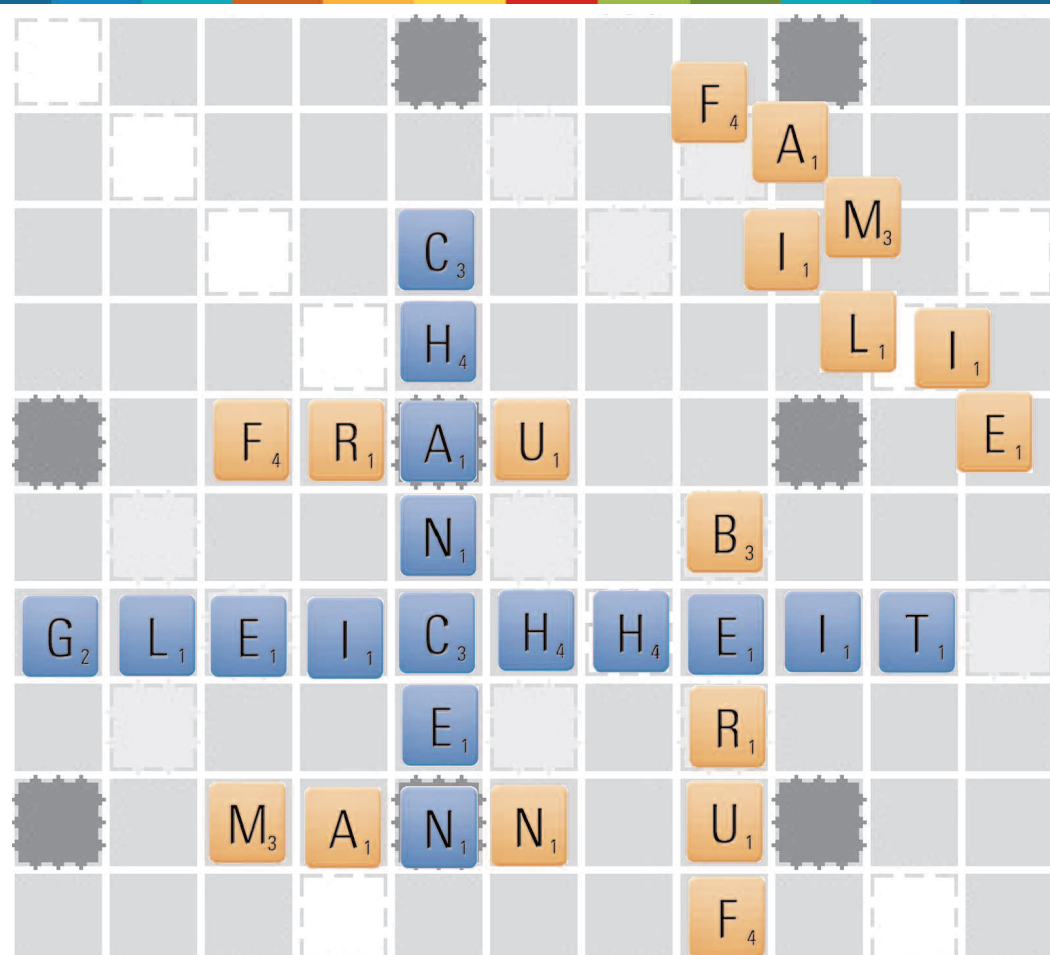




Chancengleichheitsplan

Plan zur beruflichen
Chancengleichheit
von Frauen und Männern
in der Stadtverwaltung
Düsseldorf



Vorwort

1. Einleitung

2. Daten und Fakten – wo stehen wir?

- 2.1 Frauen und Männer in der Landeshauptstadt Düsseldorf
- 2.2 Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Düsseldorf
 - 2.2.1 Mehr Frauen als Männer
 - 2.2.2 Weniger Frauen in Führungspositionen
 - 2.2.3 Frauen in Führungspositionen bei den Beteiligungsgesellschaften
 - 2.2.4 Ausbildungsplätze
 - 2.2.5 Fortbildung
 - 2.2.6 Teilzeit
 - 2.2.7 Elternzeiten und Elternrückkehrzeiten

3. Stadtverwaltung Düsseldorf: Maßnahmen und Projekte zur Förderung von Chancengleichheit

- 3.1 Die Aufgaben, Ziele und Themen des Gleichstellungsbüros
- 3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Die Angebote für die Beschäftigten der Stadtverwaltung
 - 3.2.1 Flexible Arbeitszeit
 - 3.2.2 Arbeitszeitsparbuch
 - 3.2.3 Elternzeit, Teilzeit, Beurlaubung
 - 3.2.4 Kinderbetreuung
 - 3.2.5 Pflege von Angehörigen
 - 3.2.6 Telearbeitsplätze
 - 3.2.7 Berufsrückkehr nach Familienzeit
 - 3.2.8 audit berufundfamilie
- 3.3 Geschlechtergerechte Personalentwicklung und Personalwirtschaft
 - 3.3.1 Stellenbesetzungen
 - 3.3.2 Wiederbesetzung von Stellen und Stellenanteilen
 - 3.3.3 Fortbildung
 - 3.3.4 Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen
 - 3.3.5 Ausbildung
 - 3.3.6 Anspruch an Führungskräfte
 - 3.3.7 Informations- und Vernetzungsangebote im Gleichstellungsbüro
 - 3.3.8 Zielvereinbarungen
- 3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 3.5 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

4. Begriffsbestimmungen, Geltungsbereich, Inkrafttreten, Geltungsdauer, Controlling

5. Kurze Schlussbemerkung

Anlagen

Vorwort



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich freue mich, Ihnen heute den neuen Chancengleichheitsplan für unsere Verwaltung vorzustellen.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist eine große Arbeitgeberin in einer wirtschaftlich bedeutenden Region. Entsprechend gilt das Augenmerk besonders der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich jeden Tag auf's Neue für die Belange der Stadt und ihrer Bürgerinnen und Bürger engagieren. Die Gewinnung qualifizierter Frauen und Männer als neue Beschäftigte setzt attraktive Rahmenbedingungen für ein Arbeiten bei der Stadtverwaltung Düsseldorf voraus.

Besonders hervorzuheben ist dabei die familienfreundliche Ausrichtung des „Konzerns Stadt“. Weiterhin gilt es, Standards zu erhalten und zu optimieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen qualifiziert und repräsentiert sind – unabhängig von Bereichen oder Positionen.

Einen wichtigen Baustein moderner Personalpolitik stellt der vorliegende fünfte Chancengleichheitsplan der Landeshauptstadt Düsseldorf dar. Er zeigt anhand von Daten und Fakten den aktuellen Stand auf, wenn es um Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere geht.

Der Plan enthält die zahlreichen Angebote und Maßnahmen, die bisher bereits erfolgreich praktiziert und im Laufe der vergangenen Jahre weiterentwickelt wurden. Zudem ergeben sich neue Ansätze und Chancen durch die Herausforderungen des demografischen Wandels.

Bewährte Strategien und innovative Wege sind notwendig, um dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht zu werden. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere der Führungskräfte – an dem Gelingen dieser Aufgabe mitzuwirken.

Ihr

Dirk Elbers
Oberbürgermeister der
Landeshauptstadt Düsseldorf

1. Einleitung

Die wenigen Frauen, die am Grundgesetz mitarbeiteten, haben auf einem wichtigen Satz bestanden: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Weil die Realität dem lange Zeit aber nicht entsprach, forderten immer mehr Frauen die im Grundgesetz garantierte Gleichberechtigung ein. Die Landeshauptstadt Düsseldorf richtete 1986, als eine der ersten Kommunen, ein Frauenbüro ein.

Viele der damals formulierten Ziele wurden inzwischen erreicht. Das ist auch der Arbeit des Frauenbüros zu verdanken bzw. dem Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern, wie es seit 2008 heißt: Es engagiert sich, wenn es in Düsseldorf und in der Stadtverwaltung um die Belange von Mädchen und Frauen geht, um Chancengleichheit und Gleichberechtigung.

Weil diese Ziele sich nicht von selbst ergeben, sondern geplant und nachgehalten werden müssen, gibt es den Chancengleichheitsplan: Er führt die Ziele auf, die die Landeshauptstadt Düsseldorf erreichen will, und die Maßnahmen, die dafür ergriffen werden sollen. Zudem wird regelmäßig über die Umsetzung des Plans berichtet und Rechenschaft darüber abgelegt, wie sich die Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung weiterentwickelt hat.

Der erste Frauenförderplan wurde 1989 durch den Rat der Landeshauptstadt Düsseldorf verabschiedet. Mit der vierten Ausgabe wurde er in Chancengleichheitsplan umbenannt, und nun wurde die fünfte Fassung erarbeitet. Der Berichtsteil ist erstmalig integriert und umfasst den Zeitraum von 2006 bis 2013. Die Grundlage sind das Grundgesetz und das im Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern.

Bei all dem, was hier geplant und umgesetzt wird, ging und geht es nicht um Geschlechterkampf, sondern vor allem um Fairness: um die Chancengleichheit von Frauen und Männern



am Arbeitsplatz; um ein gerechtes Miteinander im gesellschaftlichen Leben, im Beruf, in der Partnerschaft und in der Familie; und um ein freies und selbstbestimmtes Leben von Mädchen und Frauen.

In den 28 Jahren seit der Gründung des Frauenbüros hat sich vieles verändert, aber noch nicht genug. Immer noch gibt es Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in Führungspositionen; und immer noch sind es vor allem Frauen, die für Familienaufgaben, etwa wenn sie Teilzeit arbeiten, Einbußen beim Einkommen und später bei der Altersversorgung in Kauf nehmen.

Das Ziel sind weitere Veränderungen: in den Strukturen und in den Köpfen von Frauen und Männern, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Vorgesetzten. Es hat oberste Priorität, dass die Beschäftigten – weibliche ebenso wie männliche – gern in der Stadtverwaltung tätig sind, dass sie motiviert und engagiert arbeiten. Chancengleichheit und Gerechtigkeit spielen dabei eine wichtige Rolle. Im Fokus steht insbesondere die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

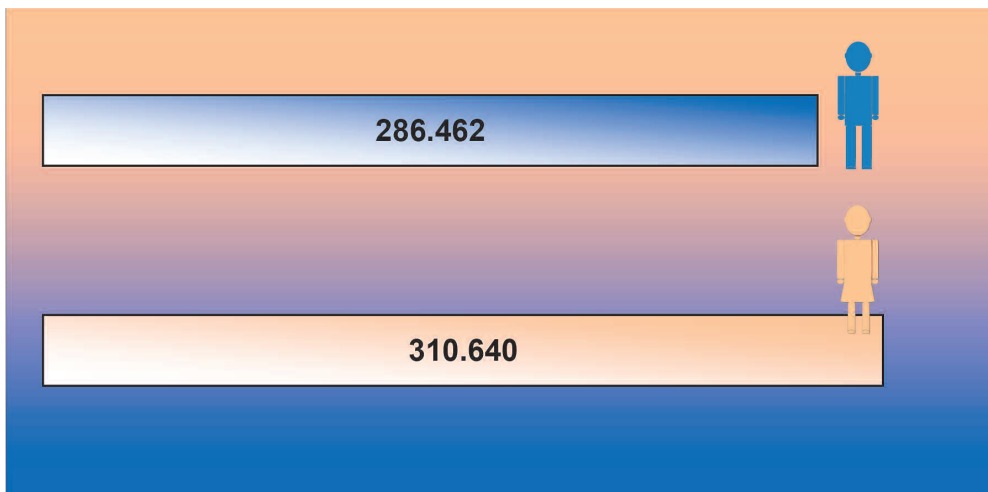
Eine Arbeitsgruppe unter Federführung des Gleichstellungsbüros entwickelte die Ziele und Maßnahmen des Chancengleichheitsplans. Diese Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Hauptamtes - Amt für Personal, Organisation und IT - und des Personalrates zusammen.

