepräsentanz in den Bereichen Feuerwehr, Technik, Handwerk und Naturwissenschaften sowie Orchester vor.

Bei der Amts- und Institutsleitungsebene zeigt sich jedoch eine positive Entwicklung, diese Positionen sind heute prozentual gleich besetzt.

Ausblick

Die flexiblen und familienfreundlichen Angebote sind zu erhalten und weiter auszubauen. Männer und insbesondere Väter sollen offensiver über ihre Möglichkeiten, zum Beispiel Führen in Teilzeit, informiert und sensibilisiert werden.

Um die Unterrepräsentanzen insbesondere im Bereich Technik, Handwerk und Naturwissenschaften abzubauen, gilt es weiterhin, mehr Frauen für die technischen Berufen zu begeistern und bei der Landeshauptstadt Düsseldorf auszubilden beziehungsweise einzustellen.

Trotz der bisher positiven Tendenzen sind Aufstiegswege für qualifizierte, beruflich ambitionierte Frauen zu entwickeln, um sie für die Übernahme von Führungsaufgaben gezielt zu fördern und zu motivieren.

Die dazu notwendigen Ziele und Maßnahmen werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

4 Ziele des Gleichstellungsplans

Für den Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungsplans werden im Folgenden die Gleichstellungsziele der Landeshauptstadt Düsseldorf formuliert. Zur Umsetzung dieser Ziele werden anschließend entsprechende Maßnahmen und Projekte benannt (siehe Kapitel 5).

4.1 Zielvorgaben zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung

Der Gleichstellungsplan ist laut LGG ein „wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.“

Er geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die gesamte Struktur der Verwaltung in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse und Gewohnheiten zu ändern, die der Verwirklichung echter Gleichstellung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Grundsätzlich zielen die Maßnahmen auf den Abbau von Diskriminierung – wobei die Landeshauptstadt Düsseldorf über die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit hinausgeht und diskriminierungsfreie Strukturen und Verhaltensweisen für alle Beschäftigtengruppen im Blick hat.

4.2 Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Ziel einer geschlechtergerechten Personalwirtschaft ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel, den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel gilt besonders in Bezug auf Führungsfunktionen sowie für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

Angestrebt werden paritätisch besetzte Teams und Projektgruppen auf allen Ebenen.

Ein wichtiges Ziel ist in diesem Zusammenhang auch die stetige Optimierung der Verwaltungskultur zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Landeshauptstadt Düsseldorf.

4.3 Zielvorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist zu einem wichtigen Bestandteil in jeder Phase des Berufslebens geworden. Während bisher Frauen mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung für die Betreuung ihrer Kinder einforderten, betrifft dies zunehmend auch Männer.

Gerade jüngere Beschäftigte sowie Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger legen einen höheren Wert auf örtliche und zeitliche Flexibilität im Arbeitsleben. Neben der Kindererziehung können weitere private Verpflichtungen, wie die Pflege von Angehörigen, ehrenamtliches Engagement oder ein zeitintensives Hobby mehr Flexibilität erfordern.

Daher ist es das Ziel der Landeshauptstadt Düsseldorf, durch eine flexiblere Gestaltung des Berufslebens und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik die Beschäftigten in ihrer *Work-Life-Balance* zu unterstützen.

5 Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung

Die hier formulierten personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen dienen der Zielerreichung (siehe Kapitel 4) und sollen im Geltungszeitraum umgesetzt werden. Ergänzend zu den im Gleichstellungsplan festgesetzten Maßnahmen für die Gesamtverwaltung schließt das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung regelmäßig mit allen Ämtern und Instituten Zielvereinbarungen mit bereichsspezifischen Maßnahmen und Projekten zur beruflichen Gleichstellung ab. Diese Zielvereinbarungen sind ein wesentliches Instrument für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bei der Landeshauptstadt Düsseldorf.

5.1 Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung

Um Geschlechtergerechtigkeit in der täglichen Arbeitswelt zu verwirklichen, ist es wichtig, die Mitarbeitenden und Führungskräfte für die Themen zu sensibilisieren und einen stetigen Austausch zu ermöglichen. Dazu gibt es verschiedene Arbeitskreise und Netzwerke. Darüber hinaus werden neue Formate, unter anderem für Auszubildende initiiert.

Erweiterung der Zuständigkeit des Arbeitskreises Gleichstellung

Der bestehende *Arbeitskreis Gleichstellung* existiert bereits seit 2005 als zentrales Vernetzungsgremium zum Thema Gleichstellung. Der Arbeitskreis unterstützt die Fachbereiche dabei, Zielvereinbarungen zur beruflichen Gleichstellung der Beschäftigten zu erstellen sowie bereits bestehende Zielvereinbarungen weiterzuentwickeln. Er bietet darüber hinaus ein Forum für einen ämterübergreifenden Erfahrungsaustausch, insbesondere über die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Mitglieder sind als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gleichzeitig Ansprechpersonen zum Thema Gleichstellung in den Fachbereichen. Im Zuge der Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen in Richtung einer größeren allgemeinen Diversitätsorientierung behandelt der Arbeitskreis auch zunehmend den Themenbereich Diversität und Antidiskriminierung.

Web Based Training (WBT): Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz

Ziel des Online-Trainings ist es, die Beschäftigten für das Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Im Kurs wird erläutert, welche Formen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz annehmen kann. Dabei wird grenzüberschreitendes Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte sowie Dritte in den Blick genommen. Zudem werden die Ursachen für sexualisierte Belästigung benannt und mögliche Folgen für Beschäftigte erläutert. Um Betroffene bestmöglich zu unterstützen, werden ihnen Handlungsoptionen aufgezeigt und Ansprechpersonen genannt, an die sie sich wenden können. Auf Beschäftigte mit Leitungsfunktion wird zudem ein besonderes Augenmerk gelegt, da sie aufgrund ihrer Position eine wichtige Rolle bei der Verhinderung sowie dem Abbau von sexualisierter Gewalt im Arbeitsumfeld einnehmen.

Schulung: Geschlechtergerechtigkeit und soziale Vielfalt in Sprache und Bildern

Durch die Verwendung von geschlechtergerechter und möglichst inkludierender Sprache und die Abbildung vielfältiger Menschen im Rahmen von Publikationen können Stereotype überwunden und kann Diskriminierung abgebaut werden. Ziel der Schulung ist die Förderung der positiven Darstellung von geschlechtlicher und sozialer Vielfalt durch die Veröffentlichungen der Landeshauptstadt Düsseldorf. Sprache ist ein anerkannt wichtiges Instrument beim Wandel hin zu einer (gender-)gerechten Gesellschaft – denn Sprache ist vom Denken geprägt und Sprache beeinflusst das Denken.

Willkommenstage für die Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt Düsseldorf

Zu Beginn der Ausbildungszeit finden jährlich Willkommenstage für alle neuen Nachwuchskräfte statt, an denen sich auch das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung beteiligt. In diesem Rahmen werden, zum Teil interaktiv, erste Grundlagen zum Verständnis und zur Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung, Antidiskriminierung sowie Diversity vermittelt. Ziele sind die Förderung der Gender- und Diversitykompetenz der zukünftigen Beschäftigten sowie über die wichtigsten Ansprechpersonen bei Diskriminierungserfahrungen zu informieren.

5.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen durch eine geschlechtergerechte Personalentwicklung und Personalwirtschaft

Ziel einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und Personalwirtschaft ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern beginnt bei der Einstellung und wird bei jeder weiteren personalwirtschaftlichen Maßnahme bedacht. Darüber hinaus bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine weitere Grundlage für personalwirtschaftliche Entscheidungen der Landeshauptstadt Düsseldorf.

5.2.1 Personalentwicklung

Personalentwicklung zielt darauf ab, die Fähigkeiten, das Wissen, die Motivation und das Potenzial aller Beschäftigten zu fördern und weiterzuentwickeln. Das Ziel besteht darin, die individuellen Kompetenzen der Beschäftigten zu stärken, um ihre Leistungsfähigkeit zu

verbessern und sie auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten. Den Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf stehen hierfür ein umfassendes Fortbildungsangebot sowie individuelle Beratungs- und Coachingangebote zur Verfügung. Dadurch werden sie kontinuierlich und effizient über das gesamte Berufsleben aus einer Hand gefördert, finden Beratung und können sich entwickeln. Hierbei findet auch die sich kontinuierlich verändernde Arbeits- und Lernwelt Beachtung. Um die Beschäftigten effektiv und bestmöglich zu unterstützen, werden im Rahmen der beruflichen (Weiter-) Entwicklung auch neue Lernformate eingebunden. Neben dem bekannten Präsenztraining und Webinar werden zusätzlich auch weitere Formen des E-Learnings eingesetzt. Insbesondere wird die elektronische zeit- und ortsungebundene Nutzung von Web Based Trainings (WBTs) innerhalb der LernStadt auch in Form kombinierter Blended-Learning-Konzepte forciert.

Qualifizierungsmaßnahmen

Die Anzahl der Teilnehmenden ist bedingt durch die Corona-Pandemie im Jahr 2020 eingebrochen und konnte besonders durch Online-Angebote ab dem Jahr 2021 wieder aufgefangen werden.

Im Zeitraum von 2019 bis 2023 liegt der Anteil von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen durchschnittlich bei 53 Prozent. Der Anteil spiegelt sich in der Beschäftigtenstruktur (siehe Kapitel 3), bei der Frauen 57 Prozent und Männer 43 Prozent der Beschäftigten ausmachen. Dies verdeutlicht, dass sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen motiviert sind, sich fortzubilden.

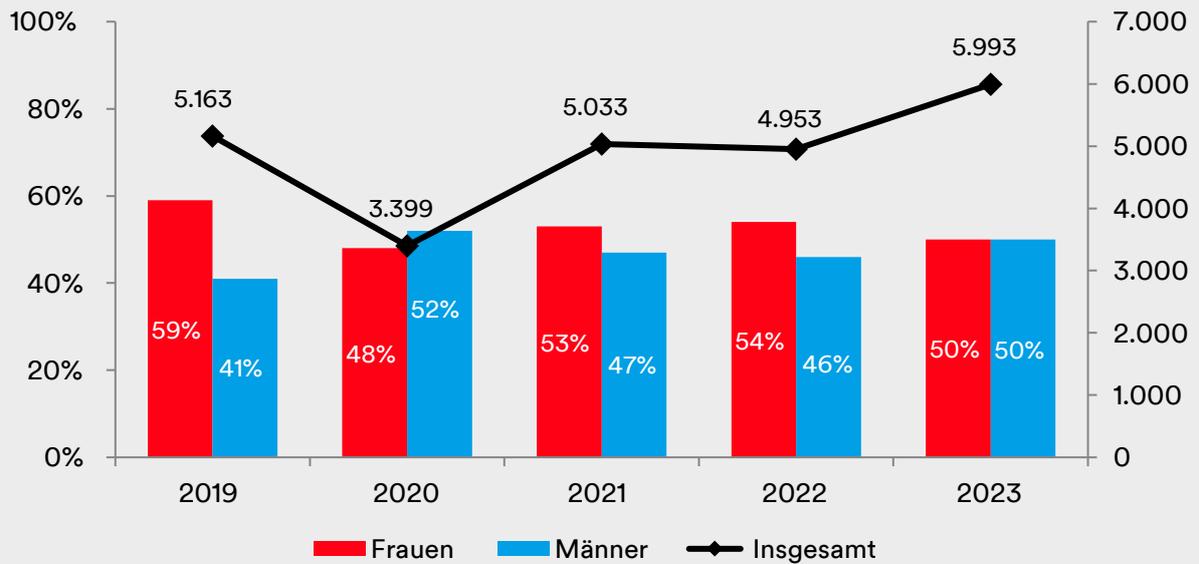


„Gleichstellung ist nicht nur die Stärkung der persönlichen Entwicklung von Frauen, sondern auch ein entscheidender Schritt zur Förderung von Vielfalt und Innovation in unserer Gesellschaft.“

Thomas Weindel

Amtsleiter des Vermessungs- und Katasteramtes und Mentor im Cross-Mentoring-Programm

Teilnehmende an Qualifizierungsmaßnahmen und Anteile nach Geschlecht 2019 bis 2023

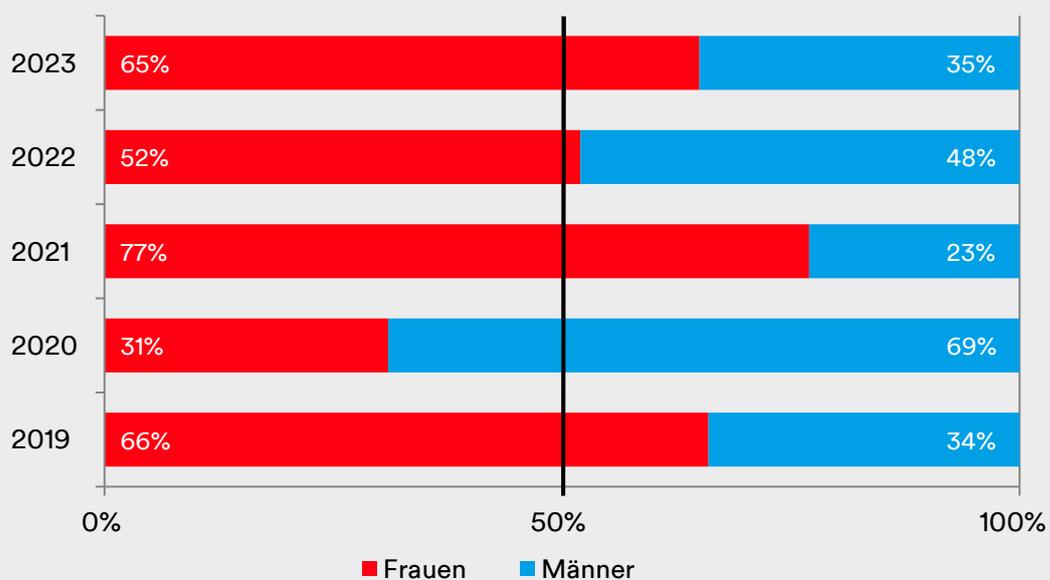


Starterpaket für neue Führungskräfte

Seit 2019 ist das Starterpaket als verpflichtendes Qualifizierungsprogramm für Beschäftigte, die erstmals Führungsverantwortung übernehmen, eingeführt. Das Starterpaket beinhaltet eine Seminarreihe sowie flankierende Begleitmaßnahmen, wie Austauschformate zur Netzwerkbildung oder individuelle Coaching-

Angebote. Seit der Einführung haben insgesamt 398 Beschäftigte das Starterpaket abgeschlossen. Dabei liegt der Anteil von Frauen bei durchschnittlich 57 Prozent. Der höhere Anteil von Frauen bei den neuen Führungskräften trägt zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bei.

