

GLEICHSTELLUNGS- PLAN

2018-2023



Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Bürgerinnen und Bürger,

Sie haben nun die Möglichkeit, den aktuellen Gleichstellungsplan in Augenschein zu nehmen. Gerade die Stadt Kleve als Arbeitgeberin im öffentlichen Dienst sollte und muss mit gutem Beispiel vorangehen. Das Ziel ist zwar noch nicht erreicht, aber Kleve ist auf einem sehr guten Weg:

Herausragend ist insbesondere die Entwicklung bei der Vielfalt an Teilzeitarbeitsplätzen und Arbeitszeitmodellen, sowie die hohe Fortbildungsbereitschaft unserer Beschäftigten.

Für die kommenden Jahre ist es das Ziel der Stadt Kleve, den Frauenanteil im Führungsbereich weiter auszubauen und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben. Denn in der heutigen Zeit legen junge Nachwuchskräfte zunehmend Wert auf eine gute und gesunde Work-Life-Balance. Und das ist gut so!

Wir haben für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten viel getan und viel erreicht. Frauen in Führungspositionen sind in unserer Stadt eine gelebte Selbstverständlichkeit.

Nun gilt es, Frauen und Männern in unserm Hause weiter zu vermitteln, dass es sich lohnt ihre Chancen zu suchen und das sie auf Ihrem Berufs- und Lebensweg von der Arbeitgeberin Stadt Kleve Unterstützung erwarten dürfen.

Auch zukünftig haben wir die wichtige Aufgabe, beiden Geschlechtern gegenüber gerecht zu handeln und die Kolleginnen und Kollegen in ihrer jeweils persönlichen Situation bestmöglich zu begleiten und zu fördern.

Der Rat der Stadt Kleve hat am ____ - ____ - _____ diesen

Gleichstellungsplan beschlossen. Er gilt für den Zeitraum 2018 bis 2023.

Herzliche Grüße,

(Unterschrift)
Sonja Northing
-Bürgermeisterin der Stadt Kleve-



	-Inhaltsverzeichnis-	Seite
	Grußwort der Bürgermeisterin	1
1.	Einleitung und Rahmenbedingungen der Datenerhebung	4
2.	Personalentwicklung – eine Aufgabe mit besonderer Bedeutung für die Förderung von Frauen im Führungsbereich	5
3.	Zentrale Ziele der nächsten fünf Jahre	7
3.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Work-Live-Balance	7
3.2	Führung	7
3.3	Aus- und Fortbildung	7
3.4	Gesundheit am Arbeitsplatz	8
3.5	Informationen durch die Gleichstellungsbeauftragte	8
4.	Stadtverwaltung Kleve –Ausgewählte Ergebnisse im Überblick	8
4.1	Frauenanteil in verschiedenen Bereichen unserer Verwaltung – Was hat sich getan?	9
4.1.1	Alle Beschäftigten	9
4.1.2	Beamtinnen und Beamte	10
4.1.3	Tariflich Beschäftigte	11
4.1.4	Besoldungs- und Entgeltgruppen	12
4.1.4.1	Frauenquote Beamte nach Besoldungsgruppen in Prozent	13
4.1.4.2	Frauenquote tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen	13
4.1.4.3	Beamte und tariflich Beschäftigte, nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent	14
4.1.4.4	Gesamtgruppe	14
4.1.4.5	Frauenquote (ehemals gehobener Dienst)	15
4.1.4.6	Gesamter gehobener Dienst	15
4.1.4.7	Frauenquote (ehemaliger mittlerer Dienst)	16
4.1.4.8	Gesamter mittlerer Dienst	16
4.1.5	Führungspositionen	17
4.1.6	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	18
4.1.7	Erzieherinnen und Erzieher	18
4.1.8	Beschäftigte im handwerklichen Bereich-Hausmeister GSK	19
4.1.9	IT Bereich / technikunterstützte Datenverarbeitung	19
4.2	Work-Live-Balance	20
4.2.1	Teilzeitmodelle der Mitarbeitenden in wählbaren Stunden	20
4.2.2	Frauenquote alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Azubis nach Teilzeitfaktor in Prozent	21
4.2.3	Frauenquote Beamtinnen und Beamte nach Teilzeitfaktoren in Prozent	22
4.2.4	Beamtinnen nach Laufbahngruppen 1/2 . Einsteigsamt - mittlerer Dienst - nach Teilzeitfaktoren in Prozent	23
4.2.5	Frauenquote Tariflich Beschäftigte insgesamt nach Teilzeitfaktoren	24
4.2.6	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	25

4.2.6.1	Voll- und Teilzeitquote	25
4.2.6.2	Beschäftigungsumfang	25
4.2.6.3	Frauenquote SozialarbeiterInnen nach Teilzeitfaktoren	26
4.2.7	Aufteilung Erzieherinnen und Erzieher nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	27
4.2.7.1	Beschäftigungsumfang ErzieherInnen	27
4.2.7.2	Frauenquote Beschäftigte in städtischen Kindertageseinrichtungen nach Teilzeitfaktoren in Prozent	28
4.2.8	Frauenquoten nach Teilzeitfaktoren im IT-Bereich	28
4.2.9	Handwerklicher Bereich	30
4.2.10	Teilzeit in der Fortbildung	30
4.3	Ausbildung	31
4.3.1	Auszubildende insgesamt	32
4.3.2	Ausbildung Frauenquote nach Vollzeit und Teilzeit	33
4.4	Fortbildung	34
4.4.1	Gesamtübersicht Fortbildungen 2017	34
4.4.2	„In Zukunft führen“	34
4.4.3	Seminar „Fokus Kommunikation“	35
4.4.4	Seminar „Fokus Führung“	35
4.4.5	EDV Schulungen	36
4.4.6	Fachfortbildungen	36
4.4.7	Fachfortbildungen nach Beschäftigungsumfang	37
4.4.8	Förderung von Beschäftigten durch Anstellungslehrgang II	37
5.	Gremienbesetzung § 12 Abs. 2. Satz 4 LGG	38
6.	Zielquoten § 6 Abs. 2. LGG	38
6.1	Prognose: Ausscheiden aus dem Dienst	39
6.2	Die erreichbaren Ziele, errechnet durch die zu erwartenden Ausgeschiedenen und möglichen Nachbesetzungen	39
7.	Ausblick - Verknüpfungsziele mit der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	41
7.1	Maßnahme: Öffentlichkeitsarbeit	41
7.2	Maßnahme: Überprüfung internen Schriftverkehrs	42
7.3	Maßnahme: Geschlechtergerechter Sprachgebrauch in der Verwaltung	42
7.4	Maßnahme: Fortschreibung Gleichstellungsplan 2017 - 2023	43
7.5	Maßnahme: Telearbeit/ Heimarbeit	43
7.6	Maßnahme: zu pflegende Angehörige	44
7.7	Maßnahme: Zertifizierung	45
7.8	Maßnahme: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	45
7.9	Maßnahme: Mentoring und Coaching	46
7.10	Maßnahme: Berufswahlorientierung	46
7.11	Maßnahme: Monitoring	47

1. Einleitung und Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Der öffentliche Dienst ist im besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Dies ergibt sich aus rechtlichen Gründen: Immerhin gelten die Grundrechte und damit auch der Artikel 3 GG für den Staat unmittelbar. Die Kommunen sind damit in der Pflicht.

Wichtige Grundlage hierfür ist in NRW das neue Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen. Mit der Ausrichtung im LGG auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits, verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Mit der Reform des LGG's wurden folgende Ziele in den Fokus gerückt:

- **Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.** Auch in der Stadtverwaltung Kleve gilt immer noch: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.

- **Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung.** Ein Blick auf die Gremien in der Stadt Kleve zeigt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Um das Ziel „40 % Frauen in den Gremien“ zu erreichen, sind insbesondere die Politiker*innen des Rates in der Verantwortung.