2. Daten und Fakten – wo stehen wir?

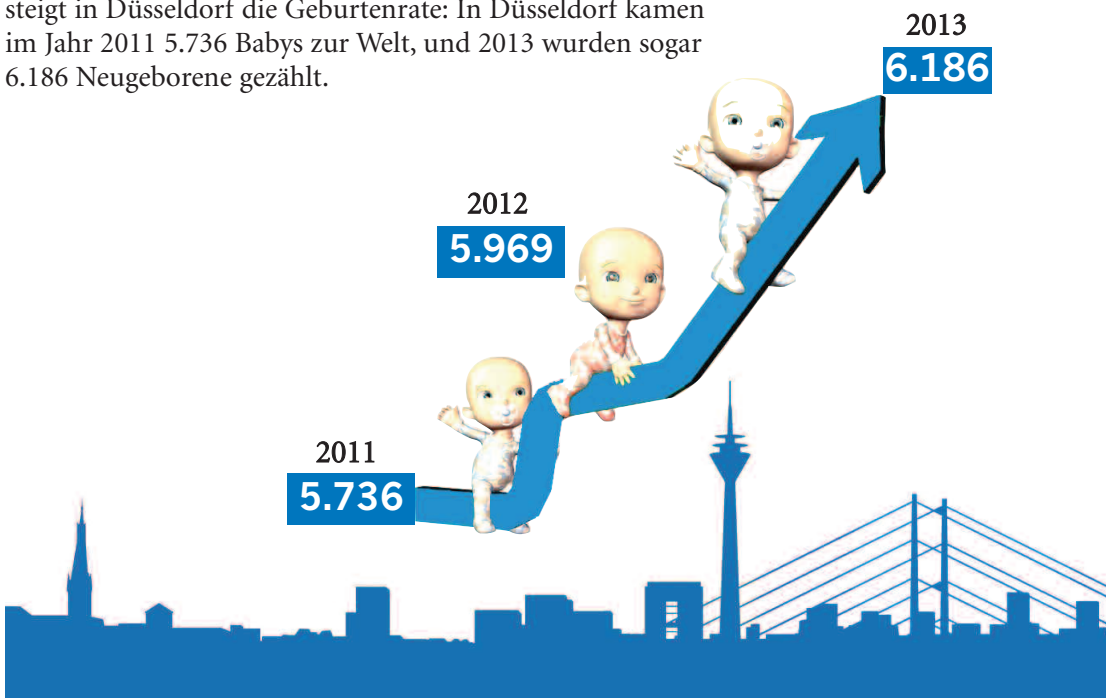
2.1 Frauen und Männer in der Landeshauptstadt Düsseldorf

Ende 2013 zählte Düsseldorf 597.102 Einwohnerinnen und Einwohner: 310.640 von ihnen waren Frauen, 286.462 Männer. In Düsseldorf spielen die Bedürfnisse und Interessen von Familien eine große Rolle. Als Familienstadt erhielt die Landeshauptstadt im Juli 2010 eine

besondere Auszeichnung: das „Audit familiengerechte Kommune“. Das Zertifikat bestätigt, dass Düsseldorf eine optimale Infrastruktur mit Leistungen und Angeboten für Familien zur Verfügung stellt.



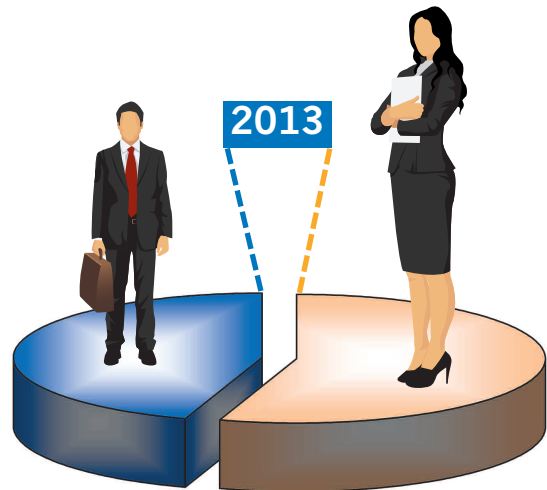
Anders als in den meisten anderen Städten Deutschlands steigt in Düsseldorf die Geburtenrate: In Düsseldorf kamen im Jahr 2011 5.736 Babys zur Welt, und 2013 wurden sogar 6.186 Neugeborene gezählt.



(Quelle: Amt für Statistik und Wahlen)

2.2 Frauen und Männer in der Stadtverwaltung Düsseldorf

Der nachfolgende Berichtsteil basiert auf den Daten, die das Hauptamt kontinuierlich zur Ermittlung der Frauen- und Männeranteile nach den Vorgaben des Chancengleichheitsplans erhebt. Zu einzelnen weiteren Themen stellten die zuständigen Fachbereiche zusätzliche Angaben zur Verfügung (siehe Quellenangaben und Anlage 2).



2.2.1 Mehr Frauen als Männer

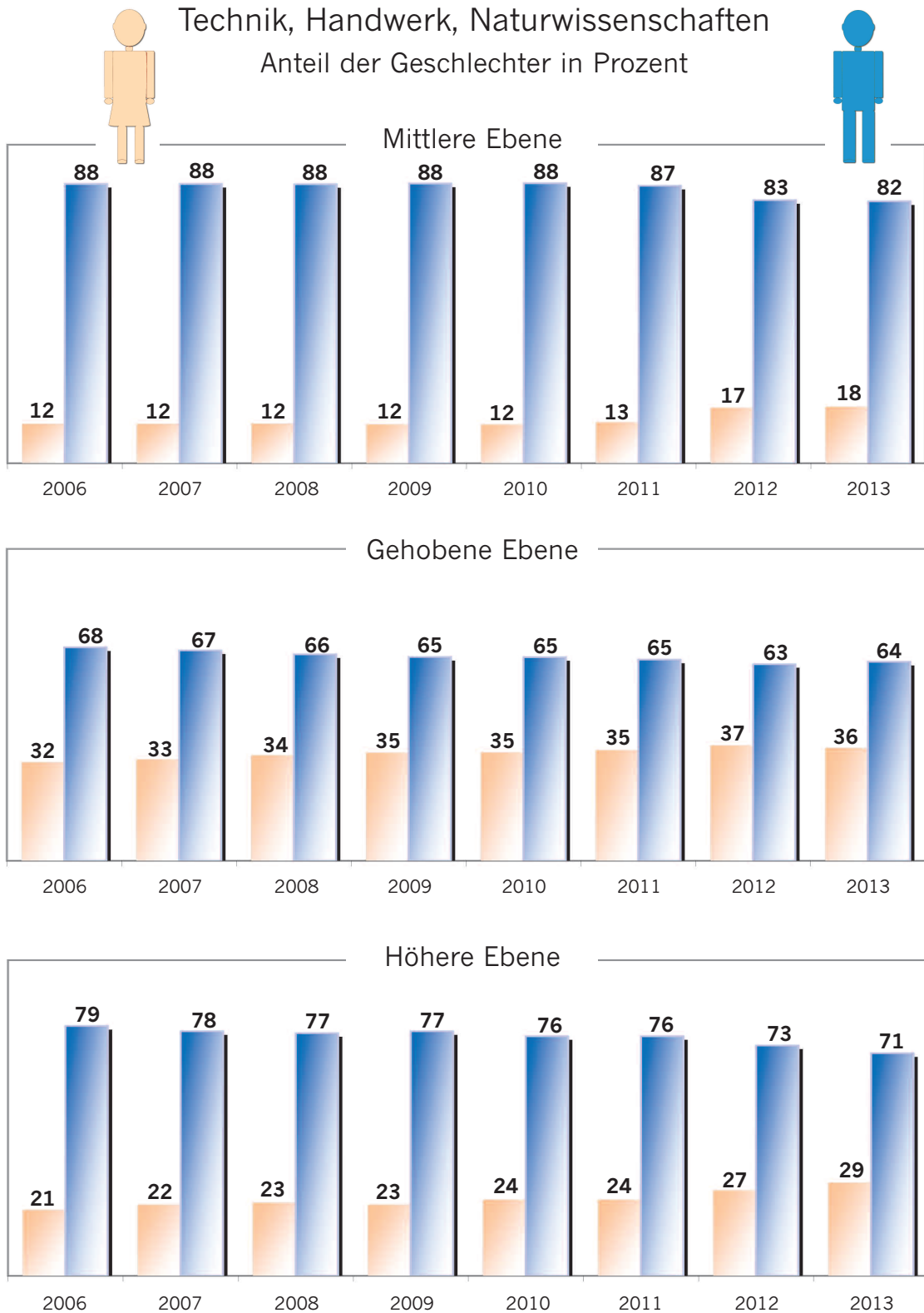
Der Frauenanteil bei den Beschäftigten stieg kontinuierlich von 52 Prozent im Jahre 2006 auf 55 Prozent im Jahr 2013.

	Beschäftigte *)	Anteil der Frauen in %
2006	9.663	52
2007	9.829	52
2008	10.086	53
2009	10.349	54
2010	10.483	54
2011	10.505	55
2012	10.474	55
2013	10.441	55