Teilnehmende am Starterpaket nach Geschlecht in Prozent 2019 bis 2023

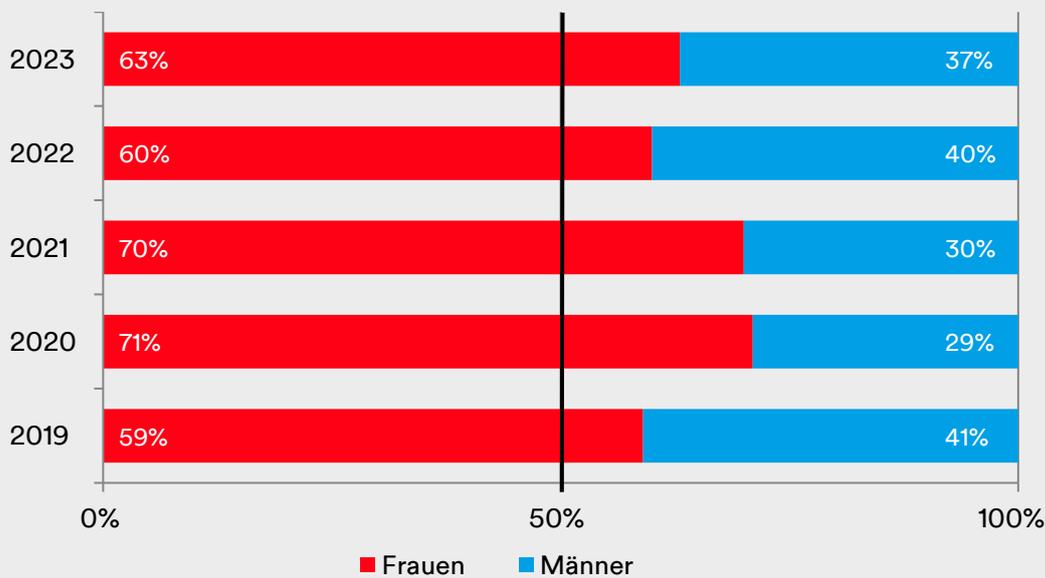


Coaching

Daneben bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf unter anderem Coachings an. Von den Führungskräften, dazu zählen auch die Führungskräfte aus dem Starterpaket, die Coaching als Chance der individuellen Förderung in den letzten fünf Jah-

ren nutzten, waren durchschnittlich 64 Prozent Frauen. Demnach machen Frauen von den Coachingangeboten im Verhältnis häufiger Gebrauch, wodurch ihr Interesse an individueller Förderung und Weiterentwicklung deutlich zum Ausdruck kommt.

Teilnehmende an Coachings nach Geschlecht in Prozent 2019 bis 2023



Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) definiert verschiedene Vorgaben für Qualifizierungsangebote, um eine geschlechtergerechte Personalentwicklung zu gewährleisten.

Spezielle Qualifizierungsangebote für Frauen

Für weibliche Beschäftigte sind nach dem LGG besondere Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Insbesondere im Bereich der Führungsfunktionen besteht nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen (siehe Kapitel 3). Daher gibt es zur gezielten Unterstützung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung folgende Qualifizierungsangebote nur für Frauen:

- Frauen im beruflichen Alltag – selbstsicher und entscheidungsstark
- Orientierungsseminar für Frauen, die Führungsaufgaben anstreben
- Strategien für Frauen in Führungspositionen.

Diese speziellen Qualifizierungsangebote sollen Frauen dabei helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern, ihr berufliches Potenzial voll auszuschöpfen und aktiv zur Verringerung der Unterrepräsentanzen in Führungspositionen beizutragen.

Unterstützungsangebot für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

Qualifizierungsmaßnahmen werden so durchgeführt, dass allen Beschäftigten – inklusive Teilzeitbeschäftigten – die Teilnahme ermöglicht wird, auch wenn sie Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese erstattet. Hiervon wurde im Zeitraum 2019 bis 2023 in zwei Fällen ausschließlich von Frauen Gebrauch gemacht.

Flexibles Lernen mit Web Based Trainings (WBTs)

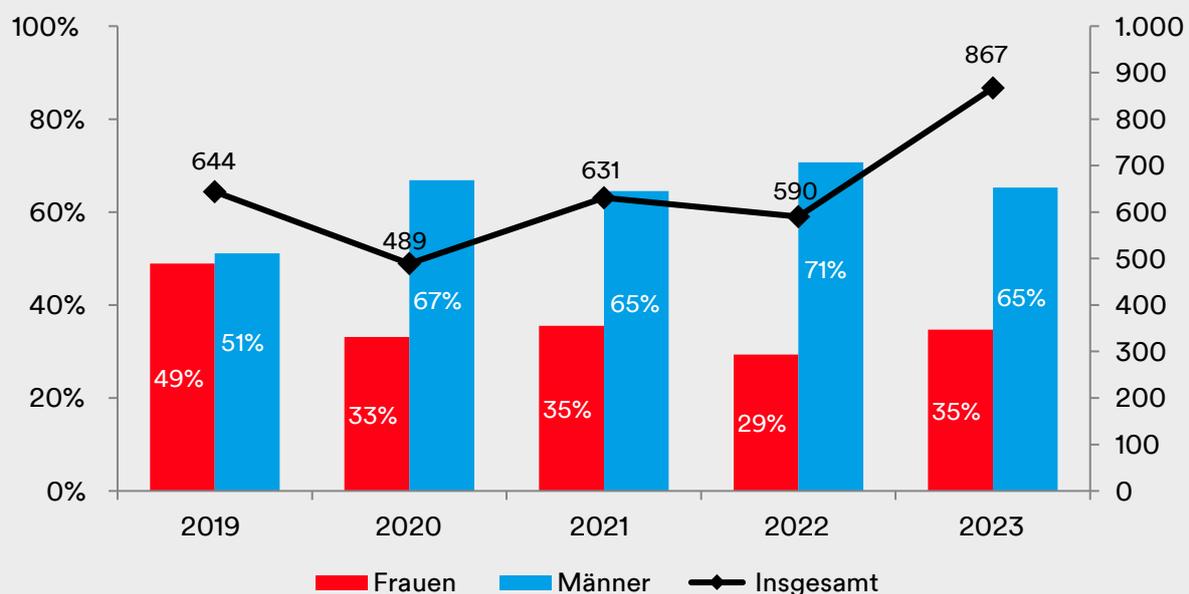
Um allen Beschäftigten eine chancengerechte Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen, stehen zusätzlich auch WBTs auf der digitalen Lernplattform LernStadt zur Verfügung. WBTs bieten eine innovative und flexible Lernmöglichkeit, die individuelle Bedürfnisse und Lebensumstände berücksichtigt, und ermöglichen allen Beschäftigten den Zugang zur Weiterbildung unabhängig von Zeit und Ort.

Ausblick

Auch zukünftig werden Qualifizierungsangebote speziell für Frauen angeboten, um einen weiteren Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen zu fördern.

Die vielfältigen Lernformate werden weiterhin genutzt. Um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleiche Chancen zur Teilnahme haben, wird insbesondere die Erweiterung der digitalen Lernmöglichkeiten vorangetrieben. Damit können sich die Beschäftigten zu vielen Themen nach Bedarf zeit- und ortsunabhängig informieren und weiterbilden.

Dozierende nach Geschlecht 2019 bis 2023



Frauen als Dozierende

Im Zeitraum von 2019 bis 2023 lag der Anteil der Frauen bei den Dozierenden durchschnittlich bei 36 Prozent. Der erhöhte Anteil von männlichen Dozierenden in den letzten Jahren ist weitestgehend auf die beiden Bereiche Informations- und Kommunikationstechnik und Ordnungs- und Servicedienst zurückzuführen. Bis ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den Dozierenden erreicht ist, wird weiterhin verstärkt um Frauen als Dozierende geworben.

5.2.2 Cross-Mentoring für Frauen

Mentoring-Programme eignen sich besonders zur individuellen Förderung von Beschäftigten

sowie Beschäftigtengruppen. Im Jahr 2022 hat die Landeshauptstadt Düsseldorf in Kooperation mit der Stadt Köln ein interkommunales Cross-Mentoring-Programm für Frauen entwickelt und erstmalig gestartet, welches der beruflichen Orientierung und Karriereförderung von Frauen dient. Durch die individuelle Tandearbeit zwischen Mentee und Mentorin oder Mentor findet ein wechselseitiger Erfahrungs- und Wissensaustausch statt. Darüber hinaus haben die Mentees und die Mentorinnen oder Mentoren die Möglichkeit, sich interkommunal zu vernetzen. Nach einer Evaluationsphase ist es geplant, auch zukünftig Cross-Mentoring-Projekte durchzuführen.



„Auch starke Frauen benötigen immer noch einen Anstoß, um sich für Führungsaufgaben in Position zu bringen. Das Mentoring hat uns dabei geholfen, ein erfolgreiches Frauen-Netzwerk zu gründen und uns hierin zu bestärken.“

Mentees aus dem Cross-Mentoring-Programm 2022 (v.l.n.r.):
Franziska Kreutzer (Garten-, Friedhofs- und Forstamt),
Sunita Hasagić (Amt für Migration und Integration),
Nina Merten (Hauptamt), **Julia Heitmann** (Liegenschaftsamt),
Sara Profeta (Büro der FDP-Ratsfraktion)

5.2.3 Führungskräftemanagement

Seit dem letzten Gleichstellungsplan hat sich in Bezug auf den Frauenanteil in Führungspositionen vieles zum Positiven verändert. Waren im letzten Bericht nur rund 35 Prozent der Führungskräfte weiblich, werden aktuell fast 38 Prozent aller Führungspositionen von Frauen besetzt. Auf fast allen Führungsebenen konnte eine Steigerung erreicht werden – teilweise sogar von über 10 Prozent – und eine Annäherung an eine ausgewogene Verteilung ist deutlich erkennbar (Zahlen siehe Kapitel 3).

Um den Frauenanteil weiter zu erhöhen und das Ziel einer paritätisch besetzten Führungsebene zu erreichen, werden Frauen besonders ermutigt, sich auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten. So werden auch weiterhin entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen gezielt für Frauen angeboten.

Berufliche Entwicklung in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

Sowohl Beamtinnen und Beamten als auch Tarifbeschäftigten wird die Möglichkeit des Zugangs zu der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (früher höherer Dienst) durch die modulare Qualifizierung mit einer 40-tägigen Fortbildungsveranstaltung oder des Abschlusses eines berufsbegleitenden Masterstudiums eröffnet. In beiden Varianten folgt eine mindestens zehnmonatige Erprobungsphase. Die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 ist sowohl im Bereich der All-

gemeinen Verwaltung als auch unter anderem in den Tätigkeitsbereichen Technik, Handwerk und Naturwissenschaft, Soziales und Erziehung, Gesundheit, Wirtschaft, Schule und Kultur möglich. Der immense Bedarf im Bereich der Führungs- und Managementfunktionen macht es unerlässlich, die Zugangswege zur beruflichen Entwicklung vielseitig zu öffnen. Daher werden die entsprechenden Konzepte für die Zulassung zur beruflichen Entwicklung aktuell evaluiert.

Das Zulassungsverfahren dient einer umfassenden Potenzialanalyse und besteht aus mehreren Stufen. Dabei werden ausdrücklich Bewerbungen von Frauen begrüßt.

In den Jahren 2019 bis 2023 bestand der Anteil an zugelassenen Personen zur beruflichen Entwicklung insgesamt zu 51 Prozent aus Frauen und 49 Prozent aus Männern. Die Entwicklung zeigt, dass der Zugang zur Laufbahngruppe 2 nahezu gleichstark von Männern und Frauen genutzt wird. Es ist besonders erfreulich, dass die Entwicklung die unterschiedlichen Geschlechteranteile sehr ausgeglichen abbildet. Lediglich im Jahr 2022 lag der Frauenanteil unter den sechs Teilnehmenden bei nur 33 Prozent.

Es besteht die Möglichkeit, die modulare Qualifizierung zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 in Teilzeit wahrzunehmen. Hiermit ermöglicht die Landeshauptstadt Düsseldorf den Zugang zu höherwertigen Aufgabenbereichen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Zulassung zur modularen Qualifizierung nach Geschlecht in Prozent 2019 bis 2023



Jahresgespräch

Mit dem Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodell wurden zentrale Werte und Kompetenzen für die Landeshauptstadt Düsseldorf entwickelt. Diese werden für die Beschäftigten in den vielfältigen Personalmanagementinstrumenten erlebbar, deren Grundlage das Werte- und Kompetenzmodell bildet.

Das Jahresgespräch bietet als eines dieser Personalmanagementinstrumente die Möglichkeit, die Potenziale der Beschäftigten zu identifizieren, Mitarbeitende in ihrer Kompetenzentwicklung zu fördern und in Vereinbarkeitsfragen zu unterstützen. Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit ist somit eines der zentralen Ziele des Jahresgesprächs.

Netzwerk Führungsfrauen auf Dezernats- und Amtsleitungsebene

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf nimmt stetig zu, dennoch sind Frauen hier immer noch in der Minderheit. Starke Führungsfrauen sind wichtig als Vorbilder und Unterstützerinnen für Frauen, die ebenfalls Karriere machen wollen. Im Jahr 2018 hat sich, initiiert durch die Gleichstellungsbeauftragte, ein Netzwerk der Führungsfrauen gegründet. Ziel ist der Austausch und die Vernetzung der Dezernentinnen und Amtsbeziehungsweise Institutsleiterinnen.

Ausblick

Frauennetzwerk für Fach- und Führungskräfte auf Ebene des *höheren Dienstes* für Beamtinnen und Tarifbeschäftigte

Zur Förderung von Chancengleichheit und zur individuellen Karriereentwicklung plant die Landeshauptstadt Düsseldorf ein Frauennetzwerk für Fach- und Führungskräfte auf Ebene des *höheren Dienstes* (zweites Einstiegsamt der zweiten Laufbahngruppe) für Beamtinnen und Tarifbeschäftigte zu etablieren. Die Netzwerktreffen schaffen einen strukturierten Rahmen, in dem Frauen sich gezielt austauschen, unterstützen und inspirieren können. Die teilnehmenden Frauen haben die Möglichkeit, aktiv ihre Entwicklungsziele voranzutreiben und voneinander zu lernen. Dabei fördern die Netzwerktreffen die individuellen Stärken jeder Teilnehmerin und setzen gleichzeitig eine nachhaltige, selbstgesteuerte Entwicklung in Gang, die das gesamte Umfeld der Verwaltung positiv beeinflusst. Das Frauennetzwerk auf Ebene des *höheren Dienstes* stellt perspektivisch den Auftakt für weitere Netzwerke über alle Laufbahngruppen hinweg dar.