Im Vergleich zu den bisherigen Frauenförderplänen haben sich insbesondere folgende Rahmenbedingungen geändert:

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

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

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

- Entsprechend §2 Abs. 2 LGG gilt das Gesetz auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Wie auch in der Vergangenheit wurde der Gleichstellungsplan von einer Arbeitsgruppe aus dem Fachbereich 10 und dem Personalrat unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

- Grundlage für die Erstellung der Daten ist die Auswertung der Personaldaten zum 31.12.2017. Dabei wurden alle Festangestellten sowie die befristet Beschäftigten erfasst. Nicht erfasst sind Praktikant*innen, Bedienstete in der Freizeitphase der Altersteilzeit und Personen, die beurlaubt sind. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung werden in einer gesonderten Tabelle gezählt.

Die Daten sind nicht identisch mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt wurden.

2. Personalentwicklung – eine Aufgabe mit besonderer Bedeutung für die Förderung von Frauen im Führungsbereich

Gleichstellung von Frauen

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

Personalentwicklung meint, alle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen der Mitarbeitenden aufeinander abzustimmen, sowie die Mitarbeiterkompetenzen mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen dieser Verwaltung in Einklang zu bringen. In Bezug auf eine gleichstellungsfördernde Personalentwicklung sind die Veränderungen des tradierten Familienbildes, des Rollenverständnisses von Frau und Mann, sowie individuelle Vorstellungen über ein erfülltes Leben zu berücksichtigen.

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

Geschlechtergerechtigkeit. Sie liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und zu nutzen. Auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist es notwendig, alle verfügbaren Personalressourcen optimal einzusetzen. Vor diesem Hintergrund können Personalentwicklungsmaßnahmen die Karriereentwicklung positiv beeinflussen und gleichwohl das Bewusstsein für den Zusammenhang einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituationen fördern. Hierdurch kann erreicht werden, Frauen für Führungspositionen zu begeistern und diese dabei zu unterstützen, das Berufsleben sowie die individuellen Lebenssituationen zufriedenstellend zu vereinbaren.

Frauenanteil in der Stadtverwaltung (Stand 31.12.2017)

- In den Einstiegsämtern des Verwaltungsdienstes sind Frauen überproportional vertreten.
- Bei der Einstellung von Auszubildenden beträgt der Frauenanteil: 54%
- In fast allen Laufbahngruppen des Verwaltungsdienstes besteht ab A11/E11 Handlungsbedarf gezielt Frauen zu fördern, um zukünftig eine 50% Quote zu realisieren.
- In dem Bereich der handwerklichen Beschäftigten sind Frauen weit unterrepräsentiert.
- In allen Führungsebenen sind Frauen mit durchschnittlich 21% repräsentiert. Das bedeutet eine Unterrepräsentanz 29% bis zu den angestrebten 50% Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen.
- Aus Sicht der Personalentwicklung sind qualifizierte erfolgreiche Frauen in Führung ein Vorbild für alle Beschäftigten, besonders jedoch für Nachwuchskräfte, die darauf bauen dürfen, dass Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Kleve eine Selbstverständlichkeit sind.

3. Zentrale Ziele der nächsten fünf Jahre

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf /Work-Life-Balance**
- **Führung**
- **Aus- und Fortbildung**
- **Gesundheit am Arbeitsplatz**
- **Information durch die Gleichstellungsbeauftragte**

3.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf /Work-Life-Balance

- Das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz bleibt erhalten.
- Väter, die Familie und Beruf vereinbaren, werden unterstützt.
- Die regelmäßigen Gesprächs- und Informationsangebote für Beurlaubte, bzw. Mitarbeitende in Elternzeit werden fortgesetzt.
- Die Beschäftigten werden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.
- Die Teilzeitquote im Führungsbereich wird weiter ermöglicht.
- Die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden auf dem bisherigen, sehr hohen Niveau, weiter ausgebaut. Eine Arbeitsgruppe aus Personalleitung, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten plant die Einführung einer Dienstvereinbarung Heimarbeit bei der Stadtverwaltung Kleve.

3.2. Führung

- Veränderungen in der Personalstruktur des Führungsbereiches werden jährlich erhoben.
- Der Frauenanteil in Fortbildungen, die auf Leitungspositionen vorbereiten, wird erhöht.

3.3. Aus- und Fortbildung

- Die Teilnahme an Ausbildungsmessen, erstmalig in 2018 die Nacht der Ausbildung, die Teilnahme am Boys- und Girlsday, der Besuch diverser Veranstaltungen zur Gewinnung von Auszubildenden, sowie die Ermöglichung sehr vieler Praktika zur Berufsorientierung, sind Ausdruck der Anstrengungen der Stadtverwaltung Kleve qualifiziertes Personal zu gewinnen.
- Das dargestellte Controlling in den nach Fachfortbildungen, EDV, IZF „In Zukunft führen“, „Fokus Führen“ und „Fokus Kommunikation“, in Differenzierung der Darstellung: Teilzeit, sowie Frauenanteile, wird fortgeführt.
- Aufstiegslehrgänge und Masterstudiengänge werden in der Fortbildungsdarstellung zukünftig gesondert erfasst.

3.4. Gesundheit am Arbeitsplatz

• Rahmenbedingungen, die geeignet sind, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern, werden ergriffen. Eine Arbeitsgruppe aus Personalleitung, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten wird hierzu aufgebaut, welche Maßnahmen entwickeln soll, die über das bisher geleistete an Gesundheitsförderung für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung hinausreichen.

3.5. Information durch die Gleichstellungsbeauftragte

• Der Aufbau eines regelmäßigen digitalen Newsletters durch die Gleichstellungsstelle: „Fokus Gleichstellung vor Ort“, ist für die kommenden Jahre verabredet.

4. Die Stadtverwaltung Kleve – Ausgewählte Ergebnisse im Überblick

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf den Vergleich der Daten vom 31.06.2013 mit den Daten vom 31.12.2017.