*) ohne Nachwuchskräfte

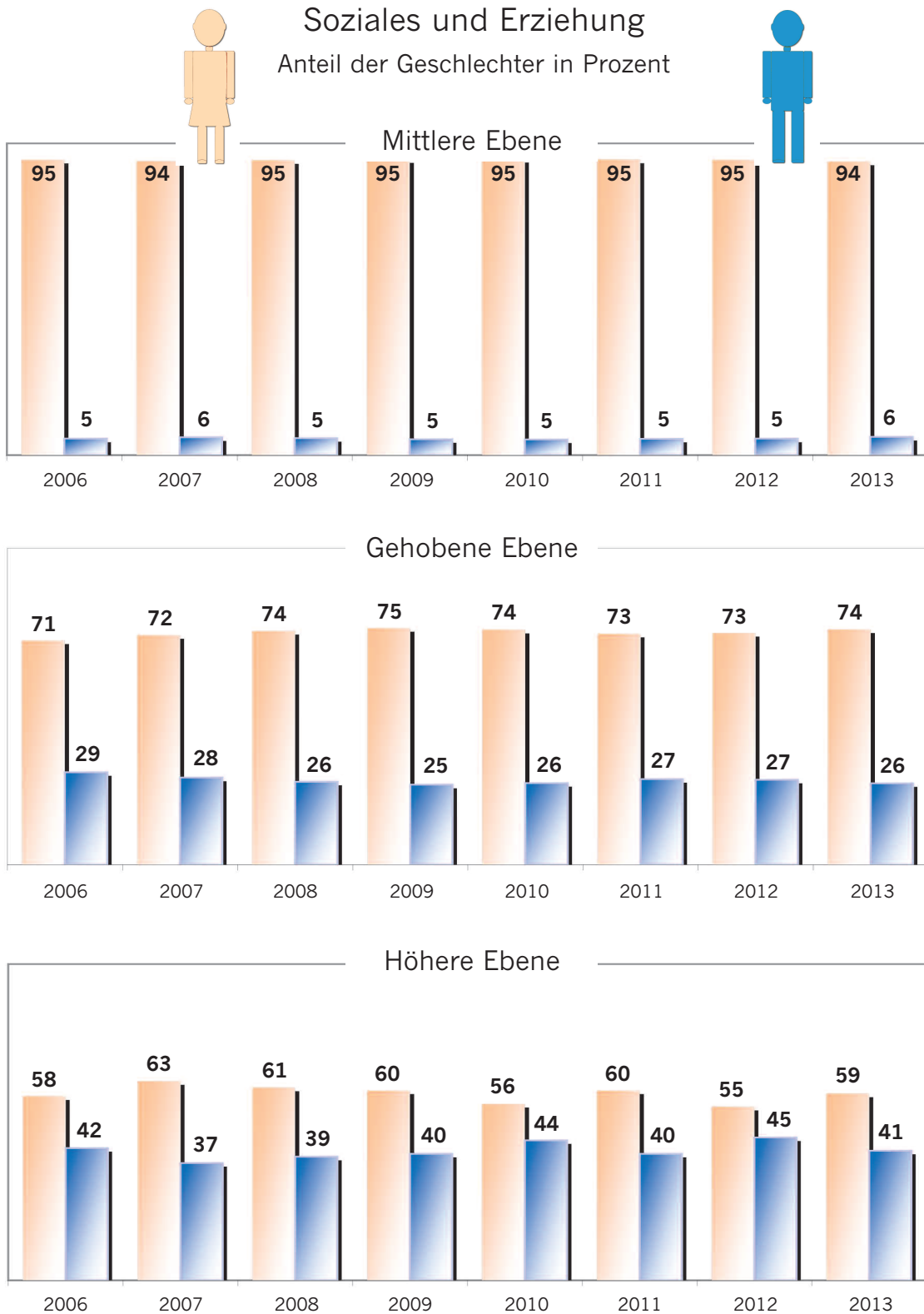
(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)

Allerdings stellen Frauen nicht in allen Bereichen die Mehrheit: Der Anteil von Frauen in den Bereichen Technik, Handwerk und Naturwissenschaften und bei der Feuerwehr ist gering. Für den Bereich der Feuerwehr wird auf die grafische Darstellung verzichtet (eine Frau im gehobenen und seit 2012 zwei Frauen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst).

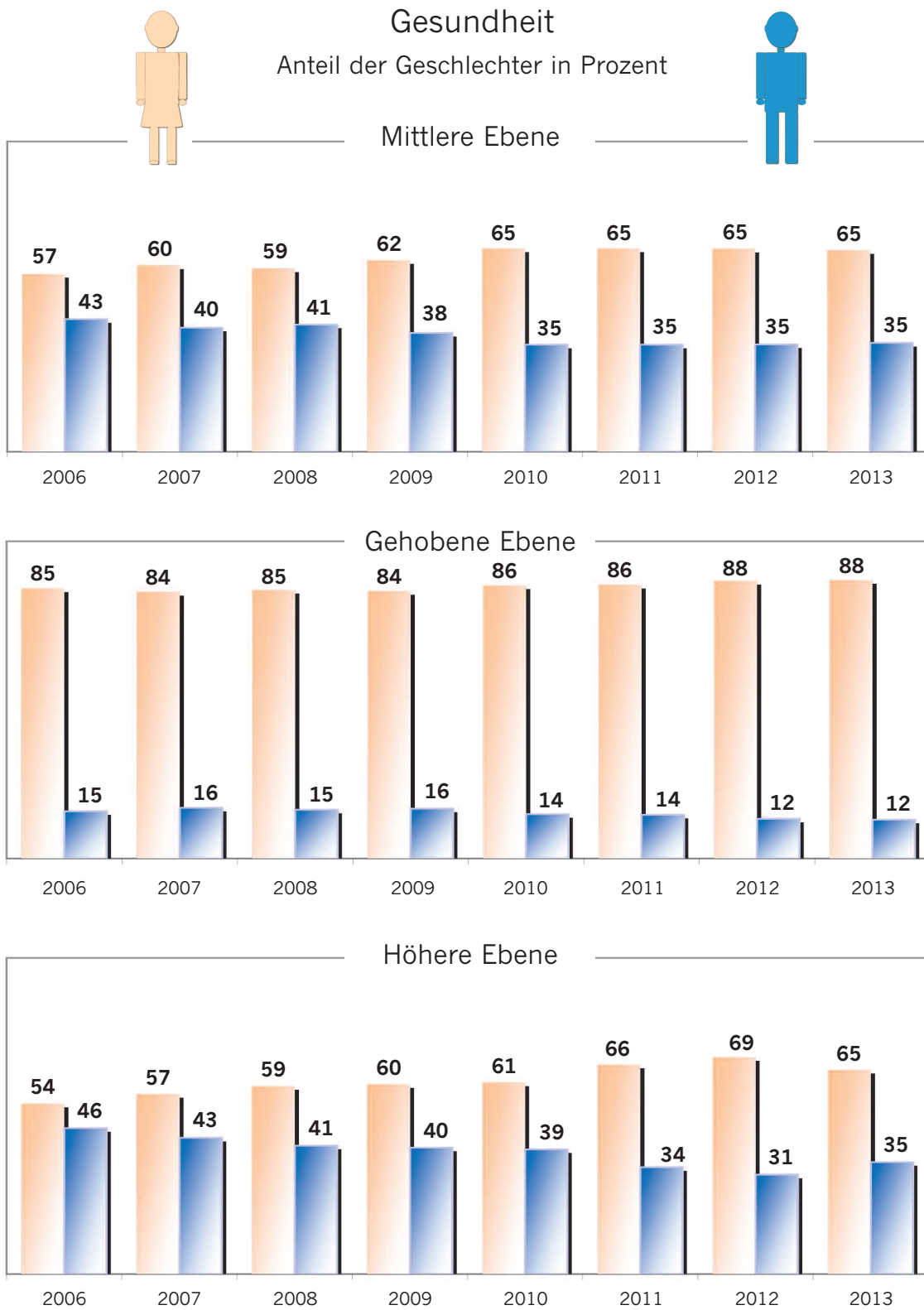


(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)

Nur in den Bereichen Soziales und Erziehung sowie Gesundheit (siehe Seite 10) ist bei der Betrachtung der gesamten höheren Ebene keine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Abweichungen existieren bei einzelnen Entgeltgruppen dieser Ebene.

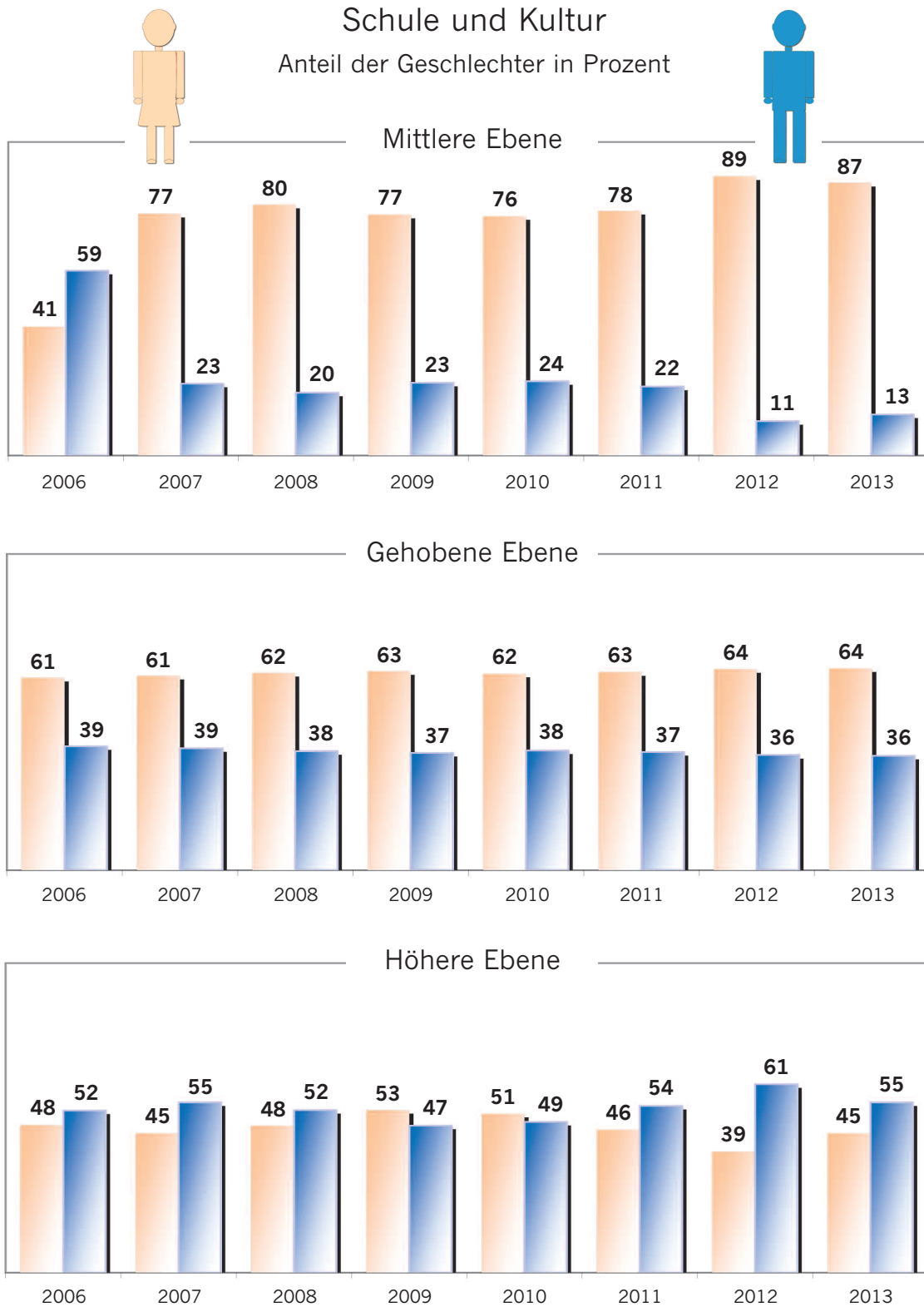


(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)