5.2.4 Stellenbesetzungen

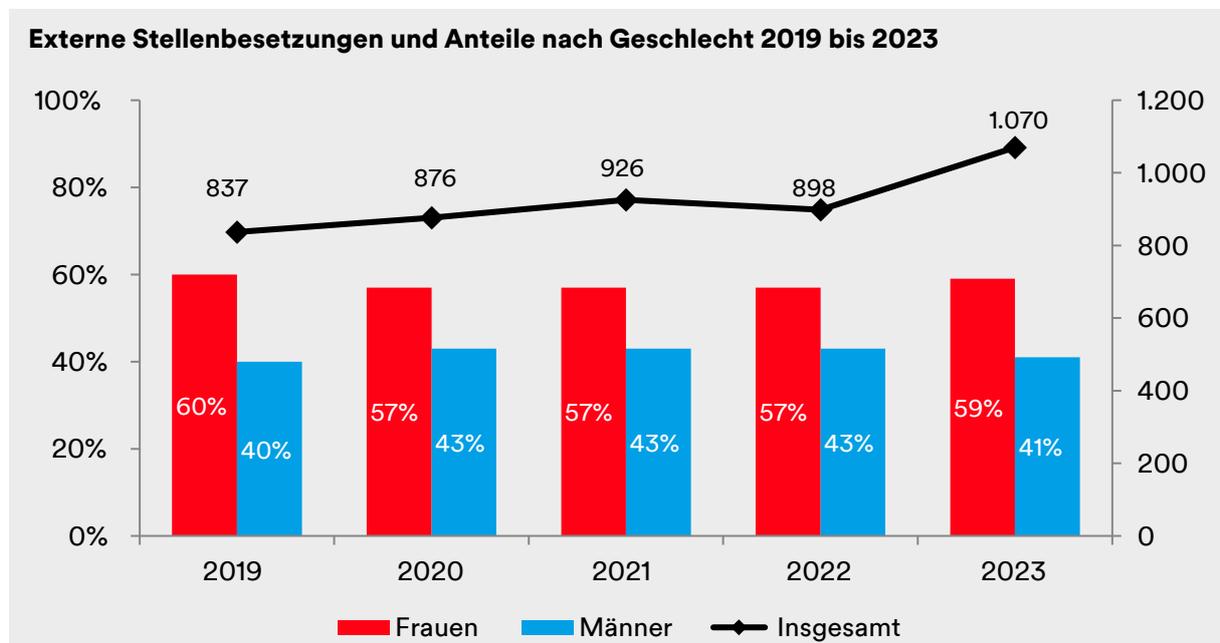
Interne wie externe Stellenbesetzungsverfahren sind der zentrale Hebel, um in den unterrepräsentierten Bereichen den Anteil von Frauen zu erhöhen.

In Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat und dem Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung wurde im vergangenen Jahr ein neuer ansprechender Passus in die Stellenausschreibungen aufgenommen, der alle Personen zur Bewerbung motivieren soll:

*Wir leben Vielfalt –
Wir bekennen uns ausdrücklich zu Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld und freuen uns über die Bewerbungen aller Talente – unabhängig von*

Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, ethnischer, kultureller und sozialer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität. Deshalb hat die Landeshauptstadt Düsseldorf die Charta der Vielfalt unterzeichnet: www.charta-der-vielfalt.de. Wir freuen uns über Bewerbungen von Frauen und bevorzugen Frauen nach Maßgabe des LGG NRW in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sowie gleichgestellter behinderter Menschen im Sinne des Paragraphen 2 SGB IX sind erwünscht.

Bei den externen Einstellungen lag der durchschnittliche Frauenanteil in den letzten fünf Jahren bei 58 Prozent und der durchschnittliche Männeranteil bei 42 Prozent.

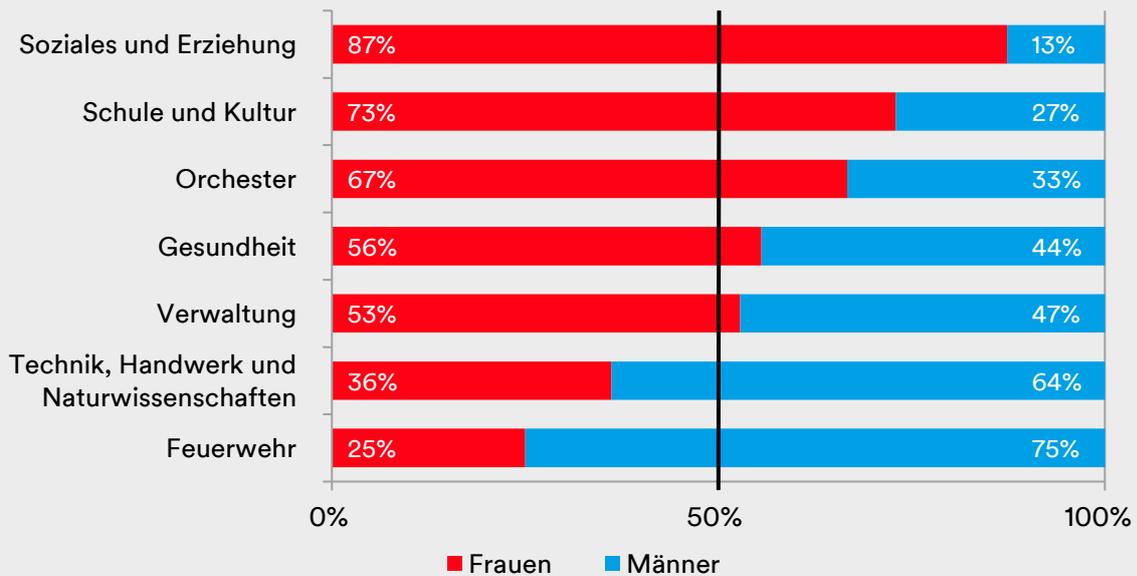


Um vermehrt auch Frauen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik) zu gewinnen, beteiligt sich die Landeshauptstadt Düsseldorf unter anderem am Forum *Frauen verändern Wirtschaft* der Arbeitsgruppe *Frauenerwerbs-*

tätigkeit stärken der *Taskforce für Arbeit in Düsseldorf*.

Der Anteil der Geschlechter bei den externen Stellenbesetzungen des Jahres 2023 verteilt sich auf die unten dargestellten Bereiche.

Externe Stellenbesetzungen nach Bereichen und Geschlecht in Prozent 2023



Für die Berufe bei der Feuerwehr sind in den letzten Jahren überwiegend Bewerbungen von männlichen Interessierten eingegangen. Die Feuerwehr Düsseldorf möchte jedoch auch gezielt Frauen für die Berufe bei der Feuerwehr begeistern.

Vor und während der Ausschreibung wurde daher vermehrt Werbung an Schulen durchgeführt und es gab spezielle Karrieretage für Frauen. Zudem wurde im Rahmen des Auswahlprozesses der Sporttest angepasst, indem man sich an dem deutschen Sportabzeichen orientiert hat. Dadurch sind die Anforderungen transparenter geworden, so dass sich die Bewerberinnen gezielter vorbereiten können und eine bessere Einschätzung haben, ob die entsprechenden Leistungen auch erreicht werden können.

Außerdem wurde ein besonderes Augenmerk auf Bewerbungen von weiblichen Interessierten gelegt. Sobald eine Bewerbung eingegangen ist, wurden die Frauen persönlich vom Aus- und Fortbildungsentwicklungsteam kontaktiert, der Auswahlprozess im Detail erläutert, offene Fragen geklärt und motivierende Worte gefunden.

Entfristung von Arbeitsverträgen

Um mehr Sicherheit zu schaffen, insbesondere in Bezug auf befristete Arbeitsverträge, und den Beschäftigten gleichzeitig bessere Planungsmöglichkeiten zu bieten, reduziert die Landes-

hauptstadt Düsseldorf die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse auf ein mögliches Minimum. So werden nur noch in Ausnahmefällen befristete Neueinstellungen vorgenommen. Bereits vorhandene, befristete Verträge werden nach Feststellung der gesundheitlichen und fachlichen Eignung der Beschäftigten sowie Vorliegen der betrieblichen Gegebenheiten entfristet.

Ausblick

Imagekampagne: Das Personalmarketing der Landeshauptstadt Düsseldorf setzt in Zukunft auf verschiedene neue Marketingmaßnahmen, um sowohl konkrete Personalbedarfe zu kommunizieren als auch das allgemeine Image der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgebermarke zu stärken. Dazu gehört die erstmalige Konzeption und Durchführung einer Imagekampagne. Mit einer Fokussierung auf ihre Stärken wird die Landeshauptstadt Düsseldorf als attraktive und relevante Arbeitgeberin lokal und in der Region herausgestellt. Von dieser wirksamen Positionierung werden alle Bereiche insbesondere durch die Generierung von Bewerbungen und Einstellungen profitieren.



Ausblick

Einrichtung eines Bewerbenden-Centers:

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes hin zu einem Bewerbendenmarkt macht innovative Wege bei der Stellenbesetzung erforderlich. Bewerbende möchten heute aktiv angesprochen und sich während des gesamten Bewerbungsprozesses wertgeschätzt und gut betreut fühlen. Die Erfahrung, die Bewerbende in diesem Prozess machen, ist dabei häufig ausschlaggebend für die Wahl des zukünftigen Arbeitgebers.

Mit dem Bewerbenden-Center bei der Landeshauptstadt Düsseldorf werden die bisherigen Akquise-Instrumente durch die Implementierung eines Active Sourcing erweitert und künftig die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und auch der Kontaktpflege (Candidate Relationship Management) zu potenziellen Bewerbenden ergänzt werden.

5.2.5 Ausbildung und Studium

Die Einstellungszahlen der Landeshauptstadt Düsseldorf wurden in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert. Der Bedarf an Nachwuchs ist höher als je zuvor. Durch neue Aufgaben und Anforderungen an die Stadt, eine steigende Bevölkerungszahl und den Fachkräftemangel, der sich inzwischen in allen Bereichen deutlich zeigt, setzt die Landeshauptstadt Düsseldorf seit August 2023 auf eine neue Ausbildungskampagne, um den großen Bedarf zu decken.



Bettina Mötting
Leiterin des Hauptamtes

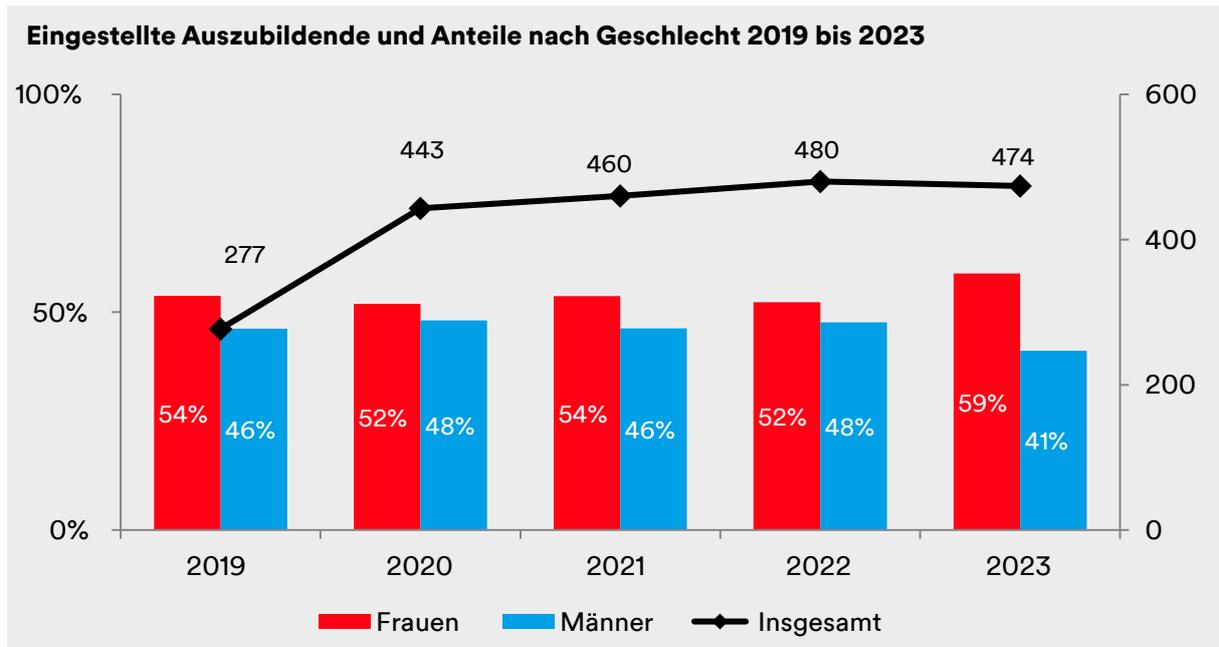
„Bei der gezielten Förderung von Frauen oder der Quote geht es nicht um eine Bevorzugung – es geht darum strukturellen Benachteiligungen im Berufsleben entgegenzuwirken und um Chancengleichheit. Denn Diversität macht ein Unternehmen stärker.“

Diese Kampagne gehört zur ganzheitlichen Strategie die Landeshauptstadt Düsseldorf als erfolgreiche Arbeitgebermarke zu etablieren. Dazu wurde ein übergreifendes Konzept entwickelt, welches für alle Recruitingmaßnahmen der kommenden Jahre tragfähig sein wird.

