

# Inhaltsangabe

<b>Vorwort</b>	<b>Seite 1</b>
<b>Einführung zum Frauenförderplan 2011-2013</b>	<b>3</b>
<b>1. Statistiken, Prognosen und Ziele</b>	
1.1. Beamtinnen und Beamte	4
1.2. Tariflich Beschäftigte	7
1.2.1. ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter	10
1.3. Stellenbesetzungen nach Funktionen	11
1.4. Auszubildende	15
1.5. Teilzeitarbeit	17
1.6. Laufbahn- und Berufsgruppen	24
1.7. Fortbildungen	32
<b>2. Frauenförderplan – Berichterstattung:</b>	<b>33</b>
2.1. Übergreifende Maßnahmen	33
2.2. Stellenausschreibungen	34
2.3. Stellenbesetzungen	34
2.4. Ausbildung	35
2.5. Fortbildung	35
2.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	36
2.7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	37
2.8. Mobbing am Arbeitsplatz	39
2.9. Ausblick der Gleichstellungsbeauftragten	39
2.10. Geltungsdauer des Frauenförderplans	40



## Vorwort

### **Die Stadtverwaltung Kleve qualifiziert - gerecht – familienfreundlich**

**- Die Verwaltung wird ihren Weg fortsetzen, die gute Qualifizierung ihrer Bediensteten durch Aus- und Fortbildung dauerhaft sicher zu stellen, um für die heutigen und zukünftigen Aufgaben gut gerüstet zu sein.**

**- Ziel der Verwaltung ist, den Frauen- und Männeranteil der Bediensteten der Stadt Kleve in allen Bereichen in einer 50 zu 50 Parität anzustreben.**

**- Darüber hinaus sieht sich die Verwaltung verpflichtet, in besonderer Weise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Bediensteten zu unterstützen.**

Geschlechtergerechtigkeit entsteht durch tägliches Handeln nach dem Prinzip der Gleichwertigkeit von Männern und Frauen. Diesem Ziel folgt die Verwaltung aus eigener Motivation. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung an der tagtäglichen Umsetzung der vorgestellten Ziele ihren besonderen Anteil.

Die Verwaltung sieht sich als Dienstleister für die Klever Bürgerinnen und Bürger. Dafür setzen sich alle Bediensteten der Stadtverwaltung Kleve in Ihrem täglichen Handeln ein.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, braucht die Verwaltung qualifiziertes, engagiertes Personal, welches seine beruflichen Ziele innerhalb der Verwaltung verwirklichen kann. Die Verwaltung braucht junge und erfahrene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, gut ausgebildetes Fachpersonal und engagiertes Führungspersonal.

Die Stadtverwaltung Kleve hat durch ihr dauerhaftes und großzügig bemessenes Engagement im Bereich der Ausbildung eigener Mitarbeiter sicherstellen können, dass sie heute eine Altersstruktur aufweist, die das Prädikat - dynamisch und qualifiziert - verdient.

Die Fortbildungsmöglichkeiten, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen, sind umfangreich und durch fachbereichsorientierte Etats finanziell sichergestellt. Diese Investitionen in die Köpfe der Bediensteten sind Zukunftsinvestitionen, die vergleichbar sind mit den für viele Bürgerinnen und Bürger ersichtlichen Investitionen in die Infrastruktur unserer Stadt. Ohne sie könnte das, was die Verwaltung als Personalentwicklung bezeichnet, nicht stattfinden.

Um neue Bedienstete für neue Aufgaben zu finden, braucht es gute Argumente. Neben der attraktiven Lage der Stadt Kleve und der angemessenen Bezahlung für die Tätigkeit spielt die Frage nach den Vereinbarungsmöglichkeiten von Familie und Beruf eine immer größer werdende Rolle. Die Verwaltung bietet hierzu vielfältige Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung. Darüber hinaus ist eine umfangreiche Palette geeigneter Betreuungsmöglichkeiten ein wichtiger Standortfaktor zur Gewinnung von neuem Personal.

Die Entwicklungschancen des Personals sind ebenfalls sehr davon abhängig, ob gute Betreuungsmodelle für Kinder zur Verfügung stehen. Weil zufriedene Eltern zufriedene Beschäftigte sind. Die Verwaltung profitiert also gleichzeitig von ihrem eigenen Engagement der vergangenen Jahre und der Bereitschaft des Rates, die Kinderbetreuungsstruktur in Kleve deutlich verbessert zu haben.

Der vorliegende Bericht ist eine Gemeinschaftsproduktion der Gleichstellungsstelle und des Fachbereiches „Zentrale Verwaltung, Bürgerservice“, hier besonders die Abt. 10.3 –Personalwesen-. Der Bericht ist im Verwaltungsvorstand der Stadt Kleve beraten worden.

Die Fortschreibung des Frauenförderplans 2011 bis 2013 gilt für die Stadtverwaltung Kleve und die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG.

Der Frauenförderplan hat eine Geltungsdauer von drei Jahren, beginnend zum 01.01.2011

Mit Ablauf der Geltungsdauer werden dem Rat ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes und ein Entwurf zur Fortschreibung des Frauenförderplanes als Beschlussvorlage vorgelegt.

(Theodor Brauer)  
Bürgermeister  
der Stadt Kleve

(Yvonne Tertilte-Rübo)  
Gleichstellungsbeauftragte





## **Einführung zum Frauenförderplan 2011-2013**

Grundsätzliches Ziel für die im Folgenden dargestellten Statistiken zur Personalplanung ist die paritätische Anhebung des Frauenanteils auf 50% in den vergleichbaren Laufbahn- und Entgeltgruppen.

Der Bericht ist so gegliedert, dass zuerst ein Überblick über die Entwicklung der Frauenquoten von 2006 bis zum 30.06.2010 gegeben wird. Um die hinter den Quoten stehenden Personalzahlen kenntlich zu machen, werden anschließend die Quoten nach Männern und Frauen aufgeschlüsselt dargestellt.

Anschließend werden die Personalprognosestatistiken für die Jahre 2011 bis 2013 in den jeweiligen Bereichen dargestellt.

Alle ausgeführten Personalprognosen des Berichtes beruhen auf folgenden Annahmen: Ausscheiden mit Vollendung des 65. Lebensjahres mit Aufschlag in der Übergangsphase zum 67. Lebensjahr oder Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit.

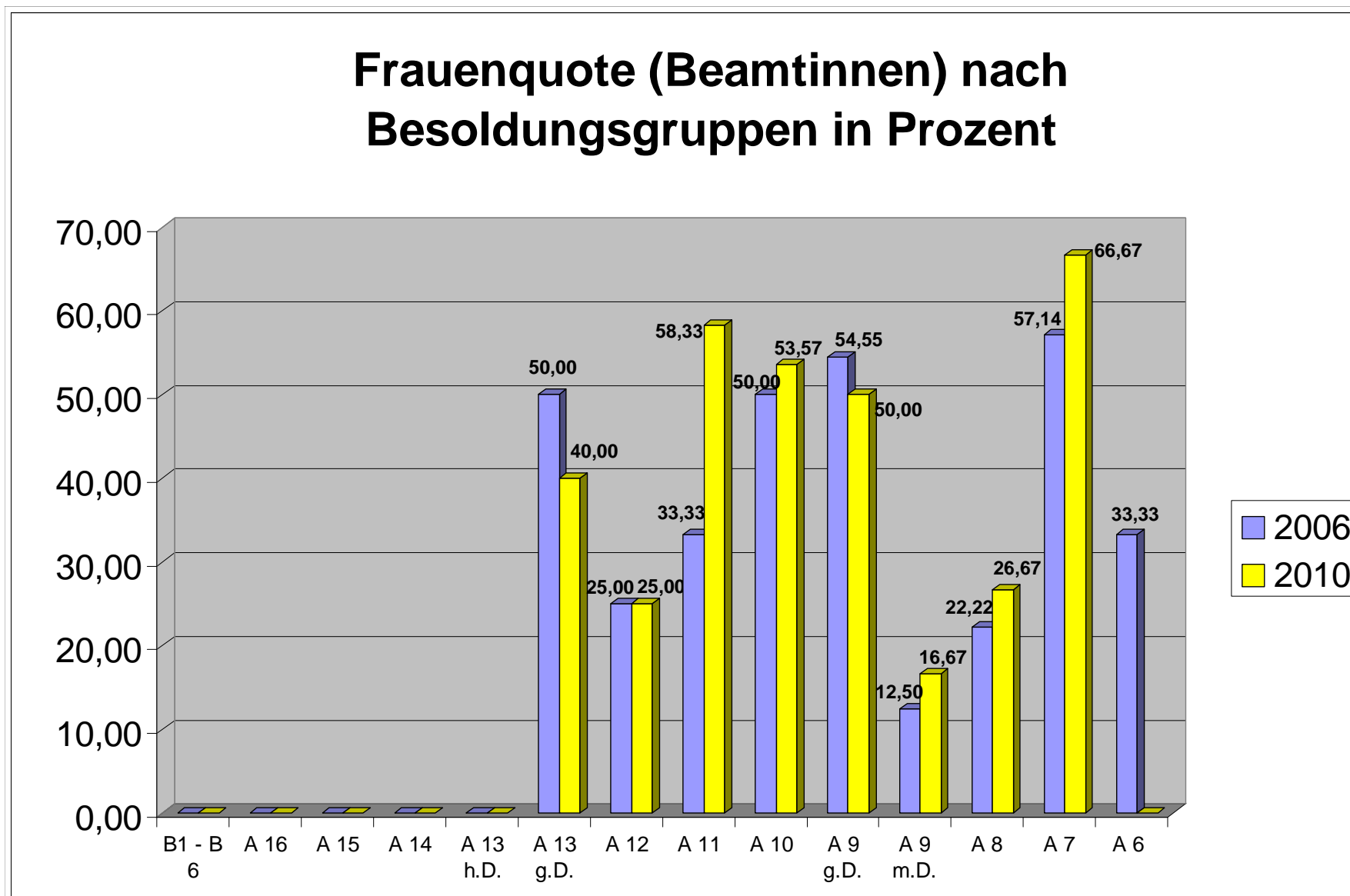
In einer anschließenden textlichen Erläuterung werden die Prognosen und Ziele bis 2013 vorgestellt.

Dieser Weg der Vorstellung wurde gewählt, um die Entwicklungen der vergangenen Jahre aufzuzeigen und einen Ausblick in die Zukunft zu wagen.

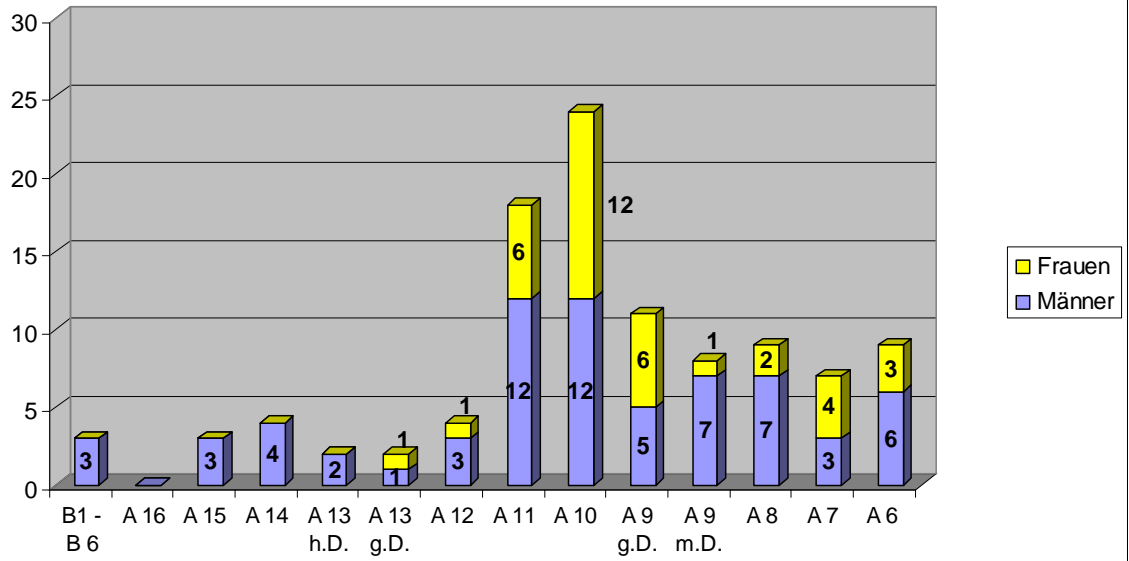
Im Anschluss an die Statistiken, Prognosen und Zieldarstellungen wird im Rahmen einer textlichen Erläuterung berichtet, mit welchen Maßnahmen die Verwaltung in den vergangenen Jahren das Ziel der Frauenförderung verfolgt hat und welche Maßnahmen für die Zukunft wünschenswert sind.

# 1. Statistiken, Prognosen und Ziele

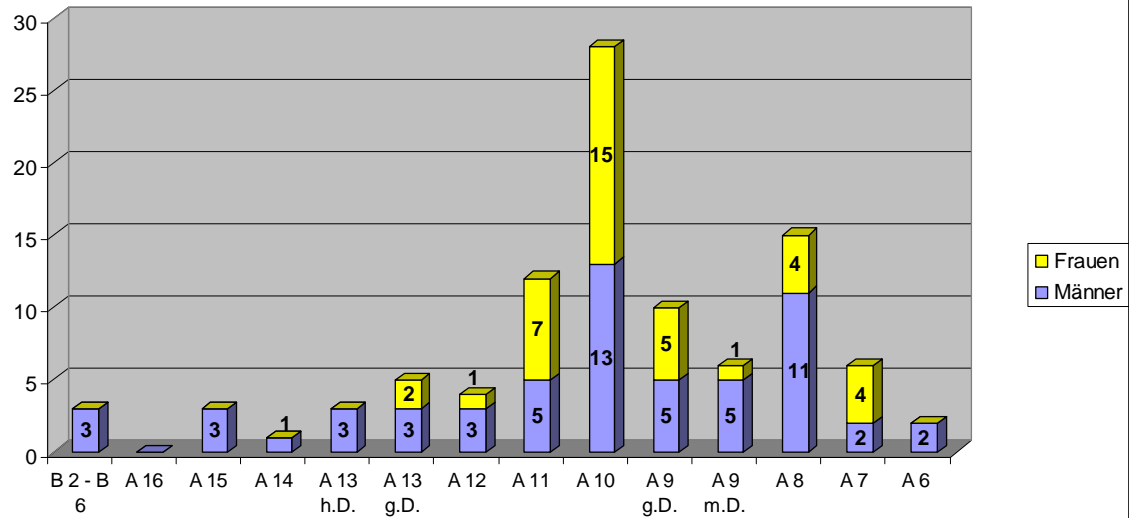
## 1.1. Beamtinnen und Beamte



### Beamte/innen nach Besoldungsgruppen 2006



### Beamte/innen nach Besoldungsgruppen 2010



<b>Besoldungsgruppen</b> frei werdende Dienstposten					<b>Personal- prognose</b>
<b>Beamt/innen</b>	2011	2012	2013	2011-2013	
B 2 - B 6					
A 16					
A 15			1		
A 14					
A 13 h.D.	1				
A 13 g.D.					
A 12					
A 11		1			
A 10					
A 9 g.D.					
A 9 m.D.					
A 8					
A 7					
A 6					
<b>gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	

(Annahme: Ausscheiden mit Vollendung des 65. Lebensjahres mit Aufschlag in der Übergangsphase zum 67. Lebensjahr oder Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit)

### **Prognosen und Ziele:**

In den Jahren 2011 bis 2013 werden voraussichtlich 3 Beamte altersbedingt ausscheiden. Dabei handelt es sich um 2 Beamte des höheren Dienstes sowie 1 Beamten des gehobenen Dienstes.