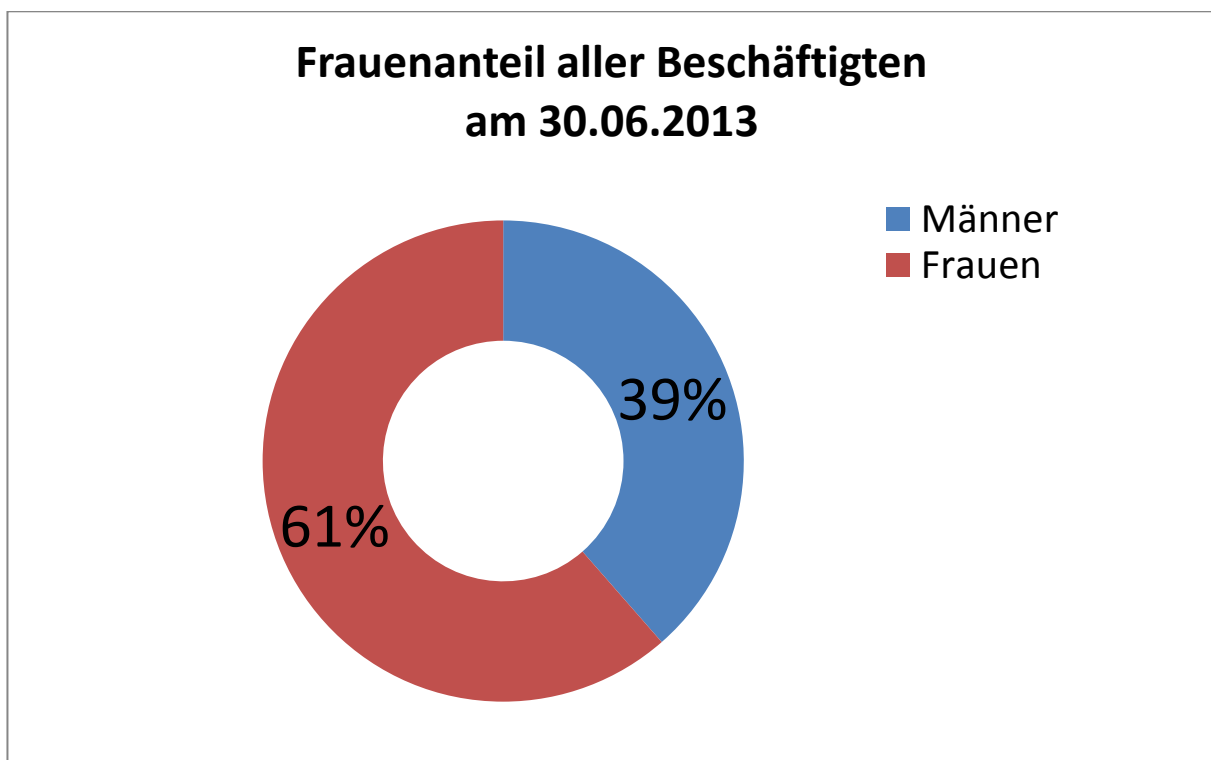
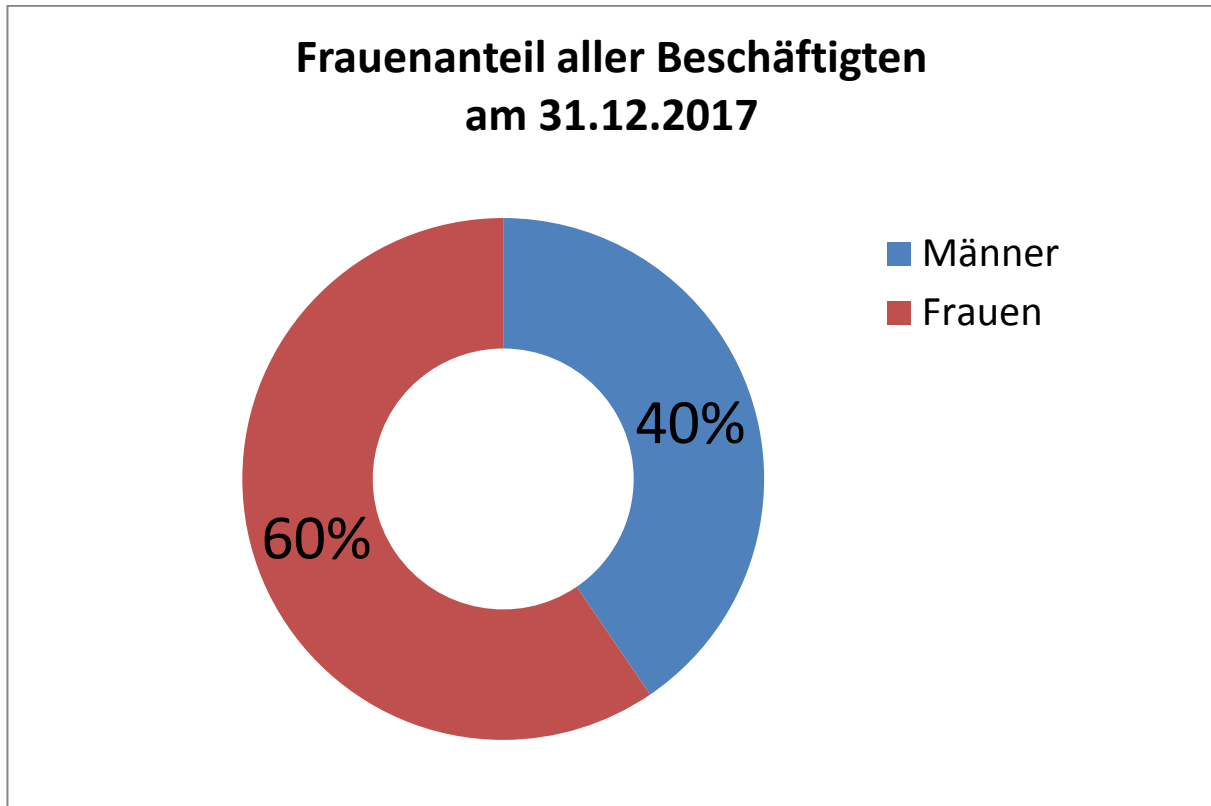
Bei der Stadtverwaltung Kleve arbeiteten zum 30.06.2013 - 428 Personen.

Bei der Stadtverwaltung Kleve arbeiteten zum 31.12.2017 - 462 Personen.

Damit waren am 31.12.2017 - 34 Personen mehr beschäftigt, als zum 31.12.2013. Der Frauenanteil hat sich von 61% um 1% verringert auf 60%.

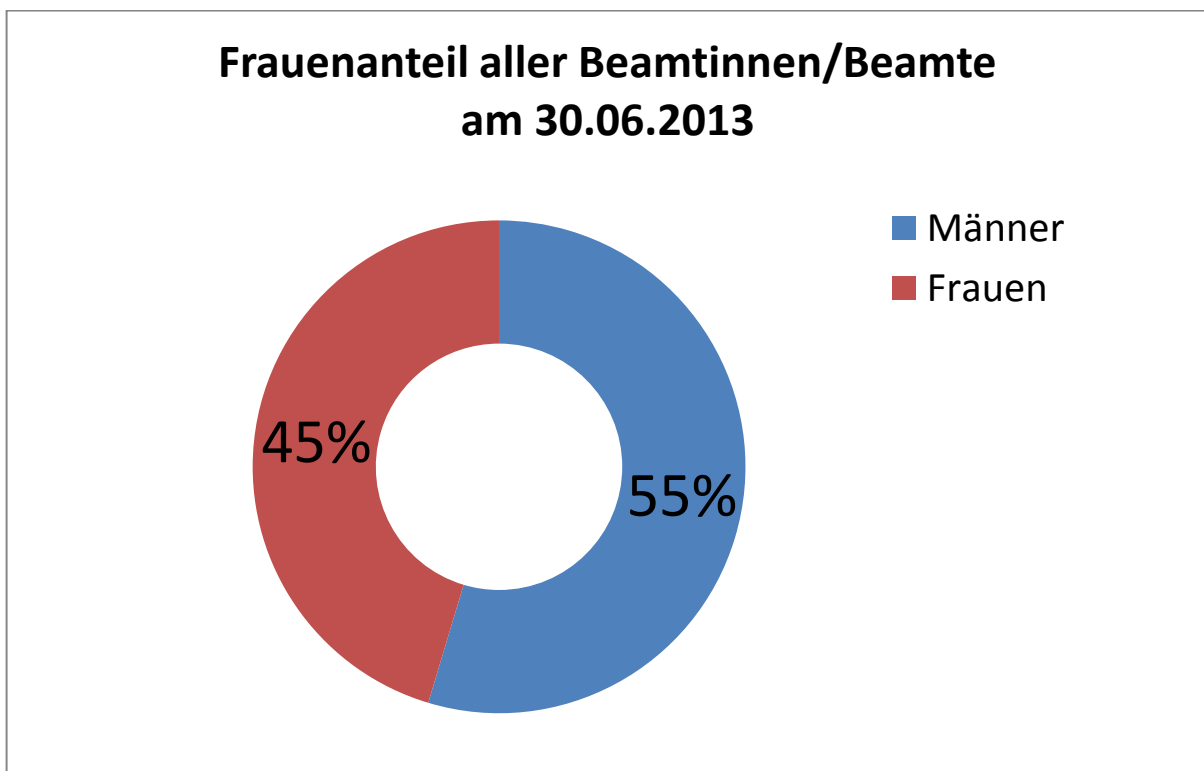
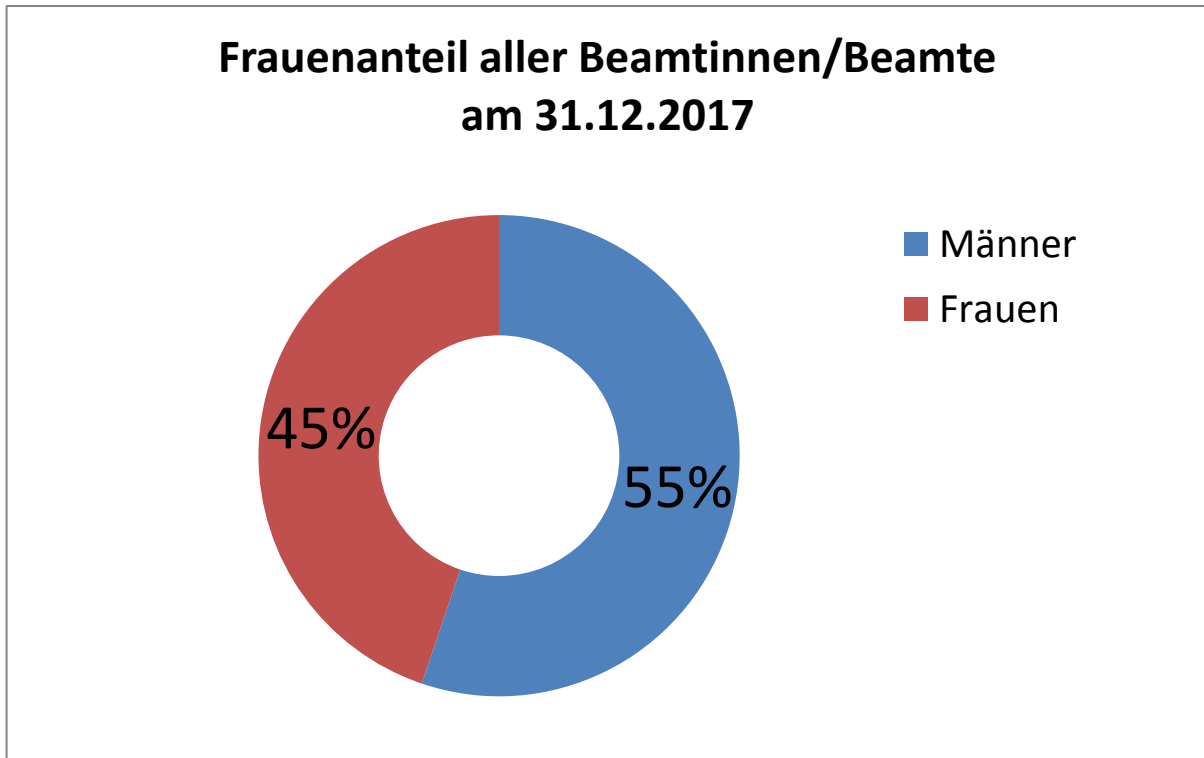
4.1. Frauenanteil in verschiedenen Bereichen unserer Verwaltung – was hat sich getan?

