Gleichstellungsplan 2024 - 2029

KLEVE

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 2
1 Vorwort 4
2 Einleitung 5
2.1 Rechtliche Grundlagen 5
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument 8
2.3 Verfahrenshinweise 9
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse 10
3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur 10
3.1.1 Beschäftigte insgesamt 11
3.1.2 Beamtinnen und Beamte 12
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 13
3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen 17
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen 20
3.1.6 Führungskräfte 24
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung 26
3.1.8 Beförderungen 29
3.1.9 Höhergruppierungen 30
3.1.10 Fortbildungsteilnahme 33
3.1.11 Beurlaubungen 35
3.1.12 Elternzeit 35
3.1.13 Befristete Beschäftigung 37
3.1.14 Mobiles Arbeiten 38
3.1.15 Mitarbeitende mit anerkannter/gleichgestellter Behinderung 39
3.1.16 Freiwillige Feuerwehr Kleve 40
3.2 Prognose 41
3.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen 41
3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen 43
4 Zielvorgaben 44
5 Zielmaßnahmen Gleichstellungsplan 2024 - 2029 46
5.1 Personalplanung und -entwicklung 46
5.2 Unterrepräsentanz 48
5.3 Stellenbesetzungsverfahren 48
5.4 Anforderungsprofil 49
5.5 Stellenausschreibungen 49
5.6 Ausschreibungen 49

5.7 Dienstliche Beurteilungen 50
5.8 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) 50
5.9 Ausbildung 51
5.10 Fortbildungen 51
5.11 Vereinbarkeit von Familie und Beruf 52
5.12 Altersgerechtes Arbeiten 53
5.13 Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung 54
5.14 Befragung der Beschäftigten 54
6 Maßnahmenbericht Gleichstellungsplan 2018 - 2023 55
6.1 Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 55
6.2 Ziel: Kampf gegen Stereotype 55
6.3 Ziel: Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung 56
6.4 Ziel: Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten 57
6.5 Ziel: Unterstützung von Personen die Angehörige pflegen 58
6.6 Ziel: Weiterentwicklung des Integrationsprozesses in der Stadt Kleve 59
6.7 Gesetzliche Grundlagen 59
7 Vorlage Gleichstellungsplan 2029 – 2034 59

1 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Bürgerinnen und Bürger,

wir haben für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten viel getan und erreicht. Frauen in Führungspositionen sind in unserer Stadt gelebte Selbstverständlichkeit.
Auch zukünftig haben wir die wichtige Aufgabe, den Geschlechtern gegenüber gerecht zu handeln und die Kolleginnen und Kollegen in ihrer jeweils persönlichen Situation bestmöglich zu begleiten und zu fördern.
Der Rat der Stadt Kleve hat am 21.02.2024 diesen Gleichstellungsplan beschlossen. Er gilt für den Zeitraum 2024 bis 2029.

Herzliche Grüße

Wolfgang Gebing
- Bürgermeister der Stadt Kleve -

„Qualifizierte erfolgreiche Frauen in Führung sind ein Vorbild für alle Beschäftigten, besonders jedoch für weibliche Nachwuchskräfte. Sie können darauf bauen, dass Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Kleve willkommen sind.“

Yvonne Tertilte-Rübo
- Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kleve -

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz
Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. […] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.
(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. […]
(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 3).

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Dies ergibt sich aus rechtlichen Gründen: Artikel 3 GG und in NRW das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welches am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen.

Der Gleichstellungsplan kann für die Dauer von bis zu 5 Jahren in Kraft gesetzt/ beschlossen werden.

- Beamte/innen und tariflich Beschäftigte werden in einer Liste zusammengefasst. Dies ist deshalb eine konsequente Maßnahme, da es seit Jahren übliche Praxis ist, dass alle Stellen für beide Berufsbereiche ausgeschrieben werden.

- Die Umsetzung des Plans ist Aufgabe aller Führungskräfte der Stadtverwaltung.

- Entsprechend § 2 Abs. 2 LGG gilt das Gesetz auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen (Gebäudemanagement der Stadt Kleve - GSK -).

- Grundlage für die Erstellung der Daten ist die Auswertung der Personaldaten zum 30.06.2023.

- Es fand ein Systemwechsel des Personalabrechnungsverfahrens von Loga auf SAP statt. Zahlen zum Erziehungs-, Sonderurlaub und Pflegezeiten liegen ab dem 01.01.2019 vor.

- Alle unbefristet sowie die befristet Beschäftigten wurden erfasst. Nicht erfasst sind Praktikant*innen, Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit und Personen, die beurlaubt sind.

Die Daten sind nicht identisch mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt wurden.
Erläuterung zu den Tabellen und Darstellungen im Gleichstellungsplan:

Die aufgeführten Leistungsgruppen (LG) entsprechen den folgend aufgeführten ehemaligen Diensten:

LG 2.2	höherer Dienst:	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt
LG 2.1	gehobener Dienst:	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt
LG 1.2	mittlerer Dienst:	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt
LG 1.1	einfacher Dienst:	Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt

(Grafik aus dem LGG NRW, Anlage 1 zu § 7 Absatz 5)

Besoldungsgruppe	**Entgeltgruppe (Neueinstellungen ab 11/2006)**	**Entgeltgruppe (Übergeleiteter Bestand / Altfälle)**
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt		
A 16	AT vglb. A 16	E 15 Ü
A 15	E 15	E 15
A 14	E 14	E 14, E 13 Ü
A 13 Einstiegsamt	E 13	E 13
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		
A 13 Beförderungsamt	E 13 vglb. g.D.*	E 13 (Altfälle)
A 12	E 12	E 12
A 11	E 11	E 11
A 10	E 10	E 10
A 9 Einstiegsamt	E 9	E 9
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		
A 9 Beförderungsamt	„kleine E 9“	E 9
A 8	E 8	E 8
A 7	E 7	E 7
A 6 Einstiegsamt	E 6, E 5, E 4	E 6, E 5, E 4
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		
A 6 Beförderungsamt	--	--
A 4/A 5	--	--
A 3 Einstiegsamt	E 3, E 2, E 2 Ü, E 1	E 2 Ü, E 2

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

Im Interesse einer jeden Kommunalverwaltung liegt es, die am besten geeigneten Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen, in allen Fachbereichen, Funktionen und Berufsbildern einzusetzen. Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle; so sind beispielsweise bei der Stadt Kleve Frauen in Führungspositionen noch seltener vertreten als Männer. Hieraus ergibt sich das Erfordernis, ein besonderes Augenmerk auf die Karriereentwicklung sowie -planung von Frauen zu legen und gleichstellungsfördernde Personalmaßnahmen zu entwickeln.

Personalentwicklung bedeutet, alle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen der Mitarbeitenden aufeinander abzustimmen sowie die Mitarbeiterkompetenzen mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen dieser Verwaltung in Einklang zu bringen.

Es sollte deshalb ein Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen und ihre Potenziale wahrzunehmen und diese Potenziale langfristig zu stärken.

Frauenförderung dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Sie liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und zu nutzen.

Auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist es notwendig, alle verfügbaren Personalressourcen optimal einzusetzen. Vor diesem Hintergrund können Personalentwicklungsmaßnahmen die Karriereentwicklung positiv beeinflussen und gleichwohl das Bewusstsein für den Zusammenhang einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituationen fördern.

Ziel ist es, Frauen für Führungspositionen zu begeistern und Frauen aller beruflicher Ebenen dabei zu unterstützen, das Berufsleben sowie die individuellen Lebenssituationen zufriedenstellend zu vereinbaren.

Gleichstellung ist Teil der Prozesskette Nachhaltigkeit der Stadt Kleve.

Das Nachhaltigkeitsziel 5 „Gleichstellung der Geschlechter“ soll, wie alle 17 Ziele, bis 2030 erreicht werden.

2.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf den Vergleich der Daten vom 31.12.2017 mit den Daten vom 30.06.2023, sofern nicht anders beschrieben.

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden.

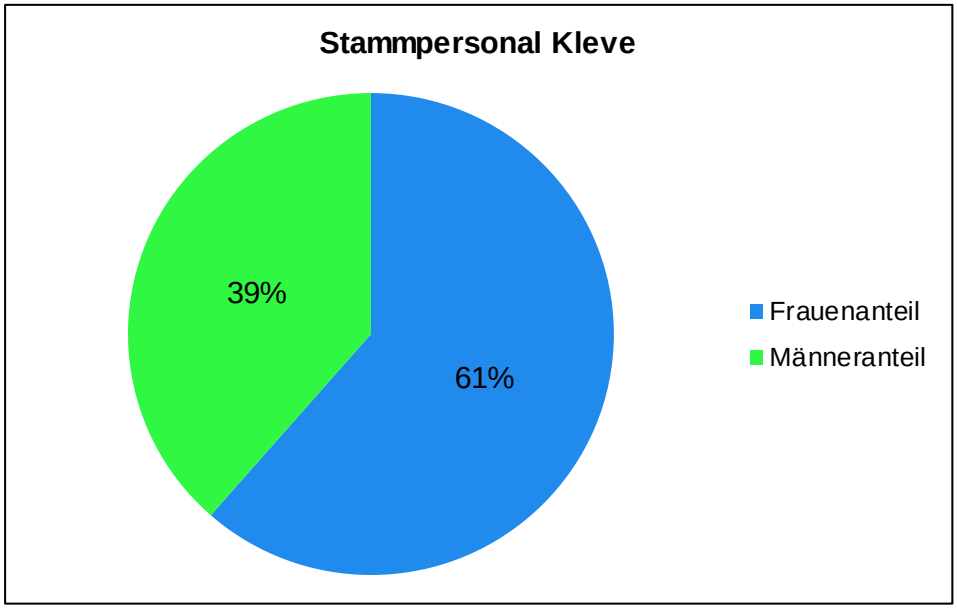
Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Bei der Stadtverwaltung Kleve arbeiteten zum 30.06.2013 - 428 Personen.
Bei der Stadtverwaltung Kleve arbeiteten zum 31.12.2017 - 462 Personen.
Bei der Stadtverwaltung Kleve arbeiteten zum 30.06.2023 - 563 Personen.

Am 30.06.2023 waren insgesamt 563 Personen beschäftigt. Davon sind 61 Prozent Frauen und 39 Prozent Männer.

Damit waren am 30.06.2023 - 101 Personen mehr beschäftigt als zum 31.12.2017.
Darunter sind 104 Beamtinnen und Beamte, sowie 459 tariflich Beschäftigte.

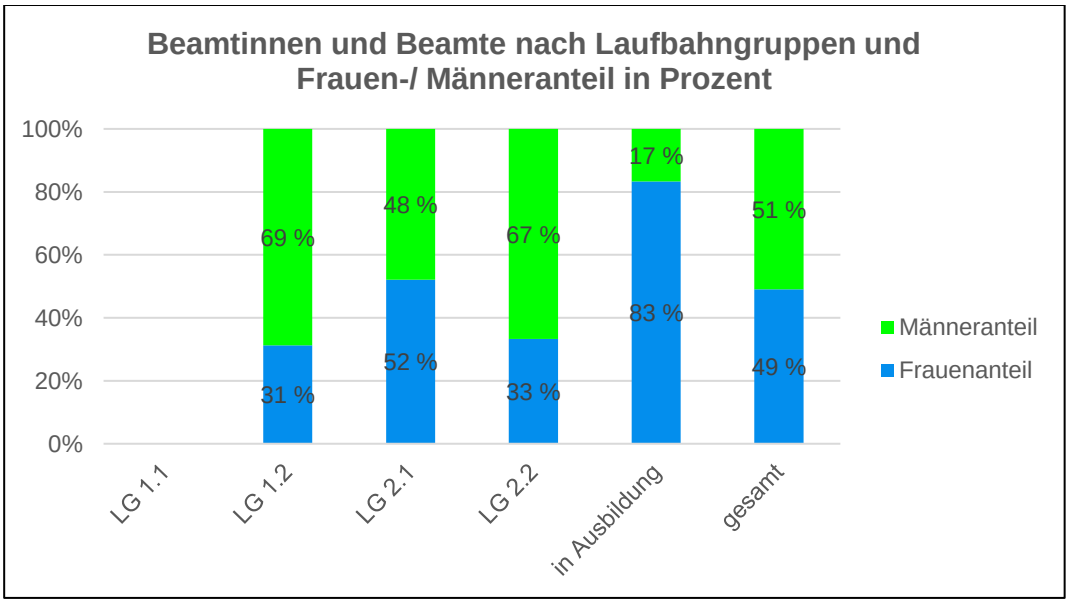


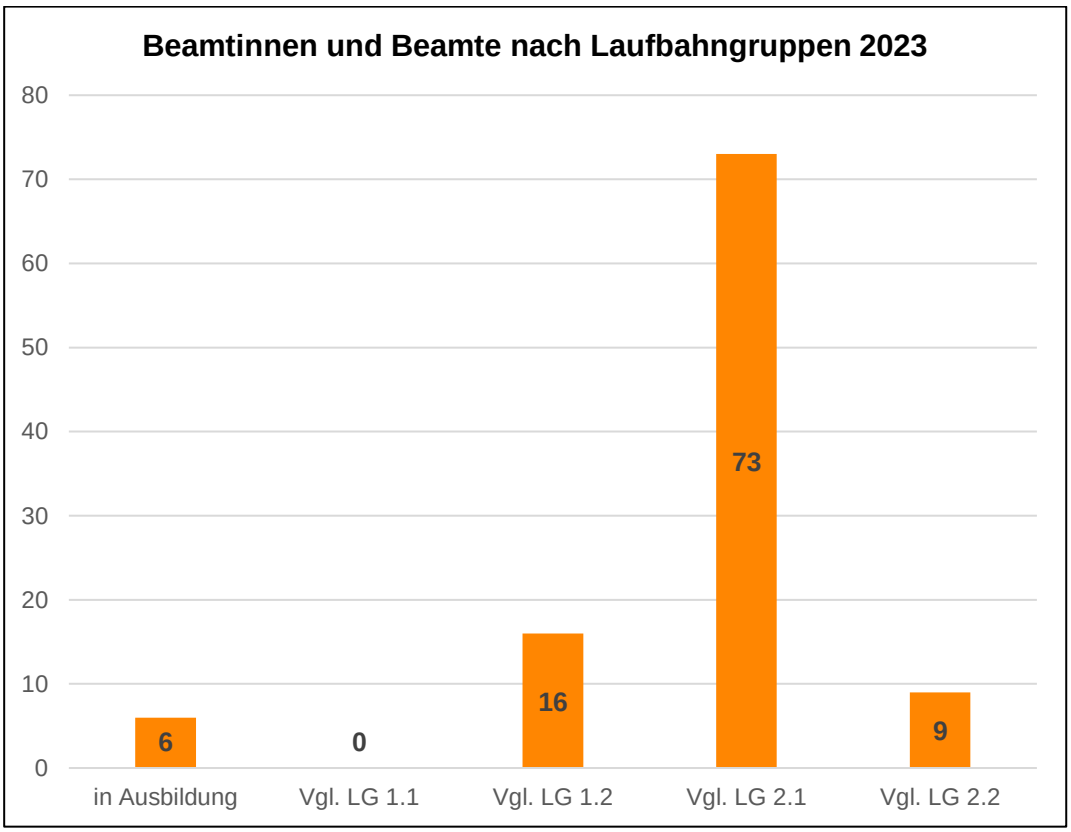
Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
30.06.2023	563	346	217

3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (104) sind 49 Prozent Frauen und 51 Prozent Männer.

Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil





3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (459) sind 64 Prozent Frauen und 36 Prozent Männer.

459 tariflich Beschäftigte arbeiten bei der Stadtverwaltung Kleve.

341 tarifliche Beschäftigte arbeiten in der allgemeinen Verwaltung.

Weitere 25 Beschäftigte aus den Bereichen bautechnische, technische Dienste und Feuerwehr kommen noch hinzu. Diese sind aufgeschlüsselt in:

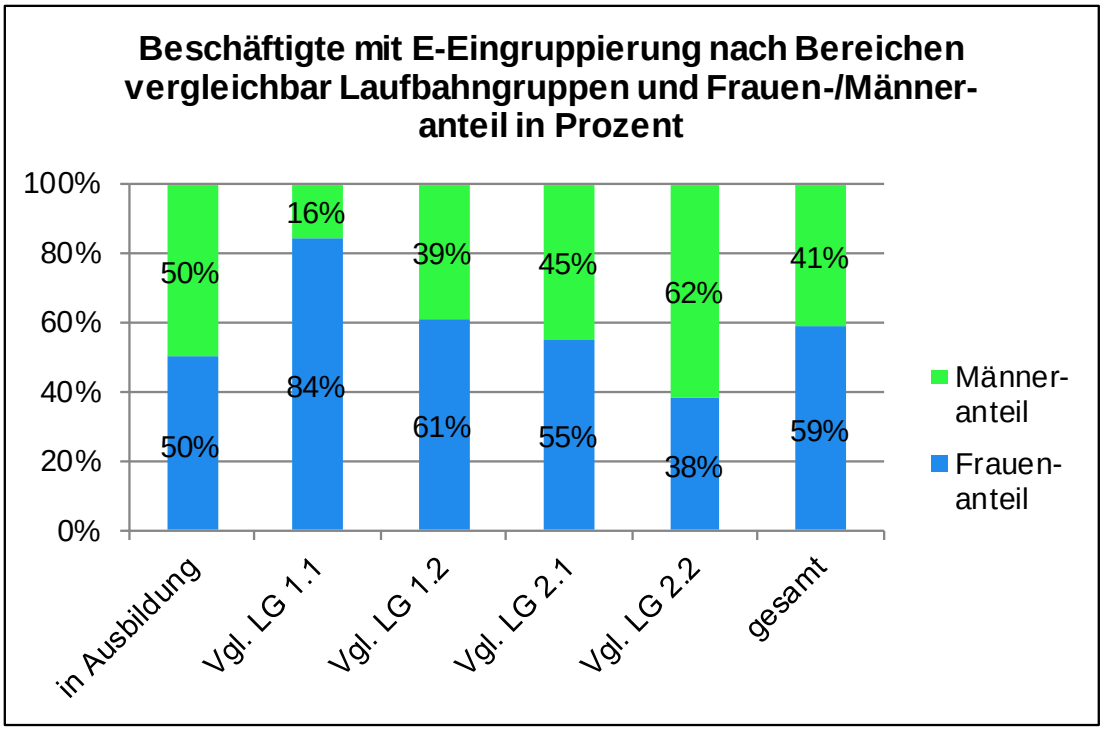
1 Person im bautechnischen Dienst,
17 Personen im technischen Dienst,
7 Personen im Feuerwehrdienst.