Den Statistiken „Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen“ ist zu entnehmen, dass Frauen in einigen Besoldungsgruppen noch unterrepräsentiert sind.

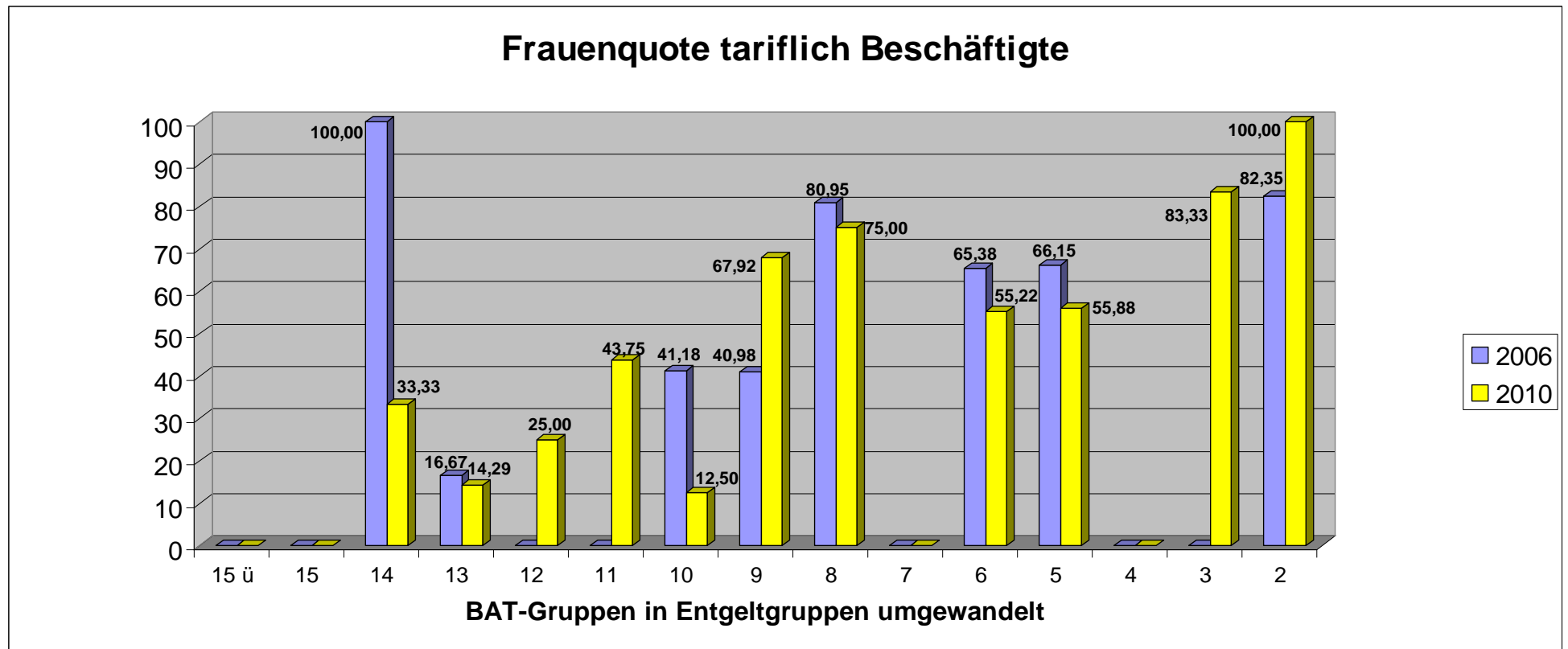
Grundsätzliches Ziel für die genannten unterrepräsentierten Besoldungsgruppen muss es nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes sein, den Frauenanteil auf 50 % zu erhöhen.

Vorrangiges Ziel der Verwaltung –und das im Einvernehmen mit der Personalvertretung– ist es, soweit möglich Beförderungsstellen mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich bei Beförderungen von Männern für Frauen die Möglichkeit ergibt, auf höherwertigere Dienstposten nachzurücken.

Soweit erforderlich, wird die Verwaltung durch öffentliche Ausschreibungen eine Erhöhung des Frauenanteils anstreben. Bei gleicher Qualifikation werden diese Dienstposten gemäß den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes mit Frauen nach besetzt.

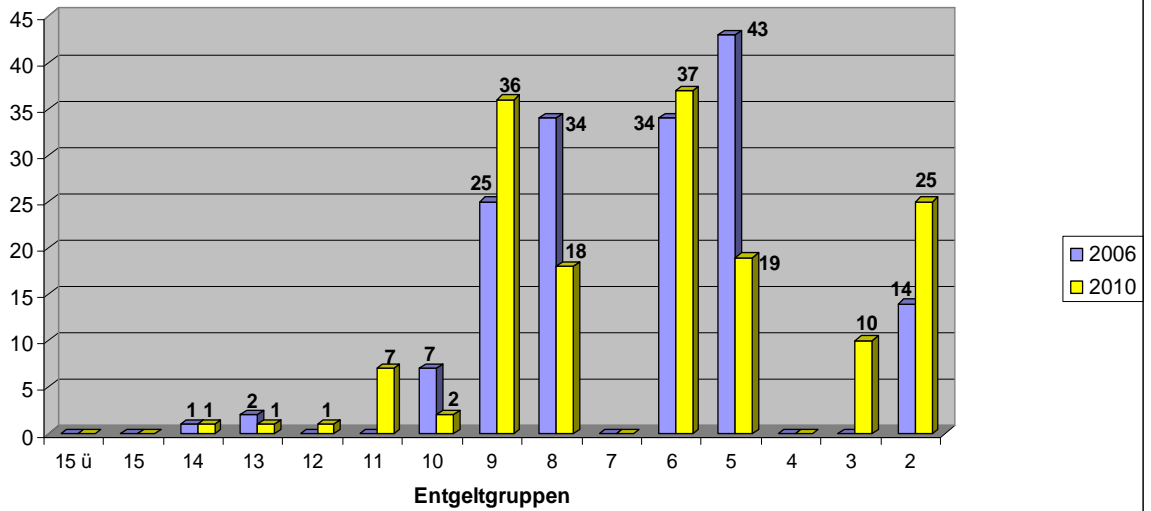
## 1.2. Tariflich Beschäftigte

Statistiken:

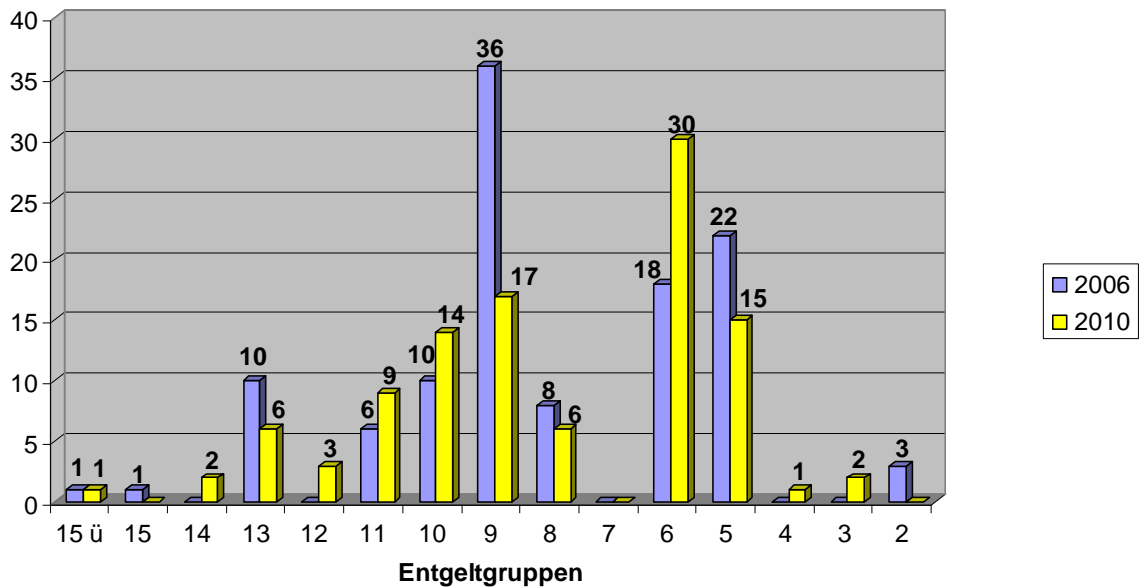




### Tariflich beschäftigte Frauen



### Tariflich beschäftigte Männer





## Personalprognose:

<b>Entgeltgruppen frei werdende Stellen</b>				
<b>Beschäftigte</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2011-2013</b>
15ü				
15				
14				
13				
13				
12			1,00	
11				
10		1,00	1,00	
9	1,00	2,15	0,50	
8			2,00	
6	1,00	2,30	1,75	
5		1,50		
3			0,35	
2				
<b>gesamt</b>	<b>2,00</b>	<b>6,95</b>	<b>6,60</b>	<b>15,55</b>

## Prognosen und Ziele:

Den Statistiken zum Ist-Bestand sind zu entnehmen, dass Frauen im Bereich des vergleichbar höheren und gehobenen Dienstes der tariflich Beschäftigten teilweise noch unterrepräsentiert sind.

Im Bereich des mittleren Dienstes sind tariflich Beschäftigte Frauen überrepräsentativ vertreten.

In den Jahren 2011 bis 2013 werden voraussichtlich 15,55 tariflich Beschäftigte ausscheiden. (Annahme: Ausscheiden mit Vollendung des 65. Lebensjahres mit Aufschlag in der Übergangsphase zum 67. Lebensjahr oder Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit).

Vorrangiges Ziel der Verwaltung –und das im Einvernehmen mit der Personalvertretung– ist es, soweit möglich Beförderungsstellen mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich bei Beförderungen von Männern für Frauen die Möglichkeit ergibt, auf höherwertigere Stellen nachzurücken.

Soweit erforderlich, wird die Verwaltung durch öffentliche Ausschreibungen eine Erhöhung des Frauenanteils anstreben. Bei gleicher Qualifikation werden diese Stellen gemäß den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes mit Frauen nach besetzt.

### 1.2.1. ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter

#### Personalprognose:

<b>Entgeltgruppen frei werdende Stellen</b>				
<b>Arbeiter/innen</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2011-2013</b>
			1,52	
<b>gesamt</b>			<b>1,52</b>	<b>1,52</b>

#### Prognose und Ziele:

Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter sind Frauen lediglich als Reinigungskräfte bzw. Kantinenhilfen beschäftigt (ehemalige Lohngruppe 2 BMT-G).

Die frei werdenden Stellen der Entgeltgruppe 2 TVöD (Reinigungskräfte) werden wegen der vom Rat beschlossenen Privatisierung des Reinigungsdienstes nicht mit städtischen Mitarbeiterinnen nach besetzt.



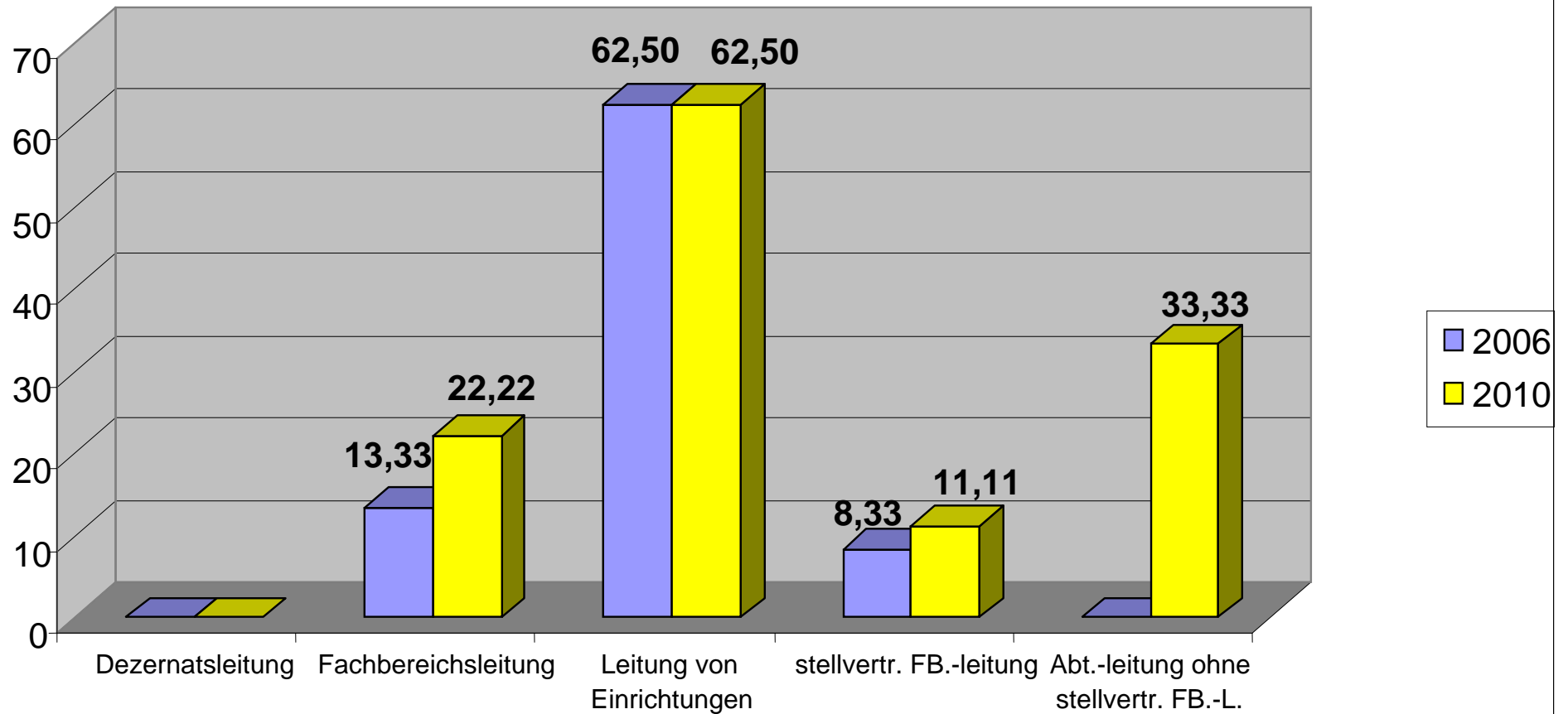
### 1.3. Stellenbesetzungen nach Funktionen

Funktion	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Dezernatsleitung	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00
Fachbereichsleitung	9	7	2	22,22	8	6	2	25,00
Leitung von Einrichtungen	8	3	5	62,50	7	3	4	57,14
stellvertr. FB.-leitung	9	8	1	11,11	9	8	1	11,11
Abt.-leitung ohne stellvertr. FB.-L.	9	6	3	33,33	7	6	1	14,29
gesamt	38	27	11	28,95	34	26	8	23,53