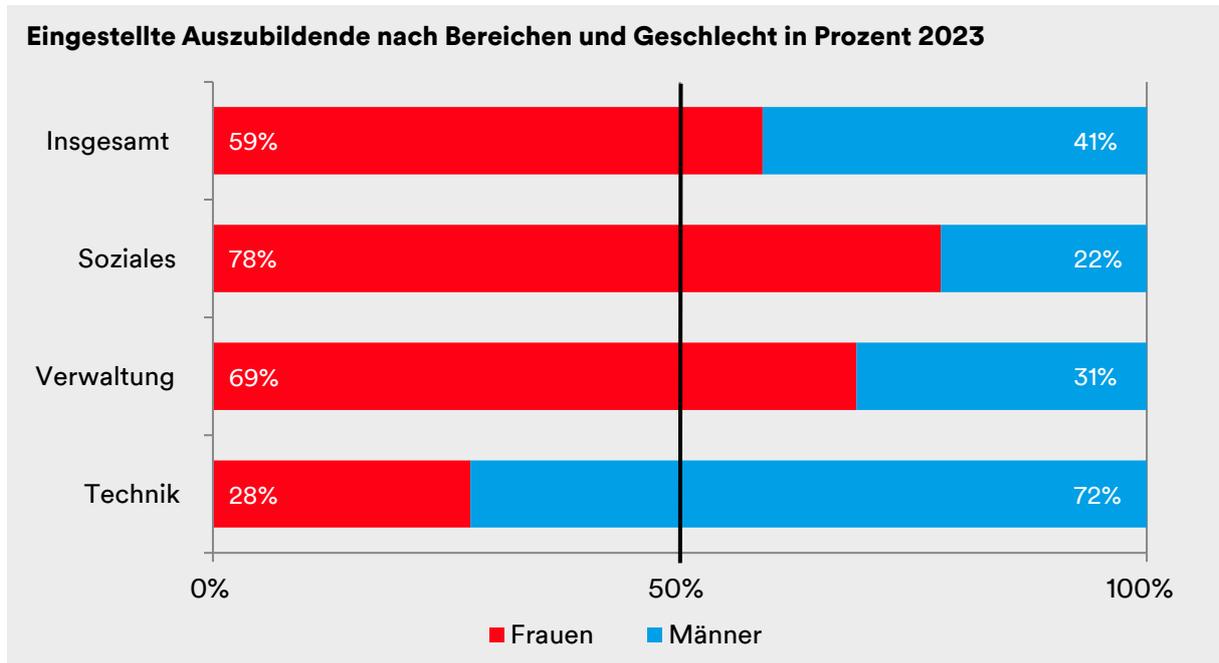
Mit der Ausbildungskampagne wird in verschiedenen digitalen beziehungsweise sozialen Medienkanälen, neben den klassischen Werbeformaten, kreativ um Menschen geworben, die bei der Landeshauptstadt Düsseldorf einer sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen wollen. Mit ausdrucksstarken, phantasiereichen Illustrationen soll deutlich werden, dass eine Tätigkeit bei der Landeshauptstadt Düsseldorf diverse Möglichkeiten bietet, sich und seine Fähigkeiten individuell einzubringen.

Das Ausbildungsspektrum der Landeshauptstadt Düsseldorf umfasst aktuell über 80 verschiedene Ausbildungsberufe und Studiengänge in den Bereichen Verwaltung, Technik, Soziales und Feuerwehr. Das Portfolio an dualen Studiengängen wurde sukzessiv erhöht. Inzwischen bietet die Stadt duale Studiengänge im verwaltenden, technischen und sozialen Bereich an. Darüber hinaus werden Praktikumsplätze sowie Freiwilligendienste angeboten. In den letzten Jahren wurde die Anzahl der Nachwuchskräfte ebenfalls sukzessiv erhöht. Aktuell werden jedes Jahr mehr als 500 neue Ausbildungs- und Studienplätze besetzt.

Im Vergleich zum Jahr 2019 wurden die Einstellungszahlen im Ausbildungsbereich im Jahr 2023 um rund 70 Prozent gesteigert. Der Anteil der Frauen ist konstant hoch und liegt im Jahr 2023 bei rund 59 Prozent.



Im Jahr 2024 werden 545 Plätze für neue Auszubildende und Studierende angeboten. Die Anzahl einschließlich Praktika und Freiwilligendienste beträgt 936.



Die Anteile der Geschlechter der eingestellten Auszubildenden des Jahres 2023 variieren zwischen den Bereichen Verwaltung, Soziales und Technik. Im verwaltenden Bereich waren rund 70 Prozent der Auszubildenden weiblich.

Im sozialen Bereich lag der Anteil an weiblichen Nachwuchskräften bei 78 Prozent. Nur im Bereich Technik wurden weniger weibliche Auszubildende eingestellt. Hier lag der Anteil bei rund 28 Prozent.

Maßnahme zur Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses bei den Auszubildenden

Die Landeshauptstadt Düsseldorf nimmt am sogenannten Girls' Day beziehungsweise Boys' Day teil. Hier haben Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 bis 10 die Chance, praktische Einblicke in Berufsfelder zu erhalten, die sie nur selten in Betracht ziehen:

- Schülerinnen erhalten Einblick in den Arbeitsalltag von überwiegend männlich besetzten Berufen, wie zum Beispiel im Bereich Feuerwehr oder Vermessungstechnik.
- Schüler können Berufe, die häufig von Frauen ergriffen werden, wie zum Beispiel im Bereich Kindertagesstätten, kennenlernen.

Im Jahr 2023 konnten insgesamt 126 Düsseldorfer Schülerinnen und Schülern Berufserkundungen im Rahmen des Girls' Day beziehungsweise Boys' Day angeboten werden.

Mit der großen Auswahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen kommt die Landeshauptstadt Düsseldorf ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nach, jungen Menschen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Darüber hinaus kann dem Fachkräftemangel wirksam begegnet werden.

5.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

In der heutigen Arbeitswelt hat die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben einen hohen Stellenwert bekommen. New Work, agiles Arbeiten und flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sind nur einige der Schlagwörter, mit denen sich eine moderne Personalpolitik beschäftigen muss. Die Herausforderung als Arbeitgeberin ist es, den individuellen Bedürfnissen und Lebenswirklichkeiten der Beschäftigten mit einem attraktiven Vereinbarkeitsangebot gerecht zu werden.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf stellt sich daher regelmäßig einer externen Auditierung, um das Vereinbarkeitsangebot überprüfen zu lassen und weiter zu entwickeln.

In 2023 fand bereits zum vierten Mal in Folge seit 2014 ein Auditierungsverfahren statt. Darin wurden personalpolitische Themenschwerpunkte betrachtet und neue Maßnahmen für ein attraktives Vereinbarkeitsangebot erarbeitet, die in einem Handlungsleitfaden mündeten.

Als Ergebnis des Prozesses wurde die Landeshauptstadt Düsseldorf im Dezember 2023 zum vierten Mal als *Familienfreundliche Arbeitgeberin* durch die audit berufundfamilie service GmbH ausgezeichnet.



Spezielle Angebote für Väter Vereinbarkeit von sorgender Vaterschaft, Beruf und Familie

Die Landeshauptstadt Düsseldorf informiert im Intranet werdende und junge Väter über eine Vielzahl von Angeboten und Ansprechpersonen rund um das Thema Geburt, Elternschaft und paritätische Verteilung von Sorgearbeit (Care-Arbeit). Insbesondere wird an dieser Stelle über interne männer- und väterspezifische Angebote, wie die Beratung für Männer oder das Väternetzwerk informiert.

Hiermit soll aktiv eine gerechte Verteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern gefördert werden.

Die Phase der Familiengründung ist entscheidend dafür, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch langfristig gelingt. Das neue städtische Angebot der Beratung für Männer begleitet und unterstützt Väter und Familien in diesem Prozess.

Das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung hat ein stadinternes Väternetzwerk initiiert. Durch Veranstaltungen, Impulsvorträge, Seminare und Workshops zu männer- und väterspezifischen Themen wird aktiv der Austausch und die Vernetzung von Vätern in verschiedenen Lebenslagen gefördert.

5.3.1 Alternierende Telearbeit und Mobile Arbeit

Flexiblen und mobilen Arbeitsformen kommt eine immer größere Bedeutung zu. Auch der digitale Wandel verändert die klassische Bürokultur und wirkt sich auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeit aus.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf, als moderne und zukunftsorientierte Arbeitgeberin, bietet

ihren Beschäftigten neben dem klassischen Büroarbeitsplatz zwei Arbeitsformen an, Aufgaben außerhalb der Büros zu erledigen. Voraussetzung für beide Arbeitsformen ist die fachliche und persönliche Eignung. Eine Teilnahme ist freiwillig.

Die beiden Arbeitsformen *Alternierende Telearbeit* und *Mobile Arbeit* sollen maßgeblich zur Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten beitragen. Es sind wichtige Instrumente zur Förderung einer lebensphasenorientierten Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben. Die hierdurch zu ermöglichende örtlich sowie zeitlich flexible Arbeitsgestaltung führt zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit.

Während der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 bis 2022 wurde den Mitarbeitenden – dort, wo möglich – angeboten, an bis zu fünf Tagen von zu Hause aus zu arbeiten. Hierbei handelte es sich um das sogenannte Corona-bedingte Homeoffice. Die technische Ausstattung wurde zur Verfügung gestellt; ein ergonomischer häuslicher Arbeitsplatz war nicht immer vorhanden. Mit diesen Maßnahmen wurde für eine besondere Ausnahmesituation dem Infektions- sowie dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden Rechnung getragen. Die Regelungen galten aufgrund der pandemischen Situation nur für einen begrenzten Zeitraum und gingen weit über die Regelungen der Dienstvereinbarung Telearbeit sowie Dienstvereinbarung Mobile Arbeit hinaus.

Alternierende Telearbeit

Bei der alternierenden Telearbeit erfolgt die Arbeitserledigung sowohl am Büroarbeitsplatz als auch in der häuslichen Umgebung der Beschäftigten. Hierfür wird ein fester Bildschirmarbeitsplatz in der häuslichen Umgebung der Beschäftigten eingerichtet. Telearbeit wird an vorher fest vereinbarten Tagen (mindestens ein und maximal drei Arbeitstage pro Woche) durchgeführt.

Sie kann immer dort erfolgen, wo die Aufgaben und das Arbeitsumfeld es zulassen sowie die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Beschäftigten vorliegen. Dabei ist von den Vorgesetzten darauf zu achten, dass sich diese Form der Arbeitserledigung nicht zu Ungunsten der Beschäftigten auf die berufliche Weiterentwicklung auswirkt. Die Präsenzzeiten richten sich nicht nur nach den organisatorischen Gegebenheiten, sondern sind für ein gelingendes soziales Miteinander und den dienstlichen Austausch von großer Bedeutung.

Die Zahl der Beschäftigten, die alternierende Telearbeit in Anspruch nehmen, steigt kontinuierlich an. Dabei liegt der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum konstant bei rund 70 Prozent, der der Männer konstant bei 30 Prozent. Im Vergleich von 2019 zu 2023 haben sich die Telearbeitsplätze nahezu verdreifacht. Die Nachfrage nach Telearbeitsplätzen zeigt auch, dass dies ein gutes Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist.

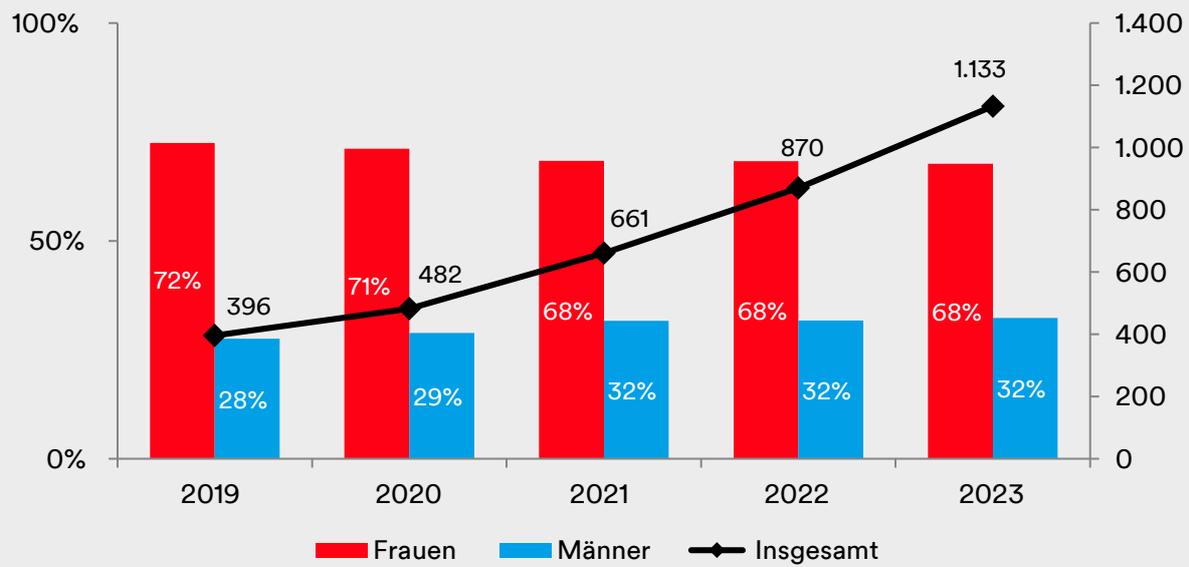
Olaf Wagner

Beigeordneter für Personal, Organisation und Digitalisierung

„Das kontinuierliche Engagement zur Förderung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeitenden hat für die Landeshauptstadt Düsseldorf höchste Priorität. Wir wollen den Anforderungen der modernen Arbeitswelt und den Bedarfen unserer Mitarbeitenden ganzheitlich gerecht werden, indem wir zum Beispiel Arbeitszeitmodelle flexibilisieren oder auch Leitungsaufgaben teilen. Ich bin überzeugt: Durch diese Dynamik steigern wir die Zufriedenheit der Mitarbeitenden weiter und werden als Arbeitgeberin noch attraktiver.“



Telearbeit – Vereinbarungen und Anteile nach Geschlecht in Prozent 2019 bis 2023

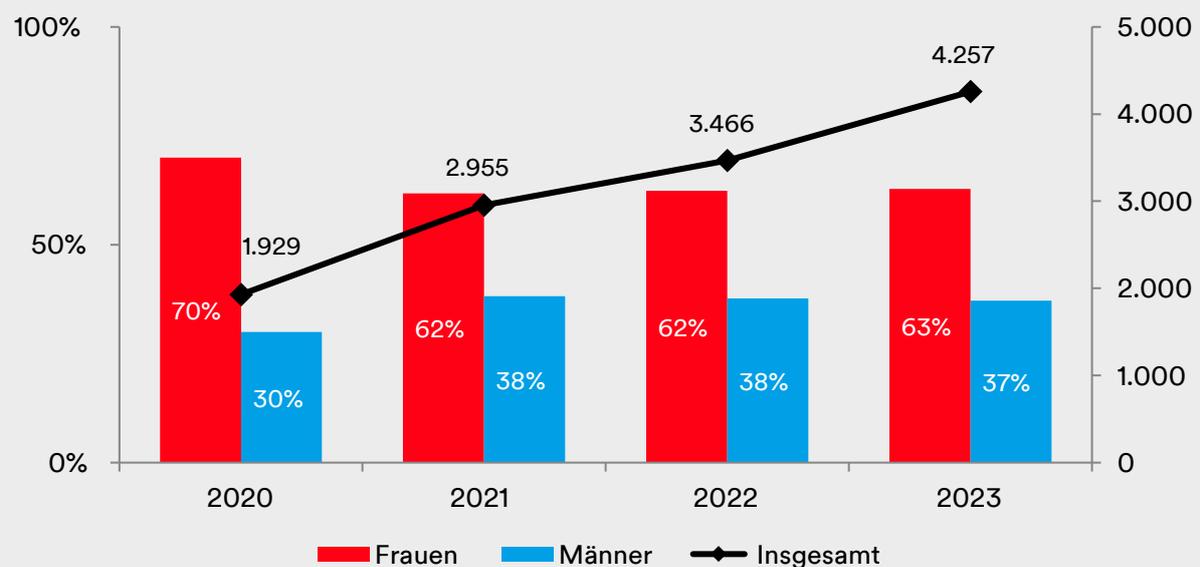


Mobile Arbeit

Neben der alternierenden Telearbeit wurde mit der Mobilien Arbeit ein weiteres Instrument der Arbeitsausübung etabliert. Hierbei erfolgt die Aufgabenerledigung außerhalb der Büroräume an einem sonstigen örtlich ungebundenen Platz. Mobile Arbeit findet situativ und nicht zu festen Zeiten statt. Die Verteilung der Arbeitszeit wird individuell geregelt und kann flexibel gestaltet werden. Die Ausübung Mobiler Arbeit sollte in der Regel 16 Stunden pro Woche (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) nicht überschreiten.

