

**Beschlussvorlage**  
vom 23.04.2021

öffentliche Sitzung

## **Controlling Gleichstellungsplan 2019 – 2023**

### **Beratungsreihenfolge**

Datum	Gremium
06.05.2021	Ausschuss für Personal, Informationstechnik und Beteiligungen
20.05.2021	Städteregionsausschuss
24.06.2021	Städteregionstag

### **Beschlussvorschlag:**

Der Städteregionstag trifft folgende Entscheidungen:

1. Er nimmt den Zwischenbericht zur Zielerreichung des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 für die StädteRegion Aachen zustimmend zur Kenntnis.
2. Er stellt fest, dass die StädteRegion Aachen mit einer Gesamtfrauenquote von 74,15 Prozent (ohne JC, Stand 01.01.2021) in Bezug auf Geschlechterparität und Chancengleichheit gut aufgestellt ist, im Bereich der Behördenleitung und auf Arbeitsgruppenleitungsebene jedoch weiterhin Unterrepräsentanz besteht.
3. Er stellt fest, dass die im Berichtszeitraum angelaassenen Maßnahmen im Sinne der Experimentierklausel trotz Corona-Pandemie zur Verbesserung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.
4. Er beauftragt die Verwaltung, die Ziele des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 weiterhin im Sinne der Beschlusslage vom 13.12.2018 (Vorlage PERS 2018/0429) zu verfolgen und die Erfahrungen aus der Pandemie bei der Umsetzung mit einfließen zu lassen.

### **Sachlage:**

Der Städteregionstag hat in seiner Sitzung am 13. Dezember 2018 auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) den Gleichstellungsplan (GLP) für die

StädteRegion Aachen 2019 – 2023 beschlossen. Auf Sitzungsvorlage PERS 2018/0429 wird verwiesen.

Die Zielsetzung des GLPs besteht grundsätzlich darin aufzuzeigen, in welchen Bereichen (nach)gesteuert werden muss, um die Gesetzeszwecke „Frauenförderung, Abbau struktureller Diskriminierung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“ auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit in der Städteregionsverwaltung umzusetzen.

Nachdem die Zielvorgaben aus den vorangegangenen Frauenförderplänen weitestgehend erreicht wurden, konzentriert sich die Verwaltung im laufenden Geltungszeitraum im Sinne der „Experimentierklausel“ aus § 6 a LGG schwerpunktmäßig auf die Entwicklung „digital unterstützender vereinbarkeitsorientierter Modelle“ für die Beschäftigten der StädteRegion, um eine NEUE partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Konkret bedeutet dies, dass alle digitalen Prozesse auch dahingehend betrachtet werden, ob sie zu einer verbesserten partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können.

Bei Beschlussfassung zum GLP konnte noch niemand ahnen, welche Entwicklungen der Bereich Digitalisierung aufgrund der Covid-19-Pandemie nehmen würde und welche Aktualität gerade der Einsatz des „alternativen Instruments“ mit dem Schwerpunkt Digitalisierung haben würde. Die Pandemie hat zahlreiche Entwicklungen in ungeahntem Tempo vorangetrieben.

Aber auch unabhängig von den durch die Covid-19-Pandemie extrem beschleunigten Digitalisierungsprozessen hat die StädteRegion im Überprüfungszeitraum diverse Maßnahmen im Sinne der Zielsetzungen des LGGs (weiter)entwickelt, auf die der beiliegende Zwischenbericht eingeht.

Das Monitoring belegt deutlich, dass die StädteRegion Aachen sich mit der beschriebenen Schwerpunktsetzung auf einem zukunftsweisenden Weg befindet, den es konsequent in ausgewogener Balance von „Vereinbarkeit – Flexibilität – BGM – Privatleben“ aller Beschäftigten weiter zu verfolgen gilt.

### **Rechtslage:**

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt gem. § 5 Abs. 1 LGG jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Nach einer Laufzeit von längstens zwei Jahren ist gem. § 5 Abs. 7 die Zielerreichung des GLPs zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Die Gleichstellungspläne und die Überprüfungen sind gem. § 5 Abs. 4 und Abs. 7 Satz 3 durch die Vertretung der Körperschaft zu beschließen.

**Personelle Auswirkungen:**

Wie bisher.

**Finanzielle/bilanzielle Auswirkungen:**

Keine.

**Ökologische Auswirkungen:**

Keine.

**Soziale Auswirkungen:**

Indirekt durch die Umsetzung von Maßnahmen.

**Auswirkungen auf die Stärkung der Inklusion:**

Abhängig von der Art der umgesetzten Maßnahmen.

gez.:

Dr. Grüttemeier  
Städteregionsrat

**Anlage:**  
Controlling-Bericht

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

Der aktuelle Gleichstellungsplan (GLP) der StädteRegion Aachen 2019 – 2023 hat eine Geltungsdauer vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2023.

Nach einer Laufzeit von längstens zwei Jahren ist die Zielerreichung des GLPs zu überprüfen.

### Überprüfung Zielerreichung

Die der Überprüfung zugrunde liegenden Daten beziehen sich auf den Stichtag 01.01.2021.

Die **Analyse der Beschäftigten** zum Stichtag stellt sich wie folgt dar:

- Die Gesamtfrauenquote in der Städteregionsverwaltung (ohne Jobcenter) beträgt **74,15 Prozent**.
- Diagramm 1 zeigt die Verteilung der Beschäftigten auf **Laufbahngruppen** und **Tätigkeitsbereiche**.  
Aus Vereinfachungsgründen sind tariflich Beschäftigte und Beamt\_innen in jeweils zwei Laufbahngruppen mit zwei Einstiegsämtern zusammengefasst.  
LG 1.1. (ehemals einfacher Dienst), LG 1.2. (ehemals mittlerer Dienst), LG 2.1. (ehemals gehobener Dienst), LG 2.2. (ehemals höherer Dienst);  
Die Bereiche Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) und Pflege sind separat dargestellt.