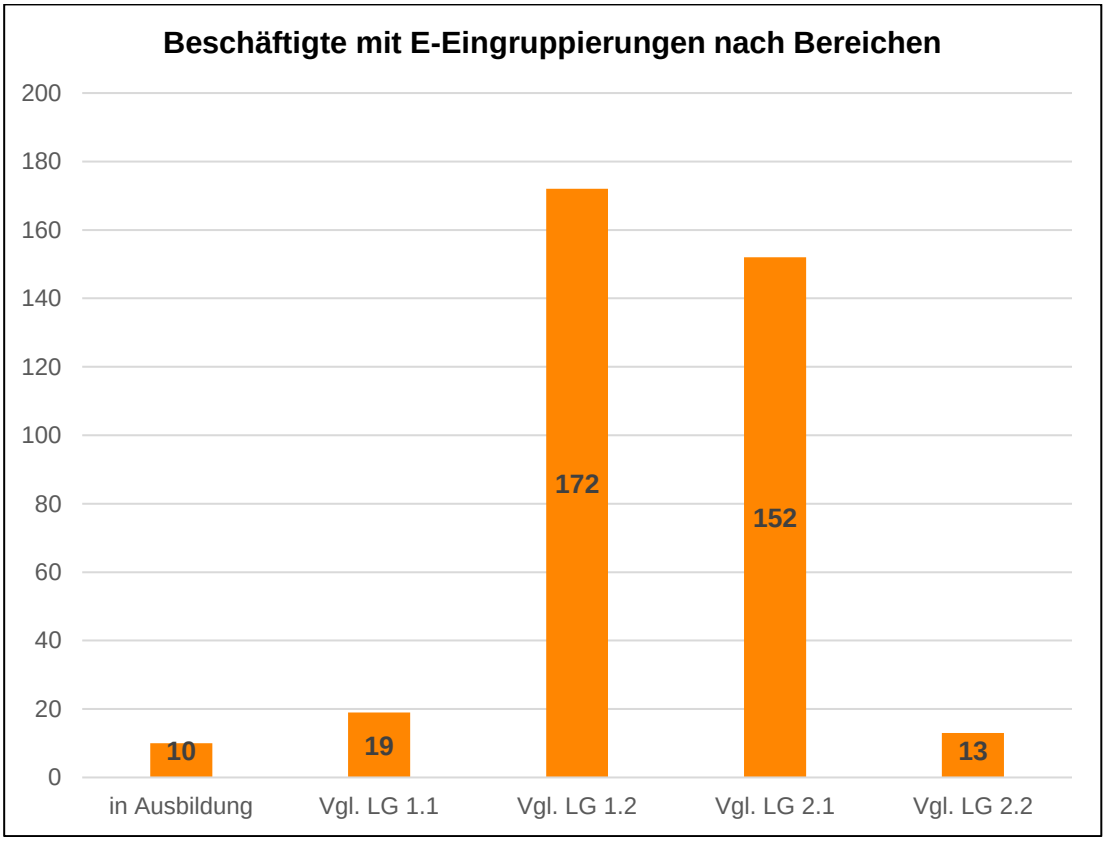
Weitere 93 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst kommen noch hinzu. Diese sind aufgeschlüsselt in:

64 Erzieher/innen und
29 Sozialpädagog/innen und Sozialarbeiter/innen.

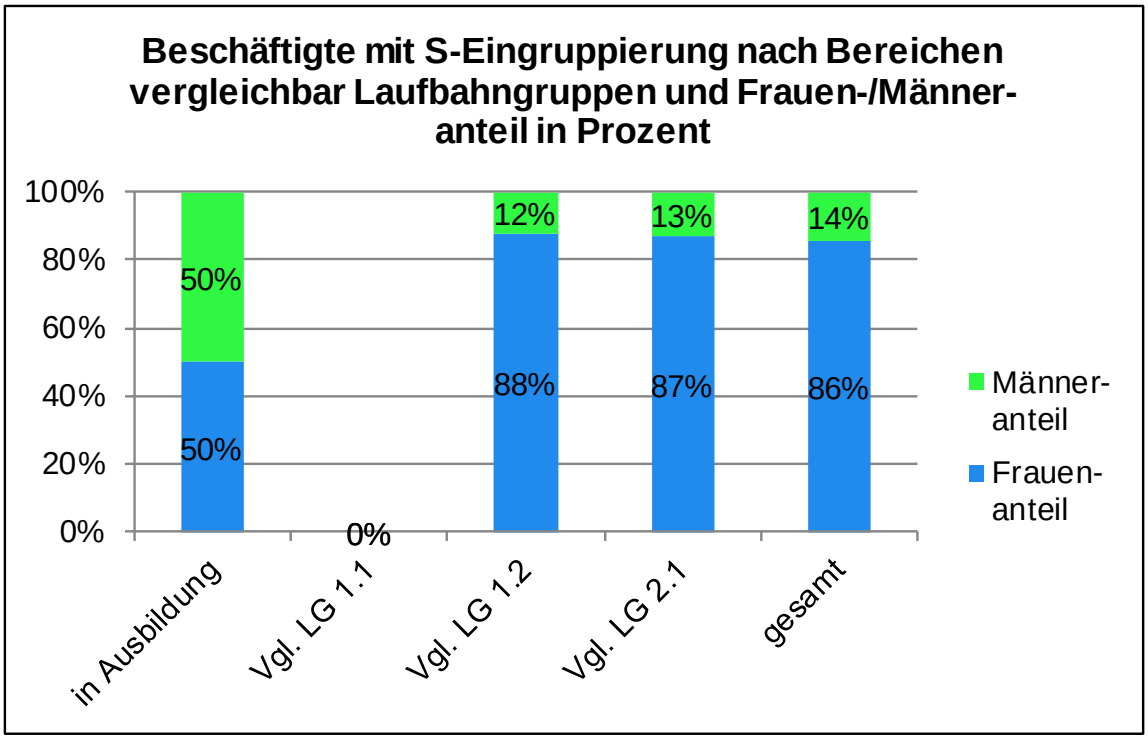
Der Anteil der tariflichen Beschäftigten Frauen ist von 66 % im Jahr 2013, auf 63 % im Jahr 2017 um 3 % Punkte gesunken. Von 2017 ist der Anteil im Jahr 2023 auf 64 % Frauen um 1 % Punkt gestiegen.

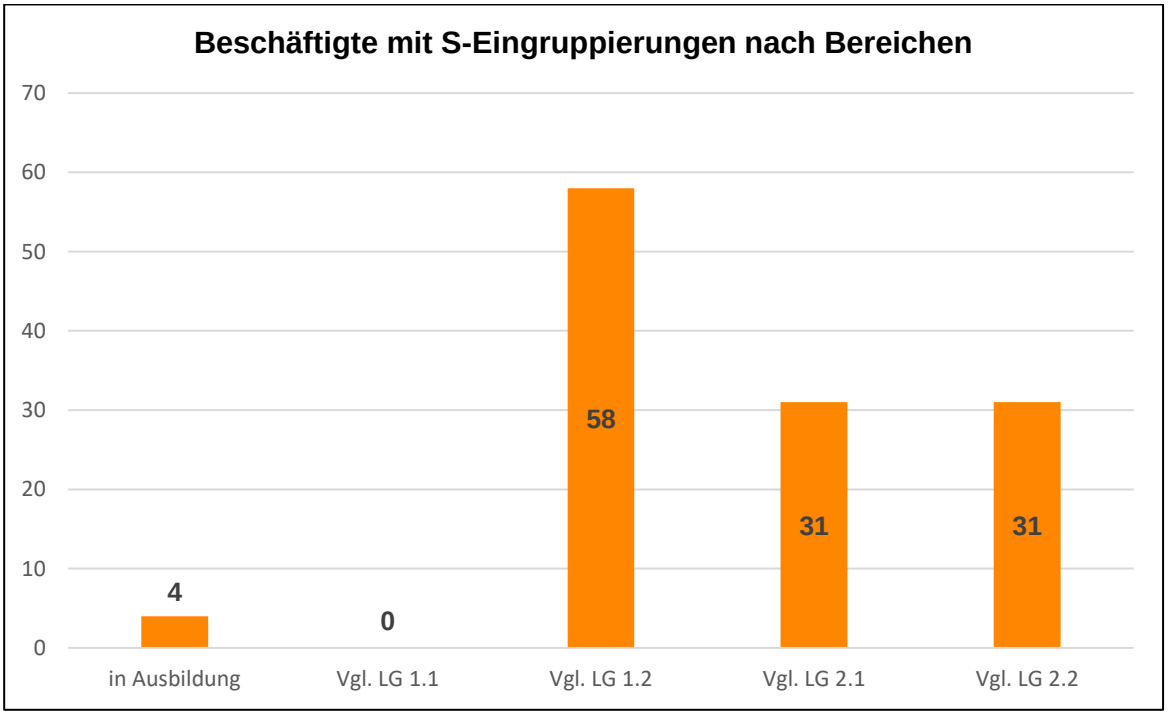
Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent





Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent





Übersicht tarifliche **Beschäftigte E-Eingruppierung in der allgemeinen Verwaltung**

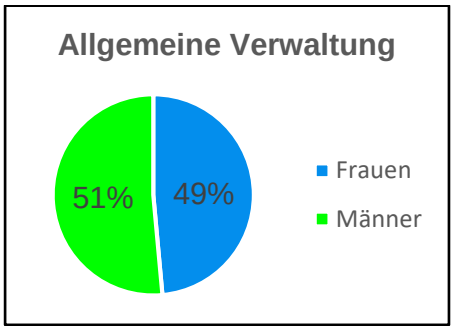
	Allgemeine Verwaltung				
Beschäftigte E-Eingruppierung	Gesamt	Männer	Männer-anteil	Frauen	Frauen-anteil
Vgl. LG 2.2					
B- Besoldung analog	0	0		0	
A 16 analog	0	0		0	
E 15 Ü	2	2	100%	0	0%
E 15	2	2	100%	0	0%
E 14	3	2	67%	1	33%
E 13	6	2	33%	4	67%
	0	0		0	
Gesamt	13	8	62%	5	38%
Vgl. LG 2.1					
E 12	11	6	55%	5	45%
E 11	39	20	51%	19	49%
E 10	22	11	50%	11	50%
E 9 c	54	18	33%	36	67%
E 9 b	26	13	50%	13	50%
	0	0		0	
	0	0		0	
Gesamt	152	68	45%	84	55%
Vgl. LG 1.2					
E 9 a	19	6	32%	13	68%
E 8	43	15	35%	28	65%
E 7	7	4	57%	3	43%
E 6	59	14	24%	45	76%
E 5	20	5	25%	15	75%
	0	0		0	
	0	0		0	
Gesamt	148	44	30%	104	70%
Vgl. LG 1.1					
E 4	4	2	50%	2	50%
E 3	4	1	25%	3	75%
E 2	11	0	0%	11	100%
E 1	0	0		0	
	0	0		0	
	0	0		0	
Gesamt	19	3	16%	16	84%
in Ausbildung	9	5	56%	4	44%
Beschäftigte gesamt	341	128	38%	213	62%

3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

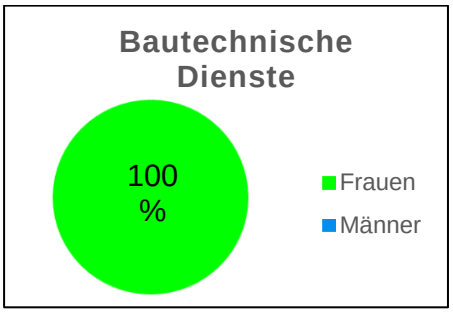
Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Beamtinnen/Beamte

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	**Männer**
LG 2.2	3	6
LG 2.1	37	35
LG 1.2	5	11
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	5	1
gesamt	50	53



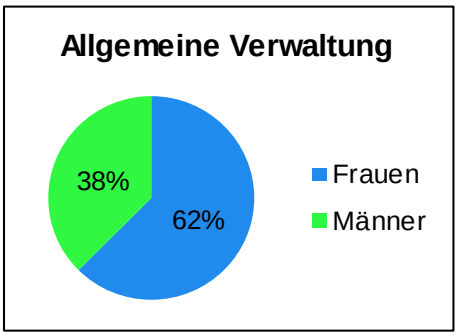
Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	1	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	0



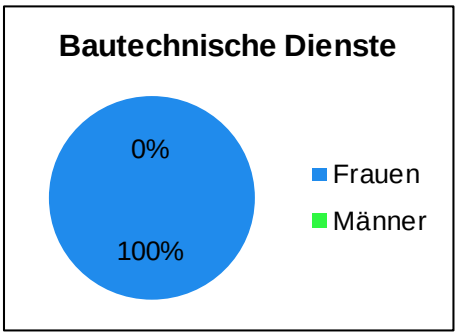
Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:
Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer […] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Technikertarifvertrag, Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

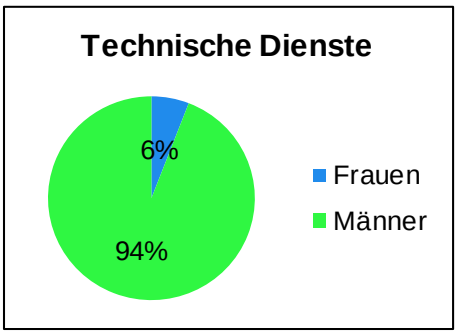
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	5	8
Vgl. LG 2.1	84	68
Vgl. LG 1.2	104	44
Vgl. LG 1.1	16	3
in Ausbildung	4	5
gesamt	213	128



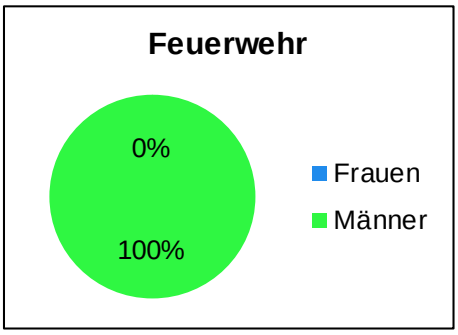
Bautechnische Dienste		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	1	0
gesamt	1	0



Technische Dienste		
	Frauen	**Männer**
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	0
Vgl. LG 1.2	1	16
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	1	16

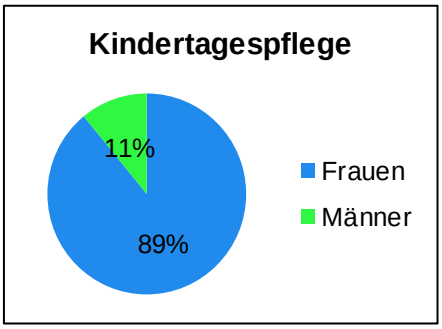


Feuerwehr		
	Frauen	**Männer**
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	7
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	7

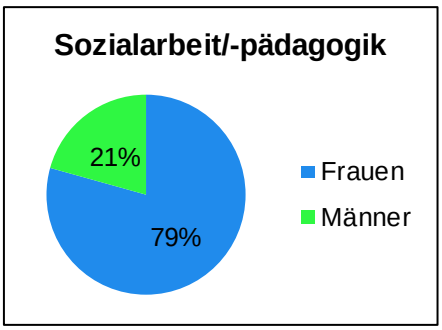


Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	4	0
Vgl. LG 1.2	51	5
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	2	2
gesamt	57	7

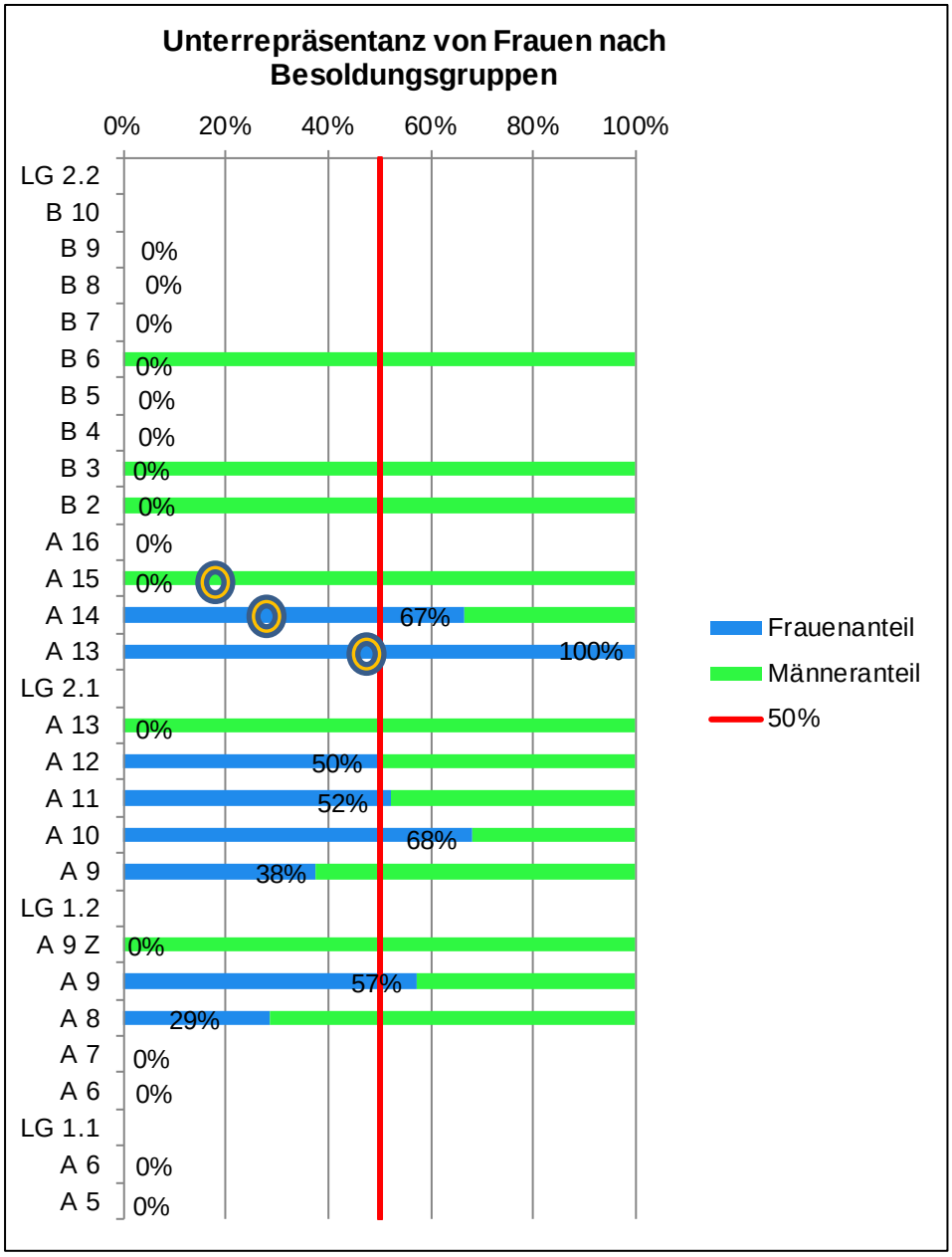


Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	23	4
Vgl. LG 1.2	0	2
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	23	6



