

# Anhang zum Gleichstellungsplan 2024 - 2029

## Zu 5. Zielmaßnahmen

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.

**Der Ausschuss für Generationen und Gleichstellung hat in seiner Sitzung vom 31.01.2024 eine jährliche Berichterstattung im Ausschuss für Generationen und Gleichstellung sowie für nichtöffentliche Beratungsgegenstände im Ausschuss für Personal und Digitalisierung, dem Rat empfohlen.**

**Folgende Entwicklungsstände sind die Grundlage der 26 Maßnahmenplanungen des vorliegenden Gleichstellungsplans 2024 – 2029.**

<b>Personalplanung und -entwicklung</b>	<b>Sensibilisierungsschulungen</b>	Maßnahmennummer Nr. 5.1.1
Daten	3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)	
Beschreibung	<p>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 Rahmenbedingungen wie familiengerechte Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten sind heute eine Selbstverständlichkeit des öffentlichen Dienstes.</p> <p>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.</p> <p>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 geschlechtergerechten 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.</p> <p>Soweit Frauen durch einen Stellenabbau stärker betroffen sind als Männer, sind Frauen bei der Einrichtung neuer Stellen bei gleicher Eignung verstärkt zu berücksichtigen.</p>	

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.

**Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen
- Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter
- Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und -controlling
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029

Maßnahmenbeschreibung 5.1 - Seite 46/47

Maßnahme 5.1

Sensibilisierung und Schulung - divers und fair - Personalauswahl chancengleich gestalten:

- a) Sensibilisierungsworkshops werden für alle Mitarbeitenden angeboten, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu schärfen und Stereotypen abzubauen.
- b) Führungskräfte sind zur Teilnahme verpflichtet.
- c) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen.
- d) Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

Umsetzungsstand

Start 2024



Dauer bis 2029



Überführung in Daueraufgabe



Ziel/-e

Bewusstseinsbildung für geschlechtsspezifische Ungleichheiten schärfen und Geschlechterstereotype abbauen.  
 Fachkenntnisse zu den Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei allen Führungskräften sicherstellen.

Kennzahlen	Zu a) Anzahl der Schulungen Zu b) Anzahl der Teilnahmeverpflichtungen Zu c) Nachweis der Fortbildungsangebote Gleichstellung von Frau und Mann Nachweis der Fortbildungsangebote Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Zu d) Nachweis Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben Nachweis Fortbildungen von Beschäftigten, im Organisations- und Personalwesen
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung/ GSB/PR	




Personalplanung und -entwicklung	Schlüsselqualifikationen:	Nr. 5.1.2
Daten	3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)	
Beschreibung	<p>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 ...(siehe 5.1.1).</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>          § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze          § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen          § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p>	

### Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:

- Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen
- Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter
- Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Änderung der Bewertungsbögen zur Beurteilung von Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktionen und Personalleitungsaufgaben.
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

### Analyse Voraussetzungen:

- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung




GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Bei Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Personalleitungsaufgaben gehören Kenntnisse der Themenbereiche a) Gender-Stereotype b) Gender-Gaps c) Care-Gaps d) Förderung zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männer zu bewerteten Schlüsselqualifikationen.	Start 2024  Dauer bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Sicherstellung von Schlüsselqualifikationen bei Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktionen und Personalleitungsaufgaben.
Nachweis/-e Kennzahlen	1. Nachweise von Schulungen zu den Themenbereichen a) – d) 2. Aufnahme der Schlüsselqualifikationen a) – d)in die Bewertungsbögen von Mitarbeitenden mit Vorgesetzten und Personalleitungsaufgaben
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung

<b>Personalplanung und -entwicklung</b>	<b>Fort- und Weiterbildungschancen aufzeigen</b>	Nr. 5.1.3
<b>Daten</b> 3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)		
<b>Beschreibung</b> 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... (siehe 5.1.1).  <b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b> § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  <b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen</li> <li>• Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter</li> <li>• Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“</li> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Erstellung einer Veröffentlichung</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <b>Analyse Voraussetzungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</li> </ul>		
<b>GSP 2024-2029</b> Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47		
<b>Maßnahme/-n</b> Eine Darstellung <ol style="list-style-type: none"> <li>a) der möglichen beruflichen Entwicklungschancen sowie</li> <li>b) die dafür in Frage kommenden Institutionen,</li> <li>c) Aufwendungen,</li> <li>d) Anträge und</li> <li>e) Förderungen für die unterschiedlichen Berufsgruppen im Hause</li> </ol> wird erstellt und veröffentlicht.	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2024  Dauer bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 	
<b>Ziel/-e</b> Fort- und Weiterbildungschancen aufzeigen		

Nachweis/-e Kennzahlen	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erstellung und Veröffentlichung eines „Fort- und Weiterbildungschancen Wegweisers für Mitarbeitende der Stadt Kleve“ mit den Inhalten a) bis e)</li> <li>2. Vorstellung im AGG und APD</li> </ol>
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung	

Personalplanung und -entwicklung	Karriereentwicklung	Nr. 5.1.4
Daten	3.1.4 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 17) 3.1.5 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 20)	
Beschreibung	<p>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... (siehe 5.1.1).</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen</li> <li>• Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter</li> <li>• Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“</li> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –ontrolling</li> <li>• Erstellung einer Veröffentlichung</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p>	

- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Ein strukturiertes Karriereentwicklungsprogramm wird implementiert, das sicherstellt, dass Frauen die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung haben wie ihre männlichen Kollegen.	Start 2024  Dauer bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Fort- und Weiterbildungschancen aufzeigen
Nachweis/-e Kennzahlen	
	1. Erarbeitung und Vorstellung eines Karriereentwicklungsprogramms. 2. Vorstellung eines Karriereentwicklungsprogramms im AGG und APD
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung

Personalplanung und -entwicklung	Fort- und Weiterbildungschancen aufzeigen	Nr. 5.1.3
Daten	3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)	
Beschreibung	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... (siehe 5.1.1).	

**Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:**




- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 11 Fortbildung
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen
- Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter, Fachgesellschaften, Kammern, Universitäten
- Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Erstellung einer Veröffentlichung
- Erstellung neuer Anträge zur Entwicklungschancenförderung
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**




- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Eine Darstellung <ul style="list-style-type: none"> <li>a) der möglichen beruflichen Entwicklungschancen sowie</li> <li>b) die dafür in Frage kommenden Institutionen,</li> <li>c) Aufwendungen,</li> <li>d) Anträge und</li> <li>e) Förderungen für die unterschiedlichen Berufsgruppen im Hause</li> </ul> wird erstellt und veröffentlicht.	Start 2024  Dauer bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Fort- und Weiterbildungschancen für alle Berufsgruppen im Hause aufzeigen
Nachweis/-e Kennzahlen	1. Erstellung und Veröffentlichung eines „Fort- und Weiterbildungschancen Wegweisers für Mitarbeitende der Stadt Kleve“ mit den Inhalten a) bis e) 2. Vorstellung im AGG und APD
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat






	Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung	


Personalplanung und -entwicklung	Karriereentwicklung	Nr. 5.1.4
Daten	<p>3.1.4 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 17)</p> <p>3.1.5 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 20)</p> <p>3.1.8 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 29)</p> <p>3.1.9 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 30)</p>	
Beschreibung	<p>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...(siehe 5.1.1).</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Erstellung einer Veröffentlichung</li> <li>• Angebot der Karriere-Beratung sicherstellen</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</li> </ul>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47	

Maßnahme/-n		Umsetzungsstand
Ein strukturiertes Karriereentwicklungsprogramm wird implementiert, das sicherstellt, dass Frauen die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung haben wie ihre männlichen Kollegen.		Start 2024  Dauer bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Fort- und Weiterbildungschancen für alle Berufsgruppen aufzeigen	
Nachweis/-e Kennzahlen		
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erarbeitung und Vorstellung eines Karriereentwicklungsprogramms für alle im Hause repräsentierten Berufe</li> <li>2. Vorstellung des Karriereentwicklungsprogramms im AGG und APD</li> <li>3. Nutzungszahlen des Karriereentwicklungsprogrammes ermitteln nach Männern und Frauen und Arbeitszeiten.</li> <li>4. Darstellung aller monetären Unterstützungen für Mitarbeitende</li> </ol>	
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche	
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung	

Personalplanung und -entwicklung	Erfolgsmessung	Nr. 5.1.5
Daten		
<ol style="list-style-type: none"> <li>3.1.4 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 17)</li> <li>3.1.5 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 20)</li> <li>3.1.8 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 29)</li> <li>3.1.9 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 30)</li> <li>4. Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 44)</li> <li>5. Gleichstellungsplan 2024-29 (Seiten 46 – 54)</li> </ol>		

<b>Beschreibung</b>	<p>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... (siehe 5.1.1)</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Erstellung einer Veröffentlichung</li> <li>• Angebot der Karriere-Beratung sicherstellen</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestenauslese Art. 33 GG, Bewerbungslage nicht lenkbar, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</li> </ul>	
<b>GSP 2024-2029</b>	Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47	
<b>Maßnahme/-n</b>	Die a) Überprüfung der Fortschritte bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen wird durchgeführt und b) das Ergebnis im Ausschuss für Generationen und Gleichstellung berichtet, c) um den Erfolg des Programms zu bewerten d) und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2024  Dauer: jährlich bis 2029  Gleichstellungsbericht 2030 - 2035 
<b>Ziel/-e</b>	Erfolgsmessung der Fortschritte bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen	
<b>Nachweis/-e Kennzahlen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2025 Bericht im AGG zu a) bis d)</li> <li>2. 2026 Bericht im AGG zu a) bis d)</li> <li>3. 2027 Bericht im AGG zu a) bis d)</li> <li>4. 2028 Bericht im AGG zu a) bis d)</li> <li>5. 2029 Bericht im AGG zu a) bis d)</li> <li>6. Erstellung Gleichstellungsbericht 2030 - 2035</li> </ol>	
<b>Produktplan 2024</b>	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT	

	Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche	
Zuständigkeit	Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat	
Personalplanung und -entwicklung	Nachhaltigkeit	Nr. 5.1.6
Daten	3.1.4 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 17) 3.1.5 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 20) 3.1.8 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 29) 3.1.9 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 30) 4. Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 44) 5. Gleichstellungsplan 2024-29 (Seiten 46 – 54)	
Beschreibung	<p>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... (siehe 5.1.1).</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</li> </ul>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47	