4.1.1. Alle Beschäftigten



4.1.2. Beamte und Beamtinnen

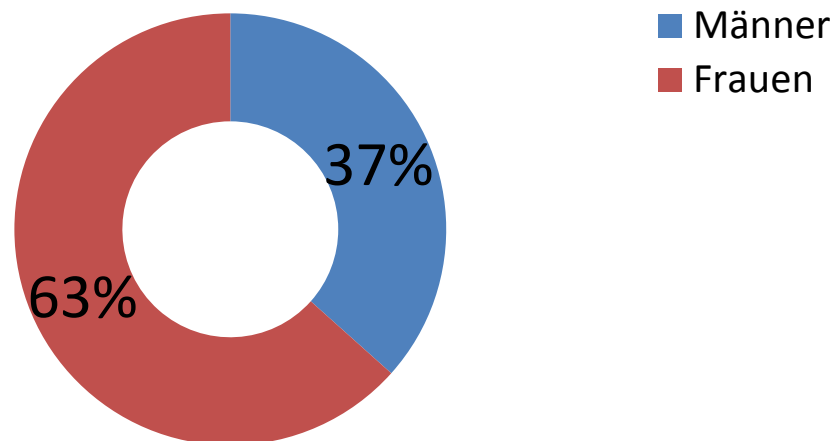
Der Frauenanteil der Beamten zu den Beamtinnen veränderte sich von 2013 auf 2017 nicht.



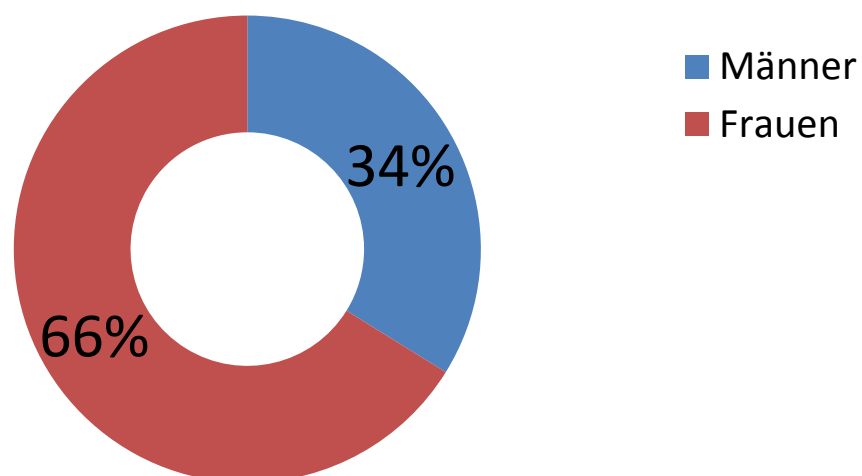
4.1.3. Tariflich Beschäftigte

Der Anteil der tariflichen Beschäftigten ist von 66% im Jahr 2013 auf 63% um 3% gesunken.

**Frauenanteil aller tariflich Beschäftigten
am 31.12.2017**



**Frauenanteil aller tariflich Beschäftigten
am 30.06.2013**



4.1.4. Besoldungs- und Entgeltgruppen

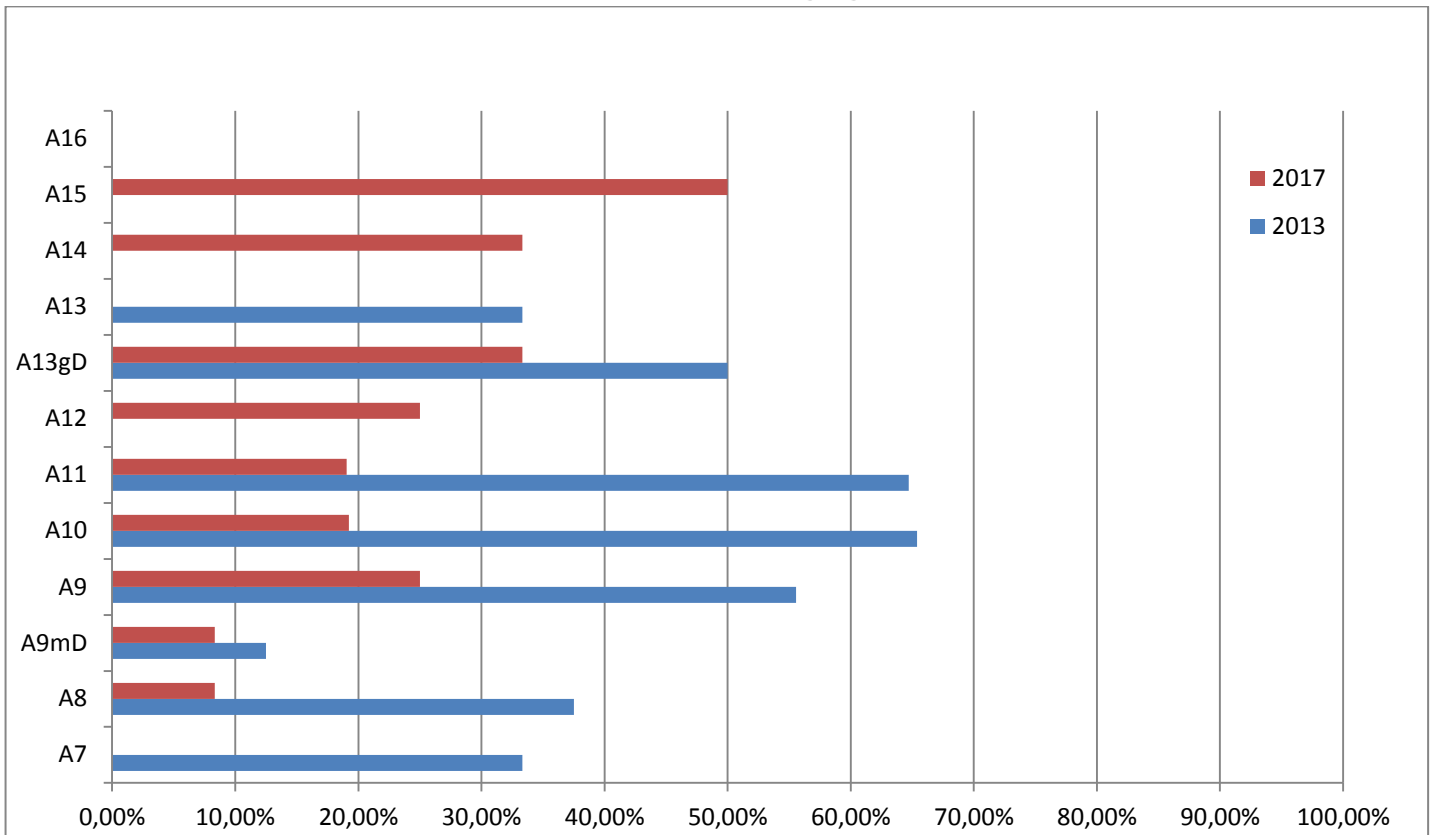
Bei der Entwicklungsbetrachtung ist festzustellen, dass die Strategie der vergangenen Jahre, mit einem überproportionalen Unterbau an Frauen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A 9 EG 9b mit 63,9% und A 10-EG 9c mit 73%, die Basis geschaffen wird im Hause Frauen in ihrer Karriere zu fördern.