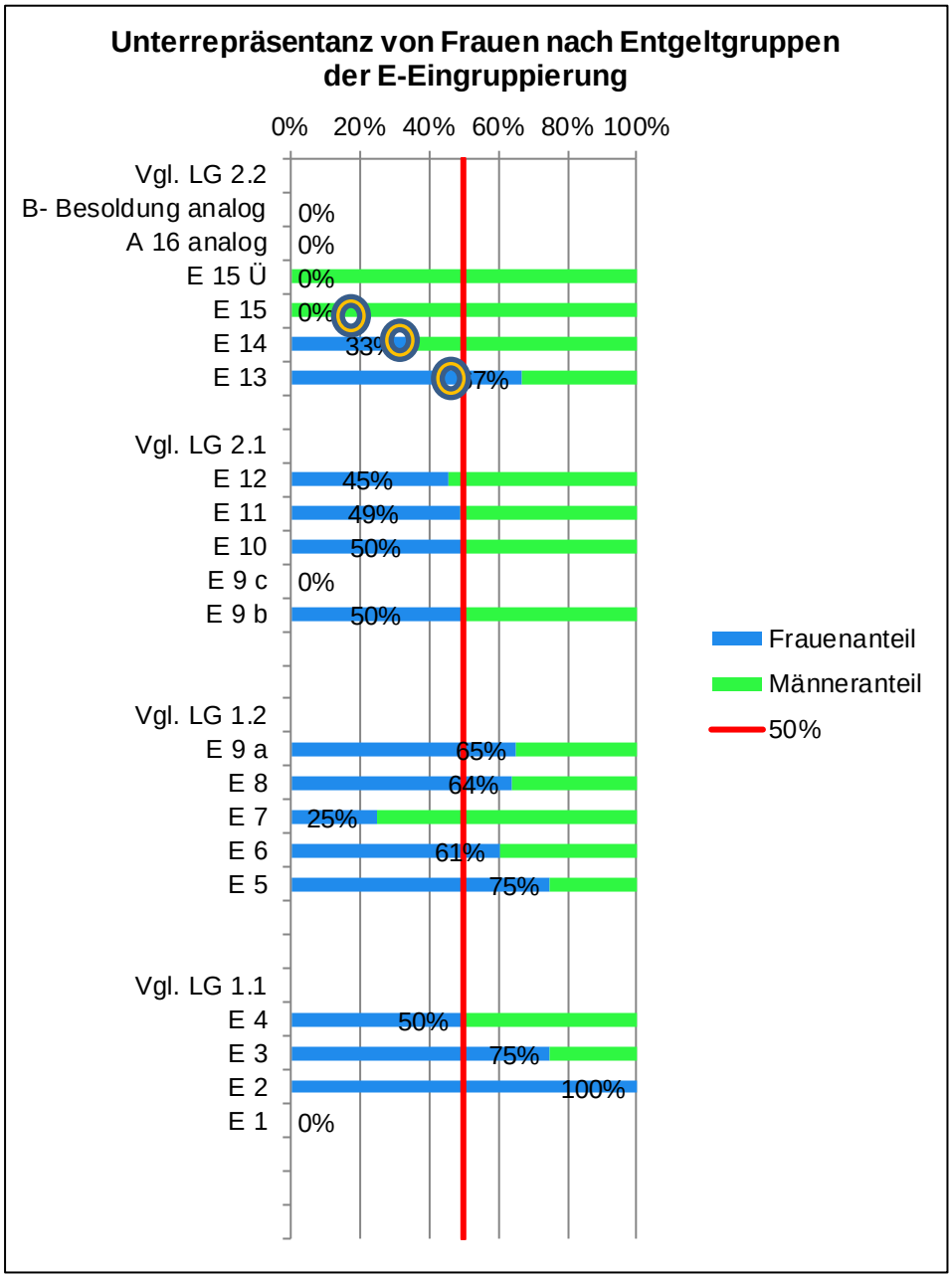
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



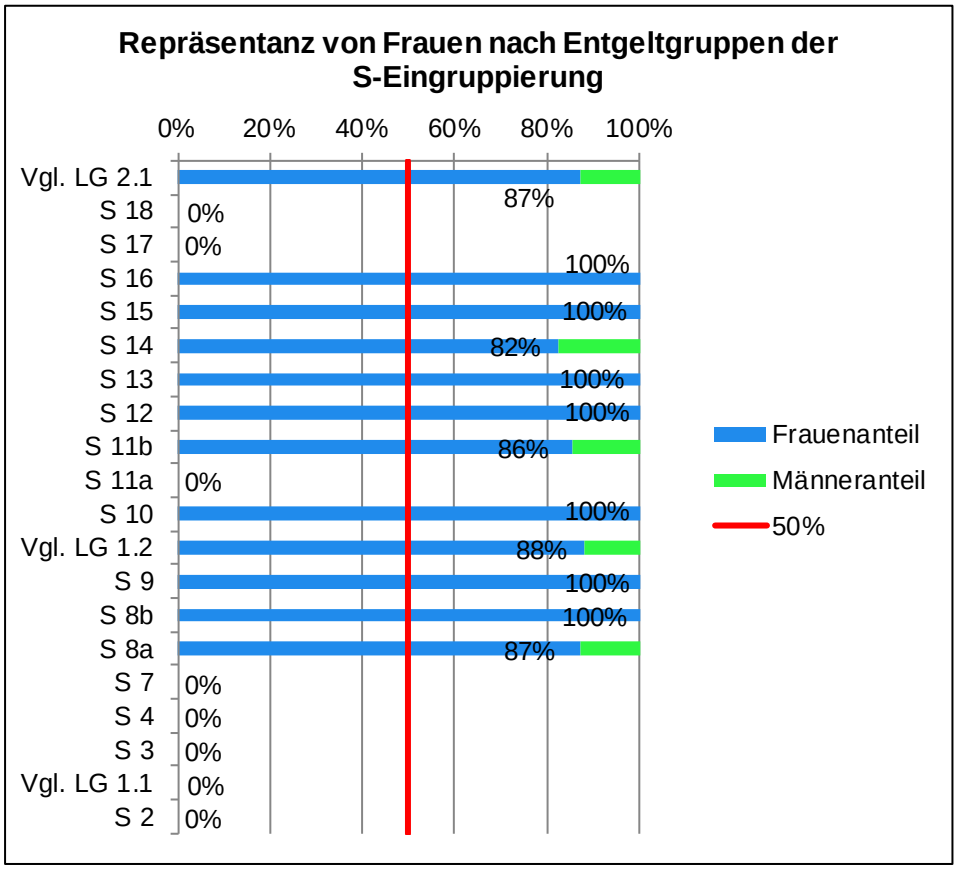
Prognose aus 2018 - 2023	Ausscheiden	Frauen Quote Ist 2017	Frauen Quote Soll – Ist 2023
A16 (Ausschreibung erfolgte in A 14)	2020	0%	Soll 50% nicht mehr existent
A15		20%	Soll 20% erreicht 0 %
A 14	2023	17%	Soll 33% erreicht 67 % +34 %
A 13	2021	17%	Soll 50% erreicht 100 % + 50 %

Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



Prognose aus 2018 - 2023	Ausscheiden	Frauen Quote Ist 2017	Frauen Quote Soll – Ist 2023
EG 15 u.15a		20 %	Soll 20% erreicht 0 %
1x EG 14	2023	17 %	Soll 33% erreicht 33 %
2x EG 13	2021	17 %	Soll 50%....erreicht 67 % +17%

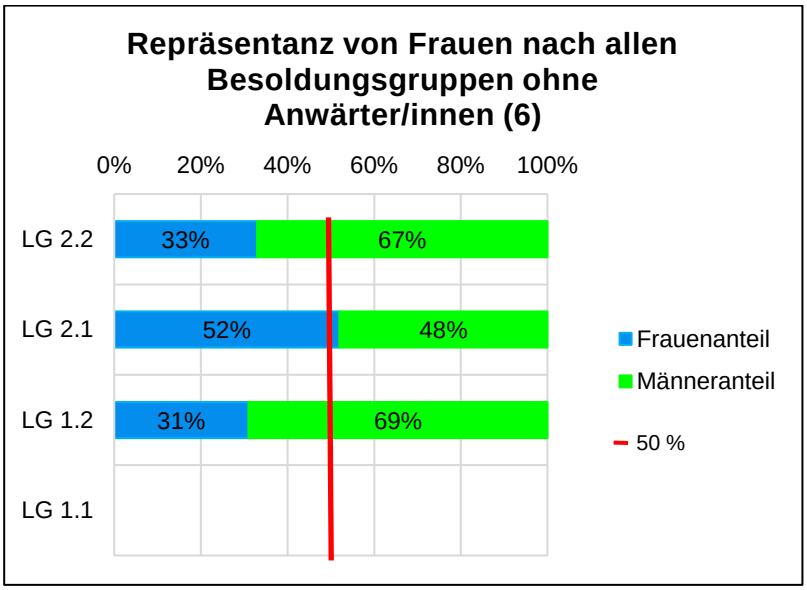
Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung



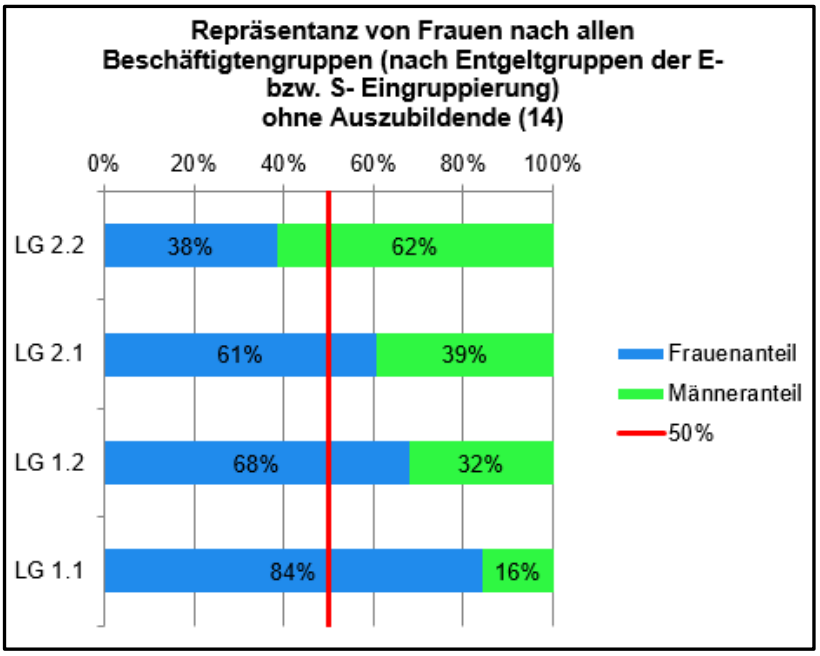
Im Gleichstellungsplan 2018 – 2023 gab es für die S-Entgeltgruppen keine extra ausgewiesene Zielprognose.

Übersicht Gesamtverwaltung Repräsentanz 2023

(Stichtag 30.06.2023)



Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
LG 2.2	3	6	33%	67%
LG 2.1	38	35	52%	48%
LG 1.2	5	11	31%	69%
LG 1.1	0	0	0	0



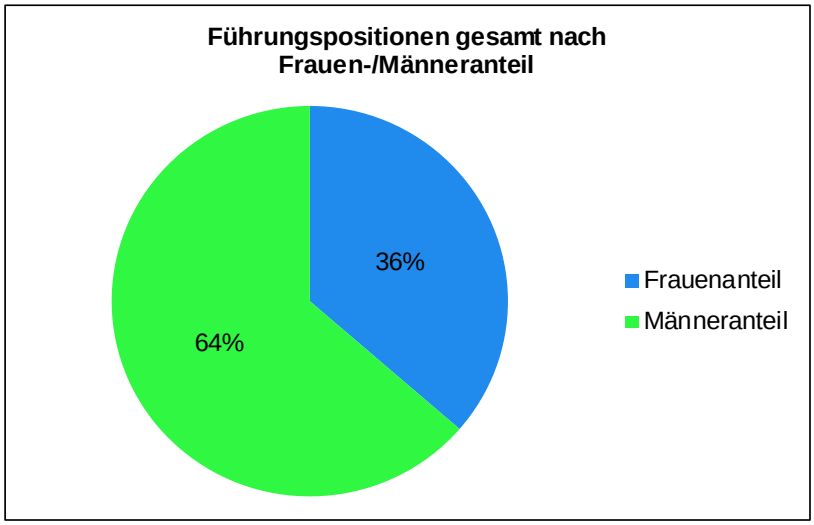
Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
LG 2.2	5	8	38%	62%
LG 2.1	111	72	61%	39%
LG 1.2	156	74	68%	32%
LG 1.1	16	3	84%	16%

3.1.6 Führungskräfte

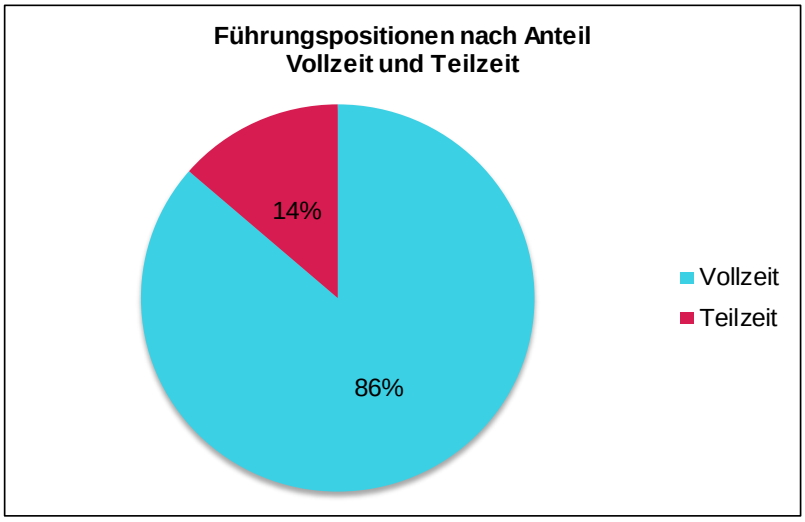
Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG).
Mit 22 % Frauenanteil in Führungspositionen lag die Stadt Kleve im Vergleich zu anderen Kommunen und Unternehmen 2017 im oberen Drittel.
Mit einem **36 % Frauenanteil an Führungspositionen** zum Stichtag 30.06.2023 ist ein 14 % Punkte Schritt in die richtige Richtung gemacht worden. Zum Vergleich: Der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft betrug 2022 in NRW **26,0 %**.

Es ist notwendig, bei der zukünftigen Besetzung aller Führungspositionen den Frauenanteil kontinuierlich auszubauen, dies gilt im Besonderen für den Bereich der Fachbereichsleitungen. Führen auf Distanz und in Teilzeit müssen weiter gestärkt werden. Die Strategie der Förderung von Frauen in Starterpositionen muss erhalten und ausgebaut werden, um das Ziel der 50 % im Jahre 2030 zu erreichen.

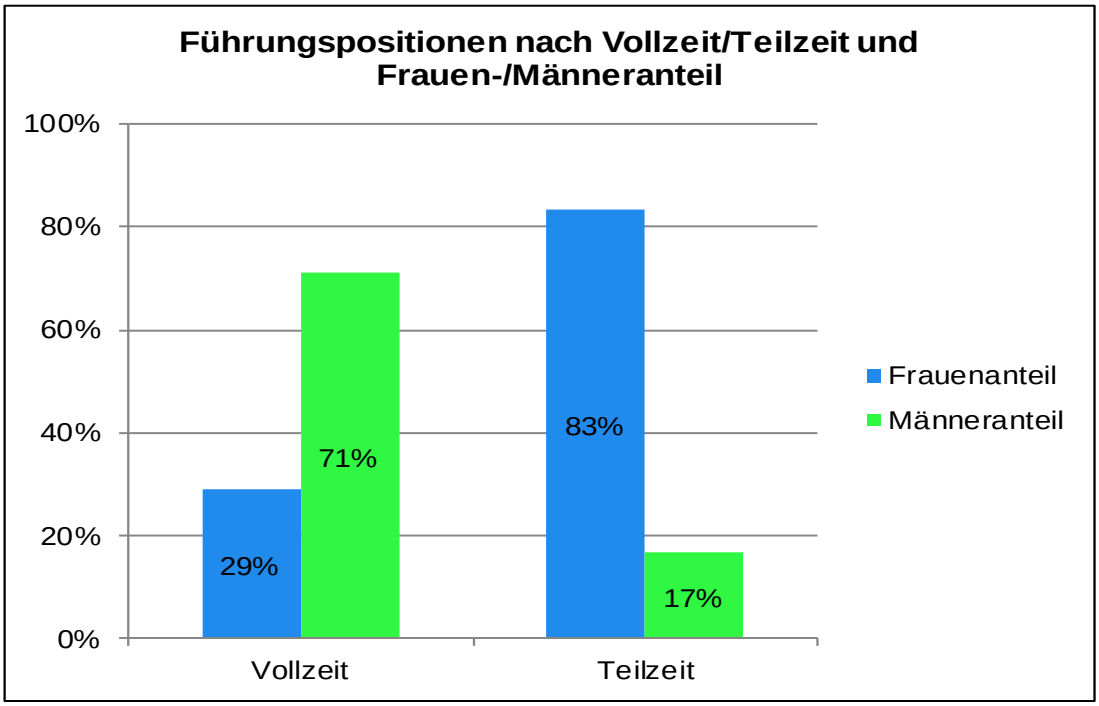
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