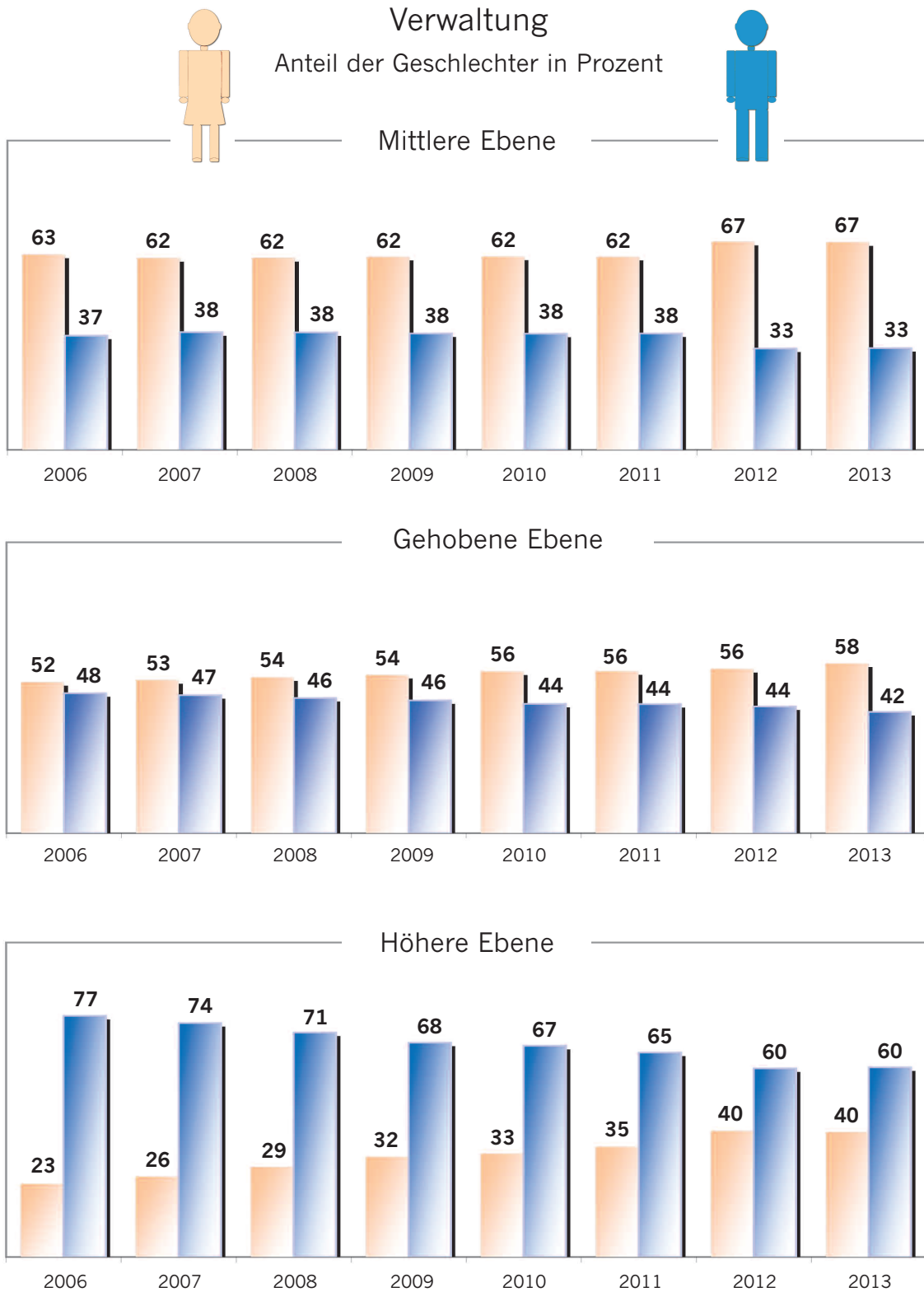
(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)

Im Bereich Schule und Kultur ist erst auf der höheren Ebene eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.



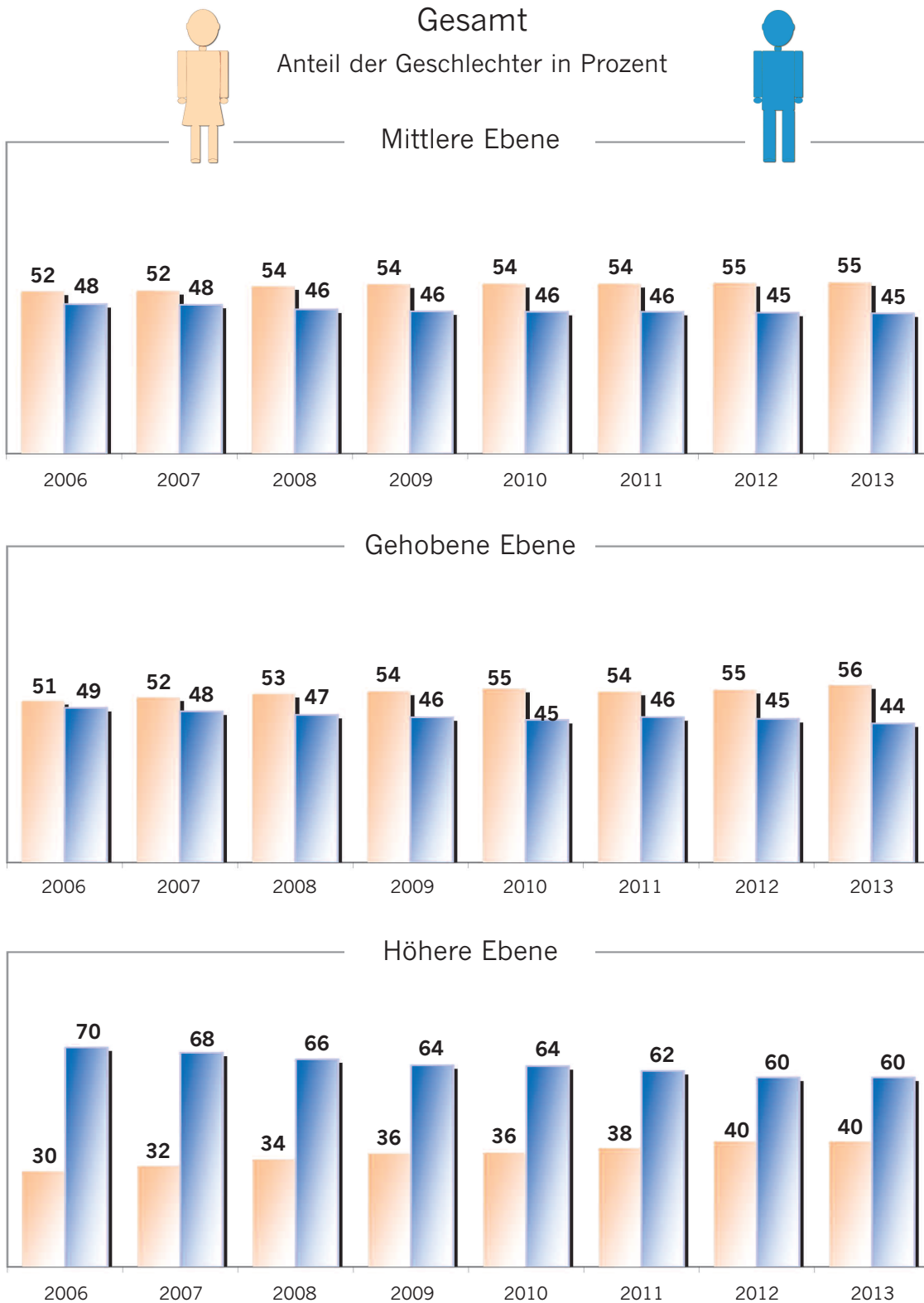
(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)

Der Verwaltungsbereich stellt den größten Anteil der Beschäftigten dar (Stand 2013: 3.843). Frauen sind in den höheren Ebenen unterrepräsentiert, obwohl sie mit 2.334 (61 Prozent) deutlich in der Mehrheit sind.



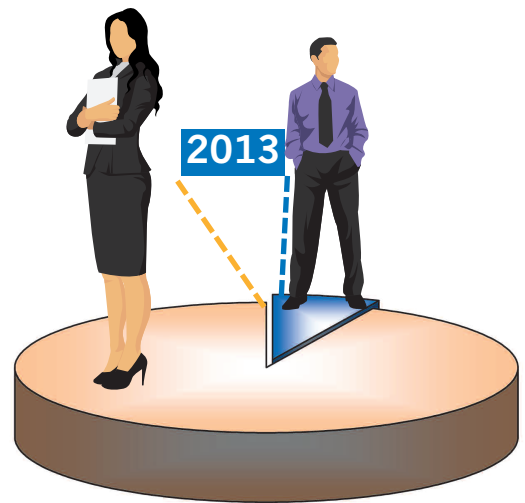
(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)

Bei der Betrachtung des gesamten Datenbestandes ergibt sich Folgendes: In der mittleren Ebene lag der Anteil von Frauen im Jahr 2013 bei 55 Prozent, in der gehobenen bei 56 Prozent und bei der höheren bei 40 Prozent.



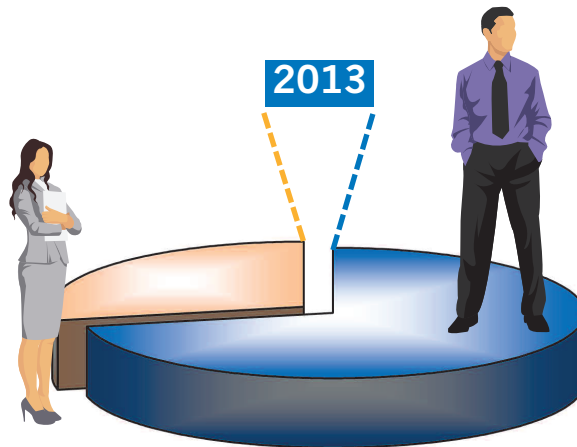
(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)

Der Anteil von Frauen in den unteren Entgeltgruppen belief sich 2013 bei einer Gesamtzahl von 324 Beschäftigten auf rund 93 Prozent. Es handelt sich fast ausschließlich um Frauen, die im Reinigungsdienst beschäftigt sind.



2.2.2 Weniger Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von weiblichen Führungskräften stieg von 19 Prozent im Jahr 2006 auf 26 Prozent im Jahr 2013. Gegenüber dem Vorjahr ist damit eine Erhöhung des Frauenanteils um ca. zwei Prozent gegeben.



2006	171	19
2007	171	19
2008	165	20
2009	162	21
2010	171	26
2011	177	25
2012	184	24
2013	180	26

* ausschließlich Amts-/Instituts- und Abteilungsleitungen
(Quelle: Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT)

2.2.3 Frauen in Führungspositionen bei den Beteiligungsgesellschaften

Der Rat der Stadt hat im April 2011 die Aktualisierung des Public Corporate Governance Kodex für die Beteiligungsgesellschaften der Landeshauptstadt beschlossen. Er legt unter anderem fest, dass Mehrheitsbeteiligungsunternehmen auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW in seiner jeweils gültigen Fassung verpflichtet werden. Darüber hinaus empfiehlt der Kodex, dass bei der Entsendung von Vertre-

terinnen und Vertretern des Rates der Stadt bzw. der Fraktionen in die Aufsichtsräte eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anzustreben ist.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zusammensetzung der Aufsichts- und Verwaltungsräte der Mehrheitsbeteiligungsunternehmen am 31. Dezember 2013.