Maßnahme/-n	<p>Das Frauenfördermaßnahmenprogramm wird</p> <p>a) zur Daueraufgabe und in die Abteilung Personalwesen des Fachbereiches Zentrale Verwaltung integriert,</p> <p>b) um sicherzustellen, dass die Förderung von Frauen in Führungspositionen langfristig verankert ist.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> <p>Start 2024 </p> <p>Dauer bis 2029 </p> <p>Überführung in Daueraufgabe </p>
Ziel/-e	Nachhaltigkeit des Frauenfördermaßnahmenprogramms	
Nachweis/-e Kennzahlen	<p>1. Stellenplan</p> <p>2. Berichterstattung Nachhaltige Verwaltung: SDG 5 und SDG 11</p>	
Produktplan 2024	<p>Produkt 0102 Verwaltungsführung</p> <p>Produkt 0105 Zentrale Dienste</p> <p>Produkt 0106 Personalmanagement</p> <p>Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten</p> <p>Produkt 0109 IT</p> <p>Produkt 0203 Statistik und Wahlen</p> <p>Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat</p> <p>Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche</p>	
Zuständigkeit	Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat	




Personalplanung und -entwicklung	Best Practices teilen	Nr. 5.1.7
Daten	Gleichstellungsplan 2024-29	
Beschreibung	<p>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... (siehe 5.1.1).</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p>	

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Aufbau- und Teilnahme an interkommunaler Arbeitsgruppe „Gleichstellungsplanung“
- Erstellung Veröffentlichung: Best Practis Gleichstellung
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

- personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung




GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.1. - Seite 47	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Erfolgreiche Maßnahmen und Strategien werden im Rahmen einer Veröffentlichung dokumentiert und mit anderen Städten geteilt, um den Austausch bewährter Verfahren zu fördern.	Start 2024  Dauer: jährlich bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	
Best Practices teilen	
Nachweis/-e Kennzahlen	
	1. Veröffentlichung des Gleichstellungsplans 2. Berichterstattung Nachhaltige Verwaltung: SDG 5 und SDG 11 im Rahmen der kommunalen Nachhaltigkeitsstrategie 3. Veröffentlichung: Best Practis Gleichstellung
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	
Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat	

Unterrepräsentanz	Implementierung eines digitalen Analysetools	Nr. 5.2.1
Daten	3. Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 10 - 43)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Haushaltsvorbehalt, Personalratsbeteiligung</li> </ul>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.2. - Seite 48	
Maßnahme/-n	Dauerhafte Untersuchung der Geschlechterverteilung in allen Bereichen der Stadtverwaltung.	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2024  Dauer bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Implementierung eines digitalen Analysetools	

Nachweis/-e Kennzahlen	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anschaffung eines digitalen Analysetools mit Schnittstellen zum internen SAP System</li> <li>2. Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ol>
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung	

Unterrepräsentanz	Sichtbarkeit und Anerkennung	Nr. 5.2.2
Daten	3 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 10 - 43)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>          § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze          § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen          § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zustimmung der Beschäftigten erforderlich, unsichere belastbare Maßeinheiten, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</li> </ul>	



GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.2. - Seite 48	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Die Leistungen von Frauen in Führungspositionen werden öffentlich anerkannt und gewürdigt, um ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und als Vorbilder für andere Mitarbeiterinnen zu dienen.	Start 2024  Dauer bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Vorbildfunktion öffentlicher Dienst: Sichtbarkeit und Anerkennung von weiblichen Leistungen.
Nachweis/-e Kennzahlen	1. Erstellung von Broschüren 2. Veröffentlichungen in den sozialen Medien
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat

Stellenbesetzungsverfahren	Sensibilisierung und Schulung - divers und fair - Personalauswahl chancengleich gestalten	Nr. 5.3.1
Daten	3 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 10 - 43)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>Positive Maßnahmen, wie z.B. ein standardisierter Interviewleitfaden, dem Eruiieren von Fortbildungsbedarfen bei internen Bewerbenden, proaktive Gespräche mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Auswahlinterviews, werden seit Jahren umgesetzt und sollten auch weiter Bestand haben.</p>	

**Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:**

§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze

§ 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen

§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen
- Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter
- Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und -controlling
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029

Maßnahmenbeschreibung 5.2. - Seite 48

Maßnahme/-n

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

Umsetzungsstand

Start 2024



Dauer bis 2029



Überführung in Daueraufgabe



Ziel/-e

Personalauswahl chancengleich gestalten

Nachweis/-e Kennzahlen

Zu a)  
Anzahl der Schulungen  
 Zu b)  
Anzahl der Teilnahmeverpflichtungen  
 Zu c)  
Nachweis der Fortbildungsangebote Gleichstellung von Frau und Mann  
 Nachweis der Fortbildungsangebote Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz  
 Zu d)  
Nachweis Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben

Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/alle Fachbereichsleitungen und Dezernate	




<b>Stellenbesetzungsverfahren</b>	<b>Stellenbesetzungen</b>	Nr. 5.3.2
Daten	3 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 10 - 43)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>Positive Maßnahmen, wie z.B. ein standardisierter Interviewleitfaden, dem Eruiieren von Fortbildungsbedarfen bei internen Bewerbenden, proaktive Gespräche mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Auswahlinterviews, werden seit Jahren umgesetzt und sollten auch weiter Bestand haben.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  § 19 Widerspruchsrecht</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen</li> <li>• Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter</li> <li>• Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“</li> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und -controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul>	

### Analyse Voraussetzungen:

- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeitenden und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029