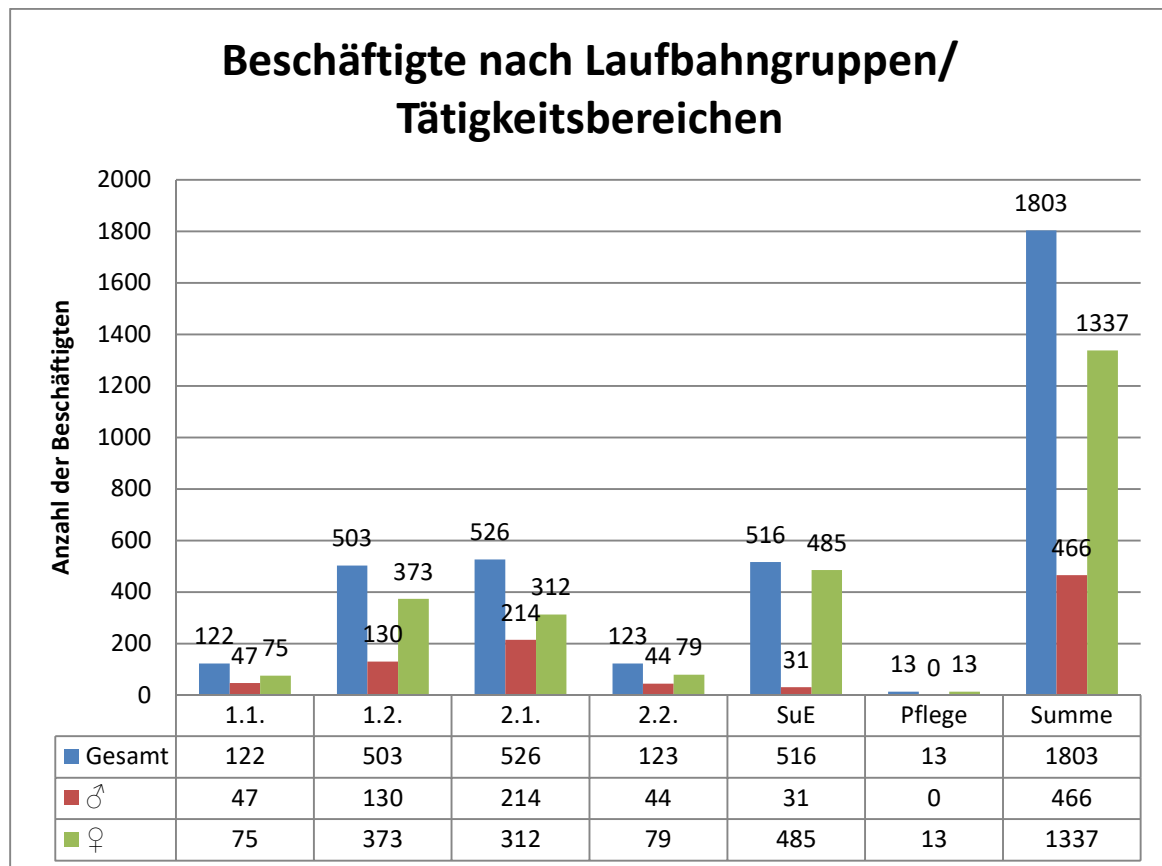


Diagramm 1

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

Mehr Aufschluss bringt der Blick auf die **einzelnen Führungsebenen**:

- Auf **Behördenleitungsebene** sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert: fünf von sechs Dezernaten werden von einem Mann geleitet. Die Frauenquote beträgt 16,67 Prozent. Das Dezernat II wird seit dem 01. September 2020 weiblich geführt. Die **Kreisdirektorin** ist für die Dauer von acht Jahren zur **allgemeinen Vertreterin des Städteregionsrates** gewählt.
- Auf der Ebene der **Amtsleitungen** beträgt der Frauenanteil 54,55 Prozent (von 22 Amtsleitungen sind 12 weiblich besetzt) und im Bereich der **Stabsstellen** sind 3 Leitungsstellen männlich und 3 weiblich besetzt.
- Im mittleren Management auf **Arbeitsgruppenleitungsebene** beträgt die Frauenquote 47,14 Prozent. 33 von 70 Arbeitsgruppen werden von einer Frau geleitet.