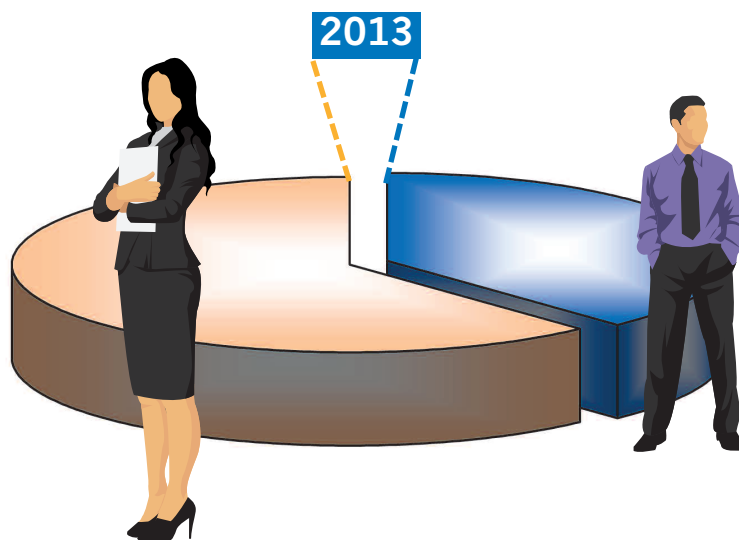
Aufsichts-/Verwaltungsrat	Mandate gesamt	Männer	Frauen	in %
Bädergesellschaft mbH	10	8	2	20
DüsseldorfCongress Veranstaltungs mbH	6	5	1	17
Düsseldorf Marketing & Tourismus GmbH	16	12	4	25
Düsseldorfer Innovations- und Wissenschaftsagentur GmbH	6	6	0	0
Flughafen Düsseldorf GmbH	20	18	2	10
Grundstücksentwicklungsgesellschaft Düsseldorf mbH	7	5	2	29
Industrieterrains Düsseldorf-Reisholz AG	15	11	4	27
IDR Publik Management GmbH	7	5	2	29
Jugendberufshilfe Düsseldorf gGmbH	7	5	2	29
Kunsthalle Düsseldorf gGmbH	13	9	4	31
Messe Düsseldorf GmbH	21	15	6	29
Multifunktionsarena Immobiliengesellschaft mbH & Co. KG	7	4	3	43
Neue Schauspiel GmbH	15	11	4	27
Quadriennale GmbH	7	4	3	43
Rheinbahn AG	16	15	1	6
sportAgentur Düsseldorf GmbH	16	12	4	25
Städtische Wohnungsgesellschaft Düsseldorf AG	9	7	2	22
Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH	9	7	2	22
Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH	7	3	4	57

(Quelle: Kämmerei)

2.2.4 Ausbildungsplätze

Von 2006 bis 2013 wurden insgesamt 2.162 Nachwuchskräfte (einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten) eingestellt.

Der Frauenanteil lag durchschnittlich bei 57 Prozent.



	Einstellungen	Anteil der Frauen in %
2006	218	51
2007	235	60
2008	236	51
2009	281	53
2010	297	62
2011	284	57
2012	276	57
2013	335	62

(Quelle: Hauptamt – Amt für Personal, Organisation und IT)

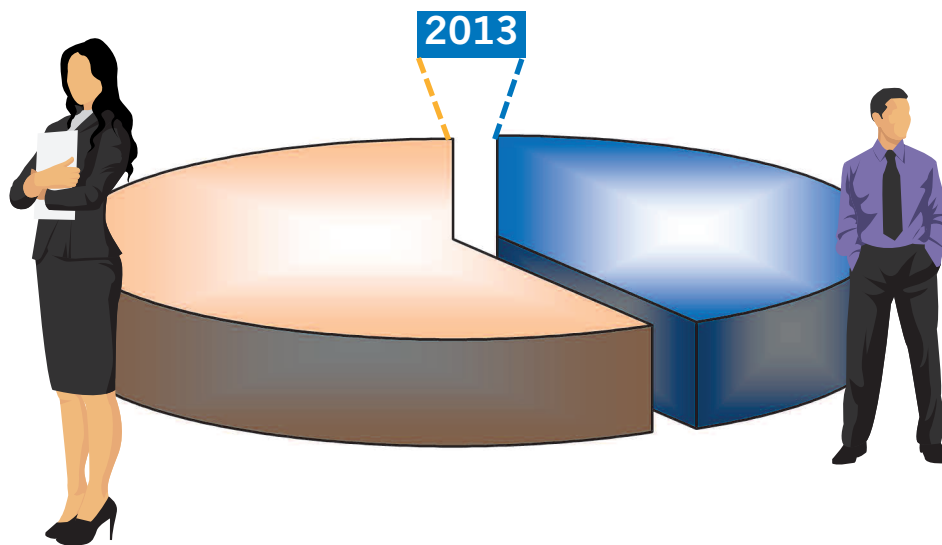
2.2.5 Fortbildung

Zu folgenden Themen wurden Fort- und Weiterbildungen angeboten:

- Arbeitssicherheit und normative Vorgaben
- Gesundheitsförderung
- Dienstleistungs- und Kundenorientierung
- Führung
- Betriebswirtschaftslehre / Neues Kommunales Finanzmanagement
- Informationstechnik
- Gender Mainstreaming / Gleichstellung
- Einführung in die Verwaltung

Es haben mehr Frauen als Männer an den Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, im Durchschnitt lag der Anteil bei 58 Prozent.

Der im Jahr 2010 ungewöhnlich hohe Frauenanteil beruht auf den umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte des Jugendamtes im Bereich der Kindertagesstätten.



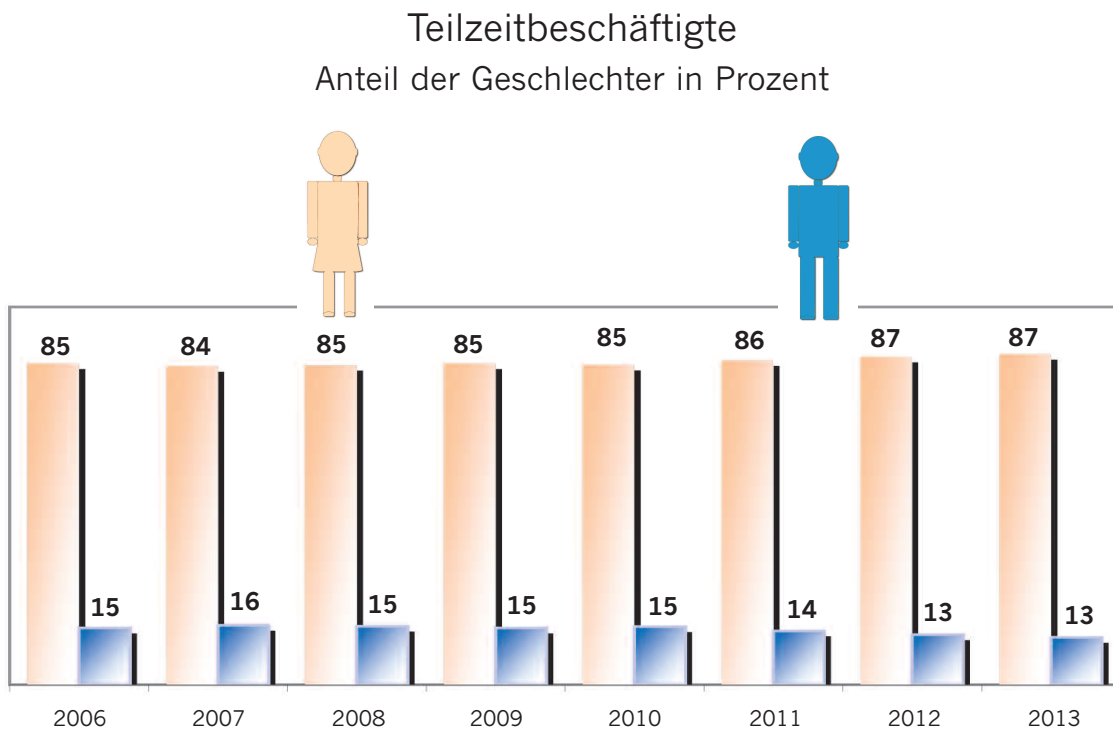
	Personalentwicklungsmaßnahmen	Anteil der Frauen in %
2006	3.671	55
2007	4.657	58
2008	4.892	55
2009	5.844	54
2010	5.482	64
2011	5.429	59
2012	5.086	59
2013	5.010	58

(Quelle: Hauptamt – Amt für Personal, Organisation und IT)

2.2.6 Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Stadtverwaltung Düsseldorf stieg von 24 Prozent im Jahr 2006 auf 28 Prozent im Jahr 2013. Rund 87 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Von 366 teilzeitbeschäftigten Männern nahmen 262 aus „sonstigen Gründen“ Teilzeit und 104 Altersteilzeit in Anspruch.



	Teilzeitbeschäftigte	Anteil der Frauen in %	davon Alters- teilzeit	Anteiler Frauen in %
2006	2.440	85	317	44
2007	2.538	84	341	45
2008	2.634	85	352	46
2009	2.775	85	373	50
2010	2.918	85	427	52
2011	2.962	86	364	53
2012	2.945	87	289	52
2013	2.924	87	220	51

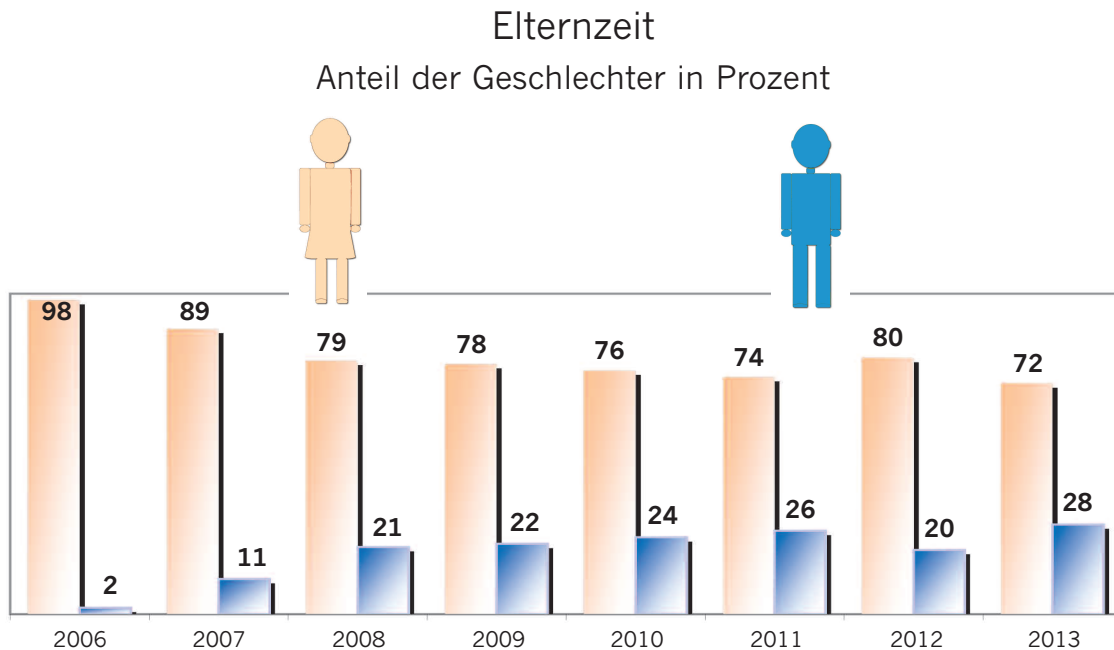
(Quelle: Hauptamt – Amt für Personal, Organisation und IT)

2.2.7 Elternzeiten und Elternrückkehrzeiten

Seit der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes am 1. Januar 2007 ist innerhalb der Stadtverwaltung das Interesse von Vätern an Elternzeit erheblich gestiegen: von zwei Prozent im Jahr 2006 auf 28 Prozent im Jahr 2013. Der überwiegende Teil der Männer entschied sich für die zwei Partnermonate, um die maximal 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen zu können.