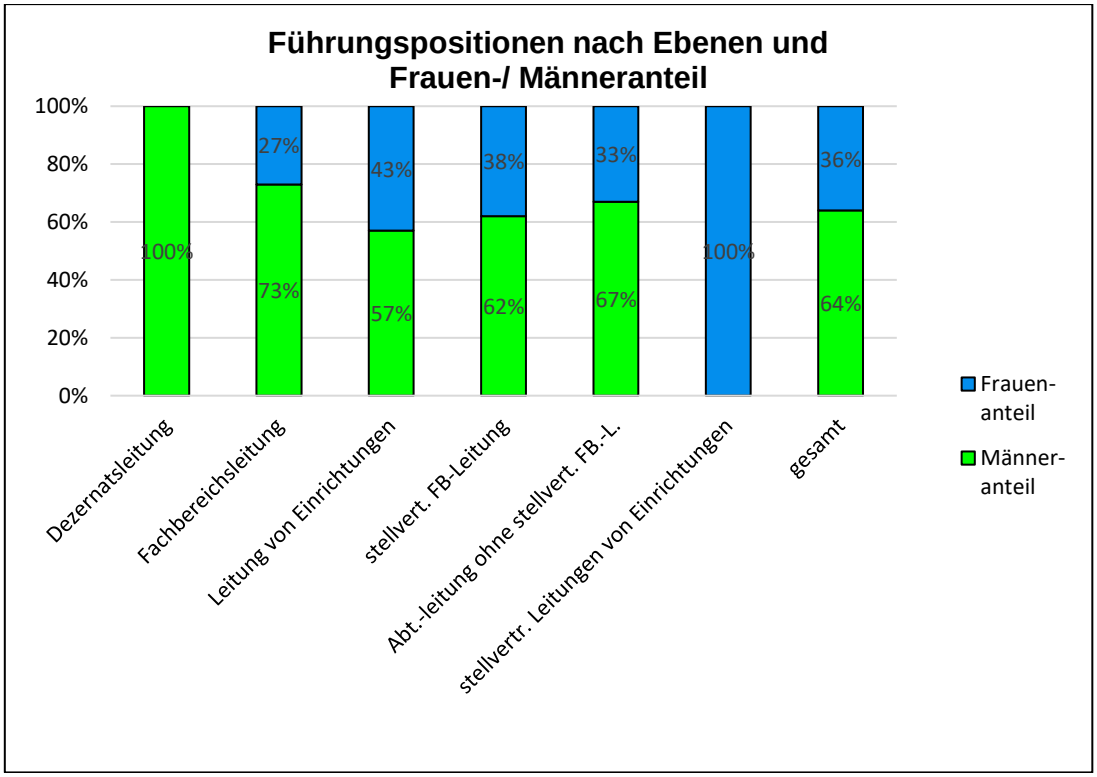
Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

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

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

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

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

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

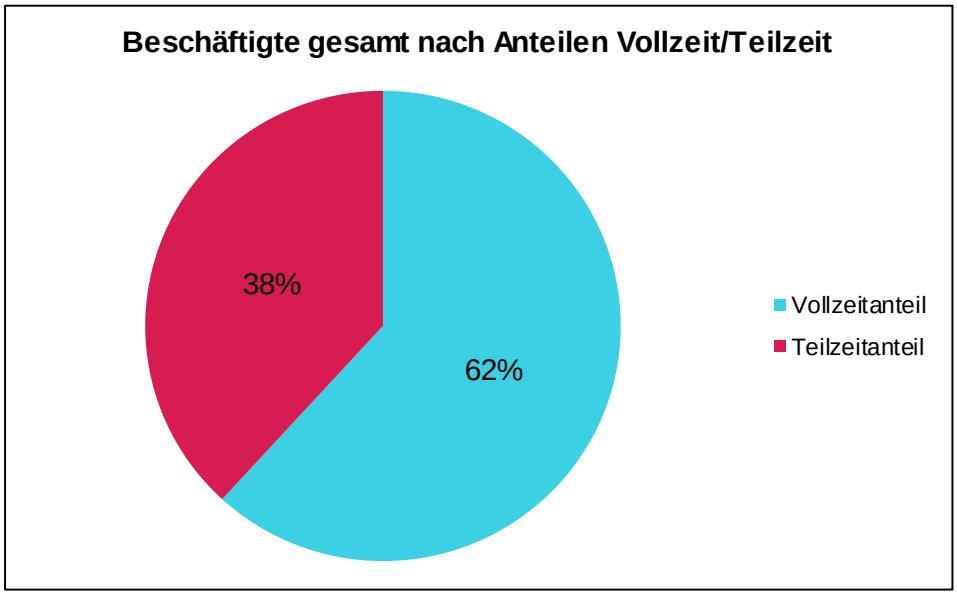
„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

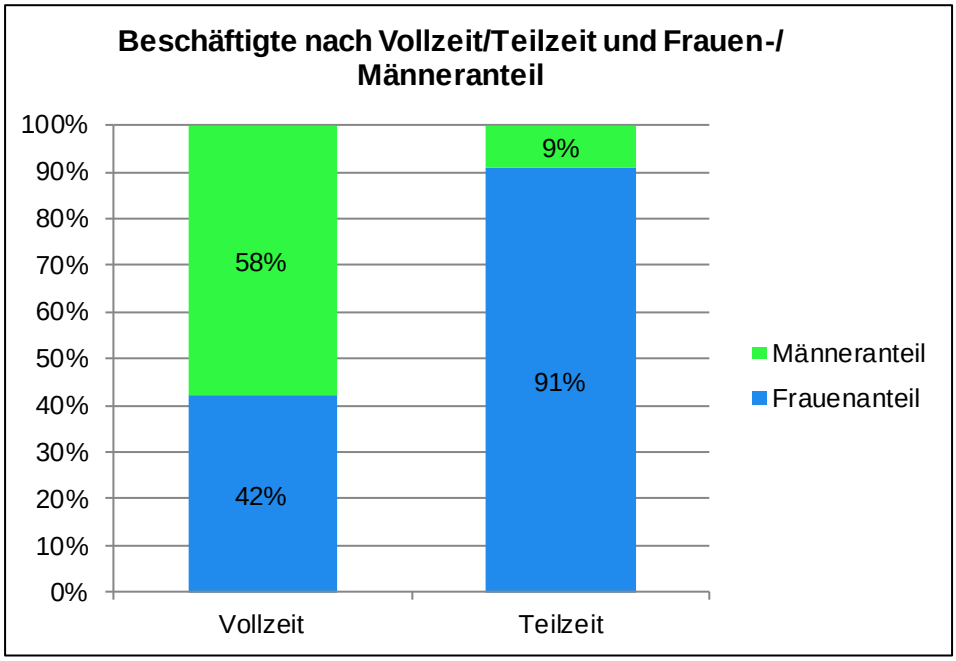
- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent
- der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhälftig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.

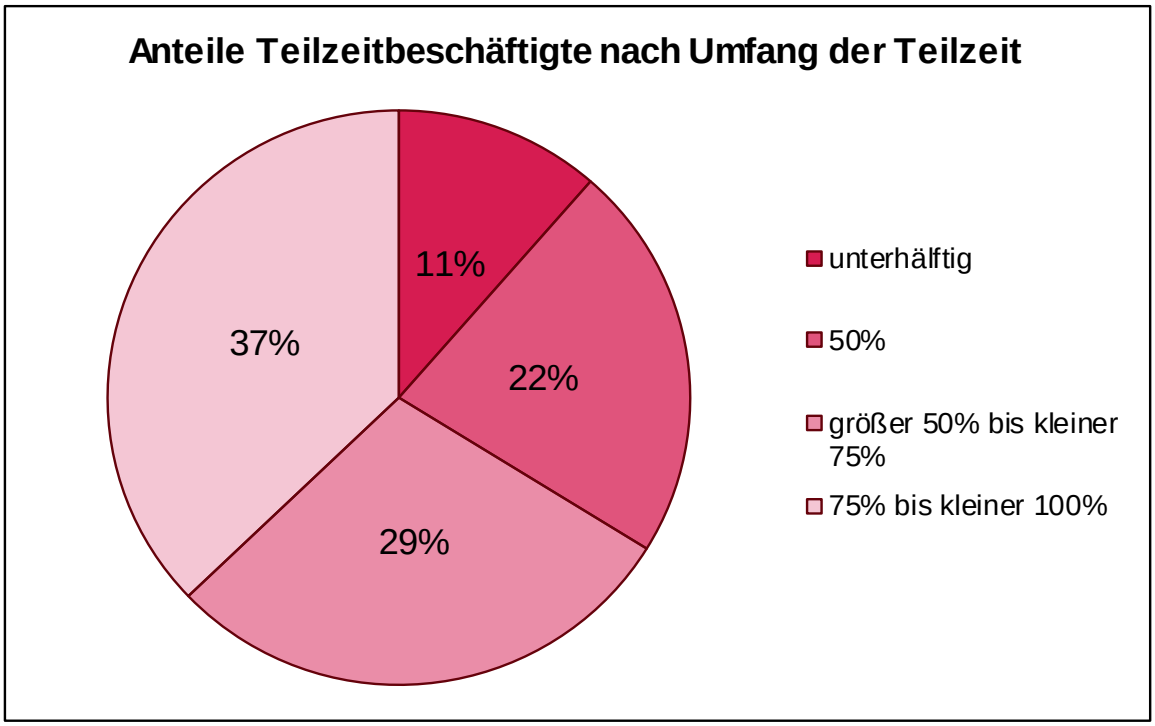
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil

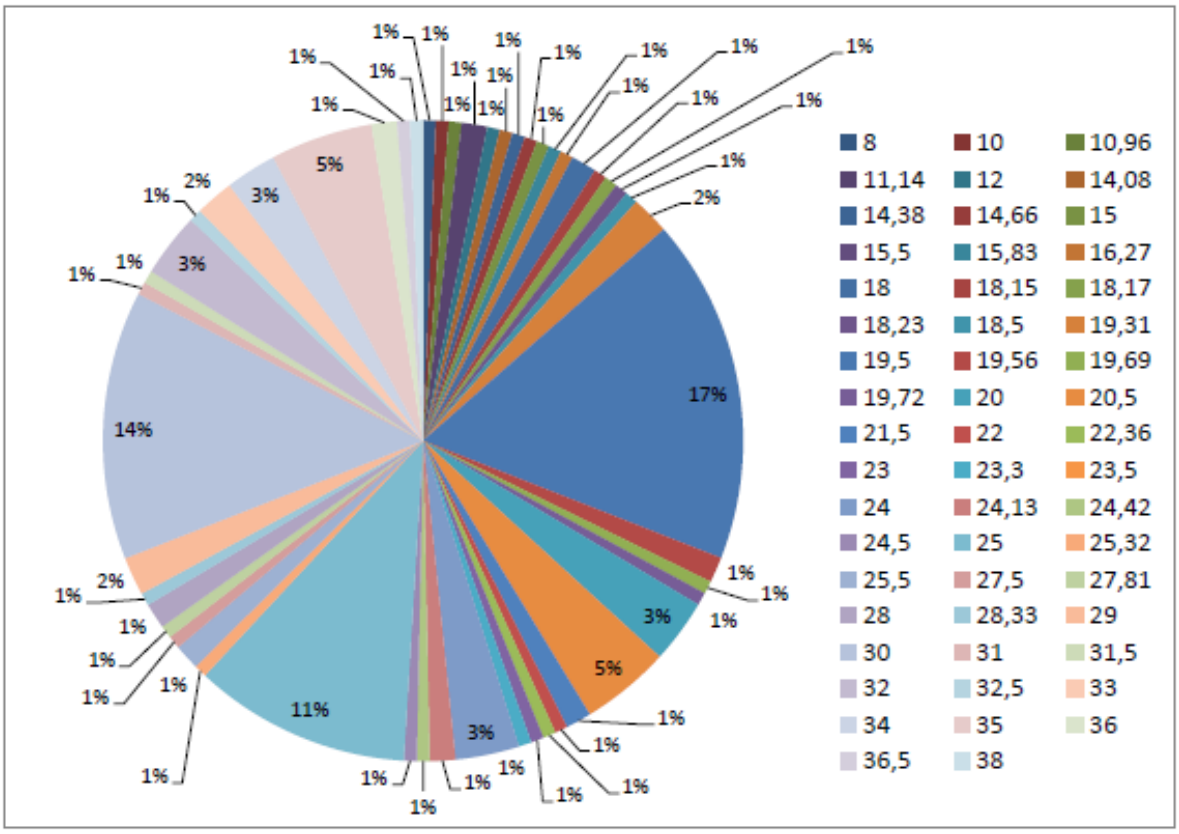


Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



Zum Stichtag 30.06.2023 verzeichnet die Stadt Kleve 102 verschiedene Arbeitszeitmodelle**.**

Modelle der Mitarbeitenden in wählbaren Stunden 2023



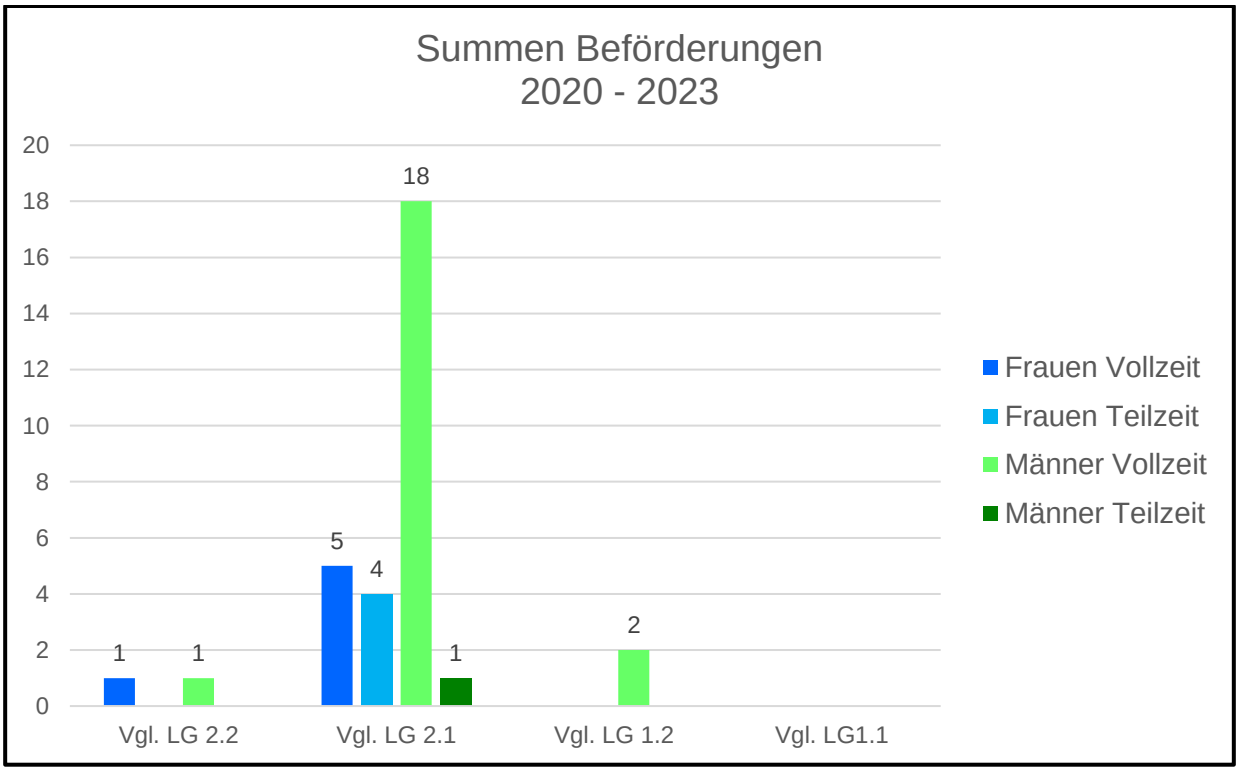
3.1.8 Beförderungen

Unter einer Beförderung versteht man bei **Beamten/innen** den Wechsel von der bisherigen in eine höhere Besoldungsgruppe durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde unter Verleihung eines höheren Dienstgrades. Dies kann auf der bisherigen Stelle nach einer Dienstpostenneubewertung mit der Feststellung höher zu bewertender Tätigkeiten als auch nach einem Stellenwechsel auf einen höherwertigeren Dienstposten erfolgen.

In den Jahren 2020 bis 2023 wurden insgesamt 32 Beschäftigte befördert, davon waren 10 Beschäftigte Frauen und 22 Beschäftigte Männer.
Davon waren 27 Vollzeitbeschäftigte und 5 Teilzeitbeschäftigte.
Bei Beförderungen ist zukünftig auf eine paritätische Beförderungspraxis zu achten.

Summen Beförderungen

Jahre 2020 - 2023					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	2	1	0	1	0
Vgl. LG 2.1	28	5	4	18	1
Vgl. LG 1.2	2	0	0	2	0
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0	0

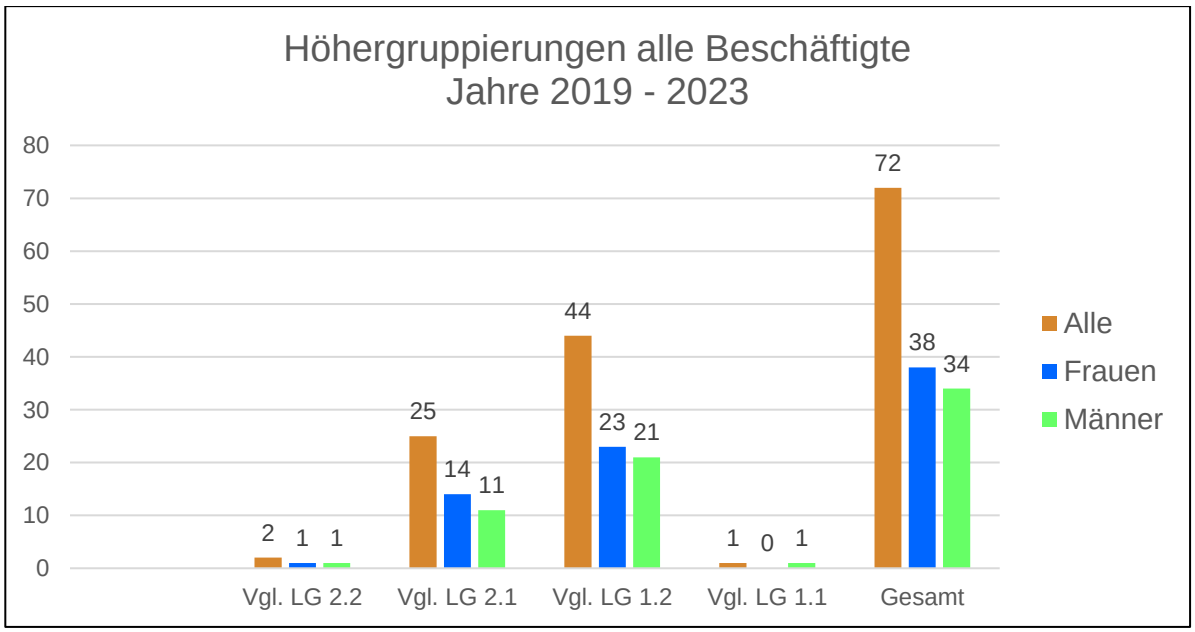


3.1.9 Höhergruppierungen

Unter einer Höhergruppierung versteht man bei **tariflich Beschäftigten** den Wechsel von der bisherigen in eine höhere Entgeltgruppe durch Vertragsänderung. Dies kann auf der bisherigen Stelle nach einer Stellenneubewertung mit der Feststellung höher zu bewertender Tätigkeiten als auch nach einem Stellenwechsel auf eine höherwertigere Stelle erfolgen.