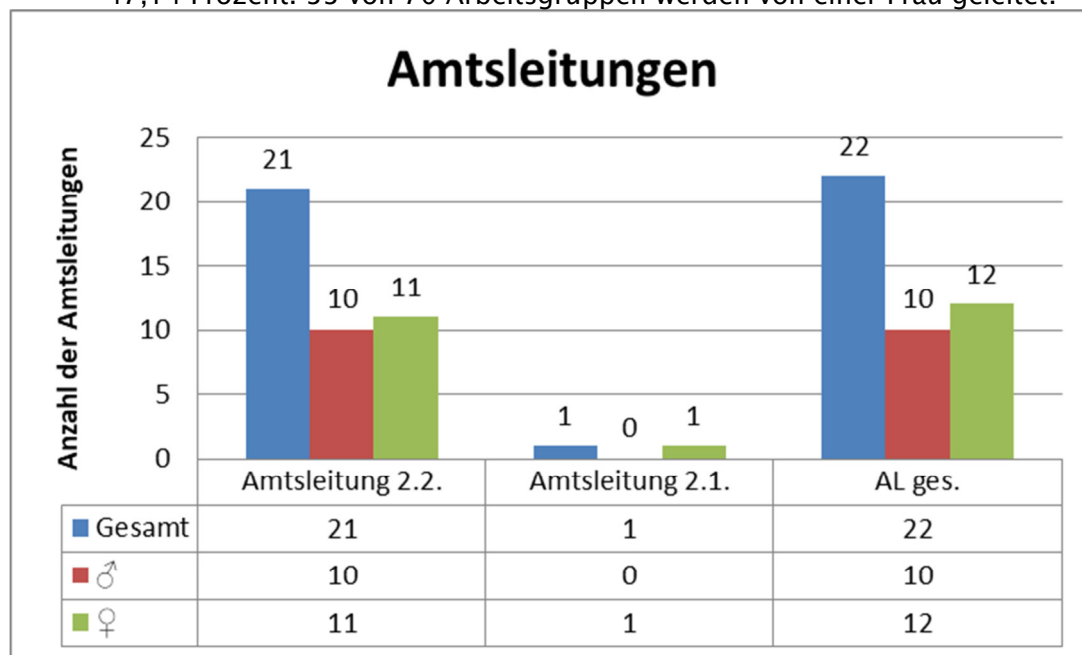


Diagramm 2

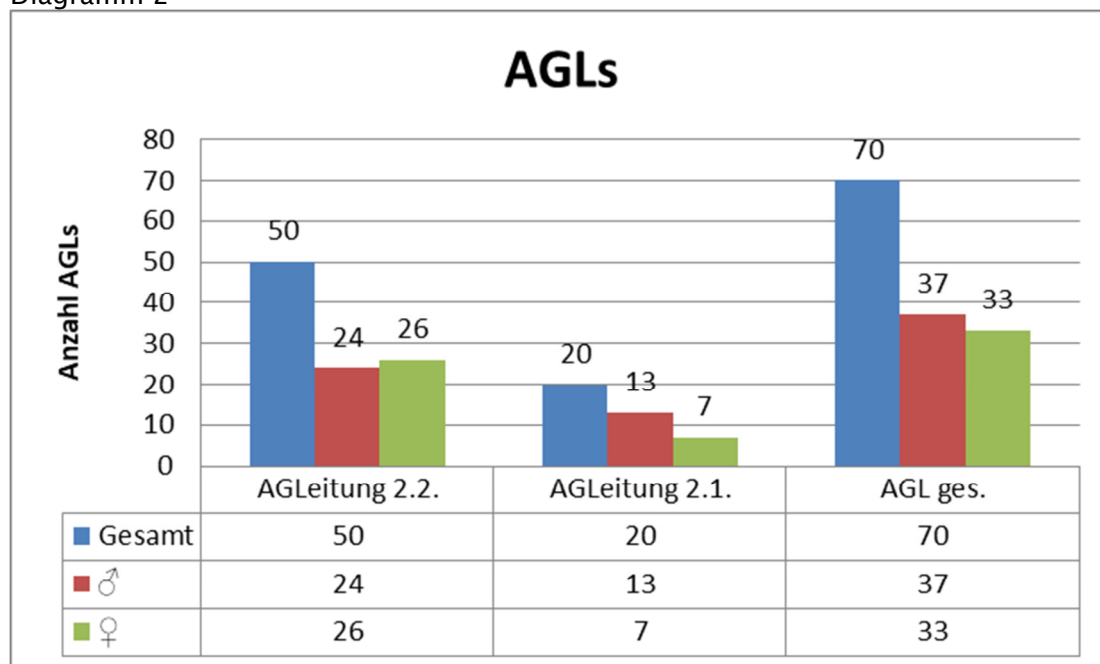


Diagramm 3

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

### Zwischenfazit:

- Die Gesamtfrauenquote hat sich im Berichtszeitraum insgesamt nur marginal verändert (+ 0,41 Prozent).
- Die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils auf Behördenleitungsebene wurde nicht erreicht. Mit der Wahl zur Kreisdirektorin hat eine Frau die allgemeine Vertretung des Städteregionsrates übernommen.
- Die Frauenquote auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitungen ist gestiegen.
- Die Quote auf Amtsleitungsebene ist gestiegen und liegt über dem Soll.

Auch eine Gesamtfrauenquote von fast 75 Prozent bedeutet nicht, dass sich die StädteRegion in Bezug auf Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Diskriminierungsabbau im Sinne des LGG „zurücklehnen“ und auf ihren Erfolgen „ausruhen“ kann. Die Verwaltung steht im Wettbewerb und muss sich fortlaufend als attraktive Arbeitgeberin zur Gewinnung von qualifizierten Fachkräften bewähren. Dazu gehört auch, sich den Herausforderungen der Arbeitswelt mit fortschreitenden Digitalisierungsprozessen zu stellen und bestmögliche Umsetzungskonzepte nicht nur für Bürger\_innen, sondern auch für die Beschäftigten der StädteRegion zu entwickeln und zu implementieren.

Genau diese Zielsetzung umfasst der Beschluss des SRT zum GLP aus Dezember 2018, der die Verwaltung verpflichtet, neben den „etablierten“ Methoden zur Gewährleistung von **Chancengleichheit, Abbau struktureller Diskriminierungen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit** im Sinne der „**Experimentierklausel**“ des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) auch **aus Digitalisierungsprozessen einen Mehrwert für die Beschäftigten** zu generieren.

### Maßnahmen im Berichtszeitraum

Auch unabhängig von den durch die Covid-19-Pandemie extrem beschleunigten Digitalisierungsprozessen hat die StädteRegion im Überprüfungszeitraum diverse **Maßnahmen im Sinne der Experimentierklausel** entwickelt.

Gestartet wurden unterschiedliche partizipative Prozesse zur inhaltlichen Ausgestaltung des „alternativen Instruments“ im Einklang mit der „Kompetenzoffensive Personalgewinnung / Personalbindung“ der StädteRegion Aachen.

Es wurden verschiedene analoge und digitale Beteiligungsformate für Beschäftigte, Nachwuchs- und Führungskräfte durchgeführt, um deren **Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche** in Bezug auf ihr Beschäftigungsverhältnis in Erfahrung zu bringen und die Erkenntnisse bei der **Neustrukturierung und Optimierung von Arbeits- und Rahmenbedingungen** bei der StädteRegion Aachen mit einfließen zu lassen.

Im **AGL- Workshop** im November 2019 stand die Frage „Wo stehen wir und wo wollen wir hin“ im Vordergrund. Neben strukturellen, organisatorischen und technischen Aspekten wurden Werte, Haltung, Partizipation, Kommunikation, Transparenz etc. und explizit die

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

Auswirkungen auf Personalentwicklung und Personalauswahl diskutiert. Die Ergebnisse wurden festgehalten und fließen in die Erarbeitung neuer Konzepte ein.

Mehrere **Projekt- und Bachelorarbeiten** von Nachwuchs- und potentiellen Nachwuchsführungskräften haben sich mit Arbeitsbedingungen „Arbeit 4.0 – Arbeitsplatz der Zukunft bei der StädteRegion Aachen“ (Studierende der HSPV), Personalgewinnungs-, Personalentwicklungs- und Personalbindungsmaßnahmen „Gekommen, um zu bleiben“ (PEP V), „Recruiting von technischem Fachpersonal“ (PEP V) und Arbeitsmodellen „Mobile Arbeit“ (Bachelor-Arbeit) beschäftigt.

Allen Beteiligungsformaten ist gemein, dass die **Querschnittsthemen Digitalisierung und Wissensmanagement** eine zentrale Rolle einnehmen, auch im Hinblick auf die **Erwartungshaltung der nachfolgenden Generationen** zu Arbeits- und Rahmenbedingungen in Verbindung mit einer ausgeglichenen **Work-Life-Balance**.

Dass insbesondere der Prozess der Digitalisierung eine ungeahnte Eigendynamik und ein rasantes Tempo entwickeln würde, war zum Beginn des Berichtszeitraums für niemanden vorstellbar.

Heute – im Frühjahr 2021 – gehören Homeoffice, Homeschooling, Videokonferenz, Webinar etc. zur aktuellen neuen Lebenswirklichkeit „wie selbstverständlich“ dazu.