Da die Dienstvereinbarung Mobile Arbeit erstmalig im Januar 2020 geschlossen wurde, erstreckt sich der Betrachtungszeitraum nur auf die Jahre 2020 bis 2023. Bereits im ersten Jahr nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung wurde ein extrem hohes Maß an Anträgen verzeichnet. Die Anzahl der Anträge stieg bis Ende 2023 weiter um rund 120 Prozent an. Der Anteil der Frauen, die die Mobile Arbeit nutzen, ist deutlich höher als der der Männer, jedoch leicht – von zunächst 70 Prozent auf zuletzt 63 Prozent – gesunken.

Mobile Arbeit – Vereinbarungen und Anteile nach Geschlecht in Prozent 2020 bis 2023



5.3.2 Beurlaubung – Elternzeit und Pflegezeit

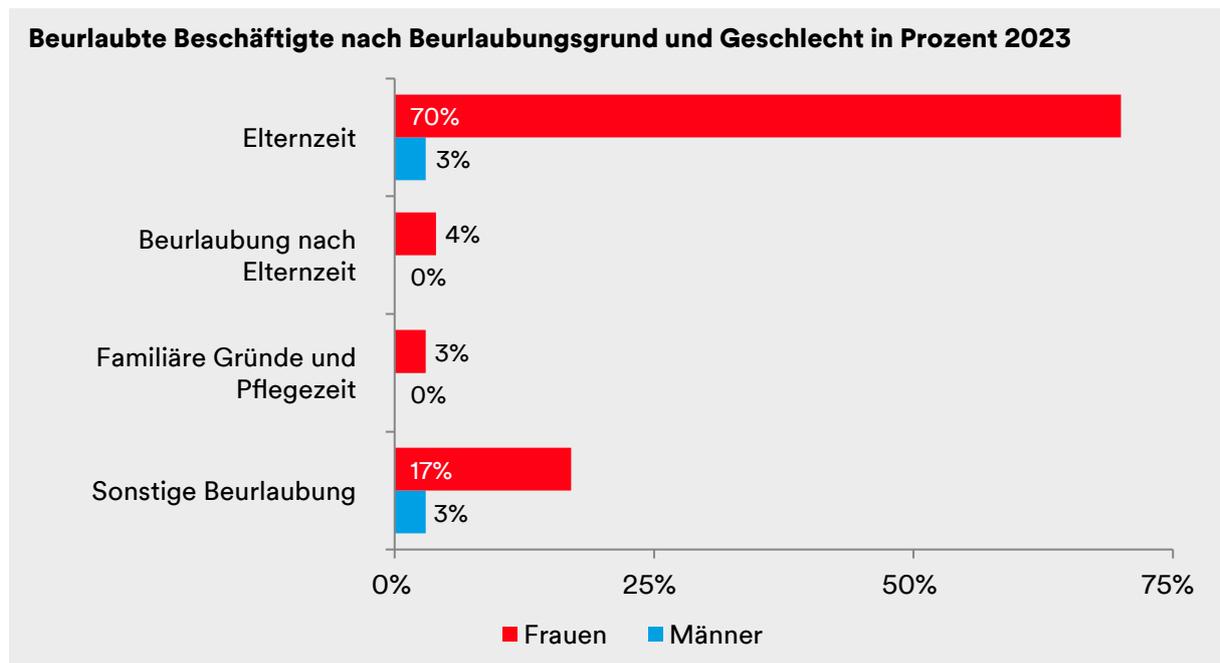
Ausblick

Eine Weiterentwicklung der derzeitigen Dienstvereinbarungen (DV Telearbeit und DV Mobile Arbeit) ist geplant. Berücksichtigt werden dabei die vielfältigen Erfahrungen aus den vergangenen Jahren, der Corona-Pandemie und die Anforderungen an zukünftige Arbeitsformen.

Elternzeit

Sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte können sich grundsätzlich für einen gewissen Zeitraum beurlauben, also ohne Bezüge von der Arbeit freistellen lassen.

Der häufigste Grund für Beurlaubung ist die Elternzeit. Rund 73 Prozent der beurlaubten Beschäftigten waren 2023 aus diesem Grund freigestellt; davon waren 96 Prozent Frauen und 4 Prozent Männer.



Erläuterung des Begriffs sonstige Beurlaubung siehe Glossar

Die weiblichen Beschäftigten haben sich in den Jahren 2019 bis 2023 für durchschnittlich 18 Monate im Rahmen der Elternzeit beurlauben lassen. Der überwiegende Teil der männlichen Beschäftigten hat sich durchschnittlich für zwei Monate zur Inanspruchnahme von Elternzeit beurlauben lassen.

Zunehmend ist es aber auch den Vätern ein großes Anliegen, mehr Zeit für ihre Kinder zu haben und eine aktivere Rolle in der Kindererziehung

zu übernehmen. Einige Männer nutzen bereits das Angebot der Elternzeit, um sich stärker ihren Kindern widmen zu können. Allerdings nehmen Väter noch immer wesentlich weniger Elternzeit für sich in Anspruch als Mütter. Hier soll offensiv informiert, sensibilisiert und geworben werden. Denn gerade die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet als Arbeitgeberin gute Möglichkeiten auch für Kollegen, eine moderne, partnerschaftliche Elternschaft leben zu können.

Durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Monaten 2019 bis 2023



„Ich freue mich über jeden Kollegen, der bei der Elternzeit nicht nur das Minimum von zwei Monaten in Anspruch nimmt. Väter sollten diese Rolle auch mit Präsenz ausfüllen.“

Enver Albal
Amt für Soziales und Jugend

Beratungsangebote zum Wiedereinstieg sowie zur Neuorientierung nach der Beurlaubung

Um den Eltern nach der Familienphase einen guten Wiedereinstieg bei der Landeshauptstadt Düsseldorf zu ermöglichen, werden diese zentral durch das Sachgebiet Personaleinsatzmanagement des Hauptamtes betreut.

In einem persönlichen Gespräch werden die Wünsche, Kenntnisse und Neigungen aufgenommen, um einen optimalen Einsatz zu finden.

Im Bedarfsfall werden darüber hinaus individuelle Schulungen und Seminare angeboten, um die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern.

Pflege von Angehörigen

Der demografische Wandel ist in Deutschland bereits vorangeschritten und wird sich höchst wahrscheinlich künftig weiter fortsetzen. So reduziert sich der Anteil junger Menschen bei gleichzeitiger Erhöhung des Anteils der Personen, die 67 Jahre und älter sind. In Bezug auf die Pflege von Angehörigen sind daher in Zukunft Veränderungen zu erwarten. Bisher wurde die Beurlaubung zur Pflege zurückhaltend genutzt. Überwiegend Frauen nahmen die Möglichkeit in Anspruch. Künftig ist davon auszugehen, dass zunehmend auch Männer Pflegeverantwortung übernehmen müssen und hierfür sensibilisiert werden sollten. Die Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen wird generell an Bedeutung gewinnen, sodass auch in diesem Zusammenhang der Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitslebens eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion zukommt. Ziel ist, die Pflege naher Angehöriger

„Wir müssen das Thema Equal-Care vermehrt in den Fokus nehmen. Mehr Gleichberechtigung im Beruf geht auf Dauer nur mit mehr Gleichberechtigung bei der Care-Arbeit.“



Miriam Bißmeier
Amt für Soziales und Jugend

in häuslicher Umgebung zu ermöglichen, ohne den Arbeitsplatz zu gefährden.

Da das Thema Beschäftigte oftmals unvorbereitet trifft und die Zeit fehlt, sich eingehend mit den Möglichkeiten und Angeboten der Pflege zu beschäftigen, bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf entsprechende Beratung an. Bei Bedarf informieren die Mitarbeitenden des Pflegebüros zu ambulanten Hilfen, Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige, Pflegeversicherung, Wohnen im Alter und finanziellen Leistungen.

Care-Arbeit

Der Begriff Care-Arbeit – im Deutschen auch Sorgearbeit genannt – beschreibt zum einen Tätigkeiten in Erziehungs-, Kranken- und Altenpflegeberufen und zum anderen unbezahlte private Sorgearbeit wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Haushaltsführung. Er meint aber auch das „sich verantwortlich fühlen“ und Kümmerern um andere Menschen: die eigenen Kinder, die Eltern, Schwiegereltern oder die allein-stehende Nachbarin. Da Frauen nach wie vor mehr Care-Arbeit übernehmen als Männer wird in diesem Zusammenhang auch vom Gender Care Gap gesprochen. Diese Ungleichverteilung nimmt wiederum direkt Einfluss auf den Gender Pay Gap. Und schließlich kann die Übernahme von unbezahlter Care-Arbeit sogar ein Armutsrisiko bedeuten, wenn sie zur dauerhaften Einschränkung der eigenen Berufstätigkeit führt.

5.3.3 Teilzeit

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist der Überzeugung, dass der Einklang von Beruf, Familie

und Privatleben für ihre Beschäftigten von großer Bedeutung ist. Flexible Arbeitszeitmodelle können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich erleichtern. Als familienfreundliche Arbeitgeberin unterstützt sie den Wunsch ihrer Beschäftigten nach einem Beschäftigungsumfang anhand der individuellen Bedürfnisse und ermöglicht verschiedenste Teilzeitmodelle.

Teilzeitbeschäftigung ist ein aktiver Beitrag zu einer zukunftsgerichteten Personalpolitik, daher wird eine Teilzeitbeschäftigung in allen Berufsgruppen, Fachbereichen und Positionen angeboten. Es gilt der Grundsatz, dass jeder Arbeitsplatz auch in Teilzeit besetzbar ist.

Sofern sich eine Vollzeitbeschäftigung nicht mit der persönlichen Lebenssituation vereinbaren lässt, ermöglicht eine (zeitlich befristete) Teilzeitbeschäftigung die weitere Berufstätigkeit. Die Beschäftigten sind, je nach den Gegebenheiten in ihren Fachbereichen, in der Wahl der Stundenanzahl sowie deren Befristung frei. Dass die wöchentliche Arbeitszeit nahezu minutengenau auf die eigenen Lebensumstände angepasst werden kann, führt dazu, dass viele Beschäftigte von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch machen. Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet den Beschäftigten durch die Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit und zeitlichen Befristung eine größtmögliche Flexibilität.

Mental Load

Die Mental Load, das *Drandenken*, das *Sich verantwortlich fühlen* gehört zur Care-Arbeit und ist der Anteil, der am wenigsten gesehen wird. Sie meint die alltägliche, meist selbstverständliche Übernahme von Verantwortung für die Koordination und Organisation von (Care-)Arbeit in Haushalt und Familie, sowie allgemein für die Beziehungspflege in privaten und beruflichen Zusammenhängen.

Gleichzeitig möchte die Landeshauptstadt Düsseldorf ihren Beschäftigten Sicherheit bieten und zudem gut geeignete Fachkräfte binden, sodass in vielen Fällen grundsätzlich Vollzeitverträge mit der Option auf eine Teilzeitbeschäftigung angeboten werden. Vorbildlich wird etwa im Erziehungsbereich der Kindertageseinrichtungen üblicherweise ein Vollzeit-Arbeitsvertrag abgeschlossen und die Stundenzahl je nach Aufgabenbereich und persönlichem Wunsch entsprechend befristet reduziert.

Es gibt aber auch Bereiche, in denen auf Grund der Besonderheit des Arbeitsgebietes, dessen Bedarfen und Aufgabenstellungen fast ausschließlich Teilzeitbeschäftigungen angeboten werden. Dies betrifft den Reinigungsdienst, Lehrkräfte in der Clara-Schumann-Musikschule, die Schulsekretariate, die Info-Line Düsseldorf, die Offene Ganztagschule und andere Bereiche. Deshalb sind in manchen Fachbereichen der Landeshauptstadt Düsseldorf Teilzeitbeschäftigungen deutlich häufiger und prozentual mit größeren Anteilen vertreten. In der Mehrzahl sind hier Frauen beschäftigt.

Teilzeitbeschäftigung, die während der Berufstätigkeit große Chancen eröffnet, wirkt sich im Alter allerdings nachteilig auf die Höhe der Renten- und Versorgungsansprüche aus. Die Landeshauptstadt Düsseldorf unterstützt daher Beschäftigte, wenn gewünscht, nach einer Teilzeitphase die Arbeitszeit wieder dauerhaft zu erhöhen bis hin zur Übernahme einer Vollzeitbeschäftigung. Dies wird zum Beispiel ermöglicht durch die Übernahme mehrerer Funktionen, Aufgabengebiete oder andere organisatorische Maßnahmen.

Es bleibt nach wie vor festzustellen, dass die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Mit 48 Prozent arbeiten fast die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, von den Männern sind es nur 12 Prozent. Mit einem Anteil von 19 Prozent geht die größte Gruppe der in Teilzeit arbeitenden Frauen ihrer Erwerbstätigkeit im Umfang von 30 bis 38 Stunden pro Woche nach. Das lebenslagengerechte Angebot ermöglicht natürlich auch männlichen Beschäftigten beziehungsweise Vätern Teilzeit zu nehmen.

Im Bereich der Führung nimmt der überwiegende Teil der Führungskräfte die Führungs-

aufgaben in Vollzeit wahr. Diejenigen Frauen, die Führungsaufgaben in Teilzeit wahrnehmen, arbeiten meistens vollzeitnah mit 30 oder mehr Stunden pro Woche. Ihr Anteil an allen weiblichen Führungskräften beträgt 20 Prozent. Bei den männlichen Führungskräften arbeiten insgesamt nur 7 Prozent weniger als 38 Stunden pro Woche in Teilzeit.

Beratung

In allen Fragen aus den Bereichen Teilzeit, Beurlaubung, Elternzeit und Pflege bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf individuelle Beratung an. Denn die Wahrnehmung von Familienpflichten darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

Unter Berücksichtigung der geltenden Vorschriften und dienstlichen Belange wird in der Regel den individuellen Teilzeit- und Beurlaubungswünschen entsprochen. Führungskräfte und Beschäftigte werden weiterhin sensibilisiert.