Maßnahmenbeschreibung 5.2. - Seite 49

Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
<p>Eine überarbeitete Besetzungspolitik wird eingeführt, die sicherstellt, dass Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen angemessen berücksichtigt werden. Eine Nichtbesetzung mit Frauen wird</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>begründet und</li> <li>dokumentiert im Rahmen einer</li> <li>strukturierten Beschreibung der Kriterien der gleichen Eignungen und Befähigungen im Sinne der Ausschreibung.</li> </ol>	<p>Start 2024 </p> <p>Dauer bis 2029 </p> <p>Überführung in Daueraufgabe </p>

Ziel/-e

Personalauswahl chancengleich gestalten

Nachweis/-e Kennzahlen




	<ol style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der Ausschreibungen (intern/extern)</li> <li>Erfassung Anzahl der Bewerbungen Männer/Frauen auf ausgeschriebene Stellen</li> <li>Erfassung Anzahl der Einladungen zum Vorstellungsgespräch Männer/Frauen auf ausgeschriebene Stellen</li> <li>Erfassung Besetzungen nach Männern und Frauen</li> <li>Entwicklung standardisierter Erfassungsbögen welche die Unter-Repräsentanz von Frauen für diese Stelle im Vorfeld der Bewerbungsgespräche dokumentiert.</li> </ol> <p>Zu a) Anzahl schriftliche Begründungen der Nichtbesetzung</p> <p>Zu b) Anzahl der Dokumentationen der Nichtbesetzung</p> <p>Zu c) Nachweis der strukturierten Beschreibung der Kriterien der gleichen Eignungen und Befähigungen im Sinne der Ausschreibungen</p>
--	--

Produktplan 2024

	<p>Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche</p>
--	--

Zuständigkeit

FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/alle Fachbereichsleitungen und Dezernate

Anforderungsprofil		Nr. 5.4
Daten	/	
Beschreibung	<p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 8 Ausschreibungen  § 10 Auswahlkriterien  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  § 19 Widerspruchsrecht</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungsaufgeschlossenheit der Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Personalratsbeteiligung</li> </ul>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.2. - Seite 49	
Maßnahme/-n	<p>Bezogen auf die jeweilige Stelle ist beim Kriterium „Sozialkompetenz“ zu prüfen, ob</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>geleistete Familienarbeit,</li> <li>Pflege von Familienangehörigen oder</li> <li>ehrenamtliche Arbeit als Qualifikation anerkannt werden kann.</li> </ol> <p>Das Kriterium Familienengagement und</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ehrenamt kann ggfs. im Ausschreibungstext ergänzt werden.</li> </ol>	<p><b>Umsetzungsstand</b></p> <p>Start 2024 </p> <p>Dauer bis 2029 </p> <p>Überführung in Daueraufgabe </p>

Ziel/-e	Ausschärfung der Anforderungsprofile bei Stellenausschreibungen um den Bereich „Sozialkompetenzen“
Nachweis/-e Kennzahlen	
	Dokumentation der Maßnahmen a) bis d)
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/




Stellenausschreibungen		Nr. 5.5
Daten	/	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten  § 8 Ausschreibungen  § 10 Auswahlkriterien  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  § 19 Widerspruchsrecht</p>	

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

- Handlungsaufgeschlossenheit der Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.5. - Seite 49	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Rechtssichere Anwendung § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen und § 8 Ausschreibungen	Start 2024  Bis 2029  Daueraufgabe 
Ziel/-e	Ziel aller Stellenausschreibungen sollte die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit sein.
Nachweis/-e Kennzahlen	
	Dokumentation Personalamt 10.3
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/

Ausschreibungen	Entwicklung eines Leitfadens für die Personalauswahl- und Einstellungs-verfahren	Nr. 5.6.1
Daten	/	
Beschreibung	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 wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Sollten Fachbereichsleitungen oder der Fachbereich 10 Bedenken gegen eine Besetzung in Teilzeit haben, sind diese vorab, unter Einhaltung der gesetzlichen Widerspruchsfrist von mindestens einer Woche, der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen und zu begründen und ihr Einvernehmen ist einzuholen.

**Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:**




- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibungen
- § 10 Auswahlkriterien
- § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit
- § 14 Beurlaubungen
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Widerspruchsrecht

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten
- Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen
- Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter, Fachgesellschaften, Kammern, Universitäten
- Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“
- Erstellung einer hausinternen Veröffentlichung
- 

**Analyse Voraussetzungen:**

- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudget der Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.6. - Seite 45	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
a) Regelmäßige Schulung aller Mitarbeitenden, die an Personalauswahlgesprächen teilnehmen.	Start 2024 
b) Es werden weiter standardisierte Verfahren entwickelt, die die Qualität und Transparenz der Auswahlverfahren sichern.	Dauer bis 2029 
c) Die Auswahlverfahren werden statistisch erfasst und nach Geschlechtern analysiert.	Daueraufgabe 
Ziel/-e	Qualität und Transparenz der Auswahlverfahren sichern



Nachweis/-e Kennzahlen	
	Zu a) Anzahl der angebotenen Schulungen Zu b) Erstellung und Veröffentlichung „Leitfaden für die Personalauswahl- und Einstellungsverfahren“ Zu c) Statistische Erfassung Vorstellung im AGG und APD nach Ersterstellung
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets aller Fachbereiche
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/ alle Führungskräfte




Ausschreibungen	Ausschreibungen	Nr. 5.6.2
Daten	/	
Beschreibung	<p>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 wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Sollten Fachbereichsleitungen oder der Fachbereich 10 Bedenken gegen eine Besetzung in Teilzeit haben, sind diese vorab, unter Einhaltung der gesetzlichen Widerspruchsfrist von mindestens einer Woche, der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen und zu begründen und ihr Einvernehmen ist einzuholen.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten  § 8 Ausschreibungen  § 10 Auswahlkriterien  § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit  § 14 Beurlaubungen  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  § 19 Widerspruchsrecht</p>	




