

**#GEMEINSAM  
ZUKUNFT  
GESTALTEN**



# **Gleichstellungsplan StädteRegion Aachen**

Fortschreibung 01.01.2024 – 31.12.2028

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Vorwort</b>	<b>5 – 8</b>
<b>2.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>8 – 13</b>
2.1	Gleichstellungsplan (GLP) 2024 –2028	
2.1.1	Grundsätzliches	
2.1.2	Rechtliche Grundlagen allgemein	
2.1.3	Exkurs: Geschlechtliche Vielfalt	
2.2	GLP als Steuerungsinstrument der Personalplanung und –entwicklung	
2.3	Verfahrenshinweise	
2.4	Zeitraaster Fortschreibung GLP	
<b>Teil I</b>		
<b>Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung</b>		
	<b>Bericht / Rückblick</b>	<b>14</b>
<b>3.</b>	<b>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>14 – 15</b>
3.1.	Exkurs Covid-19-Pandemie	
<b>4.</b>	<b>Gleichstellungsbeauftragte</b>	<b>16 – 18</b>
	Mitwirkung am Verwaltungshandeln / Kontrollfunktion	
<b>5.</b>	<b>Gesetzliche Vorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanz</b>	<b>18 – 20</b>
5.1	Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten – Ausschreibung – Vorstellungsgespräch – Auswahlkriterien – Fortbildung	
5.2	Gremien	
<b>6.</b>	<b>Auswahl an strukturellen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der StädteRegion Aachen</b>	<b>20 – 22</b>
6.1	Geschlechtergerechte Sprache	
6.2	Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz	
6.3	Fachfortbildungen Gleichstellung	
6.4	#Vielfalt	
6.5	Prinzip des Gender Mainstreaming	

<b>7.</b>	<b>Bewertung der strukturellen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Betrachtungszeitraum</b>	<b>23</b>
<b>8.</b>	<b>Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>23 – 49</b>
8.1	Personalbestand nach Geschlecht, Beschäftigtengruppe, Laufbahn-/ Besoldungs- / Entgeltgruppe	
8.1.1	Beamtinnen und Beamte	
8.1.2	Tarifbeschäftigte TvÖD	
8.1.3	Tarifbeschäftigte TvÖD SuE	
8.1.4	Nachwuchskräfte	
8.2	Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen	
8.2.1	Behördenleitung	
8.2.2	Personal ges. nach Bes.-Gr./EG	
8.3	Führungskräfte	
8.4	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte	
8.5	Beförderungen	
8.6	Höhergruppierungen	
8.7	Fortbildung / Weiterbildung	
8.8	Personalentwicklungsmaßnahmen	
8.9	Beurlaubungen	
8.10	Elternzeit	
8.11	Altersteilzeit	
8.12	Mobile Arbeit / Homeoffice	
<b>9.</b>	<b>Prognose zur Personalentwicklung</b>	<b>49 – 51</b>
<b>10.</b>	<b>Fazit</b>	<b>52</b>
<b>11.</b>	<b>Ausblick</b>	<b>53</b>

## Teil II

### Ziele und Maßnahmen

- a) Maßnahme 1
- b) Maßnahme 2
- c) Maßnahme 3

**Exkurs: Wie könnte die Arbeitswelt bei der StädteRegion Aachen zukünftig aussehen? – Vision Arbeitswelt 4.0 aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten**

**Quellen, Begriffsbestimmung, Abkürzungsverzeichnis**

## Vorwort

---

Sehr geehrte Mitglieder des Städteregionstages,  
sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, sehr geehrte Interessierte!

Das Gleichstellungsministerium des Landes NRW hat im Juli 2021 einen Mustergleichstellungsplan veröffentlicht und im Zuge dessen noch einmal die Bedeutung als wesentliches Steuerungselement des Personalmanagements im Bereich der Personalplanung und Personalentwicklung hervorgehoben. Gleichstellungsplan und Personalentwicklungskonzept basieren auf vorausschauender Personalpolitik.

Der Gleichstellungsplan (GLP) ist mehr als ein klassischer Frauenförderplan, denn er nimmt die Verwaltung als Ganzes in den Blick und fokussiert nicht nur auf die reine klassische Frauenquote, sondern beleuchtet strukturelle und institutionelle (teilweise „traditionelle“) Gegebenheiten, Gewohnheiten und Abläufe, die der Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich entgegenstehen könnten.

Für die Verwaltung der StädteRegion Aachen kann ich feststellen, dass unser aktueller GLP 2019 – 2023 dem Muster-GLP des Landes bereits recht „nahe“ kommt und wir seit Jahren auf dem „richtigen Weg“ sind. Diesen Weg werden wir in auch in Zukunft engagiert fortsetzen.

Mit der nun vorliegenden Fortschreibung des GLP für den Zeitraum 01.01.2024 – 31.12.2028 werden die Entwicklungen der letzten Jahre – die unbestritten stark durch Pandemie, Hochwasserkatastrophe, Ukraine-Krieg etc. geprägt wurden – sowie aktuelle Rahmenbedingungen im Hinblick auf Gleichstellung und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf betrachtet.

Auch Lösungsansätze zur Begegnung von Fachkräfteengpässen und zur Fachkräftegewinnung und -bindung greift der GLP unter Gleichstellungsaspekten auf.

Um die Gesetzesziele im Fortschreibungszeitraum zu erreichen, werden konkrete Maßnahmen vorgeschlagen.

Der nun auslaufende GLP wurde durch den SRT im Dezember 2018 beschlossen (Vorlage 2018/0429) und im Juni 2021 bestätigt (Vorlage 2021/0229) mit dem Ziel, die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Arbeitswirklichkeit der Städteregionsverwaltung im Umsetzungszeitraum 2019 – 2023 durch Maßnahmen im Sinne der „**Experimentierklausel**“ umzusetzen.

Die Verwaltung wurde konkret beauftragt, „**digital unterstützende vereinbarkeitsorientierte Modelle**“ für die Beschäftigten zu entwickeln, um die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren**. Alle digitalen Prozesse sollten auch dahingehend betrachtet werden, ob sie zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf beitragen können.

Experimentierklauseln in Gesetzen bieten grundsätzlich der Exekutive die Möglichkeit, zur Erprobung neuer Vorgehensweisen von den einschlägigen Vorgaben des Gesetzes abzuweichen, um daraus Erkenntnisse für zukünftige Weiterentwicklungen zu gewinnen.

Dies bedeutet mehr „Gestaltungsspielraum“, um durch kreative Ansätze passgenauere Lösungen für die Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit zu entwickeln und umzusetzen.

Bei Beschlussfassung konnte jedoch noch niemand ahnen, welche rasante Entwicklung die Digitalisierung der Verwaltung im Zuge der Covid-Pandemie nehmen würde und welche Aktualität die Experimentierklausel erlangen würde. Insbesondere diese Jahre haben zahlreiche digitale Entwicklungen in ungeahntem Tempo forciert.

Darüber hinaus wurden im Betrachtungszeitraum unabhängig von Digitalisierungsprozessen auch partizipative Beteiligungsformate für Beschäftigte, Nachwuchs- und Führungskräfte zur Optimierung von Arbeits- und Rahmenbedingungen mit modernem Leitbild, erste Überlegungen zu zukunftsfähigen Raumnutzungskonzepten und attraktiven Add-ons – wie günstiges Job-/Deutschlandticket, Corporate-Benefits, Familienservice, BGM etc. – durchgeführt bzw. befinden sich in der Umsetzung.

Ohne Übertreibung kann ich sagen, dass sich die StädteRegion Aachen auf einem sehr guten Weg befindet, den wir im Sinne aller Beschäftigten in ausgewogener Balance weiterverfolgen werden.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 ist ein wichtiger Baustein für die „Arbeitswelt 4.0 bei der StädteRegion“. New-Work-Ansätze stehen für eine an den Bedürfnissen von Gesellschaft und Arbeitnehmenden orientierten Verwaltung, die sich auch in Zeiten von Fachkräftemangel durch innovative Konzepte im Wettbewerb um qualifizierte und engagierte Mitarbeitende behaupten kann.

Machen Sie sich selbst ein Bild!

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Tim Grüttemeier  
Städteregionsrat

## 2 Einleitung

### 2.1 Gleichstellungsplan (GLP) 2024 –2028

In der Fortschreibung des GLP für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2028 werden die Entwicklungen im Betrachtungszeitraum 2019 – 2023 evaluiert (Teil 1), Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung für den Fortschreibungszeitraum festgelegt (Teil 2).

#### 2.1.1 Grundsätzliches

Der GLP soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und Landesgleichstellungsgesetz 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.

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

Frauenförderung ist so lange erforderlich, bis Parität durch Abbau struktureller Benachteiligungen in allen Bereichen hergestellt ist.

#### 2.1.2 Rechtliche Grundlagen allgemein

##### **Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.



## **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)**

### **§ 1 LGG – Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze**

Abs. 1: Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Abs. 2: Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

Abs. 3: Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besonders für die Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

### **§ 5 LGG – Erstellung, Überprüfung, Fortschreibung von Gleichstellungsplänen**

Abs. 1: Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan mit einer Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren zu erstellen.

Abs. 4: In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen

### **§ 6 LGG – Inhalt des Gleichstellungsplans**

Abs. 1: Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Beschäftigten, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in Führungspositionen.

[...]

Das LGG vom 09. November 1999 geht (in der aktuellen Fassung) von Zweigeschlechtlichkeit Frau ♀ / Mann ♂ aus; nichtbinäre Geschlechtsidentitäten werden bislang nicht erfasst.

### 2.1.3 Exkurs: Geschlechtliche Vielfalt

„Nichtbinäre Geschlechtsidentität“ ist eine Sammelbezeichnung für Geschlechtsidentitäten aus dem Transgender-Spektrum, die bedeutet, dass eine Person sich nicht in das „streng zweigeteilte Geschlechtersystem“ ♀ / ♂ einordnen kann oder will. Ein synonyme Begriff ist genderqueer.

Seit dem 01. Januar 2019 gibt es neben "weiblich" und "männlich" mit "divers" einen dritten positiven Geschlechtseintrag im deutschen Personenstandsrecht. Außerdem kann auch „keine Angabe“ eingetragen werden. Der Bundestag hatte am 13.12.2018 das entsprechende "Gesetz zur Änderung der im Geburtenregister einzutragenden Angaben" verabschiedet und damit auf einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 2017 reagiert.

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 Abs. 2 die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose zur Personalentwicklung für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Auch Unternehmen, an denen die Gebietskörperschaft unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind, haben die Verpflichtung, die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung zu verankern (§ 2 Abs. 2 Satz 1).

Das Personal dieser Unternehmen ist jedoch nicht Gegenstand des Gleichstellungsplans der kommunalen Gebietskörperschaft. Soweit dies in der jeweiligen Satzung verankert ist, ist für die Beschäftigten ein **eigener Gleichstellungsplan** zu erstellen. Nähere Informationen dazu sind im Beteiligungsbericht zu finden.

## 2.2 GLP als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der GLP ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle (§ 5 Abs. 10 LGG).

Damit wird das Verhältnis von GLP und Personalentwicklung (PE) klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der GLP als auch das

PE-Konzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik; der GLP muss somit Bestandteil des PE-Konzeptes sein.

Der GLP geht über einen reinen Frauenförderplan (aus der Historie) hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu optimieren, die bislang der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern entgegenwirken (könnten).

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des GLP stellt das LGG her: Die Verantwortung zur Erstellung liegt grundsätzlich nicht bei der Gleichstellungsbeauftragten (GSB) – die eher die Funktion einer „Hüterin“ übernimmt.

Gem. § 5 Abs. 10 Satz 2 sind dies besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Zur Genese und Fortentwicklung der Frauenförderpläne/ Gleichstellungspläne beim Kreis Aachen/bei der StädteRegion Aachen wird auf die Ausführungen im GLP 2019 – 2023 verwiesen.

### 2.3 Verfahrenshinweise

Der Städteregionsrat und die GSB haben am 01.02.2021 einvernehmlich eine **„Vereinbarung über die Form und das Verfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Verwaltungshandeln“** auf der Grundlage von § 18 Abs. 6 LGG getroffen, die dazu dient, Wissen langfristig und personenunabhängig zu sichern, Kommunikationsverluste zu vermeiden und Abläufe durch klare Regelungen zum Beteiligungsverfahren zu standardisieren. Durch die Arbeitshilfe wird das Beteiligungsverfahren transparent und verbindlich und hat darüber hinaus zum Ziel, die GSB bei wiederkehrenden, nicht streitbefangenen Einzelentscheidungen zu entlasten.

In dieser Vereinbarung ist die gemeinsame Verantwortung von GSB und Personalverwaltung für Erstellung, Controlling und Fortschreibung des GLP festgelegt.

A 10 – Zentrale Dienste – stellt das erforderliche gegenderte Datenmaterial zur Beschäftigtenstruktur zur Verfügung und die GSB erarbeitet den GLP einschließlich konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und bereitet entsprechende Beschlussfassungen durch den SRT vor. Gleiches gilt für Controlling und Fortschreibung des GLP.

### Konkretes Vorgehen

Das LGG sieht eine nahtlose Fortschreibung des GLP und einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen während der Geltungsdauer vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis die Fortschreibung erfolgt.

Erfasst werden die Beschäftigten der Städteregionsverwaltung (ohne Jobcenter) zum **Stichtag 01.01.2023**.

Dabei werden – zusätzlich zur geschlechtsdifferenzierten Verteilung und Erfassung der Beschäftigten nach Laufbahnen, Laufbahngruppen (LG) I und II, Besoldungs-/Entgeltgruppen (Bes.-Gr./EG), Fachrichtungen, Führungsfunktionen sowie Beschäftigungsanteilen folgende zusätzliche Informationen betrachtet:

- Beförderungen von verbeamteten Beschäftigten, aufgegliedert nach Geschlecht (weiblich ♀ / männlich ♂) und differenziert in Vollzeit (VZ)- / Teilzeit (TZ)-Beschäftigung.
- Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten.
- Teilnahme an Fortbildungen/Weiterbildungen/geförderte Weiterbildungen/PE-Maßnahmen (differenziert ♀/♂ und VZ/TZ).
- Beurlaubungen (differenziert in ♀/♂ und Dauer: bis zu 1 Jahr, bis zu 2 Jahren, bis zu 5 Jahren, bis zu 10 Jahren, bis zu 15 Jahren)
  - o zur Kinderbetreuung
  - o zur Pflege
  - o sonstige Gründe (z.B. Sabbatical)

*Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024 – 2028*

- Elternzeit (differenziert in ♀/♂ und Dauer: bis zu 2 Monate, bis zu 4 Monate, bis zu 10 Monate, bis zur 12 Monate, bis zu 24 Monate).
- Personalbedarfsplanung

Zusätzlich als ergänzendes Datenmaterial:

- Angaben zu Nachwuchskräften (♀/♂, Ausbildungsberufe, Laufbahnen)
- Angaben zu Altersteilzeit (ATZ) (differenziert nach ♀/♂, Tarifbereich/verbeamtete Beschäftigte)
- Angaben zur Nutzung von Mobiler Arbeit bzw. Arbeit im Homeoffice

## 2.4 Zeitraster Fortschreibung GLP

- Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten: Dezember 2022
- Datenerhebung: zum Stichtag 01.01.2023
- Erstellung mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben: 2. Halbjahr 2023
- Beschluss durch die Verwaltungskonferenz: Herbst 2023
- Mitbestimmung des Personalrates (§ 72 Abs. 4 Ziffer 18 LPVG): im Anschluss
- Beschluss durch den Städteregionstag (§ 5 Abs. 4 LGG):
  - Vorberatung im Ausschuss für Personal und IT am 22.11.2023
  - Beratung und Beschlussfassung im SRA am 30.11.2023
  - Beschluss SRT am 14.12.2023
  - Bekanntgabe (§ 5 a Abs. 2 LGG)
- Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung / Controlling hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Abs. 7 Satz 1 LGG).
- Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Abs. 7 Satz 2 und 3 LGG).
- Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen GLP ist ein formlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung vorzulegen (§ 5a Abs. 1 LGG).