Führungstandems

Grundsätzlich werden alle Führungspositionen auch in Teilzeit ausgeschrieben. Gerade für Teilzeitkräfte sind die Bedenken jedoch hoch, sich auf eine verantwortungsvolle und oft zeitintensive Führungsaufgabe zu bewerben. Eine Möglichkeit, dem entgegenzuwirken und damit Führungspositionen insgesamt noch attraktiver zu gestalten, ist das Angebot des sogenannten Führungstandems, auch Jobsharing für Führungskräfte genannt. Hierbei wird eine Führungsfunktion durch zwei gleichberechtigte Führungskräfte besetzt. Diese teilen sich sowohl die Führungsaufgaben als auch die Verantwortung und treffen generelle Entscheidungen gemeinsam auf Augenhöhe. Der mögliche Einsatz von Führungstandems bei der Landeshauptstadt Düsseldorf wird grundsätzlich befürwortet. Die genaue Ausgestaltung der Tandemarbeit wird derzeit geklärt.

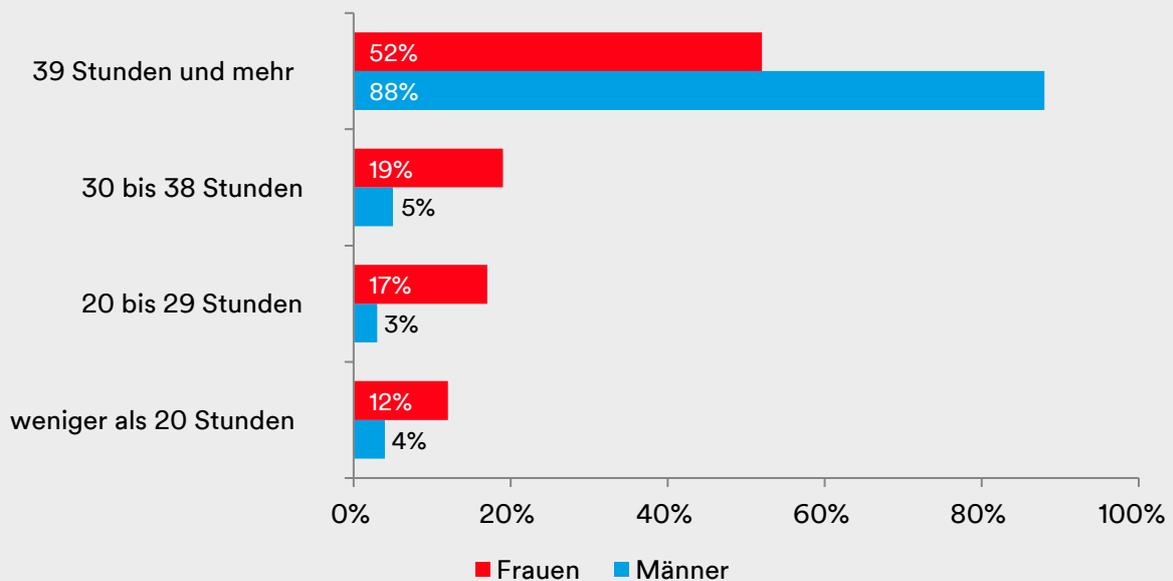
Die übliche Wochen-Arbeitszeit beträgt bei Tarifbeschäftigten 39 Stunden sowie bei Beamtinnen und Beamten 41 Stunden.

„Der Fachkräftemangel ist eine große Herausforderung. Wir werden Strukturen schaffen müssen, die es mehr Menschen mit Kindern ermöglicht, zu arbeiten.“

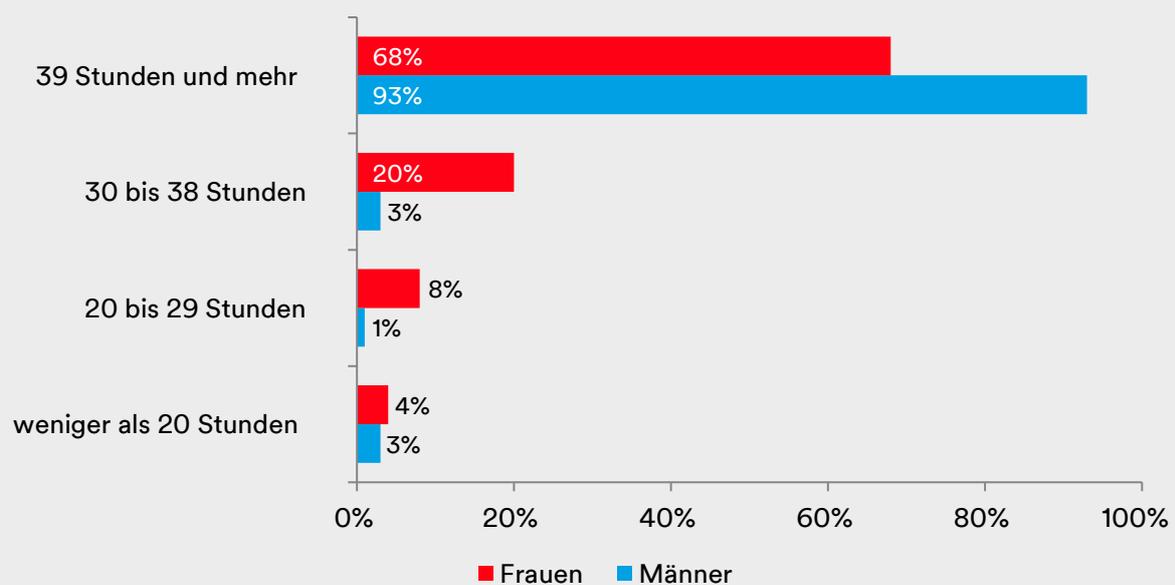
Melanie Semlali
Amt für Soziales und Jugend



Beschäftigte nach Stundenanteilen und Geschlecht in Prozent 2023



Führungskräfte nach Stundenanteilen und Geschlecht in Prozent 2023



Ausbildung und Weiterbildung in Teilzeit

Junge Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation eine besondere Verantwortung als Mutter, Vater oder zur Pflege eines Familienmitgliedes übernehmen, haben es oft schwer, gleichzeitig eine qualifizierte Berufsausbildung in Vollzeit erfolgreich zu absolvieren.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet daher im Rahmen der berufsbildungs- und beamtenrechtlichen Vorgaben Aus- und Weiterbildungen in Teilzeit an. Für das Einstellungsjahr 2023 wurde erstmalig offensiv der Vorbereitungsdienst Bachelor of Laws in Teilzeit ausgeschrieben. Für das Angebot sind insgesamt sechs Bewerbungen eingegangen.

Seit 2018 haben 16 Nachwuchskräfte (davon 14 Frauen) die Möglichkeit genutzt, ihre Ausbildung in Teilzeit durchzuführen.

Einstellungen von Nachwuchskräften in Teilzeit

2018: –

2019: 2 weibliche Nachwuchskräfte

2020: 1 weibliche Nachwuchskraft

2021: 2 weibliche Nachwuchskräfte

2022: 4 weibliche Nachwuchskräfte

2023: 5 weibliche, 2 männliche Nachwuchskräfte

Das Berufsbildungsgesetz hat im Jahr 2020 umfangreiche Regelungen zur Ausbildung in Teilzeit getroffen. So muss zum Beispiel kein berechtigtes Interesse mehr vorliegen, um die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Die Arbeitszeit darf um maximal 50 Prozent reduziert werden. Dabei verlängert sich die Ausbildungsdauer im Verhältnis zur Stundenreduzierung bis maximal um das 1,5-fache der normalen Dauer.

Im Bereich der Vorbereitungsdienste kann die Arbeitszeit in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt bis auf 75 Prozent reduziert werden. Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gibt es zwei Teilzeitvarianten. Zum einen wurden separate Teilzeitkurse geschaffen, die eine Reduzierung der Theorie- und Praxisphasen ermöglichen. Die Ausbildungszeit verlängert sich dadurch von drei auf vier Jahre.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit lediglich die fachpraktischen Studienzeiten in Teilzeit zu absolvieren (Teilzeitmodell-Praxis), während die fachtheoretischen Studienzeiten in Vollzeit absolviert werden.

Eine Verlängerung der Ausbildungsdauer ist bei diesem Modell nur erforderlich, wenn die regelmäßige Arbeitszeit in der Praxis weniger als 30 Wochenstunden beträgt. In diesem Fall richtet sich die Dauer der Verlängerung nach dem Umfang der Reduzierung.

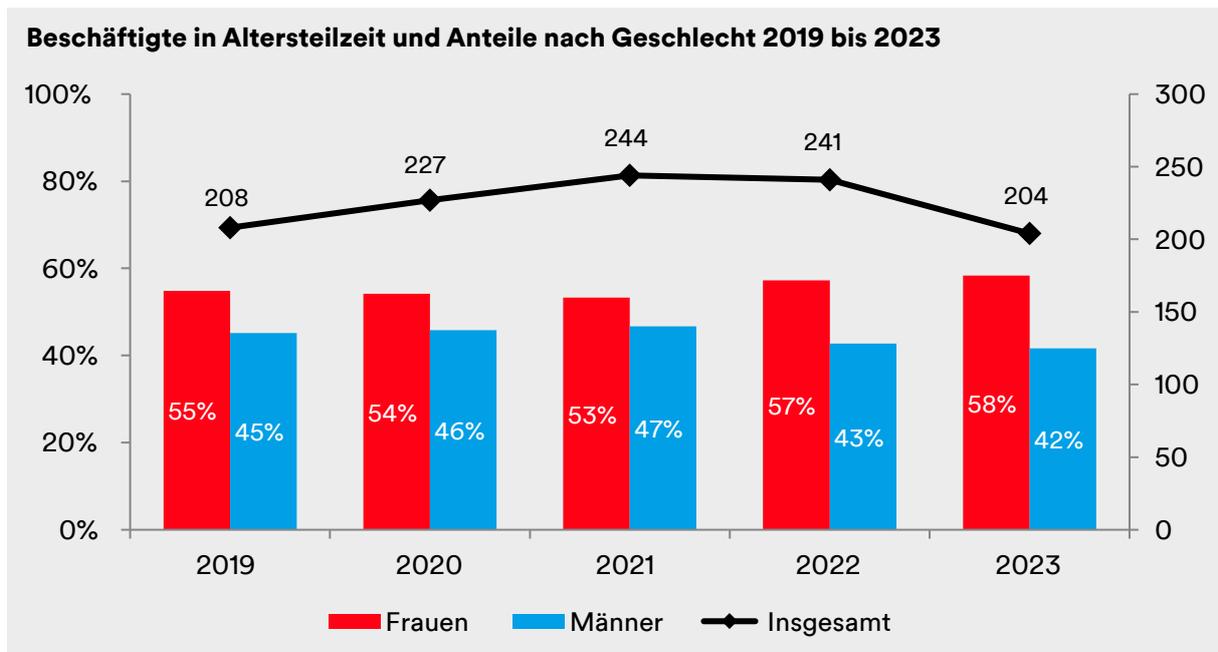
Grundsätzlich wird jeder Fall individuell geprüft, um auf die vielfältigen und unterschiedlichen Lebensumstände der Nachwuchskräfte einzugehen und durch eine optimale Lösung einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss möglich zu machen.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet darüber hinaus alle Verwaltungs- und Aufstiegslehrgänge in Teilzeit an. Eine Mindeststundenzahl beziehungsweise Präsenzpflcht in der Theorie ist zur Vermittlung der Lerninhalte jedoch erforderlich.

Altersteilzeit

Sowohl für die verbeamteten als auch die tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestand bislang die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit für längstens fünf Jahre ab Erreichen des 60. Lebensjahres. Das Angebot konnten jeweils 2,5 Prozent der Beschäftigtengruppen nutzen.

Seit dem Jahr 2019 hat sich der Anteil an Frauen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, von rund 55 Prozent auf rund 58 Prozent im Jahr 2023 erhöht. Im gleichen Umfang ist der Anteil der Männer in Altersteilzeit gesunken. Insgesamt befanden sich 204 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2023 in Altersteilzeit.



Im Jahr 2022 haben 55 Tarifbeschäftigte (16 Männer, 39 Frauen) Altersteilzeit beantragt. Auf Grund der veränderten Rahmenbedingungen wurden zwar wie geplant 29 der gestellten Anträge genehmigt, allerdings auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes. Zudem haben 37 Beamtinnen und Beamte (25 Frauen, 12 Männer) Altersteilzeit beantragt, davon sind 15 genehmigt worden.

In der Tarifrunde 2023 wurde die Möglichkeit der weiteren Anwendung des TV FlexAZ von den Tarifvertragsparteien über den 31.12.2022 hinaus nicht verlängert. Aus diesem Grund ist eine Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte auf Grundlage des Tarifvertrages mit Beginn nach dem 31.12.2022 nicht mehr möglich. Beamtinnen und Beamte konnten im Jahr 2023 noch Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn sie im Jahr 2022 einen Antrag gestellt haben.

Im August 2023 stand fest, dass auch für die Tarifbeschäftigten, die im Jahr 2022 einen Antrag gestellt hatten, Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz angeboten werden konnte. Ob Altersteilzeit für die Beschäftigten auch im Jahr 2024 und den nachfolgenden Jahren angeboten werden kann, ist derzeit noch offen.

5.3.4 Flexible Arbeitszeiten

Die Landeshauptstadt Düsseldorf engagiert sich aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, indem sie familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen bei flexiblen Arbeitszeiten und Servicezeiten anbietet.

Soweit der Dienstbetrieb es zulässt, kann im Rahmen der flexiblen Gleitzeitregelungen außerhalb der Kernarbeitszeiten die Arbeitszeit frei eingeteilt werden. Auch in Bereichen mit festen Servicezeiten oder Schichtbetrieb werden die systembedingt geringeren Spielräume für flexibles Arbeiten bestmöglich ausgeschöpft. Führungskräfte werden zudem dazu ermutigt, flexibles Arbeiten zu unterstützen und als wichtigen Beitrag zur Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden anzuerkennen.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf legt großen Wert darauf, dass Gleitzeit chancengerecht umgesetzt wird. Es wird darauf geachtet, dass sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen von den Möglichkeiten der Gleitzeitregelungen profitieren können. Stereotype Rollenbilder und geschlechtsspezifische Barrieren im Arbeitsumfeld sollen so abgebaut werden, um insbesondere Frauen den Zugang zu gleichwertigen Karrierechancen zu eröffnen.

Das Angebot, Gleitzeitguthaben in einem Arbeitszeitsparbuch in größerem Umfang aufzubauen, um dieses beispielsweise während der Schulferien zur Betreuung von Kindern unter 14 Jahren oder zur vorübergehenden Unterstützung von Angehörigen zu nutzen, hat sich bewährt. Aus diesem Grund wurde dieses Angebot dauerhaft etabliert.

