

Frauenförderplan 2015 – 2018

für die StädteRegion Aachen



Damit Zukunft passiert.
www.staedtereion-aachen.de



StädteRegion
Aachen

Aktive Region

Nachhaltige Region

BildungsRegion

Soziale Region

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	5
Frauenförderplan	6 – 34
Präambel	6 – 7
Gliederung	8
Grundsätzliches	9 – 10
I. Gesetzliche Vorgaben	9
II. Inhalt des Frauenförderplans	10
Evaluation Frauenförderplan 2011–2014	11 – 26
I. Zielvorgaben 2011-2014	11
II. Durchgeführte Maßnahmen zur Erreichung der Ziele	11 – 13
III. Beschäftigtenstruktur: Analyse Ist-Situation	14 – 25
IV. Zielerreichungsgrad	26
Frauenförderplan 2015–2018	27 – 35
I. Prognose	27
II. Definition der Ziele	27-30
1. Allgemeine Zielsetzungen	27
2. Konkrete Zielquoten	30
III. Maßnahmen zur Zielerreichung	31-34
1. Führen in Teilzeit	31
2. Mentoring-Programm	32
3. Interkulturelle Öffnung im Personalmanagement	33
IV. Ausblick	34
Anlagen, Quellen, Begrifflichkeiten	35
Anhang: Tabellen 1-15	36-54

Grußwort

des Städteregionsrates Helmut Etschenberg

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der StädteRegion Aachen,*

der Städteregionstag hat in seiner Sitzung am 18. Juni 2015 mit großer Mehrheit den **Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen 2015 – 2018** beschlossen. Der neue Frauenförderplan tritt am 1. Juli 2015 in Kraft und hat eine Geltungsdauer bis zum 30. Juni 2018.



Der bereits seit vielen Jahren in unserer Verwaltung eingeschlagene Weg zur konsequenten Förderung unserer Beschäftigten und zur Umsetzung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit findet seine Fortsetzung in diesem neuen Arbeitsprogramm für die kommenden Jahre.

Erfolge im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Verwaltung können sich sehen lassen! Unsere „Frauenquote“ insbesondere im höheren Dienst und im Bereich der Amtsleitungen spricht eine deutliche Sprache, auch wenn auf anderen Ebenen durchaus noch „Nachholbedarf“ besteht.

Erfreulicherweise kann jedoch festgehalten werden, dass die Ziele des vorangegangenen Frauenförderplans nicht nur erfüllt, sondern deutlich übertroffen wurden. Diese positiven Entwicklungen hat auch die Politik ausdrücklich mit Lob und Anerkennung gewürdigt.

Im aktuellen Frauenförderplan werden für die kommenden drei Jahre weitere ergänzende Maßnahmen zur Umsetzung einer vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Städteregionsverwaltung formuliert.

Neben den allgemeinen Zielsetzungen auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes und der Kreisordnung sind dies konkrete Zielquoten sowie neue Personalentwicklungsinstrumente zur Karriereförderung im größtmöglichen Einklang mit familiären und persönlichen Bedürfnissen.

Der Frauenförderplan sieht eine Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Dezernatsleitungen auf mindestens 40 Prozent sowie eine dauerhafte Stabilisierung des Frauenanteils auf der Ebene der Amtsleitungen/ Stabsstellenleitungen im Verhältnis 50:50 vor.

Auch im Bereich der Arbeitsgruppenleitungen soll sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst die Quote der Frauen gesteigert werden.

Ich freue mich, dass in Zeiten von Strukturdiskussionen und allgemeinem Sparkurs in unserer Verwaltung auch weiterhin Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung und Förderung der Beschäftigten durch einen breiten politischen Konsens ermöglicht werden können.

Alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen, den eingeschlagenen Weg hin zu uneingeschränkter Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit bei der StädteRegion Aachen mitzugehen, **...damit Zukunft passiert...!**

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'H. Etschenberg'.

Helmut Etschenberg
Städteregionsrat

Frauenförderplan

für die StädteRegion Aachen 2015-2018

Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so lautet der erste Satz des Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) für die Bundesrepublik Deutschland. Am 23. Mai 1949 wurde nach heftigem Hin und Her im Parlamentarischen Rat und landesweiten Protesten von Frauen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verfassungsrechtlich verankert.

Mit der 1994 in Satz zwei formulierten Ergänzung „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv tätig zu werden, um die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes in allen Bereichen zu forcieren und umzusetzen.

Zur Erreichung dieses Ziels wurde bei der ehemaligen Kreisverwaltung Aachen bereits im Jahre 1994 ein erster Maßnahmenkatalog zur beruflichen Förderung von Mitarbeiterinnen mit Wirksamkeit für die gesamte Verwaltung durch die Verwaltungskonferenz beschlossen.

Anfang November 1999 verabschiedete der Landtag das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG), das am 20.11.1999 in Kraft trat. NRW schuf mit dem LGG eine umfassende Gleichstellungsgesetzgebung für den öffentlichen Dienst mit verpflichtenden Instrumenten zur Frauenförderung und zum Abbau von Benachteiligung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Seit dem Inkrafttreten des LGG sind auch die Gemeinden und Gemeindeverbände verpflichtet, jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan (FFP) zu erstellen, der durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft beschlossen wird.

Der jeweilige Kreistag hat als zuständige Vertretung des damaligen Kreises Aachen die Frauenförderpläne 2000, 2003 und 2006 beschlossen. Am 07.07.2011 hat der Städteregionstag den ersten Frauenförderplan

der StädteRegion Aachen als Rechtsnachfolgerin des Kreises für den Zeitraum 01.08.2011 bis 31.07.2014 beschlossen, der nach der Hälfte der Geltungsdauer im Februar 2013 überprüft wurde.

In dem nun aktuell vorliegenden Frauenförderplan für den Zeitraum 01.07.2015 bis 30.06.2018 werden die Zielvorgaben aus den vorangegangenen Frauenförderplänen evaluiert und weitere ergänzende Maßnahmen zur Umsetzung einer vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Städteregionsverwaltung entwickelt, wobei die Erkenntnisse aus dem internen Demografiebericht, der Personalbedarfsplanung sowie der aktuellen Mitarbeiterbefragung in die Vorschläge mit einfließen.

Grundsätzliches

Zahlreiche der in den vorherigen Frauenförderplänen beschlossenen Maßnahmen zur Frauenförderung und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind inzwischen „zur Selbstverständlichkeit“ in der Städteregionsverwaltung geworden und haben dazu beigetragen, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte gestiegen ist. Detaillierte Ausführungen dazu im Folgenden.

Diese Erfolge motivieren den eingeschlagenen Weg zur Verwirklichung der vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern konsequent weiter zu verfolgen.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass durch das Ausscheiden zahlreicher Führungskräfte im Planungszeitraum und darüber hinaus sowie prognostiziertem Fachkräftemangel konkrete Maßnahmen zur Personalentwicklung, -stabilisierung und -förderung, insbesondere unter dem Vereinbarkeitsaspekt, ergriffen werden müssen.

Behördenleitung, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat sind sich ihrer Verantwortung bewusst und planen, handeln und entscheiden mit der Überzeugung, dass die Beschäftigten die wichtigste Ressource der StädteRegion Aachen sind.

Personalentwicklung sowie fördernde und unterstützende Maßnahmen für alle Beschäftigten haben einen hohen Stellenwert in der Verwaltung. Die Instrumente der Personalentwicklung werden bedarfsgemäß und zielgerichtet entwickelt, finden teils verbindliche und teils freiwillige Anwendung und werden regelmäßig evaluiert.

Ob MAG (Mitarbeitergespräch), BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement), BGM (Betriebliche Gesundheitsmanagement), Führen bei der StädteRegion Aachen (Wiederbestellungsverfahren für Führungskräfte), PEP (PersonalEntwicklungsProgramm), Fortbildungsprogramm, Weiterbildungsrichtlinien oder „WEM“ (WiederEinstiegsManagement nach familienbedingter Auszeit), all diese Instrumente basieren auf dem Win-Win-Prinzip, das sowohl für die Beschäftigten als auch für die StädteRegion Aachen als Arbeitgeberin Vorteile bringt. Sie fördern die gegenseitige Wertschätzung, Loyalität und Vertrauen und bieten eine gute Basis für langfristig angelegte Dienst- und Arbeitsverhältnisse mit zufriedenen und motivierten Beschäftigten in einem positiven Arbeitsumfeld.

Augenscheinlich könnte sich an dieser Stelle die Frage ergeben, ob eine spezielle Frauenförderung im Sinne des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes heute in der Städteregionsverwaltung noch erforderlich und zeitgemäß ist, auch vor dem Hintergrund des seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Das AGG untersagt Diskriminierung jeglicher Art (Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität), sowohl im Berufsleben als auch im privaten Bereich.

Die nachfolgenden Ausführungen greifen diese Fragestellung auf, thematisieren eine möglicherweise bestehende Konkurrenz zwischen AGG und LGG und analysieren die aktuelle Beschäftigtenstruktur.

Die Analyse verdeutlicht die Entwicklungen der letzten Jahre, benennt die Erfolge, zeigt aber auch auf, in welchen Bereichen noch durch gezielte Maßnahmen nachgebessert werden muss, um dem Verfassungsgebot gänzlich gerecht zu werden.

Gliederung

Grundsätzliches

- I. Gesetzliche Vorgaben
- II. Inhalt des Frauenförderplans

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

- I. Zielvorgaben 2011-2014
- II. Durchgeführte Maßnahmen zur Erreichung der Ziele
- III. Beschäftigtenstruktur: Analyse Ist-Situation 01.10.2014
- IV. Zielerreichungsgrad

Frauenförderplan 2015 – 2018

- I. Prognose
- II. Definition der Ziele
 - 1. Allgemeine Zielsetzungen
 - 2. Konkrete Zielquoten
- III. Maßnahmen zur Zielerreichung
 - 1. Führen in Teilzeit
 - 2. Mentoring-Programm
 - 3. Interkulturelle Öffnung im Personalmanagement
- IV. Ausblick

Anlagen, Quellen, Begrifflichkeiten

Grundsätzliches

I. Gesetzliche Vorgaben

Gender Mainstreaming

Alle EU-Mitgliedstaaten haben sich 1997 im Amsterdamer Vertrag verpflichtet, die Chancengleichheit von Frauen und Männern nach dem Prinzip des Gender Mainstreamings (GM) zu verwirklichen. Mit dem GM sollen geschlechterbezogene Sichtweisen in allen Politikbereichen auf allen Ebenen sowie bei allen Verwaltungshandlungen und –entscheidungen einbezogen werden. Durch eine konsequente Umsetzung von GM sollen für die Geschlechter gerechte Zugangs- und Teilhabechancen ermöglicht werden. Um ein gezieltes Handeln zu gewährleisten ist es erforderlich, die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen

Welchen Nutzen haben die allgemeinen Zielsetzungen des LGG?

Das Landesgleichstellungsgesetz definiert in § 1 allgemeine Zielsetzungen, mit denen sich Auslegungsfragen zur Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern klären lassen. Wenn Unsicherheit darüber besteht, wie die eine oder andere Bestimmung zu werten ist, sollte geklärt werden, ob die gefundene Lösung „der Frauenförderung dient“, „bestehende Benachteiligungen abbauen kann“ oder „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert“ und somit den Zielsetzungen des LGG gerecht wird.

Die Verpflichtung zur Erstellung und Fortschreibung eines FFPs ist in § 5 a LGG geregelt. Ein FFP ist ein Instrument zur Umsetzung der Zielsetzungen des LGGs. Jede Dienststelle* mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt für den Zeitraum von drei Jahren einen FFP, der durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen ist.

(*Dienststelle i.S. des Gesetzes auf kommunaler Ebene: Kommunalverwaltung mit dem gesamten Personal).

Widersprechen frauenfördernde Maßnahmen aus dem FFP dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Nach dem Erlass des AGG im Jahre 2006 wurde kontrovers diskutiert, ob die frauenfördernden Regelungen des LGG dem AGG widersprüchen und daher nicht mehr angewendet werden dürften. Insbesondere bei Stellenausschreibungen solle auf den Zusatz, Frauen würden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt [in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind]..., (§ 8 Abs. 4 LGG) verzichtet werden, um sich nicht potentiellen Klagen (von Männern, die sich durch diese Regelung benachteiligt fühlen könnten) nach dem AGG aussetzen. Diese Sichtweise ist nach herrschender Meinung jedoch nicht aus dem AGG abzuleiten, sondern eher das Gegenteil: Das AGG sieht in § 5 ausdrücklich sogenannte „positive Maßnahmen“ vor, „...wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile [Unterrepräsentanz] ... verhindert oder ausgeglichen werden sollen“.

Im vorgenannten Beispiel wäre ein Verzicht auf den Ausschreibungszusatz somit ein Verstoß gegen das LGG und könnte Grund für eine Konkurrenten-Klage durch Frauen sein, die im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt worden sind.

Grundsätzliches

II. Inhalt des Frauenförderplans

Der FFP soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50:50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, ihre individuellen Anforderungen und Bedürfnisse aus Privat- und Familienleben mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren, ohne benachteiligt bzw. an der beruflichen Entwicklung gehindert zu werden.

In § 6 LGG wird der Inhalt des FFPs festgelegt:

1. Gegenstand des FFPs sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
2. Grundlagen des FFPs sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
3. Der FFP enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,

um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

4. Im FFP ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Der FFP enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

5. Wird während der Geltungsdauer des FFPs erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.
6. Wenn die Zielvorgaben des FFPs im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

I. Zielvorgaben 2011-2014:

1. Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Besoldungs-/ Entgeltgruppen:
 - A15/A16 von 35% (01.04.2011) auf 39% (+1) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.
 - A12/A13 von 32% (01.04.2011) auf 38% (+2) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.
 - EG11/12 von 32% (01.04.2011) auf 34% (+2) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.
2. Erhöhung des Frauenanteils an der Beschäftigtengruppe mit Führungsfunktion
 - von 32% (01.04.2011) auf 34% (+2) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.

II. Durchgeführte Maßnahmen zur Erreichung der Ziele:

Um die Ziele des FFPs 2011-2014 zu erreichen, wurden diverse Maßnahmen im Sinne der Frauenförderung, zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer konsequent im Sinne des LGG durchgeführt:

Die geschlechtergerechte Sprache im dienstlichen Gebrauch sowie bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren ist zwischenzeitlich zur Normalität und Selbstverständlichkeit geworden. In Stellenanzeigen werden Frauen in den Bereichen, in denen sie bislang noch unterrepräsentiert sind, gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Mit der Neufassung der GDO (Geschäfts- und Dienstordnung) der StädteRegion zum 01.08.2012 wurde im sog. „Hausrecht“ - innerdienstliche Vorschriften - das generische Femininum (sprachwissenschaftlich: Verwendung des femininen Geschlechts) eingeführt, d.h. alle Funktionsbezeichnungen ohne Namen werden in weiblicher Form gewählt.