## Teil I

### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

#### Bericht / Rückblick

Ulrike Königsfeld, Gleichstellungsbeauftragte, im Januar 2019:

„Da wir als StädteRegion mit einer Gesamtfrauenquote von über 70 Prozent bereits gut aufgestellt sind und die berufliche Entwicklung unserer Beschäftigten durch zeitgemäße Rahmenbedingungen und vielfältige Personalentwicklungsmaßnahmen fördern, halte ich es zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden für zielführend, gemeinsam mit den Beschäftigten bedarfsgemäße neue Lösungen zu entwickeln, die es ermöglichen, persönliche Bedürfnisse und dienstliche Belange noch besser zu vereinbaren“.

### 3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Städteregionale Politik und Verwaltung haben bereits 2019 – vor Ausbruch der Pandemie und verschärften Fachkräfteengpässen – erkannt, dass sich die Arbeitswelt fundamental verändert und Digitalisierung dabei ein entscheidender Treiber ist.

Dieser Herausforderung stellt sich die Verwaltung seither jeden Tag aufs Neue, um im Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu bestehen.

Es liegt dabei auf der Hand, dass die Möglichkeiten der Digitalisierung bei der StädteRegion nicht nur als Umwandlung analoger in digitale Prozesse verstanden werden, sondern gleichzeitig einen Mehrwert für die Beschäftigten generieren, damit die StädteRegion weiterhin als attraktive Arbeitgeberin erfolgreich im Wettbewerb um Fachkräfte punkten kann.

#### 3.1 Exkurs Covid-19-Pandemie

Die im Rahmen der Corona-Krise ergriffenen verwaltungsinternen organisatorischen Maßnahmen wurden bereits aus Gleichstellungssicht für den Zeitraum März 2020 bis Frühjahr 2021 umfangreich in den Vorlagen 2021/0229 „Controlling Gleichstellungsplan 2019 – 2023“ und 2021/0230 „Geschlechtergerecht aus der Corona-Krise; Vorstellung der Umfrage des Frauennetzwerkes“ thematisiert und bewertet.

*Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024 – 2028*

Auf die entsprechenden Vorlagen und den SRT-Beschluss vom 24.06.2021 wird insofern Bezug genommen.

Insbesondere während der Pandemie hat sich gezeigt, wie essentiell Gleichstellung für die Verwaltung ist, denn sie beinhaltet nicht nur die „klassische Frauenförderung“, sondern auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten!

Die Wichtigkeit des Gesetzesauftrages wurde in der Krise deutlicher denn je. Insbesondere Frauen waren durch die vielfältigen familiären, beruflichen und gesellschaftlichen Verpflichtungen stark belastet.

In dieser Phase hat es sich als „Glück im Unglück“ erwiesen, dass der bereits vor Ausbruch der Pandemie angestoßene Digitalisierungsprozess der Verwaltung die Bewältigung der sich mehr und mehr verschärfenden Vereinbarkeitsproblematik (Betreuungsprobleme durch Schul- und Kita-Schließungen) durch vorhandene technische Möglichkeiten zum digitalen Arbeiten ein wenig abfedern konnte, da die StädteRegion seit 2019 im Rahmen der sog. „Experimentierklausel“ neue Wege eingeschlagen hat.

In Umsetzung des politischen Auftrags aus dem GLP wurden bei Digitalisierungsvorhaben auch Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten mitgedacht, um bedürfnisgerechte und vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle und Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

Dass der Digitalisierungsprozess durch den Ausbruch von Covid-19 derart beschleunigt wurde, war zuvor kaum vorstellbar.

Aus der pandemiebedingten Not heraus wurden nüchterne, abstrakte und eher unpersönliche Digitalisierungsprozesse zur Aufrechterhaltung des gesellschaftlichen und familiären Lebens genutzt und haben dadurch eine **explizit gleichstellungspolitische Prägung** erhalten.

Über diese Maßnahmen hinaus wurden diverse weitere Ansätze zur Optimierung von Rahmen- und Arbeitsbedingungen bei der Städteregionsverwaltung in Form von Beteiligungsformaten für Beschäftigte, Projekt- und Bachelorarbeiten, Mitarbeitendenbefragung, Wertediskussion, Leitbilderstellung etc. verfolgt.

#### 4. Gleichstellungsbeauftragte Mitwirkung am Verwaltungshandeln / Kontrollfunktion

Die GSB unterstützt die Verwaltung und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können und achtet als „Hüterin“ permanent auf deren Einhaltung.

Zu den Aufgaben der GSB gehören auch Beratung und Unterstützung der Mitarbeitenden in Fragen der Gleichstellung.

Sie nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr und ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ebenso entscheidet sie über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Dienstrechtlich ist sie direkt dem Städteregionsrat unterstellt.

Abschnitt IV des LGG (§§ 15 – 21) legt die allgemeine Rechtsstellung der GSB, ihre Bestellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten etc. fest.

Das Gesetz hebt dabei nicht auf die Regelung von Einzelfällen ab, sondern benennt allgemein umschriebene Beteiligungsfelder.

Zur Konkretisierung der allgemeinen Regelungen wurden verbindliche schriftliche Vereinbarungen zum Beteiligungsverfahren auf der Grundlage des § 18 Abs. 6 LGG im Februar 2021 zwischen dem Städteregionsrat und der GSB getroffen, da es zuvor in Einzelfällen durch „Interpretationsspielraum“ zu Unsicherheiten und bei Personalwechseln zu Kommunikationsverlusten in der Zusammenarbeit gekommen ist.

Auf der Grundlage des Gesetzes hat die GSB bei allen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen und Vorgängen personeller, organisatorischer und sozialer Art einen Anspruch auf

- Beteiligung / Mitwirkung: frühzeitige Information / Unterrichtung und Anhörung (Bringschuld der Verwaltung)
  - Akteneinsicht
  - Teilnahme an allen Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien
  - Teilnahme an den Sitzungen des Städteregionstags und seiner Ausschüsse einschließlich der nichtöffentlichen Sitzungen
  - Abgabe von Stellungnahmen in Gremien,
- um die **Meinungsbildung der Verwaltung** durch **gleichstellungsfachliche Aspekte** zu **vervollständigen**.



Ebenso kann die GSB Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.

Hält die GSB eine Maßnahme für unvereinbar mit Gesetzen oder Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem GLP, so kann sie innerhalb einer Woche Widerspruch einlegen. Zu ihrer Unterstützung darf sie externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben im Einzelfall erforderlich ist.

Innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens kann sie das Verwaltungsgericht anrufen.

Die GSB, die ständige stellvertretende GSB und die Bürogehilfin der Gleichstellungsstelle nehmen den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung der Geschlechter sehr ernst und arbeiten engagiert und mit Herzblut an der Umsetzung.

Neben der unabhängigen Prüfung und Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz aller personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, Mitwirkung bei allen Stellenbesetzungsverfahren und in der Stellenbewertungskommission trägt die GSB maßgeblich zu rechtskonformen Verwaltungshandeln bei.

Zusätzlich gestärkt wird sie in der Ausübung ihres Amtes durch intensive Gremien- und Netzwerkarbeit auf lokaler, regionaler, Landes- und Bundesebene.

Weitere Informationen zur Querschnittsaufgabe Gleichstellung können dem „Dienstverteilungsplan Gesamtverwaltung“ entnommen werden.

Seit Mai 2023 stellt die amtierende GSB zusätzlich zu ihrer Funktion bei der StädteRegion Aachen ihre Erfahrung, Kompetenzen und Ressourcen auch den kommunalen GSB deutschlandweit als **gewählte Sprecherin der BAG** (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen) zur Verfügung. Gemeinsam sorgen insgesamt 15 Sprecherinnen und fünf Mitarbeiterinnen der BAG-Geschäftsstelle für Vernetzung und Förderung des frauen- und gleichstellungspolitischen Dialogs und den Wissenstransfer der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten untereinander.

<https://www.gleichberechtigt.org/>

Der erzielte Mehrwert aus der Tätigkeit als Bundessprecherin besteht u.a. im Wissens- und Erfahrungsaustausch im bundesweiten Gleichstellungsnetzwerk. So werden Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele aus der StädteRegion in das Netzwerk von ca. 1.900 Gleichstellungsbeauftragten eingebracht und im Gegenzug vielfältige Ideen, Anregungen und Erfahrungswerte für die Arbeit der StädteRegion aufgenommen.

Die externen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf der Grundlage des § 3 Abs. 2 Kreisordnung (KrO NRW) „Mitwirkung bei allen Vorhaben und Maßnahmen der StädteRegion, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung haben“ werden im Gleichstellungsplan nicht explizit dargestellt.

Weitergehende Informationen dazu:

<https://www.staedtereion-aachen.de/de/navigation/aemter/gleichstellung>

## 5. Gesetzliche Vorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanz

### 5.1 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten – Ausschreibung – Vorstellungsgespräch – Auswahlkriterien – Fortbildung

§ 7 LGG trifft verbindliche Regelungen zum Abbau weiblicher Unterrepräsentanz bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten vor.

§ 8 konkretisiert die Rechtslage in Bezug auf Stellenausschreibungen und regelt Stellenbesetzungsverfahren.

Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die gesetzliche Vorgabe aus § 8 Abs. 6 LGG, wonach die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung **auch in Teilzeit** auszuschreiben sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei steht die gesetzliche Regelung in engem Zusammenhang mit dem subjektiven Anspruch von Beschäftigten auf eine familiengerechte Gestaltung und Ermäßigung der Arbeitszeit (§ 13 Abs. 1 LGG) sowie auf Teilzeitbeschäftigung wegen der Wahrnehmung familiärer Betreuungsaufgaben.

„... ob „zwingende dienstliche Gründe“ gegeben sind, die der Teilbarkeit einer Stelle entgegenstehen, kann gerichtlich voll überprüft werden. Solche Ausnahmen müssen objektiv aufgrund der auf dem Arbeitsplatz/ Dienstposten wahrzunehmenden Aufgaben zwingend erforderlich sein. Das kann nur bejaht werden, wenn durch eine Wahrnehmung der Funktion in Teilzeit die Funktionsfähigkeit der Verwaltung konkret gefährdet wäre und diese Gefährdung auch nicht durch andere organisatorische Maßnahmen abgewendet werden kann...“ (Kommentar Bernhard Burkholz zum Landesgleichstellungsgesetz NRW, S. 84).

Die §§ 9 und 10 LGG geben Regeln für die Durchführung von Vorstellungsgesprächen sowie zu den zulässigen Auswahlkriterien vor und § 11 legt Modalitäten für Fortbildungsveranstaltungen fest.

Für die StädteRegion sind diese gesetzlichen Vorgaben **etabliertes „tägliches Geschäft“**, so dass die GSB nur noch in wenigen Einzelfällen intervenieren muss.

## 5.2 Gremien (§ 12 LGG)

Paragraph 12 LGG enthält Vorgaben für die Besetzung von Funktionen in Gremien der öffentlichen Verwaltung, die nicht allein aufgrund eines Dienst-/ Arbeitsverhältnisses, sondern über einen **besonderen Entsendungs- oder Benennungsakt** vorgenommen werden, so dass die Bestimmungen der §§ 7 ff. LGG hierfür nicht anwendbar sind.

Da die Auslegung dieses Paragraphen in der Vergangenheit **strittig** war – auf die entsprechenden Ausführungen im GLP 2019 – 2023 wird verwiesen – bringt die neue Kommentierung des LGG von Bernhard Burkholz mehr Klarheit (Kommentar zum Landesgleichstellungsgesetz NRW, S. 102 / 103). Demnach wird die **„Besetzung solcher Funktionen auch nicht von den Gleichstellungsplänen erfasst“**. Aus diesem Grunde wird diese spezielle Rechtsmaterie in der Fortschreibung des GLP nicht weiter thematisiert.

Nach wie vor ist die Nominierungspraxis der Parteien bei Direktkandidaturen und Listenplätzen von entscheidender Bedeutung, um mehr Frauen die Chance zur Ausübung eines politischen Mandats einzuräumen.

Da es sich dabei um Vorgänge handelt, die außerhalb des unmittelbaren Einflussbereiches der Verwaltung liegen, wird an dieser Stelle auf weitere Ausführungen verzichtet.

## **6. Auswahl an strukturellen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei der StädteRegion Aachen**

Im nachfolgenden Kapitel 6 werden exemplarisch einige der durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei der StädteRegion skizziert.

### **6.1 Geschlechtergerechte Sprache**

Durch die Novellierung des LGG ist 2017 aus der ehemaligen Soll-Vorschrift zur geschlechtergerechten Sprache eine Muss-Vorschrift geworden.

Die StädteRegion hat im Jahr 2019 unmittelbar nach Ergänzung des Personenstandsgesetzes zur Erweiterung der Geburtseinträge hauseigene Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache entwickelt und eingeführt.

Neben der gesetzlichen Verpflichtung zur Nutzung einer gendersensiblen Sprache belegen Studien, dass Sprache nachweislich menschliches Denken und Handeln beeinflusst. Durch Sprache entstehen Bilder im Kopf und Sprache spiegelt geschlechtsspezifische Klischees, Wertvorstellungen und Vorurteile.

Da Verwaltungssprache alle Geschlechter ansprechen muss, wurde die gesamte Kommunikation einschließlich Hausrecht, Vordruckwesen, Broschüren, Flyer etc. sukzessive auf eine geschlechtergerechte Sprache umgestellt.

Im Schriftverkehr wird bei der StädteRegion der Gender-Gap empfohlen. Der Gender-Gap ist ein Unterstrich, der zwischen die maskuline Personenbezeichnung bzw. den Wortstamm und die feminine Endung gesetzt wird. Er schafft eine Lücke und damit Raum für die Vielfalt der Geschlechter.

Nach anfänglicher Skepsis und Anpassungsschwierigkeiten hat sich die gendersensible Sprache nun durchweg im Sprachgebrauch der Verwaltung etabliert.

## 6.2 Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz

Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ist ein gesellschaftliches und strukturelles Problem, das Berufstätige jeglichen Geschlechts und Alters betreffen kann. Für die StädteRegion haben Schutz der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden und die Verhinderung psychischer und physischer Gefahren höchste Priorität, daher hat sich die Verwaltung auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig mit der Problematik auseinandergesetzt und Schutzmaßnahmen installiert. Neben einer **Dienstvereinbarung** wurden eine **Handreichung**, ein **Leitfaden für Führungskräfte** und **Sensibilisierungsschulungen** in Kooperation von Gleichstellungsstelle und Fachstelle gegen sexuelle Gewalt des A 51 entwickelt.

Die **Kampagne „eindeutig – StädteRegion Aachen! Gemeinsam gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz“** soll informieren, sensibilisieren und Hilfestellungen aufzeigen. Ebenso ist die StädteRegion dem bundesweiten **„Bündnis gegen Sexismus“** beigetreten.

Detailliertere Infos können der Mitteilungsvorlage 2022/0314 für die Sitzung des Ausschusses für Personal, Informationstechnik und Beteiligungen am 08.09.2022 entnommen werden.

## 6.3 Fachfortbildungen Gleichstellung

Über die digitale Plattform academe stehen den Beschäftigten neben fachspezifischen Fortbildungen auch eine Vielzahl an persönlichkeitsbildenden Angeboten aus den Bereichen Selbstmanagement und Zusammenarbeit, Deeskalation und Selbstschutz, IT-Seminare etc. zur Auswahl. Aus Gleichstellungssicht sind die Workshops „Konflikt- und Gewaltmanagement/Selbstschutz für Frauen“ und „Unconscious Bias – Vorurteile erkennen und überwinden/Potenziale nutzen“ besonders wertvoll. Um Denk- und Machtstrukturen, die Ungleichbehandlung und Diskriminierung zugrunde liegen, frühzeitig zu erkennen, schlägt die GSB jedes Jahr Fortbildungsformate zu gendersensiblen Themen für dem allgemeinen Fortbildungskatalog vor.