Ausblick

Die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung flexiblen Arbeitens wird regelmäßig überprüft und evaluiert. So soll sichergestellt werden, dass die Landeshauptstadt Düsseldorf weiterhin eine Vorreiterin in der Implementierung und Förderung flexiblen Arbeitens bleibt.

5.3.5 Betreuungsmöglichkeiten

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat sich das Ziel gesetzt, insbesondere berufstätige Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu unterstützen. Die Angebote und Rahmenbedingungen für Familien werden daher stetig weiterentwickelt und ergänzt.

Kita-Plätze für städtische Beschäftigte

Beschäftigte, die eine Betreuungsmöglichkeit für ein oder mehrere Kinder benötigen, können sich über den Kita-Navigator ohne viel Aufwand im Internet über die Angebote der Kindertagesstätten (Kitas) in Düsseldorf informieren und die Kinder vormerken lassen. Die Plätze in ausgewählten Kindertagesstätten (Himmelgeister Straße 236, Altstadt 9 und Stahlwerkstraße 2) werden vorrangig mit Kindern von städtischen Beschäftigten belegt.

5.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

5.4.1 Beschäftigtenbefragung

Im Jahr 2016 ist die erste gesamtstädtische Beschäftigtenbefragung durchgeführt worden. Die damaligen Ergebnisse ließen keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennen. Allerdings sind die Antworten der Beschäftigten dafür genutzt worden, das Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodell zu entwickeln. Hiermit soll einerseits ein gemeinsames Verständnis über die geforderten Fähig- und Fertigkeiten der Mitarbeitenden und Führungskräfte erreicht werden. Andererseits sind darin grundlegende Werte beschrieben, die die Zusammenarbeit sowohl innerhalb der Verwaltung als auch im Außenverhältnis zu den Bürgerinnen und Bürgern definieren. Bei der Entwicklung des Modells wurden auf allen Ebenen Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt. Besonders deutlich werden sie im Wert Offenheit, dem unter anderem die Unterpunkte Vielfalt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zugeordnet wurden. Das Werte- und Kompetenzmodell stellt die Basis für alle Personalentwicklungsinstrumente dar. So wird unter anderem sichergestellt, dass die Gleichstellung durch die Personalentwicklung gefördert wird.

Anfang 2024 ist erneut eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt worden. Mit den Ergebnissen sollen aktuelle Bedarfe ermittelt und gezielte Maßnahmen entwickelt werden. Bei der Erstellung und Auswahl der Fragen wurde das Thema Gleichstellung berücksichtigt.

5.4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die gesundheitliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist Ziel des Präventionsgesetzes, das im Sozialgesetzbuch verankert ist.



Ausblick

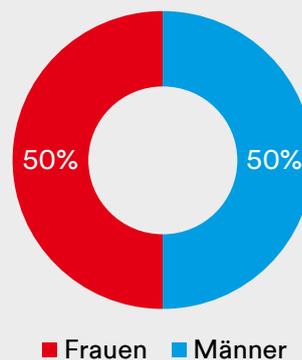
Prävention ist ein wichtiger Bestandteil, um Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden und das Risiko von Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.

Daher werden Entwicklungen im Gesundheitsbereich auch zukünftig sorgfältig beobachtet, um zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten zu entwickeln, die allen Geschlechtern gleichermaßen gerecht werden.

Das *Betriebliche Gesundheitsmanagement* der Landeshauptstadt Düsseldorf initiiert bedarfsorientierte Maßnahmen nach einer vorherigen Bedarfsanalyse. Der ganzheitliche Ansatz bezieht Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen ein. Durch gezielte Informationen und Aktionen, wie zum Beispiel Gesundheitstage zu speziellen Themen, sollen Belastungen reduziert und Fehlbelastungen vermieden werden.

Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten diverse Angebote, um die persönlichen Kompetenzen zur Förderung der eigenen Gesundheit nachhaltig zu entwickeln – sei es im sportlichen Bereich oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Die Bereiche *Betriebliche Gesundheitsförderung* und *Betriebliches Eingliederungsmanagement* vereinen Prävention und Rehabilitation innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Mitgliedschaften in der Betriebssportgemeinschaft nach Geschlecht in Prozent 2023



Die Betriebssportgemeinschaft bietet ein breit gefächertes Sportangebot für alle Beschäftigten. Arbeit und sportliche Aktivitäten miteinander zu verbinden, fördert die Gesundheit, den Zusammenhalt und die Motivation der Beschäftigten. Zudem können neue Kontakte geknüpft und Netzwerke entwickelt werden. Frauen und Männer beteiligen sich prozentual gleichstark im Betriebssport.

Neben den analysebasierten Maßnahmen werden zielgruppenübergreifend verschiedene Angebote zur Förderung der eigenen Gesundheit entwickelt.

Mit dem *BGM-Mobil* hat das Team der betrieblichen Gesundheitsförderung einen mobilen Gesundheitsstand initiiert, bei dem mit Hilfe eines Lastenrades Gesundheitsaktionen für Teams mit bis zu 20 Teilnehmenden in den Fachbereichen durchgeführt werden können. Das Angebotsportfolio beinhaltet spielerische, teamstärkende und bewegungsfördernde Mitmachaktionen in der Gruppe. Des Weiteren können ergänzend auch Kurzvorträge in den Handlungsfeldern Bewegungsförderung, gesunde Ernährung und Resilienzstärkung sowie diagnostische Testverfahren in der 1:1-Beratung gebucht werden.

Basierend auf der stetigen Zunahme an Krankenschreibungen aufgrund psychischer Störungen und Erkrankungen hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein *3-Säulen-Konzept zur Prävention der psychischen Gesundheit* entwickelt, um die Beschäftigten zu unterstützen. Das Konzept umfasst die drei Aspekte der *Psychischen Ersten Hilfe*, *Personalentwicklung für Führungskräfte* zu dem *Umgang mit psychisch auffälligen Beschäftigten* und eine *Krisenintervention*.

Während der Corona-Pandemie hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement eine online-basierte Vortragsreihe unter dem Slogan *ImPuls für dich!* ins Leben gerufen.

Aufgrund der sehr positiven Bewertung und Annahme des Angebotes wurde dieses Medium verstetigt und ist nun ein festes Angebot im Portfolio der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es werden unterschiedliche Gesundheits- und Sicherheitsthemen im Rahmen von Themenwochen und Mottomonaten für interessierte Beschäftigte aufbereitet.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement berücksichtigt mit seinem ganzheitlichen Ansatz die Vielfalt im Gesundheitsschutz und in der Gesundheitsförderung von Frauen und Männern.

5.4.3 Organisationsentwicklung und Digitalisierung

Durch organisatorische Weiterentwicklung und die Veränderung von Aufgaben und Abläufen ändern sich Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten.

Insbesondere durch die Digitalisierung von Dienstleistungen und Geschäftsprozessen entstehen vielfältige Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen.

Organisationsentwicklungsprozesse und Digitalisierungsvorhaben müssen deshalb auch unter gleichstellungsrelevanten Aspekten betrachtet werden. Unter der Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist dabei mehr zu verstehen als der Ausgleich möglicher Nachteile. Unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten muss die Arbeit der Zukunft so gestaltet werden, dass sie gesunde Arbeitsbedingungen, neue vorteilhafte Rahmenbedingungen und vor allem Möglichkeiten der Personalentwicklung und Qualifikation für die Beschäftigten mit sich bringt.

Ausblick

Organisationsentwicklung (Verbesserung der Arbeitsbedingungen): Auch zukünftig wird die Landeshauptstadt Düsseldorf die Arbeitsumgebung bestmöglich für die Beschäftigten gestalten. Dies beinhaltet insbesondere, dass die Beschäftigten bei Change-Prozessen eingebunden und umfassend begleitet werden. Dabei spielt der Kulturwandel, als Teil einer langfristigen Organisationsentwicklung, eine zentrale Rolle. Basierend auf dem Werte- und Kompetenzmodell unterstützen verschiedene Personalmanagement-Instrumente die Mitarbeitenden und Führungskräfte dabei, eine vertrauensvolle, wertschätzende und offene Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Chancengleichheit gelebt werden kann.

6 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

Zusätzlich zu den Regelungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, besteht nach Artikel 3 Absatz 3 GG ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf weitere soziale Merkmale. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung im Arbeitsleben gesetzlich geregelt. Da ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld eine Voraussetzung für die Realisierung beruflicher Gleichstellung ist, wurden bei der Landeshauptstadt Düsseldorf entsprechende Regelungen getroffen und im Jahr 2015 ein Diversitymanagement eingeführt sowie 2021 das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung eingerichtet.

6.1 Regelungen zum Abbau und zur Verhinderung von Diskriminierung

Diese Regelungen sollen nicht nur geschlechterspezifische Diskriminierung abbauen beziehungsweise verhindern, sondern auch mögliche Diskriminierungen aufgrund von Nationalität und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter vermeiden.

Geschäftsanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat als Arbeitgeberin grundsätzlich für ein störungsfreies Betriebsklima zu sorgen, die Beschäftigten in ihren Persönlichkeitsrechten zu schützen und gesundheitliche und seelische Gefahren zu verhindern. Zur Information und Unterstützung von Betroffenen wurde bereits 2012 die Geschäftsanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht, die 2022 aktualisiert wurde.

Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt durch Dritte

In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind Beschäftigte zunehmend physischer und

psychischer Gewalt ausgesetzt. Am 7. Mai 2018 wurde daher eine Rahmendienstvereinbarung abgeschlossen, die den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt am Arbeitsplatz bestmöglich gewährleistet.

Richtlinien zum Thema HIV/Aids am Arbeitsplatz

Die Landeshauptstadt Düsseldorf geht mit gutem Beispiel gegen eine Stigmatisierung von HIV-betroffenen Menschen voran. Durch Aufklärung und andere geeignete Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass sie vorbildliche Arbeitgeberin für von HIV betroffene Beschäftigte ist und diese ein diskriminierungsfreies Bewerbungs- und Arbeitsumfeld vorfinden.

6.2 Diversitymanagement und Antidiskriminierung

Diversitymanagement zielt auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität, indem die positiven Aspekte gefördert werden, anstatt auf Defizite zu fokussieren. Auch hier geht es um die Herstellung von Gleichstellung und den Abbau von Diskriminierungen.

„Nur ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ermöglicht die freie Entfaltung der Potenziale und Kompetenzen aller Beschäftigten.“

Dasom Han
Amt für Soziales und Jugend



Die Kerndimensionen von Diversity nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind:

- Geschlecht
- Nationalität und ethnische Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Identität
- Behinderung
- Alter.

Das Aufgabenfeld umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, die dazu führen sollen, dass Unterschiedlichkeiten in und von der Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als positive Beiträge zum Erfolg und zur Weiterentwicklung genutzt werden. Demnach sind Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Talente aller Beschäftigten wichtige Ressourcen, die gesehen und gezielt eingesetzt werden sollen. Ziel ist die Verankerung von Diversity als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen der Verwaltung zum Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Im Rahmen des städtischen Diversitymanagements wurde mit dem Ausbau der LSBTIQ+-Stelle der Schwerpunkt sexuelle und geschlechtliche Vielfalt gestärkt und zum anderen insgesamt das Diversitymanagement im Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung breiter aufgestellt:

Diversitymanagement mit dem Schwerpunkt LSBTIQ+

Auf Vernetzung und Etablierung von Schutzräumen für Beschäftigte liegt ein weiterer Schwerpunkt. So wurde das interne DIVERS Netzwerk eingerichtet, ein Netzwerk für lesbische, schwule, bi, trans*, inter* und queere Mitarbeitende der Landeshauptstadt Düsseldorf. Hier können sich geoutete und nicht geoutete Beschäftigte in einem geschützten Rahmen vernetzen und austauschen.

(Kontakt: divers-netzwerk@duesseldorf.de)

Diversitymanagement mit dem Schwerpunkt Männer und Jungen

Ein zentrales Thema ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben mit besonderem Blick auf die vielfältigen Bedarfe von Männern sowie stereotypen Erwartungen an Männer.

Männer und Jungen sollen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen und Identitäten gestärkt und die Vielfalt von Männlichkeitsvorstellungen gefördert werden. Geschlechterbilder und Männlichkeitsnormen sind sehr wirkmächtig. Einer besonderen Bedeutung kommt daher einer geschlechtersensiblen Betrachtung und Transformation der männlichen Rollenbilder und Rollenerwartungen zu.

Ziel der gleichstellungsorientierten Männer- und Jungenarbeit ist es, eine nachhaltige Veränderung für alle Geschlechter zu ermöglichen. Sorgsame Männlichkeiten, die väterliche Präsenz und paritätische Aufteilung von Care-Arbeit können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Der partnerschaftliche und konstruktive Dialog zwischen den Geschlechtern wird gefördert.



In einem ersten Schritt soll das Diversitymanagement mit dem Blick auf geschlechtsspezifische Handlungsbedarfe inhaltlich weiterentwickelt und ein Beratungsangebot zu mänderspezifischen Themen innerhalb der Landeshauptstadt Düsseldorf geschaffen werden. Darüber hinaus soll die Netzwerkarbeit zwischen den vielfältigen Akteurinnen und Akteuren innerhalb der Landeshauptstadt Düsseldorf sowie in der Stadtgesellschaft gefördert oder aktiviert werden.

Handlungsfelder in der Personalentwicklung sind Fort- und Weiterbildungen zur Diversitykompetenz, sowie die Verstärkung der Diversityorientierung bei der Personalauswahl und Beurteilung. Außerdem sollen Abläufe und Angebote zielgruppenspezifisch für die Bedarfslagen aller Beschäftigten angepasst werden. Diversitymanagement als ressourcenorientierter und partizipativer Ansatz unterstützt die Verwaltung dabei, mit den anstehenden Veränderungen des demografischen Wandels aktiv umzugehen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG-Beschwerdestelle

Im Jahr 2022 wurde die Stabsstelle Antidiskriminierung im Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung implementiert. Diese hat innerhalb der Landeshauptstadt Düsseldorf die Funktion der AGG-Beschwerdestelle und ist dafür zuständig, Mitarbeitende im Fall einer Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beraten und zu unterstützen.

Des Weiteren ist die Stabsstelle Antidiskriminierung im Bereich Changemanagement involviert, um Strukturen zu verändern und eine diversitätssensible Organisationsentwicklung in der Landeshauptstadt zu implementieren. Hierbei werden sowohl Maßnahmen im operativen als auch im strategischen Bereich durchgeführt, wie beispielsweise Fortbildungsangebote zum Thema Rassismuskritik oder die Entwicklung von Konzepten zur Etablierung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur.