Erstmalig seit 20 Jahren ist in der Besoldungs- und Entgeltgruppe A 15, EG 15 und EG 15a eine 20% Quote erreicht.

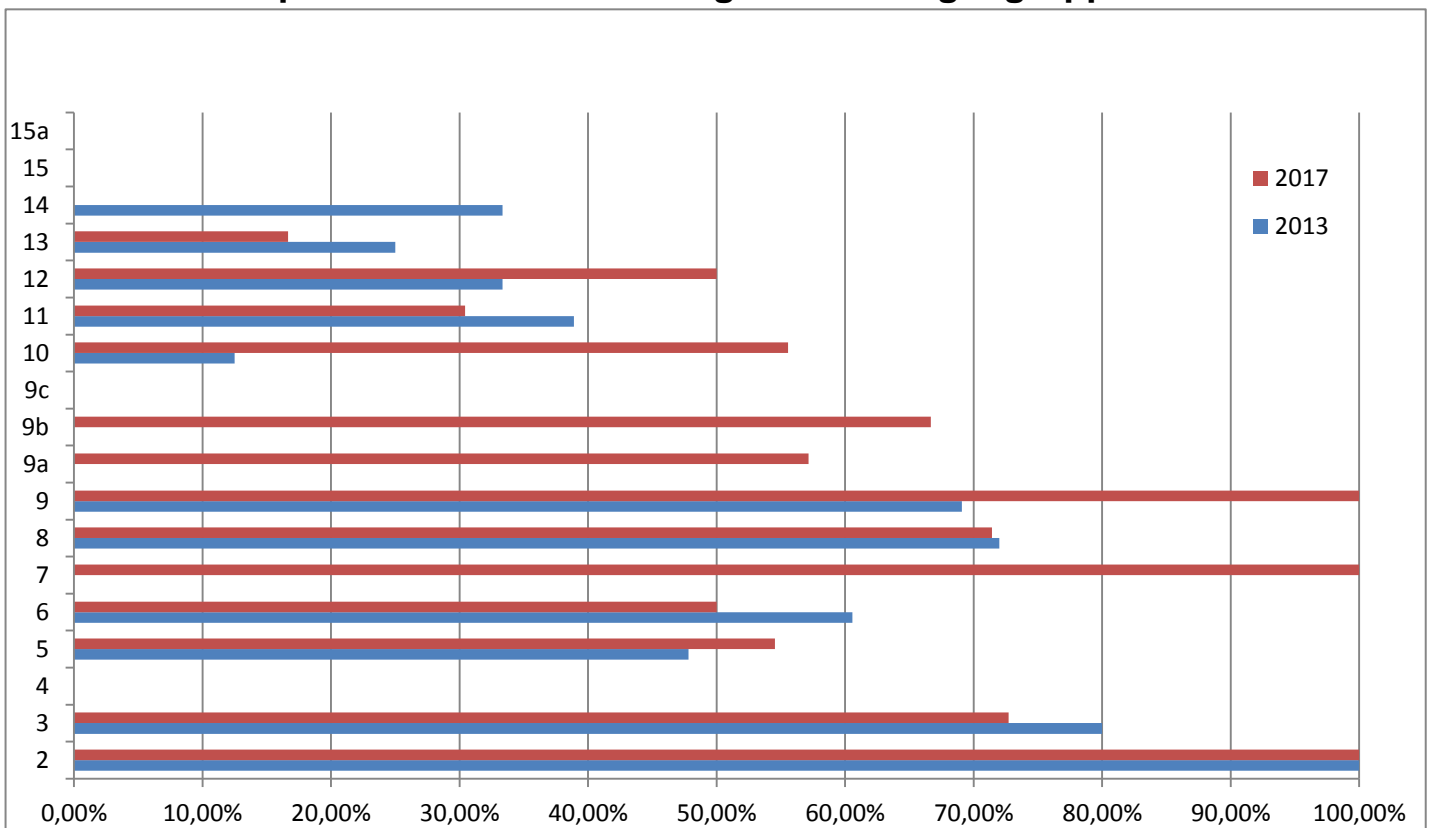
Um diese positive Entwicklung aufrecht zu erhalten, müssen unvermindert Anstrengungen unternommen werden, Frauen auf ihren Karrierewegen innerhalb der Verwaltung zu fördern oder ggfls. mit externen Bewerbungsverfahren einzustellen.

Besonders die Rückentwicklung in den Bereichen A 14, EG 14, -8,33% und A 13, EG 13, -10,6% bedürfen großer zukünftiger Aufmerksamkeit. Ein Absenken der benannten Quoten bedeutet einen eingeschränkten Pool qualifizierter Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen im Hause.

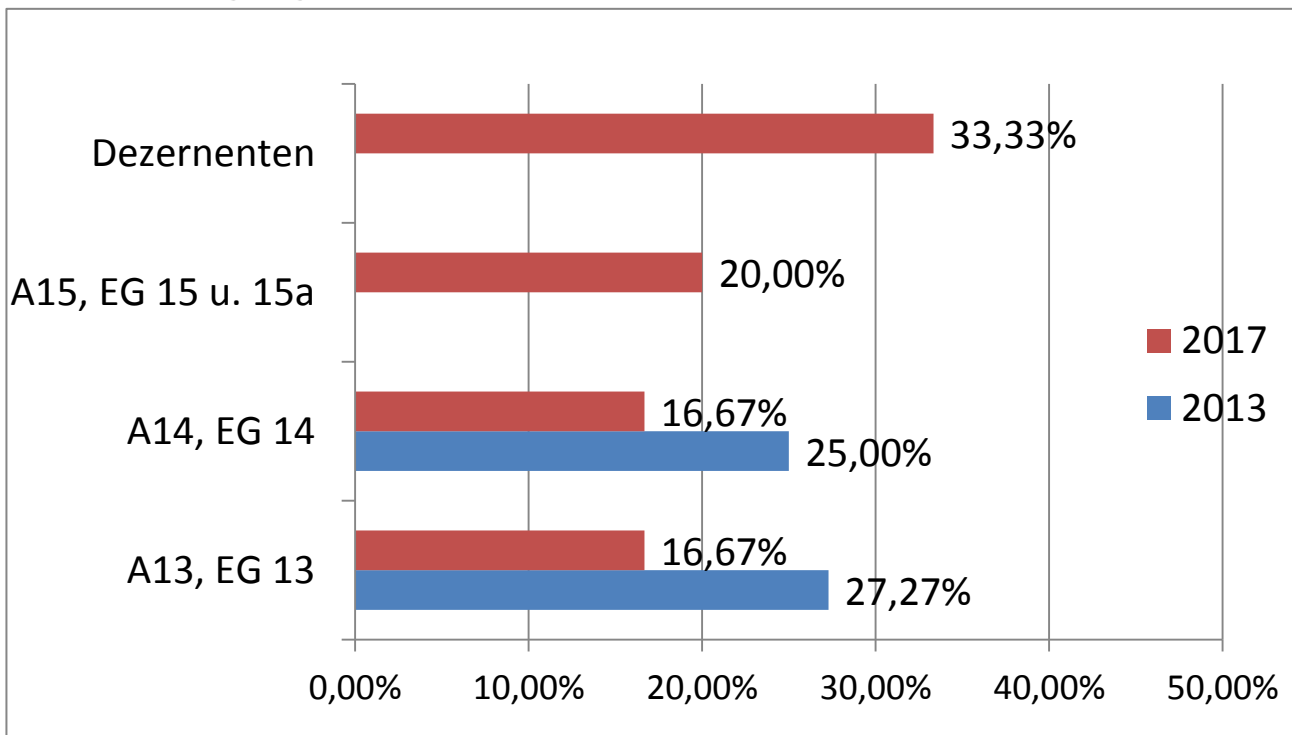
4.1.4.1. Frauenquote Beamte nach Besoldungsgruppen in Prozent