## 6.4 #Vielfalt

Am 23. Mai 2023 wurde erstmalig ein interner Aktionstag **#Vielfalt** anlässlich des „Deutschen Diversity-Tags“ durchgeführt.

Im Rahmen der Veranstaltung mit verschiedenen Aktionen und Informationsständen konnte das breite Themenspektrum „Diversität/Vielfalt“ der Belegschaft in einem ersten Schritt nähergebracht werden.

Es wurde sichtbar, welche Organisationseinheiten bereits originär in ihrem Arbeitskontext mit der Thematik befasst sind. Zum anderen bot sich für die Beschäftigten die Möglichkeit, sich ungezwungen und selbstreflektierend mit Diversität in all ihren Dimensionen zu befassen, Wissenslücken zu schließen und Vorurteile abzubauen.

Die Veranstaltung im Geiste der „Charta der Vielfalt“ hat Besuchenden anschaulich demonstriert, dass Aussehen, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlecht/Geschlechtsidentität, Alter und/oder Behinderung im Umgang untereinander sowie mit Bürgerinnen und Bürgern bei der StädteRegion keine Rolle spielen und allen Menschen vorurteilsfrei Anerkennung und Wertschätzung entgegengebracht wird.

Da **#Vielfalt** die Verwaltung dauerhaft begleitet, sind für die Zukunft weitere Formate im Rahmen des jährlichen Aktionstags geplant.

## 6.5 Prinzip des Gender Mainstreaming

Neben den exemplarisch vorgestellten Maßnahmen spielt **Gender Mainstreaming** in allen Bereichen des Verwaltungshandelns eine zentrale Rolle, da sich 1997 alle EU-Mitgliedstaaten im Amsterdamer Vertrag verpflichtet haben, die Chancengleichheit von Frauen und Männern nach diesem Prinzip zu verwirklichen.

(Def.: Durch Gender Mainstreaming sollen geschlechterbezogene Sichtweisen in allen Politikbereichen und auf allen Verwaltungsebenen einbezogen werden und durch die konsequente Umsetzung gerechte Zugangs- und Teilhabechancen für alle Geschlechter ermöglicht werden. Dazu ist es erforderlich, die unterschiedlichsten Lebenssituationen der Geschlechter von vornherein mitzudenken und bei Entscheidungen zu berücksichtigen.)

## 7. Bewertung der strukturellen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die Evaluation von durchgeführten Maßnahmen im Betrachtungszeitraum belegt, dass es nach den Erfahrungen in der Pandemie „keinen Weg zurück“ gibt zu den Arbeitsbedingungen aus der Zeit vor Covid-19. Auch die Arbeitswelt StädteRegion und die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten haben sich verändert.

Befragungen der Mitarbeitenden haben gezeigt, dass ortsunabhängige mobile Arbeit, die Flexibilisierung und Ausweitung der Rahmenarbeitszeit und die Abschaffung der Kernarbeitszeit die Arbeitszufriedenheit und Motivation steigern und gleichzeitig die angespannte Raumsituation entzerren.

Grundlegende strategische Überlegungen für ein neues Raumkonzept wurden bereits im 1. Halbjahr 2023 erarbeitet. Im 2. Halbjahr sammeln drei Pilotämter Erfahrungen mit veränderten Rahmenbedingungen. Für 2024 sind erste Umsetzungsschritte geplant.

Aus Gleichstellungssicht ist die Umsetzung der Gesetzesziele durch den kontinuierlichen Abbau struktureller Gleichstellungshindernisse und durch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit bislang gut gelungen.

## 8. Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Neben Optimierung von Abläufen und Strukturen lassen die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur Rückschlüsse auf die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen zu.

### 8.1 Personalbestand nach Geschlecht, Beschäftigtengruppe, Laufbahn-/ Besoldungs- / Entgeltgruppe

Zur Analyse der Beschäftigtenstruktur wird der Personalbestand nach Geschlecht, Beschäftigtengruppe, Laufbahngruppe sowie Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erfasst.

Die Erfassung der Geschlechter beruht dabei auf Angaben zum Personenstand aus der Personaldatenbank „Kommunalmaster“. Zum Zeitpunkt der Datenerfassung war keine mitarbeitende Person im aktiven Dienst mit den Personenstandangaben „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst.

*Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024 – 2028*

Auf der Grundlage von LGG und Mustergleichstellungsplan werden zur Analyse der Beschäftigtenstruktur neben der zweigeschlechtlichen Zuordnung (♂/♀) die Anteile von ♂ und ♀ in den jeweiligen Beschäftigtengruppen „verbeamtete Personen“ / „Tarifbeschäftigte“ und in den jeweiligen „Laufbahngruppen“ erfasst.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird die bisherige Systematik fortgeführt: es erfolgt eine gemeinsame Betrachtung von verbeamteten Beschäftigten und tariflich Beschäftigten auf der Grundlage der Laufbahngruppen (LG I und II) und Eingangssämtern (E 1 und E 2).

LG I E 1 = ehem. einfacher Dienst

LG I E 2 = ehem. mittlerer Dienst

LG II E 1 = ehem. gehobener Dienst

LG II E 2 = ehem. höherer Dienst

Zur weiteren Differenzierung wird die Geschlechterverteilung in den jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (Bes. Gr. / EG) analysiert.

**Die Beschäftigten des Job-Centers (JC) werden separat im GLP des JC betrachtet.**

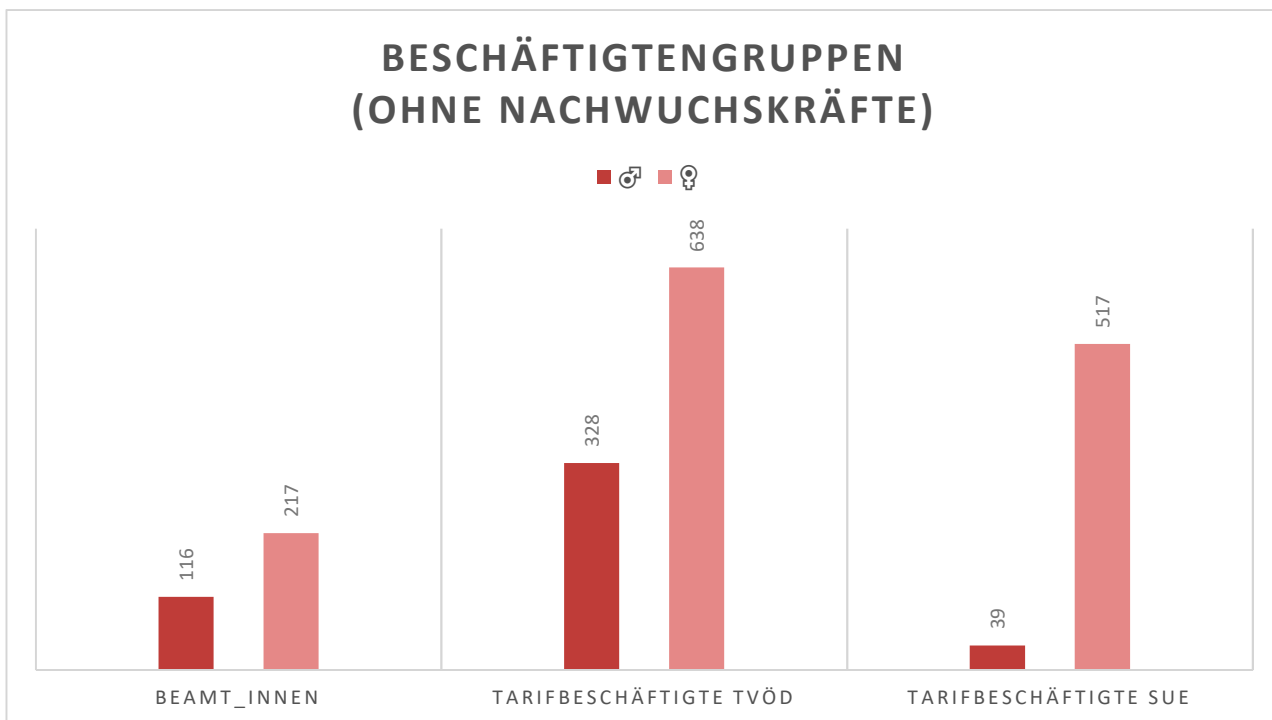


## Beschäftigtengruppen

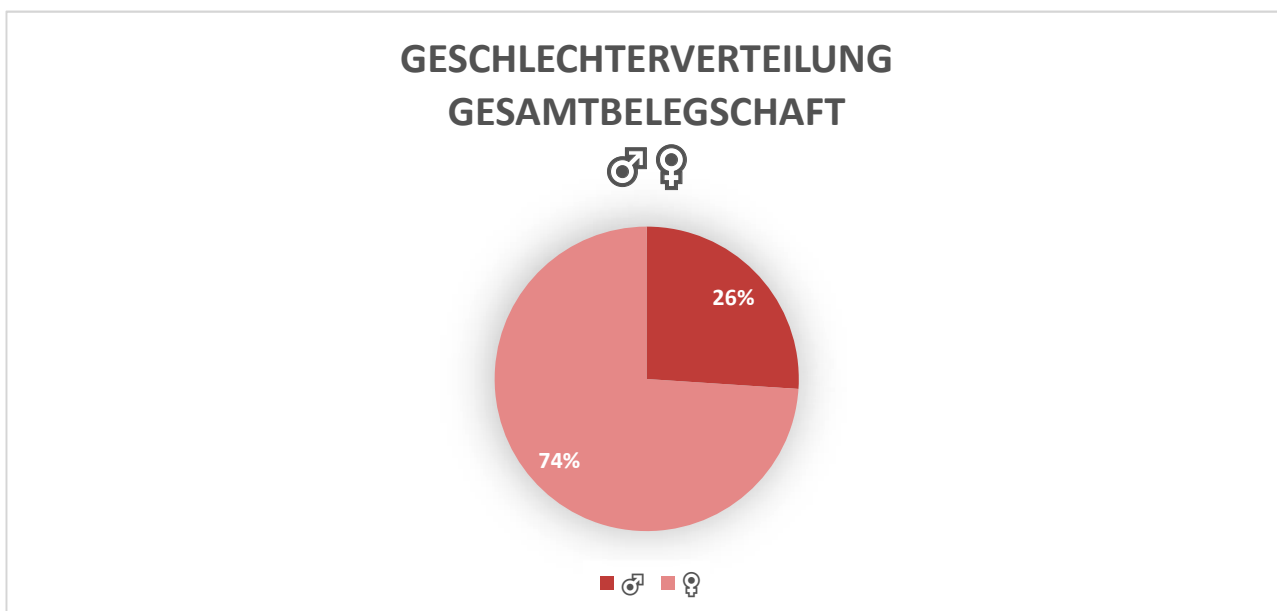
Am 01.01.2023 waren bei der StädteRegion Aachen (ohne JC) insgesamt 1.855 Personen beschäftigt, hinzu kommen 124 Nachwuchskräfte (Mitarbeitende in Ausbildung).

Beschäftigtengruppe	gesamt	♂	Anteil ♂	♀	Anteil ♀
Beamt_innen	333	116	34,83%	217	65,17%
Beamt_innen in Ausbildung	54	22	40,74%	32	59,26%
Beamt_innen gesamt	387	138	35,66%	249	64,34%
Tarifbeschäftigte TVöD	966	328	33,95%	638	66,05%
Auszubildende TVöD	27	15	55,56%	12	44,44%
Tarifbeschäftigte TVöD gesamt	993	343	34,54%	650	65,46%
Tarifbeschäftigte SuE	556	39	7,01%	517	92,99%
Auszubildende SuE	43	11	25,58%	32	74,42%
Tarifbeschäftigte SuE gesamt	599	50	8,35%	549	91,65%
Mitarbeitende gesamt	1855	483	26,04%	1372	73,96%
Mitarbeitende gesamt inkl. Ausbildung	1979	531	26,83%	1448	73,17%

Die Frauenquote zum Stichtag 01.01.2023 beträgt **73,96 Prozent** (ohne Nachwuchskräfte). Der Vergleichswert vom 01.01.2021 betrug 74,15 Prozent, so dass sich eine **marginale Veränderung** von **- 0,19 Prozent** ergibt.



In allen Beschäftigtengruppen dominieren die weiblichen Beschäftigten.



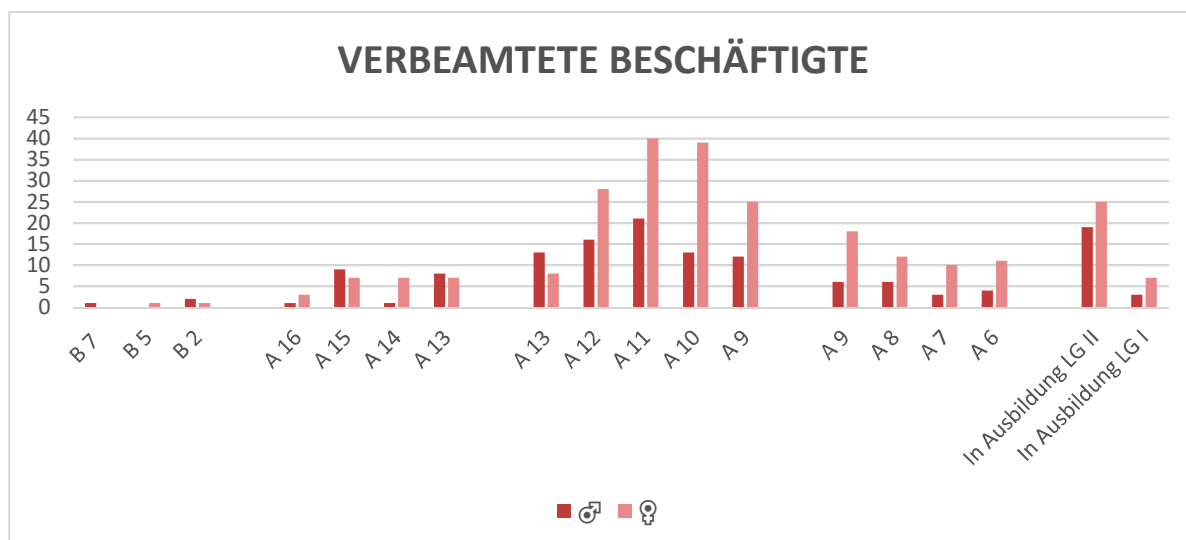
### 8.1.1 Beamtinnen und Beamte

Bei der StädteRegion sind insgesamt 333 verbeamtete Beschäftigte (ohne Nachwuchskräfte) tätig. Es ergibt sich zum Stichtag eine Frauenquote im Beamtenbereich von 65,17 Prozent.

	gesamt	♂	Anteil ♂	♀	Anteil ♀
B-Besoldung	5	3	60,00%	2	40,00%
B 7	1	1	100,00%	0	0,00%
B 5	1	0	0,00%	1	100,00%
B 2	3	2	66,67%	1	33,33%
LG II E2	43	19	44,19%	24	55,81%
A 16	4	1	25,00%	3	75,00%
A 15	16	9	56,25%	7	43,75%
A 14	8	1	12,50%	7	87,50%
A 13	15	8	53,33%	7	46,67%
LG II E1	215	75	34,88%	140	65,12%
A 13	21	13	61,90%	8	38,10%
A 12	44	16	36,36%	28	63,64%
A 11	61	21	34,43%	40	65,57%
A 10	52	13	25,00%	39	75,00%
A 9	37	12	32,43%	25	67,57%
LG I E2	70	19	27,14%	51	72,86%
A 9	24	6	25,00%	18	75,00%
A 8	18	6	33,33%	12	66,67%
A 7	13	3	23,08%	10	76,92%
A 6	15	4	26,67%	11	73,33%
In Ausbildung LG II	44	19	43,18%	25	56,82%
In Ausbildung LG I	10	3	30,00%	7	70,00%
Gesamt	333	116	34,83%	217	65,17%
<b>Gesamt inkl. Ausbildung</b>	<b>387</b>	<b>138</b>	<b>35,66%</b>	<b>249</b>	<b>64,34%</b>

Die Beamtinnen sind im Bereich der Behördenleitung und in den Besoldungs-Gruppen (Bes. Gr.) A 15 und A 13 unterrepräsentiert.