**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

- Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudget der Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung




GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.6. - Seite 50	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
<p>a) Nutzung des FührMINT Gender Decoder der TU München.                  b) 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.“</p> <p>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.“</p>	<p>Start 2024 </p> <p>Dauer bis 2029 </p> <p>Daueraufgabe </p>
Ziel/-e	<p>Vermehrte Bewerbungen von Frauen auf Fach- und Führungsstellen.                  Unterrepräsentanz von Bewerberinnen vermeiden.</p>
Nachweis/-e Kennzahlen	
	<p>Zu a) Anzahl der Nutzung des FührMINT Gender Decoders                  Zu b) Anwendung bei Ausschreibungen</p>
Produktplan 2024	<p>Produkt 0102 Verwaltungsführung                  Produkt 0105 Zentrale Dienste                  Produkt 0106 Personalmanagement                  Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten                  Produkt 0109 IT                  Produkt 0203 Statistik und Wahlen                  Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat</p>
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat	

Dienstliche Beurteilungen	Interne Beurteilungsrichtlinien	Nr. 5.7.1
Daten		
nichtöffentlich		
Beschreibung		
<p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten  § 10 Auswahlkriterien  § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –Controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> <li>• Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Interne Beurteilungsrichtlinien“ (Fachbereich 10, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat)</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudget der Arbeitsgruppenmitglieder, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</li> </ul>		
GSP 2024-2029		
Maßnahmenbeschreibung 5.6. - Seite 50		
Maßnahme/-n		Umsetzungsstand
a) Interne Beurteilungsrichtlinien werden entwickelt und umgesetzt. b) Die Beurteilungen sind im gesetzlich vorgegebenen Zeitraum zu erstellen. c) Es wird vergleichend nach Geschlecht eruiert, wie die Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten erfolgen.		Start 2024  Dauer bis 2029  Daueraufgabe 
Ziel/-e	Sicherstellung der Bestenauslese bei internen Höhergruppierungen und Stellenbesetzungen.	

Nachweis/-e Kennzahlen	
	Zu a) Vorstellung im Verwaltungsvorstand und Fachbereichsleitungstagung und Vierteljahresgespräch Personalrat Zu b) und c) Aufbau statistisches Analysetool
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/ alle Fachbereichsleitungen	

<b>Leistungsorientierte (LOB)</b>	<b>Bezahlung</b>	<b>Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)</b>	Nr. 5.8.1
Daten	nichtöffentlich		
Beschreibung	<p>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.</p> <p>Umfang der Beschäftigung, verringerte Flexibilität durch Vereinbarung von Familie und Beruf oder ein grundsätzlicher „Gender Pay Gap“ dürfen sich nicht negativ auswirken.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten  § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p>		

- Handlungsaufgeschlossenheit der Steuerungskommissionsmitglieder, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.8. - Seite 51	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) Es finden Auswertungen der Beurteilungsergebnisse statt, die a) geschlechterspezifisch und b) nach Teilzeitbeschäftigten aufgeschlüsselt werden.	Start 2024  bis 2029  Daueraufgabe 
Ziel/-e	Sicherstellung diskriminierungsfreier Leistungsbewertungen.
Nachweis/-e Kennzahlen	
	Zu a) Erstellung Auswertungen nach Geschlecht und Arbeitszeit Zu a) und b) Aufbau statistisches Analysetool
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/</li> </ul>

<b>Ausbildung</b>	Internationaler Austausch der Auszubildender	Nr. 5.9.1
Daten	/	
Beschreibung	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.

**Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:**

§ 6 Experimentierklausel




§ 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Aufbau einer Projektarbeitsgruppe zum Gesamtaufbau des Auszubildendenaustausches

**Analyse Voraussetzungen:**

- Handlungsaufgeschlossenheit der Auszubildenden und Partnerstädte/ Euregio, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.9. - Seite 51	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Internationaler Austausch der Auszubildenden: Aufbau Auszubildendenaustausch mit den Partnerstädten und Euregio-Städten.	Start 2024  jährliche Mitteilung AGG  bis 2029 
Ziel/-e	Gewinnung von Auszubildenden, Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeberin Stadt KLEVE, Mitarbeitendenbindung, Qualifikationsgewinn
Nachweis/-e Kennzahlen	
	1. Einrichtung einer Projektgruppe „Internationaler Auszubildendenaustausch“ 2. Mitteilungen AGG: Sachstand „Neuaufbau Projekt Auszubildendenaustausch“
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat/ Jugend- und Auszubildendenvertretung

<b>Fortbildungen</b>	Mentoring-Programm	Nr. 5.10.1
Daten	3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 11 Fortbildungen</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Aufbau einer Arbeitsgruppe „Mentoring für weibliche Fach- und Führungskräfte“</li> <li>• Erstellung eines Mentoringprogramms</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <p>Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</p>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.10. - Seite 51	
Maßnahme/-n	Ein Mentoring-Programm wird eingeführt, bei dem erfahrene weibliche Führungskräfte als Mentorinnen für aufstrebende Mitarbeiterinnen fungieren.	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2024  bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 