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

Im Sinne der **Neuausrichtung der Verwaltung** wurden weitere Maßnahmen und Beteiligungsprozesse angestoßen bzw. umgesetzt. Exemplarisch im Folgenden einige Beispiele ohne Anspruch auf Vollständigkeit und ohne „in die Tiefe“ zu gehen:

### ➤ **Einrichtung der Stabsstelle für Digitalisierung und E-Government**

Nachdem die Stabsstelle S 12 in der ersten Jahreshälfte 2019 ihre Arbeit aufgenommen hat, Arbeitsaufträge und Erwartungen an die **digitale Transformation** durch die VK formuliert wurden, fand die 1. Sitzung des **Lenkungskreises Digitalisierung** im September 2019 unter Beteiligung relevanter Akteur\_innen aus allen Dezernaten statt.

Neben der Priorisierung der Digitalisierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung gesetzlicher Bestimmungen, zeitlicher/finanzieller und personeller Ressourcen wurde auch im Sinne der Experimentierklausel vereinbart, bei **allen Digitalisierungsvorhaben ausdrücklich auch Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben der Beschäftigten zu berücksichtigen**, um mit Hilfe der daraus gewonnenen Erkenntnisse perspektivisch neue **bedürfnisgerechte und vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle** entwickeln zu können.

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

Intention war und ist, den Beschäftigten **zusätzlich** zu den bereits etablierten Instrumenten zur verbesserten Vereinbarkeit (wie Betriebskita, flexible und mobile Arbeitsgestaltung, Teilzeitbeschäftigung, Job-Sharing, Führen in Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit, Sabbatical, Beurlaubung, Förderung Fort- und Weiterbildung, Job-Ticket etc.) weitere **bedürfnisorientierte Rahmenbedingungen** für eine **ausgeglichene Work-Life-Balance** anbieten zu können.

Bis dato hat der Lenkungskreis Digitalisierung in insgesamt sieben Sitzungen einen umfangreichen Themenspeicher aus allen Dezernaten bearbeitet.

Die Stabsstelle S 12 wurde im Rahmen der Neustrukturierung der Verwaltung zum 01.09.2020 in das neu gegründete **A 12 – Amt für Digitalisierung und IT** in Dezernat III überführt, welches sich aus der bislang bei Dezernat I angesiedelten Stabsstelle S 12 und der ehemaligen Arbeitsgruppe 10.6 zusammensetzt.

- Dem Projekt **Design Think Tank** lag die Idee zugrunde, **junge Menschen** in den Prozess der digitalen Transformation der StädteRegion Aachen zu integrieren. Dazu hat S 12 einen Workshop mit Teilnehmenden der JAV und der BSV im „Geistesblitz“ in Düren initiiert, der unter Leitung der regio IT das Thema „**Verwaltung 2030**“ in Form eines Design Thinking Workshops aus unterschiedlichen Blickwinkeln, Facetten und Themenfeldern aktiv bearbeitet hat. Dabei stand nicht nur die Bereitstellung moderner Dienstleistungen für die Bürger\_innen im Fokus, sondern auch, wie sich die StädteRegion als attraktive Arbeitgeberin insbesondere für junge Menschen weiterentwickeln kann. Es wurden Steckbriefe zu ausgewählten Themenbereichen als Grundlage für die Einrichtung eines **Innovationszirkels** und **wichtiger Impulsgeber** entwickelt. Ziel sollte eine gemeinsame Fortentwicklung der Ideen sein, insbesondere zu den Fragestellungen
  - Wie sieht die Verwaltung der Zukunft aus?
  - Wie werden wir arbeiten?
  - Was kennzeichnet die "StädteRegion von morgen"?
  - Wie wollen wir uns vernetzen?etc.
  
- **Projektarbeit „Arbeit 4.0 – Arbeitsplatz der Zukunft in der StädteRegion Aachen“**  
Studierende der Laufbahngruppe 2.1 haben sich im Rahmen ihrer Projektarbeit mit Unterstützung von S 12 ausführlich mit dem Thema „Arbeit 4.0 – Arbeitsplatz der Zukunft in der StädteRegion Aachen“ auf der Grundlage einer eigens für dieses Projekt entwickelten **Mitarbeitendenbefragung** rund um die Themenbereiche
  - Personal und Organisation
  - Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung/Pflege
  - Flexibilisierung der Arbeitszeiten/-modelle
  - Kommunikation und Vernetzung Raumkonzeptauseinandergesetzt. Flankierend zur Befragung wurden diverse Expert\_innen aus verschiedenen Verwaltungsbereichen interviewt.



## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

### ➤ **Mitarbeitendenbefragung in der Zeit vom 20.12.2019 – 20.01.2020**

Die Befragung der Mitarbeitenden sollte zum **Abgleich der Schwerpunktthemen der VK mit den Wünschen und Vorstellungen der Beschäftigten** dienen. Im Vorfeld hatten sich die Dezernate auf ihren internen Fortbildungen mit den Themenfeldern für die Jahre 2020 ff beschäftigt. In der Sonder-VK im September 2019 wurden diese Themen unter neun Oberbegriffen geclustert:

- Wissensmanagement der StädteRegion Aachen
- Fehler- und Experimentierkultur
- gemeinsame Werte
- Prozessmanagement/Digitalisierung
- StädteRegion als attraktive Arbeitgeberin: Personalgewinnung und -bindung, Pflichtaufgaben/rechtssichere Aufgabenerledigung
- Optimierung der Arbeitsbedingungen
- neue Formen der Zusammenarbeit
- Ausbau einer bürgerfreundlichen/barrierefreien Verwaltung, Leitsystem

Die Behördenleitung wollte im Rahmen der Befragung der Mitarbeitenden erfahren, welche Themen welche Priorität für die Beschäftigten haben. Die Befragung wurde Ende 2019 / Anfang 2020 online und anonymisiert auf freiwilliger Basis durchgeführt. Insgesamt 765 Beschäftigte haben teilgenommen.

Die Bereiche höchster Relevanz sind folgende:

1. **Gemeinsame Werte.**
2. **Optimierung der Arbeitsbedingungen**
3. **Fehler- und Experimentierkultur.**

Darauf folgen:

4. Pflichtaufgaben/rechtssichere Aufgabenerledigung
5. Die StädteRegion als attraktive Arbeitgeberin: Personalgewinnung und Personalbindung
6. Wissensmanagement
7. Prozessmanagement/Digitalisierung
8. Ausbau einer bürgerfreundlichen Verwaltung / Leitsystem
9. Neue Formen der Zusammenarbeit

Die „TOP 3“ werden aktuell in einem breit angelegten Beteiligungsprozess von interessierten Beschäftigten bearbeitet, ohne jedoch die übrigen Punkte zu vernachlässigen. Die Bearbeitung erfolgt in Form der agilen Scrum- Methode durch drei hierarchieübergreifend zusammengestellte Arbeitsgruppen. Die Ergebnisse der Scrum-Arbeitsgruppen werden im Mai 2021 in der Sonder-VK und im Anschluss den Mitarbeitenden und der Politik präsentiert werden.