Diese Bereiche sind orange unterlegt.

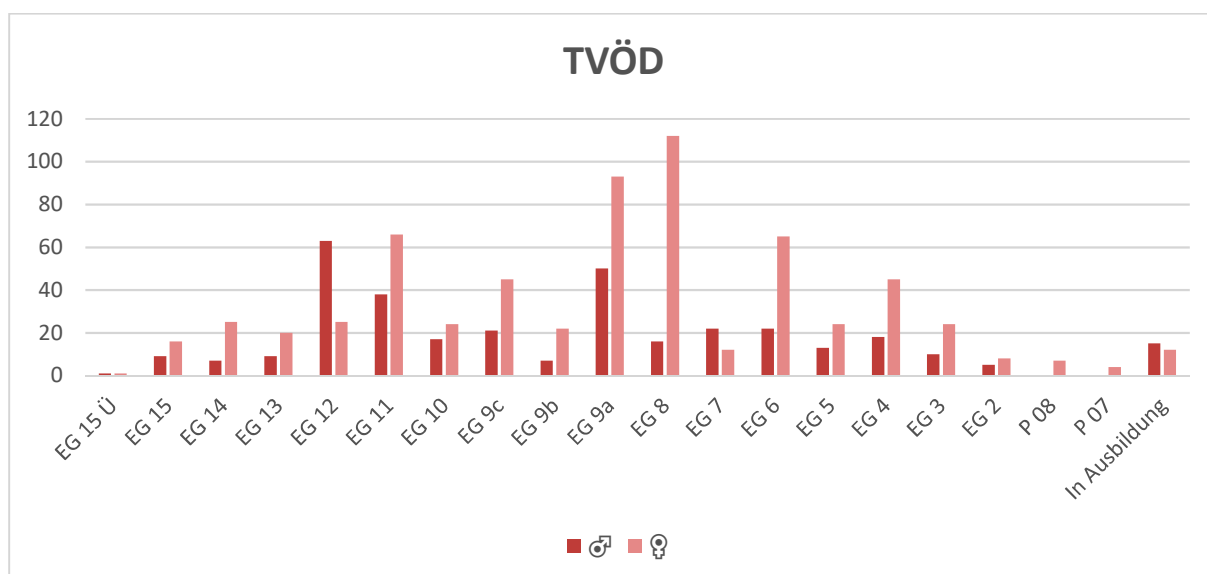


### 8.1.2 Tarifbeschäftigte TvöD

Bei der StädteRegion sind 966 tariflich Beschäftigte – TvöD TV–Pflege (P), ohne Nachwuchskräfte – tätig. Die Frauenquote beträgt 66,05 Prozent.

	gesamt	♂	Anteil ♂	♀	Anteil ♀
EG 15 Ü	2	1	50,00%	1	50,00%
EG 15	25	9	36,00%	16	64,00%
EG 14	32	7	21,88%	25	78,13%
EG 13	29	9	31,03%	20	68,97%
EG 12	88	63	71,59%	25	28,41%
EG 11	104	38	36,54%	66	63,46%
EG 10	41	17	41,46%	24	58,54%
EG 9c	66	21	31,82%	45	68,18%
EG 9b	29	7	24,14%	22	75,86%
EG 9a	143	50	34,97%	93	65,03%
EG 8	128	16	12,50%	112	87,50%
EG 7	34	22	64,71%	12	35,29%
EG 6	87	22	25,29%	65	74,71%
EG 5	37	13	35,14%	24	64,86%
EG 4	63	18	28,57%	45	71,43%
EG 3	34	10	29,41%	24	70,59%
EG 2	13	5	38,46%	8	61,54%
P 08	7	0	0,00%	7	100,00%
P 07	4	0	0,00%	4	100,00%
In Ausbildung	27	15	55,56%	12	44,44%
<b>Gesamt</b>	<b>966</b>	<b>328</b>	<b>33,95%</b>	<b>638</b>	<b>66,05%</b>
<b>Gesamt inkl. Ausbildung</b>	<b>993</b>	<b>343</b>	<b>34,54%</b>	<b>650</b>	<b>65,46%</b>

Weibliche Tarifbeschäftigte sind in den EG 7, EG 12 und in den Ausbildungsgängen unterrepräsentiert.



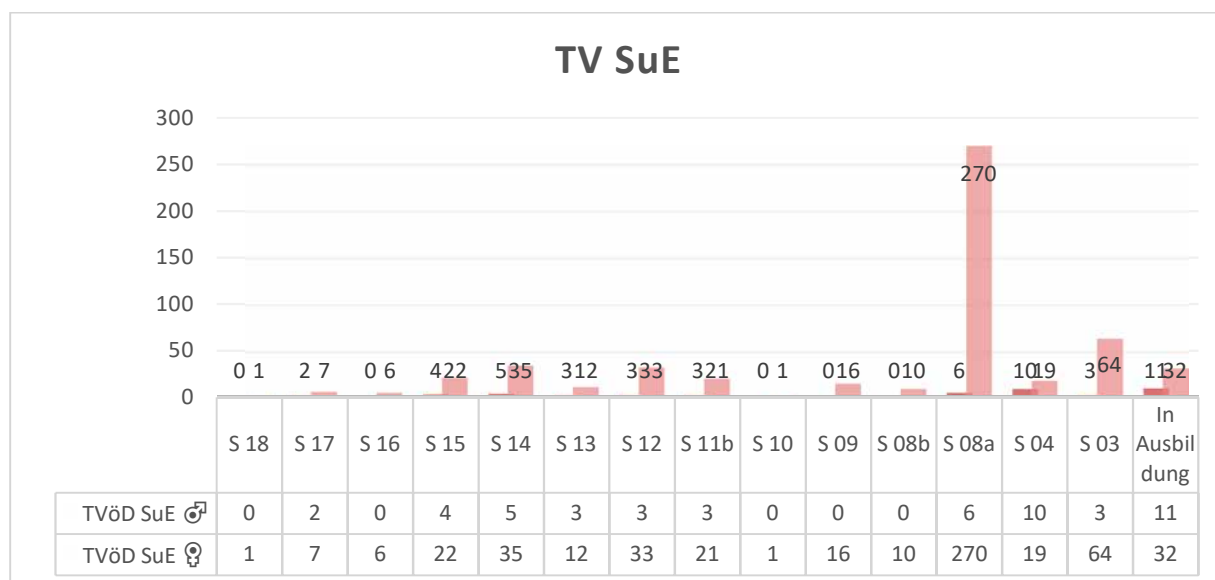
### 8.1.3 Tarifbeschäftigte TVÖD SuE

Bei der StädteRegion sind insgesamt 556 Beschäftigte auf der Grundlage des TV SuE tätig (ohne Nachwuchskräfte). Es ergibt sich eine Frauenquote im TV SuE 92,99 Prozent.

	gesamt	♂	Anteil ♂	♀	Anteil ♀
S 18	1	0	0,00%	1	100,00%
S 17	9	2	22,22%	7	77,78%
S 16	6	0	0,00%	6	100,00%
S 15	26	4	15,38%	22	84,62%
S 14	40	5	12,50%	35	87,50%
S 13	15	3	20,00%	12	80,00%
S 12	36	3	8,33%	33	91,67%
S 11b	24	3	12,50%	21	87,50%
S 10	1	0	0,00%	1	100,00%
S 09	16	0	0,00%	16	100,00%
S 08b	10	0	0,00%	10	100,00%
S 08a	276	6	2,17%	270	97,83%
S 04	29	10	34,48%	19	65,52%
S 03	67	3	4,48%	64	95,52%
In Ausbildung	43	11	25,58%	32	74,42%
<b>Gesamt</b>	<b>556</b>	<b>39</b>	<b>7,01%</b>	<b>517</b>	<b>92,99%</b>
<b>Gesamt inkl. Ausbildung</b>	<b>599</b>	<b>50</b>	<b>8,35%</b>	<b>549</b>	<b>91,65%</b>

Nach wie vor ist der SuE **signifikant weiblich** dominiert.

Im Bereich der Ausbildung im SuE konnte der Anteil an männlichen Beschäftigten leicht gesteigert werden, ebenso im Leitungsbereich der Einrichtungen.



#### 8.1.4 Nachwuchskräfte

Die StädteRegion orientiert sich bei der Einstellung ihrer Nachwuchskräfte an der Personalbedarfsplanung. Dazu wird Bezug genommen auf die Vorlage 2022/0194 „Fortschreibung Personalbedarfsplanung für den Planungszeitraum 01.01.23 bis 31.12.27 sowie Bericht zu personalstrategischen Überlegungen und Maßnahmen“.

Der Berechnung des Personalbedarfes für den Planungszeitraum im allgemeinen Verwaltungsbereich wurden folgende im Jahr 2019 (Vorlage 2019/0262) durch den SRA beschlossenen jährlichen Ausbildungszahlen zugrunde gelegt:

- 20 Anwärter\_innen LG II E 1
- 5 Anwärter\_innen LG I E 2
- 9 Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten
- 1 Auszubildende\_r Geomatiker\_in

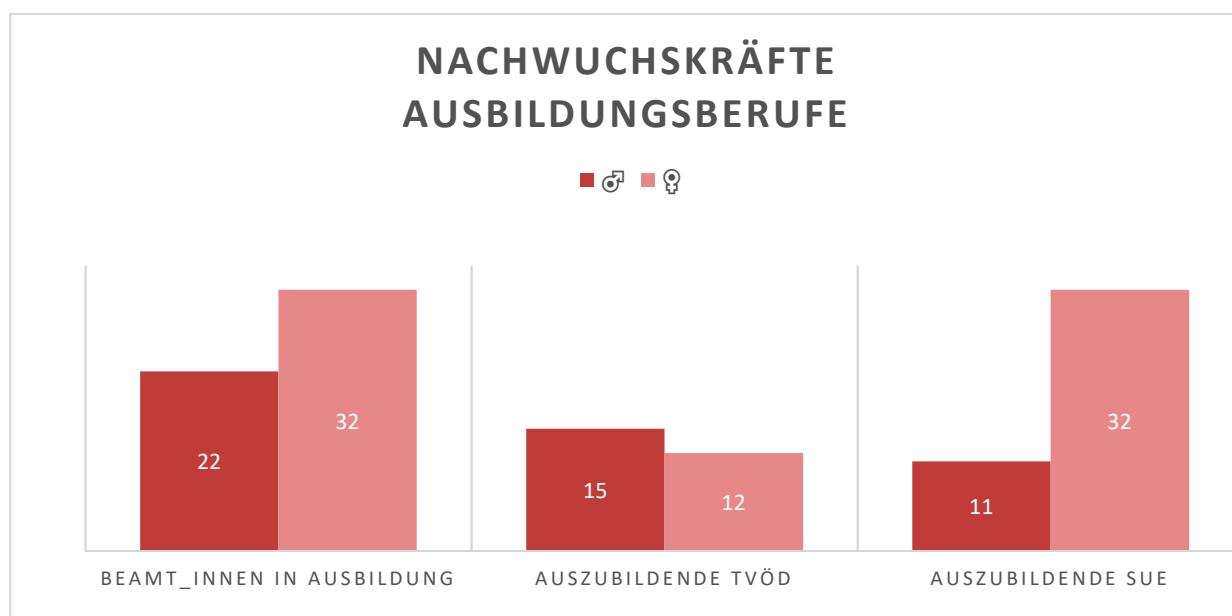
Zum Stichtag befanden sich insgesamt 124 Nachwuchskräfte in Ausbildung bei der StädteRegion.

Im Bereich der **verbeamteten Nachwuchskräfte** wird sowohl in **LG I** (10) als auch in **LG II** (44) ausgebildet.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten werden im Bereich **allgemeine Verwaltung** **25 Verwaltungsfachangestellte** (VwFA) und im **technischen Bereich** **2 Geomatiker** ausgebildet.

Im **Sozial- und Erziehungsdienst** befinden sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung 43 Personen in Ausbildung als zukünftige **Fachkräfte für die Kindertageseinrichtungen**.

Ausbildungsberufe	ges.	♂	♀
LG I	10	3	7
LG II	44	19	25
VwFA	27	15	12
SuE (PiA)	43	11	32
Summe	124	48	76





Insgesamt 61 Prozent der Nachwuchskräfte sind weiblich, 39 Prozent männlich.

## 8.2 Unterrepräsentanz von Frauen

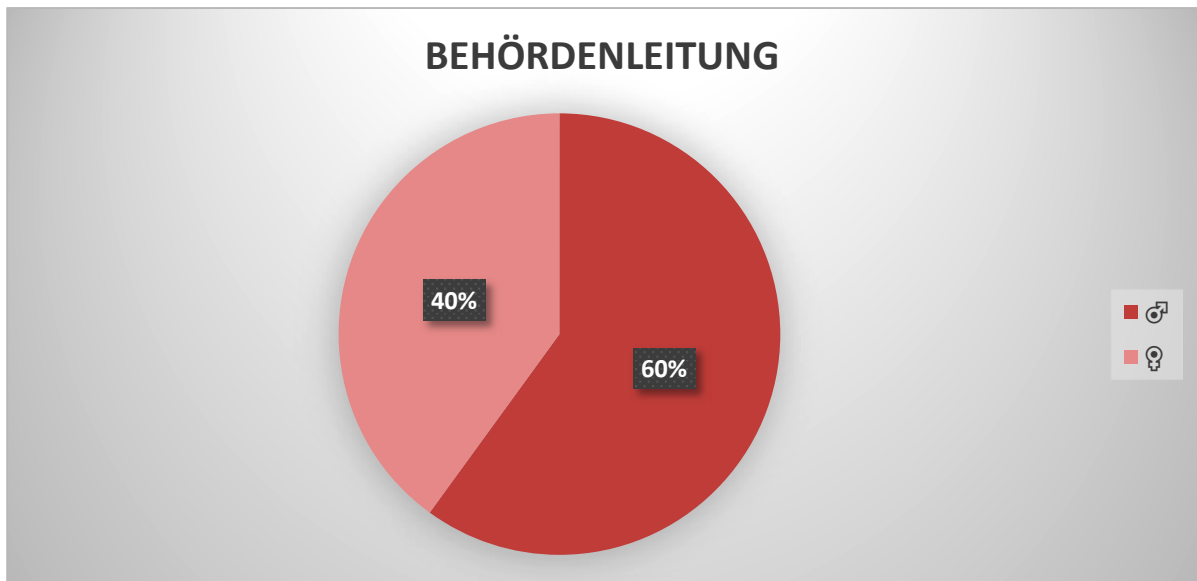
### 8.2.1 Behördenleitung

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung bestand die erweiterte Behördenleitung aus insgesamt vier männlichen und zwei weiblichen Dezernatsleitungen einschließlich Städteregionsrat.

Der Städteregionsrat wurde durch die Wahlberechtigten in der StädteRegion Aachen demokratisch gewählt. Die Kreisdirektorin wurde als Allgemeine Vertreterin des Städteregionsrates durch den SRT gewählt. Die **oberste Verwaltungsspitze** ist somit **paritätisch** besetzt.

Die erweiterte Behördenleitung (einschließlich SR und AV'in) setzt sich nach dem Ausscheiden eines Dezernenten und Umorganisation der Dezernatsstruktur aktuell aus insgesamt drei männlichen und zwei weiblichen Dezernatsleitungen zusammen, so dass weiterhin eine **geringfügige weibliche Unterrepräsentanz** besteht.