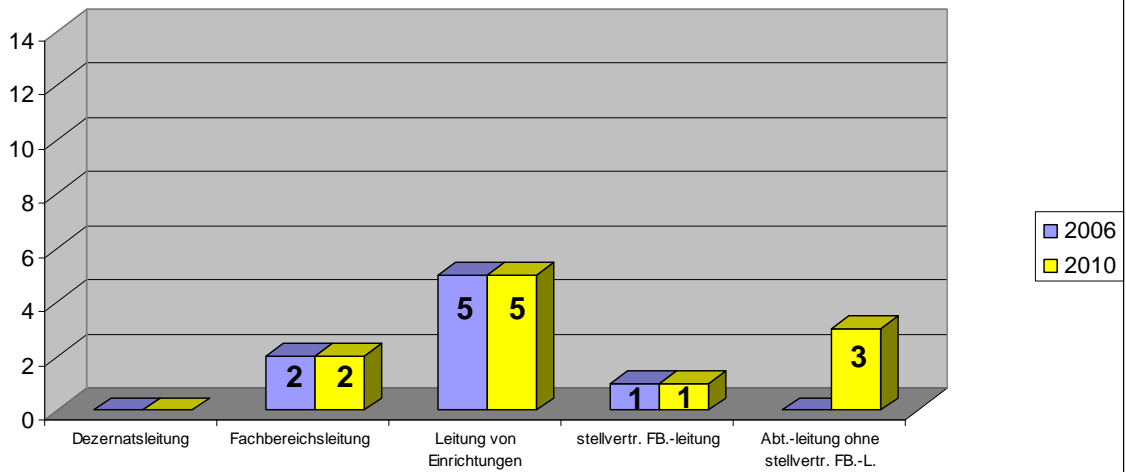
Funktion	davon teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Dezernatsleitung	0	0	0	0,00
Fachbereichsleitung	1	1	0	0,00
Leitung von Einrichtungen	1	0	1	100,00
stellvertr. FB.-leitung	0	0	0	0,00
Abt.-leitung ohne stellvertr. FB.-L.	2	0	2	100,00
gesamt	4	1	3	75,00

Zahlen zum 30.06.2010:

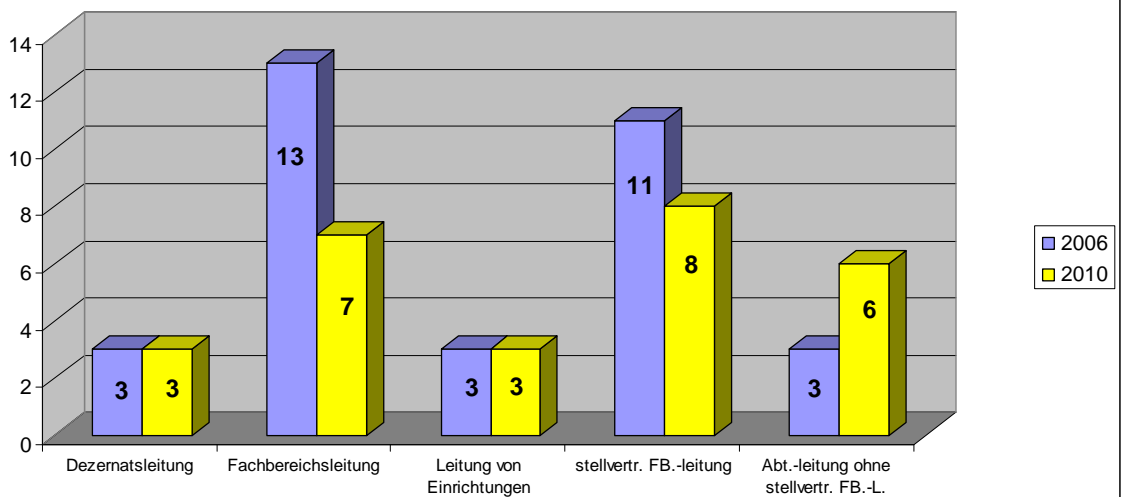
## Frauenquote an Führungspositionen in Prozent



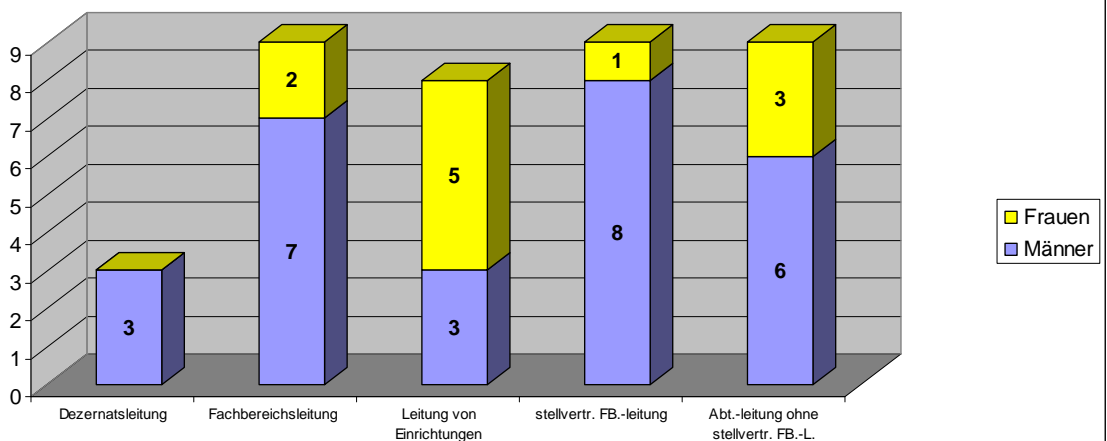
### Führungspositionen Frauen



### Führungspositionen Männer



### Führungspositionen nach Frauen-/Männeranteil 2010



## Prognosestatistik:

### Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kleve

Stand: 30.06.2010	Ausscheiden			
	2011	2012	2013	2011-2013
Funktion				
Dezernatsleitung				
Fachbereichsleitung			1	
Leitung von Einrichtungen x1)		1		
stell. Fachbereichsleit.(davon Abt.-L)				
Abteilungsleitung (ohne stellvertr. FB)		1		
<b>gesamt</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

#### Annahme:

Ausscheiden mit Vollendung der Lebensdienstzeit,  
Altersteilzeit, Beginn der Freistellungsphase

x1) Archiv, Bücherei, Museum, VHS,  
Kindertagesstätten, GSK

#### Prognose und Ziele:

Im Zuge des Nachrückverfahrens im Bereich des gehobenen Dienstes der Beamtinnen und Beamten sowie der Angestellten wird gleichzeitig angestrebt, den Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen.

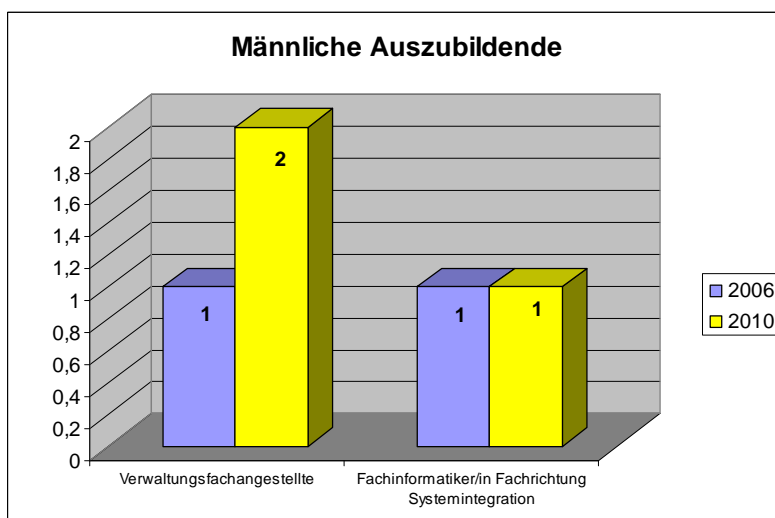
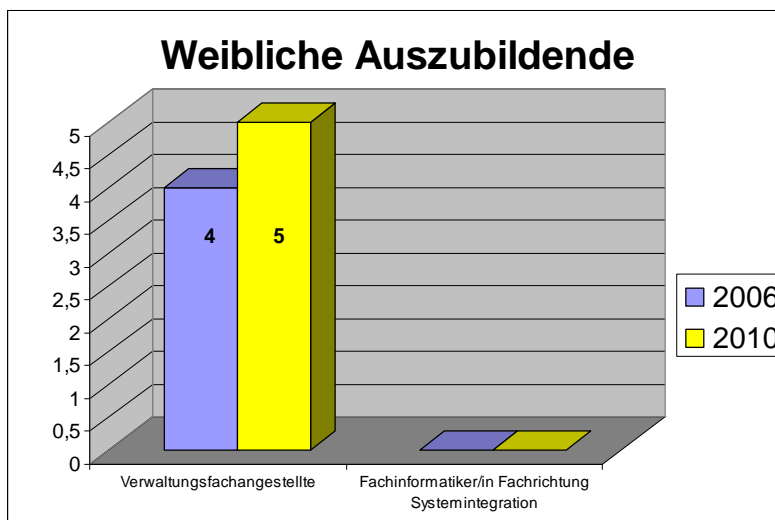
Im Bereich der Leitung von Einrichtungen wird absehbar ein Bediensteter ausscheiden. Um hier die Frauenquote nicht absinken zu lassen, ist mindestens eine gleichartige Nachbesetzung anzustreben.



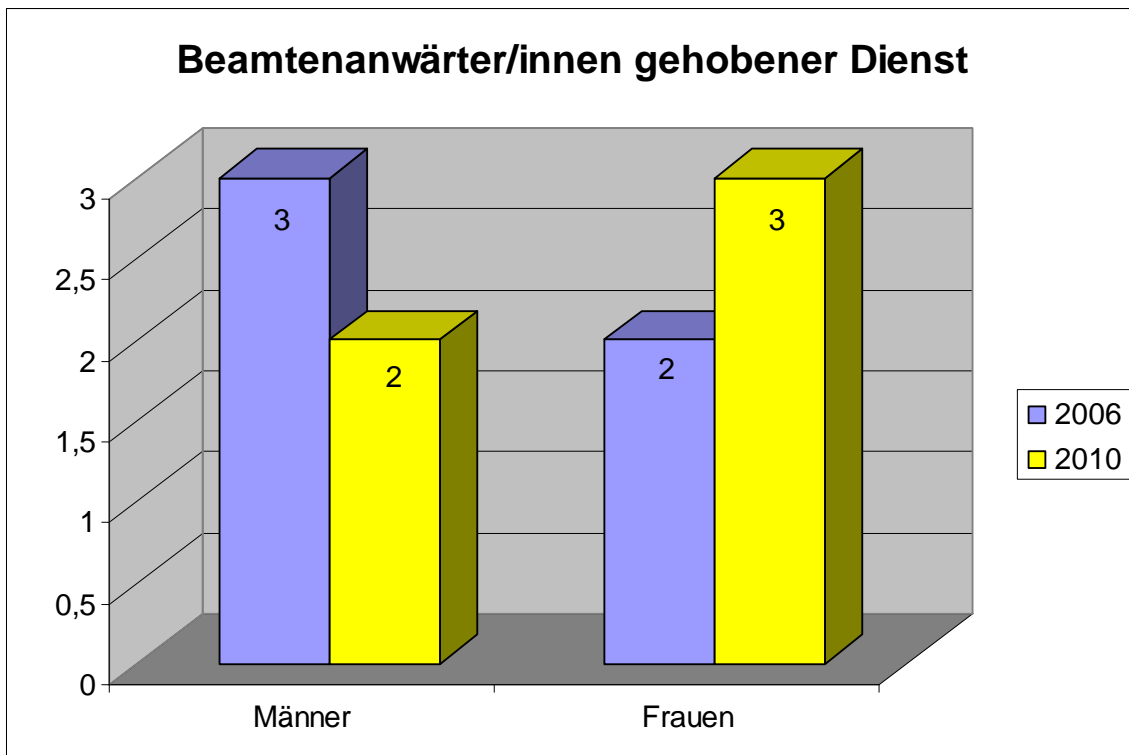
## 1.4. Auszubildende

### Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kleve

Istbestand		Auszubildende		
Stand: 30.06.2010				
Ausbildungsberuf:	Männer	Frauen	Frauen in %	
Verwaltungsfachangestellte	2	5	71,43	
Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration	1	0	0,00	
<b>Laufbahnbewerberinnen u. -bewerber</b>				
Beamtenanwärter/innen für die Laufbahn des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes	0	0	0,00	
gehobenen nichttechnischen Dienstes	2	3	60,00	
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>61,54</b>	







#### Prognose und Ziele:

Zukünftige Einstellungen werden dergestalt vorgenommen das zur Zeit besetzte Ausbildungsstellen, nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung, durch neue Auszubildende wieder besetzt werden.

Die Übernahme der ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird vorrangig angestrebt.

Es ist grundsätzlich weiter anzustreben, den Anteil der weiblichen Auszubildenden in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.