Bei den Elternzeitfällen, die 2013 beendet wurden, waren die Mütter im Durchschnitt 20 Monate und die Väter vier Monate zur Betreuung ihrer Kinder beurlaubt.

Wenn nicht nur die beendeten Elternzeitfälle berücksichtigt werden, sondern auch die noch andauernden, ergibt sich für 2013 folgende Auswertung: Die Elternzeit dauerte durchschnittlich 25 Monate, Mütter nahmen sie 26 und Väter sieben Monate in Anspruch.



Beginn der Elternzeit	Beschäftigte insgesamt	Mütter	Anteil der Mütter in %
2006	129	127	98
2007	148	131	89
2008	150	118	79
2009	167	130	78
2010	165	125	76
2011	193	142	74
2012	193	154	80
2013	196	141	72

(Quelle: Hauptamt – Amt für Personal, Organisation und IT)

3. Stadtverwaltung Düsseldorf: Maßnahmen und Projekte zur Förderung von Chancengleichheit

3.1 Die Aufgaben, Ziele und Themen des Gleichstellungsbüros

Mädchen spielen Fußball, Frauen reisen um die Welt, arbeiten in Laboren, an der Börse, leiten Unternehmen und bekommen Nobelpreise. Doch es gibt auch heute noch frauenspezifische Barrieren und Benachteiligungen. Immer dann, wenn sie deutlich werden, insbesondere in der Stadtverwaltung Düsseldorf, ist es Aufgabe des Gleichstellungsbüros, darauf aufmerksam zu machen und sich für Veränderungen einzusetzen.

Für Veränderungen im erzieherischen Bereich setzt sich der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Düsseldorf ein. Er legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass mehr männliches Fachpersonal in den Kindertagesstätten eingestellt und somit der Anteil der Erzieher erhöht wird.

Die Aufgaben des Gleichstellungsbüros sind Querschnittsaufgaben. Es soll

- andere Ämter und Institute zu einem geschlechtergerechten Umgang motivieren
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen
- jegliche Diskriminierung abbauen bzw. ihr vorbeugen
- sich engagieren, wenn es darum geht, Frauen oder Männer in unterrepräsentierten Bereichen zu fördern
- neben den verwaltungsinternen Aufgaben auch regional und überregional zu Gleichstellungsthemen kooperieren.

Dabei engagiert sich das Gleichstellungsbüro in einer Reihe von Arbeitskreisen und Gremien der Verwaltung, in städtischen Netzwerken sowie in Kooperationen mit Vereinen, Institutionen und Organisationen. Außerdem bietet das Gleichstellungsbüro individuelle Beratung, Unterstützung und Vermittlung bei beruflichen und privaten Fragen zu gleichstellungsrelevanten Themen an. Es führt Veranstaltungen durch, veröffentlicht Broschüren sowie andere Informationen zu fachspezifischen Themen. Darüber hinaus setzt es sich für eine geschlechtergerechte Sprache ein, weil Sprache eine wichtige Rolle auf dem Weg zu einem veränderten Bewusstsein und zu veränderten Strukturen spielt.

Insbesondere ist das Gleichstellungsbüro immer dann beteiligt, wenn es in der Stadtverwaltung um die Themen Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter geht.



3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Angebote für die Beschäftigten der Stadtverwaltung

Noch nie waren Frauen so gut ausgebildet wie heute, und noch nie waren so viele junge Frauen in Deutschland erwerbstätig. Viele von ihnen wollen nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückkehren. Zum einen, weil der Beruf ein wichtiger Bestandteil im Leben von Frauen ist. Zum anderen, weil viele Familien auf zwei Einkommen angewiesen sind. Auch bedeutet die Ehe keine sichere Versorgung mehr für Frauen, die wegen der Kinder ihre Erwerbstätigkeit aufgeben haben. Rund ein Drittel aller Ehen werden wieder geschieden, nicht zuletzt deshalb ist es auch für verheiratete Mütter von großer Bedeutung, ein eigenes berufliches Einkommen zu haben.

Familienarbeit zu leisten, Kinder zu versorgen und zugleich berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Überwiegend sind es die Mütter, die sich ihr stellen und nach Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit suchen, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Für sie heißt das nicht

nur, dass sie sich in ihrer Karriere und ihren Entwicklungsmöglichkeiten für die Familie zurücknehmen. Es heißt auch, dass sie ein geringeres Einkommen in Kauf nehmen und im Alter Einbußen bei der Altersversorgung haben.

Auf den folgenden Seiten wird gezeigt, dass die Stadtverwaltung Düsseldorf ein vielfältiges Instrumentarium für ihre Beschäftigten - sowohl für Männer als auch für Frauen - entwickelt hat, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Chancengleichheit herzustellen bedeutet auch, dass Familienarbeit und Erwerbstätigkeit zwischen Frauen und Männern gerecht aufgeteilt wird. Durch die hier beschriebenen Maßnahmen soll ein Klima geschaffen werden, um dies zu fördern.

3.2.1 Flexible Arbeitszeit

Die Stadt Düsseldorf bietet familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen etwa bei Arbeitsorganisation, Servicezeiten und Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern zu können. Insofern sollen die bestehenden Regelungen zur Gleitzeit voll ausgeschöpft werden, um Frauen und Männern die zeitlichen Spielräume für eine gute Vereinbarkeit zu bieten.

3.2.2 Arbeitszeitsparbuch

Beschäftigte mit Familienpflichten können das „Arbeitszeitsparbuch“ in Anspruch nehmen. Mithilfe dieses Instrumentes kann, soweit es die betrieblichen Notwendigkeiten zulassen, ein Gleitzeitguthaben erworben werden. Es kann zum Beispiel während der Schulferien zur Betreuung von Kindern oder zur vorübergehenden Betreuung von Angehörigen genutzt werden.

3.2.3 Elternzeit, Teilzeit, Beurlaubung

Die Stadtverwaltung bietet Beratung für alle Fragen im Bereich Elternzeit, Teilzeit und Beurlaubung an. Im Rahmen der geltenden Vorschriften wird in der Regel den individuellen Teilzeit- und Beurlaubungswünschen entsprochen, sofern sie mit den dienstlichen Belangen zu vereinbaren sind.

Die Dauer der Elternzeit oder Beurlaubung und Verlängerung wird im Rahmen der geltenden Vorschriften geregelt. Dabei orientiert sich die Dauer für alle Beschäftigten an den beamtenrechtlichen Möglichkeiten des Landesbeamtengesetzes NRW.

Die Stadtverwaltung Düsseldorf fördert grundsätzlich Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen und Fachbereichen und auch in Führungspositionen. Beurlaubungszeiten und Teilzeitbeschäftigungen zur Wahrnehmung von Familienpflichten dürfen das berufliche Fortkommen grundsätzlich nicht beeinträchtigen.

3.2.4 Kinderbetreuung

Die Landeshauptstadt Düsseldorf unterstützt ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung. Bei Bedarf sollen Beschäftigte einen Platz in einer städtischen Kindertageseinrichtung – vorrangig in einer Betriebskindertageseinrichtung – erhalten.

Es stehen zurzeit drei Betriebskindertagesstätten zur Verfügung: Himmelgeister Straße (55 Plätze), Alte Stadt (40 Plätze) und Stahlwerkstraße (100 Plätze). Städtische Beschäftigte haben Vorrang bei der Platzvergabe.

In Einzelfällen unterstützt das Jugendamt Lösungen zur Unterbringung.

3.2.5 Pflege von Angehörigen

Bei Bedarf können sich Beschäftigte vom Pflegebüro der Stadt Düsseldorf beraten lassen, zum Beispiel zu ambulanten Hilfen, Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige und finanziellen Leistungen.

Das Hauptamt berät zu den Möglichkeiten der (Teil-)Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz bzw. den

entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen und unterstützt bei der kurzfristigen Gewährung entsprechender Freistellungen.

In kurzfristig auftretenden Betreuungs- bzw. Pflegesituationen steht die Personalverwaltung für eine individuelle Beratung zur Verfügung.

3.2.6 Telearbeitsplätze

Die bei der Stadtverwaltung angebotene Telearbeit ist ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von 78 Telearbeitsplätzen im Jahr 2006 stieg die Anzahl auf

171 im Jahr 2013, davon lag der Frauenanteil bei rund 70 Prozent. Diese Zahlen belegen die rege Nutzung dieses Angebotes - insbesondere durch Frauen.

3.2.7 Berufsrückkehr nach Familienzeit

Beurlaubte und in der Familienzeit befindliche Beschäftigte werden auf Wunsch vom Hauptamt über alle Fortbildungs- und Stellenangebote und über Teilzeitmöglichkeiten informiert.

Das Hauptamt und das Gleichstellungsbüro luden Beschäftigte, die sich in der Elternzeit oder in einer Beurlaubung befanden, erstmals 2006 zu drei eintägigen Workshops zum Thema „Rückkehr in den Beruf“ ein. Ziel der Veranstal-

tungen war, die Beschäftigten für eine Wiederaufnahme einer Tätigkeit in der Verwaltung zu gewinnen, mit den Erwartungen der Fachbereiche vertraut zu machen und über rechtliche Grundlagen und Verfahrensschritte zu informieren. Das Jugendamt führt seit 2008 zweimal jährlich regelmäßige Informationstermine für Berufsrückkehrende durch. Die Durchführung solcher Veranstaltungen gilt es zukünftig noch auszubauen.

3.2.8 audit berufundfamilie

Die Stadtverwaltung Düsseldorf ist gut aufgestellt beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – und will noch besser werden. Sie befindet sich in einem Zertifizierungsverfahren, das von der Hertie-Stiftung/berufundfamilie GmbH gesteuert wird. Das Verfahren ist ein Managementinstrument zur Strukturierung, Implementierung und Steuerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Das Audit ist ein kontinuierlicher Prozess: Nach Abschluss der Auditierung, in deren Rahmen konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet werden, steht die Vergabe eines Zertifikats (geplant für März 2014). Durch Re-Auditierungen, die im Drei-Jahres-Rhythmus erfolgen, würde das Zertifikat bestätigt werden.

3.3 Geschlechtergerechte Personalentwicklung und Personalwirtschaft

Frauen sind in einigen Bereichen wie den technischen Berufen unterrepräsentiert. Außerdem ist ihr Anteil in Führungspositionen eher gering: Er lag im Jahr 2012 bundesweit bei 21 Prozent.

In der Stadtverwaltung Düsseldorf ist der Frauenanteil in Führungspositionen höher als im Bundesdurchschnitt: 2013 waren rund 26 Prozent der Amts- und Institutsleitungen mit Frauen besetzt. Mit diesem Anteil sind die Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert – das soll sich ändern. Um dieses Ziel zu erreichen und um andere Unterrepräsentanzen abzubauen, wurden eine Reihe von Maßnahmen ins Leben gerufen.