Die hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte der StädteRegion ist zuständig für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 3 Abs. 1 KrO).

Sie nimmt ihre Verpflichtung zur Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen in der Verwaltung konsequent wahr und legt ihr besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der gesetzlichen und gleichstellungsrelevanten Vorschriften aus dem LGG (Abschnitt II, §§ 5-12: Maßnahmen zur Frauenförderung; Abschnitt III, §§ 13, 14: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) sowie aus dem FFP.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Stellen-ausschreibungs- und Auswahlverfahren mit dem Recht auf Stellungnahme unter Gleichstellungsgesichtspunkten mit und ist gleich- und stimmberechtigtes Mitglied in Personalauswahl-kommissionen.

Die Auswahlverfahren erfolgen nach dem Prinzip der „Bestenauslese“, somit nach „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ (Art. 33 Abs. GG, § 7 LGG). Die Quotierungsregelung zugunsten von Frauen aus § 7 LGG findet Anwendung in den Bereichen, in denen Frauen auf der Grundlage einer aktuellen Beschäftigtenanalyse unterrepräsentiert sind.

Wird im Rahmen eines Auswahlverfahrens gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung einer Bewerberin und eines Bewerbers festgestellt, so ist gemäß § 7 LGG die Frau bevorzugt einzustellen, „sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (Abs. 2).

Solche Gründe können beispielsweise bei einer Einstellung das Merkmal „Schwerbehinderung“ sein (das LGG sieht ausdrücklich vor, dass die Rechte der Schwerbehinderten unberührt bleiben); denkbar ist auch ein erheblicher Dienstaltersunterschied (längere „Erfahrung“). Ausdrücklich ausgeschlossen sind jedoch Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners und die Kinderzahl (§ 10 LGG) als Entscheidungsgründe für die Besetzung einer Stelle.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Eine grundsätzliche Bevorzugung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts ist nicht gegeben, da jeder Einzelfall durch eine Personalauswahlkommission betrachtet und bewertet wird.

Entsprechend ihres gesetzlichen Auftrags arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung neuer Maßnahmen und Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eng mit den Personalverantwortlichen und dem Personalrat zusammen.

Für das Jahr 2014 war unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit die Einführung des „WEM - WiederEinstiegManagement nach familienbedingter Auszeit bei der StädteRegion Aachen“ von zentraler Bedeutung.

Da die Vereinbarkeitsthematik aufgrund veränderter Rollenbilder kein ausschließliches Frauenthema mehr ist und auch das Thema „Pflege“ eine immer größere Rolle spielt, bedeutet das WEM eine wichtige Ergänzung der gesetzlichen, tariflichen und hausinternen Regelungen zur Personalentwicklung sowie zur Profilierung der StädteRegion Aachen als familienfreundliche Arbeitgeberin.

Des Weiteren initiiert die Gleichstellungsbeauftragte in enger Abstimmung mit A 10.4 Personalentwicklung, Ausbildung und Modernisierung spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Frauen (§ 11 LGG) – im Fortbildungskatalog 2015 wird erstmalig auch ein Seminar speziell für Männer angeboten -, die die nötige Hilfestellung zur beruflichen Entwicklung, zum Umgang mit belastenden Situationen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch persönlichkeitsunterstützende und persönlichkeitsstärkende Inhalte bieten.

Das Angebot der Fortbildungsveranstaltungen wird jährlich dem aktuellen Bedarf angepasst, wobei die Themen „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Mobbing“ in regelmäßigen Zyklen in das Fortbildungsprogramm integriert werden.

Besonders hervorzuheben sind die ersten guten Erfahrungen mit PEP, dem PersonalEntwicklungsProgramm der Städteregion Aachen. PEP bereitet junge Nachwuchskräfte in einem 1,5-jährigen Prozess inten-

siv auf zukünftige Führungsaufgaben vor.

Das große Interesse an PEP ist Indiz für Bedarf, Akzeptanz und Wirksamkeit personalfördernder Maßnahmen in der Städteregionsverwaltung. Besonders auffällig ist dabei der überproportional hohe Anteil an Frauen in diesem Programm:

- PEP 1: 3 Männer, 8 Frauen (72,7%);
- PEP 2: 4 Männer, 11 Frauen (73,3%);
- PEP 3: 2 Männer, 13 Frauen (86,6%).

Alle Angebote zur beruflichen Entwicklung und Übernahme von höherwertigen Aufgaben und Führungspositionen sind so konzipiert, dass berufliche und private Verpflichtungen sowohl für weibliche und männliche Beschäftigte miteinander vereinbart werden können. Die Teilnahme ist auch in Teilzeit möglich.

Da PEP insbesondere Führungskräfte für die mittlere Managementebene qualifiziert, ist davon auszugehen, dass zukünftig vermehrt PEP-Teilnehmende – und somit vermehrt Frauen - frei werdende Stellen auf Arbeitsgruppenleitungsebene besetzen werden.

Nicht unerwähnt bleiben sollen die bereits seit vielen Jahren angebotenen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, der eigene Betriebskindergarten sowie das Jobticket für kostengünstige Mobilität.

Bei Bedarf eröffnet Teilzeit sowie alternierende Tele- und Heimarbeit Möglichkeiten für mehr Familienfreundlichkeit und individuelle Arbeitszeitgestaltung.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeitmodelle in Voll- oder Teilzeit wird im Sinne des LGG (§§13,14) den familiären Bedürfnissen weitestgehend Rechnung getragen, um zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit beizutragen. Die Arbeitszeitmodelle orientieren sich am jeweiligen individuellen Bedarf der/des Beschäftigten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange.

Ebenso haben die individuelle Förderung sowie die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten im Sinne von „lebenslangem Lernen“ einen hohen Stellenwert in der Verwaltung.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Dass die vorgenannten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Beschäftigten geschätzt und für gut befunden werden, zeigen die Ergebnisse der aktuellen Mitarbeiterbefragung (MAB) deutlich:

Frage 87 der MAB zur Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Betriebskindergarten, Teilzeit, Telearbeit etc.) wurde von 78% der Teilnehmenden mit „gut bis *sehr gut*“ bewertet, 16% urteilten „*mittelmäßig*“ und nur 6% votierten für „*sehr schlecht* bis *schlecht*“:

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

III. Beschäftigtenstruktur: Analyse Ist-Situation zum 01.10.2014

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur umfasst eine umfassende Darstellung des bestehenden Personals zum Stichtag 1. Oktober 2014.

Die Beschäftigten werden in der „klassischen Verwaltung“ (ÜBesG NW, TVöD) vier Laufbahngruppen (einfacher Dienst, mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst) zugeordnet.

Innerhalb der Laufbahngruppen erfolgt eine Differenzierung nach Beschäftigungsstatus (Beamtenverhältnis oder tariflich Beschäftigte), nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, Beschäftigungsumfang (Voll-/ Teilzeitbeschäftigung oder Eltern-/ Familienzeit bzw. Beurlaubung) sowie nach Geschlecht.

Darüber hinaus werden die Beschäftigten mit Führungsfunktion einer eingehenden Betrachtung unterzogen.

In den nachfolgenden Ausführungen werden die einzelnen Laufbahngruppen jeweils als Einheit betrachtet; es sei denn, dass „Besonderheiten“ oder „Aufälligkeiten“ innerhalb der Laufbahngruppen einer besonderen Analyse und Erläuterung bedürfen.

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in den Ämtern A 39 (veterinärmedizinisches Fachpersonal) und A 53 (medizinisches Fachpersonal) werden gesondert analysiert.

Angaben zu Azubis, Beamtenanwärterinnen und -anwärtern sowie Praktikantinnen und Praktikanten ergänzen die Aufstellungen.

Grundlagen für den FFP der StädteRegion Aachen sind die Daten der Beschäftigten der StädteRegion Aachen, allerdings OHNE die Beschäftigten, die dem Jobcenter (JC) zur Mitarbeit zugewiesen sind, da das JC einen eigenen Gleichstellungsplan entwickelt.

Die zugrunde liegenden Daten sind im Anhang zu finden.

Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 1. Oktober 2014:

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die geschlechtsspezifische Verteilung der Beschäftigten der StädteRegion Aachen (mit und ohne Jobcenter), differenziert nach Laufbahnen, Beschäftigungsstatus/Beschäftigungsumfang und sowie nach Funktionen.

Beschäftigte der StädteRegion Aachen einschließlich JC:

Laufbahn/ Status	Beschäftigte einschl. JC	♂	♀
e. D.	75	27	48
m. D.	587	153	434
g. D.	696	291	405
h. D.	117	53	64
SuE	317	15	302
Elter-/ Familienzeit/ Beurlaubung	101	9	92
ges.	1.893	545	1.345
%	100	28,95	71,05

(Tabellen 1, 2, 4, 7, 10, 12)

Zum Stichtag sind insgesamt 1.893 Personen bei der StädteRegion Aachen einschließlich Jobcenter (JC) beschäftigt. Die 1.893 Beschäftigten setzen sich zusammen aus 1.345 Frauen (71,05%) und 548 Männern (28,95%).

Zum Stichtag befinden sich insgesamt 101 Personen in Eltern-/ Familienzeit/Beurlaubung, davon sind 92 (91,09%) Frauen und 9 (8,91%) Männer.

16 Personen sind während der Auszeit teilzeitbeschäftigt (14 Frauen und 2 Männer).

Wie zuvor dargestellt, ist die maßgebliche Grundlage für den FFP der StädteRegion Aachen der Datenbestand ohne die Beschäftigten des Jobcenters.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Beschäftigte der StädteRegion Aachen OHNE JC:

Laufbahn/ Status	Beschäftigte ohne JC	♂	♀
e. D.	75	27	48
m. D.	499	127	372
g. D.	480	200	280
h. D.	111	49	62
SuE	313	14	299
Elter-/ Familienzeit/ Beurlaubung	80	6	74
ges.	1.558	423	1.135
%	100	27,15	72,85

(Tabellen 1, 3, 5, 8, 11, 13)

Zum Stichtag sind insgesamt 1.558 Personen bei der StädteRegion Aachen OHNE Jobcenter (JC) beschäftigt.

Die 1.558 Beschäftigten setzen sich zusammen aus 1.135 Frauen (72,85%) und 423 Männern (27,15%). Es befinden sich insgesamt 80 Beschäftigte in Eltern-/Familienzeit/Beurlaubung, davon sind 74 (92,50%) Frauen und 6 (7,5%) Männer.

12 Personen sind während der Auszeit teilzeitbeschäftigt (11 Frauen und 1Mann).

„Sonstige“ Beschäftigte:

Die StädteRegion Aachen beschäftigt zum Stichtag insgesamt 96 Azubis, Beamtenanwärterinnen und –anwärter sowie Praktikantinnen und Praktikanten in Vollzeit. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 82,29% (79 Frauen) und 17 Männer (17,71%).

(Tabelle 14)

1. Einfacher Dienst:

Einfacher Dienst			
	Beschäftigte	♂	♀
gesamt	75	27	48
%	100	36	64
Beschäfti- gungsumfang			
Vollzeit	12 (100%)	7 (58,33%)	5 (41,67%)
Teilzeit	62 (100%)	20 (32,26%)	42 (67,74%)
Beurlaubt	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)

(Tabelle 1)

Analyse: [absolute Zahlen in (Klammern)]

- **64% (48) aller Beschäftigten (75) sind Frauen, 36% (27) sind Männer.**
- **16% (12) aller Beschäftigten (75) sind vollzeitbeschäftigt.**
- 10,42% (5) aller Frauen (48) und 25,93% (7) aller Männer (27) sind vollzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei allen Vollzeitkräften beträgt 41,67% (5 von 12), der Männeranteil 58,33% (7).
- **82,67% (62) aller Beschäftigten (75) sind teilzeitbeschäftigt.**
- 87,5% (42) aller Frauen (48) und 74,07% (20) aller Männer (27) sind teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften beträgt 67,74% (42 von 62), der Männeranteil 32,26% (20).
- **1,33% (1) aller Beschäftigten (75) sind beurlaubt.**
- Die beurlaubte Person ist eine Frau.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

2. Mittlerer Dienst:

Mittlerer Dienst			
	Beschäftigte	♂	♀
gesamt	499	127	372
%	100	25,45	74,55
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	288 (100%)	113 (39,24%)	175 (60,76%)
Teilzeit	191 (100%)	13 (6,81%)	178 (93,19%)
Beurlaubt	20 (100%)	1 (5%)	19 (95%)

(Tabelle 3)

Analyse:

- **74,55% (372) aller Beschäftigten (499) sind Frauen, 25,45% sind Männer (127).**
- **57,72% (288) aller Beschäftigten (499) sind vollzeitbeschäftigt.**
- 47,04% (175) aller Frauen (372) und 88,98% (113) aller Männer (127) sind vollzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei allen Vollzeitkräften beträgt 60,76% (175 von 288), der Männeranteil 39,24% (113).
- **38,28% (191) aller Beschäftigten (499) sind teilzeitbeschäftigt.**
- 47,85% (178) aller Frauen (372) und 10,24% (13) aller Männer (127) sind teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt 93,19% (178 von 191), der Männeranteil 6,81% (13).
- **4,01% (20) aller Beschäftigten (499) sind beurlaubt.**
- 5,11% (19) aller Frauen (372) und 0,78% (1) aller Männer (127) sind beurlaubt.
- Der Frauenanteil bei allen Beurlaubten (20) beträgt 95% (19 von 20).

3. Gehobener Dienst:

Gehobener Dienst			
	Beschäftigte	♂	♀
gesamt	480	200	280
%	100	41,67	58,33
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	332 (100%)	179 (53,92%)	175 (46,08%)
Teilzeit	123 (100%)	16 (13,01%)	107 (86,99%)
Beurlaubt	25 (100%)	5 (20%)	20 (80%)

(Tabelle 3)

Analyse:

- **58,33% (280) aller Beschäftigten (480) sind Frauen, 41,67% (200) sind Männer.**
- **69,17% (332) aller Beschäftigten (480) sind vollzeitbeschäftigt.**
- 54,64% (153) aller Frauen (280) und 89,5% (179) aller Männer (200) sind vollzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Vollzeitkräften beträgt 46,08% (153 von 332), der Männeranteil 53,92% (179).
- **25,62% (123) aller Beschäftigten (480) sind teilzeitbeschäftigt.**
- 38,21% (107) aller Frauen (280) und 8% (16) aller Männer (200) sind teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften beträgt 86,99% (107 von 123), der Männeranteil 13,01% (16).
- **5,21% (25) aller Beschäftigten (480) sind beurlaubt.**
- 7,14% (20) aller Frauen (280) und 2,5% (5) aller Männer (200) sind beurlaubt.
- Der Frauenanteil bei allen Beurlaubten beträgt 80% (20 von 25).