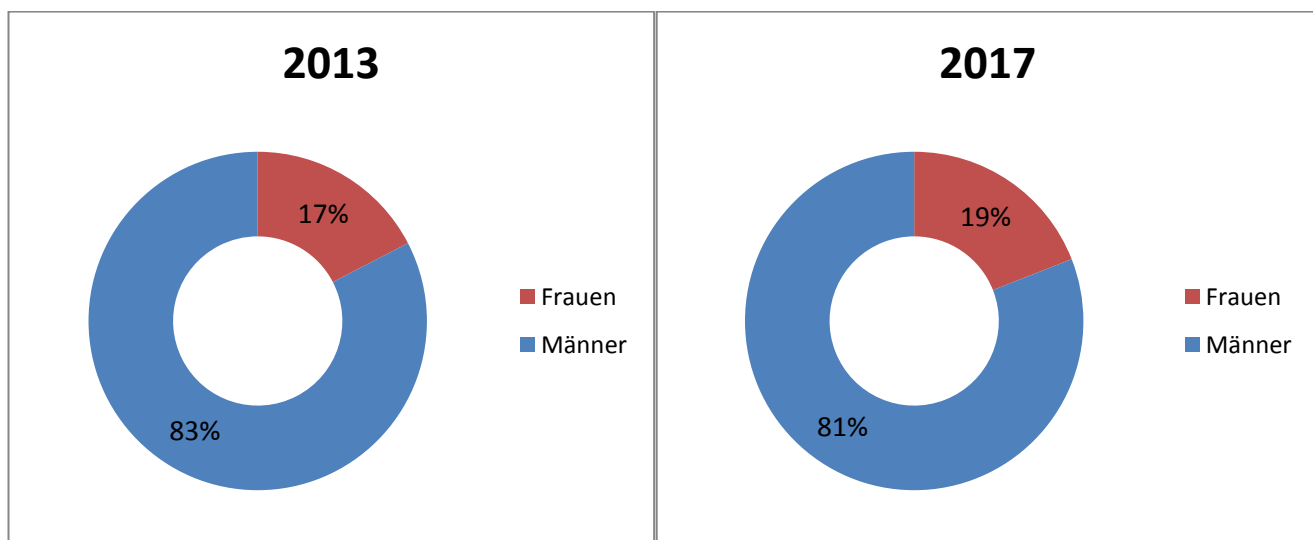
4.1.4.2. Frauenquoten tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen in Prozent



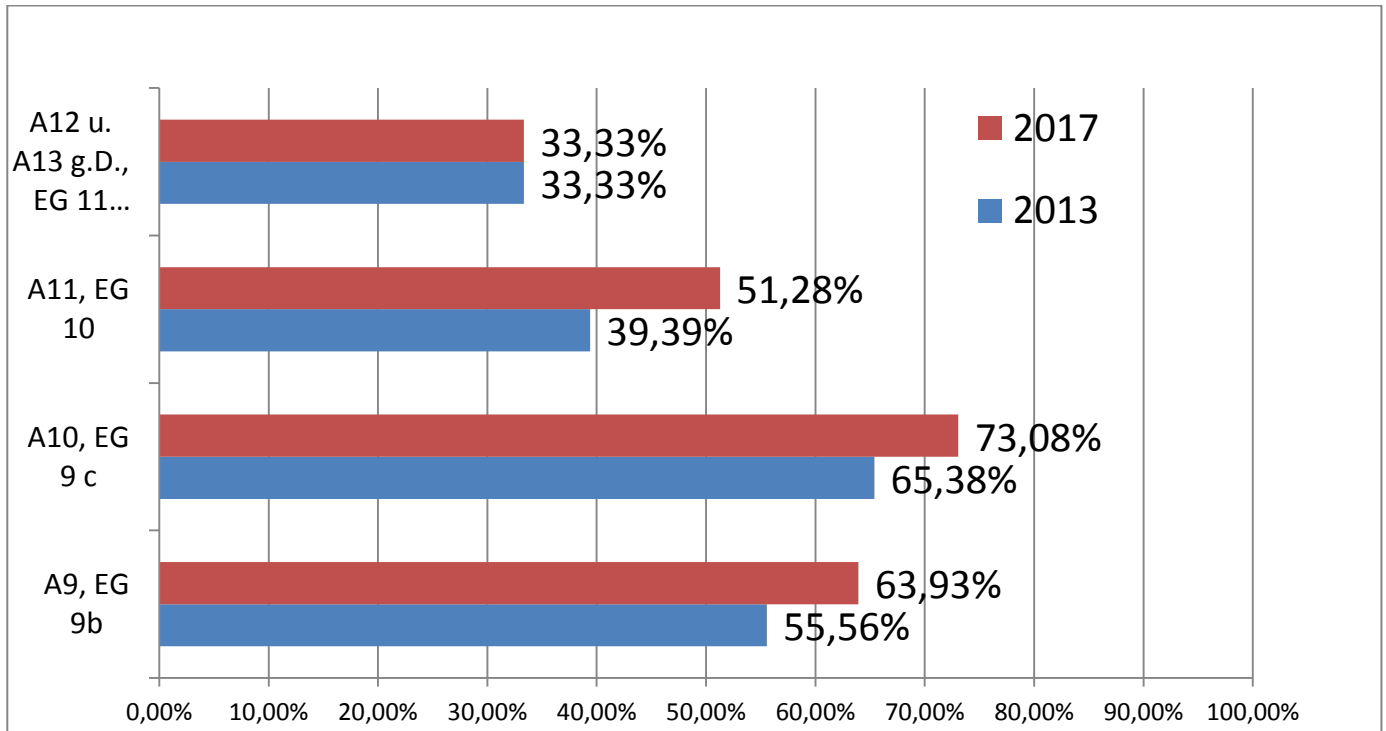
4.1.4.3. Beamte und tariflich Beschäftigte, nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent (höherer Dienst)