Zur Feststellung einer Unterrepräsentanz sind gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW Bereiche zu definieren. Für die Stadtverwaltung Düsseldorf werden diese Bereiche wie folgt festgelegt:

- Verwaltung
- Technik, Handwerk und Naturwissenschaften
- Feuerwehr
- Soziales und Erziehung
- Gesundheit
- Schule und Kultur
- Orchester.

3.3.1 Stellenbesetzungen

Der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit muss bedacht werden, bevor eine Stelle ausgeschrieben wird. Gesetzesgrundlage ist neben dem Landesgleichstellungsgesetz NRW das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Bei Stellenbesetzungen ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich auf allen

Die Zuordnung der einzelnen Berufe zu den angegebenen Bereichen ist der Anlage 1 (Seite 30 und 31) zu entnehmen. Eine Unterrepräsentanz wird festgestellt, indem die Anzahl der Mitarbeiterinnen mit der Anzahl der Mitarbeiter in dem jeweiligen Bereich in jeder Besoldungs- und der entsprechenden Entgeltgruppe verglichen wird.

Die Datenerhebung erfolgt monatlich durch das Hauptamt und wird neben dem Gleichstellungsbüro auch den Fachbereichen und der Personalvertretung zur Verfügung gestellt. Die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen (Amts-/Institutsleitungen und Abteilungsleitungen) wird im Rahmen des politischen Controllings (Statistik über die Beschäftigten der Stadtverwaltung Düsseldorf) vom Hauptamt erhoben und bekanntgegeben.

Diese gesamtstädtische Betrachtung wird durch die Zielvereinbarungen zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern zwischen dem Gleichstellungsbüro und den Fachbereichen und durch die Geschäftsweisung Personal konkretisiert.

Arbeitsplätzen möglich ist. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion.

Außerberufliche Qualifikationen, die durch Familien- und Erziehungsarbeit erworben wurden, sollen in gleichem Maße berücksichtigt werden wie beruflich erlangte Fähigkeiten.

3.3.2 Wiederbesetzung von Stellen und Stellenanteilen

Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten oder Arbeitszeitreduzierungen aus gleichem Anlass sind keine Auslöser für Rationalisierungen oder Maßnahmen zur Stelleneinsparung. Stellen bzw. Stellenanteile, die durch eine

derartige Abwesenheit nicht besetzt sind, können unmittelbar wiederbesetzt werden. Weitere Maßnahmen werden im Rahmen des Audits berufundfamilie verabredet, umgesetzt und evaluiert.

3.3.3 Fortbildung

Zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben Frauen und Männer den gleichen Zugang, es sei denn, es handelt sich um geschlechterspezifische Veranstaltungen. Die Zulassungsregelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sind anzuwenden. Die Stadtverwaltung stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die gesamtstädtischen Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden.

Führungskräfte fördern und unterstützen in regelmäßigen Gesprächen die Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten. Mit den Förder- und Beratungsgesprächen wird der tariflich festgelegte Anspruch der Beschäftigten gemäß § 5 TVöD auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit ihren Führungskräften erfüllt. Beurlaubte und Beschäftigte mit längerer Abwesenheit können auf Wunsch die Gespräche mit Führungskräften ihres letzten Fachbereichs führen.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist. Beispielsweise sollen Fortbildungen auch in Teilzeit angeboten werden. Außerdem werden die Kosten für die Kinderbetreuung übernommen, wenn Beschäftigte an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen, die ganz oder teilweise außerhalb ihrer Dienstzeiten stattfindet.

Die Stadtverwaltung bietet Seminare an, die sich mit der Thematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern auseinandersetzen. Dazu zählt unter anderem das Thema „Gender Mainstreaming“. Darüber hinaus wird seit 2010 das Seminar „Väter können das!“ angeboten. Dieses soll die Männer ermutigen und motivieren, die Elternzeit als Chance für sich zu erkennen und zu nutzen.

3.3.4 Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen

Seminare für Frauen sollen nicht nur deren berufliche Qualifikation verbessern. Sie sollen weibliche Beschäftigte auch motivieren, höherwertigere Aufgaben zu übernehmen bzw. sich auf den Einstieg in andere Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen konzipiert und angeboten. Dies können zum Beispiel spezielle Seminare, Coa-

ching- oder Mentoring-Programme sein. Insbesondere die Einrichtung eines Mentoring-Programmes bietet viele Chancen. Dabei geht es darum, dass die Mentorinnen oder Mentoren als berufserfahrene Personen informelle Regeln an die weniger berufserfahrenen Mentees vermitteln, in bestehende Netzwerke einführen, praktische Tipps geben und langfristig die Karriere der Mentees fördern.

3.3.5 Ausbildung

Die Landeshauptstadt Düsseldorf gewährleistet, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen haben und setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern in den Ausbildungsgängen ein.

3.3.6 Anspruch an Führungskräfte

Es wird erwartet, dass sich Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte mit Themen der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Fortbildungen beschäftigen und diese aktiv in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen.

3.3.7 Informations- und Vernetzungsangebote im Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro plant, neue Angebote zur Information und Vernetzung zu schaffen. Diese sollen sich beispielsweise an Frauen richten, die Führungsaufgaben anstreben. Ein weiterer Themenschwerpunkt wird dabei die Verein-

barkeit von Beruf und Familie sein. Im Intranet werden dazu nähere Angaben veröffentlicht. Weitere Maßnahmen können sich aus dem geplanten Auditierungsprozess (siehe Kapitel 3.2.8) ergeben.

3.3.8 Zielvereinbarungen

Das Gleichstellungsbüro schließt für jeweils drei Jahre mit allen Ämtern und Instituten Zielvereinbarungen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit der Beschäftigten ab, um die

Ziele des Chancengleichheitsplans umzusetzen. Ein besonderer Schwerpunkt soll die konkrete und passgenaue Ausrichtung auf die jeweiligen Fachbereiche sein.

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Düsseldorf zielt auf zweierlei ab: die Gesundheit jeder und jedes Einzelnen und die Gesundheit der „Organisation Stadt“. Es bündelt und koordiniert hierzu zielgerichtet alle gesundheitlichen Aktivitäten. Damit verknüpft es den gesetzlichen Pflichtauftrag mit dem fürsorglich-arbeitgeberischen Interesse an gesunden und motivierten Beschäftigten.

Durch die Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigten für das Thema Gesundheit sowie durch die Gestaltung einer gesunden Arbeitsumgebung und alter(n)sgerechter Arbeitsprozesse soll die Leistungsfähigkeit und

Einsatzbereitschaft der Beschäftigten gefördert und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden.

Frauen und Männer unterscheiden sich in Bezug auf ihre Krankheiten und gesundheitlichen Einschränkungen sowie hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen, die Gesundheit und Krankheit beeinflussen. Sie gehen auf verschiedene Weise mit gesundheitlichen Belastungen um und nehmen Vorsorge- und Versorgungsleistungen unterschiedlich in Anspruch. Diese Zusammenhänge werden bei allen Konzepten und Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zunehmend berücksichtigt.

3.5 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin und die Beschäftigten gleichermaßen, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Über diese gesetzliche Vorgabe hinaus setzt die Stadtverwaltung die Charta der Vielfalt um, die 2008 vom Oberbürgermeister unterzeichnet wurde. Damit verpflichtet sich die Stadt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ist es Aufgabe der Stadtverwaltung, jede Diskriminierung von Frauen und Männern zu verhindern bzw. sie abzubauen.

Für den Fall, dass sich städtische Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber benachteiligt fühlen, können sie sich an die AGG-Beschwerdestelle wenden.

Bereits seit vielen Jahren gibt es Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Auf die geltende Geschäftsanweisung wird verwiesen. Individuelle Beratung bieten das Hauptamt, das Gleichstellungsbüro, die Konfliktberatungsstelle sowie der Personalrat an.



4. Begriffsbestimmungen, Geltungsbereich, Inkrafttreten, Geltungsdauer, Controlling

Begriffsbestimmungen

Zu den Beschäftigten gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

Fachbereiche sind alle Büros, Ämter, Institute, Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen der Stadtverwaltung Düsseldorf.

Familienpflichten bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung betreut oder pflegt.

Geltungsbereich, Inkrafttreten, Geltungsdauer, Controlling

Dieser Chancengleichheitsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Düsseldorf. Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des privaten Rechts durch die Stadt Düsseldorf wird die Anwendung des Chancengleichheitsplans vereinbart. Gehört der Stadtverwaltung Düsseldorf allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in Rechtsformen des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des Chancengleichheitsplans beachtet werden. Die Kämmerei berichtet dem Gleichstellungsbüro regelmäßig über die Umsetzung des Chancengleichheitsplans in den Mehrheitsbeteiligungsgesellschaften.

Der Chancengleichheitsplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Hierzu wird ein Steuerungskreis Chancengleichheit unter der Federführung des Gleichstellungsbüros eingerichtet. Mitglieder sind Vertreterin-

nen und Vertreter des Gleichstellungsbüros, des Gesamtpersonalrats, des Personal- und Organisationsdezernats und des Hauptamtes. Bei Bedarf kann der Steuerungskreis weitere Vertreterinnen und Vertreter anderer Organisationseinheiten hinzuziehen.

Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Zwischenbilanz zur aktuellen Situation unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- Feststellung der Zielerreichung
- Wirksamkeit ausgewählter Maßnahmen
- gesamtstädtische Entwicklung
- Feststellung ggf. erforderlicher Korrekturen.

Der Chancengleichheitsplan gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss des Rates für fünf Jahre. Die Regelungen gelten darüber hinaus weiter, bis eine neue Beschlussfassung vorliegt.

5. Kurze Schlussbemerkung

“Männer und Frauen sind gleichberechtigt” - dieser Satz des Grundgesetzes ist das Ziel. Dafür engagiert sich das Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Und so soll die Zukunft aussehen:

Chancengleichheit ist ein Selbstverständnis in jedem Bereich der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Düsseldorf, denn von Geschlechtergerechtigkeit profitieren Frauen und Männer.



Anlage 1

Darstellung der für die Stadt Düsseldorf definierten Bereiche mit der Zuordnung von Laufbahnen im Bereich der Beamtinnen und Beamten und beispielhaft benannten Qualifikationen für den Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die nach § 7 Abs. 3 LGG genannten Gruppen im Bereich der Arbeitnehmenden.