In den Jahren 2019 bis 2023 wurden in den Bereichen des ehemaligen gehobenen und höheren Dienstes (LG 2.2 und LG 2.1) insgesamt 27 Beschäftigte höhergruppiert, davon waren 15 Frauen und 12 Männer.
Im Bereich des ehemaligen unteren und mittleren Diestes (LG 1.2 und LG 1.1) wurden insgesamt 45 Beschäftigte höhergruppiert, davon waren 23 Frauen und 22 Männer.
Diese Höhergruppierungspraxis gilt es weiter auszubauen, um eine 50 %ige Frauen-Quote in allen LG zu erreichen.
Beschäftigte E-Eingruppierungen nach Bereichen, vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen- und Männeranteil sowie Jahren:

Quoten Höhergruppierungen alle Beschäftigte					
Jahre 2019 - 2023					
	gesamt	**Frauen**		**Männer**	
		Vollzeit	**Teilzeit**	**Vollzeit**	**Teilzeit**
Vgl. LG 2.2	**2**	**50%**	**0%**	**50%**	**0%**
Vgl. LG 2.1	**12**	**50%**	**100%**	**50%**	**0%**
Vgl. LG 1.2	**32**	**46%**	**100%**	**54%**	**0%**
Vgl. LG 1.1	**1**	**0%**	**0%**	**100%**	**0%**



Quoten Höhergruppierungen nach Jahren 2019 – 2023

Quoten Höhergruppierungen					
Jahre 2019					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	0				
Vgl. LG 2.1	13	45%	100%	55%	0%
Vgl. LG 1.2	12	44%	67%	56%	33%
Vgl. LG 1.1	0				

Quoten Höhergruppierungen					
Jahre 2020					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	0				
Vgl. LG 2.1	3	0%	100%	100%	0%
Vgl. LG 1.2	7	83%	100%	17%	0%
Vgl. LG 1.1	0				

Quoten Höhergruppierungen					
Jahre 2021					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	1	100%		0%	
Vgl. LG 2.1	4	33%	100%	67%	0%
Vgl. LG 1.2	3	67%		33%	
Vgl. LG 1.1	0				

Quoten Höhergruppierungen					
Jahre 2022					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	1	0%		100%	
Vgl. LG 2.1	5	80%		20%	
Vgl. LG 1.2	18	25%	100%	75%	0%
Vgl. LG 1.1	1	0%		100%	

Quoten Höhergruppierungen					
Jahre 2023					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2	0				
Vgl. LG 2.1	0				
Vgl. LG 1.2	4	67%	100%	33%	0%
Vgl. LG 1.1	0				

Höhergruppierungen von Beschäftigten in S-Eingruppierungen nach Bereichen, vergleichbar Laufbahngruppen, und Frauen- und Männeranteil.

In den Jahren 2020 bis 2023 wurden in den Bereichen des ehemaligen gehobenen und höheren Dienstes des S-Eingruppierungen (LG 2.2 und LG 2.1) insgesamt wurde 1 weibliche Beschäftigte höhergruppiert.
Im Bereich des ehemaligen unteren und mittleren Diestes (LG 1.2 und LG 1.1) wurden insgesamt 12 Beschäftigte höhergruppiert, davon waren 11 Frauen und 1 Mann.

Quoten Höhergruppierungen S-Eingruppierungen					
Jahre 2019 - 2023					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2					
Vgl. LG 2.1	1	0%	100%	0%	0%
Vgl. LG 1.2	12	86%	100%	14%	0%
Vgl. LG 1.1	0	0%	0%	0%	0%

Summe Höhergruppierungen S-Eingruppierungen					
Jahre 2019 - 2023					
	gesamt	Frauen		Männer	
		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Vgl. LG 2.2					
Vgl. LG 2.1	1	0	1	0	0
Vgl. LG 1.2	12	6	5	1	0
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0	0

3.1.10 Fortbildungsteilnahme

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

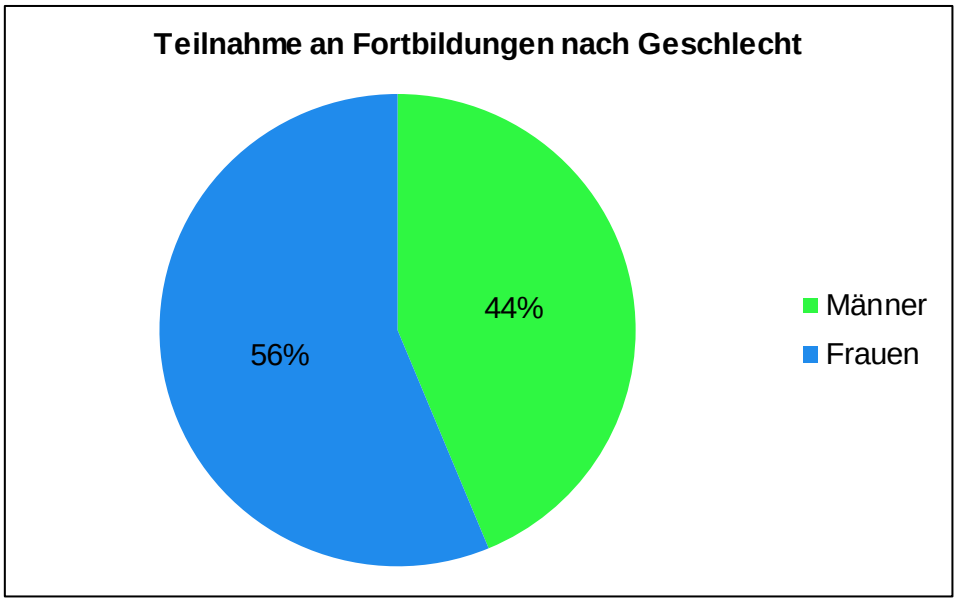
Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztätigen bzw. sogar mehrtätigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

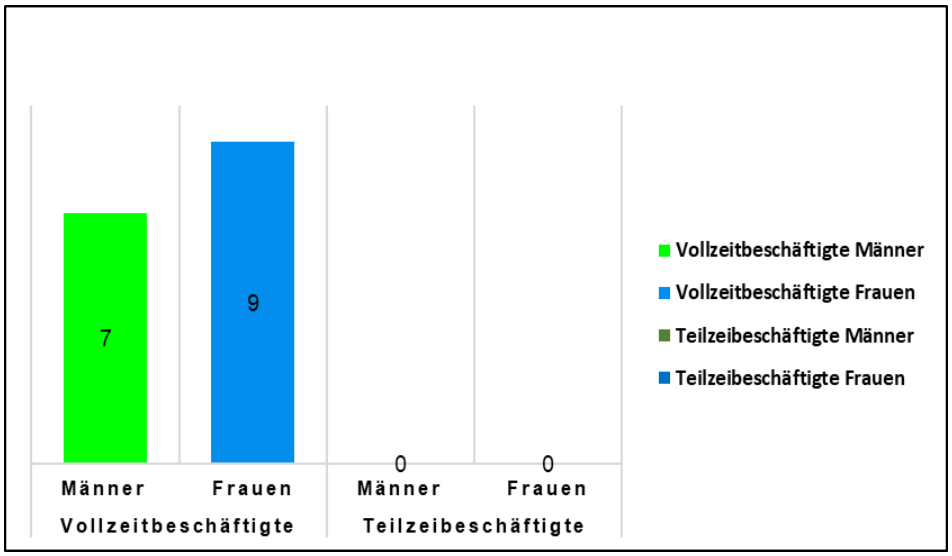
Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

In den Jahren 2020-2024 haben 16 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 56 Prozent davon waren Frauen, 44 Prozent Männer. Bei den teilnehmenden Frauen war das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften nahezu ausgeglichen.

Teilnahme an Leitungs-Fortbildungen nach Geschlecht



Teilnahme an Leitungs-Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



3.1.11 Beurlaubungen

Beurlaubungen nach Grund der Beurlaubung

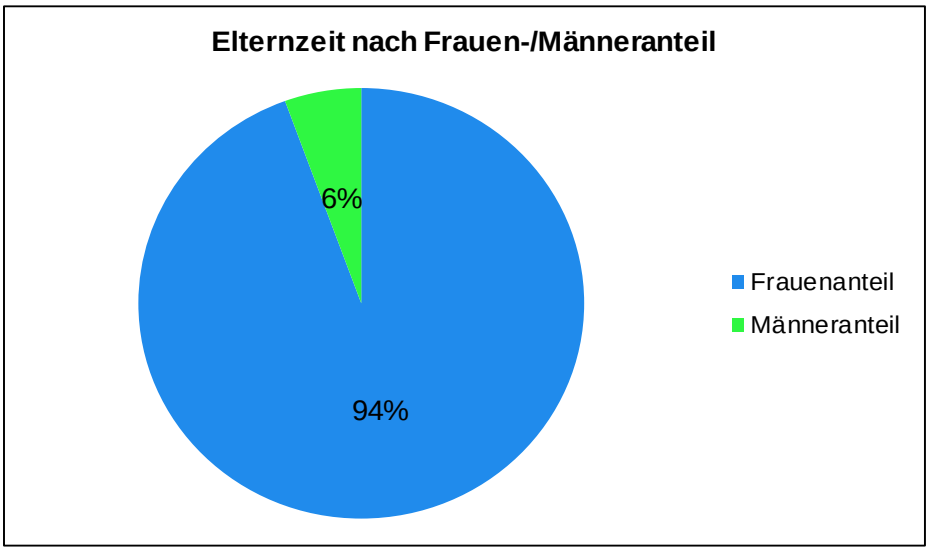
Beurlaubt zur Kinderbetreuung:	2 Beschäftigte
Beurlaubt zur Pflege:	1 Beschäftigte
Beurlaubt aus sonstigen Gründen:	0 Beschäftigte

Beurlaubungen nach Dauer der Beurlaubung

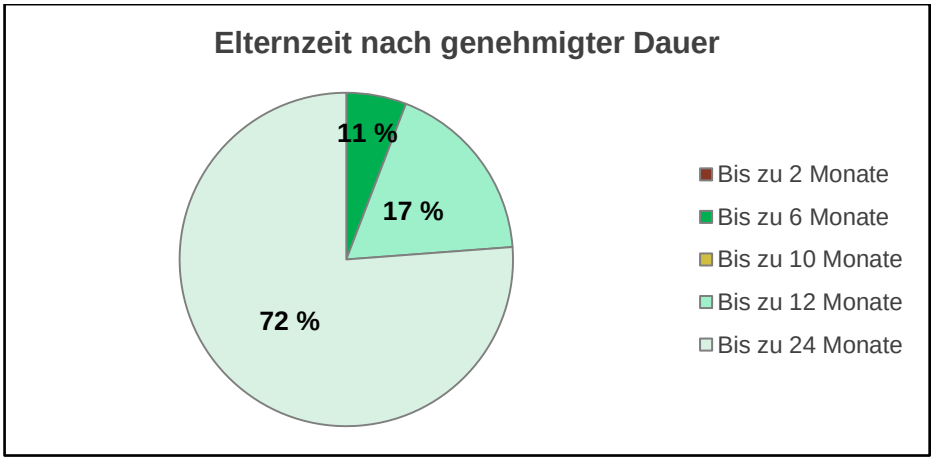
bis zu 1 Jahr:	0
bis zu 2 Jahren:	0
bis zu 5 Jahren:	0
bis zu 10 Jahre:	3 weibliche Beschäftigte
bis zu 15 Jahren:	0

3.1.12 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil

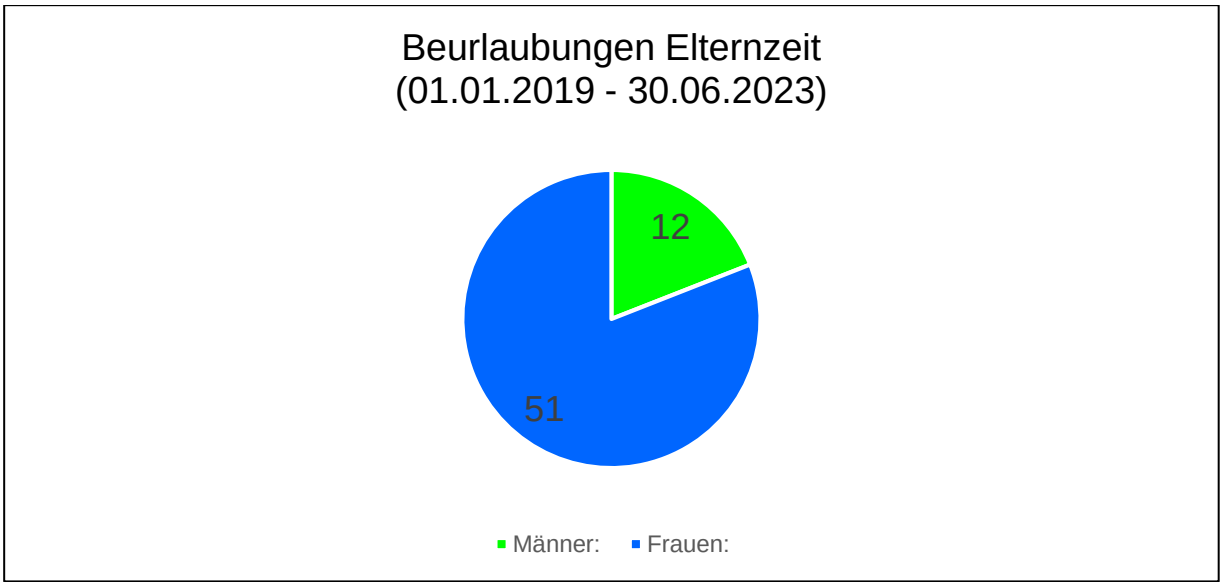


Elternzeit nach genehmigter Dauer



Elternzeit

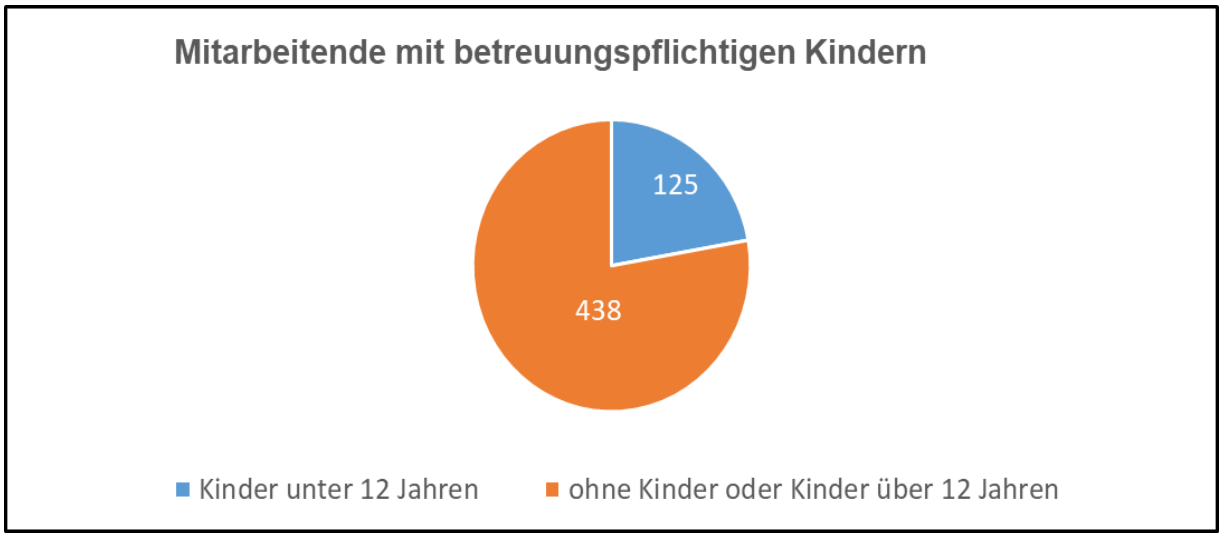
Insgesamt: 63 Bedienstete vom 01.01.2019 bis 30.06.2023
18 Bedienstete (Stichtag 30.06.2023)



Beschäftigte insgesamt mit Kindern unter 12 Jahren:

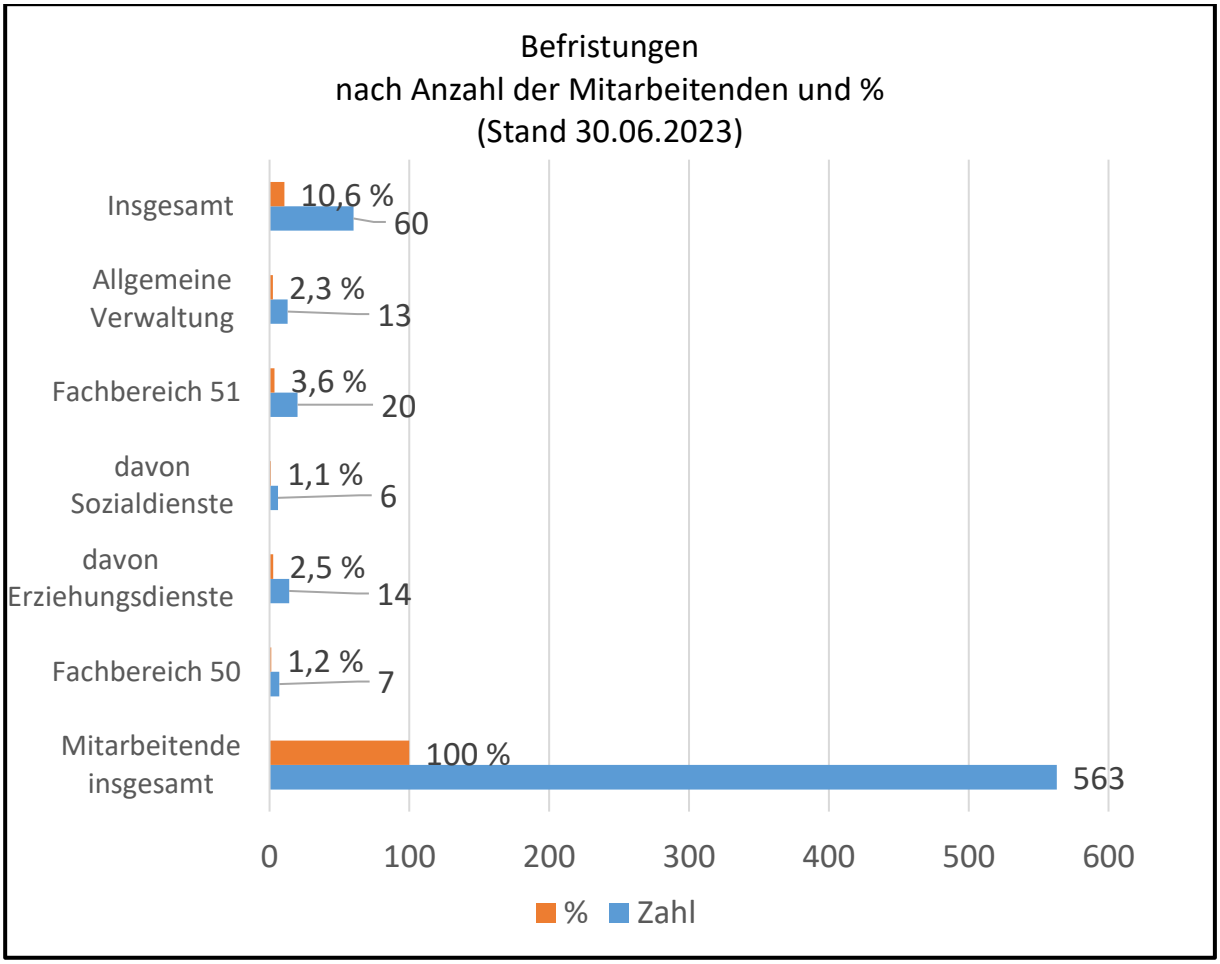
Insgesamt: 125

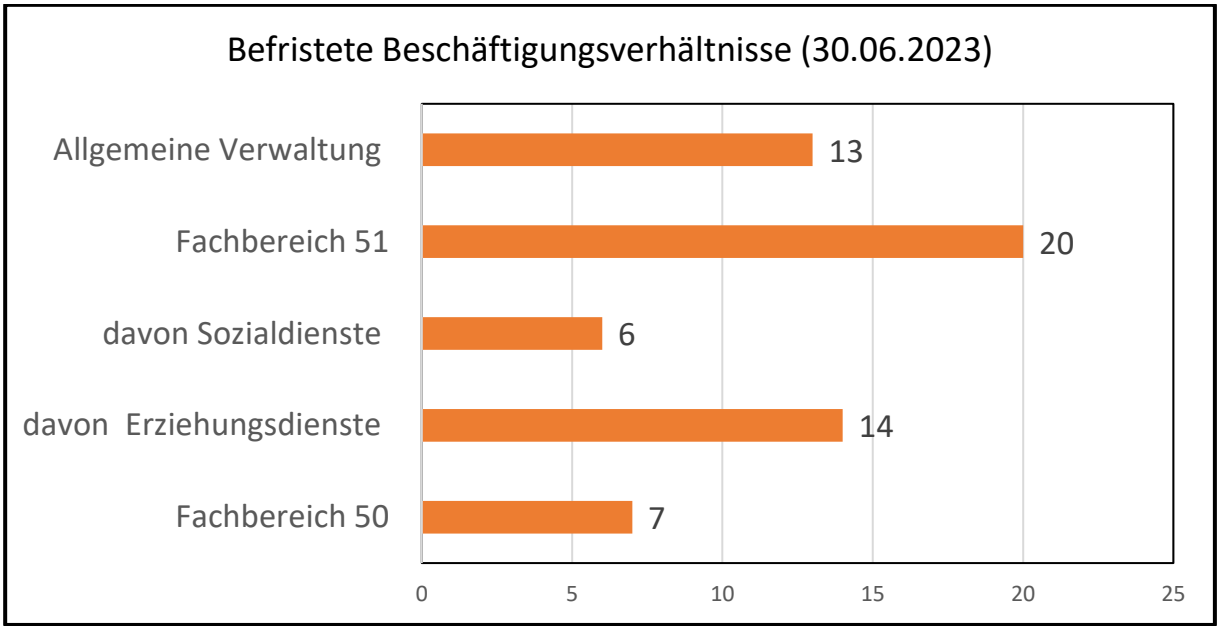
22,2 % aller Beschäftigen haben Kinder unter 12 Jahren
(Stichtag 30.06.2023)



3.1.13 Befristete Beschäftigung

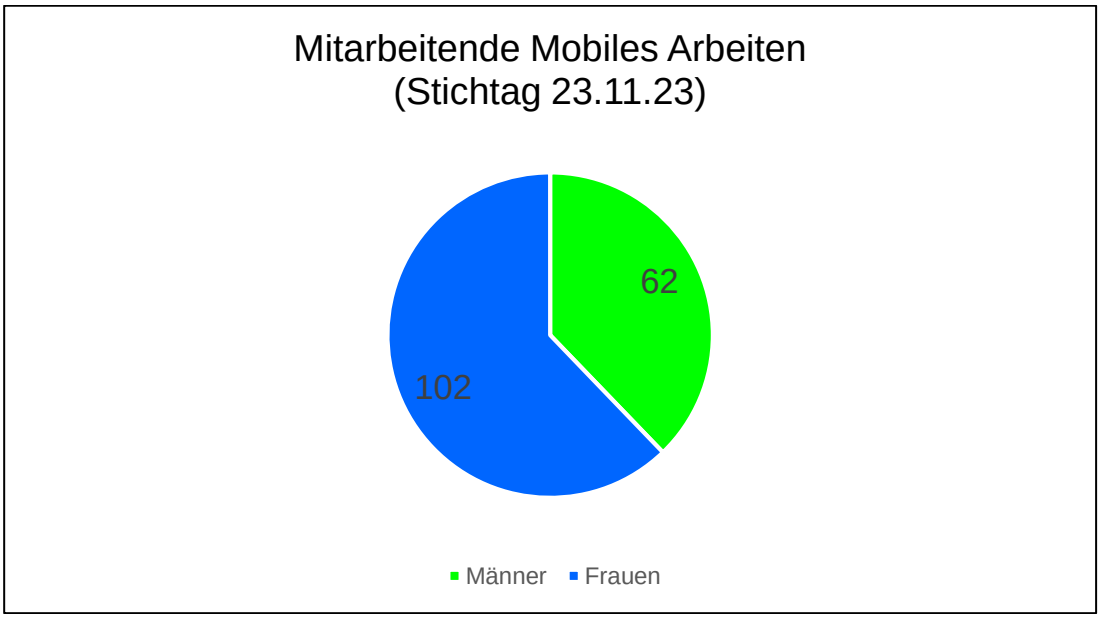
Befristete Beschäftigungsverhältnisse insgesamt: 60
(Stichtag 30.06.23)

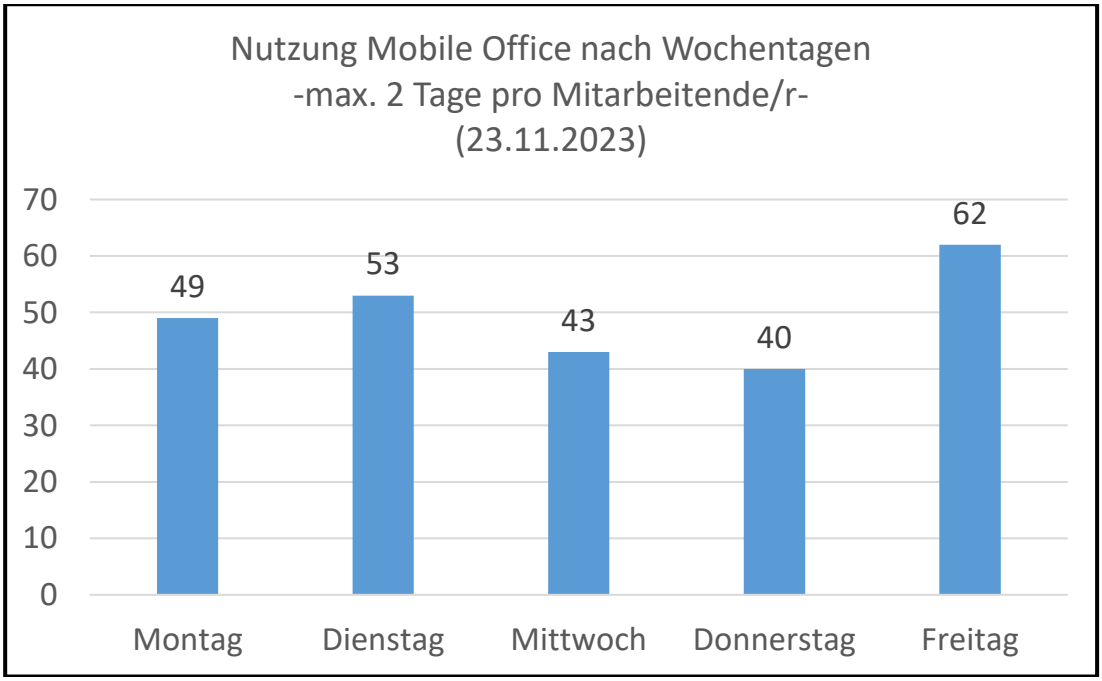




3.1.14 Mobiles Arbeiten

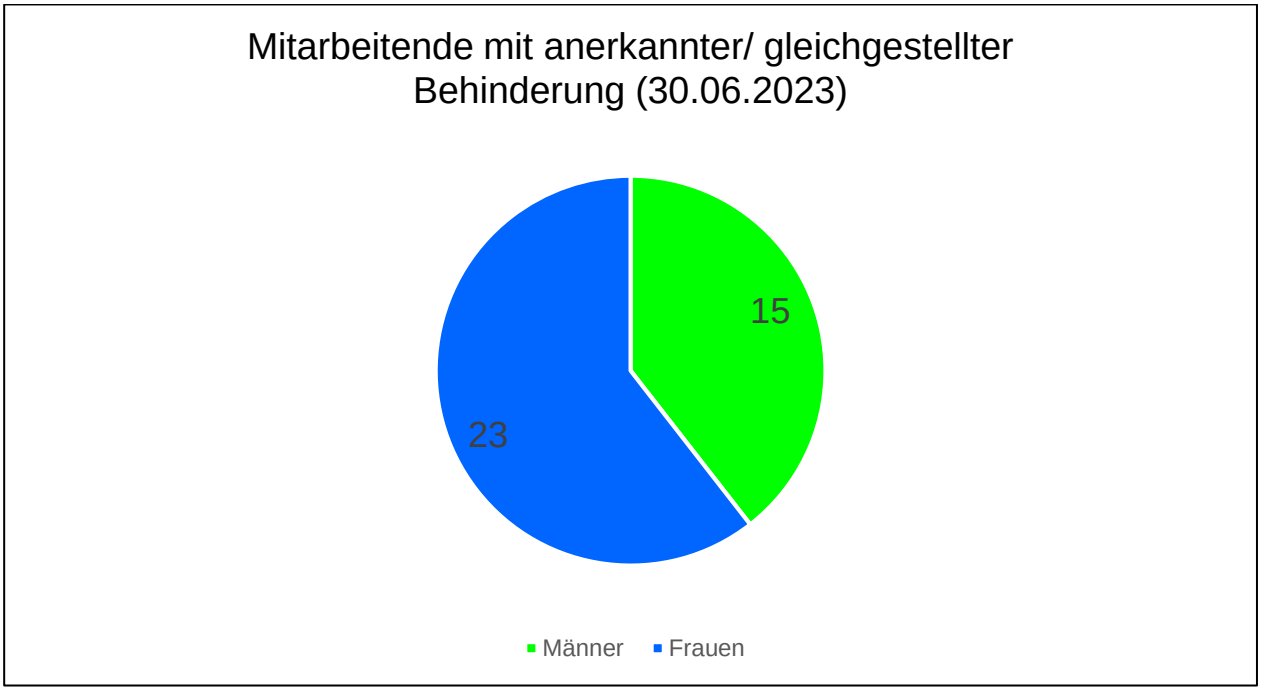
Mobile Office insgesamt: 164
(Stichtag 23.11.23)



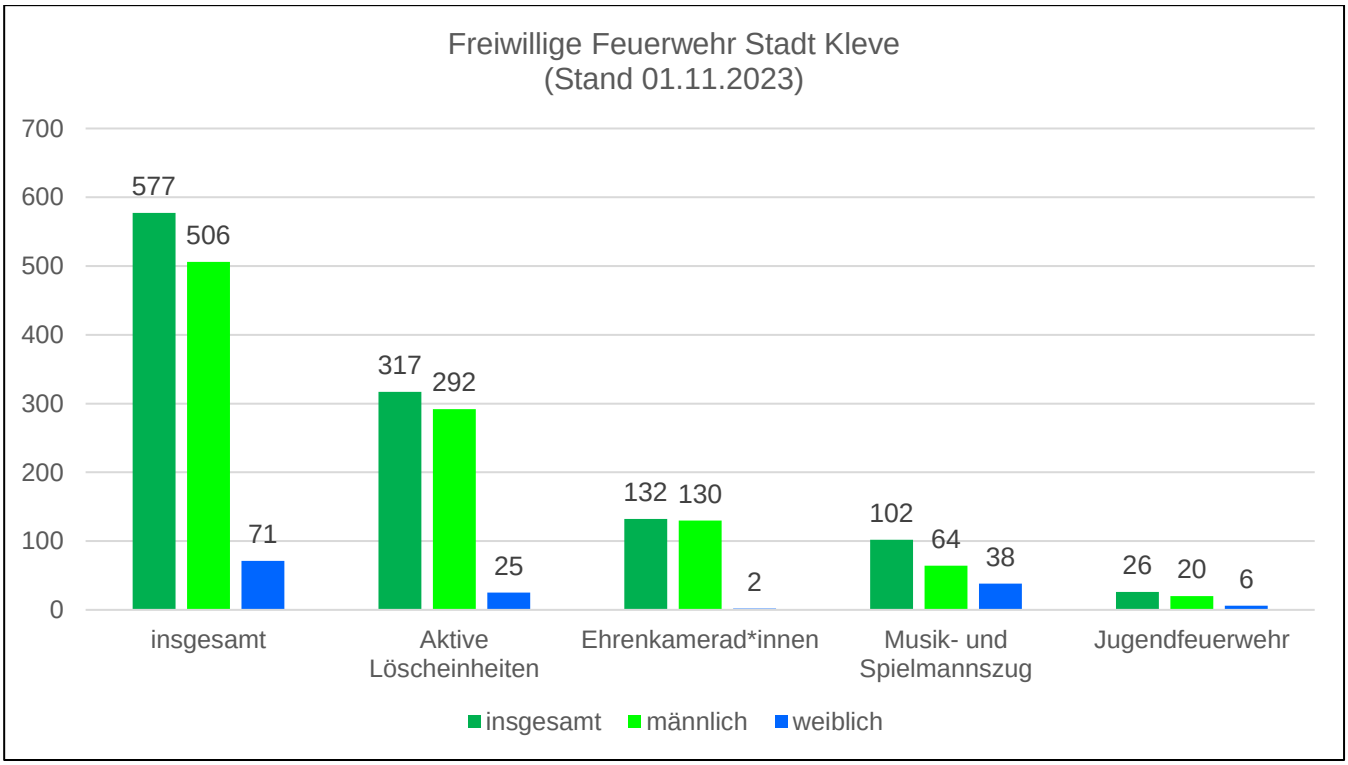


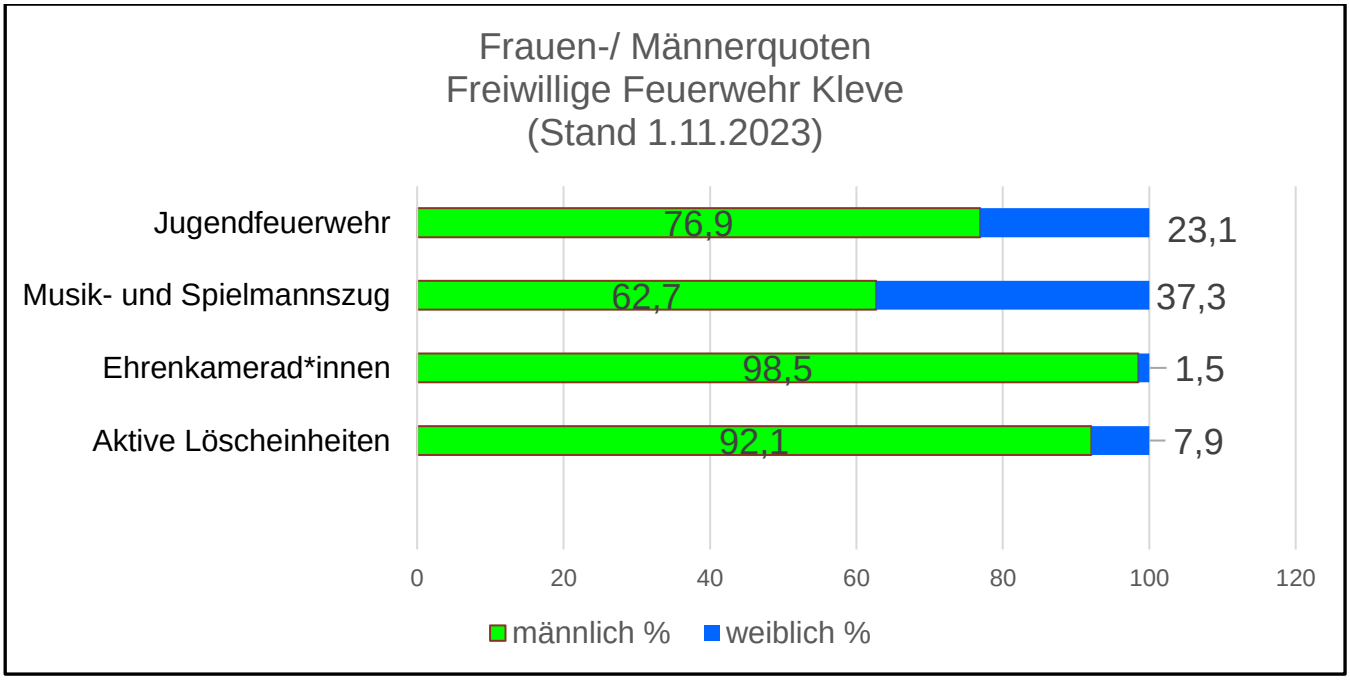
3.1.15 Mitarbeitende mit anerkannter/gleichgestellter Behinderung

Insgesamt: 38 = 6,7% (Stand 30.06.2023)



3.1.16 Freiwillige Feuerwehr Kleve





3.2 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Hier aufgeführt sind ausschließlich die erwartbaren Altersabgänge.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen **Beamtinnen/Beamte** nach Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2025-2029	2025-2029	2025-2029	2025-2029
LG 2.2	2	0	0	0
LG 2.1	3	0	0	0
LG 1.2	3	0	0	0
LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	8	0	0	0

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit **E-Eingruppierung** nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2025-2029	2025-2029	2025-2029	2025-2029
Vgl. LG 2.2	2	0	0	0
Vgl. LG 2.1	9	0	0	0
Vgl. LG 1.2	13	0	0	0
Vgl. LG 1.1	6	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	30	0	0	0

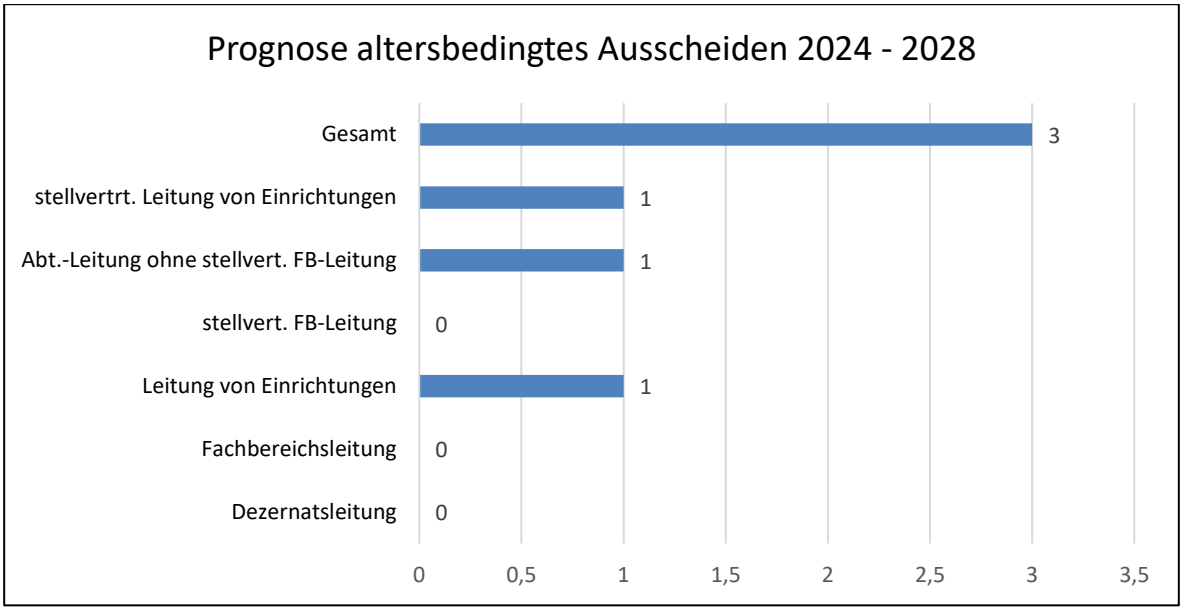
Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit **S-Eingruppierung** nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2025-2029	2025-2029	2025-2029	2025-2029
Vgl. LG 2.1	1	0	0	0
Vgl. LG 1.2	0	0	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	1	0	0	0

3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt ist mit 3 Abgängen von Führungs-und Funktionsstellen zu rechnen.