## 1.5. Teilzeitarbeit

<b>Istbestand (Stichtag: 30.06.2010) Besoldungs- und Entgeltgruppen, Teilzeit n. Stundenumfang</b>												
Bes./Verg.gr.	Teilzeitbeschäftigte nach Stundenumfang								Teilzeitbesch. während Elternzeit/Beurl.			
	bis 15 Std.		bis 20,5 Std.		bis 30 Std.		bis 40 Std.		bis 15 Std.		bis 30 Std.	
Beamt/innen	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
B 1 - B 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13 h.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13 g.D.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
A 12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 11	1	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0
A 10	0	0	5	0	5	0	2	0	0	0	3	0
A 9 g.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 9 m.D.	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
A 8	0	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0
A 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	1	0	8	0	9	1	6	1	0	0	4	0

### Istbestand (Stichtag: 30.06.2010) Besoldungs- und Entgeltgruppen, Teilzeit n. Stundenumfang

Bes./Verg.gr.	Teilzeitbeschäftigte nach Stundenumfang								Teilzeitbesch. während Elternzeit/Beurl.			
	bis 15 Std.		bis 20,5 Std.		bis 30 Std.		bis 40 Std.		bis 15 Std.		bis 30 Std.	
Beschäftigte	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
15ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
11	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
10	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
9	1	3	5	0	10	0	3	0	0	0	0	0
8	0	0	4	0	6	0	0	0	0	0	0	0
6	2	0	8	0	4	1	2	0	0	0	0	0
5	2	0	8	1	3	0	0	0	0	0	0	0
3	2	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	0
2	8	0	10	0	7	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	15	3	41	4	33	2	7	0	0	0	0	0

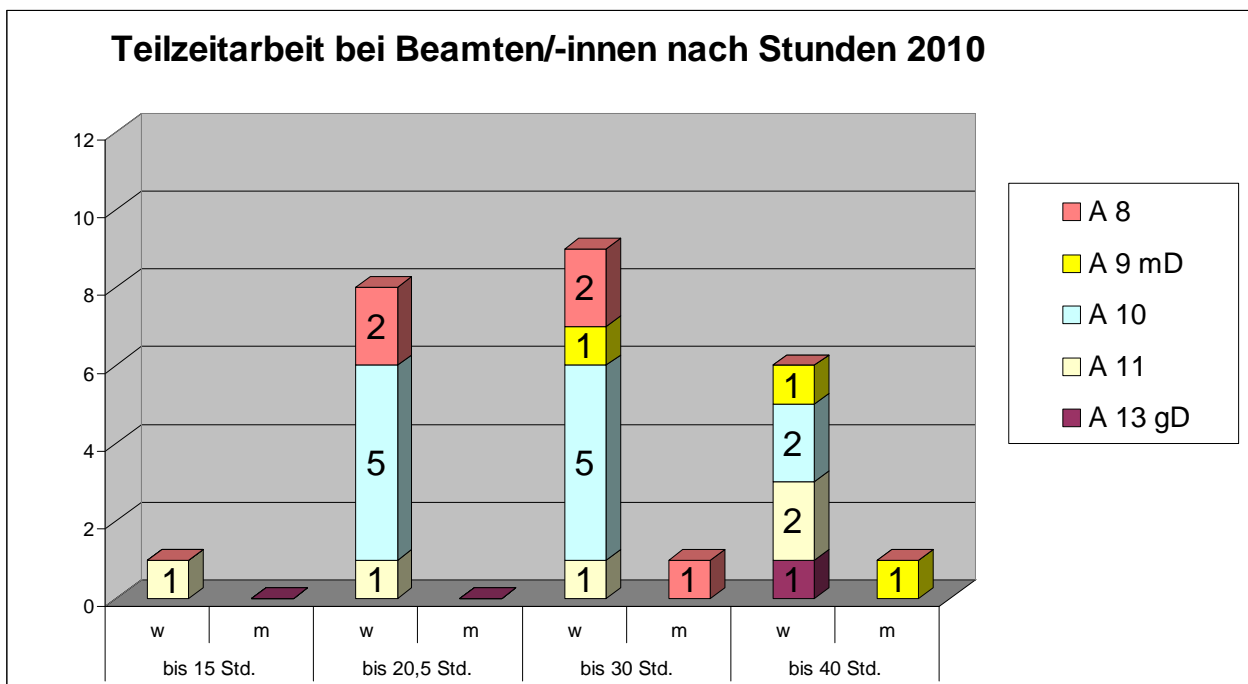
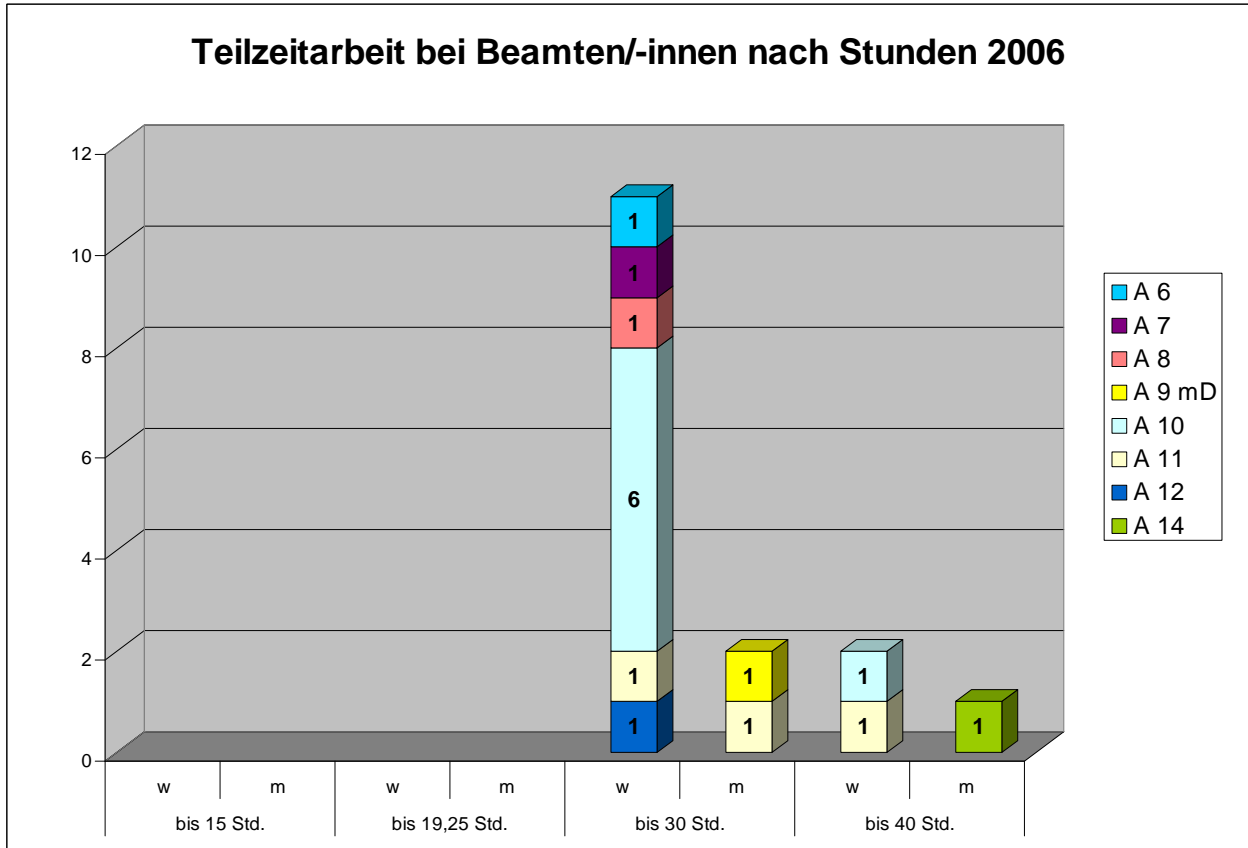
<b>Istbestand (Stichtag: 30.06.2010) Besoldungs- und Entgeltgruppen, Teilzeit n. Stundenumfang</b>												
Bes./Verg.gr.	Teilzeitbeschäftigte nach Stundenumfang								Teilzeitbesch. während Elternzeit/Beurl.			
	bis 15 Std.		bis 20,5 Std.		bis 30 Std.		bis 40 Std.		bis 15 Std.		bis 30 Std.	
Beschäftigte nach S-Tabelle	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	1	0	4	0	3	1	1	1	1	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	2	0	8	0	0	0	0	0	1	0
3	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	1	0	7	0	12	1	3	1	1	0	1	0

<b>Teilzeitkräfte gesamt</b>	17	3	56	4	54	4	16	2	1	0	5	0
------------------------------	----	---	----	---	----	---	----	---	---	---	---	---

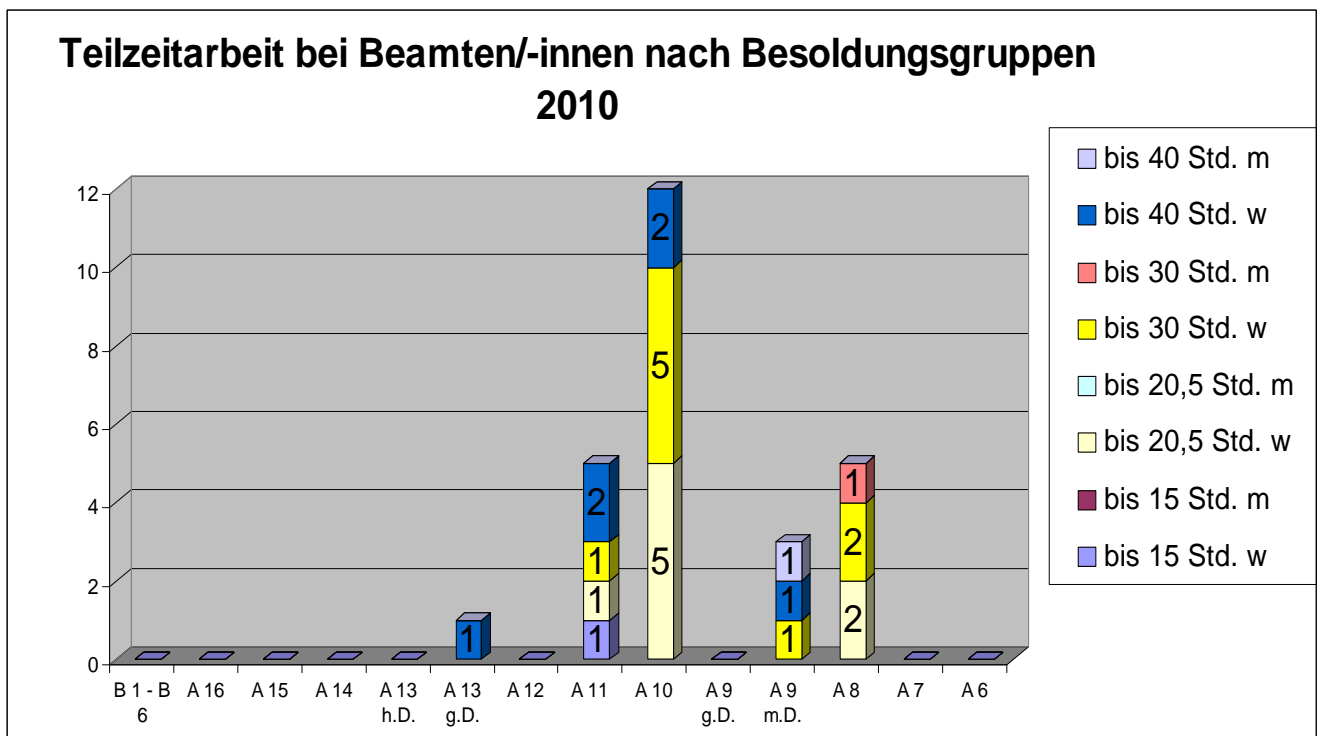
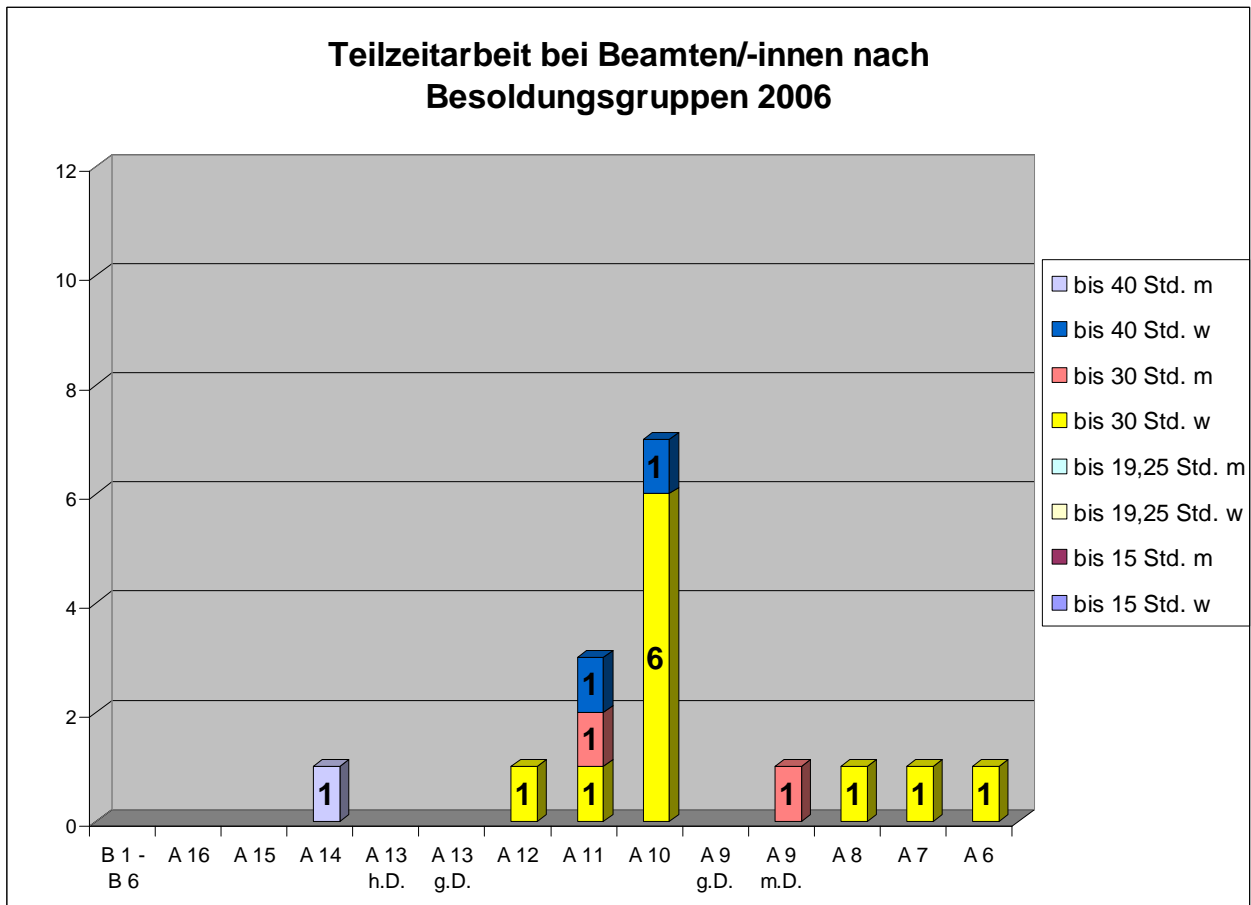
## Teilzeit bei Beamtinnen und Beamten:

X ohne Teilzeitbeschäftigte die während ihrer Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen

## Nach Stunden:

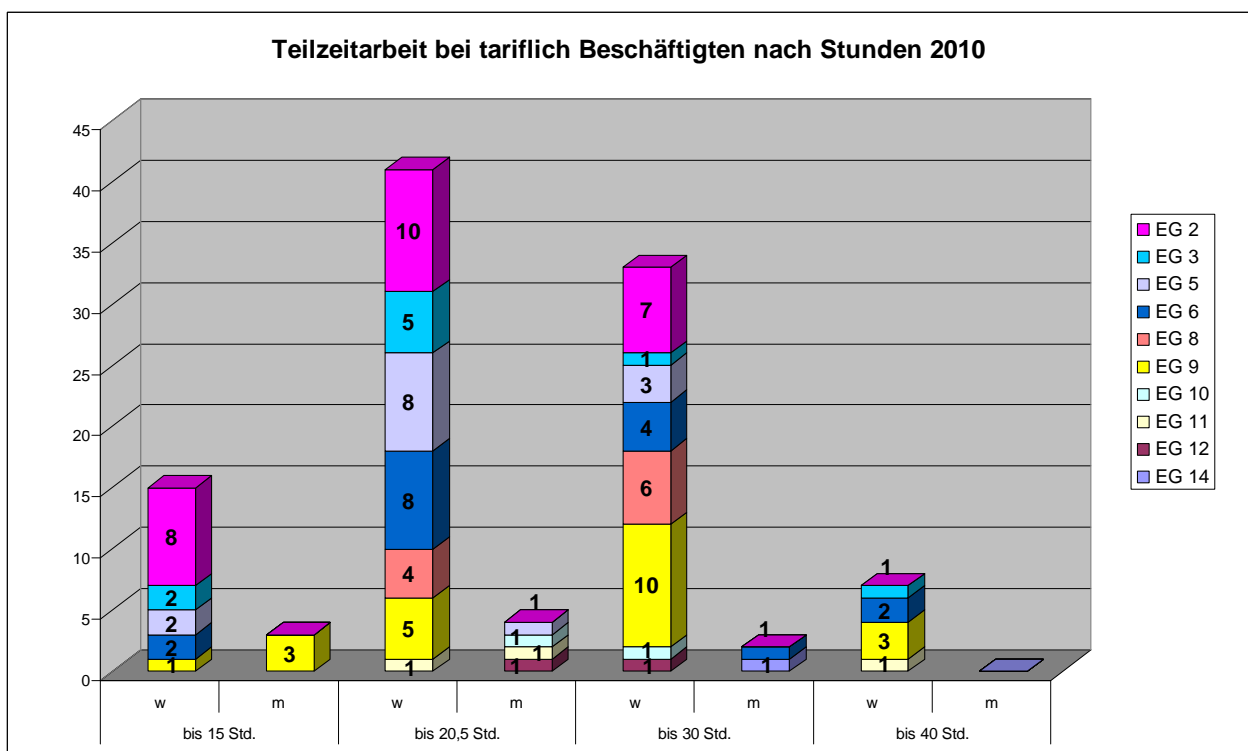
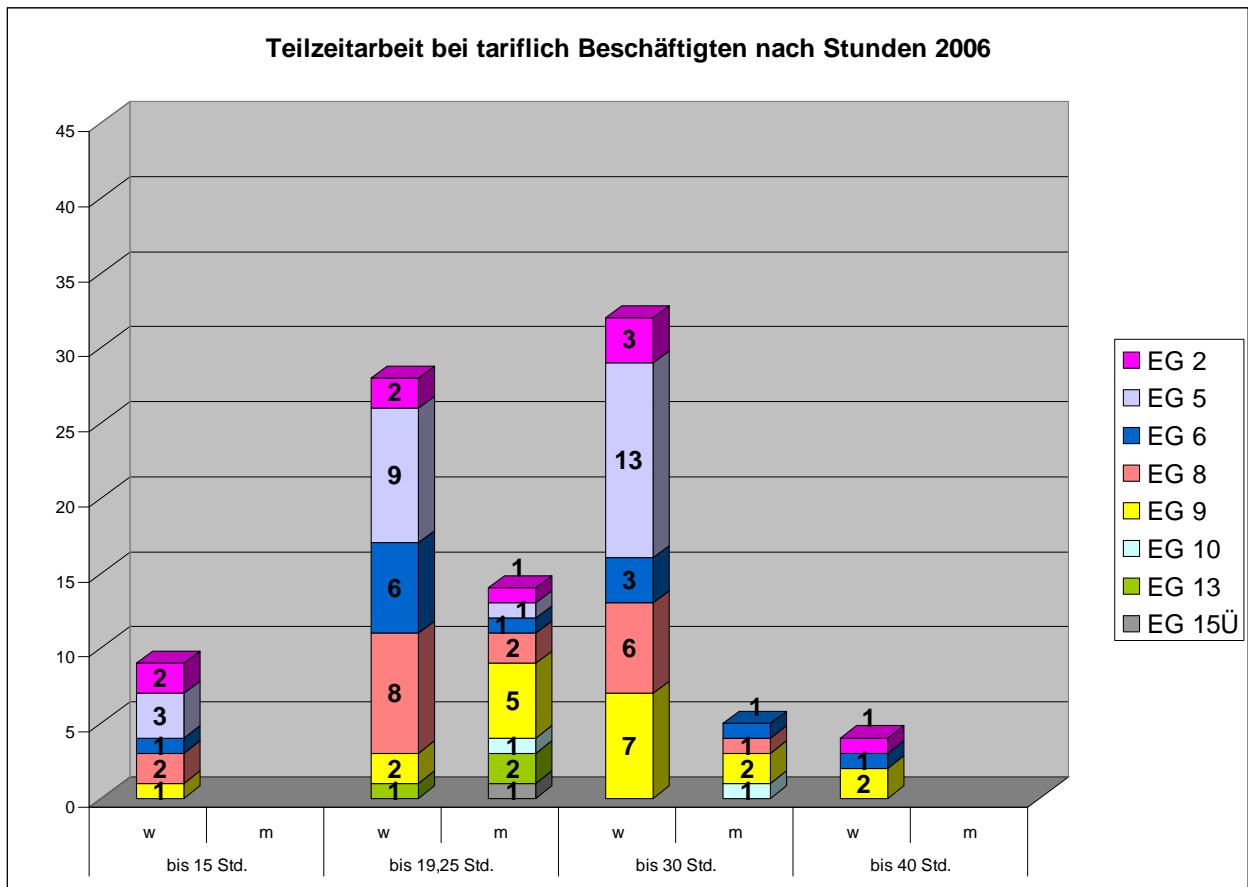


## Teilzeit bei Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsgruppen:

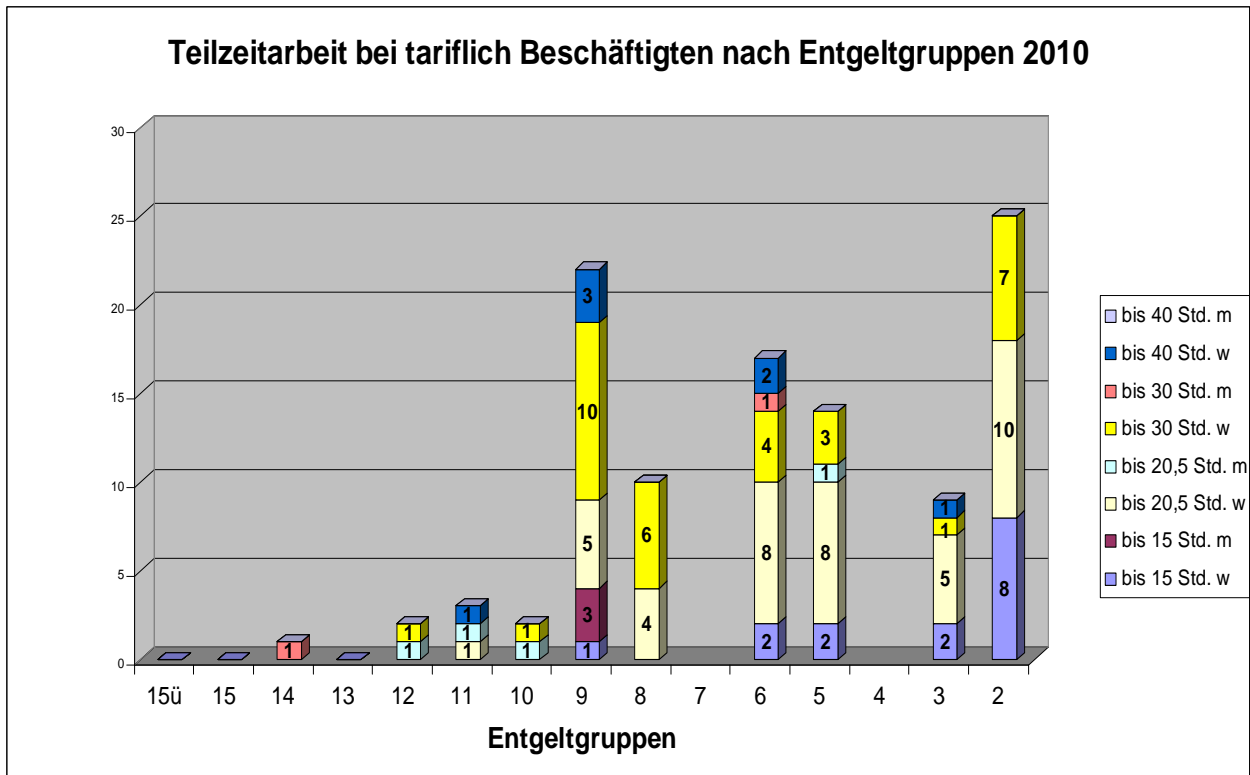
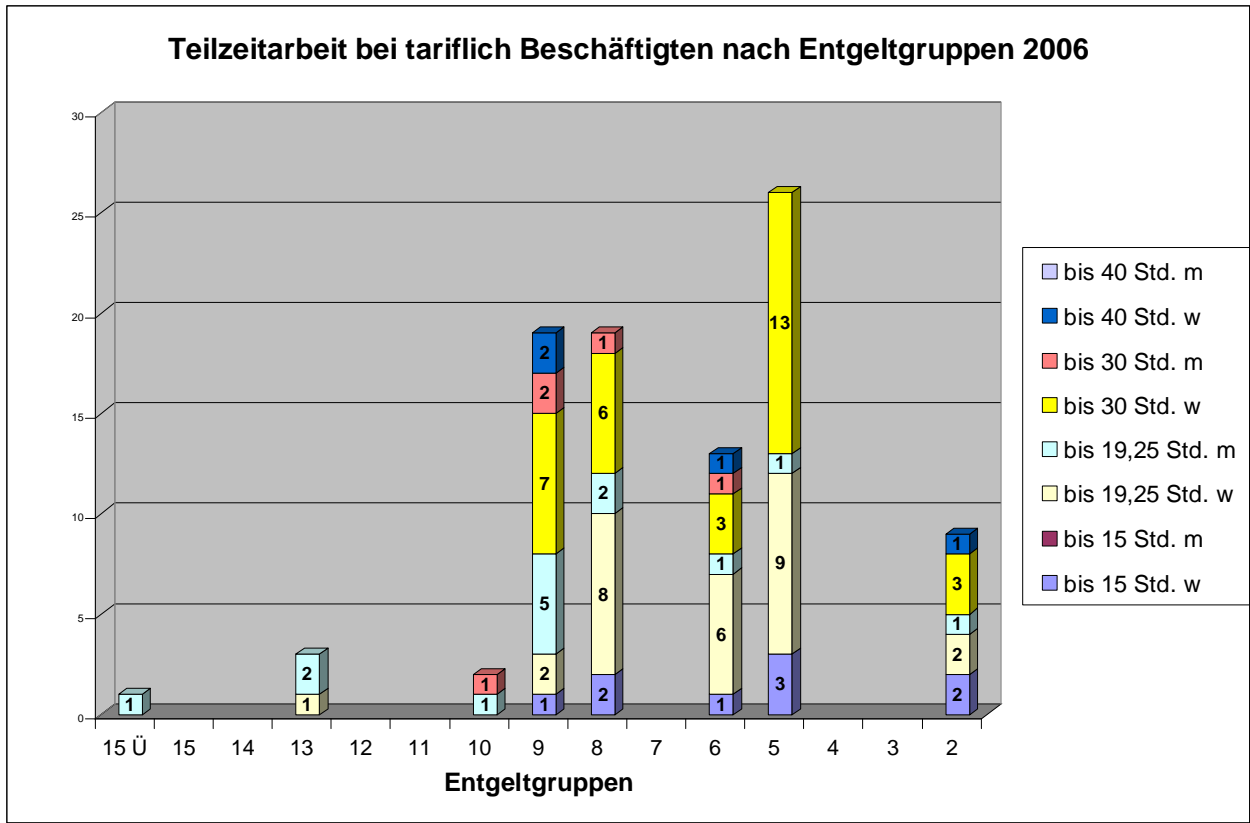


## Teilzeit bei tariflich Beschäftigten nach Stunden:

X ohne Teilzeitbeschäftigte die während ihrer Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen



## Teilzeit bei tariflich Beschäftigten nach Entgeltgruppen:







### **Prognose und Ziele:**

Die gesellschaftliche Entwicklung deutet zunehmend darauf hin, dass Frauen und Männer im verstärkten Maße Beruf und Familie vereinbaren wollen.

Die immer höher werdende Zahl der an Teilzeitarbeit interessierten Beschäftigten zeigt dies auch deutlich in unserem Hause.

Verschiedene Modelle von Teilzeitarbeit sind bei der Stadt Kleve zufriedenstellend erprobt bzw. werden erfolgreich praktiziert.

Es ist anzunehmen, dass zukünftig Teilzeitarbeitsmodelle vermehrt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachgefragt und beantragt werden.

Besonders in den gehobenen und höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Leitungsfunktionen ist anzustreben, den Anteil der Teilzeitbeschäftigten anzuheben, wenn dies von den Beschäftigten gewünscht wird.

## **1.6. Laufbahn- und Berufsgruppen**

### **Erläuterung zum besseren Verständnis des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes:**

Die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten gliedern sich in die Laufbahngruppen des einfachen, des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes. Der einfache Dienst ist im Verwaltungsbereich nicht vertreten.

Die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes umfasst die Besoldungsgruppen A 6 bis A 9,  
die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes umfasst die Besoldungsgruppen A 9 bis A 13,  
die Laufbahngruppe des höheren Dienstes umfasst die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16.

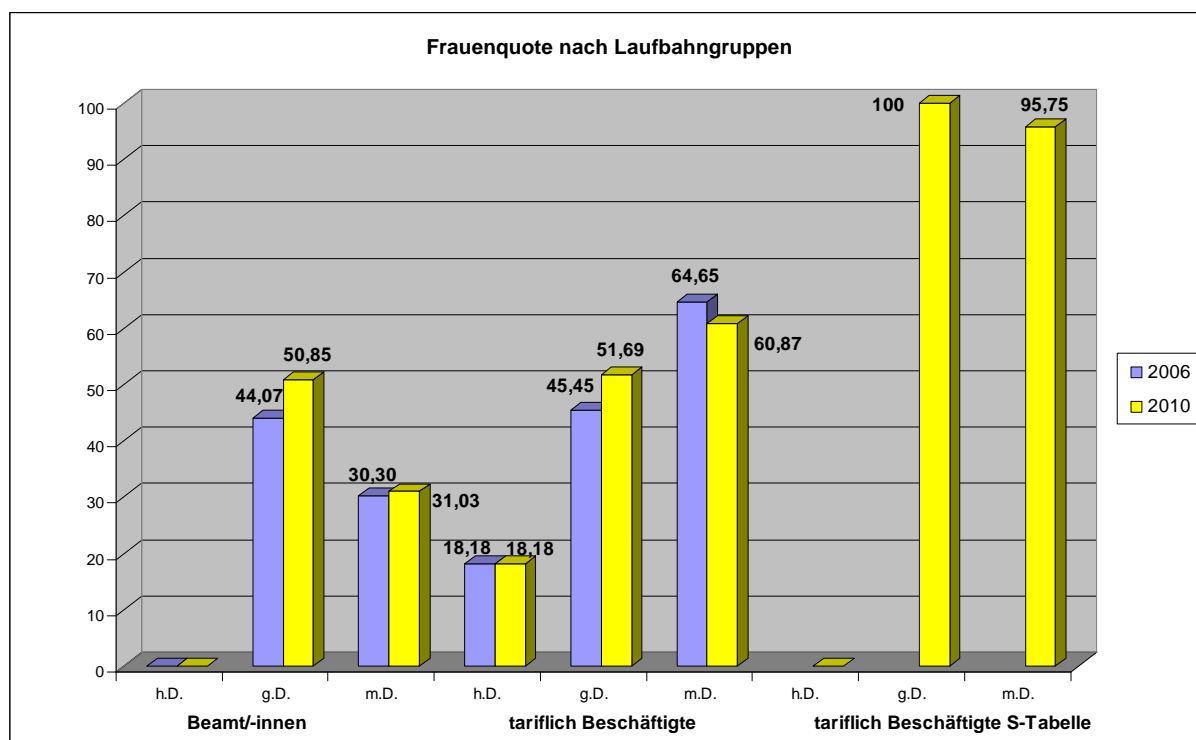
Die analoge Anwendung dieser Systematik auf die tariflich Beschäftigten nach dem neuen Tarifrecht (TVöD) ergibt:

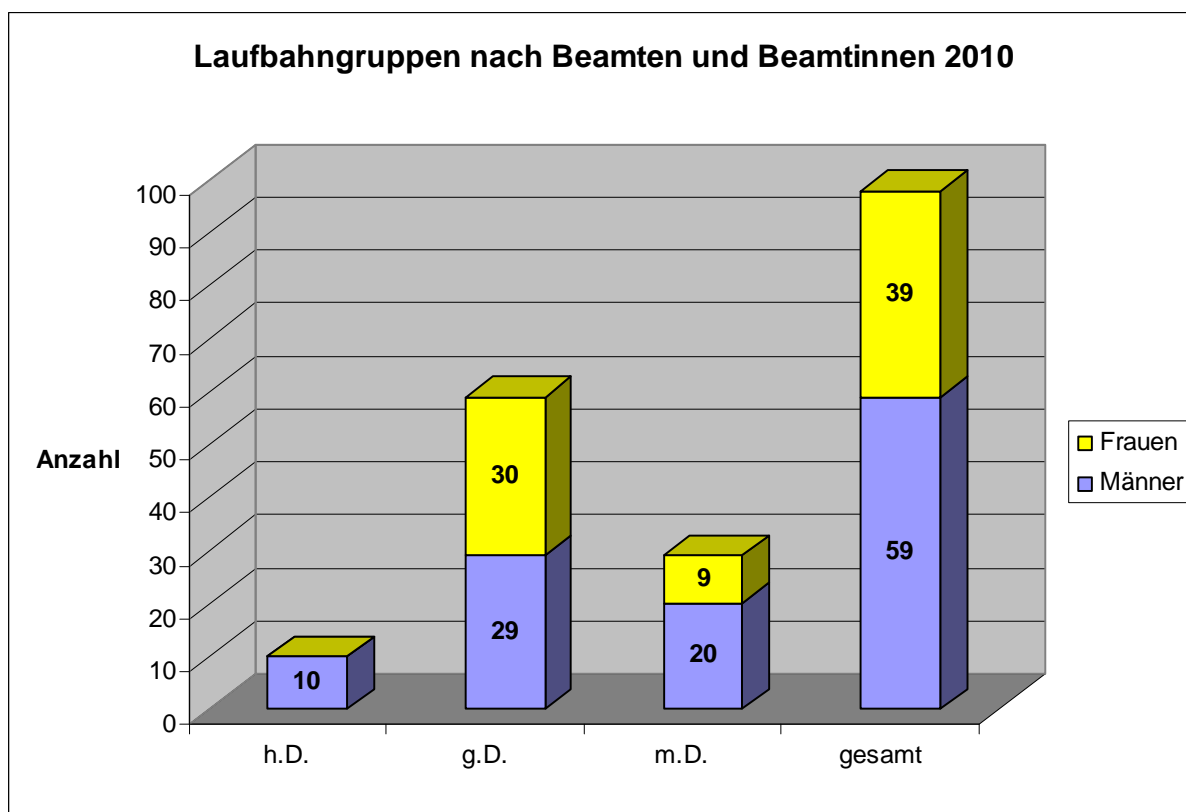
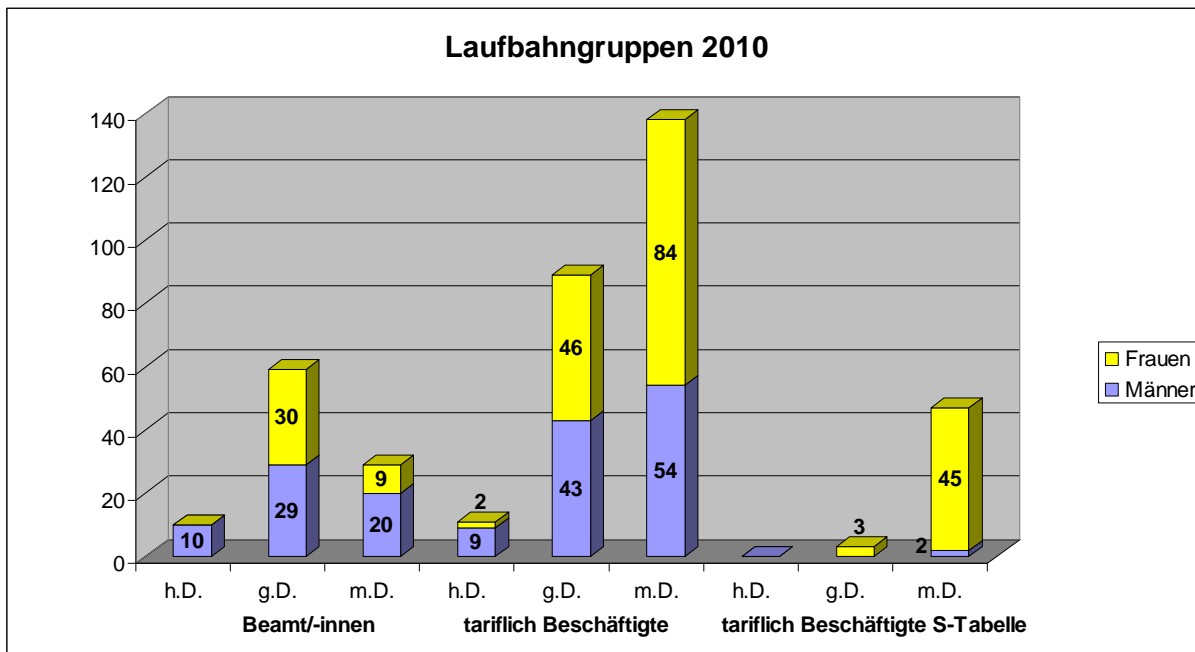
Der mittlere Dienst umfasst die Entgeltgruppen 3 bis 8,  
der gehobene Dienst umfasst die Entgeltgruppen 9 bis 12,  
der höhere Dienst umfasst die Entgeltgruppen 13 bis 15/15 Ü.

**Laufbahnen** (alle Bediensteten ohne ehem.Arbeiter/innen u. ohne Auszub.)

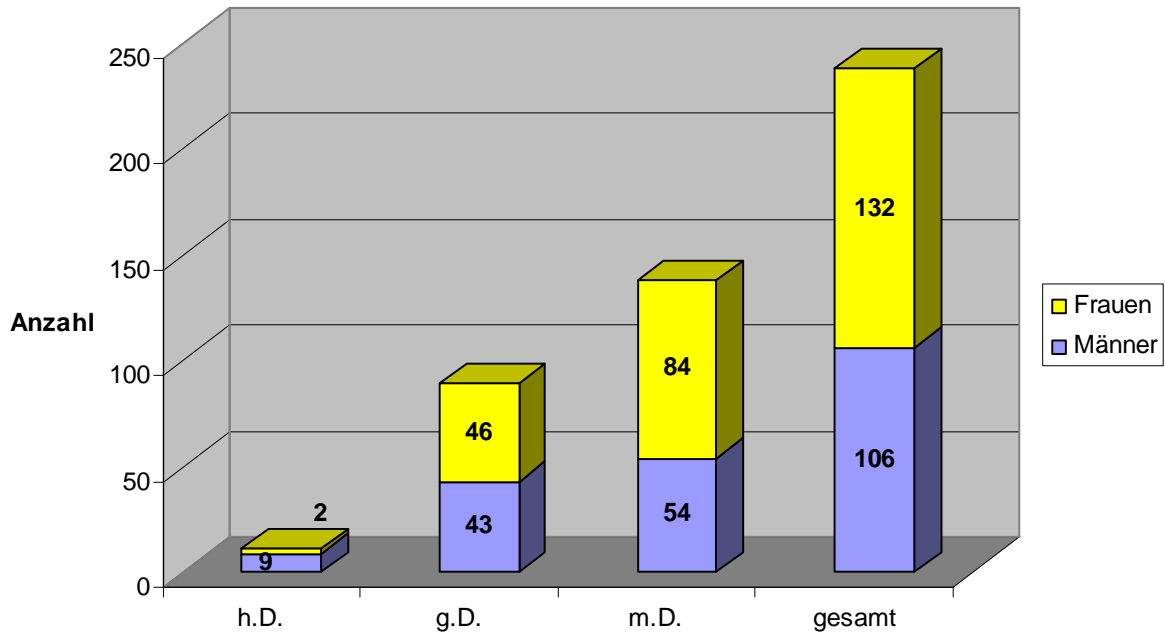
Laufbahn	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
<b>Beamte/innen</b>				
h.D.	10	10	0	0,00
g.D.	59	29	30	50,85
m.D.	29	20	9	31,03
gesamt	98	59	39	39,80
<b>Beschäftigte</b>				
h.D.	11	9	2	18,18
g.D.	89	43	46	51,69
m.D.	138	54	84	60,87
gesamt	238	106	132	55,46
<b>Beschäftigte S-Tabelle</b>				
h.D.	0	0	0	0,00
g.D.	3	0	3	100,00
m.D.	47	2	45	95,74
gesamt	50	2	48	96,00

Statistiken Laufbahngruppen:

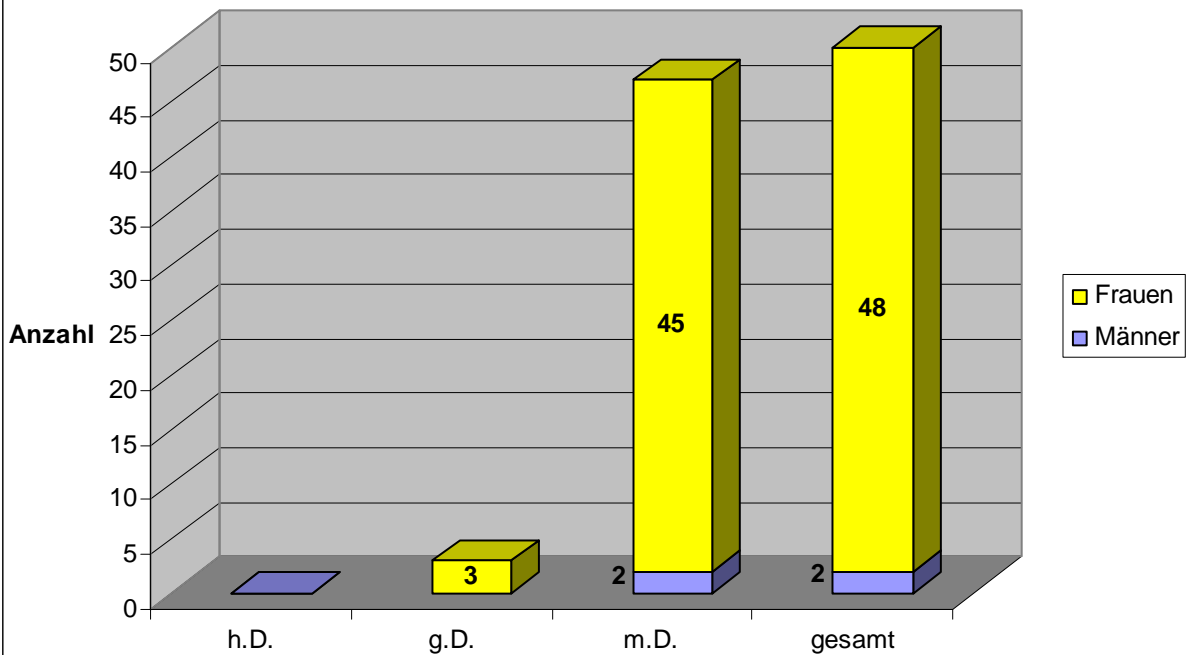




**Laufbahngruppen tariflich Beschäftigte 2010**



**Laufbahngruppen tariflich Beschäftigte  
S-Tabelle**

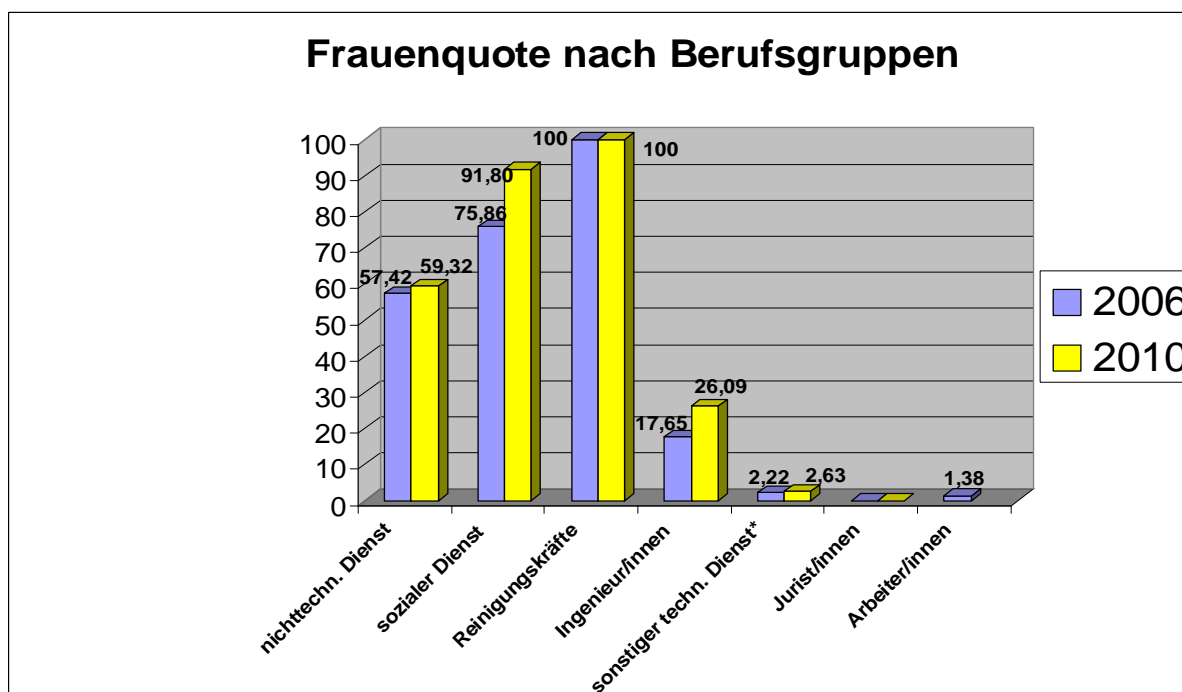


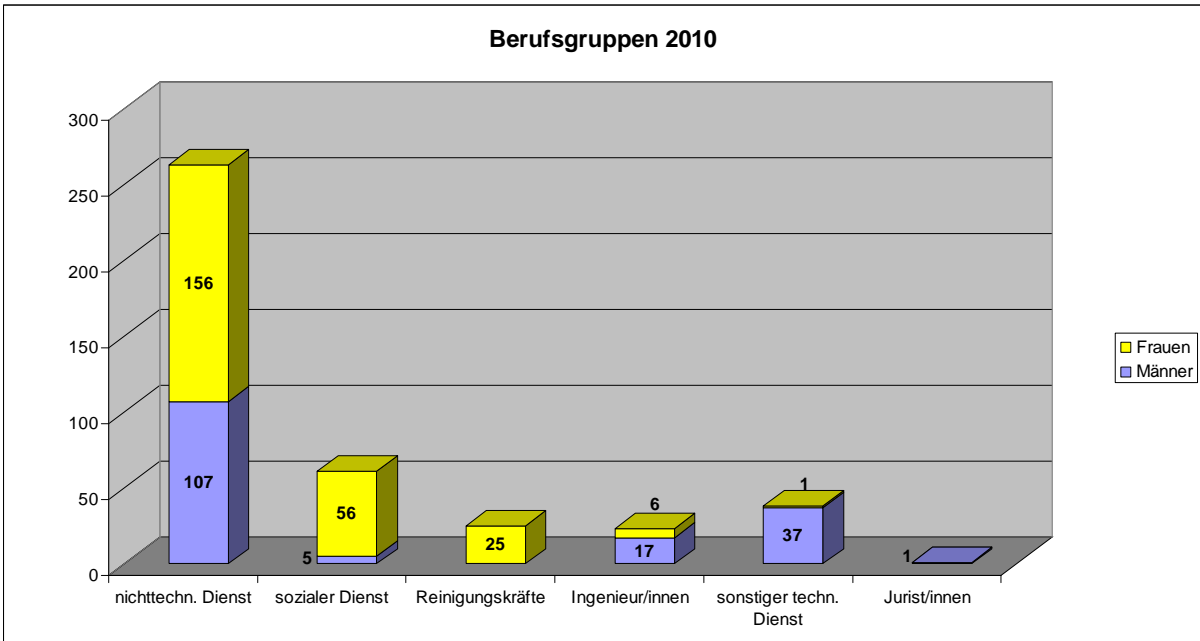
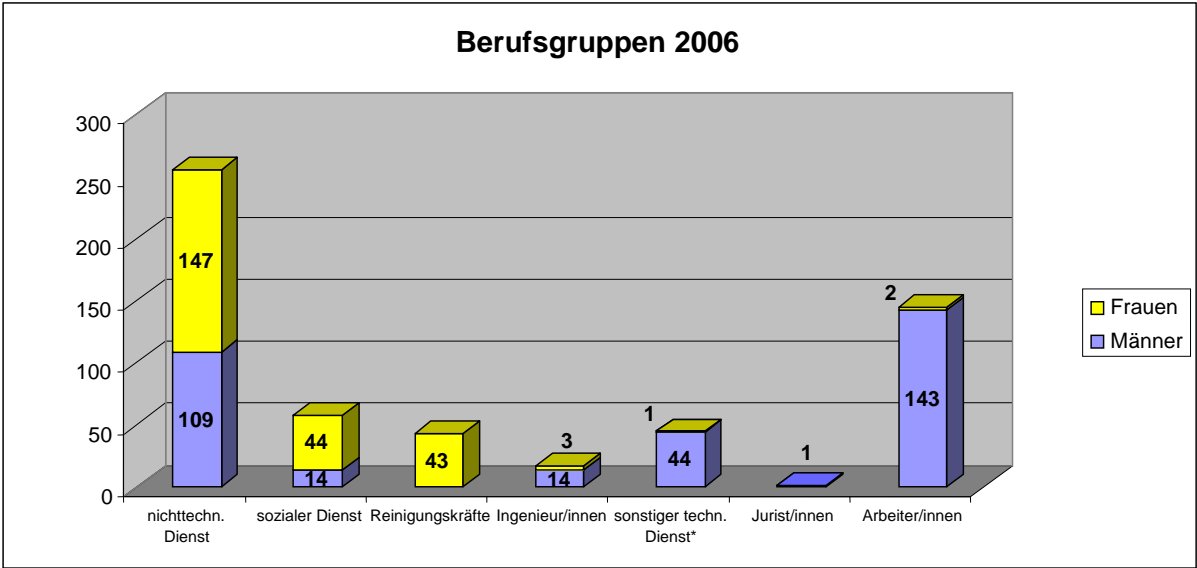
## Statistiken Berufsgruppen:

### Berufsgruppen ( Beschäftigte ohne Wahlbeamte u. ohne Auszub.)

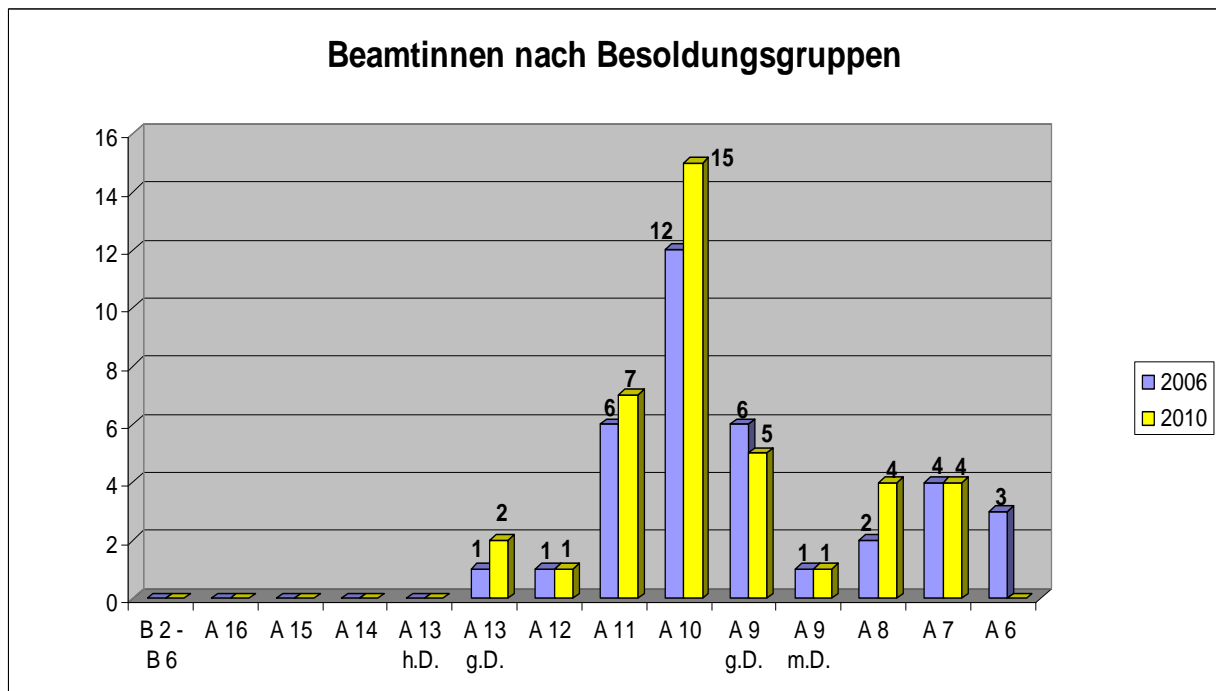
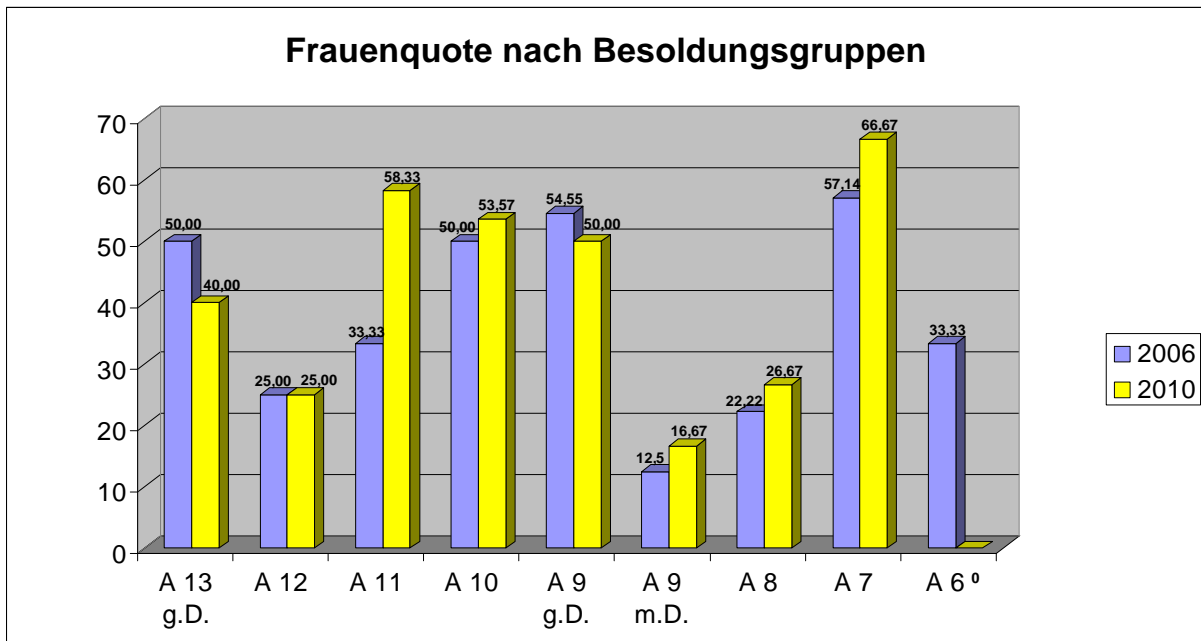
Berufsgr.	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
nichttechn. Dienst	263	107	156	59,32
sozialer Dienst	61	5	56	91,80
Reinigungskräfte	25	0	25	100,00
Ingenieur/innen	23	17	6	26,09
sonstiger techn. Dienst*	38	37	1	2,63
Jurist/innen	1	1	0	0,00

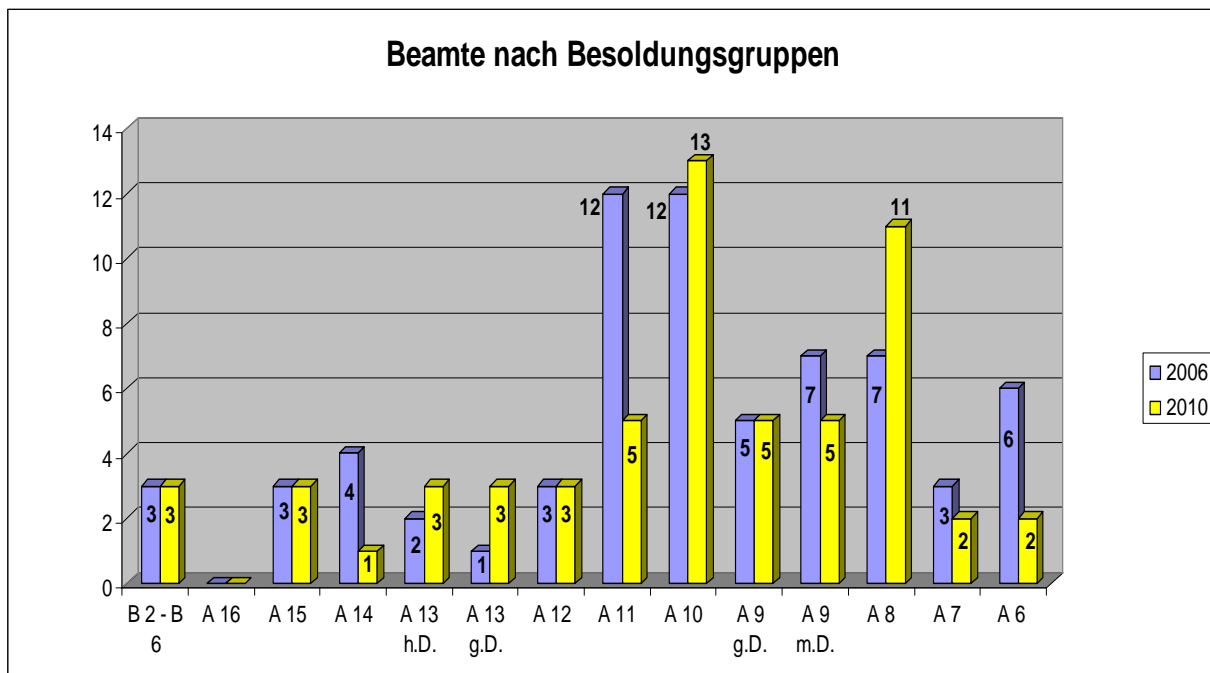
\*sonst. Techn. D. : techn. Zeichner/innen, Hausmeister /innen, ...





## Statistiken Besoldungsgruppen:





### Prognose und Ziele.

Bei der Analyse der Laufbahngruppen nach Beamtinnen und tariflich Beschäftigten wird deutlich, dass der Frauenanteil des gehobenen Dienstes die Quote erfüllt. Dies gibt Anlass zur Hoffnung, dass diese positive Entwicklung sich in der zukünftigen Besetzung von Leitungspositionen mit Frauen widerspiegeln wird.

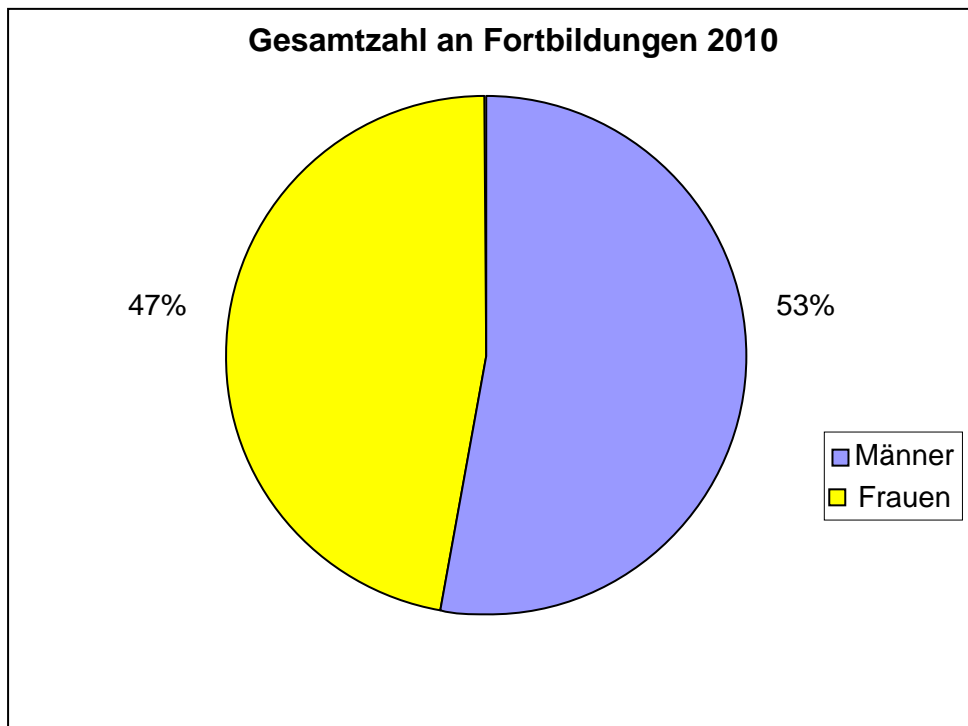
Im Bereich des mittleren Dienstes bei den tariflich Beschäftigten ist die Quote ebenfalls erfüllt. Es ist anzunehmen, dass sich aus dieser Laufbahngruppe bei Beibehaltung der angebotenen Aufstiegsqualifizierungen genügend geeignetes Personal für Aufstiegspositionen entwickelt.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist die Quote in allen Bereichen überproportional erfüllt. Die Verwaltung strebt eine deutliche Erhöhung des Männeranteils, besonders im Bereich der Erzieher, an. Zurzeit sind zwei Männer in den städt. Kindertagesstätten beschäftigt.