Ziel/-e	Empowerment der weiblichen Fach- und Führungskräfte und Mitarbeiterinnenbindung. Gewinnung zukünftiger Führungskräfte.
Nachweis/-e Kennzahlen	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berichterstattung im AGG</li> <li>2. Anzahl Mentees</li> <li>3. Anzahl Mentorinnen</li> </ol>
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat

<b>Fortbildungen</b>	<b>Frauenfördermaßnahmen</b>	Nr. 5.10.2
Daten	3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>          § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze          § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen          § 11 Fortbildungen          § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze          § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p>	



**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**




- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Aufbau Analyseerhebung für Förderstellen nach Fachbereichen
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029

Maßnahmenbeschreibung 5.10. - Seite 51

Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Für die Fachbereiche sollen durch die Gleichstellungsbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Förderpläne erstellt werden, welche die konkreten Frauenfördermaßnahmen beschreiben,</li> <li>b) die Förderstellen identifizieren und</li> <li>c) die Schulungsbedarfe zum Thema Gleichstellung ermitteln.</li> </ul>	Start 2024  bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 

Ziel/-e

Identifizierung von Förder- und Schulungsbedarfen zum Thema Gleichstellung, nach Fachbereichen.

Nachweis/-e  
Kennzahlen

Zu a) Anzahl Fördermaßnahmen nach Fachbereichen  
 Zu b) Anzahl ermittelter Förderstellen  
 Zu c) Anzahl ermittelter Bedarfe

Produktplan 2024

Produkt 0109 IT  
 Produkt 0203 Statistik und Wahlen  
 Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat  
 Dezentrale Fortbildungsbudgets nach Fachbereichen

Zuständigkeit

Gleichstellungsbeauftragte/Fachbereichsleitungen

<b>Fortbildungen</b>	Frauenfördermaßnahmen	Nr. 5.10.3
Daten	3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 11 Fortbildungen  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Aufbau Analyseerhebung für Förderstellen nach Fachbereichen</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b>  Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</p>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.10. - Seite 51	
<b>Maßnahme/-n</b> Für die Fachbereiche sollen durch die Gleichstellungbeauftragte d) Förderpläne erstellt werden, welche die konkreten Frauenfördermaßnahmen beschreiben, e) die Förderstellen identifizieren und f) die Schulungsbedarfe zum Thema Gleichstellung ermitteln.	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2024  bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 	
Ziel/-e	Identifizierung von Förder- und Schulungsbedarfen zum Thema Gleichstellung, nach Fachbereichen.	




Nachweis/-e Kennzahlen	
	Zu a) Anzahl Fördermaßnahmen nach Fachbereichen Zu b) Anzahl ermittelter Förderstellen Zu c) Anzahl ermittelter Bedarfe
Produktplan 2024	Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets nach Fachbereichen
Zuständigkeit	
Gleichstellungsbeauftragte/Fachbereichsleitungen	

<b>Fortbildungen</b>	<b>Weiterbildung</b>	Nr. 5.10.3
Daten	3.1.10 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 33)	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist.</p> <p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen  § 11 Fortbildungen  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b> Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen</li> <li>• Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter</li> <li>• Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“</li> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Aufbau Analyseerhebung für Förderstellen nach Fachbereichen</li> </ul>	

- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung,

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.10. - Seite 52	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für weibliche Führungskräfte werden angeboten, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiter zu entwickeln und sie auf höhere Positionen vorzubereiten.	Start 2024  bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen zur Förderung weiblicher Führungskräfte
Nachweis/-e Kennzahlen	1. Befragung weiblicher Führungskräfte 2. Beschreibung der ermittelten Bedarfe 3. Anzahl der Nutzung ermittelter Bedarfe
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat Dezentrale Fortbildungsbudgets nach Fachbereichen
Zuständigkeit	Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat/weibliche Führungskräfte

<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>		Nr. 5.11
Daten	<p>3.1.11 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35)</p> <p>3.1.12 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35)</p> <p>3.1.13 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 37)</p> <p>3.1.14 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 38)</p>	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 Familien-konstellationen abnehmen und auch alleinerziehende Beschäftigte eine flexible Arbeitszeitgestaltung dringend benötigen.</p>	

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.

**Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:**

- § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze
- § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit
- § 14 Beurlaubungen
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Aufbau Analyseerhebung für Förderstellen nach Fachbereichen
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten
- Bewerbung und Letter of Intent Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

**Analyse Voraussetzungen:**

Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung,

GSP 2024-2029

Maßnahmenbeschreibung 5.11. - Seiten 52/53

Maßnahme/-n

- a) Teilnahme an der Maßnahme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Erfolgsfaktor Familie – Fortschrittsindex der Vereinbarkeit“.
- b) Die hierdurch erhobenen Daten in die Gleichstellungsberichterstattung einfließen lassen und
- c) öffentlichkeitswirksam damit bei Stellenausschreibungen werben.