Prognose altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen	
Funktion	**Altersbedingtes Ausscheiden 2024-2028**
Dezernatsleitung	0
Fachbereichsleitung	0
Leitung von Einrichtungen	1
stellvert. FB-Leitung	0
Abt.-Leitung ohne stellvert. FB-Leitung	1
stellvert. Leitung von Einrichtungen	1
Gesamt	3



4 Zielvorgaben

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an.

Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, fairer Umgang u.v.m.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Absatz 3 Satz 3 LGG.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

Wie werden die Quoten und Prognosen nach dem Landesgleichstellungsgesetz bei Stellenbesetzungen umgesetzt?
Nach § 6 Abs. 2 ist neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch eine Prognose zu erstellen. Nach LGG soll diese Auskunft darüber geben, welche und wie viele Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind.

Es werden für die **Beamtinnen und Beamten**

- zwischen 2024 und 2028 in Zahlen 5 Stellen in den Bereichen des ehemaligen gehobenen oder höheren Dienstes (LG 2.2 und LG 2.1) zu besetzen sein. Bei weiblicher Besetzung von plus 17 % in der LG 2.2 besteht die Chance auf Erreichung der 50 % Zielquote bis 2028.
- zwischen 2024 und 2028 in Zahlen 3 Stellen im Bereich des ehemaligen mittleren Dienstes (LG 1.2) zu besetzen sein. Bei weiblicher Besetzung von plus 12 % besteht die Chance auf das Erreichen oder halten der 50 % Zielquote bis 2028.

Es werden für die Beschäftigten der **E-Eingruppierung**

- zwischen 2024 und 2028 in Zahlen 11 Stellen in den Bereichen des ehemaligen gehobenen oder höheren Dienstes (LG 2.2 und LG 2.1) zu besetzen sein. Bei weiblicher Besetzung von plus 12 % besteht die Chance auf Erreichung der 50 % Zielquote bis 2028.
- zwischen 2024 und 2028 in Zahlen 19 Stellen in den Bereichen des ehemaligen mittleren oder einfachen Dienstes (LG 1.2 und LG 1.1) zu besetzen sein. Bei weiblicher Besetzung besteht die Chance auf das Erreichen oder Halten der 50 % Zielquote bis 2028.

Es werden für die Beschäftigten mit **S-Eingruppierung**:

- zwischen 2024 und 2028 in Zahlen 1 Stelle im Bereich des ehemaligen gehobenen oder höheren Dienstes (LG 2.2) zu besetzen sein. Bei weiblicher Besetzung besteht nicht die Chance auf Erreichung der 50 % Zielquote bis 2028.
- zwischen 2024 und 2028 keine Stelle in den Bereichen des ehemaligen gehobenen, mittleren oder einfachen Dienstes (LG 2.1, LG 1.2 und LG 1.1) zu besetzen sein. Zu erwarten sind unveränderte Quoten über 50%.

Prognosen wurden in der Vergangenheit in einem aufwändigen Verfahren erstellt. Den tatsächlichen Stellenveränderungen wurden die Prognosen der vergangenen Jahre wenig gerecht mit der Konsequenz, dass die ermittelten Quoten zur Frauenförderung nicht der Realität entsprachen.
Grund dafür ist, dass Prognosen für die nächsten 4-5 Jahre nur sehr statische Berechnungen wiedergeben. Entwicklungen eines frühzeitigen Renten- bzw. Pensionseintritts, Weggang zu anderen Behörden, Stellenbesetzungen aufgrund von Elternzeiten, organisatorische Veränderungen oder langfristige Erkrankungen können kaum berücksichtigt werden.

Experimentierklausel

Die Stadtverwaltung Kleve macht von der Experimentierklausel des LGG NRW Gebrauch, um flexibel auf die Anpassungsbedürfnisse reagieren zu können.

Folgendes experimentelles Verfahren wird erneut vereinbart:

• Die Daten des Gleichstellungsplans werden jährlich aktualisiert.
• Anlassbezogen erhält der Fachbereich, der für die Stellenbesetzung zuständig ist, eine Information, ob Frauen aufgrund der aktuellen Statistik in der zu besetzenden Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind und welche Zielquote nach LGG anzustreben ist.
• Für Stellenbesetzungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird während der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Statistik geführt, aus der ersichtlich wird, ob die Stelle mit einem Mann oder einer Frau besetzt wurde.

5 Zielmaßnahmen Gleichstellungsplan 2024 - 2029

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es dauerhaft konkret messbarer Zielvorgaben, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an. Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, § 6 Absatz 1 LGG.
Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten auf überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.
Spätestens nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG. Folgende Entwicklungsstände sind die Grundlage der Maßnahmenplanung dieses Gleichstellungsplans:

5.1 Personalplanung und -entwicklung

Bei der strategischen, bedarfsgerechten Planung müssen neben den wirtschaftlichen Aspekten, die Bedarfe und die sich verändernde Arbeitswelt u.a. durch die Digitalisierung, den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel berücksichtigt werden. Es sind Maßnahmen zu entwickeln, damit die Stadt Kleve als Arbeitgeberin attraktiv bleibt und sich von anderen am Arbeitsmarkt positiv abhebt. Dabei spielt das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eine wichtige Rolle. Notwendige Rahmenbedingen wie familiengerechte Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten sind heute eine Selbstverständlichkeit des öffentlichen Dienstes.
Neben den familiären Betreuungspflichten, gewinnt das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch für jüngere Beschäftigte an Bedeutung. Sie streben eine ausgewogene „Work-Life-Balance" an. Durch diesen gesellschaftlichen Wertewandel wird ein Lebensphasen orientiertes Arbeiten künftig bedeutsamer.
Zu einer geschlechtergerechten Personalplanung und -entwicklung gehören darüber hinaus der Abbau von Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen, die gezielte Förderung von Frauen, ein Aus- und Fortbildungskonzept und die Berücksichtigung von geschlechterge-

rechten Kriterien im Beurteilungswesen. Bei Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen in Verbindung mit anderen Personalkostenentwicklungen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.
Soweit Frauen durch einen Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer, sind Frauen bei der Einrichtung neuer Stellen bei gleicher Eignung verstärkt zu berücksichtigen.
Organisatorische Veränderungen sind neben der Wirtschaftlichkeit auch auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu untersuchen. Hierzu gehören u.a. Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeitbedingungen und Stellenbewertungen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur der Mitarbeiter/innen sollte grundsätzlich ausgeschlossen werden. Umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind daher im Vorfeld zu prüfen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet werden. Die dauerhafte Pflege und Entwicklung einer tragfähigen Personalplanung und -entwicklung ist Grundvoraussetzung zur Entfaltung eines erfolgreichen Gleichstellungsplanes.

Konkrete Maßnahmen:

Sensibilisierung und Schulung.- divers und fair - Personalauswahl chancengleich gestalten: Sensibilisierungsworkshops werden für alle Mitarbeitenden angeboten, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu schärfen und Stereotypen abzubauen. Führungskräfte sind zur Teilnahme verpflichtet. In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

Schlüsselqualifikationen: Bei Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Personalleitungsaufgaben gehören Kenntnisse der Themenbereiche Gender-Stereotype, Gender-Gaps, Care-Gaps und Förderung zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern zu bewerteten Schlüsselqualifikationen.

Fort- und Weiterbildungschancen aufzeigen: Eine Darstellung der möglichen beruflichen Entwicklungschancen sowie die dafür in Frage kommenden Institutionen, Aufwendungen, Anträge und Förderungen für die unterschiedlichen Berufsgruppen im Hause wird erstellt und veröffentlicht.

Karriereentwicklung: Ein strukturiertes Karriereentwicklungsprogramm wird implementiert, das sicherstellt, dass Frauen die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung haben wie ihre männlichen Kollegen.

Erfolgsmessung: Die Überprüfung der Fortschritte bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen wird durchgeführt und das Ergebnis im Ausschuss für Generationen und Gleichstellung berichtet, um den Erfolg des Programms zu bewerten und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

Nachhaltigkeit: Das Frauenfördermaßnahmenprogramm wird zur Daueraufgabe und in die Abteilung Personalwesen des Fachbereiches Zentrale Verwaltung integriert, um sicherzustellen, dass die Förderung von Frauen in Führungspositionen langfristig verankert ist.

Best Practices teilen: Erfolgreiche Maßnahmen und Strategien werden im Rahmen einer Veröffentlichung dokumentiert und mit anderen Städten geteilt, um den Austausch bewährter Verfahren zu fördern.

5.2 Unterrepräsentanz

Die personellen Veränderungen z.B. durch Fluktuationen haben Einfluss auf die Unterrepräsentanzen von Frauen, so dass diese kontinuierlich erfasst werden müssen.
In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Begründung eines Beamten-, Arbeits- und Ausbildungsverhältnis bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ebenso sind höherwertige Tätigkeiten zu übertragen. Gleiches gilt für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind und für die Zulassung zum Aufstieg, sowie zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppen.

Konkrete Maßnahmen:

Implementierung eines digitalen Analysetools: dauerhafte Untersuchung der Geschlechterverteilung in allen Bereichen der Stadtverwaltung.

Sichtbarkeit und Anerkennung: Die Leistungen von Frauen in Führungspositionen werden öffentlich anerkannt und gewürdigt, um ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und als Vorbilder für andere Mitarbeiterinnen zu dienen.

5.3 Stellenbesetzungsverfahren

Für eine geschlechtersensible Personalauswahl müssen die Auswahlverfahren entsprechend der gesetzlichen Rahmenbedingungen umgesetzt werden. Die bestgeeignete Person soll ausgesucht und die Frauenfördermaßnahmen des LGG sollen beachtet werden. Bei der Stadt Kleve besteht der Handlungsbedarf darin, dass die Stellenbeschreibungen, die Stellenanforderungsprofile, die Stellenausschreibungen und das Beurteilungswesen der tariflich Beschäftigten und der Beamtinnen und Beamten überarbeitet und miteinander in Bezug gebracht werden müssen.
Positive Maßnahmen, wie z.B. ein standardisierter Interviewleitfaden, dem Eruieren von Fortbildungsbedarfen bei internen Bewerbenden, proaktive Gespräche mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Auswahlinterviews, werden seit Jahren umgesetzt und sollten auch weiter Bestand haben.

Konkrete Maßnahmen:

Sensibilisierung und Schulung - divers und fair - Personalauswahl chancengleich gestalten: Sensibilisierungsworkshops werden für alle Mitarbeitenden angeboten, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu schärfen und Stereotypen abzubauen. Führungskräfte sind zur Teilnahme verpflichtet. In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit

Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

Stellenbesetzungen: Eine überarbeitete Besetzungspolitik wird eingeführt, die sicherstellt, dass Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen angemessen berücksichtigt werden. Eine Nichtbesetzung mit Frauen wird begründet und dokumentiert im Rahmen einer strukturierten Beschreibung der Kriterien der gleichen Eignungen und Befähigungen im Sinne der Ausschreibung.

5.4 Anforderungsprofil

Grundlage für Stellenausschreibungen sind die zuvor ausgearbeiteten persönlichen und fachlichen Anforderungsprofile einer Stelle und die Anforderungskriterien. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bezogen auf die jeweilige Stelle ist beim Kriterium „Sozialkompetenz" zu prüfen, ob geleistete Familienarbeit, Pflege von Familienangehörigen oder ehrenamtliche Arbeit als Qualifikation anerkannt werden kann. Das Kriterium Familienengagement und Ehrenamt kann ggfs. im Ausschreibungstext ergänzt werden.

5.5 Stellenausschreibungen

Ziel aller Stellenausschreibungen sollte die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit sein. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen, um eine höhere Anzahl von Bewerberinnen zu erreichen. Das alle Stellen grundsätzlich intern und anschließend extern ausgeschrieben werden, ist bei der Stadt Kleve etabliert. Ebenso, dass die Stellenausschreibungen geschlechtsneutral erfolgen.

Für Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen, Rückkehrende aus der Familienzeit o.ä. kann es weitere Ausnahmen geben. Diese werden mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat abgestimmt. Zunächst werden die Stellen intern ausgeschrieben. Alle in Frage kommenden Personen können ihr Interesse bekunden und ihre Eignung für die Stelle darlegen. In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Auch Führungspositionen können, soweit möglich, grundsätzlich in Teilzeit ausübt werden.

5.6 Ausschreibungen

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren (§ 8 Abs. 4 LGG). Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. Gem. § 8 Abs. 2 LGG sollen Stellen in Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind, öffentlich ausgeschrieben werden, wenn nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und durch haushaltsrechtliche Bestimmungen interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wieder-

holten Ausschreibung abgesehen werden. Sollten Fachbereichsleitungen oder der Fachbereich 10 Bedenken gegen eine Besetzung in Teilzeit haben, sind diese vorab, unter Einhaltung der gesetzlichen Widerspruchfrist von mindestens einer Woche, der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen und zu begründen und ihr Einvernehmen ist einzuholen.

Konkrete Maßnahmen:

Entwicklung eines Leitfadens für die Personalauswahl- und Einstellungsverfahren: Regelmäßige Schulung aller Mitarbeitenden, die an Personalauswahlgesprächen teilnehmen. Es werden weiter standardisierte Verfahren entwickelt, die die Qualität und Transparenz der Auswahlverfahren sichern. Die Auswahlverfahren werden statistisch erfasst und nach Geschlechtern analysiert.

Ausschreibungen:
Nutzung des FührMINT Gender Decoder der TU München. Erneuerung der textlichen Passagen „Bei der Stadt Kleve besteht ein Gleichstellungsplan. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt." Ergänzt durch die Grundsatz-Klausel: „Die Stelle ist -soweit möglich- teilbar und in Voll- oder Teilzeit zu besetzen. Gehen entsprechende Bewerbungen für eine Teilzeitbeschäftigung ein, wird geprüft, ob den Teilzeitwünschen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten (insbesondere Anforderungen der Stelle, gewünschte Gestaltung der Teilzeit) entsprochen werden kann."

5.7 Dienstliche Beurteilungen

Die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtin oder des Beamten wird durch dienstliche Regel-Beurteilungen festgestellt. Diese haben unmittelbaren Einfluss auf das berufliche Fortkommen. Die Beurteilungen sagen im Quervergleich aus, in welcher Reihenfolge die Beamtinnen und Beamten einer Vergleichsgruppe mit Blick auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zu fördern sind. Auch bei Stellenauswahlverfahren von Beamtinnen und Beamten dient die Beurteilung dem Leistungsvergleich und zur Bestenauslese. Tariflich Beschäftigte benötigen ein analoges abgestimmtes Regelbeurteilungsverfahren zur Sicherstellung der Bestenauslese bei internen Höhergruppierungen und Stellenbesetzungen.

Konkrete Maßnahmen:

Interne Beurteilungsrichtlinien werden entwickelt und umgesetzt. Die Beurteilungen sind im gesetzlich vorgegebenen Zeitraum zu erstellen. Es wird vergleichend nach Geschlecht eruiert, wie die Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten erfolgen.

5.8 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Zusätzlich zum Tabellenentgelt ist das Leistungsentgelt eine variable und leistungsdifferenzierte Bezahlung. Die Differenzierung zwischen guten, ergebnisreichen und schlechten, ergebnisarmen Leistungen ist geboten, zunächst bei der Zieldefinition, nachher bei der Bewertung der erbrachten Leistungen und bei der Auszahlung der Leistungsentgelte. Jede und jeder Beschäftigte soll die Chance erhalten, bei überdurchschnittlicher Leistung an der leistungsorientieren Bezahlung beteiligt zu werden. Der

Umfang der Beschäftigung, verringerte Flexibilität durch Vereinbarung von Familie und Beruf oder ein grundsätzlicher „Gender Pay Gap“ dürfen sich nicht negativ auswirken.

Konkrete Maßnahmen:

Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) Es finden Auswertungen der Beurteilungsergebnisse statt, die geschlechterspezifisch und nach Teilzeitbeschäftigten aufgeschlüsselt werden.

5.9 Ausbildung

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG in allen Berufen mindestens entsprechend ihres Anteils auszubilden bzw. bei einer Übernahmemöglichkeit bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind. Bei der Stadt Kleve wird bedarfsentsprechend ausgebildet. Bis heute konnte auch allen Auszubildenden und Anwärterinnen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ein Beschäftigungsverhältnis angeboten werden, so dass Frauen entsprechend ihres Anteils übernommen wurden. Auszubildende und Anwärter/-innen bekommen aufgrund des § 16a TVAöD bei Vorhandensein einer Stelle eine unbefristete Beschäftigung angeboten, ansonsten zunächst einen auf zwölf Monate befristeten Vertrag. Um den pädagogischen Bereich attraktiver zu machen, Personal zu finden und zu binden, werden die „PiA" (Praxis integrierte Ausbildung) und das duale Studium der Sozialen Arbeit angeboten. In diesem Bereich wird angestrebt, Männer als Fachkräfte zu gewinnen.