„Diversität in der Verwaltung erhöht die Problembewältigungsfähigkeit für eine immer bunter und diverser werdende Stadtgesellschaft.“

Benjamin Enkel
Amt für Soziales und Jugend

Drittes Geschlecht

Das Bundesverfassungsgericht hat am 10. Oktober 2017 entschieden, dass die Regelung zum Geschlechtseintrag im Personenstandsregister verfassungswidrig ist. Somit wird das binäre Geschlechtersystem (Frau/Mann) durch eine weitere Option ergänzt, was zum Beispiel im Geburtenregister oder auf Fragebögen sichtbar wird. Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem einordnen lassen können oder wollen, werden dadurch offiziell anerkannt. Über die Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz hinaus, ist daher auch die Geschlechtsidentität von nicht-binären, inter* oder trans* Menschen anzuerkennen.

Auch eine wirklich geschlechtergerechte Sprache muss daher zukünftig über die Nennung von Frauen und Männern hinausgehen. Deshalb sollten möglichst geschlechtsumfassende Formulierungen (zum Beispiel Beschäftigte) verwendet werden. Alternativ kann das Gendersternchen (zum Beispiel Antragsteller*innen) verwendet werden.

Ausblick

TOTAL E-QUALITY Prädikat

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat sich im Frühjahr 2024 für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat beworben, um damit die Verankerung von Chancengleichheit und eine inklusive, diversitätsorientierte Personalpolitik und Unternehmenskultur nach innen und außen sichtbar zu machen.

Mit einer erfolgreichen Bewerbung und der Verleihung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats wird das erfolgreiche Engagement für ein diskriminierungsfreies, chancengerechtes Arbeitsumfeld und ein lebensphasenorientiertes Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anerkannt.

7 Erläuterungen und Hinweise

7.1 Zahlenmaterial

Das Hauptamt ermittelt kontinuierlich den Frauen- und Männeranteil nach den Vorgaben des Gleichstellungsplans.

- Die Zahlen beziehen sich auf alle aktiven Beschäftigten und wurden für die Jahre 2019 bis 2023 ermittelt. Die dargestellten Jahreswerte sind der Schnitt der Monatsergebnisse. Lediglich bei der Darstellung der Beschäftigten nach Ebenen wird der Dezember-Wert des jeweiligen Jahres verwendet.
- Sofern in Diagrammen Werte für das Jahr 2023 dargestellt werden, beziehen sich diese auf den Dezember 2023.
- Beschäftigte, die länger als einen Monat beurlaubt sind, zum Beispiel wegen Elternzeit, fließen nicht in die Zahlen ein, sondern werden gesondert betrachtet. Zu einzelnen weiteren Themen stellen die zuständigen Fachbereiche die Angaben zur Verfügung.

7.2 Controlling

Spätestens nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Hierzu wurde ein Steuerungskreis Gleichstellung unter der Federführung des Hauptamtes eingerichtet. Mitglieder sind Vertreterinnen und Vertreter des Amtes für Gleichstellung und Antidiskriminierung, des Gesamtpersonalrates, des Personaldezernates und des Hauptamtes. Bei Bedarf kann der Steuerungskreis weitere Vertreterinnen und Vertreter anderer Organisationseinheiten hinzuziehen.

Wird erkennbar, dass die Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Plan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat vorzulegen.

Das Hauptamt und die Gleichstellungsbeauftragte haben sich darauf verständigt, dass durch die umfangreiche Datenaufbereitung im Kapitel 3 diese Berichtspflicht als erfüllt gilt.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) ist auf der Internetseite des Landes NRW einzusehen.

7.3 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates am 27. Juni 2024 in Kraft und gilt für fünf Jahre bis zum 26. Juni 2029.

Vielen Dank

Ein besonderer Dank geht an alle Kolleginnen und Kollegen die bei der Erstellung dieses Gleichstellungsplans mitgewirkt haben.

Titelbild v.l.n.r.:

Miriam Bißmeier, Melanie Sendlali,
Emilio Gut, Marco Weinmann,
Beatrix Wenk, Enver Albal, Züleyha Topcu,
Jessica Heidemann, Diana Frederkind,
Benjamin Enkel, Dasom Han
(Amt für Soziales und Jugend)

Anhang

Glossar

Beschäftigte

Zu den Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf inklusive der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen gehören Beamtinnen, Beamte, tariflich und außertariflich Beschäftigte.

Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Freiwilligendienste werden unter dem Begriff Nachwuchskräfte zusammengefasst.

Besoldungs- und Entgeltgruppen

A 6 – 16	Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung A
AT	Außertariflich Beschäftigte
B 2 – 11	Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung B
E 1 – 15	Entgelttabelle für tariflich Beschäftigte
P 5 – 11	Entgelttabelle für tariflich Beschäftigte im Pflegedienst
S 3 – 18	Entgelttabelle für tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
TVÄ	Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern
TVK-A	Tarifvertrag für Musikerinnen und Musiker in Konzert- und Theaterorchestern

Beurlaubungsgründe

- Sonstige Beurlaubungsgründe – Unbezahlte Beurlaubung zum Beispiel für eine längerfristige Fortbildung oder ein Studium

Führungsebenen

- **Ebene 1 – Verwaltungsspitze**
Oberbürgermeisterin oder Oberbürgermeister und Beigeordnete
- **Ebene 2 – Amtsleitungen**
Amts- und Institutsleitungen
- **Ebene 3 – Abteilungsleitungen**
Abteilungs-, Fachbereichs- und Verwaltungsleitungen, Büroleitungen der Dezernate
- **Ebene 4 – Sachgebietsleitungen**
Sachgebiets-, Bereichs-, und Bezirksverwaltungsstellenleitungen
- **Ebene 5 – Einrichtungsleitungen**
Leitungen von Kindertageseinrichtungen, Team-, und Gruppenleitungen
- **Ebene 6 – Aufsichtspersonen**
Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Arbeitsgruppenleitungen

Ebenen – Laufbahnen

Folgende Berufsgruppen (beispielhaft) werden den Ebenen zugeordnet:

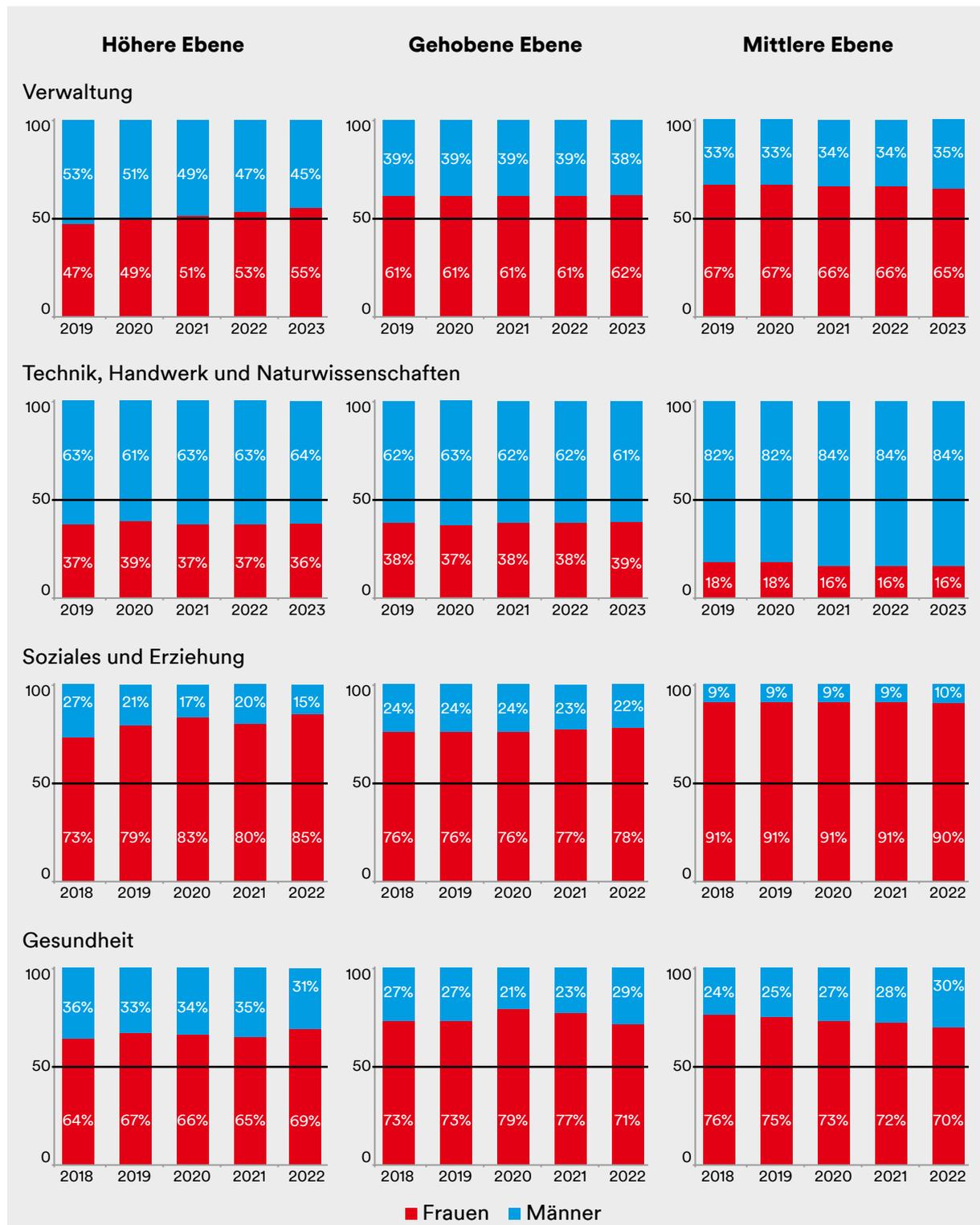
- **Höhere Ebene**
Oberbürgermeister, Beigeordnete, Amtsleitungen, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen, Bereichsleitungen, Ärztinnen und Ärzte, Referentinnen und Referenten, leitende Ingenieurinnen und Ingenieure, Justitiarinnen und Justitiare, leitende Pädagoginnen und Pädagogen.
- **Gehobene Ebene**
Sachgebietsleitungen, Bibliothekarinnen und Bibliothekare, leitende Erzieherinnen und Erzieher, Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Standesbeamtinnen und Standesbeamte, Diplom-Verwaltungswirtinnen und Verwaltungswirte.
- **Mittlere Ebene**
Erzieherinnen und Erzieher, Außendienst im Ordnungs- und Servicedienst, Elektronikerinnen und Elektroniker, Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker, Verwaltungswirtinnen und Verwaltungswirte.
- **Einfache Ebene**
Verwaltungshelferinnen und Verwaltungshelfer, Gebäudereinigerinnen und Gebäudereiniger und Küchenhilfen.

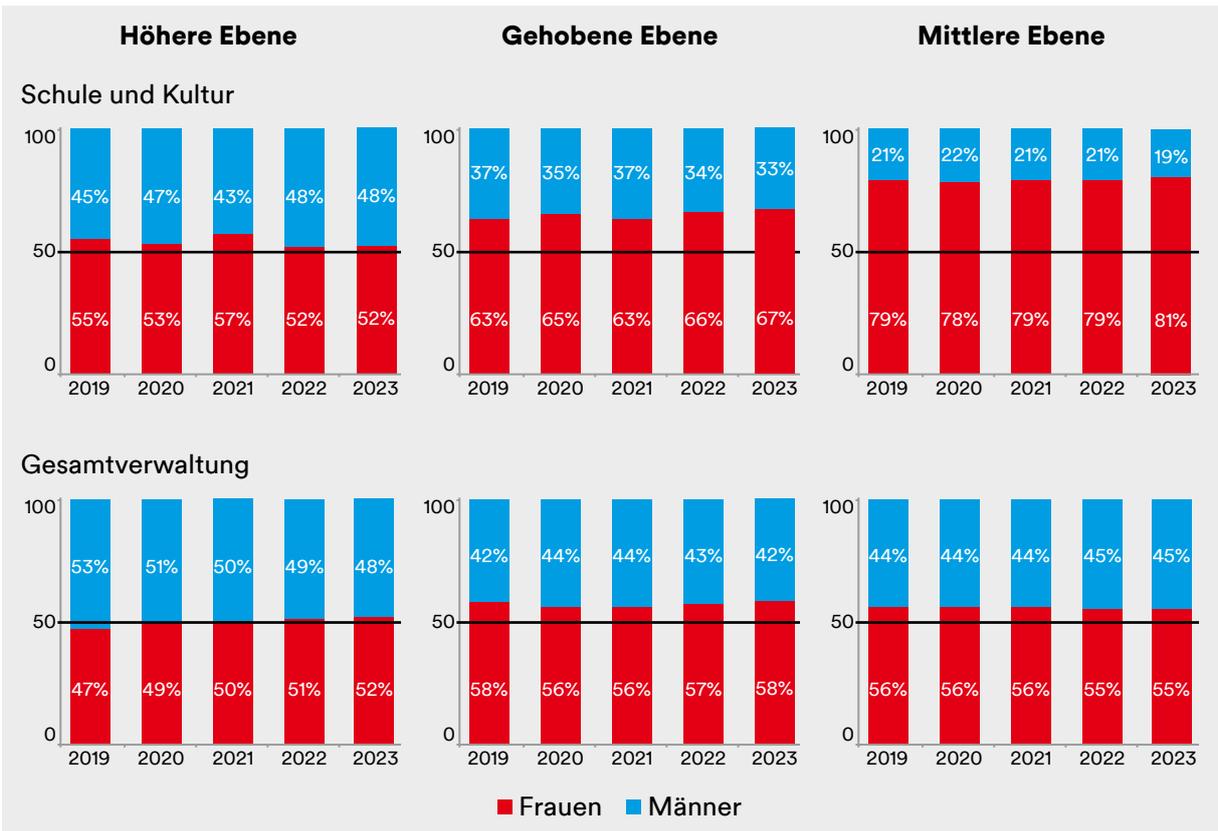
Anlage

Beschäftigte nach Ebenen und Bereichen

Nachfolgend werden die jeweiligen Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Ebenen und Bereichen der Landeshauptstadt Düsseldorf für die Jahre 2019 bis 2023 aufgezeigt. Im Feuerwehrbereich ist der Frauenanteil

so gering, dass er sich grafisch nicht darstellen lässt. Im Bereich Orchester werden die Tätigkeiten keinen Ebenen zugeordnet. Die komprimierten Zahlen der Gesamtverwaltung werden in Kapitel 3 dargestellt.







Landeshauptstadt Düsseldorf
Hauptamt

Herausgegeben von der
Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Hauptamt – Amt für Personal,
Organisation und IT
Moskauer Straße 27, 40227 Düsseldorf

Verantwortlich Bettina Mötting

IV/24
www.duesseldorf.de



© LHD/Zanin