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Auffälligkeiten g.D.:

Die geschlechtsdifferenzierte Gesamtbetrachtung des g.D. weist eine **Frauenquote von insgesamt 58,33%** aus.

Bei der Detailanalyse der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen fällt jedoch auf, dass das prozentuale Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. EG 11 „kippt“, d.h. **oberhalb von A 12 bzw. EG 11 sind die weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert.**

Im Bereich A 13 und EG 12 ist die Diskrepanz noch deutlicher.

Bes. Gr./EG	Beschäftigte	♂	♀
A 13	16 (100%)	13 (81,25%)	3 (18,75%)
A 12	33 (100%)	17 (51,52%)	16 (48,48%)

Bes. Gr./EG	Beschäftigte	♂	♀
EG 12	45 (100%)	33 (73,33%)	12 (26,67%)
EG 11	70 (100%)	38 (54,29%)	32 (45,71%)

(Tabelle 5)

Betrachtung nach Funktionen:

Aufschlussreich ist die Betrachtung der Beschäftigtenstruktur nach Funktionen, d.h. die Beschäftigtengruppe mit Führungs-/ Leitungsverantwortung wird einer detaillierten Analyse unterzogen:

Gehobener Dienst – Führungsfunktionen –			
Funktion	Beschäftigte	♂	♀
AL	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
StL	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
AGL	44 (100%)	26 (59,09%)	18 (40,91%)
gesamt	46	27	19

Gehobener Dienst – Führungsfunktionen –			
	Beschäftigte	♂	♀
Führungsfunktion	46	27	19
%	100	58,70	41,30
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	42 (100%)	27 (64,29%)	15 (35,71%)
Teilzeit	4 (100%)	0 (0%)	4 (100%)
Beurlaubt	0	0	0

(Tabelle 6)

Gesamtbetrachtung Amts- und Stabsstellenleitung im g.D.:

Jeweils 1 Amt und 1 Stabsstelle werden von einem Mann bzw. 1 Frau geführt (50:50).

Arbeitsgruppenleitungen im g.D.:

Die 44 AGL setzen sich zusammen aus 18 Frauen (40,91%) und 26 Männern (59,09%).

Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt, 4 weibliche AGLs sind in Teilzeit beschäftigt.

Gesamtanalyse

Die differenzierte Betrachtung nach Funktionen und Geschlecht im g.D. zeigt folgendes Ergebnis:

- Beschäftigte insgesamt: 480 (♂ 200, ♀ 280).
- Vollzeitbeschäftigte: 332 (♂ 179, ♀ 153).
- Teilzeitbeschäftigte: 123 (♂ 16, ♀ 107).
- Beurlaubungen: 25 (♂ 5, ♀ 20).
- **9,58% (46) aller Beschäftigten (480) übernehmen Führung.**
- 6,79% (19) aller Frauen (280) übernehmen Führung (Bezugsgröße: alle Frauen = 280).
- 13,50% (27) aller Männer (200) übernehmen Führung (Bezugsgröße: alle Männer = 200).
- **41,30% (19) aller Führungskräfte (46) sind Frauen.**
- **58,70% (27) aller Führungskräfte (46) sind Männer.**

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

- 91,30% (42) aller Führungskräfte (46) sind vollzeitbeschäftigt.
- 35,71% (15) aller vollzeitbeschäftigten Führungskräfte sind Frauen.
- 64,29% (27) aller vollzeitbeschäftigten Führungskräfte sind Männer.
- 78,95% (15) aller weiblichen Führungskräfte (19) sind vollzeitbeschäftigt.
- 100% aller männlichen Führungskräfte (27 von 27) sind vollzeitbeschäftigt.
- 8,7% (4) aller Führungskräfte (46) sind teilzeitbeschäftigt.
- 21,05% (4) aller weiblichen Führungskräfte (19) sind teilzeitbeschäftigt.
- Es sind keine männlichen Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt.
- Es sind keine Führungskräfte beurlaubt.

Auffälligkeiten

Der allgemeine Frauenanteil im g.D. beträgt 58,33% (280 von 480), der Männeranteil im g.D. beträgt 41,67% (200 von 480).

Der Anteil der Frauen in der Gruppe mit Führungsfunktion beträgt dagegen 41,30% (19 von insgesamt 46), wogegen die Männer mit 58,70% (27 von 46) in der Gruppe mit Führungsfunktion zu finden sind.

Hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen dem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten und dem Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Führungsaufgaben.

4. Höherer Dienst (einschl. Behördenleitung):

Höherer Dienst			
	Beschäftigte	♂	♀
gesamt	111	49	62
%	100	44,14	55,86
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	72 (100%)	45 (62,5%)	27 (37,50%)
Teilzeit	36 (100%)	4 (11,11%)	32 (88,89%)
Beurlaubt	3 (100%)	0 (0%)	3 (100%)

(Tabelle 8)

Analyse:

- 55,86% (62) aller Beschäftigten (111) sind Frauen, 44,14% (49) sind Männer.
- 64,86% (72) aller Beschäftigten (111) sind vollzeitbeschäftigt.
- 43,55% (27) aller Frauen (62) und 91,84% (45) aller Männer (49) sind vollzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei allen Vollzeitkräften beträgt 37,5% (27 von 72), der Männeranteil 62,5% (45).
- 32,43% (36) aller Beschäftigten (111) sind teilzeitbeschäftigt.
- 51,61% (32) aller Frauen (62) und 8,16% (4) aller Männer (49) sind teilzeitbeschäftigt.
- Der Frauenanteil bei allen Teilzeitkräften beträgt 88,89% (32 von 36), der Männeranteil 11,11% (4).
- 2,70% (3) aller Beschäftigten (111) sind beurlaubt.
- 4,84% (3) aller Frauen (62) sind beurlaubt.
- Alle Beurlaubten sind Frauen (3 von 3).

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Betrachtung nach Funktionen:

Aufschlussreich ist die Betrachtung der Beschäftigtenstruktur nach Funktionen (mit Führungs-/ Leitungsverantwortung):

Höherer Dienst – Führungsfunktionen – einschl. Behördenleitung			
Funktion	Beschäftigte	♂	♀
Behördenleitung (Wahlamt + Dezernatsleitungen)	5 (100%)	5 (100%)	0 (0%)
AL	22 (100%)	11 (50%)	11 (50%)
StL	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)
AGL	23 (100%)	15 (65,22%)	8 (34,78%)
gesamt	52	33	19

Höherer Dienst – Führungsfunktionen – einschl. Behördenleitung			
	Beschäftigte	♂	♀
Führungsfunktion	52	33	19
%	100	63,46	36,54
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	49 (100%)	32 (65,31%)	17 (34,69%)
Teilzeit	3 (100%)	1 (33,33%)	2 (66,67%)
Beurlaubt	0	0	0

(Tabelle 9)

Behördenleitung:

Das Wahlamt / Funktion des Städteregionsrates/ der Städteregionsrätin ist durch einen Mann besetzt (Wahlbeamter, Vollzeit).

4 der 5 Dezernate werden von Männern geleitet; 1 Dezernat ist zum Stichtag nicht besetzt, somit sind zum Stichtag **100% der Dezernatsleitungen männlich.**

Die Städteregion Aachen (Wahlamt und Dezernate) wird bis zum Stichtag **ausschließlich durch männliche Personen in Vollzeit** geführt.

Amtsleitungen im h.D.:

Die 22 Ämter werden von 11 Frauen und 11 Männern geleitet (je 50%).

2 Ämter werden in Teilzeit geführt, jeweils durch einen Mann und eine Frau (50:50).

Stabsstellenleitungen im h.D.:

Die beiden Stabsstellen im h.D. werden von Männern in Vollzeit geleitet. Der Frauenanteil in der Leitung von Stabsstellen beträgt zum Stichtag 0%.

Gemeinsame Betrachtung Amts- und Stabsstellenleitung im h.D.:

Analog der Betrachtung im g.D. ergibt sich bei der **Gesamtbetrachtung** der insges. 24 Amts- und Stabsstellenleitungen eine **Geschlechterquote** von **45,83%** (11 Frauen) zu **54,17%** (13 Männer).

Arbeitsgruppenleitungen im h.D.:

Die 23 AGL setzen sich zusammen aus 8 Frauen (34,78%) und 15 Männern (65,22%).

Alle Männer sind vollzeitbeschäftigt, 1 der 8 weiblichen AGLs ist in Teilzeit beschäftigt.

Gesamtanalyse

Die differenzierte Betrachtung nach Funktionen und Geschlecht im h.D. zeigt folgendes Ergebnis:

- Beschäftigte insgesamt: 111 (♂ 49, ♀ 62).
- Vollzeitbeschäftigte: 72 (♂ 45, ♀ 27).
- Teilzeitbeschäftigte: 36 (♂ 4, ♀ 32).
- Beurlaubungen: 3 (♂ 0, ♀ 3).
- **46,85% (52) aller Beschäftigten (111) übernehmen Führung.**
- 30,65% (19) aller Frauen übernehmen Führung. (Bezugsgröße: alle Frauen = 62).
- 67,35% (33) aller Männer übernehmen Führung. (Bezugsgröße: alle Männer: 49).
- **36,54% (19) aller Führungskräfte (52) sind Frauen.**

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

- 63,46% (33) aller Führungskräfte (52) sind Männer.
- 94,23% (49) aller Führungskräfte (52) sind vollzeitbeschäftigt.
- 34,69% (17) aller vollzeitbeschäftigten Führungskräfte (49) sind Frauen.
- 65,31% (32) aller vollzeitbeschäftigten Führungskräfte (49) sind Männer.
- 89,47% (17) aller weiblichen Führungskräfte (19) sind vollzeitbeschäftigt.
- 96,97% (32)% aller männlichen Führungskräfte (33) sind vollzeitbeschäftigt.
- 5,77% (3) aller Führungskräfte (52) sind teilzeitbeschäftigt.
- 66,67% (2) aller Teilzeitbeschäftigten (3) sind Frauen.
- 33,33% (1) aller Teilzeitbeschäftigten (3) sind männlich.
- 10,53% (2) aller weiblichen Führungskräfte (19) sind teilzeitbeschäftigt.
- 3,03% (1) der männlichen Führungskräfte (33) sind in Teilzeit beschäftigt.
- Es sind keine Führungskräfte beurlaubt.

Auffälligkeiten

Der **allgemeine Frauenanteil im h.D. beträgt 55,86%** (62 von 111), der Anteil der **Frauen an Führung beläuft sich auf 30,65%**, bezogen auf alle Frauen im h.D. (19 von 62).

Im Vergleich dazu sind 44,14% (49 von 111) aller Beschäftigten im h.D. Männer. Der Anteil an Führung beträgt bei den Männern 67,35% (33 von 49).

Der Anteil der **Frauen in der Gruppe mit Führungsfunktion beträgt dagegen 36,54% (19 von insgesamt 52)**, wogegen die **Männer mit 63,46% (33 von 52) in der Gruppe mit Führungsfunktion** zu finden sind.

Hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen dem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten und dem Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Führungsaufgaben.

Begründung

Dieses auf den ersten Blick „überraschende Ergebnis“ resultiert aus der „besonderen Situation“ aufgrund der speziellen fachlichen Anforderungsprofile für die Beschäftigten in den Ämtern „A 39 Amt für Verbraucherschutz, Tierschutz und Veterinärwesen“ und „A 53 Gesundheitsamt“.

Die Tätigkeitsmerkmale des veterinärmedizinischen / medizinischen Fachpersonals sind dem h.D. zuzuordnen, auch ohne dass damit die gleichzeitige Übernahme einer Führungsfunktion verbunden ist.

Die Beschäftigungsstruktur in diesen Fachämtern ist nur ansatzweise mit dem „klassischen“ Verwaltungsaufbau in einem hierarchisch strukturierten System vergleichbar (dort sind die Beschäftigten mit Führungsfunktion i.d.R. höher besoldet/eingruppiert als die Beschäftigten auf der Sachbearbeitungsebene).

Diese Besonderheiten müssen bei der Interpretation des Gesamtergebnisses relativierend berücksichtigt werden, d.h. der überproportional hohe Anteil von Frauen im h.D. muss zu dem Anteil der Frauen in Führungspositionen in Beziehung gesetzt werden, da ansonsten das Gesamtergebnis ein verzerrtes Bild ergibt.

Fazit

Die Divergenz zwischen einem allgemeinen Frauenanteil von 55,86% im h.D. und dem Anteil von Frauen in Führungsfunktionen in einer Größenordnung von 36,54% resultiert zu einem großen Teil aus den fachlich geforderten Qualifikationen auf Sachbearbeitungsebene im medizinischen und veterinärmedizinischen Bereich.

Es ist festzustellen, dass sich die überproportionale Repräsentanz von Frauen im h.D. nicht im gleichen Verhältnis bei den Führungsfunktionen widerspiegelt.

Frauen sind somit auf der Führungsebene im h.D. zum Stichtag nach wie vor unterrepräsentiert.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

5. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst:

Sozial- und Erziehungsdienst			
	Beschäftigte	♂	♀
gesamt	313	14	299
%	100	4,47	95,53
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	139 (100%)	14 (10,07%)	125 (89,93%)
Teilzeit	143 (100%)	0 (0%)	143 (100%)
Beurlaubt	31 (100%)	0 (0%)	31 (100%)

(Tabelle 11)

Analyse:

- Im SuE sind insgesamt 313 Personen beschäftigt.
- **95,53% (299) aller Beschäftigten (313) sind Frauen, 4,47% (14) sind Männer.**
- **44,41% (139) aller Beschäftigten sind vollzeitbeschäftigt.**
- 41,81% (125) aller Frauen (299) sind vollzeitbeschäftigt.
- 89,93% (125) der Vollzeitbeschäftigten (139) sind Frauen.
- 10,07% (14) der Vollzeitbeschäftigten (139) sind

Männer.