### Covid-19 und die Auswirkungen auf die „digitale Arbeitswelt StädteRegion“

Am 31. Dezember 2019 wurde die WHO erstmals über Fälle von Lungenentzündung mit unbekannter Ursache in der chinesischen Stadt Wuhan informiert. Daraufhin identifizierten die chinesischen Behörden am 7. Januar 2020 als Ursache ein neuartiges Coronavirus, das die Bezeichnung „Covid-19-Virus“ erhielt. Am 30. Januar 2020 erklärte die WHO den Ausbruch des neuartigen Coronavirus zu einer gesundheitlichen Notlage von internationaler Tragweite, der höchsten Warnstufe der WHO. Aufgrund der rapiden Zunahme der Fallzahlen außerhalb Chinas erklärte die WHO am 11. März 2020 den Ausbruch offiziell zu einer Pandemie. Mitte März 2020 war die Europäische Region der WHO zum Epizentrum der Pandemie geworden und meldete über 40% der weltweit bestätigten Fälle.

<https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>

Die Arbeitsbedingungen und Arbeitsformen bei der StädteRegion Aachen haben sich mit **Fortschreiten der Covid-19-Pandemie** seit März 2020 stark verändert.

Die erforderlichen Maßnahmen aufgrund gesetzlicher Vorgaben und Erlasse sowie Entscheidungen des Krisenstabes von Stadt und StädteRegion Aachen wurden hausintern mit den betroffenen Fachämtern und in Abstimmung mit den internen Mitbestimmungsgremien umgesetzt.

#### ➤ **Interne Kommunikation**

Um alle Führungskräfte und Mitarbeitenden umfassend über aktuelle Entwicklungen und Veränderungen im Sinne des Arbeits-, Infektions- und Gesundheitsschutzes auf dem aktuellsten Stand zu halten, wurde die interne Kommunikation über verschiedene Kanäle ausgeweitet: Rundschreiben, Rund-Mails, News und FAQs im Intranet, digitale Besprechungen.

Speziell für die hausinternen Regelungen rund um die **Covid-19-Thematik** wurde im Intranet eine übersichtlich nach Schlagwörtern aufgebaute **FAQ-Liste** erstellt.

Die FAQs informieren zu geltenden allgemeinen und städteregionsspezifischen Regelungen, sind für alle Beschäftigten jederzeit digital abrufbar und werden tagesaktuell gepflegt.

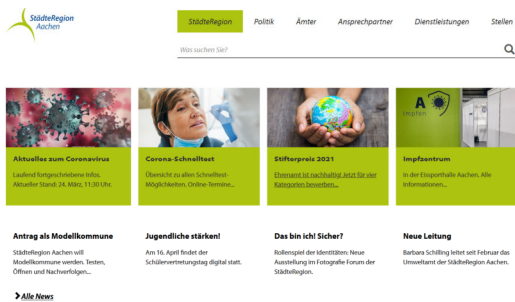
Personal > Infos zu Corona

Infos zu Corona	>
FAQs "Allgemeines"	>
FAQs "Rund um den Arbeitsplatz"	>
FAQs "Öffnungszeiten und Besuchsregelungen"	>
FAQs "Sicherstellung Kinderbetreuung"	>
FAQs "Arbeitszeiten, Urlaub, Mehrarbeit, Überstunden"	>
FAQs "Besprechungen"	>
FAQs "Dienstreisen/-fahrten"	>
FAQs "Rund um Mobile Arbeit/Home Office"	>
FAQs "Mund-Nasen-Bedeckung"	>
FAQs "Risikogruppe"	>
Info des Gesundheitsamtes	>
Rundschreiben 28/2020 Verpflichtung zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung in den Verwaltungsgebäuden der StädteRegion Aachen	>
Impfbitten	>
Pressemittellungen "Coronavirus"	>

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

Ergänzt werden die FAQs durch hinterlegte Konzepte (Betriebliches Maßnahmenkonzept SARS-CoV-2 StädteRegion Aachen), Anleitungen, Hinweise, Tipps usw.

Auf der Internetseite der StädteRegion sind darüber hinaus alle relevanten Informationen zu Covid-19 sowie die tagesaktuellen Entwicklungen für die Bürger\_innen rund um die Uhr abrufbar. Zwischenzeitlich ist ein umfangreiches Informationsportal entstanden, das mehrmals täglich auf den aktuellsten Stand gebracht wird.



### ➤ Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs

In der Verwaltung werden verstärkt digital unterstützte Arbeitsformen angewandt. Neben der „planmäßigen“ digitalen Transformation von Verwaltungsprozessen aufgrund gesetzlicher Vorgaben wurden in der **Pandemie** zur **Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs** und mit dem Ziel, das **Risiko einer Infektion** mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zahlreiche **Arbeitsabläufe angepasst**.

Zur besseren **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** der Beschäftigten und zum flexibleren und ortsunabhängigen Arbeiten werden verstärkt **digital unterstützte Arbeitsformen** praktiziert, u.a. durch

- ✓ Terminvergaben / Telefonsprechstunden
- ✓ Homeoffice / Mobile Arbeit
- ✓ Video- und Telefonkonferenzen
- ✓ E-Learning, Webinare, Tutorials
- ✓ digitale Vorstellungsgespräche
- ✓ digitale Meinungsabfragen
- ✓ digitale Ansprache der Behördenleitung etc.

Die (möglichen) **Auswirkungen** von Veränderungen / Maßnahmen auf die **besonderen Lebenssituationen** von Frauen, Alleinerziehenden, Pflegenden und Familien müssen bei allen Veränderungen personeller, organisatorischer und sozialer Art im Arbeitsleben bereits **im Vorfeld** mit berücksichtigt werden.

### ➤ Ausweitung der Rahmenarbeitszeiten und Erweiterung des Gleitzeitrahmens

Die gemäß DieFlex geltende Rahmenarbeitszeit wurde aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie ab dem 01.07.2020 bis auf weiteres ausgeweitet. Damit ist es möglich, in der Zeit von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr zu arbeiten. Zur Sicherstellung von Kinderbetreuung wurde der Gleitzeitrahmen bis zu einem Minus von 100 Std.

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

ausgeweitet. Ein Ausgleich der Minusstunden kann nunmehr bis zum Ende des Jahres 2021 erfolgen.