## 1.7. Fortbildungen 2006-2010 Statistiken



Die Gesamtzahl an Fortbildungen 2006 ist identisch mit den Fortbildungen 2010

## Fortbildungen 2006 - 2010

### 1. Seminar "Führung entwickeln"

Zeitraum: 2008 - 2010

Männer: 12  
Frauen: 7

### 2. Begonnene Aufstiege

(mD - gD und AL II)

		2006	2007	2008	2009	2010
Männer					1	
Frauen		1	1	1	1	2



## 2. Frauenförderplan – Berichterstattung 2006-2010:

Die im Folgenden ausgeführten Maßnahmenvorschläge des ersten Frauenförderplans aus dem Jahre 2002 wurden größtenteils erfüllt.

Die Stadtverwaltung Kleve hat in bedeutenden Bereichen ihres Handelns große Anstrengungen unternommen, die Personalleitung und –planung unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung zu gestalten. Die damit verbundenen Kosten haben sich als wertvolle Investitionen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwiesen. Viele der unter dem Stichwort Frauenförderung eingeführten Maßnahmen spiegeln heute selbstverständliches Verwaltungshandeln wider.

### 2.1. Übergreifende Maßnahmen

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Dazu gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personalsparmaßnahmen wurde darauf geachtet, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen, horizontal wie vertikal, ging.

Bei Organisationsentwicklungen wurden im Vorfeld geplante umfassende Aufgabenänderungen und Arbeitsverteilungen auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur überprüft. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Bediensteten ist vermieden worden.

Beim internem Verwaltungshandeln wurden weibliche Bedienstete, wo es möglich war, in allen Gremien paritätisch beteiligt.

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist daraufhin gewirkt worden, dass die beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere bei der Übernahme von Führungspositionen, gewährleistet wurden.

Im Verwaltungshandeln wurde sichergestellt, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen.

Bei der Auftragsvergabe des Reinigungsdienstes an private Firmen wurde die Bedeutung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse herausgestellt und daraufhin gewirkt, beschäftigten Frauen eine Existenz sichernde Beschäftigung zu ermöglichen.

## **2.2. Stellenausschreibungen**

Alle Stellen wurden, sofern die fachlichen Anforderungen durch die Bediensteten erfüllt werden konnten, zunächst intern ausgeschrieben. Soweit gewünscht wurden die Ausschreibungen auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Elternzeit bzw. Beurlaubung befanden, zugestellt. Ausnahmen waren in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, auch die in Elternzeit befindlichen, ist die Möglichkeit gegeben worden, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Die Verwaltung hat Frauen, bei entsprechender Qualifikation, verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen motiviert.

Alle frei werdenden Stellen, die zur Besetzung anstehen, werden grundsätzlich dahingehend überprüft, ob und welche Form von Teilzeitarbeit bzw. flexible Arbeitszeitgestaltung auf der Stelle möglich ist. Unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 2 LGG wurden insbesondere Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf ihre Teilbarkeit hin geprüft.

Generell wurde in den Ausschreibungen (intern und extern) darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle wird bereits in der Stellenausschreibung klar beschrieben. Darüber hinaus wurde geprüft, ob und wie sich geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle auswirken.

Bei Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben wurden auch folgende Schlüsselqualifikationen berücksichtigt: Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Erkennen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierungen sowie Vorbeugung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

## **2.3. Stellenbesetzungen**

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung waren ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Sofern es für die übertragende Stelle von Bedeutung war, sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen als Auswahlkriterium mit einbezogen worden.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungsphasen wegen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wirkten sich nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung von Bediensteten aus.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Auswahlverfahren eingeladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen für die zu besetzende Stelle erfüllten.

Hielt die Gleichstellungsbeauftragte den Personalauswahlvorschlag der Kommission für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Mann und Frau oder mit dem Frauenförderplan der Stadt Kleve, hat sie innerhalb einer Woche nach ihrer schriftlichen Unterrichtung dem Personalvorschlag der Kommission widersprochen. Der Bürgermeister hat dann erneut über die Maßnahmen entschieden.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen konnten, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden war, sind Frauen, bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz, vorrangig berücksichtigt worden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung des § 19 Abs. 1 LGG bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen frühzeitig informiert worden.

## **2.4. Ausbildung**

Die Stadt Kleve setzte sich sehr ein, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, deutlich zu verbessern.

Die Verwaltung beteiligt sich am jährlichen Girls Day mit dem Ziel, Mädchen und junge Frauen für Ausbildungsberufe im technischen Bereich besonders anzusprechen (z.B. Ausbildung zur/m Fachinformatiker/in).

Die Schulen im Stadtgebiet Kleve wurden jeweils über diese Angebote, insbesondere für Mädchen, von der Personalabteilung unterrichtet. Darüber hinaus ist die Personalabteilung darum bemüht, auf Ausbildungsbörsen die ganze Palette der städt. Ausbildungsberufe anzubieten.

Bediensteten wurde es, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben, ermöglicht, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen.

## **2.5. Fortbildung**

Ziel der Fortbildungen war es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die dienstlichen Aufgaben fachlich weiter zu qualifizieren, ihre Beratungskompetenzen zu erweitern und ihnen einen Raum der Reflexion zu bieten, um die eigene Arbeit z.B. effektiver zu organisieren, den Umgang mit Kolleg/-innen, Vorgesetzten und Bürger/-innen erfolgreicher zu gestalten.

Im Hinblick auf die Frauenförderung standen die Vermittlung geschlechtsspezifischer Unterschiede zwischen Männern und Frauen und ihre Auswirkungen auf den Lebensalltag bzw. auf das berufliche Verhalten von Frauen im Mittelpunkt.

In Seminaren für Führungskräfte wurden die folgenden Themenstellungen behandelt:

- Gleichstellung/ Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/ Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechte Beurteilung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

Mit externen Referenten und Referentinnen wurden entsprechende Konzepte hierzu abgestimmt. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren war für alle Führungskräfte verbindlich.

Fortbildungsangebote wurden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert waren, einschließlich Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte.

Neben den Seminaren für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden auch Seminare speziell für Frauen angeboten (z.B. Selbstbehauptung) und spezielle Seminare, die sie motivieren und unterstützen sollten, sich beruflich weiter zu entwickeln. Für Beschäftigte, die sich in Elternzeit/ Beurlaubung befanden, wurden entsprechende Fortbildungen angeboten, die die berufliche Wiedereingliederung erleichtern. Hierzu wurde auf die besonderen Angebote des Studieninstitutes Niederrhein hingewiesen.

Die Teilnahme am Angestelltenlehrgang II war grundsätzlich auch bei Inanspruchnahme von Dienstzeit und auch während der Elternzeit / Beurlaubung möglich.

## **2.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**

Die Stadt Kleve war mit großem Engagement darum bemüht, ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/ Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu erleichtern.

Dies wurde durch Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung erreicht.

Anträgen von Beschäftigten zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde, sofern nicht zwingend dienstliche Belange entgegen standen, entsprochen.

Bestand bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr in einen Vollzeitarbeitsplatz, wurde dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt.

Die Ermäßigung der Arbeitszeit hat sich im Berichtszeitraum nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und auf die dienstliche Beurteilung der Bediensteten ausgewirkt.

Alle Beschäftigten wurden durch die Personalverwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

Auf Wunsch der/des im Erziehungsurlaub oder Beurlaubung befindlichen Bediensteten informierten Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich.

Bei Stellen, die aus Gründen der Elternzeit/ der Beurlaubung vakant waren, ist unter Ausschöpfung der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorgenommen worden.

Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 LGG bzw. § 14 Abs. 4 LGG wurden qualifizierte Ersatzkräfte eingestellt.

Alle Bediensteten, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befanden, wurden rechtzeitig vor Ablauf ihrer Elternzeit/ ihrer Beurlaubung angeschrieben und über ihre weiteren Absichten bezüglich der Arbeitszeitgestaltung befragt.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wurde erleichtert.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen wurden, unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange, die Wünsche von Eltern vorrangig berücksichtigt.

Väter und Mütter hatten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt war, sofern die dienstliche Belange dies ermöglichten.

## **2.7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Dienststelle ist, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachgegangen. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bei allen Fällen hinzugezogen.

Nachrichtlich:

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.:  
unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe  
anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten  
das Zeigen pornografischer Darstellungen  
das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen  
das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/ oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen

Kommt die Dienststelle nach Anhörung der belästigten Person und der beschuldigten Person zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so wird gegen Beamte ein förmliches Disziplinarverfahren eingeleitet.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Für tariflich Beschäftigte gilt das Arbeitsrecht.

Bedienstete, denen nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sexuell belästigt haben, sind für Vorgesetztenfunktionen grundsätzlich nicht geeignet.

Auszubildende wurden regelmäßig über das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ informiert.

Bedienstete, die sich von sexueller Belästigung betroffen fühlten, wurden ausdrücklich aufgefordert, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Bei erfolgloser persönlicher Zurechtweisung haben Betroffene von ihrem Recht der Beschwerde Gebrauch gemacht.

Bei Anhörungsverfahren wurde die Gleichstellungsbeauftragte von der Leitung des Rechtsamtes (Anhörungsstelle nach AGG) von Anbeginn an mit einbezogen. Alle Kräfte mit Vorgesetztenfunktionen sind Beschwerden nachgegangen, so sie denn vorgefallen sind.

Aufgrund der geführten Gespräche ergaben sich keine Anhaltspunkte, die die Einleitung arbeitsrechtlicher/disziplinarischer Maßnahmen erforderlich gemacht hätten.



## **2.8. Mobbing am Arbeitsplatz**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag dazu zu leisten, Mobbing zu verhindern.

Maßnahmen, wie Konfliktlösungs- und Vermittlungsgespräche, Beratung der Führungskräfte und Begleitung von Kolleginnen wurden durchgeführt.

Für Führungskräfte wurde gezielte Fortbildung zu diesem Thema angeboten.

## **2.9. Ausblick aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten**

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung, aber auch in den einzelnen Fachbereichen sollten sukzessiv geschlechtsspezifisch erfasst werden. Dieser Prozess ist zwar arbeitsaufwendig, bietet jedoch die langfristige Möglichkeit, die Gleichbehandlung aller Bediensteten und der Bürgerschaft sicherzustellen. Nur überprüfbare Kennzahlen ermöglichen es, den Vorwurf von Ungleichbehandlung bzw. männlicher und/oder weiblicher Vorteilsnahme mit gesicherten Zahlen entgegen zu treten.

Die Anstrengungen, die hinsichtlich der Aus- und Fortbildungen unternommen worden sind, sollten, da sie sehr erfolgreich waren, zumindest beibehalten, wenn nicht ausgebaut werden. Besonders die im Jahr 2007 angeregte und im Jahr 2008 begonnene Maßnahme der Fortbildung für angehende Führungskräfte hat sich als erfolgreiches Instrument der Personalentwicklung erwiesen. Die Gleichstellungsbeauftragte hofft auf eine weitere Fortbildungsreihe gleicher Art mit einem Frauenanteil, der den Anteil der Bediensteten im gehobenen Dienst wider spiegelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte muss darauf hinweisen, dass in den vergangenen Jahren keine Anträge entsprechend § 11 Abs. 3 LGG „Erstattung von Kinderbetreuungskosten bzw. für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen“ gestellt wurden. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten sollte nochmals eine Unterrichtung der Bediensteten über diese Möglichkeiten vorgenommen werden.

Die Bediensteten haben sich mehrfach mit dem Wunsch nach einer Kinderbetreuung im Haus an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt. Besonders in der Dependance auf der Lindenallee, welche die Fachbereiche 50 und 51 beherbergt, wurde diese Maßnahme erbeten. Die Gleichstellungsbeauftragte regt diese Maßnahme ausdrücklich für das sanierte Rathaus und die Dependance auf der Lindenallee an. Die Verwaltung hat hierzu auf ihrer letzten Klausurtagung des Verwaltungsvorstandes eine Prüfung zugesagt.

Ebenfalls unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf regt die Gleichstellungsbeauftragte die Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos an. Die Verwaltung hat hierzu auf ihrer letzten Klausurtagung des Verwaltungsvorstandes eine Prüfung zugesagt.

Ein besonderer Aspekt ist die Begleitung von Bediensteten, die als Alleinerziehende Familie und Beruf vereinbaren. Für diese Gruppe regt die Gleichstellungsbeauftragte an, die Möglichkeit einzuräumen, die Urlaubs- und Gleitarbeitszeiten an die Schulferien anzupassen. Hierzu bedarf es jedoch der Möglichkeit individueller arbeitsrechtlicher Vereinbarungen neben dem Tarifrecht.



Die Einführung des o.g. Jahresarbeitszeitkontos würde dieser Bediensteten-Gruppe, ebenso wie all jener die zu pflegende Angehörige betreuen, in besonderem Maße die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Mit dem Blick auf die kommenden Jahre, die von Umzügen geprägt sein werden, erhofft sich die Gleichstellungsbeauftragte eine positive Öffnung zum Thema Heimarbeit für die Bediensteten. Neben den datenschutzrechtlichen Lösungen, die gefunden werden können, bietet die Ausrichtung der Verwaltung auf das Neue Kommunale Finanzmanagement mit der ihr eigenen Kennzahlensystematik einen neuen Weg der Arbeitsüberprüfung, die positiv bei der Einführung von Heimarbeitsplätzen berücksichtigt werden könnte.

Die jetzige Durchführung der Personalmaßnahmen wie z.B. Umsetzungen, interne und externe Bewerbungsverfahren sowie Beratung von Kolleginnen und Kollegen sind keine Maßnahmen einzelner Fachbereiche, sondern immer mehr eine Gemeinschaftsaufgabe vieler Bereiche.

Der gewählte Weg einer deutlich stärkeren Beteiligung der einzelnen Fachbereichsleitungen und ihrer Fachvertretungen bei den internen und externen Bewerbungsverfahren und -gesprächen ist überaus erfolgreich. Einziger Nachteil ist die starke zeitliche Belastung der Personalleitung, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten. Dieser Nachteil wird jedoch durch die Stärkung der Verfahrenstransparenz und damit der Akzeptanz der späteren Entscheidungsfindung durch die Bediensteten ausgeglichen.

Ausdrücklich möchte sich die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Kolleginnen und Kollegen sowie den Führungskräften der Stadtverwaltung für die vertrauensvolle Zusammenarbeit der letzten Jahre bedanken.

„Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe!“ Diese Forderung der letzten Jahre hat sich heute in selbstverständliches Handeln gewandelt.

Dieser Weg sollte weiter konsequent verfolgt werden.

## **2.10. Geltungsdauer des Frauenförderplans**

Die Fortschreibung des Frauenförderplans 2011 bis 2013 gilt für die Stadtverwaltung Kleve und die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG.

Der Frauenförderplan hat eine Geltungsdauer von drei Jahren, beginnend zum 01.01.2011

Mit Ablauf der Geltungsdauer wird dem Rat ein Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes und ein Entwurf zur Fortschreibung des Frauenförderplanes als Beschlussvorlage vorgelegt.