- **100% der Männer sind vollzeitbeschäftigt (14 von 14).**
- **45,69% (143) aller Beschäftigten (313) sind teilzeitbeschäftigt.**
- 47,83% (143) aller Frauen (299) sind teilzeitbeschäftigt.
- **0% der Männer sind teilzeitbeschäftigt.**
- **9,90% (31) aller Beschäftigten (313) sind beurlaubt, alle Beurlaubten sind Frauen.**
- 10,37% (31) aller Frauen (299) sind beurlaubt.

Betrachtung nach Funktionen:

Führungs-/Leitungsaufgaben SuE:

- 96,55% der Führungs-/Leitungskräfte (einschl. Verbundleitungen) sind Frauen (28 von insges. 29).
- 3,45% der Führungs-/Leitungskräfte (einschl. Verbundleitungen) sind Männer (1 von insges. 29).
- 7,14% aller männlichen Beschäftigten üben eine Leitungsfunktion aus (1 von insges. 14).

Fazit

Im Bereich des SuE sind die männlichen Beschäftigten signifikant unterrepräsentiert.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Zusammenfassung der Beschäftigtenanalyse:

Laufbahn/ Status	Beschäftigte ohne JC	♂	♀
e. D.	75 (4,81%)	27	48
m. D.	499 (32,03%)	127	372
g. D.	480 (30,81%)	200	280
h. D.	111 (7,12%)	49	62
SuE	313 (20,09%)	14	299
Elter-/ Familienzeit/ Beurlaubung	80 (5,13%)	6	74
ges.	1.558	423	1.135
%	100	27,15	72,85

(Tabellen 1, 3, 5, 8, 11, 13)

Betrachtung nach Laufbahnen

Einfacher Dienst:

- Beschäftigte insgesamt: 75 (♂ 27, ♀ 48).
- Vollzeitbeschäftigte: 12 (♂ 7, ♀ 5).
- Teilzeitbeschäftigte: 62 (♂ 20, ♀ 42).
- Beurlaubungen: 1 (♂ 0, ♀ 1).
- 64% (48) aller Beschäftigten (75) sind Frauen, 36% (27) sind Männer.
- 16% (12) aller Beschäftigten (75) sind vollzeitbeschäftigt.
- 10,42% (5) aller Frauen (48) und 25,93% (7) aller Männer (27) sind vollzeitbeschäftigt.
- 82,67% (62) aller Beschäftigten (75) sind teilzeitbeschäftigt.
- 87,5% (42) aller Frauen (48) und 74,07% (20) aller Männer (27) sind teilzeitbeschäftigt.
- 1,33% (1) aller Beschäftigten (75) sind beurlaubt.
- Die beurlaubte Person ist eine Frau.

Mittlerer Dienst:

- Beschäftigte insgesamt: 499 (♂ 127, ♀ 372).
- Vollzeitbeschäftigte: 288 (♂ 113, ♀ 175).
- Teilzeitbeschäftigte: 191 (♂ 13, ♀ 178).
- Beurlaubungen: 20 (♂ 1, ♀ 19).
- 74,55% (372) aller Beschäftigten (499) sind Frauen, 25,45% sind Männer (127).
- 57,72% (288) aller Beschäftigten (499) sind vollzeitbeschäftigt.
- 47,04% (175) aller Frauen (372) und 88,98% (113) aller Männer (127) sind vollzeitbeschäftigt.
- 38,28% (191) aller Beschäftigten (499) sind teilzeitbeschäftigt.
- 47,85% (178) aller Frauen (372) und 10,24% (13) aller Männer (127) sind teilzeitbeschäftigt.
- 4,01% (20) aller Beschäftigten (499) sind beurlaubt.
- Der Frauenanteil bei allen Beurlaubten (20) beträgt 95% (19 von 20).

Gehobener Dienst:

- Beschäftigte insgesamt: 480 (♂ 200, ♀ 280).
- Vollzeitbeschäftigte: 332 (♂ 179, ♀ 153).
- Teilzeitbeschäftigte: 123 (♂ 16, ♀ 107).
- Beurlaubungen: 25 (♂ 5, ♀ 20).
- 58,33% (280) aller Beschäftigten (480) sind Frauen, 41,67% (200) sind Männer.
- 69,17% (332) aller Beschäftigten (480) sind vollzeitbeschäftigt.
- 54,6% (153) aller Frauen (280) und 89,5% (179) aller Männer (200) sind vollzeitbeschäftigt.
- 25,62% (123) aller Beschäftigten (480) sind teilzeitbeschäftigt.
- 38,21% (107) aller Frauen (280) und 8% (16) aller Männer (200) sind teilzeitbeschäftigt.
- 5,21% (25) aller Beschäftigten (480) sind beurlaubt.
- 7,14% (20) aller Frauen (280) und 2,5% (5) aller Männer (200) sind beurlaubt.
- Der Frauenanteil bei allen Beurlaubten beträgt 80% (20 von 25).

Differenzierte Betrachtung g.D.:

Ab Besoldungsgruppe A 12 / EG 11 „kippt“ das Verhältnis ♂ / ♀:

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Bes. Gr./EG	♂	♀
A 13	81,25%	18,75%
A 12	51,52%	48,48%
EG 12	73,33%	26,67%
EG 11	54,29%	45,71%

Führungs-/Leitungsaufgaben g.D.:

- Beschäftigte insgesamt: 46 (♂ 27, ♀ 19).
- Vollzeitbeschäftigte: 42 (♂ 27, ♀ 15).
- Teilzeitbeschäftigte: 4 (♂ 0, ♀ 4).
- Beurlaubungen: keine.
- 9,58% (46) aller Beschäftigten (480) übernehmen Führung.
- 6,79% (19) aller Frauen (280) übernehmen Führung.
- 13,50% (27) aller Männer (200) übernehmen Führung.
- 41,30% (19) aller Führungskräfte (46) sind Frauen.
- 58,70% (27) aller Führungskräfte (46) sind Männer.
- 91,30% (42) aller Führungskräfte (46) sind vollzeitbeschäftigt.
- 78,95% (15) aller weiblichen Führungskräfte (19) sind vollzeitbeschäftigt.
- 100% aller männlichen Führungskräfte (27 von 27) sind vollzeitbeschäftigt.
- 8,7% (4) aller Führungskräfte (46) sind teilzeitbeschäftigt.
- 21,05% (4) aller weiblichen Führungskräfte (19) sind teilzeitbeschäftigt.
- Keine männliche Führungskraft ist in Teilzeit beschäftigt.
- Keine Führungskraft ist beurlaubt.

Auffälligkeiten

- Beschäftigte insgesamt: **480** (♂ **200**, ♀ **280**).
- Vollzeitbeschäftigte: 332 (♂ 179, ♀ 153).
- Teilzeitbeschäftigte: 123 (♂ 16, ♀ 107).
- Beurlaubungen: 25 (♂ 5, ♀ 20).
- Führungsfunktionen insgesamt: **46** (♂ **27**, ♀ **19**).
- Vollzeitbeschäftigte: 42 (♂ 27, ♀ 15).
- Teilzeitbeschäftigte: 4 (♂ 0, ♀ 4).
- Beurlaubungen: keine.

- = **58,33%** aller Beschäftigten sind Frauen (280 von 480).
- = **6,79%** aller Frauen übernehmen Führung (19 von 280).
- = **41,30%** aller Führungskräfte sind Frauen (19 von 46).
- = **41,67%** aller Beschäftigten sind Männer (200 von 480).
- = **13,5%** aller Männer übernehmen Führung (27 von 200).
- = **58,70%** aller Führungskräfte sind Männer (27 von 46).

Höherer Dienst (einschl. Behördenleitung):

- Beschäftigte insgesamt: 111 (♂ 49, ♀ 62).
- Vollzeitbeschäftigte: 72 (♂ 45, ♀ 27).
- Teilzeitbeschäftigte: 36 (♂ 4, ♀ 32).
- Beurlaubungen: 3 (♂ 0, ♀ 3).
- 55,86% (62) aller Beschäftigten (111) sind Frauen, 44,14% (49) sind Männer.
- 64,86% (72) aller Beschäftigten (111) sind vollzeitbeschäftigt.
- 43,55% (27) aller Frauen (62) und 91,84% (45) aller Männer (49) sind vollzeitbeschäftigt.
- 32,43% (36) aller Beschäftigten (111) sind teilzeitbeschäftigt.
- 51,6% (32) aller Frauen (62) und 8,16% (4) aller Männer (49) sind teilzeitbeschäftigt.
- 2,70% (3) aller Beschäftigten (111) sind beurlaubt. Die Beurlaubten sind ausschließlich Frauen.

Führungs-/Leitungsaufgaben h.D. (einschl. Behördenleitung):

- Beschäftigte insgesamt: 52 (♂ 33, ♀ 19).
- Vollzeitbeschäftigte: 49 (♂ 32, ♀ 17).
- Teilzeitbeschäftigte: 3 (♂ 1, ♀ 2).
- Beurlaubungen: keine.
- 46,85% (52) aller Beschäftigten (111) übernehmen Führung.
- 30,65% (19) aller Frauen (62) übernehmen Führung.
- 63,46% (33) aller Männer (49) übernehmen Führung.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

- 36,54% (19) aller Führungskräfte (52) sind Frauen.
- 63,46% (33) aller Führungskräfte (52) sind Männer.
- 94,23% (49) aller Führungskräfte (52) sind vollzeitbeschäftigt.
- 34,69% (17) aller vollzeitbeschäftigten Führungskräfte (49) sind Frauen.
- 65,31% (32) aller vollzeitbeschäftigten Führungskräfte (49) sind Männer.
- 89,47% (17) aller weiblichen Führungskräfte (19) sind vollzeitbeschäftigt.
- 96,97% (32)% aller männlichen Führungskräfte (33) sind vollzeitbeschäftigt.
- 66,67% (2) aller Teilzeitbeschäftigten (3) sind Frauen.
- Keine Führungskraft ist beurlaubt.

Auffälligkeiten

- Beschäftigte insgesamt: **111** (♂ **49**, ♀ **62**).
 - Vollzeitbeschäftigte: 72 (♂ 45, ♀ 27).
 - Teilzeitbeschäftigte: 36 (♂ 4, ♀ 32).
 - Beurlaubungen: 3 (♂ 0, ♀ 3).

 - Führungsfunktionen insgesamt: **52** (♂ **33**, ♀ **19**).
 - Vollzeitbeschäftigte: 49 (♂ 32, ♀ 17).
 - Teilzeitbeschäftigte: 3 (♂ 1, ♀ 2).
 - Beurlaubungen: keine.
- = **55,86%** aller Beschäftigten sind Frauen (62 von 111).
- = **30,65%** aller Frauen übernehmen Führung (19 von 62).
- = **36,54%** aller Führungskräfte sind Frauen (19 von 52).
- = **44,14%** aller Beschäftigten sind Männer (49 von 111).

- = **67,35%** aller Männer übernehmen Führung (33 von 49).
- = **63,46%** aller Führungskräfte sind Männer (33 von 52).
- = **Behördenleitung (Wahlamt + Dez.): 100%** Männer in Vollzeit.

Sozial- und Erziehungsdienst:

- Beschäftigte insgesamt: 313 (♂ 14, ♀ 299).
- Vollzeitbeschäftigte: 139 (♂ 14, ♀ 125).
- Teilzeitbeschäftigte: 143 (♂ 0, ♀ 143).
- Beurlaubungen: 31 (♂ 0, ♀ 31).

- 95,53% (299) aller Beschäftigten (313) sind Frauen, 4,47% (14) sind Männer.
- 44,41% (139) aller Beschäftigten sind vollzeitbeschäftigt.
- 100% der Männer sind vollzeitbeschäftigt (14 von 14).
- 47,83% (143) aller Frauen (299) sind teilzeitbeschäftigt.
- 9,90% (31) aller Beschäftigten (313) sind beurlaubt.

Führungs-/Leitungsaufgaben SuE:

- Beschäftigte insgesamt: 313 (♂ 14, ♀ 299).
- Vollzeitbeschäftigte: 139 (♂ 14, ♀ 125).
- Teilzeitbeschäftigte: 143 (♂ 0, ♀ 143).
- Beurlaubungen: 31 (♂ 0, ♀ 31).

- 96,55% der Führungs-/Leitungskräfte (einschl. Verbundleitungen) sind Frauen (28 von insges. 29).
- 7,14% aller männlichen Beschäftigten üben eine Leitungsfunktion aus (1 von insges. 14).

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

Betrachtung nach Funktionen:

Gehobener Dienst			
Funktion	Beschäftigte	♂	♀
AL	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
StL	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
AGL	44 (100%)	26 (59,09%)	18 (40,91%)
gesamt	46	27	19

Höherer Dienst			
	Beschäftigte	♂	♀
Behördenlei- tung (Wahl- amt + Dezer- natsleitungen)	5 (100%)	5 (100%)	0 (0%)
AL	22 (100%)	11 (50%)	11 (50%)
StL	2 (100%)	2 (100%)	0 (0%)
AGL	23 (100%)	15 (65,22%)	8 (34,78%)
gesamt	52	33	19

Es besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Behördenleitung und im Bereich der Arbeitsgruppenleitungen im g.D. als auch im h.D.

SuE			
Funktion	Beschäftigte	♂	♀
Führungs- / Leitungsaufgaben	29 (100%)	1 (3,45%)	28 (96,55%)

Es besteht eine signifikante Unterrepräsentanz von Männern im gesamten SuE sowie daraus resultierend auch bei den Führungs-/Leitungsaufgaben.

Evaluation Frauenförderplan 2011-2014

IV. Zielerreichungsgrad

Die Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 2011-2014 lauteten:

1. Erhöhung des Frauenanteils in den oberen Besoldungs-/ Entgeltgruppen:

- A15/A16 von 35% (01.04.2011) auf 39% (+1) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.
- A12/A13 von 32% (01.04.2011) auf 38% (+2) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.
- EG11/12 von 32% (01.04.2011) auf 34% (+2) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.

2. Erhöhung des Frauenanteils an der Beschäftigtengruppe mit Führungsfunktion

- von 32% (01.04.2011) auf 34% (+2) weibliche Beschäftigte bei gleich bleibender Gesamtzahl.