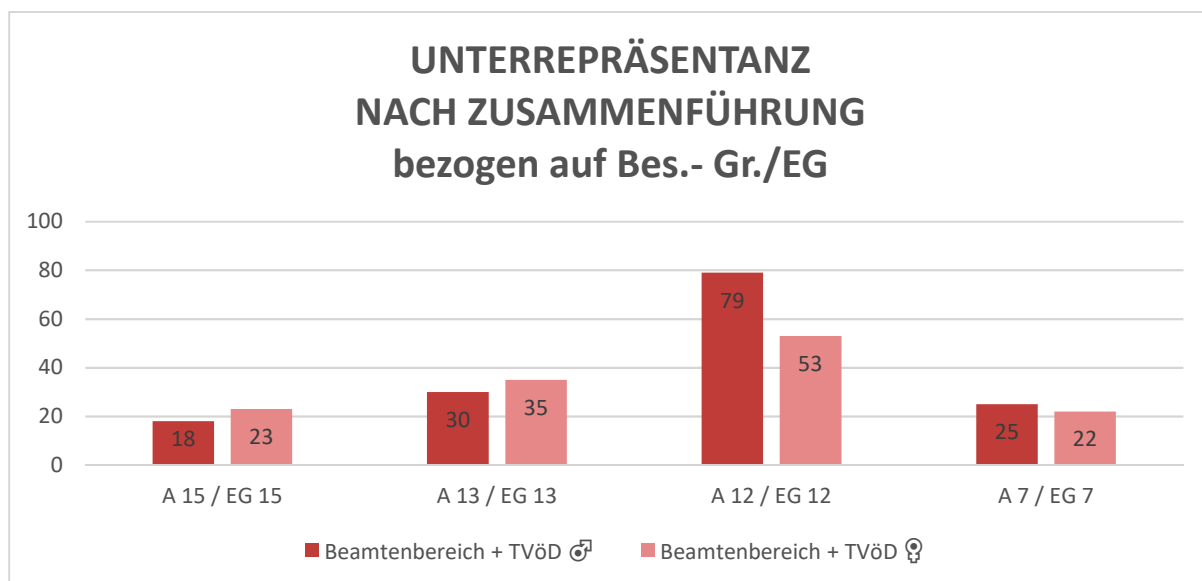
## 8.2.2 Personal gesamt nach Bes.-Gr./EG

Da in den bisherigen Gleichstellungsplänen stets eine gemeinsame Betrachtung von verbeamteten und tariflich Beschäftigten auf der Grundlage der Laufbahngruppen (analoge Zuordnung im Tarifbereich) erfolgte, wird diese Vorgehensweise zur besseren Vergleichbarkeit fortgeführt.

Beamt_innen gesamt						Tarifbeschäftigte + Pflege gesamt					
	gesamt	♂	Anteil ♂	♀	Anteil ♀		gesamt	♂	Anteil ♂	♀	Anteil ♀
A 16	4	1	25,00%	3	75,00%	EG 15 Ü	2	1	50,00%	1	50,00%
A 15	16	9	56,25%	7	43,75%	EG 15	25	9	36,00%	16	64,00%
A 14	8	1	12,50%	7	87,50%	EG 14	32	7	21,88%	25	78,13%
A 13	15	8	53,33%	7	46,67%	EG 13	29	9	31,03%	20	68,97%
A 13	21	13	61,90%	8	38,10%	EG 12	88	63	71,59%	25	28,41%
A 12	44	16	36,36%	28	63,64%	EG 11	104	38	36,54%	66	63,46%
A 11	61	21	34,43%	40	65,57%	EG 10	41	17	41,46%	24	58,54%
A 10	52	13	25,00%	39	75,00%	EG 9c	66	21	31,82%	45	68,18%
A 9	37	12	32,43%	25	67,57%	EG 9b	29	7	24,14%	22	75,86%
A 9	24	6	25,00%	18	75,00%	EG 9a	143	50	34,97%	93	65,03%
A 8	18	6	33,33%	12	66,67%	EG 8	128	16	12,50%	112	87,50%
A 7	13	3	23,08%	10	76,92%	EG 7	34	22	64,71%	12	35,29%
A 6	15	4	26,67%	11	73,33%	EG 6	87	22	25,29%	65	74,71%
						EG 5	37	13	35,14%	24	64,86%
						EG 4	63	18	28,57%	45	71,43%
						EG 3	34	10	29,41%	24	70,59%
						EG 2	13	5	38,46%	8	61,54%
						P 08	7	0	0,00%	7	100,00%
						P 07	4	0	0,00%	4	100,00%

Die gemeinsame Betrachtung von verbeamteten und tariflich Beschäftigten relativiert die vorhandene Unterrepräsentanz der Frauen in den beiden Beschäftigtengruppen (verbeamtete/tariflich Beschäftigte). Nach Zusammenführung verbleibt eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten in den Bes.-Gr./EG A 12/EG 12 sowie im Bereich A 7/EG 7.

Beamt_innen und Tarifbeschäftigte TVöD					
	gesamt	♂	Anteil ♂	♀	Anteil ♀
A 15 / EG 15	41	18	43,90%	23	56,10%
A 13 / EG 13	65	30	46,15%	35	53,85%
A 12 / EG 12	132	79	59,85%	53	40,15%
A 7 / EG 7	47	25	53,19%	22	46,81%



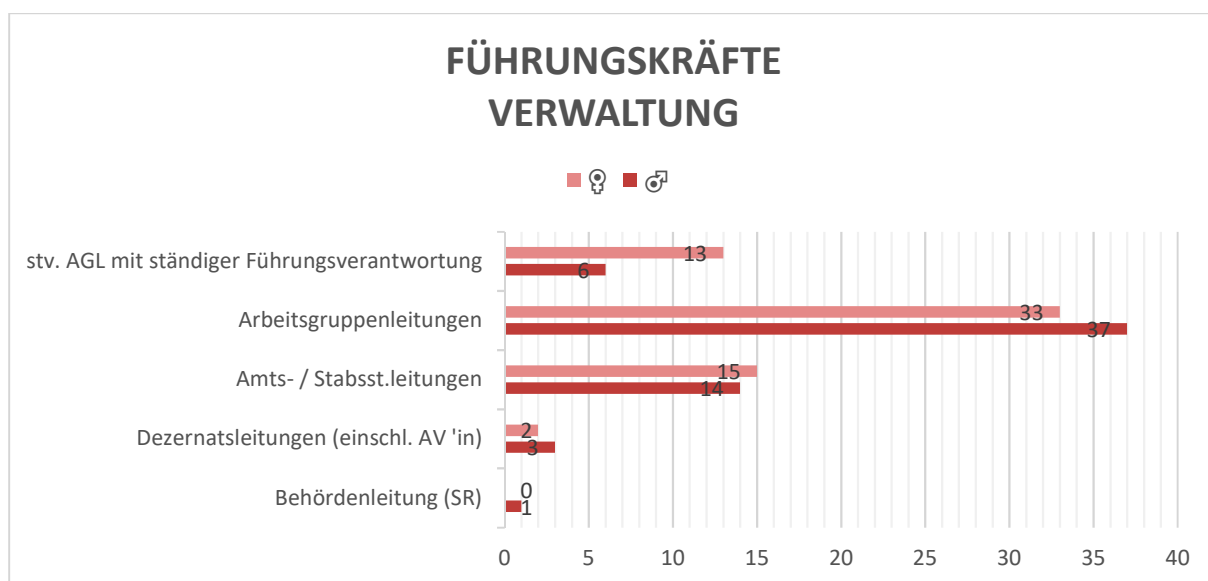
Anhand des Datenmaterials zeigt sich die sogenannte „**gläserne Decke**“ im Bereich A 12/EG 12. Der Begriff bezeichnet eine nicht sichtbare Barriere, mit der Frauen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikation häufig dann konfrontiert sind, wenn sie in höhere Positionen aufsteigen wollen.

Ein Grund für diese Hürde im Karriereverlauf könnte sein, dass das Erreichen der 1. Führungsfunktion im mittleren Management (AGL-Ebene) oft zeitlich mit der „Familiengründungsphase“ einhergeht und insbesondere weibliche Beschäftigte sich vermeintlich zwischen „Familie und Karriere“ entscheiden müssen oder wollen.

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf zu vereinbaren – hier insbesondere den weiblichen auf dem Weg in die 1. Führungsebene – müssen aus Gleichstellungssicht **alternative und flexible individuelle Arbeitszeitmodelle** (lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, mehr Führen in Teilzeit, gesicherte Betreuung auch in plötzlich auftretenden Notfallsituationen etc.) ermöglicht werden.

### 8.3 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (§ 1 Abs. 3). Bei der StädteRegion übernehmen Führungskräfte per interner Definition grundsätzlich Personalverantwortung in verschiedenen Funktionen und auf unterschiedlichen Leitungsebenen: Behördenleitung (oberste Verwaltungsspitze), Dezernatsleitungen (erweiterte Behördenleitung), Amts-/ Stabsstellenleitungen, Arbeitsgruppenleitungen und stellvertretende Arbeitsgruppenleitungen mit ständiger Führungsverantwortung. Teamleitungen mit koordinierender Führungsfunktion oder mit abwesenheitsbedingter Führungsverantwortung werden in der Systematik der nachstehenden Übersicht nicht erfasst.



Stand: 01.01.2023

Die Grafik zeigt die Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften im Verwaltungsbereich (erweiterte Behördenleitung, Arbeitsgruppenleitungen).

## 8.4 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben Frauenförderung und Abbau von Diskriminierung als Gesetzesziel des LGG formuliert. Diesem wichtigen Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet. Allen Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen Arbeitszeiten ermöglicht werden, **die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern**. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1).

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die **Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen** darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich **nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung** auswirken (§ 13 Absatz 4).

Im Allgemeinen zeigen Erfahrungen aus der Praxis, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die **Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen**.

Um allen Beschäftigten adäquate Fort- und Weiterbildungsangebote machen zu können, enthält der jährliche Fortbildungskatalog der StädteRegion umfangreiche Angebote sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte.

Um Teilzeit beschäftigte Mitarbeitende nicht zu benachteiligen, definiert das LGG in § 13 Regelungen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Von besonderer Bedeutung ist dabei die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2, wonach die **Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang** darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren und dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten sollen, was ausdrücklich **auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** gilt.

§ 13 Absatz 8 LGG bringt es abschließend auf den Punkt:  
 „Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Die aktuelle Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen stellt sich auf der Ebene der Führungskräfte auf den unterschiedlichen Funktions- und Leitungsebenen wie folgt dar:

Führungskräfte Funktions-/Leitungsebene	Ges.	♂	♀	VZ	VZ	TZ	TZ
<b>Oberste Verwaltungsspitze (gewählt)</b>							
Städteregionsrat (SR)	1	1		1			
Allgemeine Vertreterin (AV 'in)	1		1		1		
<b>Erweiterte Behördenleitung</b>							
Dezernatsleitungen	4	3	1	3	1		
Amts-/ Stabsstellenleitungen	29	14	15	14	14	0	1
Arbeitsgruppenleitungen (AGL)	70	37	33	36	24	1	9
stv. AGL mit ständiger Führungsverantwortung	19	6	13	6	10		3
<b>Gesamt</b>	<b>124</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
<b>Stand: 01.01.2023</b>							

Die oberste Verwaltungsspitze (SR / AV 'in) ist in Vollzeit tätig.

Die erweiterte Behördenleitung war zum Zeitpunkt der Datenerhebung (neben der obersten Verwaltungsspitze) mit drei in Vollzeit beschäftigten Dezernenten und einer in Vollzeit beschäftigten Dezernentin besetzt. Zwischenzeitlich leiten nach Umorganisation eine weibliche und zwei männliche Personen die Dezernate jeweils in Vollzeit.

Bei den Amts- und Stabsstellenleitungen beträgt der Frauenanteil 51,72 Prozent. Von den insgesamt 29 Führungskräften ist eine weibliche Führungskraft in Teilzeit beschäftigt.

Auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitungen sind die männlichen Führungskräfte mit 37:33 überrepräsentiert. Neun der weiblichen und eine männliche Leitungskraft sind in Teilzeit beschäftigt.

Der Bereich der stellvertretenden Arbeitsgruppenleitungen mit ständiger Führungsverantwortung setzt sich aus 6 männlichen und 13 weiblichen Personen zusammen. Teilzeitbeschäftigt sind davon 3 Frauen.

Auffällig ist, dass von den 124 Führungskräften lediglich 13 Frauen und 1 Mann Führung in Teilzeit wahrnehmen,

Hier muss aus Gleichstellungssicht nachgesteuert werden.

Der Mustergleichstellungsplan des Landes sieht eine noch differenziertere Betrachtung der vorhandenen Arbeitszeitmodelle aller Beschäftigten vor.

Für die Analyse und Bewertung erfolgt eine Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge, so dass Arbeitszeiten

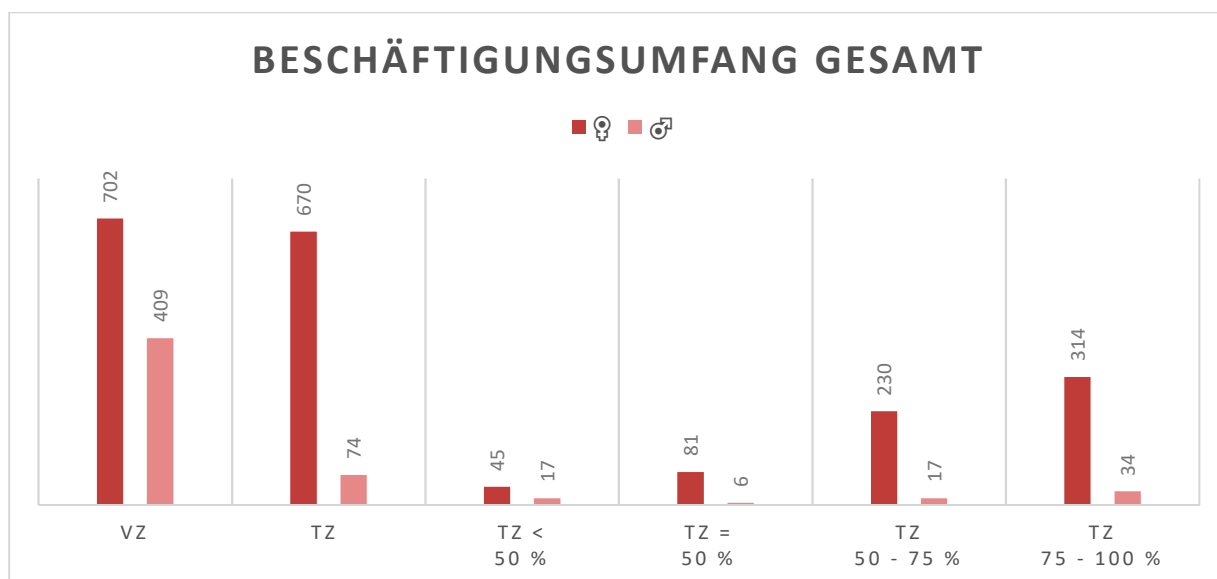
- von weniger als 50 Prozent
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Der nachfolgenden Tabelle können die Anteile VZ / TZ der 483 ♂ und 1.372 ♀ Beschäftigten der StädteRegion gesamt, die absolute und prozentuale VZ/TZ – Verteilung sowie die absolute und prozentuale Verteilung nach Umfang der Teilzeit bezogen auf die jeweilige Peergroup entnommen werden.