Konkrete Maßnahmen:

Internationaler Austausch der Auszubildenden: Aufbau Auszubildendenaustausch mit den Partnerstädten und Euregio-Städten.

5.10 Fortbildungen

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden, bevorzugt berücksichtigt.
Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten. Fortbildungsinteressierten Beschäftigten ist die Erstattung der Betreuungskosten aktiv anzubieten.

Konkrete Maßnahmen:

Mentoring-Programm: Ein Mentoring-Programm wird eingeführt, bei dem erfahrene weibliche Führungskräfte als Mentorinnen für aufstrebende Mitarbeiterinnen fungieren.

Frauenfördermaßnahmen: Für die Fachbereiche sollen durch die Gleichstellungbeauftragte Förderpläne erstellt werden, welche die konkreten Frauenfördermaßnahmen beschreiben,

die Förderstellen identifizieren und die Schulungsbedarfe zum Thema Gleichstellung ermitteln.

Weiterbildung: Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für weibliche Führungskräfte werden angeboten, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln und sie auf höhere Positionen vorzubereiten.

5.11 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Kleve erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen und pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben durch unterschiedliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubungen. Eine bedarfsgerechte Gestaltung der Wochenarbeitszeit soll ermöglicht werden. Anträgen auf Arbeitszeitreduzierungen wird in der Regel entsprochen und überwiegend vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen angeboten.
Über die Möglichkeiten von Teilzeit informiert die Dienststelle ihre Beschäftigten, und dem Bedarf entsprechend werden vielfältigste Teilzeitarbeitsplätze angeboten. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen schriftlich hingewiesen.
Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.
Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des LGG NRW ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller oder sonstiger organisatorischer Ausgleich vorzunehmen, damit die Belastung der Beschäftigten in dem gleichen Bereich, nicht dauerhaft steigt.
Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zu zulassen. Teilzeit, Mobiles Arbeiten, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für alle Geschlechter zu fördern.
Grundsätzlich können sich alle Beschäftigten für einen gewissen Zeitraum beurlauben, d.h. ohne Bezüge von der Arbeit freistellen lassen. Häufigster Grund für die Beurlaubung ist die Elternzeit. Überwiegend nehmen Frauen die Beurlaubung in Anspruch. Der überwiegende Teil der Männer lässt sich für zwei Monate zur Inanspruchnahme von Elternzeit beurlauben, um maximal 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen zu können. Da heute auch Väter mehr Zeit für ihre Kinder wünschen und aktiv erziehen wollen, sollen die Angebote der Stadt Kleve verstärkt an sie herangetragen werden. Dazu ist eine gezielte Information, Sensibilisierung und Werbung notwendig. Langfristige Ziele sind die Anerkennung der Sorgearbeit und eine Neuverteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit. Die Führungskräfte brauchen hierzu Schulungen.

Neben der Kinderbetreuung wird die Zahl der pflegebedürftigen Angehörigen in den nächsten Jahren ansteigen. Daher ist auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu berücksichtigen. Die Rolle der Familienväter und die Familienkonstellationen haben sich geändert, so dass Väter heute auch mehr Erziehungs- und Betreuungsaufgaben übernehmen. Dazu kommt, dass klassische Familienkonstellationen abnehmen und auch alleinerziehende Beschäftigte eine flexible Arbeitszeitgestaltung dringend benötigen.
Familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen sind messbar, und auch der Vergleich zu anderen Kommunen ist herstellbar. Die Stadt Kleve sollte sich an der kostenfreien Maßnahme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Erfolgsfaktor Familie – Fortschrittsindex der Vereinbarkeit" beteiligen, die hierdurch erhobenen Daten in die Gleichstellungsberichterstattung einfließen lassen und öffentlichkeitswirksam damit bei Stellenausschreibungen werben.

Konkrete Maßnahmen:

Ausstellung „Väterporträts“ wird im Klever Rathaus gezeigt.

Flexibilität am Arbeitsplatz: Flexible Arbeitszeitmodelle und das Mobile Office werden evaluiert und bei Bedarf ausgebaut, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und Frauen in Führungspositionen zu unterstützen.

Teilzeitausbildung: Die Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit wird angeboten.

5.12 Altersgerechtes Arbeiten

Der demografische Wandel, die Veränderung der Bevölkerung und die Anhebung des Rentenalters werden auch Auswirkungen auf die Verwaltung haben. Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten wird weiter steigen. Die Personalverwaltung wird vor der Herausforderung stehen, Konzepte zur Sicherung der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft zu entwickeln. Die Bedarfe der jeweiligen Altersgruppen müssen berücksichtigt werden, um die Gesundheit und Motivation der Belegschaft zu erhalten und zu fördern. Auch muss die Arbeit von erkrankten und ausgeschiedenen Mitarbeitenden neu verteilt und weitergehend Wissenstransfer geschaffen werden.
Qualifiziertes Personal soll möglichst lange und leistungsfähig im Beschäftigungsverhältnis gehalten werden. Darüber hinaus sollen die Beschäftigten möglichst gesund das Rentenalter erreichen.
Die Mitarbeitenden sind über bestehende Angebote, z.B. die Möglichkeiten und Auswirkungen der Altersteilzeit in verschiedenen Arbeitsfeldern zu informieren.

Konkrete Maßnahmen:

Informationsvermittlung: Die Mitarbeitenden sind über bestehende Angebote, z.B. die Möglichkeiten und Auswirkungen der Altersteilzeit in verschiedenen Arbeitsfeldern zu informieren.

5.13 Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die Stadt Kleve ist verpflichtet, Beschäftigungsschutzgesetze sowie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu beachten. Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz haben gravierende negative Auswirkungen auf das Betriebsklima, das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und das Selbstwertgefühl der Beschäftigten. Eine faire Verwaltungskultur, die klare Verhaltensregeln benennt und sexuelle Belästigung und Mobbing präventiv begegnet, ist eine Grundvoraussetzung für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten.
Führungskräfte haben auch bei diesem Thema eine wichtige Vorbildfunktion und benötigen regelmäßige Schulungen zum Thema. Standardisierte Verfahren, Qualifizierung, Prävention sind die Schlüssel zum Aufbau eines guten internen Schutzkonzeptes.

Konkrete Maßnahmen:

Leitfaden Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung: Die Gleichstellungsbeauftragte wird einen Leitfaden für Beschwerdeverfahren mit konkreten standardisierten Abläufen und Zuständigkeitszuweisungen erarbeiten. Ein einheitliches Vorgehen im Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung wird mit den Fachbereichsleitungen erarbeitet.

5.14 Befragung der Beschäftigten

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Stadt Kleve ist ein stetiger Prozess. Zufriedene Beschäftigte sind der Erfolgsfaktor einer leistungsstarken Stadtverwaltung und die besten Botschafterinnen und Botschafter für eine stabile Personalgewinnung. Durch die Beschäftigtenbefragung können die Beschäftigten eingebunden werden und mitteilen, wie sie die Zusammenarbeit und Führung, ihre Aufgaben und Arbeitsbedingungen, die Gleichstellungs- und Gesundheitsförderung und die Stadt Kleve als Arbeitgeberin einschätzen, was ihnen besonders wichtig ist und wo sie Veränderungen wünschen. Ein regelmäßiges Personalbefragungssystem aufzubauen, entspricht heute einer modernen Personalführung. Hierzu können vielfältige Methoden genutzt werden, von der anonymen Onlinebefragung bis zur Durchführung von Netzwerktagen.

Konkrete Maßnahmen:

Beschäftigtenumfrage: Mit dem Ziel des Erkenntnisgewinns über die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen (insbesondere das Thema Mobiles Arbeiten) und Änderungswünsche der Beschäftigten wird eine Befragung der Beschäftigten durchgeführt.

Netzwerkbildung: Die Bildung von internen und externen Netzwerken für Frauen wird gefördert, um den Austausch von Erfahrungen und Informationen zu ermöglichen. Einmal jährlich werden weibliche Teilpersonalversammlungen als Netzwerktreffen durchgeführt.

6 Maßnahmenbericht Gleichstellungsplan 2018 - 2023

Verknüpfungsziele mit der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

6.1 Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Maßnahme: Öffentlichkeitsarbeit
Alle Informationen über Maßnahmen und Umsetzungsschritte des Gleichstellungsplanes werden regelmäßig sowohl intern der Belegschaft als auch extern der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.
Priorität: hoch
Ressourcen: Laufendes Geschäft der Gleichstellungsbeauftragten, Personalressourcen des Presse- und Informationsbüros
Umsetzungszeitrahmen: Ab 2018 fortlaufend erledigt

Verknüpfungsziel Handlungsfeld: Die politische Rolle der Kommune
Die Stadt Kleve „verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen. Zu diesem Zweck sorgt „die Stadt Kleve“ dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.“ (Charta Teil III Art.6 Abs.1 und 2)

6.2 Ziel: Kampf gegen Stereotype

Maßnahme: Überprüfung internen Schriftverkehrs
Wenn interne Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien, Anweisungen und interne Informationen inhaltlich überarbeitet werden, wird dabei auch geprüft, ob sie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechen. Die nötigen Änderungen werden dann vorgenommen.
Priorität: mittel
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10 Zentrale Verwaltung
Umsetzungszeitrahmen: Fortlaufend in Arbeit

Maßnahme: Geschlechtergerechter Sprachgebrauch in der Verwaltung
Es erfolgt eine erneute Überprüfung der Vordrucke, Formulare und Bescheide auf diskriminierungsfreie Sprache entsprechend den Handreichungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der Verwaltung, erarbeitet und veröffentlicht im Dezember 2000 des Landes NRW.
Priorität: mittel
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10 Zentrale Verwaltung
Umsetzungszeitrahmen: fortlaufend in Arbeit

Verknüpfungsziel Handlungsfeld: Rolle als Arbeitgeber
„In der Rolle als Arbeitgeber erkennt“ die Stadt Kleve „das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung, einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen an.“

„Die Stadt Kleve anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.“ Die Stadt Kleve schließt sich der „Allianz für Chancengerechtigkeit und Vielfalt“ im Land NRW an. Die Stadt Kleve, verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.“ (Charta Artikel 11, Absatz 1, 2, 3)
Der auf der Grundlage des LGG NRW gem. § 5 a, § 6 ff. erstellte Gleichstellungsplan in seiner aktuellen 4. Fortschreibung 2018 bis 2023 bildet eine gute Grundlage für die Umsetzung der Charta in dem Handlungsfeld „Rolle als Arbeitgeber“.

6.3 Ziel: Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung

Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Beschäftigte der Kommunalverwaltung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien

Maßnahme: Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024 bis 2029
Im Rahmen der 5. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Stadtverwaltung Kleve wird der Entwurf der Fortschreibung mit den Inhalten der Charta abgeglichen. Anpassungen bzw. Ergänzungen werden geprüft, inwieweit sie möglich oder erforderlich sind.
Priorität: mittel
Ressourcen: 10 Zentrale Verwaltung – Laufendes Geschäft der Gleichstellungsbeauftragten
Umsetzungszeitrahmen: Februar 2024 erledigt

Maßnahme: Mobiles Arbeiten
Die Stadtverwaltung Kleve fördert durch unterschiedliche Maßnahmen, wie im geltenden Gleichstellungsplan beschrieben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter diesem Aspekt wird auch die Möglichkeit des Einsatzes alternierender Telearbeit intensiv geprüft.

Darüber hinaus wird, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, Heimarbeit für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern bzw. zu pflegenden Angehörigen in Absprache mit der Fachbereichsleitung und der Personalleitung unter Mitwirkung des Personalrates ermöglicht. Mit der Zustimmung zur Heimarbeit durch die Fachbereichsleitung obliegt dieser auch die Leistungs- und Ergebniskontrolle. Selbstverständlich darf diese Heimarbeit nicht zulasten der Erreichbarkeit durch Bürgerinnen und Bürger gehen.
Priorität: hoch
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10 Zentrale Verwaltung, Fachbereichsleitungen und Personalrat
Umsetzungszeitrahmen: Frühjahr 2018, fortlaufend ab Verabschiedung des Gleichstellungsplanes erledigt durch Dienstvereinbarung 2021

Maßnahme: Zertifizierung
Die Stadtverwaltung prüft die Möglichkeit einer Zertifizierung und Auditierung als familienbewusstes Unternehmen durch eine Stiftung mit Blick auf die Bedarfe (Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung und Vereinbarkeit von Beruf und Pflege).
Priorität: mittel
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10 Zentrale Verwaltung, Fachbereich 50 Arbeit und Soziales, Fachbereich 51 Familie und Jugend und Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitrahmen: 2018/2019 – Prüfungsergebnis: Selbstprüfung

Maßnahme: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Angesichts des demographischen Faktors der Belegschaft strebt die Stadtverwaltung eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Beschäftigten der Kommunalverwaltung Stadt Kleve an. Geeignete Projektträger werden zum Vortrag im Ausschuss für Personal und Digitalisierung (APD) eingeladen und ausgewählt.
Priorität: Mittel
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10 Zentrale Verwaltung, Fachbereich 50 Arbeit und Soziales und Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitrahmen: Beginn 2019 – Umgesetzt im Rahmen der Coronapandemie durch Gewährung von Familienzeiten

Maßnahme: Mentoring und Coaching
Der Fachbereich 10 Personal entwirft im Rahmen eines Fortbildungskonzeptes ein System von Mentoring und Coaching für die Gesamtverwaltung. Zur schnelleren Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene wird, mit Unterstützung des S.I.N.N., ein besonderes System von Mentoring und Coaching für Frauen entwickelt.
Priorität: hoch
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10 Zentrale Verwaltung, der Finanzbedarf ist aus dem laufenden Fortbildungsetat zu decken
Umsetzungszeitrahmen: 2018/2023 noch nicht erfolgt

Verknüpfungsziel Handlungsfeld: Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Die Stadt Kleve „erkennt die Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen, an. Zu diesem Zweck verpflichtet sie sich folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern: Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl.“ (Charta, Art.13 Abs. 3 Satz 3)

6.4 Ziel: Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten

Verändern von tradierten beruflichen Rollenkonzepten zur Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten von Männern und Frauen

Maßnahme: Berufswahlorientierung
Die weiterführenden Schulen werden aufgefordert, weitere Aktivitäten zu entwickeln, um weibliche Jugendliche zu ermutigen, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ gelten und männliche Jugendliche dementsprechend umgekehrt. Jede Schule stellt ihre Aktivitäten in einer Schulleitungsdienstbesprechung den anderen Schulen vor. Die Fachbereiche 40 und 51 sowie die Wirtschaft, Tourismus & Marketing Stadt Kleve GmbH werden mit einbezogen.
Priorität: mittel
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 40 Schulen, Kultur und Sport, Fachbereich 51 Jugend und Familie - im Rahmen der jeweils vorhandenen Budgets
Umsetzungszeitrahmen: ab 2018 noch kein Letter of Intent mit den Schulen

Maßnahmen FB 10 Zentrale Verwaltung – Nacht der Ausbildung, Berufsinformationsmessen 3x jährlich, Girls- und Boysday

Verknüpfungsziel Handlungsfeld: Kinderbetreuung

Die Stadt Kleve „erkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, erschwingliche und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offenstehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass diese ermöglicht, Arbeit, öffentliches und Privatleben zu vereinbaren, an. Darüber hinaus erkennt die Stadt Kleve den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zum Zusammenhalt lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Ganzen leistet, an.“ Die Stadt Kleve verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer solchen Kinderbetreuung – entweder selbst oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen. (Charta, Art. 16 Abs. 1 und 2)

Gesetzliche Verpflichtung im Kindergarten - Zielsetzung in der Ganztagsbetreuung (OGS)
Maßnahme: Selbstverpflichtung zur Förderung der Mitarbeitenden mit betreuungspflichtigen Kindern, die Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen außerhalb der allgemeinen Kinderbetreuungszeiten zu bezahlen.

Verknüpfungsziel Handlungsfeld: Betreuung anderer Familienmitglieder

Die Stadt Kleve „anerkennt, dass Frauen und Männer neben Kindern auch für andere Familienmitglieder sorgen müssen, und dass diese Verpflichtung sie daran hindern kann, ihre Rolle im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben voll auszuschöpfen.“ (Charta, Art. 17 Abs. 1)

6.5 Ziel: Unterstützung von Personen die Angehörige pflegen

Maßnahme: Zu pflegende Angehörige
Die Stadtverwaltung Kleve verbreitet proaktiv Erkenntnisse und vermittelt Unterstützungsmöglichkeiten von Personen, die Angehörige pflegen, sowohl von anderen Verwaltungen, als auch von Unternehmen der Privatwirtschaft oder darauf spezialisierten Organisationen.
Priorität: mittel
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereiche 10, 50, mit Wirtschaft, Tourismus & Marketing Stadt Kleve, 10 Pressestelle und Gleichstellungsbeauftragte
Umsetzungszeitrahmen: Ab 2018 Daueraufgabe

Verknüpfungsziel Handlungsfeld: Soziale Zusammenarbeit

„Die Stadt Kleve“ verpflichtet sich, im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Maßnahmen im Rahmen eines allgemein koordinierten Ansatzes zu treffen, um die Integration von Migranten/-innen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.“ (Charta, Art. 18 Abs. 2 Satz 4)

6.6 Ziel: Weiterentwicklung des Integrationsprozesses in der Stadt Kleve

Maßnahme: Monitoring
Die Verwaltung entwickelt Prozesssteuerungen, die unerkanntes diskriminierendes Verhalten aufdeckt und macht Vorschläge zum Abbau von Integrationshindernissen für Beschäftigte und Auszubildende, sowie Bewerberinnen und Bewerber bei der Stadt Kleve. Die Anlaufstelle des/der Antidiskriminierungsbeauftragen der Stadt Kleve wird bekannter gemacht.
Priorität: mittel
Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10, Stab II, Integrationsrat, Personalrat, GSB
Umsetzungszeitrahmen: ab 2018 fortlaufend – Daueraufgabe

6.7 Gesetzliche Grundlagen

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)
https://www.mhkbg.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)
https://www.mhkbg.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf

7 Vorlage Gleichstellungsplan 2029 – 2034

Vorlage Gleichstellungsbericht (Berichtszeitraum 01.07.23 – 30.06.28)

Stadt Kleve

Redaktion:
Gleichstellungsbeauftragte, Yvonne Tertilte-Rübo,
stellv. Gleichstellungsbeauftragte, Melanie Heinzmann
Personalstatistik:
Fachbereich Zentrale Verwaltung, Abteilung Personalwesen, Klaus Gendritzki
Leitung: Bürgermeister der Stadt Kleve, Wolfgang Gebing

Beraten im Ausschuss für Generationen und Gleichstellung der Stadt Kleve
am 31.01.2024
Beraten im Haupt- und Finanzausschuss der Stadt Kleve
am 14.02.2024
Verabschiedet im Rat der Stadt Kleve
am 21.02.2024

Gültigkeit bis zum 20.02.2029