Zum Stichtag 1.10.2014 stellt sich die Situation in der Verwaltung der StädteRegion Aachen wie folgt dar:

Zu Ziel 1:

- ➔ Beschäftigte in A15/A16: insgesamt 17 Personen, davon 7 Frauen = 41,77% **Ziel erreicht ✓**
- ➔ Beschäftigte in A12/A13: insgesamt 49 Personen, davon 19 Frauen = 38,78% **Ziel erreicht ✓**
- ➔ Beschäftigte in EG 11/12: insgesamt 115 Personen, davon 44 Frauen = 38,26% **Ziel erreicht ✓**

Zu Ziel 2:

- ➔ Im g.D. nehmen 46 Personen Führungsverantwortung wahr, davon 19 Frauen = 41,30%
- ➔ Im h.D. nehmen 52 Personen Führungsverantwortung wahr, davon 19 Frauen = 36,54%
- ➔ Insgesamt übernehmen 98 Personen Führungsverantwortung bei der StädteRegion Aachen. Der Frauenanteil (38) an Führungsaufgaben beträgt insgesamt = 38,78% **Ziel erreicht ✓**

Die konkreten Zielquoten des FFPs 2011-2014 zur Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen mit Unterrepräsentanz wurden nicht nur erreicht, sondern deutlich übertroffen.

Frauenförderplan 2015 – 2018

I. *Prognose*

Eine exakte Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen ist für die Geltungsdauer des Frauenförderplans 2015 - 2018 aufgrund diverser Variablen/Unwägbarkeiten nicht möglich.

Die Notwendigkeit von Veränderungen in der Personalbewirtschaftung, bei Stellenbesetzungen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen und/oder Übertragung von Führungsfunktionen kann sich durch Fluktuation, durch Modifikationen im Aufgabenspektrum, durch Stellenbewertungen, aber auch durch politische Beschlüsse zum Stellenplan und Haushalt sowie im Rahmen der Strukturdebatte etc. ergeben.

Aus diesen Gründen ist keine seriöse Prognose möglich.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass die bereits implementierten und zukünftig noch zu implementierenden Maßnahmen zur Personalentwicklung und Frauenförderung dazu führen, dass die vorhandenen Strukturen in der Weise verändert werden, dass Chancengleichheit und Parität in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

II. *Definition der Ziele*

1. **Allgemeine Zielsetzungen**

Der FFP soll als Instrument der Personalentwicklung im öffentlichen Dienst dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen.

Zur Umsetzung dieser Zielsetzungen legt die StädteRegion Aachen ihr besonderes Augenmerk noch mehr als bisher auf die Einhaltung der gleichstellungsrelevanten Vorschriften des LGG.

Die nachstehend formulierten Zielsetzungen sind dabei von grundlegender Bedeutung:

a. **Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechterparität für Frauen und Männer**

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Vorschriften sind besondere Aufgaben von Behördenleitung und Führungskräften.

Die Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechterparität für Frauen und Männer ist immanentes Ziel der StädteRegion Aachen.

Frauenförderung zum Abbau struktureller Benachteiligung ist zur Verwirklichung von tatsächlicher Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen und Männern so lange erforderlich, bis tatsächliche Parität hergestellt ist.

Für die StädteRegion als Arbeitgeberin ist es wichtig, die Begabungen und Potentiale ihrer Beschäftigten in den Blick zu nehmen, zu nutzen und zu fördern.

Alle Beschäftigten der StädteRegion Aachen sollen die Möglichkeit haben, ihre individuellen Anforderungen und Bedürfnisse aus Privat- und Familienleben mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren, ohne Benachteiligungen oder Einschränkungen bei der beruflichen Entwicklung fürchten zu müssen.

In diesem Sinne werden die Maßnahmen aus den vorangegangenen Frauenförderplänen zum Abbau von Benachteiligung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf konsequent fortgeführt und bedarfsorientiert weiterentwickelt.

Zur Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechterparität gehört, dass Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben, bestimmte Ziele zu erreichen, d.h. dass die bestehenden Strukturen eine entsprechende Verwirklichung der persönlichen Ziele auch ermöglichen.

Frauenförderplan 2015 – 2018

Wenn bestehende Strukturen diese Möglichkeiten nicht gleichermaßen für Frauen und Männer einräumen, ist strukturelle Benachteiligung gegeben.

Gibt es eine strukturelle Benachteiligung von Männern bei der StädteRegion?

Die Tatsache, dass Männer im SuE nur in geringer Zahl vertreten sind, könnte darauf hinweisen, dass in diesem Bereich eine strukturelle Benachteiligung von Männern vorliegt.

Davon ist jedoch nicht auszugehen, da Studien belegen, dass Männer in den sozialen Berufen aus unterschiedlichsten Gründen seltener zu finden sind.

Der erste Gleichstellungsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jungen (BMFSFJ) vom 16.06.2011 führt in *Kapitel 5 „Erwerbsleben“ ; S. 109 ff, dazu aus: „...Vielmehr werden die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern durch institutionelle Regelungen, durch die (fehlende) Verfügbarkeit sozialer Dienstleistungen, durch Strukturen des Arbeitsmarktes, aber auch durch traditionelle Rollenbilder und Stereotype, die das Verhalten unterschiedlicher Akteure beeinflussen, geprägt...“*

Der geringe Anteil von Männern im SuE der StädteRegion ist nicht strukturell bedingt, sondern spiegelt allgemein vorherrschende gesellschaftliche Strukturen wider.

Allerdings findet der aus der gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit entstandene „neue“ Ansatz für Gleichstellungspolitik, der Jungen und Männer ausdrücklich einbezieht, hohe Zustimmung bei Behördenleitung, Personalverantwortlichen und Gleichstellungsakteuren der StädteRegion.

Obwohl aufgrund fehlender struktureller Benachteiligung keine gesetzliche Verpflichtung besteht, spezielle Maßnahmen zur Förderung von Männern im SuE zu ergreifen, ist es für die verantwortlichen Akteure der StädteRegion selbstverständlich, bereits bestehende zielgerichtete Maßnahmen zur Jungen- und Männerförderung - z.B. bei der Berufswahlorientierung (Boys´Day, Übergang Schule/Beruf) zu forcieren sowie den gesell-

schaftlichen Wandel zum Abbau bestehender Stereotype und traditioneller Rollenbilder bei der Berufswahl durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen.

Angestrebt wird daher eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter im SuE und damit einhergehend auch eine sukzessive Erhöhung in Führungs- und Leitungsfunktionen.

b. Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip

Für die StädteRegion Aachen ist es ein bedeutsames Prinzip, grundsätzlich bei allen Verwaltungshandlungen die unterschiedlichen Lebenslagen, Bedürfnisse und Wünsche von Frauen und Männern in allen inhaltlichen Bereichen im Sinne des Gender Mainstreamings deutlich zu hinterfragen, sichtbar zu machen und bei allen Entscheidungen die Auswirkungen auf die Geschlechter angemessen zu berücksichtigen.

c. Paritätische Gremienbesetzung gemäß § 12 LGG

Es sollte ein Ziel der StädteRegion Aachen sein, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des LGG zur geschlechtsparitätischen Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstiger Gremien zukünftig noch stärker zu beachten und mehr Frauen tatsächliche Chancengleichheit in Entscheidungs- und Führungspositionen zu ermöglichen.

Zur Erläuterung:

Die Vorgaben des § 12 LGG zur Besetzung von Gremien bedürfen einer eingehenden Betrachtung:

Diese Vorschrift sieht eine geschlechtsparitätische Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstiger Gremien vor, um mehr Frauen tatsächliche Chancengleichheit in Entscheidungs- und Führungspositionen zu ermöglichen.

Ein Blick auf das Geschlechterverhältnis im Städteregionstag zeigt, dass 23 der insgesamt 72 Städteregionstagsmitglieder Frauen sind (+ 1 Sitz Städteregionsrat), das entspricht einen Anteil von 31,94%.

Frauenförderplan 2015 – 2018

In der GRÜNEN- und in der LINKEN-Fraktion sind Frauen und Männer paritätisch vertreten, in den anderen Fraktionen sind die Frauen in unterschiedlichem Umfang unterrepräsentiert.

Auch das Verhältnis der Mandatsträger und Mandatsträgerinnen der Städtereion in externen Gremien (Anlage 15) zeigt, dass die gesetzliche Vorgabe in der Vergangenheit noch nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt worden ist. Bei einem Frauenanteil von aktuell nur 23% in externen Gremien sollte daher der Geschlechterparität bei zukünftigen Gremienbesetzungen mehr Beachtung geschenkt werden.

Zum Verständnis der durch den Gesetzgeber gewünschten geschlechtsparitätischen Besetzung und gleichberechtigter Teilhabe dienen die nachstehenden Ausführungen:

Gemäß § 12 Abs. 1 LGG gilt als Grundsatz das Gebot geschlechtsparitätischer Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Gremien; Frauen sollen also in gleicher Anzahl wie Männer vertreten sein. Dies betrifft in umfassender Weise alle kollektiven Entscheidungsorgane, wie die beispielhafte Aufzählung im Gesetzestext zeigt: **„Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden“.**

Diese Vorschrift will eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich des LGG sicherstellen und zielt damit auch auf eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen an Entscheidungsprozessen in der öffentlichen Verwaltung.

Der Kommentierung zum LGG von Bernhard Burkholz ist zu entnehmen, dass **„in umfassender Weise alle kollektiven Entscheidungsorgane betroffen sind...“ und dass es „...auf die konkrete Bezeichnung nicht ankommt... Maßgebend ist nur, dass es sich um ein aus mehreren Personen gebildetes Organ einer öffentlichen Stelle handelt, das eine konkrete Aufgabe, Funktion jeder Art entweder auf Dauer oder auf Zeit, womöglich auch nur in einem Einzelfall zu erfüllen hat. Es ist unerheblich, ob das Gremium nur eine beratende**

Funktion inne hat oder ob ihm eine Kompetenz zur Entscheidung zukommt...Für Gremien, die durch Wahlakte gebildet werden, bestimmt Abs.1 Satz 2, dass bei der Aufstellung von Listen (gemeint sind damit Listen für Wahlvorschläge) und bei Kandidaturen auf paritätische Repräsentanz „geachtet“ werden soll...“

Die gesetzlichen Vorgaben zur Geschlechterparität in Gremien sind durch aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen auf Bundesebene verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt.

In Anlehnung an das am 6. März 2015 durch den Bundestag verabschiedete **„Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“** sollte die Entscheidung zur grundsätzlichen paritätischen Besetzung von Gremien zukünftig auch bei der StädteRegion Aachen nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten selbstverpflichtend umgesetzt werden.

Der Bund geht mit gutem Beispiel voran und wird durch die Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGreBG) und des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleig) die neuen Quotenregelungen für die Wirtschaft auch auf den öffentlichen Dienst des Bundes übertragen.

Die neuen Gesetze werden im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

(Quelle: Fragen und Antworten zu dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz vom 05.03.2015).

Da derzeit auch das LGG NRW novelliert wird, ist zu erwarten, dass zukünftig auch für den öffentlichen Dienst in NRW eine Quotenregelung gelten wird. Die Zielsetzung der StädteRegion bei zukünftigen Gremienbesetzungen sollte sein, die gesetzlichen Vorschriften des LGG zur geschlechtsparitätischen Besetzung

Frauenförderplan 2015 – 2018

von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstiger Gremien umzusetzen und mehr Frauen tatsächliche Chancengleichheit in Entscheidungs- und Führungspositionen zu ermöglichen. Insbesondere bei der Entsendung von mehreren vertretungsberechtigten Personen der Verwaltung in ein Gremium gemäß § 26 Abs. 5 Satz 3 KrO NRW sollten die verwaltungsseitigen Vorschläge an die Politik in geschlechtsalternierender Reihenfolge unter Berücksichtigung der fachlichen Anforderungen für das jeweilige Mandat erfolgen.

(§ 26 Abs.5 KrO NRW: „Für die Vertretung der Kreise in Organen von juristischen Personen oder Personenver-

einigungen gilt § 113 der Gemeindeordnung entsprechend. Vertreter des Kreises, die Mitgliedschaftsrechte in Organen, Beiräten oder Ausschüssen von juristischen Personen oder Personenvereinigungen wahrnehmen, werden vom Kreistag bestellt oder vorgeschlagen. Ist mehr als ein Vertreter des Kreises zu benennen, muss der Landrat oder der von ihm vorgeschlagene Bedienstete des Kreises dazuzählen. Die Vertreter des Kreises sind an die Beschlüsse des Kreistags und des Kreis Ausschusses gebunden. Sie haben ihr Amt auf Beschluss des Kreistags jederzeit niederzulegen. Die Sätze 1 bis 5 gelten nur, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist.“)

Zusammenfassung der allgemeinen Zielsetzungen (1.) des Frauenförderplans 2015 – 2018:

- 1.) a. Die tatsächliche **Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechterparität** für Frauen und Männer ist ein immanentes Ziel der StädteRegion Aachen.
Frauenförderung zur Verwirklichung von tatsächlicher Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit ist als unverzichtbares strategisches Ziel so lange erforderlich, bis tatsächliche Parität in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen und Männern in der StädteRegion Aachen hergestellt ist.
- b. Bei allen Verwaltungshandlungen und –entscheidungen werden die Aspekte des **Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip** beachtet. Das bedeutet, dass die unterschiedlichen Lebenslagen, Bedürfnisse und Wünsche von Frauen und Männern inhaltlich hinterfragt, sichtbar gemacht und mögliche Auswirkungen auf die Geschlechter angemessen berücksichtigt werden.
- c. Es ist Intention der StädteRegion Aachen, die gesetzlichen Vorschriften zur **geschlechtsparitätischen Gremienbesetzung gemäß § 12 LGG** zu beachten und mehr Frauen tatsächliche Chancengleichheit in Entscheidungs- und Führungspositionen zu ermöglichen.
Daher regt die Gleichstellungsbeauftragte an, dass bei der Entsendung von mehreren vertretungsberechtigten Personen der Verwaltung in ein Gremium gemäß § 26 Abs. 5 Satz 3 KrO NRW die

Personenvorschläge an die Politik in geschlechtsalternierender Reihenfolge unter Berücksichtigung der fachlichen Anforderungen für das jeweilige Mandat erfolgen sollten.

2. Konkrete Zielquoten für den Frauenförderplan 2015 – 2018:

Für die Geltungsdauer des Frauenförderplans werden folgende Zielquoten vereinbart:

- a. Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Dezernatsleitungen auf mindestens 40% (2 Dezernate von 5).
- b. Dauerhafte Stabilisierung des Frauenanteils auf der Ebene der Amtsleitungen / Stabsstellenleitungen im Verhältnis 50:50.
- c. Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitungen:
 1. Im g.D. von 40,91% (18 ♀ von insges. 44 AGL) auf 45,45% (+ 2 ♂) bei gleich bleibender Gesamtzahl der AGL.
 2. Im h.D. von 34,78% (8 ♀ von insgesamt 23 AGL) auf 43,48% (+ 2 ♂) bei gleich bleibender Gesamtzahl der AGL.