	VZ	Anteil VZ an Gesamtsumme	TZ	Anteil TZ an Gesamtsumme	davon < 50 %	= 50%	50 % > 75 %	75 % > 100 %	♀♂ ges.
♀	702	51,17%	670	48,83%	45	81	230	314	1372
♂	409	84,68%	74	15,32%	17	6	17	34	483
ges.	1111	59,89%	744	40,11%	62	87	247	348	1855

Von den 1.855 Mitarbeitenden der StädteRegion sind 1.111 Personen in Vollzeit beschäftigt (702 ♀ + 409 ♂). Insgesamt arbeiten 744 Mitarbeitende in Teilzeit (670 ♀ + 74 ♂). Der Umfang der TZ- Beschäftigung zwischen 75 und 100 Prozent der regulären Arbeitszeit liegt bei 348 Personen (314 ♀ + 34 ♂). 247 Beschäftigte (230 ♀ + 17 ♂) liegen zwischen 50 und 75 Prozent. Jeweils zu 50 Prozent sind insgesamt 87 Mitarbeitende (81 ♀ + 6 ♂) tätig und 62 Personen sind mit einer Stundenzahl unter der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt (45 ♀ + 17 ♂).



Nach wie vor sind wesentlich mehr Frauen als Männer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt. Die Teilzeitquote bezogen auf alle Beschäftigungsverhältnisse von **Frauen** bei der StädteRegion beträgt **48,83 Prozent**. Die **Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten** beträgt dagegen **15,32 Prozent**. Aus Gleichstellungssicht ist die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote kritisch zu sehen, da den teilzeitbeschäftigten Personen trotz eines gesicherten Erwerbseinkommens im Alter eher eine relative „Altersarmut“ droht als den in Vollzeit tätigen (größtenteils männlichen) Beschäftigten. Daher ist es sowohl unter sozialen als auch unter wirtschaftlichen Aspekten begrüßenswert, die Teilzeitquote zu senken und die „stillen Reserven“ der Mitarbeitenden zu aktivieren.

## 8.5 Beförderungen

Bis einschließlich 2023 galt für jährlichen Beförderungen die durch den SRT beschlossene 10-Prozent-Quote aller Stellen von beamteten Beschäftigten als Obergrenze. Diese Obergrenze wurde durch Beschluss (Vorlage 2022/0384) für die zukünftigen Beförderungen ab 2024 aufgehoben.

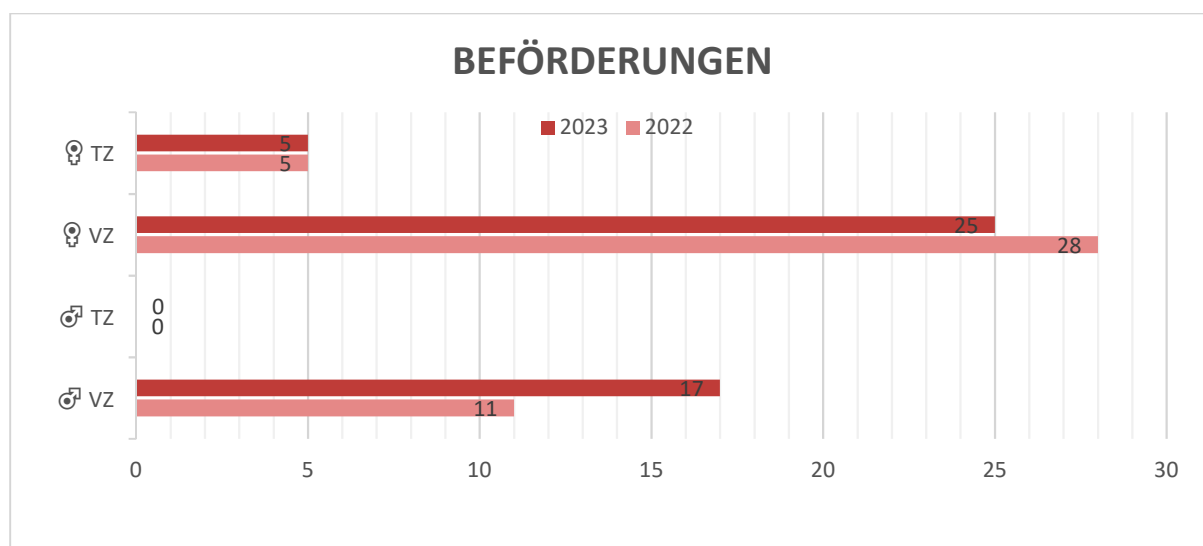


## Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Beförderungen von Beamtinnen und Beamten, aufgegliedert in ♀- / ♂-Anteil und differenziert in Vollzeit- bzw. TZ-Beschäftigung (Jahre 2022 und 2023).

2022: ♂/VZ: 11      ♀/VZ: 28  
 ♂/TZ: 0      ♀/TZ: 5

2023: ♂/VZ: 17      ♀/VZ: 25  
 ♂/TZ: 0      ♀/TZ: 5



In 2022 und 2023 wurden insgesamt 63 Beamtinnen und 28 Beamte befördert, dies entspricht einer Quote von 69,23 zu 30,77 Prozent. Der prozentuale Anteil aller Beamtinnen in der Gesamtverwaltung beträgt 65 Prozent, so dass der Anteil der beförderten Beamtinnen in etwa ihrem Anteil an der verbeamteten Belegschaft beträgt.

Aus Gleichstellungssicht besonders erfreulich ist die Tatsache, dass sowohl in 2022 als auch in 2023 fast 20 Prozent teilzeitbeschäftigte Beamtinnen befördert wurden.

Für die Zukunft hat der Städteregionstag die 1997 beschlossene Begrenzung der Beförderungsvorschläge von 10 Prozent der jeweils im Stellenplan ausgewiesenen Beamtenstellen aufgehoben.

## 8.6 Höhergruppierungen

### Eingruppierung / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Die Eingruppierung in Entgeltgruppen (EG) erfolgt auf tarifvertraglicher Grundlage anhand des Tätigkeitsbildes und der Qualifikationseckpunkte.

Mit Umstellung auf den Kommunalmaster wurden die zuvor rudimentären Angaben darüber, ob eine Stelle eher technisch geprägt ist oder dem vermessungstechnischen (oder sonstigen) Diensten zuzuordnen wäre, **nicht übernommen**. Derzeit werden die Stellen nach **TVöD, TV SuE bzw. dem P-Tarif** ausgewiesen. Eine weitere Unterscheidung innerhalb des großen Bereiches des TVöD findet im Stellenplan nicht statt (auch nicht, wenn bei der Stellenbewertung spezielle oder besondere Tätigkeitsmerkmale zur Anwendung kamen).

Die Eingruppierung / Höhergruppierung richtet sich nach der Bewertung der jeweiligen Stelle durch den Städteregionsrat.

Eine statistische Erfassung der Höhergruppierungen erfolgte bisher nicht. Aufgrund der Systemumstellung auf den Kommunalmaster werden erst seit dem 01.01.2022 Personen- und Stellendaten eingepflegt und können zukünftig nach verschiedenen Parametern ausgewertet werden.

## 8.7 Fortbildungen / Weiterbildungen

Fortbildung ist ein wichtiges Element der PE und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das LGG enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (§ 11).

Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten richtet sich der Blick auch auf Vollzeit- und Teilzeitkräfte.

Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten zu können, werden neben den klassischen Präsenzveranstaltungen auch ortsungebundene digitale Formate der Wissensvermittlung (E-Learning, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) angeboten.

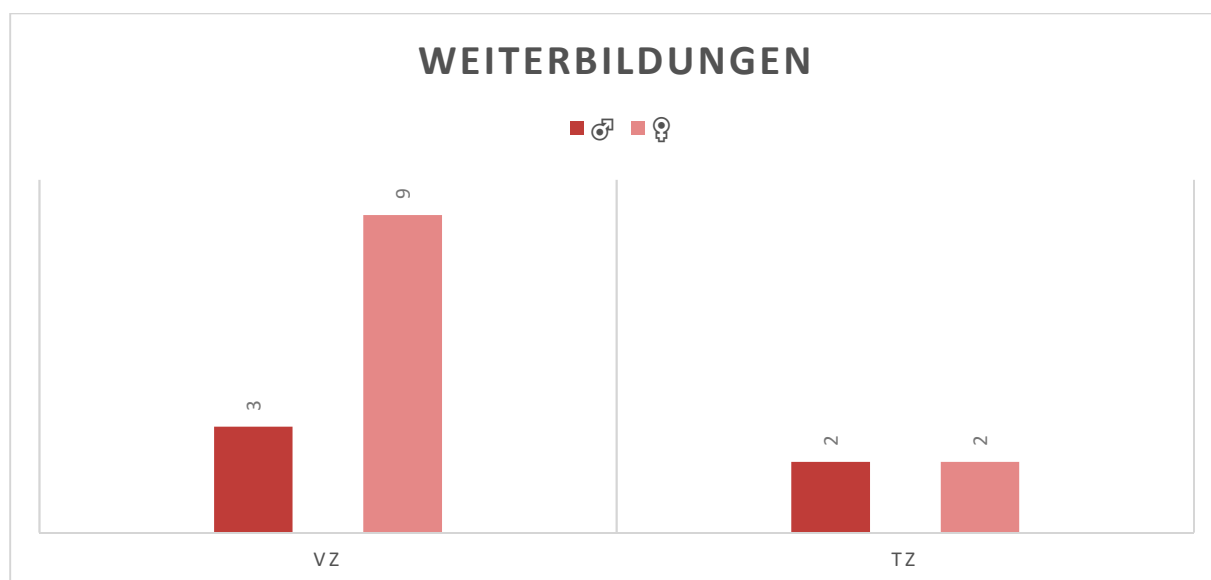
Das Studieninstitut hat im März 2022 neben den bisher bewährten Fortbildungsformaten eine neue Form von Seminarangeboten (Onlinekurse auf einer Lernplattform) eingeführt.

Es erfolgt bislang keine systematische statistische Auswertung der allgemeinen Fort- und Weiterbildungsangebote aus dem jährlichen Fortbildungskatalog,

Erfasst werden jedoch Weiterbildungen im Rahmen der Weiterbildungsrichtlinie – z.B. Fachwirt\_in für Erziehungswesen:

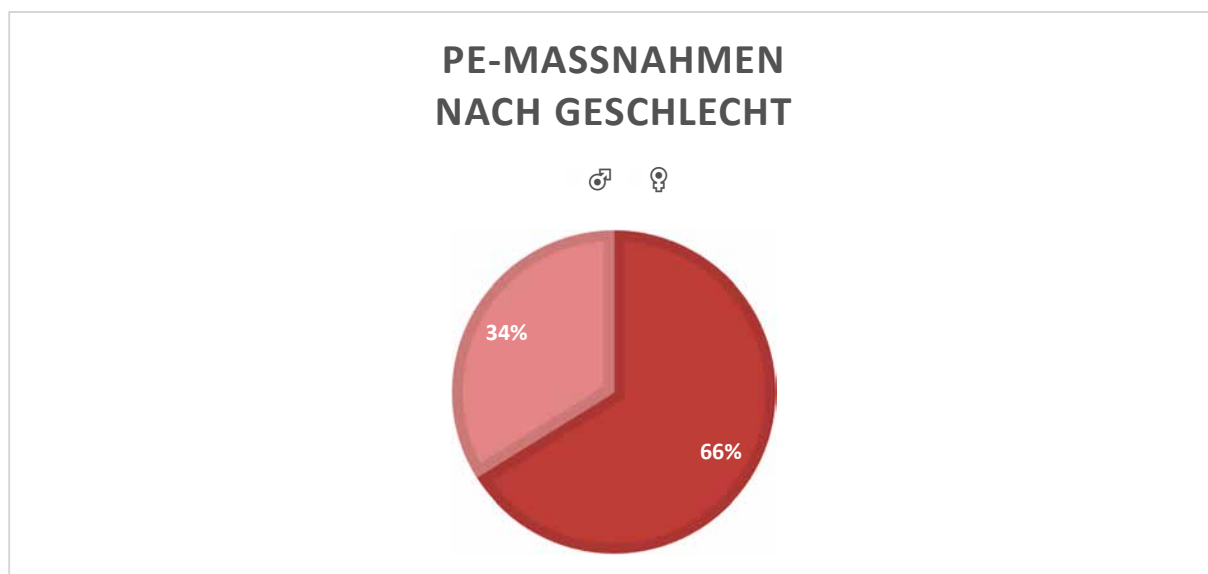
♂: 3 Beschäftigte in VZ, 2 in TZ.

♀: 9 Beschäftigte in VZ, 2 in TZ.



## 8.8 Personalentwicklungsmaßnahmen

Im Zeitraum Juli 2021–Ende 2022 haben 62 Mitarbeitende an Personalentwicklungsmaßnahmen teilgenommen (interne Schulungsreihen FUX und Führung 4.0, Coaching, Mediation, BIP-Rückmeldegespräche). 34 Prozent davon waren ♀, 66 Prozent ♂. Bei den teilnehmenden Frauen war das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften nahezu ausgeglichen.



PE-Maßnahmen	gesamt	♂	♀	davon in VZ	davon in TZ
FUX (ohne JC)	10	5	5	8	2
Führung 4.0	14	7	7	11	3
Coaching	4	2	2	4	0
Mediation	2	1	1	2	0
BIP-Rückmeldungen	4	3	1	4	0
	34	18	16	29	5

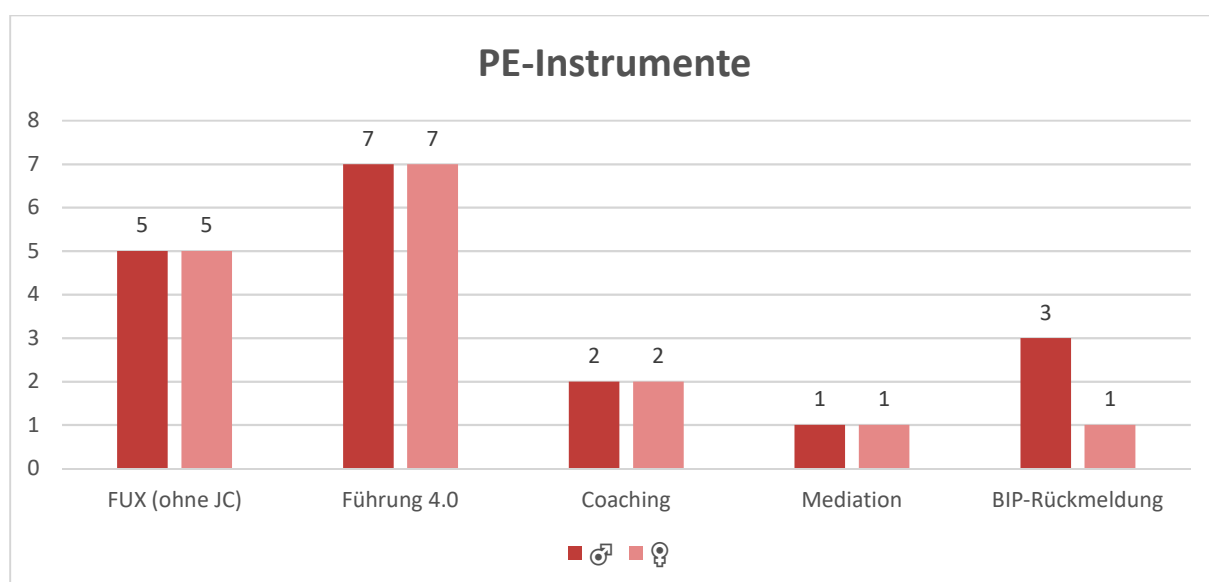
Neu eingeführt wurde 2022 das Fortbildungsprogramm „**FUX – Führungsexpedition**“ als Weiterentwicklung der PEP-Programme zur Ausbildung und Förderung potentieller Nachwuchsführungskräfte. Es handelt sich um eine ca. 1,5-jährige begleitete (Selbst-)Erkundungsreise zum Thema Führung und besteht aus elf meist zweitägigen Seminareinheiten mit internen und externen Trainerinnen und Trainern. Ziel ist, den Teilnehmenden einen umfassenden Überblick über die mit Führung einhergehenden Aufgaben und Anforderungen zu geben und in gemeinsamer Arbeit die Grundsteine für Führungskompetenzen zu legen. Inhaltlich befassen sich die Seminareinheiten mit Themen wie Selbstreflexion, Kommunikation, Teamarbeit oder Projektmanagement. Die Seminare zeichnen sich durch eine große Methodenvielfalt aus und werden durch weitere praxisorientierte Exkurse (u.a. auswärtige Hospitation, Projektarbeit, Entwicklungsgespräch) ergänzt.

*Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024 – 2028*

Die Teilnehmenden sollen im Rahmen von FUX dazu befähigt werden, eine reflektierte Selbsteinschätzung darüber treffen zu können, ob die Übernahme einer Führungsrolle für sie in Frage kommt.

Aus Gleichstellungssicht ist die „Expedition in die Führungswelt“ ein zielführendes Instrument, das zum **Abbau weiblicher Unterrepräsentanz im Bereich der AG-Leitungen** beitragen kann.

In Weiterentwicklung der PEP-Programme wurde neben FUX auch das Format „**Führung 4.0**“ entwickelt, das sich an neu installierte AG-Leitungen richtet, somit an Beschäftigte, die bereits erste Führungserfahrungen sammeln konnten, ihre Führungskompetenzen jedoch noch weiter ausbauen möchten.



Von den insgesamt 34 Personen, die Personalentwicklungsmaßnahmen in Anspruch genommen haben, waren 18 ♂ und 16 ♀. Fünf der Beschäftigten befanden sich in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.

Darüber hinaus wird **kollegiale Fallberatung** durch das Team der Personalentwicklung als weiteres „Werkzeug“ in den Arbeitsgruppen vorgestellt. Die Umsetzung, der Turnus, Organisation usw. erfolgt eigenverantwortlich und wird nur bei konkretem Bedarf begleitet.

Derzeit werden weitere **innovative Veranstaltungsformate** für Führungskräfte entwickelt und auf ihre Eignung geprüft, z.B. Format „Impuls-Café: Gemeinsam Zukunft gestalten“.

## 8.9 Beurlaubungen

Auf Antrag der Beschäftigten wurden zum Stichtag 01.01.2023 Beurlaubungen

- zur Kinderbetreuung
- zur Pflege
- und aus sonstigen Gründen gewährt.

Beurlaubungen zur Kinderbetreuung wurden 24 ♀ Beschäftigten genehmigt mit unterschiedlicher Dauer:

- bis zu 1 Jahr: 19
- bis zu 2 Jahren: 3
- bis zu 5 Jahren: 2
- 

Darüber hinaus wurde ein Sabbatical für eine teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin gewährt.

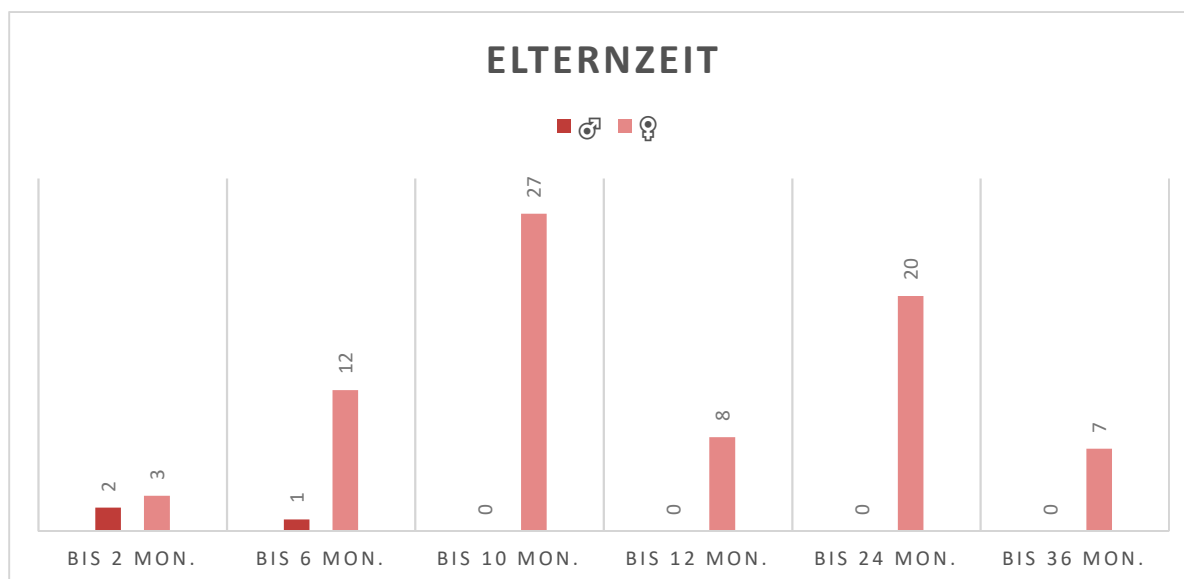
Bildungsurlaub nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (5 Arbeitstage) wurde von insgesamt 11 Personen in Anspruch genommen, 8 ♀ VZ- und 1 ♀ TZ-Kraft sowie 2 ♂ VZ-Kräften.

## 8.10 Elternzeit

Zum Stichtag 01.01.2023 wurde insgesamt 80 Beschäftigten Elternzeit gewährt, davon waren 77 Beschäftigte ♀ und 3 ♂.

Die Dauer der Elternzeit variiert wie folgt:

♀	♂
<b>Gesamt: 77 – davon:</b>	<b>Gesamt: 3 – davon:</b>
- bis zu 2 Monate: 3	- bis zu 2 Monate: 2
- bis zu 6 Monate: 12	- bis zu 6 Monate: 1
- bis zu 10 Monate: 27	
- bis zu 12 Monate: 8	
- bis zu 24 Monate: 20	
- bis zu 36 Monate: 7	

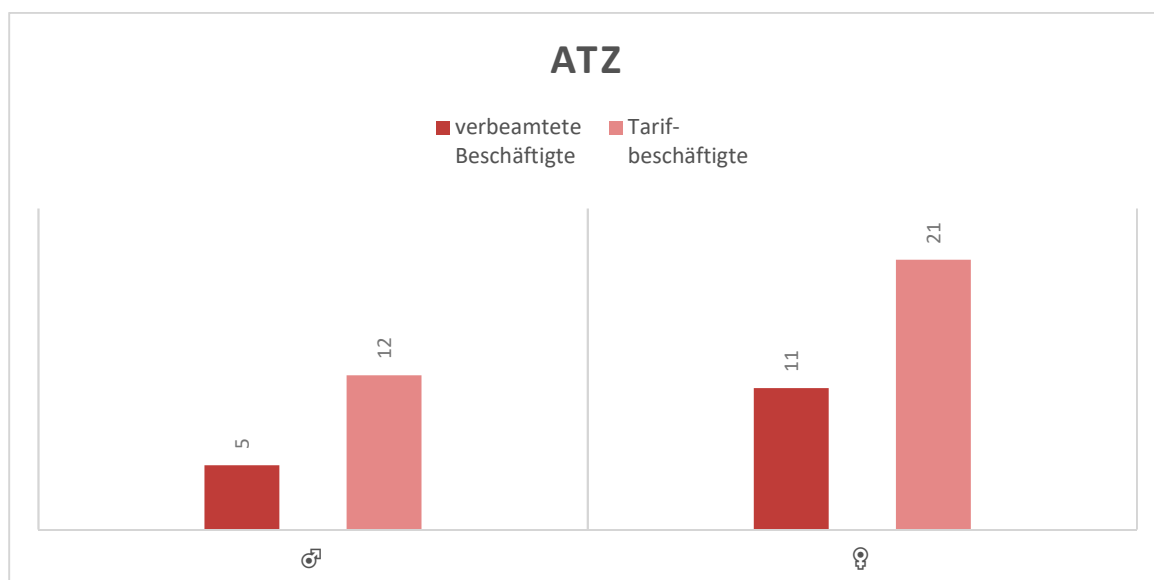


### 8.11 Altersteilzeit (ATZ)

Grundsätzlich ermöglicht ATZ einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Am 17.05.2023 wurde das Tarifiergebnis der Tarifrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen durch die Bundestarifkommission bestätigt. Im Rahmen der Kompromissfindung zum Tarifabschluss wurde der bis zum 31.12.2022 befristete Tarifvertrag zu flexiblen Altersteilzeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) nicht verlängert, sodass ab dem 01.01.2023 keine neuen Altersteilzeitvereinbarungen nach dem TV Flex AZ mehr geschlossen werden können. Seitens der Verwaltung wurde entschieden, von der Möglichkeit einzelvertraglicher Altersteilzeitvereinbarungen auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) ab dem 01.01.2023 abzusehen. Die Gewährung von Altersteilzeit im Beamtenbereich auf Grundlage des § 66 Landesbeamtengesetz – die im Ermessen des Dienstherrn liegt – erfolgte bislang analog der tariflichen Regelungen. Aufgrund des Wegfalls der Möglichkeit der Gewährung von Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ sowie der Entscheidung, auch keine Altersteilzeitvereinbarungen nach dem AltTZG zu ermöglichen, hat die Verwaltung entschieden, für den Beamtenbereich ebenfalls ab dem 01.01.2023 keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Altersteilzeitdienstverhältnissen mehr anzubieten. Die Altersteilzeitdienstverhältnisse, die vor dem 01.01.2023 begründet wurden, sind von den Änderungen nicht betroffen. Sollte der TV FlexAZ im Rahmen zukünftiger Tarifverhandlungen wieder in Kraft gesetzt werden, wird die Verwaltung eine Neubewertung der Situation vornehmen.

*Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024 – 2028*

Zum Stichtag der Datenerhebung am 01.01.2023 befanden sich insgesamt 49 beschäftigte Personen (5 ♂ Beamte, 11 ♀ Beamtinnen, 12 ♂ und 21 ♀ Tarifbeschäftigte) in Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnissen.

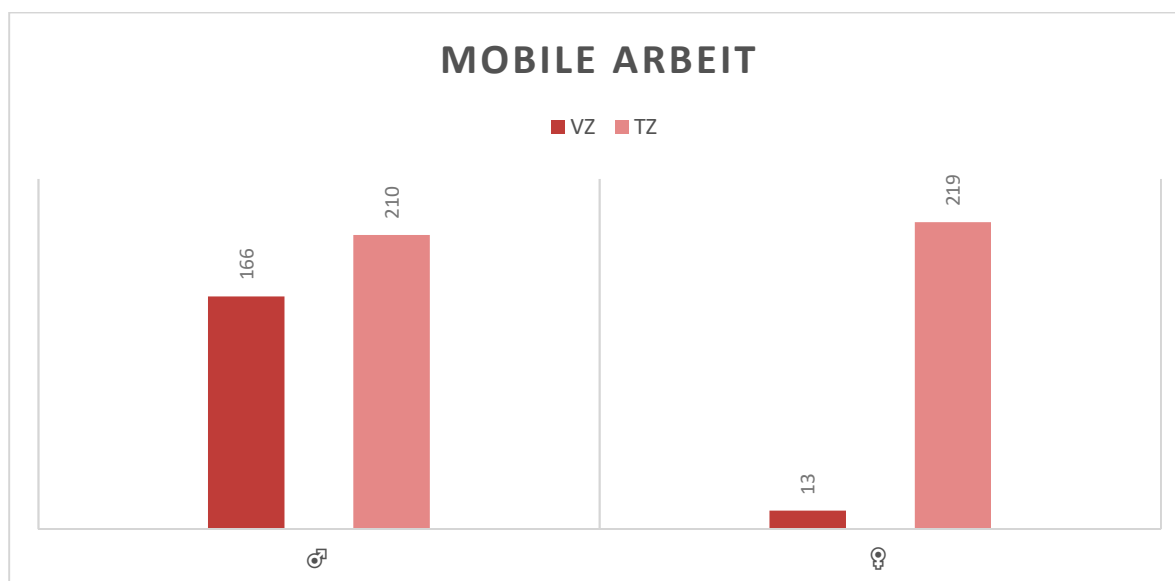




## 8.12 Mobile Arbeit / Arbeit im Homeoffice

Zum Stichtag haben 608 Mitarbeitende (166 ☞ in VZ, 13 ☞ in TZ, 210 ☞ in VZ und 219 ☞ in TZ) mobile Arbeit/Arbeit im Homeoffice genutzt.

Zwischenzeitlich gehört mobile Arbeit zum Standard der Städteregionsverwaltung und ist nicht mehr wegzudenken. Die internen Regelungen werden bedürfnisorientiert modifiziert.



## 9. Prognose zur Personalentwicklung

Der Mustergleichstellungsplan des Landes sieht grundsätzlich eine Prognose zur Personalentwicklung im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung vor. Durch dieses Instrument soll festgestellt werden, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Entwicklungsperspektiven sich hieraus für Mitarbeitende ergeben könnten.

Im Rahmen der Personalbedarfsplanung werden die Zahlen des planbar ausscheidenden Personals in der gesamten Städteregionsverwaltung für personalstrategische Entscheidungen erhoben. Die Personalbedarfsplanung bietet einen Überblick über die Anzahl der voraussichtlichen Austritte und die Qualifikation des ausscheidenden Personals. Anhand dieser Daten werden Entscheidungen zu Ausbildungsangeboten, Personalentwicklungsmaßnahmen und voraussichtlichem Bedarf an Neueinstellungen getroffen.

Dabei werden nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von durchschnittlichen Fluktuationsentwicklungen der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus sonstigen Gründen in die Überlegungen einbezogen. Ebenfalls wird Anzahl der Beschäftigten berücksichtigt, die nach Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet die Basis für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben auch im Sinne des LGG, um Parität bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen zu gewährleisten bzw. Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

### Personalentwicklungskonzept der StädteRegion Aachen

Die Städteregion Aachen hat mit einem Gesamtfrauenanteil von 73,96 Prozent bei insgesamt 1.885 Beschäftigten (ohne JC, ohne Nachwuchskräfte) die gesetzlichen Vorgaben von Parität der Geschlechter in fast allen Bereichen erreicht. Lediglich in den Bereichen **A 12/EG 12** sowie **A 7/EG 7** bestehen leichte **Unterrepräsentanzen von Frauen**.

Seit 2019 steuert die Städteregion Aachen ihre Personalentwicklung – insbesondere den Umgang mit Personalmehrbedarfen und Stelleneinrichtungen – anhand eines **Personalbewirtschaftungskonzeptes**.

In den Jahren zuvor konnten die Organisationseinheiten (OE) zu jeder Zeit im Jahr benötigte Personalbedarfe in die Verwaltungskonferenz (VK) einbringen und für den Stellenplan des Folgejahres geltend machen. Seit 2019 werden Personalbedarfe vorausschauend nur einmal im Jahr in eine zentrale VK eingebracht. Nur in Fällen, in denen ein zusätzlich entstehender Personalbedarf bis zum Stichtag nicht absehbar war – z.B. bei neuen Aufgaben durch Gesetzesänderungen – ist ein Abweichen von der grundsätzlichen Verfahrensweise überhaupt unterjährig möglich. Allerdings unterliegt auch dieser Grundsatz einer gewissen Entwicklung mit Änderungen des Personalbewirtschaftungskonzeptes (Vorlage 2022/0250). Insbesondere im A 51 wurden Bereiche ausgenommen, so dass hier flexibel und bedarfsorientiert auf Personalmehrbedarfe reagiert werden kann. Hinzu kommt, dass seit 2020 die jährlich von A 10 vorgenommene Personalbedarfsplanung nicht mehr bei den Organisationseinheiten abfragt, mit welchen Mehr- oder Minderbedarfen zu rechnen ist, da die Zeiträume der

Personalbedarfsplanung so weit im Voraus liegen und daher verlässliche Daten in diesen dynamischen Zeiten nicht mehr mit dem Mehrbedarfeverfahren kompatibel sind.

Darüber hinaus wurde das Verfahren mit SRT-Beschluss über die Einstellungszahlen der Nachwuchskräfte vom Verfahren der Personalbedarfsplanung entkoppelt.