### ➤ **Homeoffice – Mobile Arbeit**

Im Rahmen der Corona-Krise wurden zur Vermeidung der weiteren Ausbreitung zahlreiche ad-hoc-Entscheidungen getroffen, u.a. auch in Bezug auf Mobile Arbeit. Grundsätzlich wird weiter jeder Einzelfall in den Organisationseinheiten betrachtet, allerdings wurden **Regelungen in Erweiterung der DV Mobile Arbeit** zur Orientierung, Transparenz und Nachvollziehbarkeit getroffen

Im Februar 2021 nutzen insgesamt **750 Beschäftigte** mobile Arbeit im weitesten Sinne, einerseits auf der Grundlage der DV sowie im Rahmen der erweiterten Möglichkeit. Das A 12 – Amt für Digitalisierung und IT hat sich im Rahmen der einzelnen Beratungsgespräche bemüht, jede Anfrage zu bedienen, sofern dies technisch realisierbar war.

Ungeklärt ist aktuell noch, wie es nach Corona mit Home-Office und Mobiler Arbeit konkret weiter gehen soll. Eine generelle Aussage dazu ist derzeit noch nicht möglich und wird sicher auch vom Aufgabengebiet abhängen.

Durch die anhaltend dynamische Entwicklung der Corona-Lage sind die beschriebenen Maßnahmen weiterhin „im Fluss“ und werden bedarfsgerecht angepasst.

### **Bewertungen / Meinungsbilder**

#### ➤ **Evaluation 1**

Eine im Mai 2020 durch S 12 durchgeführte **Abfrage** zu den aufgrund der Corona-Pandemie **ergriffenen Maßnahmen** in den einzelnen OE einschl. Abfrage von Nutzen, Sinnhaftigkeit, möglichen Hindernissen, Anzahl der durch die Maßnahmen betroffenen Mitarbeitenden sowie die Einschätzung der Führungskräfte zur Eignung / Bewährung der Maßnahmen hat einen umfangreichen Katalog ergeben, der in einer Unterarbeitsgruppe weiter ausgewertet werden soll. Coronabedingt hat diese Arbeitsgruppe ihre Arbeit noch nicht aufnehmen können.

#### ➤ **Evaluation 2**

Eine weitere **Abfrage** zur **erweiterten Rahmenarbeitszeit** hat der (damalige) Personalrat von Ende Juli bis Ende August 2020 unter den Mitarbeitenden gestartet, um ein möglichst realistisches Meinungsbild zu erhalten, ob auch unabhängig von der Pandemie Bedarf besteht, die Ausweitung der Rahmenarbeitszeit fortzuführen.

Da das Umfrageergebnis deutlich für eine dauerhafte Fortführung der derzeitigen Regelung auch nach der Corona-Pandemie spricht, sind Gespräche mit den Mitwirkungsgremien zur **dauerhaften Ausweitung der Rahmenarbeitszeit und flexibleren Arbeitszeitgestaltung** geplant.

### Weitere allgemeine Entwicklungen mit Gleichstellungsrelevanz

#### ➤ **Geschlechtergerechte Verwaltungssprache**

Die StädteRegion Aachen hat im Herbst 2019 Regelungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache getroffen und Empfehlungen und Hilfestellungen in Form eines Flyers ins Haus gegeben. Auch die Vorschriften des Hausrechts wurden sukzessive gendergerecht überarbeitet.



#### ➤ **Familienservice**

Zum 01.06.2020 wurde mit dem „Familienservice“ ein neues Angebot für die Mitarbeitenden der StädteRegion eingeführt mit dem Ziel, die Beschäftigten in allen Lebenslagen durch verschiedene Beratungs- und Betreuungsangebote sowie der Vermittlung von Hilfestellungen zu unterstützen und Lösungsansätze für akute und kurzfristig auftretende Problemstellungen im Sinne der ganzheitlichen Unterstützung anzubieten.

#### ➤ **Großzügige Gewährung von Altersteilzeit (ATZ)**

Alle in 2020 vorliegenden Anträge auf Altersteilzeit wurden positiv beschieden.

#### ➤ **Organisationsuntersuchungen / Analyse von Geschäftsprozessen**

In diversen Organisationseinheiten wurden Organisationsuntersuchungen und Analysen von Geschäftsprozessen durchgeführt, die teilweise zu Umorganisationen und Verbesserungen der Mitarbeitenden geführt haben.

#### ➤ **Fort- und Weiterbildungsangebote**

Pandemiebedingt mussten Fort- und Weiterbildungen abgesagt bzw. in digitaler Form durchgeführt werden. Im Hinblick auf die mit fortschreitender Digitalisierung einhergehenden Schulungs- und Weiterbildungsbedarfe bietet das Studieninstitut spezielle Fortbildungsveranstaltungen zu „Telearbeit und Homeoffice“ und für Führungskräfte zu „Führen auf Distanz“ an.

- **Beschwerdestelle gemäß AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)**

Das Beschwerdeverfahren nach AGG zur Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art am Arbeitsplatz wurde überarbeitet. Rechtscharakter, Zuständigkeiten, Aufgaben und Abläufe wurden im Sinne von Transparenz verbindlich definiert und kommuniziert, um Betroffenen ein standardisiertes und rechtssicheres Beschwerdeverfahren zu gewährleisten.
- **Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz**

Einen weiteren wichtigen Meilenstein im Berichtszeitraum stellt der Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz „DV SBA“ dar.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in enger Zusammenarbeit mit einer Arbeitsgruppe aus Personalrat und JAV in Abstimmung mit A 10 – Zentrale Dienste und fachlicher Beratung von A 51 die DV und eine ausführliche Handreichung zum Umgang mit sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt. Im Juni 2021 startet die erste Führungskräfte-Schulung zur Thematik.



- **Vereinbarung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Verwaltungshandeln gem. § 18 Abs. 6 LGG**

Die Beteiligung der GSB an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ist allgemein im LGG geregelt. Verbindliche schriftliche Fixierungen zum Beteiligungsverfahren gab es bisher bei der StädteRegion nicht.

Die nun zwischen dem Städteregionsrat und der GSB geschlossene Verfahrensvereinbarung soll dazu dienen, Wissen langfristig und personenunabhängig zu sichern, Kommunikationsverluste zu vermeiden und Abläufe durch klare Regelungen zu standardisieren. Das Verfahren wird transparent und verbindlich und hat darüber hinaus zum Ziel, die GSB bei wiederkehrenden, nicht streitbefangenen Einzelentscheidungen zu entlasten.
- **BGM**

Seit Ende 2020 wird das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der StädteRegion durch neue Angebote eines externen Anbieters ergänzt.

Mehr Informationen zu den einzelnen Maßnahmen sind im Intranet abrufbar.