Frauenförderplan 2015 – 2018

III. Maßnahmen zur Zielerreichung

Um die allgemeinen Ziele und die konkreten Zielquoten zu erreichen, werden nachstehende Maßnahmen vereinbart:

1. Führen in Teilzeit
2. Mentoring-Programm
3. Interkulturelle Öffnung im Personalmanagement

Zu 1.) Führen in Teilzeit

Der Anteil weiblicher Führungskräfte an verantwortungsvollen Spitzenpositionen sowohl in der deutschen Wirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung ist nach wie vor gering. Trotz gleicher oder besserer Qualifikation sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.

Frauen nehmen heute mit 43% fast gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teil, ihr Qualifikationsniveau ist sehr gut. Sie stellen 53,3% der Studienberechtigten und knapp die Hälfte der Hochschulabsolventen.

Auch das Geschlechterverhältnis bei der StädteRegion Aachen spricht für eine gute Ausbildung der Frauen; die Neueinstellungen von weiblichen Azubis und Beamtenanwärterinnen sowie die Teilnahmezahlen an den PEP-Programmen zeigen, dass die jungen Frauen perspektivisch Führungsaufgaben übernehmen möchten.

Allerdings fällt auf, dass die insgesamt vorherrschende Dominanz der weiblichen Beschäftigten ab Besoldungsgruppe A 12 / EG 11 „kippt“ und in den Führungspositionen deutlich weniger Frauen als Männer zu finden sind.

Die Arbeitsgruppenleitungen verteilen sich auf 26 Frauen (18 g.D., 8 h.D.) und 41 Männer (26 g.D., 15 h.D.). Alle männlichen AGLs sind vollzeitbeschäftigt, 5 der weiblichen AGLs sind in Teilzeit beschäftigt.

Die Quote von Frauen in Führung (ohne SuE) bei der StädteRegion Aachen beträgt zum Stichtag 1. Oktober 2014 exakt **38,78%**, d.h. die insgesamt 98 Führungsfunktionen verteilen sich auf 60 Männer (61,22%) und 38 Frauen.

Bezogen auf die Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes ergibt sich ein Anteil von Frauen in Führung im g.D. von 41,30%, im h.D. sind es 30,65% Frauen in Führungsfunktionen.

Aufschluss bei der Suche nach der Ursache für diesen deutlichen Bruch in der Erwerbsbiografie der meisten Frauen gibt z.B. die Allensbach-Studie [Juli 2013] zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die feststellt, dass Hausarbeit und Kindererziehung bei gleichzeitiger Berufstätigkeit beider Partner heute immer noch mehr von Frauen als von Männern geleistet wird.

Durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen und das Aufbrechen traditioneller Rollenbilder verändern sich die Erwartungen an den Beruf und an die beruflichen Perspektiven insbesondere für junge Frauen und Männer.

Immer mehr junge Eltern möchten Familienverantwortung gemeinsam wahrnehmen, ohne jedoch auf berufliche Entwicklung und Karriere verzichten zu wollen. Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit zur qualifizierten Kinderbetreuung haben einen hohen Stellenwert bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl.

Bei dem Wunsch nach beruflicher Entwicklung und Weiterbildung, ausreichender Zeit für die Erziehung der Kinder, aber auch für die Betreuung von Familienangehörigen, muss die zur Verfügung stehende Zeit gut aufgeteilt werden.

Arbeitgeberseitig entsteht vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des erwarteten Fachkräftemangels die Notwendigkeit, beim Ausscheiden von Beschäftigten qualifiziertes und motiviertes neues Personal zu gewinnen bzw. die Rahmenbedingungen für vorhandenes Personal so zu gestalten, dass Leistungsträger langfristig unter Berücksichti-

Frauenförderplan 2015 – 2018

gung ihrer persönlichen Wünsche und Bedürfnisse nach Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen an die StädteRegion gebunden und durch die StädteRegion gefördert werden.

Doch was in der Theorie so einfach klingt, erweist sich in der Realität als große Herausforderung.

Es müssen verlässliche Strukturen geschaffen werden, die es leistungsfähigen und leistungswilligen Beschäftigten – und damit sind sowohl Frauen als auch Männer gemeint – noch besser als bisher ermöglichen, berufliche und private Interessen zu vereinbaren.

Dabei ist Beschäftigung in Teilzeit - und damit ist auch ausdrücklich „Führen in Teilzeit“ gemeint - eine gute Möglichkeit, Beruf und Familie und/oder Weiterbildungsmaßnahmen sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Obwohl unterschiedlichste Teilzeitmodelle (=verkürzte Wochenarbeitszeiten) bereits von vielen Beschäftigten (hauptsächlich Frauen auf Sachbearbeitungsebene) genutzt werden, fällt auf, dass sie bei Führungs-/ Leitungspositionen eher die Seltenheit sind. Bislang wurden im Bedarfsfalle zwar gemeinsame individuelle Lösungsmöglichkeiten entwickelt, allerdings fehlt bislang ein auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittenes Personalmanagementinstrument zur Ermöglichung von Führen in Teilzeit bei der StädteRegion Aachen.

Die Verpflichtung zur Einrichtung von Führungsstellen auch in Teilzeit findet sich in § 8 Abs. 6 des LGG.

Der Gesetzgeber sieht vor, dass grundsätzlich alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverantwortlichen geht mit der Einführung eines verbindlichen und verlässlichen Instrumentes zur Führung in Teilzeit ein deutliches Signal an die Beschäftigten einher, das insbesondere leistungsstarke und karrierewillige Frauen ermutigen und motivieren soll, neue und verwaltungsseitig ausdrücklich erwünschte Wege zur beruflichen Karriere zu beschreiten.

Für die StädteRegion als Arbeitgeberin bietet die Einführung von Führungspositionen auch in Teilzeit attraktive Möglichkeiten, um gut ausgebildete Beschäftigte, die bisher aufgrund ihrer familiären Bedürfnisse freiwillig auf Führung verzichtet haben, langfristig zu fördern und zu binden.

Erfahrungen anderer Kommunalverwaltungen zeigen, dass Teilzeit und Führung auf der Grundlage eines ausgereiften Konzeptes durchaus vereinbar sind.

Mit Hilfe eines speziell für die Städteregionsverwaltung entwickelten Instrumentes „Führen in Teilzeit bei der StädteRegion Aachen“ soll das vorhandene Potential an Nachwuchsführungskräften motiviert und unterstützt werden, so dass ein Verzicht auf Karriere für Beschäftigte in besonderen Lebensphasen entfallen könnte.

Es ist davon auszugehen, dass die aktuelle Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen – insbesondere auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitungen – durch diese Maßnahme mittelfristig reduziert und langfristig Parität erreicht werden kann.

Zu 2.) Mentoring-Programm

Mentoring bedeutet – „Von Vorbildern lernen“, oder laut Duden: „Beratung und Unterstützung durch erfahrene Fach- oder Führungskräfte“.

Der Begriff Mentoring geht auf Homers Epos „Odyssee“ zurück. Odysseus bat darin seinen Freund Mentor, sich während seiner Abwesenheit um seinen heranwachsenden Sohn Telemach zu kümmern. Die Göttin Athene nahm zeitweise Mentors Gestalt an, um Telemach mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Das heutige Verständnis von Mentoring ist davon abgeleitet, jedoch eher im beruflichen Kontext verortet. In der Rolle der Mentorin bzw. des Mentors begleitet eine erfahrene Führungspersönlichkeit eine Nachwuchskraft (Mentee) in einem individuell festgelegten Abschnitt ihrer Karriereentwicklung. Insbesondere die Vermittlung von informellem Wissen („Spielregeln der Macht“) sowie die Eröffnung von Netzwerken stehen dabei im Mittelpunkt.

Frauenförderplan 2015 – 2018

Das Mentoring ist ein ausgewähltes Personalentwicklungsinstrument für besonders förderungswürdige Beschäftigte. Da der Begriff Coaching in vielen Publikationen mit dem des Mentoring synonym verwendet wird, erscheint eine Abgrenzung hierzu beispielhaft sinnvoll (Arhén, 1992; Winsen, van, 1999):

„Während Coaching den Schwerpunkt auf die aufgabenbezogene Vermittlung von Wissen zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetztem legt, geht die Funktion des Mentoring darüber hinaus. Die Einflussnahme des Mentors auf den beruflichen Werdegang seines Schützlings reicht vom Knüpfen von Kontakten über die Vermittlung informaler Strukturen bis hin zum Aufzeigen von Gelegenheiten für den Mentee, sein Können unter Beweis zu stellen. Im Gegensatz zum Coaching legt das Mentoring einen starken Akzent auf emotionale Kriterien wie Vertrauen, Wertschätzung und Anerkennung (Kram, 1985).“

In einem auf Werte ausgelegten Mentoringprogramm wird eine sinnvolle Ergänzung des Anforderungsprofils für Beschäftigte und Führungskräfte der StädteRegion Aachen gesehen, da „Vertrauen, Wertschätzung, Anerkennung“ neben fachlichen und persönlichen Kompetenzen die Grundlagen der Kultur des Miteinanders in der Städteregionsverwaltung ausmachen.

Mentees erlangen vor allem Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln und können neue Netzwerke für sich erschließen. Mentorinnen und Mentoren gewinnen Einblicke in die Situation von Nachwuchskräften, können ihre Beratungskompetenzen ausbauen und ihre eigene Arbeit bzw. Karriere reflektieren und ebenfalls erweiterte Kompetenzen entwickeln.

Ein ausgereiftes Mentoringprogramm für die StädteRegion Aachen bietet gute Chancen für Mentees, weiterführende Qualifikationen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Führungsfunktionen zu erwerben, wodurch die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen mittelfristig abgebaut werden kann.

Zu 3.) Interkulturelle Öffnung im Personalmanagement

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem Wandel und wird zunehmend heterogener. Aufgrund von Globalisierung, Migrationsprozessen, Wertewandel sowie veränderten Rollen und Lebensentwürfen werden die sozialen, kulturellen und ökonomischen Beziehungen insgesamt vielfältiger und bunter.

Interkulturelle Öffnung / Diversity als zentraler Wettbewerbs- und Innovationsfaktor ist daher nicht nur für private Unternehmen zukunftsweisend, sondern betrifft auch zunehmend – insbesondere im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und dem bereits jetzt in einigen Bereichen spürbar werdenden Fachkräftemangel – die öffentlichen Verwaltungen.

Um den veränderten Rahmenbedingungen und Herausforderungen unserer Gesellschaft erfolgreich zu begegnen, sind neuartige Strukturen und Strategien nötig. Dabei geht es nicht nur um einzelne Maßnahmen und Projekte bezogen auf die personelle Vielfalt und strukturelle Barrieren, sondern um eine nachhaltige Veränderung der Unternehmens- bzw. Organisationskultur.

Behördenleitung, Fach- und Führungskräfte sowie Personal- und Gleichstellungsakteure sehen in der interkulturellen Öffnung der Verwaltung eine große Chance für ihre Aufgabenerfüllung und für die jetzigen und zukünftigen Beschäftigten.

Die Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung der Städteregionsverwaltung sowie verstärkte Profilierung als zeitgemäße und attraktive Arbeitgeberin und Ausbildungsbetrieb für Menschen mit Migrationshintergrund bietet der StädteRegion die Möglichkeit, vom Erfahrungs- und Wissensstand anderer Kulturkreise zu profitieren und deren Kompetenzen und Potentiale für die eigene Aufgabenerfüllung sinnvoll und wirksam zu nutzen.

Daher ist es sinnvoll, dass neben Gender-Aspekten zukünftig auch verstärkt Diversity-Perspektiven Berücksichtigung im Personalmanagement finden und

Frauenförderplan 2015 – 2018

Projekte, Fachthemen und Angebote der Fort- und Weiterbildung durch entsprechende Instrumente, Methoden und Didaktik verfeinert werden.

Es ist zu erwarten, dass dieser Öffnungsprozess mit Stärkung der Bürger- und Dienstleistungskompetenz einhergehen wird. Eine interkulturell geöffnete Verwaltung wird besser in der Lage sein, auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger einzugehen und die Identifikation der Migrantinnen und Migranten mit Stellen der öffentlichen Verwaltung zu fördern.

Es kann ebenso davon ausgegangen werden, dass die StädteRegion Aachen durch eine Personalpolitik, die die Vielfalt ihrer Beschäftigten als Chance und Bereicherung für die eigene Aufgabenerfüllung sieht, als Arbeitgeberin für Menschen aus anderen Kulturkreisen besonders interessant wird und daraus resultierend ein bisher nicht erreichtes Fachkräftepotential und ebenso ein Potential an zukünftigen Führungskräften erschlossen werden kann.

Parallel zur Öffnung nach außen erfolgt eine Ergänzung des internen Fortbildungs- und Qualifizierungsangebotes durch spezielle Angebote im Rahmen der interkulturellen Öffnung. Weiterbildungsangebote für (potentielle) Führungskräfte zur vertiefenden Stärkung ihrer individuellen interkulturellen Kompetenzen vervollständigen das Konzept.

Fazit

Die Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes und die Implementierung interkultureller Kompetenz erweitert nicht nur das Leistungs- und Kompetenzspektrum der Beschäftigten, sondern unterstützt die zukunftsfähige Ausrichtung der Verwaltung in einer bunten Gesellschaft.

IV. Ausblick

Die im vorliegenden Frauenförderplan 2015 – 2018 für die StädteRegion Aachen enthaltenen Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern tragen dazu bei, den gesetzlichen und aktuellen gesellschaftlich und politisch geprägten Erwartungen und Bedürfnissen an die Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen und Männern nachhaltig gerecht zu werden.

Durch die konsequente Umsetzung der Maßnahmen werden Strukturen geschaffen, die es leistungsfähigen und leistungswilligen Beschäftigten der StädteRegion Aachen noch besser als bisher ermöglichen, berufliche und private Interessen zu vereinbaren.

Insbesondere werden Frauen, die aufgrund anderer Priorisierung bislang auf eine berufliche Karriere verzichtet haben, durch die gezielten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen neue Perspektiven zur beruflichen Entwicklung im Einklang mit familiären Bedürfnissen eröffnet.

Für die StädteRegion Aachen bedeuten diese Maßnahmen eine Investition in die soziale Kultur der Verwaltung und somit in ihre Beschäftigten.

Sie tragen zur Stärkung der emotionalen Bindung der Beschäftigten an die Städteregionsverwaltung bei, die nachgewiesenermaßen positive Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Vertrauen, Engagement, Gesundheit, Fehlzeiten, Fluktuationstendenzen etc. der Beschäftigten hat (Quellen: DAK-Gesundheitsreport 2013; gallup engagement index 2012).