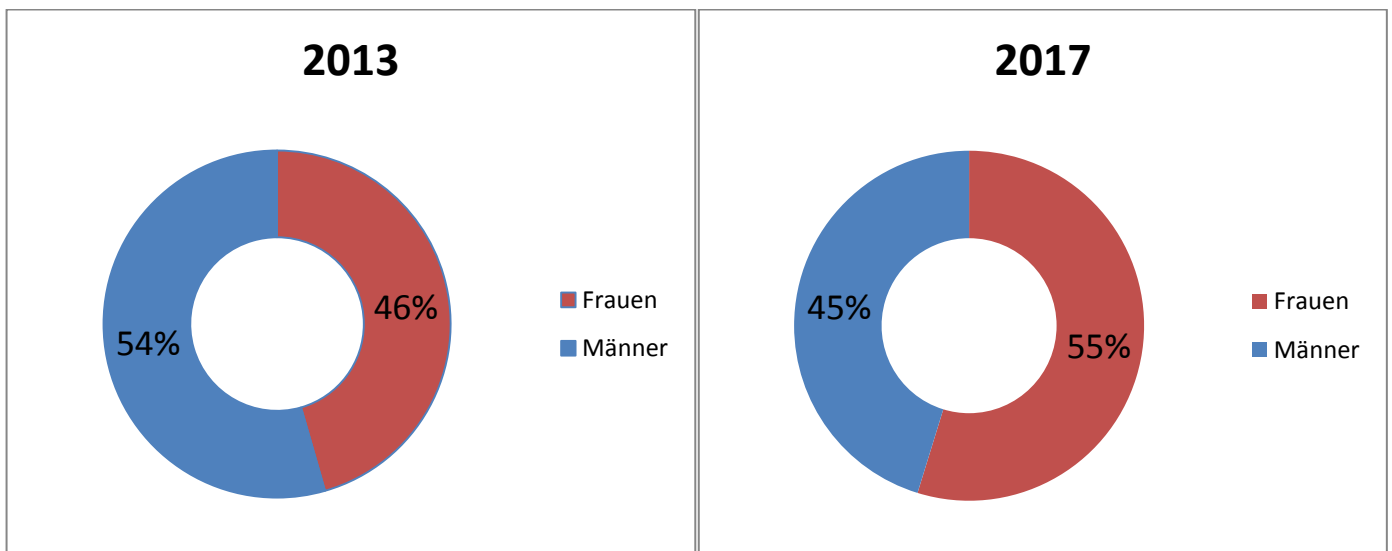
4.1.4.4. Gesamtquote



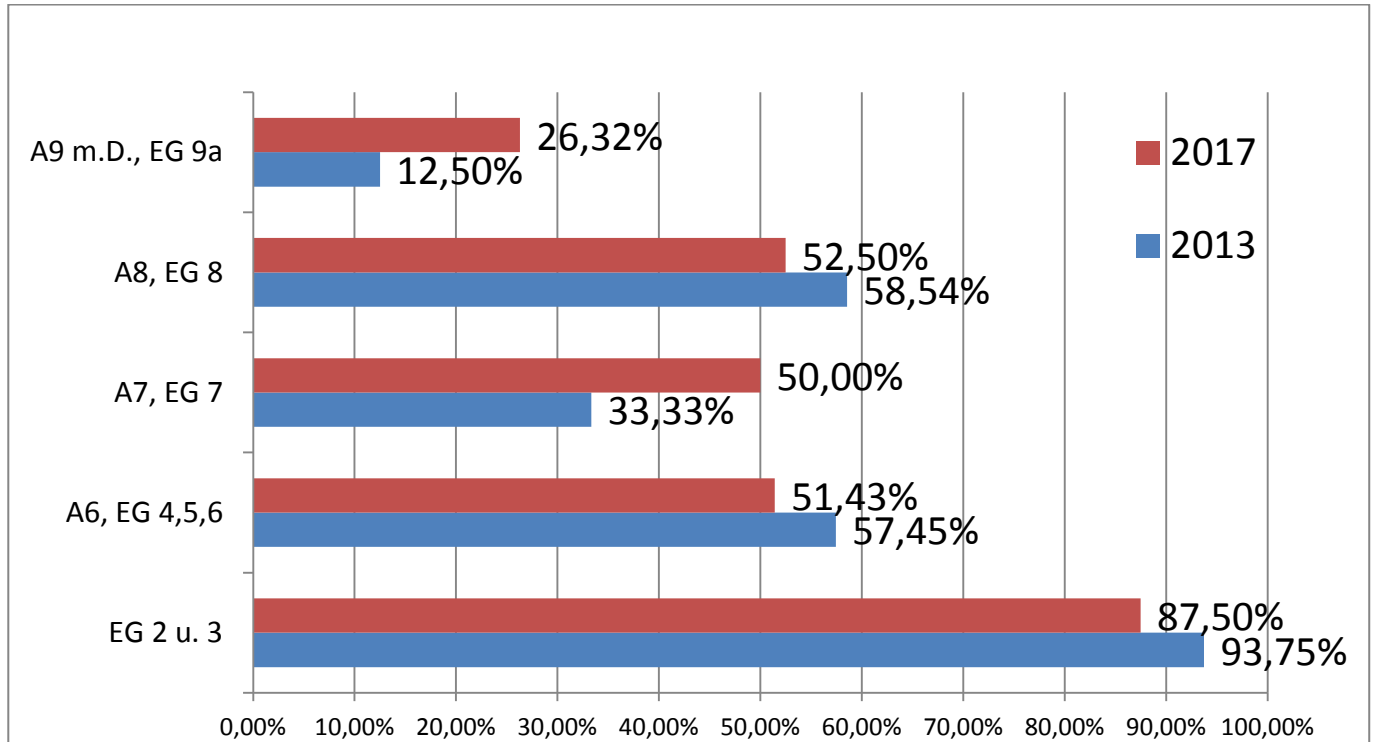
4.1.4.5. Frauenquoten Beamte und tariflich Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent (ehemals gehobener Dienst)



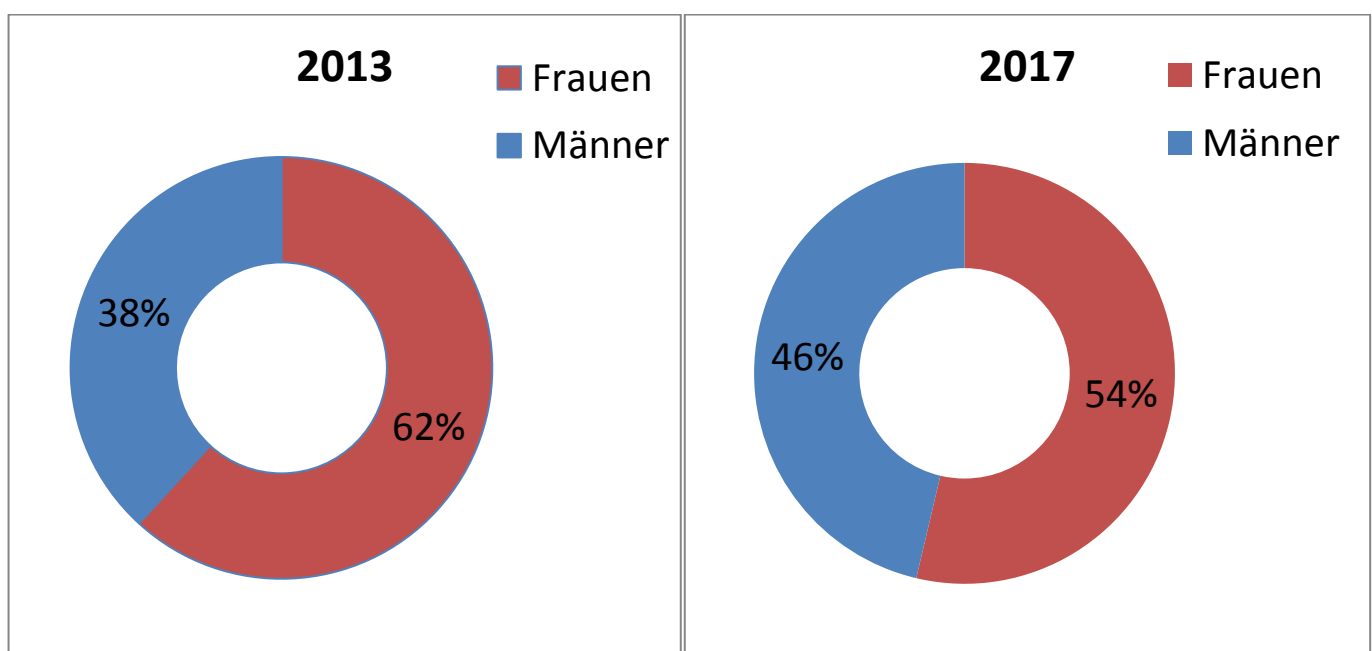
4.1.4.6. Gesamter gehobener Dienst



4.1.4.7. Frauenquote Beamte und tariflich Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen in Prozent (ehemals mittlerer Dienst)