Umsetzungsstand

Start 2024



bis 2029



Überführung in Daueraufgabe



Ziel/-e

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aller Mitarbeitenden




Nachweis/-e  
Kennzahlen

- Zu a) Bewerbung und Letter of Intent Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend
- Zu b) Datenerhebung
- Zu c) Logonutzung bei Ausschreibungen

Produktplan 2024

- Produkt 0102 Verwaltungsführung
- Produkt 0105 Zentrale Dienste
- Produkt 0106 Personalmanagement
- Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten
- Produkt 0109 IT
- Produkt 0203 Statistik und Wahlen
- Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
- Dezentrale Fortbildungsbudgets nach Fachbereichen




Zuständigkeit	
Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat	

<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	Ausstellung Väterporträts	Nr. 5.11.1
Daten	3.1.11 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35) 3.1.12 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35) 3.1.13 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 37) 3.1.14 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 38)	
Beschreibung	Die Stadt Kleve erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen und pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben durch unterschiedliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubungen (siehe Beschreibung 5.11).  <b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b> § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit § 14 Beurlaubungen § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  <b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Aufbau Analyserhebung für Förderstellen nach Fachbereichen</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> <li>• Bewerbung und Letter of Intent Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend</li> </ul> <b>Analyse Voraussetzungen:</b> Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudgets der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung,	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.11. - Seiten 52/53	
Maßnahme/-n	Ausstellung „Väterporträts“ wird im Klever Rathaus gezeigt.	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2023  2/ 2024  April 2024 

Ziel/-e	Akzeptanz schaffen, für diverse Väterrollenmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Nachweis/-e Kennzahlen	
	Ausstellung im Rathausfoyer
Produktplan 2024	Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	Dez I/ Gleichstellungsbeauftragte

<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>Flexibilität am Arbeitsplatz</b>	Nr. 5.11.2
Daten	3.1.11 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35) 3.1.12 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35) 3.1.13 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 37) 3.1.14 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 38)	
Beschreibung	Die Stadt Kleve erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen und pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben durch unterschiedliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubungen (siehe Beschreibung 5.11).  <b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b> § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit § 14 Beurlaubungen § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  <b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Aufbau Analyseerhebung Mobile Office</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> <li>• Thema eines attraktiven Arbeitgebers</li> <li>• Beauftragung eines Befragungsinstitutes</li> </ul> <b>Analyse Voraussetzungen:</b> Handlungsaufgeschlossenheit und Abhängigkeit von der Mitwirkungsbereitschaft der Mitarbeitenden, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.11. - Seiten 53	



Maßnahme/-n	Flexible Arbeitszeitmodelle und das Mobile Office werden a) evaluiert und b) bei Bedarf ausgebaut, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und Frauen in Führungspositionen zu unterstützen.	Umsetzungsstand Start 2024  bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Mitarbeitenden, durch bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle und Mobile Office Angebote.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Zu a) Befragung der Mitarbeitenden zum Thema Mobile Office und Arbeitszeitmodelle Zu b) Bedarfsanalyse und Anpassung c) Vortrag in AGG und APD	
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat	
Zuständigkeit	Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat	

<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	Teilzeitausbildung	Nr. 5.11.3
Daten	3.1.11 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35) 3.1.12 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 35) 3.1.13 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 37) 3.1.14 Gleichstellungsplan 2024-29 (Seite 38)	
Beschreibung	Die Stadt Kleve erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen und pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben durch unterschiedliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubungen (siehe Beschreibung 5.11).  <b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b> § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze § 5 (10) Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen § 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit § 14 Beurlaubungen § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	

**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten
- Thema eines attraktiven Arbeitgebers

**Analyse Voraussetzungen:**

Handlungsaufgeschlossenheit und Abhängigkeit von der externen Bewerbungslage , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung

GSP 2024-2029

Maßnahmenbeschreibung 5.11. - Seiten 53

Maßnahme/-n

Die Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit wird angeboten.

Umsetzungsstand

Start 2024



bis 2029



Überführung in Daueraufgabe



Ziel/-e

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Auszubildende.

Nachweis/-e Kennzahlen

1. Ausschreibungstexte
2. Anzahl der Ausbildungsplätze

Produktplan 2024

- Produkt 0102 Verwaltungsführung
- Produkt 0105 Zentrale Dienste
- Produkt 0106 Personalmanagement
- Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten
- Produkt 0109 IT
- Produkt 0203 Statistik und Wahlen
- Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat




Zuständigkeit

Dez I/ FB 10 Zentrale Verwaltung/ Gleichstellungsbeauftragte/Personalrat

<b>Altersgerechtes Arbeiten</b>	Informationsvermittlung	Nr. 5.12.1
Daten	Nichtöffentliche hausinterne Demografieübersicht der Fachbereiche	
Beschreibung	<p>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.</p> <p>Qualifiziertes Personal soll möglichst lange und leistungsfähig im Beschäftigungsverhältnis gehalten werden. Darüber hinaus sollen die Beschäftigten möglichst gesund das Rentenalter erreichen.</p> <p>Die Mitarbeitenden sind über bestehende Angebote, z.B. die Möglichkeiten und Auswirkungen der Altersteilzeit in verschiedenen Arbeitsfeldern zu informieren.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b> § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> <li>• Gesundheitsmanagement</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b> Handlungsaufgeschlossenheit und Abhängigkeit von Beschäftigten , personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</p>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.11. - Seiten 53	
Maßnahme/-n	Die Mitarbeitenden sind über bestehende Angebote, z.B. die Möglichkeiten und Auswirkungen der Altersteilzeit in verschiedenen Arbeitsfeldern zu informieren.	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2024  bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Förderung der Gesundheit, der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft, sowie des Wissenstransfers.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Durchführung von Informationsveranstaltungen und Einzelberatungen	

Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen
Zuständigkeit	
FB 10 Zentrale Verwaltung	