Das altersbedingte, planmäßige Ausscheiden von Mitarbeitenden sowie erforderliche Nachbesetzung wird durch die fortlaufende Personalbedarfsplanung erfasst.

Die aktuelle Fortschreibung der Personalbedarfsplanung der StädteRegion für den Planungszeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2028 sowie der Bericht zu personalstrategischen Überlegungen und Maßnahmen kann der Vorlage 2023/0375 vom 30.08.2023 entnommen werden.

## 10. Fazit

### Was hat die StädteRegion im Berichtszeitraum erreicht? Was ist noch zu tun?

#### Zur Erinnerung:

Der SRT hat im Dezember 2018 folgende Ziele für den Betrachtungszeitraum 01.01.2019 – 31.12.2023 beschlossen:

1. Herstellung bzw. Erhalt von Geschlechterparität in den einzelnen Besoldungs-/ EG-Gruppen und auf allen Führungsebenen.
2. Stärkung gemischtgeschlechtlicher Teams durch forcierte Ansprache von männlichen Bewerbern als potentielle Nachwuchskräfte für den Verwaltungsbereich.
3. Fortlaufende Optimierung der Rahmenbedingungen für sozialpädagogische Fachkräfte und verstärkte Ansprache von weiblichen und männlichen Fachkräften insbesondere im Kita-Bereich.

Der kritische Blick auf den aktuellen Stand (Zielerreichungsgrad) zeigt, dass sich die **Frauenquote auf Behördenleitungsebene** erhöht hat. Aus Gleichstellungssicht ist besonders begrüßenswert, dass mit der Kreisdirektorin eine Frau als Allgemeine Vertreterin des Städteregionsrats die Städteregionsverwaltung maßgeblich mitsteuert. Ebenso erfreulich ist, dass die Behördenleitungsebene durch eine weitere Frau als Dezernentin des technischen Bereiches verstärkt wird.

**Verbesserte bedürfnisorientierte Rahmenbedingungen** und gezielte **PE-Maßnahmen** (FUX) sollten perspektivisch zur Steigerung der Frauenquote im Bereich A 12 / EG 12 beitragen und Anreize für weibliche Beschäftigte schaffen, erste Führungsaufgaben auf AG-Leitungsebene wahrzunehmen.

Die **Anzahl der männlichen Nachwuchskräfte** für den Verwaltungsbereich konnte gesteigert werden. Die **Erweiterung der Ausbildungsgänge** und **Ausbildungsplätze** sowie die Möglichkeit, die Ausbildung für LG II E 1 zukünftig auch in **Teilzeit** zu durchlaufen, bieten weitere Anreize zur Nachwuchskräftegewinnung.

Durch die **Aufhebung der Beförderungsbegrenzung** bieten sich mittel- und langfristig gute Perspektiven für die verbeamteten Mitarbeitenden zur beruflichen Weiterentwicklung.

Auch im Bereich der **Kindertagesbetreuung** konnte durch die **Entfristung** der zuvor befristet beschäftigten Fach- und Ergänzungskräfte eine Verbesserung erzielt werden und damit die Arbeitgeberattraktivität für sozialpädagogische Fachkräfte gesteigert werden. Erfreulich ist auch die **Einrichtung neuer Planstellen für den Kitabereich** zur nachhaltigen Bewältigung des Fachkräftemangels und Entlastung des vorhandenen Personals.

## 11. Ausblick

Stellschrauben zur Weiterentwicklung der StädteRegion bieten aus Gleichstellungssicht strukturelle bedürfnisorientierte Veränderungen zur Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei verbesserter Vereinbarkeit im Sinne von Work-Life-Balance sowie individuelle Karriere-/Entwicklungsperspektiven im Rahmen der Personalentwicklung.

Zur optimierten „Arbeitswelt 4.0 bei der StädteRegion Aachen“ gehören insbesondere

- der zielgerichtete Umgang mit Fachkräftengpässen
- ein effizientes Recruiting
- erfolgreiche Mitarbeitendenbindung
- zeitgemäße Raum- und Arbeits(zeit)konzepte.

Zur Sicherung von Fach- und Nachwuchskräften müssen aus Gleichstellungssicht die vorhandenen Potenziale der Beschäftigten noch stärker in den Blick genommen werden, um bisher verborgene Kompetenzen zu entdecken, zu entwickeln und im Sinne einer Win-Win-Situation zu nutzen und auszubauen.

Bei allen Maßnahmen ist das Prinzip des Gender Mainstreaming anzuwenden. Selbstredend sind gleiche Chancen und Möglichkeiten für alle Geschlechter unabdingbare Voraussetzung jeglichen Verwaltungshandelns.

## Teil II

### Ziele und Maßnahmen

Die Zielsetzung der Fortschreibung des GLP definiert sich unverändert aus dem Gesetzauftrag zum Abbau von Diskriminierung, zur Förderung von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Plan für die nächsten fünf Jahre soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und Landesgleichstellungsgesetz nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit der StädteRegion umzusetzen und die Strukturen so zu gestalten, dass Geschlechterparität in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Aus Gleichstellungssicht sollten daher die im GLP 2019 – 2023 erfolgreich angestoßenen Maßnahmen zum Abbau von weiblicher Unterrepräsentanz und zur besseren Vereinbarkeit weitergeführt und durch ergänzende Maßnahmen optimiert werden:

Daher werden für den Zeitraum 2024 – 2028 drei Maßnahmen vorgeschlagen mit der Zielsetzung, einschlägige Konzeptionen unter breiter Beteiligung der Mitarbeitenden zu erarbeiten und letztendlich umzusetzen.

#### Maßnahme 1:

#### Fortführung Optimierung Raumkonzept

Durch die bereits angelaassenen Optimierungsmaßnahmen sollen der Informationsaustausch in einem hellen, offenen und einladenden Ambiente mit ausreichend Bewegungsfreiheit erleichtert, Büroflächen effizienter und flexibler durch frei wählbare Arbeitslandschaften genutzt werden und neue Kommunikationsräume zum Austausch sowie Räume für Erholung und Entspannung entstehen.

Die Einführung **aktivitätsbasierter Büros / Wechsellarbeitsplätze** bedeutet, dass die Arbeitsplätze nicht mehr individuell zugeordnet sind, sondern je nach Bedarf frei genutzt werden können. Ob die freie Nutzung OE-scharf oder -übergreifend erfolgen soll, ist zu untersuchen.

Optimierte Raumkonzepte ermöglichen insgesamt **flexiblere Arbeitsweisen** und **effektivere Auslastung** der Büroflächen.

## Maßnahme 2:

### Diversitätsmanagement, Generationenmanagement, lebensphasenangepasste Arbeitsmodelle

Vielfaltsmanagement und die interkulturelle Öffnung sind für den öffentlichen Dienst wichtige Zukunftsaufgaben geworden. Durch Diversitätsmanagement, insbesondere als vorausschauendes Generationenmanagement mit flexiblen und individuellen lebensphasenangepassten Arbeitsmodellen, bieten sich neue Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Der Fokus liegt dabei nicht nur auf altersgerechter Gestaltung der Arbeit, sondern auch auf alterngerechter.

Mit strategischem Generationenmanagement können die Potentiale der Generationen besser genutzt, Altersstereotype erkannt, überwunden und zum Wohle der Gesamtorganisation genutzt werden. Die Arbeitsplatzumgebung sollte bedürfnisorientiert optimiert sein durch gesundheitsfördernde Maßnahmen für verschiedene Altersgruppen.

Weiterführende Informationen:

[https://www.inqa.de/DE/wissen/diversity/diversitaetsmanagement/uebersicht.html?etcc\\_ori=newsletter&etcc\\_med=email&etcc\\_cmp=nl-praxis-20230720](https://www.inqa.de/DE/wissen/diversity/diversitaetsmanagement/uebersicht.html?etcc_ori=newsletter&etcc_med=email&etcc_cmp=nl-praxis-20230720)

Erste Schritte im Sinne eines Generationenmanagements wurden bereits auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten angestoßen:

Die Einrichtung einer **Still- und Rückzugs-Lounge** in Raum E 074 steht kurz vor der Vollendung.

Perspektivisch ist als Bestandteil des neuen Raumkonzeptes im Sinne des Generationenmanagements die Einrichtung eines „Familienbüros“ für unvorhersehbaren kurzfristigen Betreuungsbedarf geplant.

## Maßnahme 3:

### Rekrutierung der „Stillen Reserve“

Zur Sicherung von Fach- und Nachwuchskräften für die Verwaltung wird aus Gleichstellungssicht angeregt, die „Stille Reserve“ genauer in den Blick zu nehmen, um im Sinne der strategischen Personalentwicklung die

„schlummernden“ Potenziale von Mitarbeitenden zu entdecken, zu nutzen und auszubauen. Mit einer Teilzeitquote von fast 49 Prozent bei den weiblichen Beschäftigten und 15 Prozent bei den männlichen Beschäftigten sollte noch „Luft nach oben“ sein.

Dazu ein Auszug aus der Pressemitteilung Destatis (Statistisches Bundesamt) Nr. 035 vom 27. Januar 2023:

- Insgesamt befinden sich **mehr Frauen** als Männer in der Stillen Reserve.
- Über ein Drittel der 25- bis 59-jährigen Frauen in Stiller Reserve geben **Betreuungspflichten als Hauptgrund für Nichtverfügbarkeit am Arbeitsmarkt** an.
- Mehr als 60 % der Menschen in Stiller Reserve verfügen über ein **mittleres oder hohes Qualifikationsniveau**.

Weitere Informationen:

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23\\_035\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_035_13.html)

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/stille-reserve-2022-alter-geschlecht-gebietsstand.html>



## Exkurs: Wie könnte die Arbeitswelt bei der StädteRegion Aachen zukünftig aussehen?

### Vision Arbeitswelt 4.0 bei der StädteRegion Aachen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ...

Das Büro der Zukunft bei der StädteRegion Aachen

... ist multifunktional,

... ergonomisch optimiert und

... schafft eine angenehme Atmosphäre für Mitarbeitende sowie Bürgerinnen und Bürger.

Stationäre Technik ist durch mobile Geräte ersetzt: Smartphone, Laptop und Tablet gehören zur neuen Grundausstattung und ermöglichen Wahlfreiheit bei der Nutzung der Arbeitsplätze innerhalb und außerhalb der Verwaltung.

Wiederkehrende Arbeiten sind komplett digitalisiert, klassische „Schreib-/Auswertungs-/Konzeptarbeiten“ können wahlweise mobil oder stationär im Büro erledigt werden.

Für die Mitarbeitenden der Organisationseinheiten, die Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger an festen Standorten und zu festen Bürozeiten erbringen, sind Front- und Backoffice-Bereiche eingerichtet, die Rotation vorsehen und allen Mitarbeitenden mehr Flexibilität ermöglichen.

Führen in Teilzeit gehört für alle Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht zu den Selbstverständlichkeiten und wird nicht mehr kritisch hinterfragt.

Die Betriebskita bietet individuell vereinbarte bedürfnisorientierte Betreuungszeiten für die Kinder der Beschäftigten.

Die „Arbeitswelt StädteRegion“ ist geprägt durch eine besondere Arbeitshaltung: Der Gang ins Verwaltungsgebäude ist eine bewusstere Entscheidung geworden, Zusammenhalt und Zusammenarbeit im Team spielen eine zentrale Rolle, die Identifikation mit der Arbeitgeberin ist gewachsen und die Arbeitszufriedenheit ist groß.

Eine flexibel gehandhabte 4-Tage-Woche ist unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach individueller Absprache möglich.

Diversität wird bei allen Entscheidungen und Maßnahmen von Anfang an mitgedacht.

Die „Arbeitswelt StädteRegion“ ermöglicht die Ansparung von Zeitguthaben für Jahresarbeitszeit/Lebensphasenarbeitszeit/ persönliche Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen/Familienphasen/Phasen von TZ-Beschäftigung oder längere Freizeitphasen etc.

Das effektive, wirkungsvolle und unbürokratische BGM findet großen Anklang und wird sowohl unter gesundheitlichen Aspekten als auch aufgrund des spontanen, flexiblen und zielführenden Umgangs mit unvorhersehbaren Ereignissen rege genutzt.

Das Angebot digitaler Fort- und Weiterbildungen ist noch vielfältiger und wird durchweg in hybriden Formaten angeboten.

Allen Beschäftigten wird größtmögliche Teilhabe unabhängig von Arbeitsumfang und Geschlecht ermöglicht.

Die Beschäftigten können individuell bei Bedarf auf fest installierte neutrale juristische, psychologische und soziale Beratungsangebote im Kontext ihres Beschäftigungsverhältnisses zugreifen.

Ergebnisse und Erkenntnisse aus Projekt-, Bachelor- und Masterarbeiten der Beschäftigten werden in der Praxis genutzt.

Ein wertschätzender Umgang ist selbstverständlich für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte.

*... spontanes Brainstorming ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit...*

Bei allen positiven Entwicklungen und zukünftigen Planungen darf jedoch die **Gefahr der Entgrenzung** nicht unterschätzt werden. Aus arbeitspsychologischer und aus Gleichstellungs-Sicht ist es unabdingbar darauf zu achten, dass sich zeitliche, räumliche und sächliche Strukturen der Erwerbsarbeit nicht immer mehr auflösen und die Grenzen zwischen Berufstätigkeit und Privatleben verschwimmen.

Dazu bedarf es der dauerhaften Sensibilisierung und Information zum Schutz von Mitarbeitenden und Führungskräften mit freiwilligen Selbstverpflichtungen zur Einhaltung fester Auszeiten ohne digitale Endgeräte.

Im Sinne der Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 des Grundgesetzes soll das „geschnürte Arbeitspaket“ in den kommenden fünf Jahren zur weiteren Profilschärfung der StädteRegion als attraktive und diversitätssensible Arbeitgeberin beitragen.

Dazu allen Akteurinnen und Akteuren viel Erfolg!

Aufgestellt im Herbst 2023:

Ulrike Königsfeld  
Gleichstellungsbeauftragte der StädteRegion

## Quellen, Begrifflichkeiten, Abkürzungen

### Definition Beschäftigte:

Beschäftigte im Sinne des LGGs (§ 3 Abs. 2) sind die Beamtinnen und Beamten; Richterinnen und Richter, Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende.

### Definition Führung:

Führung bei der StädteRegion Aachen beinhaltet Personalverantwortung.

### Nachstehende Abkürzungen werden verwendet:

SR = Städteregionsrat / Städteregionsrätin

AV = Allgemeine\_r Vertreter\_in

Dez. = Dezernat

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

LBesGNRW = Besoldungsgesetz für das Land NRW

TVöD = Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

TV SuE = Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst

LPVG NW = Landespersonalvertretungsgesetz

Bes.-Gr. = Besoldungsgruppe

EG = Entgeltgruppe

## Herausgeberin

---

StädteRegion Aachen  
Der Städteregionsrat  
Gleichstellung  
Zollernstraße 10  
52070 Aachen

Telefon + 49 241 5198 2460  
E-Mail [gleichstellung@staedteregion-aachen.de](mailto:gleichstellung@staedteregion-aachen.de)  
Internet [staedteregion-aachen.de/gleichstellung](http://staedteregion-aachen.de/gleichstellung)

Verantwortlich Ulrike Königsfeld  
Redaktion/Text Ulrike Königsfeld  
Gestaltung/Druck StädteRegion Aachen, Druckerei  
Bezeichnung Gleichstellung/Gleichstellungsplan-1223  
Bilder ©vegefox.com, Falko Müller - Riesa -  
stock.adobe.com

Stand Dezember 2023

## StädteRegion Aachen

Der Städteregionsrat  
Postanschrift  
StädteRegion Aachen  
52090 Aachen

Telefon + 49 241 5198 0  
E-Mail [info@staedteregion-aachen.de](mailto:info@staedteregion-aachen.de)  
Internet [staedteregion-aachen.de](http://staedteregion-aachen.de)

Mehr von uns auf