Anlagen, Quellen, Begrifflichkeiten

Definition Beschäftigte

Beschäftigte im Sinne dieses Landespersonalvertretungsgesetzes

(§ 5 LPVG) sind die Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz der in § 1 LPVG bezeichneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einschließlich der Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden.

Definition Führung

Führung bei der StädteRegion Aachen beinhaltet Personalverantwortung.

Folgende Abkürzungen werden verwendet

SR = Städteregionsrat / Städteregionsrätin

Dez. = Dezernatsleitung

AL=Amtsleitung

StL= Stabsstellenleitung

AGL= Arbeitsgruppenleitung

SB = Sachbearbeitung

OE = Organisationseinheit (Amt, Stabsstelle)

JC = Jobcenter StädteRegion Aachen

GSB = Gleichstellungsbeauftragte

♀ = weiblich

♂ = männlich

e.D. = einfacher Dienst

m.D. = mittlerer Dienst

g.D. = gehobener Dienst

h.D. = höherer Dienst

ÜBesG NRW = Übergeleitetes Besoldungsgesetz für das Land NRW

TvöD = Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

SuE = Sozial- und Erziehungsdienst

LPVG NW = Landespersonalvertretungsgesetz

BesGr = Besoldungsgruppe

EG = Entgeltgruppe

Anlagen

1. Tabelle „Einfacher Dienst – alle“ = „Einfacher Dienst – ohne JC“
2. Tabelle „Mittlerer Dienst nach Besoldungs- und Entgelt-Gruppen - alle“
3. Tabelle „Mittlerer Dienst nach Besoldungs- und Entgelt-Gruppen – ohne JC“
4. Tabelle „Gehobener Dienst nach Besoldungs- und Entgelt-Gruppen - alle“
5. Tabelle „Gehobener Dienst nach Besoldungs- und Entgelt-Gruppen – ohne JC“
6. Tabelle „Gehobener Dienst nach Funktionen – ohne JC“
7. Tabelle „Höherer Dienst nach Besoldungs- und Entgelt-Gruppen – alle“
8. Tabelle „Höherer Dienst nach Besoldungs- und Entgelt-Gruppen – ohne JC“
9. Tabelle „Höherer Dienst nach Funktionen – ohne JC“
10. Tabelle „Beschäftigte im Sozial- u. Erz.dienst nach Bes./EG-Gr. – alle“
11. Tabelle „Beschäftigte im Sozial- u. Erz.dienst nach Bes./EG-Gr. – ohne JC“
12. Tabelle „Elternzeit / Sonderurlaub – alle“
13. Tabelle „Elternzeit / Sonderurlaub – ohne JC“
14. Tabelle „Auszubildende, Anwärter, Praktikanten“
15. Tabelle „Mandatsträger_innen_externeGremien“

Quellen

Die Angaben zur Beschäftigtenstruktur basieren auf statistischen Daten des A 10.2 (Anlagen 1 – 14); Stand: 01.10.2014.

Die Angaben zu Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in externen Gremien basieren auf statistischen Daten des A 10.1 (Anlage 15); Stand: 01.02.2015.

Verfasst von:

Ulrike Lange-Wiemers, Gleichstellungsbeauftragte StädteRegion Aachen

Beschlossen durch den Städteregionstag am 18. Juni 2015

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 1

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen														
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Einfacher Dienst nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (ohne JC)														
BesGr / EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbesch.			davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)			davon zum Stichtag beurlaubt				
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	
3 (= A 5) eD	47	15	32	68,09%	9	4	44,44%	38	10	28	73,68%	0	0	0,00%
2 (= A 3)	19	5	14	73,68%	3	1	33,33%	15	3	12	80,00%	1	1	100,00%
1 (= A 1)	1	0	1	100,00%	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0,00%
Beschäftigte insg.	67	20	47	70,15%	12	5	41,67%	54	13	41	75,93%	1	0	0,00%
Sonstige*	8	7	1	12,50%	0	0	0,00%	8	7	1	12,50%	0	0	0,00%
e.D.	75	27	48	64,00%	12	5	41,67%	62	20	42	67,74%	1	0	0,00%

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 2

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen																				
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Mittlerer Dienst nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (alle)																				
BesGr/	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch.				davon zum Stichtag beurlaubt				in dieser BesGr / EG			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer %	Frauen %	
EG																				
A 9 mD	17	4	13	76,47%	8	3	5	62,50%	9	1	8	88,89%	0	0	0	0,00%	22,08%	21,05%	22,41%	
A 9 mD Z	12	5	7	58,33%	8	5	3	37,50%	4	0	4	0,00%	0	0	0	0,00%	15,58%	26,32%	12,07%	
A 8	24	4	20	83,33%	14	4	10	71,43%	9	0	9	100,00%	1	0	1	100,00%	31,17%	21,05%	34,48%	
A 7	14	2	12	85,71%	8	2	6	75,00%	6	0	6	100,00%	0	0	0	0,00%	18,18%	10,53%	20,69%	
A 6	10	4	6	60,00%	9	4	5	55,56%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	12,99%	21,05%	10,34%	
Beamt. insg.	77	19	58	75,32%	47	18	29	61,70%	28	1	27	96,43%	2	0	2	100,00%				
EG 9	60	13	47	78,33%	35	13	22	62,86%	23	0	23	100,00%	2	0	2	100,00%	11,76%	9,70%	12,50%	
EG 8	169	42	127	75,15%	124	39	85	68,55%	35	3	32	91,43%	10	0	10	100,00%	33,14%	31,34%	33,78%	
EG 7	23	9	14	60,87%	11	9	2	18,18%	11	0	11	100,00%	1	0	1	100,00%	4,51%	6,72%	3,72%	
EG 6	132	34	98	74,24%	84	32	52	61,90%	42	1	41	97,62%	6	1	5	83,33%	25,88%	25,37%	26,06%	
EG 5	116	30	86	74,14%	57	27	30	52,63%	56	3	53	94,64%	3	0	3	100,00%	22,75%	22,39%	22,87%	
EG 4	10	6	4	40,00%	1	1	0	0,00%	9	5	4	44,44%	0	0	0	0,00%	1,96%	4,48%	1,06%	
Beschäftigte insgesamt	510	134	376	73,73%	312	121	191	61,22%	176	12	164	93,18%	22	1	21	95,45%				
m.D. insg.	587	153	434	73,94%	359	139	220	61,28%	204	13	191	93,63%	24	1	23	95,83%				

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 3

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen																			
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Mittlerer Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen (ohne JC)																			
BesGr/EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)				davon zum Stichtag beurlaubt				in dieser BesGr / EG		
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg. %	Männer %	Frauen %
A 9 mD	17	4	13	76,47%	8	3	5	62,50%	9	1	8	88,89%	0	0	0	0,00%	25,37%	23,53%	26,00%
A 9 mD Z	11	5	6	54,55%	8	5	3	37,50%	3	0	3	100,00%	0	0	0	0,00%	16,42%	29,41%	12,00%
A 8	20	3	17	85,00%	11	3	8	72,73%	8	0	8	100,00%	1	0	1	100,00%	29,85%	17,65%	34,00%
A 7	12	1	11	91,67%	6	1	5	83,33%	6	0	6	100,00%	0	0	0	0,00%	17,91%	5,88%	22,00%
A 6	7	4	3	42,86%	7	4	3	42,86%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	10,45%	23,53%	6,00%
Beamt. insg.	67	17	50	74,63%	40	16	24	60,00%	26	1	25	96,15%	1	0	1	100,00%			
EG 9	59	13	46	77,97%	35	13	22	62,86%	22	0	22	100,00%	2	0	2	100,00%	13,66%	11,82%	14,29%
EG 8	122	28	94	77,05%	82	25	57	69,51%	32	3	29	90,63%	8	0	8	100,00%	28,24%	25,45%	29,19%
EG 7	23	9	14	60,87%	11	9	2	18,18%	11	0	11	100,00%	1	0	1	100,00%	5,32%	8,18%	4,35%
EG 6	111	30	81	72,97%	68	28	40	58,82%	38	1	37	97,37%	5	1	4	80,00%	25,69%	27,27%	25,16%
EG 5	107	24	83	77,57%	51	21	30	58,82%	53	3	50	94,34%	3	0	3	100,00%	24,77%	21,82%	25,78%
EG 4	10	6	4	40,00%	1	1	0	0,00%	9	5	4	44,44%	0	0	0	0,00%	2,31%	5,45%	1,24%
Beschäftigte insgesamt	432	110	322	74,54%	248	97	151	60,89%	165	12	153	92,73%	19	1	18	94,74%			
m.D. insg.	499	127	372	74,55%	288	113	175	60,76%	191	13	178	93,19%	20	1	19	95,00%			

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 4

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen																
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (alle)																
BesGr/ EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbesch.			davon zum Stichtag, teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)			davon zum Stichtag beurlaubt			in dieser BesGr / EG			
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	
A 13	18	15	3	18	15	3	16,67%	0	0	0	0	0	0	6,38%	13,04%	1,80%
A 12	48	29	19	40	28	12	30,00%	7	0	7	0	0	1	17,02%	25,22%	11,38%
A 11	112	37	75	61	33	28	45,90%	42	3	39	3	8	9	39,72%	32,17%	44,91%
A 10	73	21	52	34	16	18	52,94%	29	5	24	0	10	10	25,89%	18,26%	31,14%
A 9	31	13	18	29	11	18	62,07%	0	0	0	0	2	2	10,99%	11,30%	10,78%
Beamt. insg.	282	115	167	282	103	79	43,41%	78	8	70	8	22	4	81,82%		
12 (= A 12)	46	34	12	40	31	9	22,50%	5	2	3	0	1	1	11,11%	19,32%	5,04%
11 (= A 11)	82	46	36	65	41	24	36,92%	13	4	9	4	4	1	75,00%	26,14%	15,13%
10 (= A 10)	142	49	93	97	45	52	53,61%	38	3	35	3	7	1	85,71%	27,84%	39,08%
9 (= A 9)	144	47	97	97	42	55	56,70%	40	4	36	4	8	1	87,50%	26,70%	40,76%
Beschäftigte insgesamt	414	176	238	299	159	140	46,82%	96	13	83	83	20	4	80,00%		
g.D. insg.	696	291	405	481	262	219	45,53%	174	21	153	8	42	8	80,95%		

g.D. insg.	insg.		insg. %		insg. %	
	Männer	Frauen	Männer %	Frauen %	Männer %	Frauen %
A 13	18	3	2,59%	0,74%	5,15%	0,74%
A 12 / (= A 12)	94	63	13,51%	7,65%	21,65%	7,65%
A 11 / (= A 11)	194	83	27,87%	27,41%	28,52%	27,41%
A 10 / (= A 10)	215	70	30,89%	35,80%	24,05%	35,80%
A 9 / (= A 9)	175	60	25,14%	28,40%	20,62%	28,40%
g.D. insg.	696	291	405			

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 5

Frauenförderplan für die StadtRegion Aachen																
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (ohne JC)																
BesGr/ EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbesch.			davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)			davon zum Stichtag beurlaubt			in dieser BesGr / EG			
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	
A 13	16	13	3	16	13	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A 12	33	17	16	25	16	9	7	0	0	0	0	0	1	0	0	
A 11	68	18	50	35	17	18	28	1	27	96,43%	5	0	5	100,00%	32,54%	
A 10	62	15	47	28	12	16	25	3	22	88,00%	9	0	9	100,00%	29,67%	
A 9	30	12	18	28	10	18	0	0	0	0,00%	2	2	0	0,00%	14,35%	
Beamt. insg.	209	75	134	132	68	64	60	4	56	93,33%	17	3	14	82,35%		
12 (= A 12)	45	33	12	39	30	9	23,08%	5	2	3	60,00%	1	1	0	0,00%	16,61%
11 (= A 11)	70	38	32	55	33	22	40,00%	12	4	8	66,67%	3	1	2	66,67%	25,83%
10 (= A 10)	45	20	25	31	18	13	41,94%	14	2	12	85,71%	0	0	0	0,00%	16,61%
9 (= A 9)	111	34	77	75	30	45	60,00%	32	4	28	87,50%	4	0	4	100,00%	40,96%
Beschäftigte insgesamt	271	125	146	200	111	89	44,50%	63	12	51	80,95%	8	2	6	75,00%	
g.D. insg.	480	200	280	332	179	153	46,08%	123	16	107	86,99%	25	5	20	80,00%	

g.D. insg.	insg.	Männer	Frauen	insg. %	Männer %	Frauen %
A 13	16	13	3	3,33%	6,50%	1,07%
A 12 / (= A 12)	78	50	28	16,25%	25,00%	10,00%
A 11 / (= A 11)	138	56	82	28,75%	28,00%	29,29%
A 10 / (= A 10)	107	35	72	22,29%	17,50%	25,71%
A 9 / (= A 9)	141	46	95	29,38%	23,00%	33,93%
g.D. insg.	480	200	280			

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 6

Frauenförderplan für die Städteregion Aachen Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Gehobener Dienst nach Funktionen (ohne JC)															
Funktionen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)				Leitungen in Bezug auf gesamte Führungsfunktionen in %		
	Insg.	Männer	Frauen	Frauen %	Insg.	Männer	Frauen	Frauen %	Insg.	Männer	Frauen	Frauen %	Insg. %	Männer %	Frauen %
Amtsleitung															
Beamte	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%			
Amtsleitung															
Beschäftigte	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%			
Amtsleitung															
Insgesamt	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2,17%	3,70%	0,00%
Stabsstellenleitung															
Beamte	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%			
Stabsstellenleitung															
Beschäftigte	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%			
Stabsstellenleitung															
Insgesamt	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	2,17%	0,00%	5,26%
Arbeitsgruppenleitung															
Beamte	33	22	11	33,33%	30	22	8	26,67%	3	0	3	100,00%			
Arbeitsgruppenleitung															
Beschäftigte	11	4	7	63,64%	10	4	6	60,00%	1	0	1	100,00%			
Arbeitsgruppenleitung															
Insgesamt	44	26	18	40,91%	40	26	14	35,00%	4	0	4	100,00%	95,65%	96,30%	94,74%
Führungsfunktionen															
Insgesamt	46	27	19	41,30%	42	27	15	35,71%	4	0	4	100,00%			