<b>Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung</b>	Leitfaden Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung	Nr. 5.13
Daten	/	
Beschreibung	<p>Die Stadt Kleve ist verpflichtet, Beschäftigungsschutzgesetze sowie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 17 (2) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  § 19 (7) Rechte der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung Schulungsangebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen</li> <li>• Nutzung Schulungsangebote dritter Anbieter</li> <li>• Aufstockung der in Eigenregie geführten Fortbildungsbudgets der Fachbereiche, um den Part „Gleichstellungsförderung“</li> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> <li>• Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Erstellung eines internen Schutzkonzeptes vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung im Sinne des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b></p> <p>Handlungsaufgeschlossenheit und Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Beschäftigten und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Datenschutzbeteiligung, Stab Recht, Strafrechtliche Pflichten und Fristen, interkommunaler Austausch</p>	

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.11. - Seiten 54	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand
Leitfaden Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung: Die Gleichstellungsbeauftragte wird einen a) Leitfaden für Beschwerdeverfahren mit konkreten standardisierten Abläufen und Zuständigkeitszuweisungen erarbeiten. b) Ein einheitliches Vorgehen im Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung wird mit den Fachbereichsleitungen erarbeitet.	Start 2024  bis 2029  Überführung in Daueraufgabe 
Ziel/-e	Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Verwaltungskultur mit klarem Verhaltenskodex.
Nachweis/-e Kennzahlen	
	Zu a) Erstellung Leitfaden Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung Zu b) Aufbau eines internen Schutzkonzeptes /Dienstvereinbarung c) Vorstellung Personalversammlung und Teilpersonalversammlung d) Vorstellung AGG und APD
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	Dez I, Verwaltungsvorstand, FB 10 Zentrale Verwaltung, GSB, PR, Stab Recht, Stab II Integration/Inklusion, Datenschutzbeauftragter, alle Fachbereichsleitungen

<b>Befragung der Beschäftigten</b>	Beschäftigtenumfrage	Nr. 5.14.2
Daten	Nichtöffentliche Befragung PR und GSB von 2015	
Beschreibung	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.	

**Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:**




§ 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  
 § 17 (2) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  
 § 19 (7) Rechte der Gleichstellungsbeauftragten


**Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:**

- Nutzung Angebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen
- Nutzung externer Anbieter
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –ontrolling
- Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten

**Analyse Voraussetzungen:**

Handlungsaufgeschlossenheit und Abhängigkeit vom Meldeverhalten der Beschäftigten und Führungskräfte, personelle Ausstattung 10/GSB, Budget, Personalratsbeteiligung, Jugend-Auszubildendendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Datenschutzbeauftragter,

GSP 2024-2029	
Maßnahmenbeschreibung 5.14 - Seiten 54	
<b>Maßnahme/-n</b>	<b>Umsetzungsstand</b>
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.	Start 2024  bis 2025  Personalversammlung 2026 
<b>Ziel/-e</b>	Stabile Personalgewinnung und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.
<b>Nachweis/-e Kennzahlen</b>	1. Durchführung einer Beschäftigtenbefragung 2. Mitteilung im AGG und APD 3. Vorstellung Personalversammlung 4. Vorstellung Teilpersonalversammlung für weibliche Beschäftigte
<b>Produktplan 2024</b>	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
<b>Zuständigkeit</b>	Dez I, Verwaltungsvorstand, FB 10 Zentrale Verwaltung, GSB, PR, Stab Recht, Stab II Integration/Inklusion, Datenschutz

<b>Befragung der Beschäftigten</b>	Beschäftigtenumfrage	Nr. 5.14.2
Daten	/	
<b>Beschreibung</b>	<p>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.</p> <p><b>Rechtlicher Hintergrund LGG NRW:</b>  § 1 Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze  § 17 (2) Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten  § 19 (7) Rechte der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Analyse Umsetzungsrahmenbedingungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung Angebote Studieninstitut Niederrhein, Inhouse-Schulungen</li> <li>• Nutzung externer Gleichstellungsexpertise</li> <li>• Zusammenarbeit mit der Hochschule Rhein-Waal</li> <li>• Interkommunale Gleichstellungsarbeit</li> <li>• Einrichtung einer Steuerungsgruppe „geschlechtergerechte Personalplanung und -entwicklung“ mit Aufgaben der Prozessentwicklung und –controlling</li> <li>• Einrichtung einer Statistikstelle „Gleichstellung“ zur Erhebung und Fortschreibung der Daten</li> </ul> <p><b>Analyse Voraussetzungen:</b>  Handlungsaufgeschlossenheit und Zeitbudget der weiblichen Beschäftigten, personelle Ausstattung GSB, Budget, Personalratsbeteiligung</p>	
GSP 2024-2029	Maßnahmenbeschreibung 5.14 - Seiten 54	
<b>Maßnahme/-n</b>	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	<b>Umsetzungsstand</b> Start 2024  jährlich  bis 2029 
<b>Ziel/-e</b>	Bildung von internen und externen Netzwerken für Frauen	

Nachweis/-e Kennzahlen	
	Durchführung Teilpersonalversammlung für weibliche Beschäftigte 2024/ 2025/ 2026/ 2027/ 2028/ 2029
Produktplan 2024	Produkt 0102 Verwaltungsführung Produkt 0105 Zentrale Dienste Produkt 0106 Personalmanagement Produkt 0111 Organisationsangelegenheiten Produkt 0109 IT Produkt 0203 Statistik und Wahlen Produkt 0103 Gleichstellung/Personalrat
Zuständigkeit	
Dez I, FB 10 Zentrale Verwaltung, GSB	