Bereiche	vergleichbare Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Laufbahnen
Verwaltung	Verwaltungsfachangestellte; Verwaltungsfachwirtinnen/ Verwaltungsfachwirte; Juristinnen/Juristen; Werbefachleute; Betriebswirtinnen/ Betriebswirte; Kaufleute; Buchhalterinnen/Buchhalter; Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zur Überwachung des ruhenden Verkehrs und Ordnungs- und Servicedienst	Nichttechnischer Verwaltungsdienst; Wirtschaftsdienst; Dienst als Statistikerin/ Statistiker
Technik, Handwerk und Naturwissenschaften	Ingenieurinnen/Ingenieure aller Fachrichtungen; Technikerinnen/Techniker aller Fachrichtungen; Betriebsmeisterinnen/ Betriebsmeister; Laborantinnen/Laboranten; Kartografinnen/Kartografen; Bauzeichnerinnen/Bauzeichner; Maschinenbedienerinnen/ Maschinenbediener; Elektrikerinnen/Elektriker; Schulhausmeisterinnen/ Schulhausmeister; Hausmeisterinnen/ Hausmeister; Reinigungskräfte; gewerblich/technische Beschäftigte	Bautechnischer Dienst; Vermessungstechnischer Dienst; Geologischer Dienst; Kartografischer Dienst; Raumordnungsdienst; Forstdienst; Technischer Chemieingenieurdienst; Dienst als Statikerin/Statiker Dienst als Biologin/Biologe; Dienst als Chemikerin/Chemiker; Technischer Dienst in der Datenverarbeitung
Feuerwehr	Angestellte im feuerwehrtechnischen Dienst	Feuerwehrtechnischer Dienst

Bereiche	vergleichbare Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Laufbahnen
Soziales und Erziehung	Sozialpädagoginnen/Sozialpädagoginnen; Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter; Erzieherinnen/Erzieher; Erziehungshilfskräfte; Motopädinnen/Motopäden	Sozialpädagogischer Dienst; Dienst in der Sozialarbeit
Gesundheit	Ärztinnen/Ärzte; Tierärztinnen/Tierärzte; Zahnärztinnen/Zahnärzte; Logopädinnen/Logopäden; Beschäftigungstherapeutinnen/ Beschäftigungstherapeuten; Arzthelferinnen/Arzthelfer; Sozialmedizinische Assistentinnen/Sozialmedizinische Assistenten	Ärztlicher Dienst; Dienst als Apothekerin/Apotheker; Veterinärdienst; Psychologischer Dienst; Schulpsychologischer Dienst
Schule und Kultur	Musikschullehrerinnen/ Musikschullehrer; Orchesterwartinnen/ Orchesterwarte; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Büchereien; Pädagogische Mitarbeiterinnen/Pädagogische Mitarbeiter; Sportlehrkräfte; Kunstwissenschaftlerinnen/ Kunstwissenschaftler; Kunsthistorikerinnen/Kunsthistoriker; Pädagoginnen/Pädagogen; Restauratorinnen/Restauratoren	Bibliotheksdienst; Museumsdienst; VHS-Dienst; Archivdienst
Orchester	Musikerinnen/Musiker	

Anlage 2

Bereiche mit Ämterzuordnung

Ämter	Bereich
01 - Büro Oberbürgermeister	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Schule und Kultur
015 - Personalrat	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung
016 - Ratsfraktionen	Verwaltungsdienst Soziales und Erziehung Schule und Kultur
Dezernat 02 Stadtdirektor und Stadtkämmerer	Verwaltungsdienst Technik
Dezernat 03 Dezernat für Planen und Bauen	Verwaltungsdienst Technik
Dezernat 04 Dezernat für Personal, Organisation, IT und Gesundheit	Verwaltungsdienst Technik
Dezernat 06 Dezernat für Jugend, Schule, Soziales und Sport	Verwaltungsdienst Soziales und Erziehung
Dezernat 07 Dezernat für Recht, Ordnung und Verkehr	Verwaltungsdienst Technik
Dezernat 08 Dezernat für Umweltschutz und öffentliche Einrichtungen	Verwaltungsdienst Schule und Kultur
Dezernat 09 Dezernat für Kultur	Verwaltungsdienst
Amt 10 Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst Schule und Kultur untere Entgeltgruppen
Amt 12 Amt für Statistik und Wahlen	Verwaltungsdienst Technik
Amt 13 Amt für Kommunikation	Verwaltungsdienst Technik Schule und Kultur

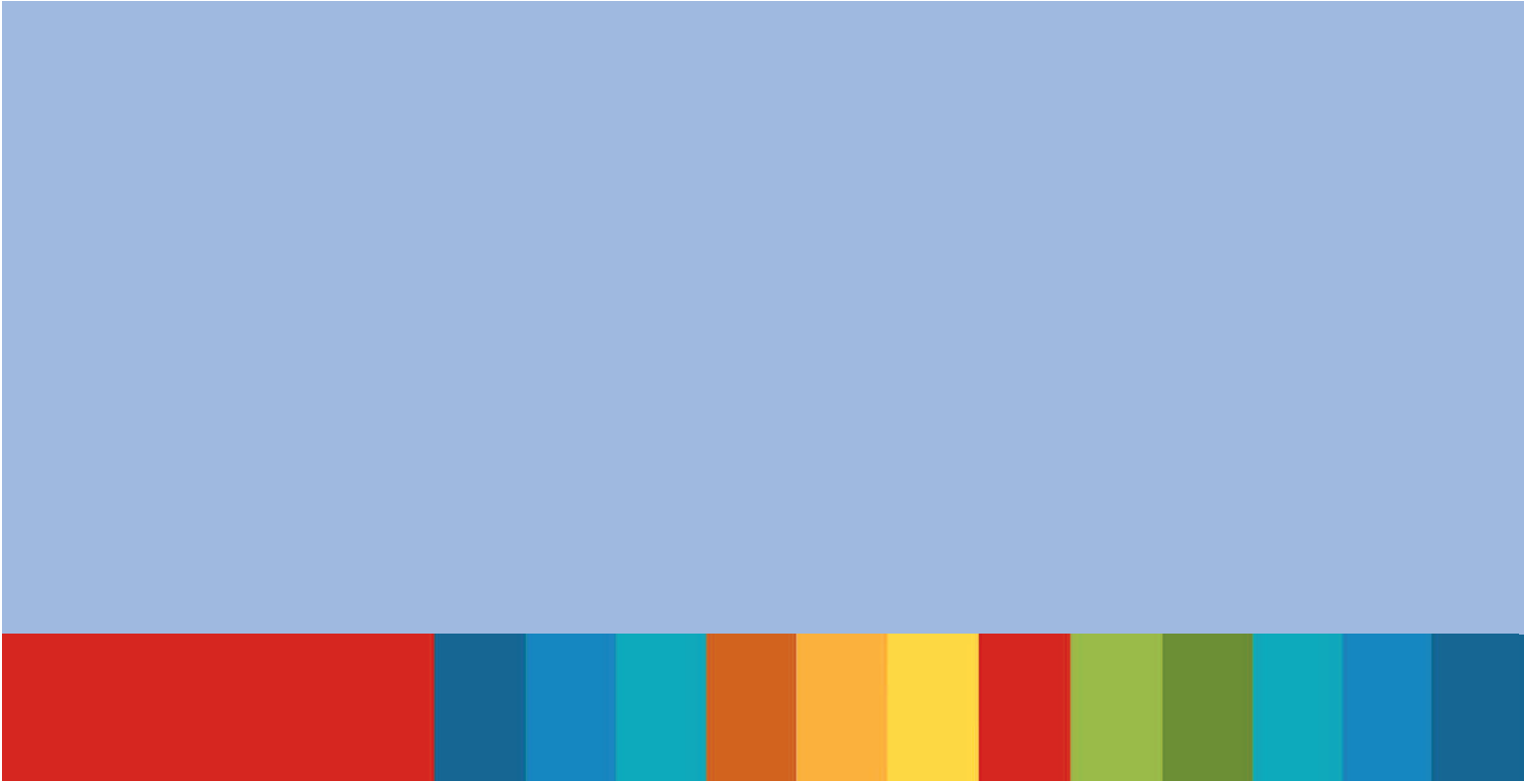
Ämter	Bereich
Amt 14 Rechnungsprüfungsamt	Verwaltungsdienst Technik
Amt 16 Stadtbetrieb Zentrale Dienste	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur untere Entgeltgruppen
Amt 16 Stadtbetrieb Gebäudereinigung	Technik untere Entgeltgruppen
Amt 19 Umweltamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung
Amt 20 Kämmerei	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung
Amt 21 Stadtkasse	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur
Amt 22 Steueramt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung
Amt 23 Amt für Gebäudemanagement	Verwaltungsdienst Technik
Amt 30 Rechtsamt	Verwaltungsdienst Soziales und Erziehung
Amt 32 Ordnungsamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst

Ämter	Bereich
Amt 33 Amt für Einwohnerwesen	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst untere Entgeltgruppen
Amt 37 Feuerwehr, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz	Verwaltungsdienst Technik Feuerwehr Soziales und Erziehung
Amt 39 Amt für Verbraucherschutz	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst
Amt 40 Schulverwaltungsamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur untere Entgeltgruppen
Amt 40601 Schulpsychologische Beratungsstelle	Verwaltungsdienst Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst
Amt 40603 Volkshochschule Düsseldorf	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Schule und Kultur untere Entgeltgruppen
Amt 40604 Städtische Clara-Schumann-Musikschule	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur
Amt 40069 Medienzentrum Rheinland	Verwaltungsdienst Schule und Kultur
Amt 41 Kulturamt	Verwaltungsdienst Soziales und Erziehung Schule und Kultur
Amt 41201 Heinrich-Heine-Institut	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst Schule und Kultur

Ämter	Bereich
Amt 41202 Stadtbüchereien	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst Schule und Kultur
Amt 41203 Stadtarchiv	Verwaltungsdienst Schule und Kultur
Amt 41204 Theatermuseum	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst Schule und Kultur
Amt 41206 Stadtmuseum	Verwaltungsdienst Technik Schule und Kultur
Amt 41208 Aquazoo - Löbbbecke Museum	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst
Amt 41210 Goethe-Museum (Kippenberg-Stiftung)	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Schule und Kultur
Amt 41211 Tonhalle / Düsseldorfer Symphoniker	Verwaltungsdienst Technik Schule und Kultur Orchester
Amt 41212 Restaurierungszentrum - Schenkung Henkel -	Verwaltungsdienst Schule und Kultur
Amt 41214 Filmmuseum	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst Schule und Kultur
Amt 41216 Hetjens-Museum Deutsches Keramikmuseum	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst Schule und Kultur
Amt 50 Amt für soziale Sicherung und Integration	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur untere Entgeltgruppen

Ämter	Bereich
Amt 51 Jugendamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur untere Entgeltgruppen
Amt 52 Sportamt	Verwaltungsdienst Technik Medizinischer Dienst Schule und Kultur untere Entgeltgruppen
Amt 53 Gesundheitsamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur untere Entgeltgruppen
Amt 60 Bauverwaltungsamt	Verwaltungsdienst Technik Schule und Kultur
Amt 61 Stadtplanungsamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung
Amt 62 Vermessungs- und Liegenschaftsamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung untere Entgeltgruppen
Amt 63 Bauaufsichtsamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst Schule und Kultur
Amt 64 Amt für Wohnungswesen	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst
Amt 66 Amt für Verkehrsmanagement	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Schule und Kultur untere Entgeltgruppen

Ämter	Bereiche
Amt 67 Stadtentwässerungsbetrieb	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Schule und Kultur
Amt 68 Garten-, Friedhofs- und Forstamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung Medizinischer Dienst untere Entgeltgruppen
Amt 80 Wirtschaftsförderungsamt	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung
Awista	Verwaltungsdienst
Jobcenter	Verwaltungsdienst Technik Soziales und Erziehung



Herausgegeben von der
Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsbüro

Verantwortlich
Elisabeth Wilfert

Redaktion
Gleichstellungsbüro und Dr. Sabine Schmidt

Gestaltung
Angelika Biczysko

www.duesseldorf.de/gleichstellung
V/14 – 1.