### Zwischen-Fazit zum aktuellen Gleichstellungsplan

Die Digitalisierung bietet große Chancen für Teilhabe und Gleichstellung der Geschlechter. Digitalisierung ermöglicht Vernetzung und Austausch und bietet die Möglichkeit, flexibler und ortsunabhängiger zu arbeiten. Für die Gleichstellung der Geschlechter ist es essentiell, dass Frauen Digitalisierungsprozesse aktiv mitgestalten und an der Entwicklung digitaler Angebote und Inhalte beteiligt sind. Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum an allen wesentlichen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können, mitgewirkt. Sie hat alle bedeutenden Veränderungsprozesse gleichstellungsfachlich begleitet, um auch die Auswirkungen der digitalen Prozesse auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Beschäftigten im Blick zu behalten.

Unbestritten hat Corona digitale Veränderungsprozesse beschleunigt und neue Formate auch im Arbeitsalltag bei der StädteRegion Aachen erst möglich gemacht. Unabhängig vom weiteren Covid-19-Verlauf bleibt es auch für die Zukunft eine wichtige Aufgabe der Verwaltung, alle Digitalisierungsprozesse auf ihre Vereinbarkeit mit Beruf und Privatleben zu prüfen. Das Hauptaugenmerk wird aus Gleichstellungssicht in den nächsten Jahren darin liegen, das Spannungsfeld „**Vereinbarkeit – Flexibilität – BGM – Privatleben**“ möglichst optimal für die Beschäftigten auszubalancieren.

Die nächste planmäßige Evaluation des Gleichstellungsplans der StädteRegion Aachen 2019 – 2023 erfolgt zum Stichtag **31. Dezember 2023**.

### Ein Blick über den Tellerrand

**Betreuung – Homeschooling – Homeoffice – dauernde Erreichbarkeit – Privatleben – Gesundheit – Gleichstellung**

Viele Studien, Umfragen und Berichte haben sich nicht nur mit dem aktuellen Stand der Gleichstellung in Deutschland beschäftigt, sondern auch spezielle Bereiche näher betrachtet, beispielsweise die Thematik des „**Digital Gender Gap**“ oder die Auswirkungen von **Homeoffice** auf die **Geschlechter, Erwerbstätigkeit** und **Gesundheit**:

- Einen umfassenden Überblick zum allgemeinen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland liefern die **Gleichstellungsberichte der Bundesregierung**. In regelmäßigen Abständen geben sie auf der Grundlage einer empirischen Bestandsaufnahme Anstöße für gleichstellungspolitisches Handeln.

Das Gutachten für den **Dritten Gleichstellungsbericht** unter dem Titel „**Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten**“ wurde im Januar 2021 veröffentlicht.

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/>

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

- Die Studie „**Digital Gender Gap**“, die das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. und die Initiative D21 e. V. in 2020 veröffentlicht haben, beleuchtet den Zusammenhang zwischen **Geschlechterklischees** und digitalem Wandel.  
Fazit der Studie ist: Auch wenn die digitale Transformation alle betrifft, **profitieren doch nicht Männer und Frauen gleichermaßen** von ihr.  
<https://www.kompetenzz.de/aktivitaeten/digital-gender-gap>
- Die Bertelsmann-Stiftung hat zwischenzeitlich diverse Publikationen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie veröffentlicht.  
Eine **Umfrage** aus Dezember 2020 zeigt u.a., dass Homeoffice definitiv **keine Alternative zu einer gesicherten und verlässlichen Kinderbetreuung** darstellt, ob in Kita, Schule oder in der OGS. Verlässliche Kinderbetreuung ist essentiell und sichert für die Eltern / Sorgeberechtigten ihre Erwerbstätigkeit.  
Homeoffice ohne geregelte Kinderbetreuung darf daher nicht zum Regelfall werden, Anzeichen für einen sog. **Rollback in tradierte Rollenmuster** sind feststellbar.  
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/buecher-und-studien/alle-publikationen>
- Eine weitere Studie „**Zukunft der Arbeit**“ aus Dezember 2020 stellt fest, dass die Corona-Krise zu einem anhaltenden Wandel der Arbeitskultur führen wird und Führungskräfte mit der Veränderung bei der Nutzung von Home Office hadern.  
<https://www.zukunftderarbeit.de/2020/12/02/corona-krise-duerfte-zu-anhaltendem-wandel-der-arbeitskultur-fuehren/>
- Einer **Studie der DAK** aus Juli 2020 ist zu entnehmen, „... dass die zunehmende Digitalisierung und das Homeoffice in der Corona-Krise Arbeitnehmer entlasten. Jeder zweite bewertet die Arbeit mit Laptop, Smartphone und Videokonferenzen als positiv. Arbeitnehmer, die während der Corona-Krise erstmalig regelmäßig im Homeoffice sitzen, zeigen eine hohe Arbeitszufriedenheit und berichten von guter Work-Life-Balance. Drei Viertel von ihnen möchten auch nach der Corona-Krise – zumindest teilweise – von zu Hause aus arbeiten. Die Anzahl derjenigen, die die Digitalisierung als Entlastung wahrnehmen, steigt während der Corona-Krise um 39 Prozent. Das tägliche Stresserleben geht um 29 Prozent zurück...“  
<https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/>
- Auch das **Frauennetzwerk der StädteRegion Aachen e.V.** hat zwei Umfragen zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt. An der ersten Umfrage im Sommer 2020 beteiligten sich rund 600 Personen.  
Knapp ein halbes Jahr später befragte das Frauennetzwerk erneut die Bürger\_innen der Städteregion Aachen nach ihrer Meinung und startete vom 01.02 bis 24.02.2021 die Umfrage „Homeschooling 2.0 – Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Städteregion Aachen“.  
Weitere Informationen und Ergebnisse:  
<https://www.frauennetzwerk-aachen.de/aktuelles/themen/2021-03-08>



### Rückblick – Perspektive

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht mehr aufzuhalten und hat durch die Corona-Krise noch einen deutlichen Schub erhalten.

Die pandemiebedingten Veränderungen in der Arbeitswelt mussten und müssen immer noch situationsangemessen ad hoc ohne vorgefertigte Konzepte, Vorbereitung oder gar Schulungen erfolgen.

Die „Corona-Wellen“ haben die Welt überrollt und erfordern Umorganisationen vieler Arbeitsprozesse. Digitalisierung ist wichtiger denn je geworden und findet überall dort Anwendung, wo es technisch möglich ist.