Beschäftigte GD Insg.	480	200	280
davon mit Führung in %	9,58	13,50	6,79

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 7

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen																									
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Höherer Dienst nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (alle)																									
BesGr / EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)					davon zum Stichtag vollzeitbesch.					davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)					davon zum Stichtag beurlaubt					in dieser BesGr / EG				
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	
B 7	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
B 5	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
B 2	4	4	0	0,00%	4	4	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
A 16	5	4	1	20,00%	5	4	1	20,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
A 15	12	6	6	50,00%	9	6	3	33,33%	3	0	3	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
A 14	25	14	11	44,00%	21	14	7	33,33%	3	0	3	100,00%	1	0	1	100,00%	44,64%	41,18%	50,00%	50,00%	44,64%	41,18%	50,00%	50,00%	
A 13 h.D.	9	5	4	44,44%	9	5	4	44,44%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
Beamt. insg.	56	34	22	39,29%	49	34	15	30,61%	6	0	6	100,00%	1	0	1	100,00%	16,07%	14,71%	18,18%	16,07%	14,71%	18,18%	18,18%	18,18%	
AT (= B 2)	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
15 ü (= A 16)	2	2	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
15 (= A 15)	12	2	10	83,33%	6	2	4	66,67%	5	0	5	100,00%	1	0	1	100,00%	19,67%	10,53%	23,81%	19,67%	10,53%	23,81%	23,81%	23,81%	
14 (= A 14)	23	5	18	78,26%	8	5	3	37,50%	15	0	15	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
13 (= A 13 hd)	23	9	14	60,87%	12	6	6	50,00%	10	3	7	70,00%	1	0	1	100,00%	37,70%	26,32%	42,86%	37,70%	26,32%	42,86%	42,86%	42,86%	
Angest. insg.	61	19	42	68,85%	28	15	13	46,43%	31	4	27	87,10%	2	0	2	100,00%	37,70%	47,37%	33,33%	37,70%	47,37%	33,33%	33,33%	33,33%	
h.D. insg.	117	53	64	54,70%	77	49	28	36,36%	37	4	33	89,19%	3	0	3	100,00%									

h.D. insg.	insg.	Männer	Frauen	insg. %	Männer %	Frauen %
B 7	1	1	0	0,85%	1,89%	0,00%
B 5	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
B 2 / AT	5	5	0	4,27%	9,43%	0,00%
A 16 / EG 15 Ü	7	6	1	5,98%	11,32%	1,56%
A 15 / EG 15	24	8	16	20,51%	15,09%	25,00%
A 14 / EG 14	48	19	29	41,03%	35,85%	45,31%
A 13 hd / EG 13	32	14	18	27,35%	26,42%	28,13%
h.D. insg.	117	53	64			

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 8

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen																											
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Höherer Dienst nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (ohne JC)																											
BesGr/ EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)						davon zum Stichtag vollzeitbesch.						davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)						davon zum Stichtag beurlaubt						in dieser BesGr / EG		
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer %	Frauen %				
B 7	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	3,33%	0,00%				
B 5	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%				
B 2	3	3	0	0,00%	3	3	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	5,77%	10,00%	0,00%				
A 16	5	4	1	20,00%	5	4	1	20,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	9,62%	13,33%	4,55%				
A 15	12	6	6	50,00%	9	6	3	33,33%	3	0	3	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	23,08%	20,00%	27,27%				
A 14	23	12	11	47,83%	19	12	7	36,84%	3	0	3	100,00%	1	0	1	100,00%	44,23%	40,00%	50,00%	50,00%	44,23%	40,00%	50,00%				
A 13 h.D.	8	4	4	50,00%	8	4	4	50,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	15,38%	13,33%	18,18%				
Beamt. insg.	52	30	22	42,31%	45	30	15	33,33%	6	0	6	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1,92%	3,33%	0,00%				
AT (= B 2)	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1,69%	5,26%	0,00%				
15 ü (= A 16)	2	2	0	0,00%	1	1	0	0,00%	1	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	3,39%	10,53%	0,00%				
15 (= A 15)	12	2	10	83,33%	6	2	4	66,67%	5	0	5	100,00%	1	0	1	100,00%	20,34%	10,53%	25,00%	25,00%	38,98%	26,32%	45,00%				
14 (= A 14)	23	5	18	78,26%	8	5	3	37,50%	15	0	15	100,00%	0	0	0	0,00%	35,59%	47,37%	30,00%	30,00%	35,59%	47,37%	30,00%				
13 (= A 13 HD)	21	9	12	57,14%	11	6	5	45,45%	9	3	6	66,67%	1	0	1	100,00%	2	0	2	100,00%	0	0	0				
Angest. insg.	59	19	40	67,80%	27	15	12	44,44%	30	4	26	86,67%	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0				
h.D. insg.	111	49	62	55,86%	72	45	27	37,50%	36	4	32	88,89%	3	0	3	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0				

h.D. insg.	insg.	Männer	Frauen	Frauen insg. %	Männer %	Frauen %
B 7	1	1	0	0,90%	2,04%	0,00%
B 5	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
B 2 / AT	4	4	0	3,60%	8,16%	0,00%
A 16 / EG 15 Ü	7	6	1	6,31%	12,24%	1,61%
A 15 / EG 15	24	8	16	21,62%	16,33%	25,81%
A 14 / EG 14	46	17	29	41,44%	34,69%	46,77%
A 13 hd / EG 13	29	13	16	26,13%	26,53%	25,81%
h.D. insg.	111	49	62			

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 9

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Höherer Dienst nach Funktionen (ohne JC)																
Funktionen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch.				Leitungen in Bezug auf gesamte Führungsfunktionen %			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer %	Frauen %	
Dezernatsleitung	4	4	0	0,00%	4	4	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Beamte																
Dezernatsleitung	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Beschäftigte																
Dezernatsleitung	5	5	0	0,00%	5	5	0	0,00%	0	0	0	0,00%	9,62%	15,15%	0,00%	
Insgesamt																
Amtsleitung	14	6	8	57,14%	13	6	7	53,85%	1	0	1	100,00%				
Beamte																
Amtsleitung	8	5	3	37,50%	7	4	3	42,86%	1	1	0	0,00%				
Beschäftigte																
Amtsleitung	22	11	11	50,00%	20	10	10	50,00%	2	1	1	50,00%	42,31%	33,33%	57,89%	
Insgesamt																
Stabsstellenleitung	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Beamte																
Stabsstellenleitung	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Beschäftigte																
Stabsstellenleitung	2	2	0	0,00%	2	2	0	0,00%	0	0	0	0,00%	3,85%	6,06%	0,00%	
Insgesamt																
Arbeitsgruppenleitung	16	11	5	31,25%	15	11	4	26,67%	1	0	1	100,00%				
Beamte																
Arbeitsgruppenleitung	7	4	3	42,86%	7	4	3	42,86%	0	0	0	0,00%				
Beschäftigte																
Arbeitsgruppenleitung	23	15	8	34,78%	22	15	7	31,82%	1	0	1	100,00%	44,23%	45,45%	42,11%	
Insgesamt																
Führungsfunktionen																
Insgesamt	52	33	19	36,54%	49	32	17	34,69%	3	1	2	66,67%				

Beschäftigte h.D. insg.	111	49	62
davon mit Führung in %	46,85	67,35	30,65

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 10

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen													
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (alle)													
EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbesch.			davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)			davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen %	insg.	Männer	Frauen %	insg.	Männer	Frauen %	insg.	Männer	Frauen %	
S 17	6	1	83,33%	4	1	75,00%	2	0	100,00%	0	0	0,00%	
S 15	12	3	75,00%	6	3	50,00%	6	0	100,00%	0	0	0,00%	
S 14	18	2	88,89%	7	2	71,43%	9	0	100,00%	2	0	100,00%	
S 13	10	1	90,00%	10	1	90,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	
S 12	25	6	76,00%	12	6	50,00%	10	0	100,00%	3	0	100,00%	
S 11	5	1	80,00%	1	1	0,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	
S 10	7	0	100,00%	7	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	
S 8	21	1	95,24%	9	1	88,89%	11	0	100,00%	1	0	100,00%	
S 7	8	0	100,00%	6	0	100,00%	2	0	100,00%	0	0	0,00%	
S 6	136	0	100,00%	67	0	100,00%	55	0	100,00%	14	0	100,00%	
S 4	6	0	100,00%	1	0	100,00%	4	0	100,00%	1	0	100,00%	
S 3	59	0	100,00%	10	0	100,00%	41	0	100,00%	8	0	100,00%	
S 2	3	0	100,00%	0	0	0,00%	3	0	100,00%	0	0	0,00%	
S 1	1	0	100,00%	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	
Beschäftigte insg.	317	15	95,27%	141	15	89,36%	145	0	100,00%	31	0	100,00%	

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 11

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen														
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Bescholdungs- / Entgeltgruppen (ohne JC)														
EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbesch.			davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)			davon zum Stichtag beurlaubt				
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	
S 17	6	1	5	4	1	3	2	0	2	0	0	0	100,00%	0,00%
S 15	12	3	9	6	3	3	6	0	6	0	0	0	100,00%	0,00%
S 14	18	2	16	7	2	5	9	0	9	0	2	0	100,00%	100,00%
S 13	10	1	9	10	1	9	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
S 12	23	5	18	10	5	5	10	0	10	0	3	0	100,00%	100,00%
S 11	3	1	2	1	1	0	0	0	0	0	2	0	100,00%	100,00%
S 10	7	0	7	7	0	7	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
S 8	21	1	20	9	1	8	11	0	11	0	1	0	100,00%	100,00%
S 7	8	0	8	6	0	6	2	0	2	0	0	0	100,00%	0,00%
S 6	136	0	136	67	0	67	55	0	55	0	14	0	100,00%	100,00%
S 4	6	0	6	1	0	1	4	0	4	0	1	0	100,00%	100,00%
S 3	59	0	59	10	0	10	41	0	41	0	8	0	100,00%	100,00%
S 2	3	0	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	100,00%	0,00%
S 1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
Beschäftigte insg.	313	14	299	139	14	125	143	0	143	0	31	0	100,00%	100,00%

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 12

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen									
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Elternzeit / Sonderurlaub (alle)									
	in Elternzeit / Beurlaubung					davon zum Stichtag Teilzeit während der Elternzeit / Beurlaubung			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	
Beschäftigte	76	5	71	93,42%	8	1	7	87,50%	
Beamte	25	4	21	84,00%	8	1	7	87,50%	
insgesamt	101	9	92	91,09%	16	2	14	87,50%	

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 13

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen									
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Elternzeit / Sonderurlaub (ohne JC)									
	in Elternzeit / Beurlaubung					davon zum Stichtag Teilzeit während der Elternzeit / Beurlaubung			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	
Beschäftigte	61	3	58	95,08%	7	1	6	85,71%	
Beamte	19	3	16	84,21%	5	0	5	100,00%	
insgesamt	80	6	74	92,50%	12	1	11	91,67%	

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 14

Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen												
Istbestand (Stichtag: 01.10.2014): Auszubildende, Anwärter, Praktikanten (komplett)												
	Beschäftigte				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch.			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Azubi	21	5	16	76,19%	21	5	16	76,19%	0	0	0	0,00%
Anw. m.D.	12	4	8	0,00%	12	4	8	66,67%	0	0	0	0,00%
Anw. g.D.	18	4	14	77,78%	18	4	14	77,78%	0	0	0	0,00%
Praktikanten	45	4	41	91,11%	40	4	36	90,00%	5	0	5	100,00%
insgesamt	96	17	79	82,29%	91	17	74	81,32%	5	0	5	100,00%

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 15

A 10.1

03.02.2015

**Aufstellung
über die Aufteilung
der Mandatsträgerinnen und
Mandatsträger der Städteregion
in externen Gremien
(nach Geschlecht)**

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 15

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
Zweckverbände		
Sparkassenzweckverband		
• Verbandsversammlung	16	4
• Verwaltungsrat	4	1
ÖPNV-Zweckverbände		
• AVV-Verbandsversammlung	4	0
• AVV-Aufsichtsrat	3	0
• NVR-Verbandsversammlung	3	0
Entsorgungsregion West (ZEW)	5	1
Zweckverband Region Aachen	8	3
Wirtschaftliche Beteiligungen		
AGIT		
• Verbandsversammlung	1	0
• Aufsichtsrat	1	0
ASEAG		
• Aufsichtsrat	1	1
• Verkehrsbeirat	1	0
AWA/MVA		
• AWA-Aufsichtsrat	5	1
• MVA-Aufsichtsrat	1	0
E.V.A.		
• Gesellschafterversammlung	1	0
EWV	1	0
FAM	0	1
GWG		
• Aufsichtsrat	5	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Aachener Kreuz Merzbrück GmbH & Co. KG und Aachener Kreuz Merzbrück Verwaltungs GmbH		
• Aufsichtsrat	1	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Camp Astrid		
• Aufsichtsrat	1	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Grenzlandtheater	1	4
Medizinisches Zentrum		

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 15

• Aufsichtsrat	4	1
• Gesellschafterversammlung	1	0
MZ Service GmbH	1	1
Regio IT Aachen		
• Aufsichtsrat	0	1
• Gesellschafterversammlung	1	0
SPRUNGbrett gGmbH		
• Aufsichtsrat	4	2
• Gesellschafterversammlung	1	0
RWE AG	1	0
enwor	7	3
WAG	4	1
WFG		
• Aufsichtsrat	3	1
• Gesellschafterversammlung	1	0
KuK	1	0
vogelsang ip		
• Aufsichtsrat	0	1
• Gesellschafterversammlung	0	2
SEV Vogelsang		
• Aufsichtsrat	1	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Energeticon gGmbH	2	0
IRR	2	0
Externe Gremien (Mitglied per Gesetz)		
Kreispolizeibeirat	5	1
Regionalrat	2	0
Braunkohlenausschuss	1	0
Lärmschutzbeirat	0	1
erweiterte Schulkonferenzen	1	2
Externe Gremien (Mitglied per Beschluss)		
VabW	1	1
Schullandheimverein Paustenbach	4	2
Biologische Station	1	0
Naturpark Nordeifel	1	0
Eifel-Touristik-Agentur	1	0
Monschauer Land Touristik	1	0
Stiftung Bergbaumuseum Grube Anna II	1	0

Anhang Tabellen 1-15

Anlage 15

Verein Bergbaumuseum Grube Anna e.V.	1	0
NRW-Stiftung Naturschutz, Heimat- und Kulturpflege e.V.	1	0
Nationalpark Eifel	1	0
Zinkhütter Hof	0	1
Gesamt:	124	37
%	77 %	23 %

Sie haben Fragen?
StädteRegion Aachen
Der Städteregionsrat
Gleichstellung
52090 Aachen

Damit Zukunft passiert.
www.staedteregion-aachen.de