Auch die StädteRegion hat sich auf die unerwartete Situation gut eingestellt, zu Beginn im März 2020 teilweise improvisiert und ohne ausreichendes technisches Equipment, aber möglichst lösungsorientiert und der Lage zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs angepasst. Ziel ist und bleibt, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 zu minimieren sowie Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Das Ende der Pandemie und der Zeitpunkt des „Neubeginns“ ohne Corona-Einschränkungen sind noch nicht absehbar. Wie unsere Gesellschaft und insbesondere die Arbeitswelt NACH Corona aussehen wird, ist ungewiss und bleibt abzuwarten.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird weiterhin darauf achten, dass die durchaus positiven Erfahrungen in Bezug auf Arbeitsgestaltung und Flexibilität auch bei der Rückkehr zu einem „Normalbetrieb“ angemessene Berücksichtigung finden.

In der Pandemie zeigt sich mehr denn je, dass Vereinbarkeitsaspekte wesentlich dazu beitragen, im Wettbewerb um Fachkräfte mit verlässlichen bedürfnisgerechten Rahmen- und Arbeitsbedingungen für aktuelle und zukünftige Beschäftigte zu punkten.

### Persönliches Fazit

Schon mehr als ein Jahr leben wir mit Corona und ein Ende der Pandemie ist noch nicht in Sicht. Seit März 2020 erleben wir, wie drastisch sich unsere Welt verändert, gewohnte Abläufe überdacht und der neuen Situation angepasst werden müssen. Konkrete Planungen in die Zukunft sind derzeit nur bedingt möglich.

Über Nacht hat die Digitalisierung uns eingeholt, um nicht zu sagen überholt. Eine unglaubliche Herausforderung für die gesamte Gesellschaft und – wenig überraschend – insbesondere für die Frauen, die Homeoffice, Homeschooling und die Betreuung ihrer Kinder und Pflege von Angehörigen gleichzeitig stemmen müssen. Frauen, deren Tätigkeit in der Pflege plötzlich als „systemrelevant“ beklatscht wurde, leider bislang ohne nachhaltige Veränderungen bei Bezahlung und Rahmenbedingungen. Corona hat das, worauf Gleichstellungsbeauftragte seit vielen Jahren immer wieder hinweisen, nun unter dem „Brennglas“ noch einmal ganz deutlich zum Vorschein gebracht: die immer noch vorherrschende Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern in vielen Bereichen unseres gesellschaftlichen Lebens!

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

In Zeiten der Pandemie sollte gerade das eigene Zuhause Sicherheit, Geborgenheit und Zuflucht bieten. Das gilt aber nicht für alle Menschen. Viele sind verunsichert, Kontaktmöglichkeiten sind beschränkt und der Alltag der Familien gestaltet sich völlig anders als in „normalen“ Zeiten. Vor diesem Hintergrund kann sich die eigene Wohnung zu einem unsicheren Ort entwickeln, in den Aggression, Gewalt und Bedrohung – von außen unbemerkt – Einzug halten. Insbesondere Frauen sind von den Entwicklungen betroffen und brauchen Hilfe und Beratung in diesen schwierigen Situationen.

Aus diesem Grund haben die Gleichstellungsbeauftragten aus der StädteRegion Plakate und Handzettel mit Notfallnummern aufgelegt, die in Apotheken, Praxen, Kitas und öffentlichen Einrichtungen verteilt wurden. Ziel der Aktion ist, dass von Gewalt Betroffene erfahren, wo sie Hilfe erhalten. Gleichzeitig sollen auch das Umfeld, aufmerksame Menschen in der Nachbarschaft, Freundinnen und Bekannte bei Verdachtsfällen ermutigt werden, die Hilfsnummern weiterzugeben.

**Häusliche Gewalt**  
Hilfe und Beratung  
für Frauen in der StädteRegion Aachen

StädteRegion Aachen

Frauen helfen Frauen e.V.  
☎ 0241 90 24 16

Rückhalt e.V.  
Beratungsstellen gegen  
sexuelle Gewalt  
☎ 0241 54 22 20 oder  
☎ 02402 997 63 91

Frauen- und  
Kinderschutzhaus Aachen  
☎ 0241 47 04 50 oder  
☎ 0800 111 0 444

Frauenhaus Alsdorf  
☎ 02404 91 000

Bundesweites Hilfetelefon  
„Gewalt gegen Frauen“  
☎ 08000 116 016

**IN AKUTEN  
NOTSITUATIONEN**  
Feuerwehr und  
Rettungsdienst 112  
Polizei 110

Oder wenden Sie sich vertrauensvoll an  
Ihre Gleichstellungsbeauftragte im Rathaus  
oder im Haus der StädteRegion

Kontaktdaten Ihrer Gleichstellungsbeauftragten vor Ort  
finden Sie unter: [www.staedtereion-aachen.de/gbv/or](http://www.staedtereion-aachen.de/gbv/or)

StädteRegion Aachen  
StädteRegion Aachen  
StädteRegion Aachen  
StädteRegion Aachen

Im Zuge der Pandemie wurde auch die Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten <https://www.staedtereion-aachen.de/de/navigation/aemter/gleichstellung> überarbeitet. Neben wichtigen Informationen zu „Frauen und Corona“ bietet die Seite Orientierung bei Problemen in allen Lebenslagen.

Das Wort des Jahres 2020 lautet „Coronapandemie“, das Unwort „Coronadiktatur“. Corona dominiert auch noch in 2021 unser Leben. Die Frage ist, wie gehen wir, wie geht die Gesellschaft adäquat mit dieser endlos scheinenden Ausnahmesituation um? Welche Spätfolgen werden sich noch zeigen? Was lernen wir daraus? Was können wir in Zukunft besser machen?

Neben großen Belastungen und Einschränkungen haben wir durch und in der Pandemie auch Einiges dazugelernt. Unsere Kommunikation ist digitaler geworden; „Zoom“, „Teams“ und diverse online-Tools und Apps bestimmen den beruflichen und privaten Alltag. Besprechungen, Netzwerktreffen, Fortbildungen und Gremiensitzungen praktizieren wir online und in unserer Freizeit spielen oder feiern wir sogar digital.

## Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2019 – 2023 (Stand: März 2021)

Die Pandemie hat vieles verändert, Schwächen aufgezeigt, aber auch neue Wege eröffnet:  
Für die Verwaltung der StädteRegion führt der Weg aus Gleichstellungssicht weg von der dauernden Präsenzkultur hin zu einer **wertschätzenden Ergebniskultur in ausgewogener Balance** von „Vereinbarkeit – Flexibilität – BGM – Privatleben“.  
Ein Wandel in der Arbeitswelt, der sicherlich auch eine **Chance** für die Beschäftigten der StädteRegion bietet!

Erstellt im März 2021 durch

mit Unterstützung von

Ulrike Königsfeld  
Gleichstellungsbeauftragte  
der StädteRegion Aachen

Silke Peters  
stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte  
der StädteRegion Aachen