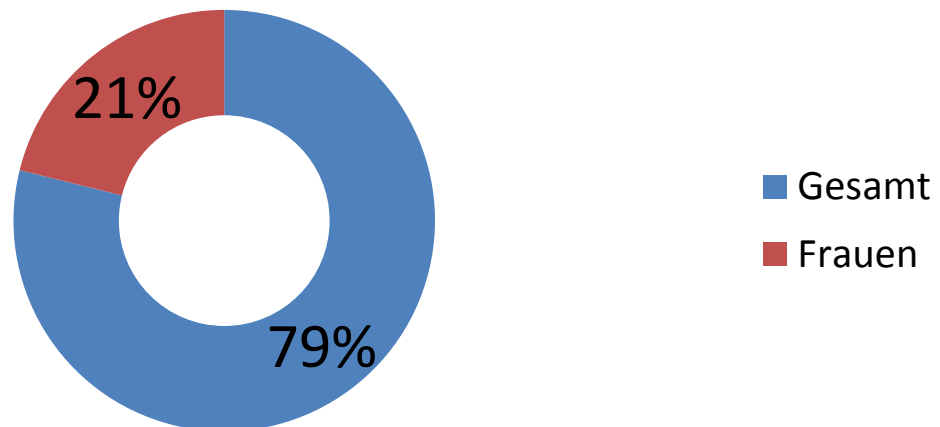
4.1.4.8. Gesamter mittlerer Dienst

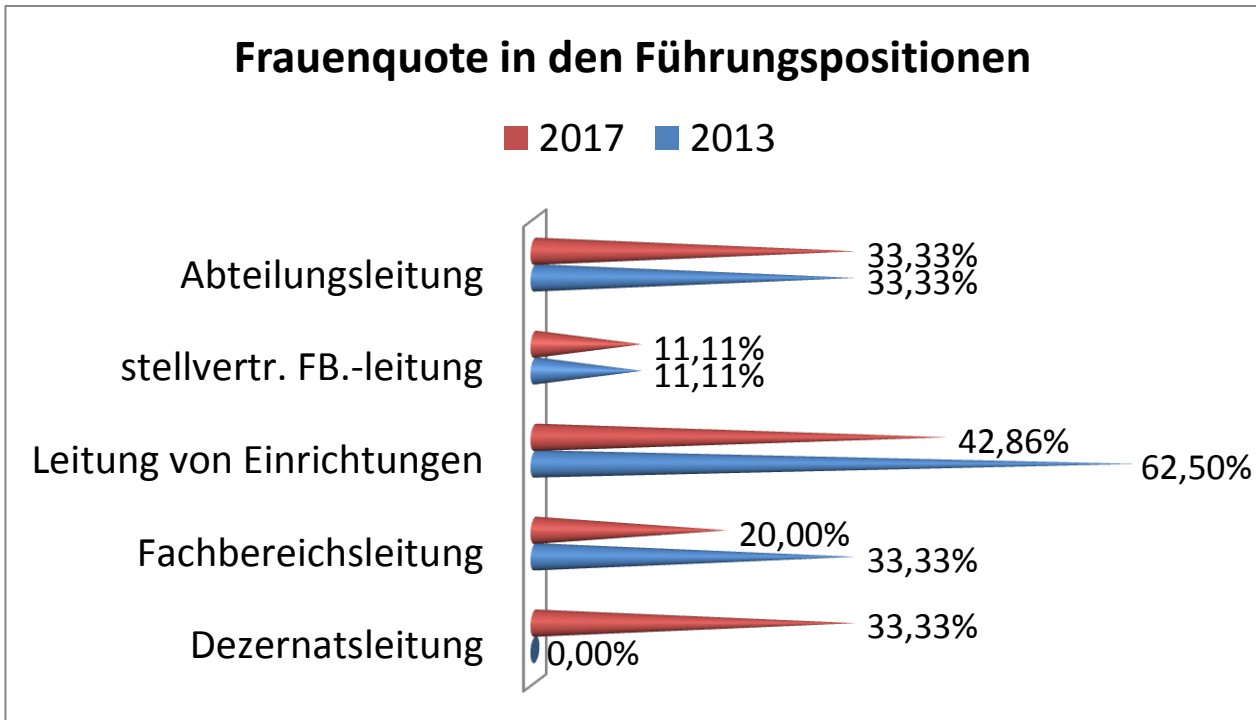


4.1.5. Führungspositionen

Im Bereich der Führungspositionen ist die Entwicklung unterschiedlich ausgeprägt: Mit 21% Frauenanteil in Führungspositionen liegt die Stadt Kleve im Vergleich zu anderen Kommunen und Unternehmen im oberen Drittel. Jedoch bei genauerer Betrachtung ist es unbedingt notwendig bei der künftigen Besetzung aller Führungspositionen den Frauenanteil kontinuierlich auszubauen, dies gilt im Besonderen für den Bereich der Fachbereichsleitungen.

**Frauenquote in Führungspositionen
am 31.12.2017**

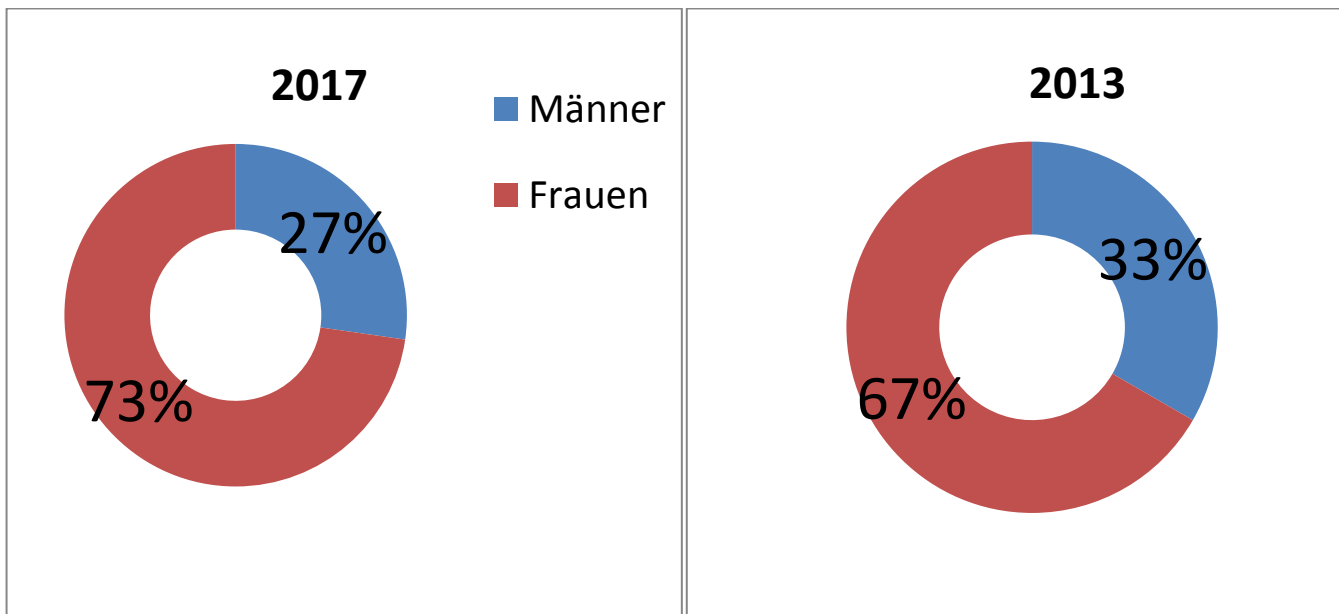




4.1.6. Sozialarbeiter/ Sozialarbeiterinnen

Der Anteil von Männern wurde von 33% auf 27% verringert.

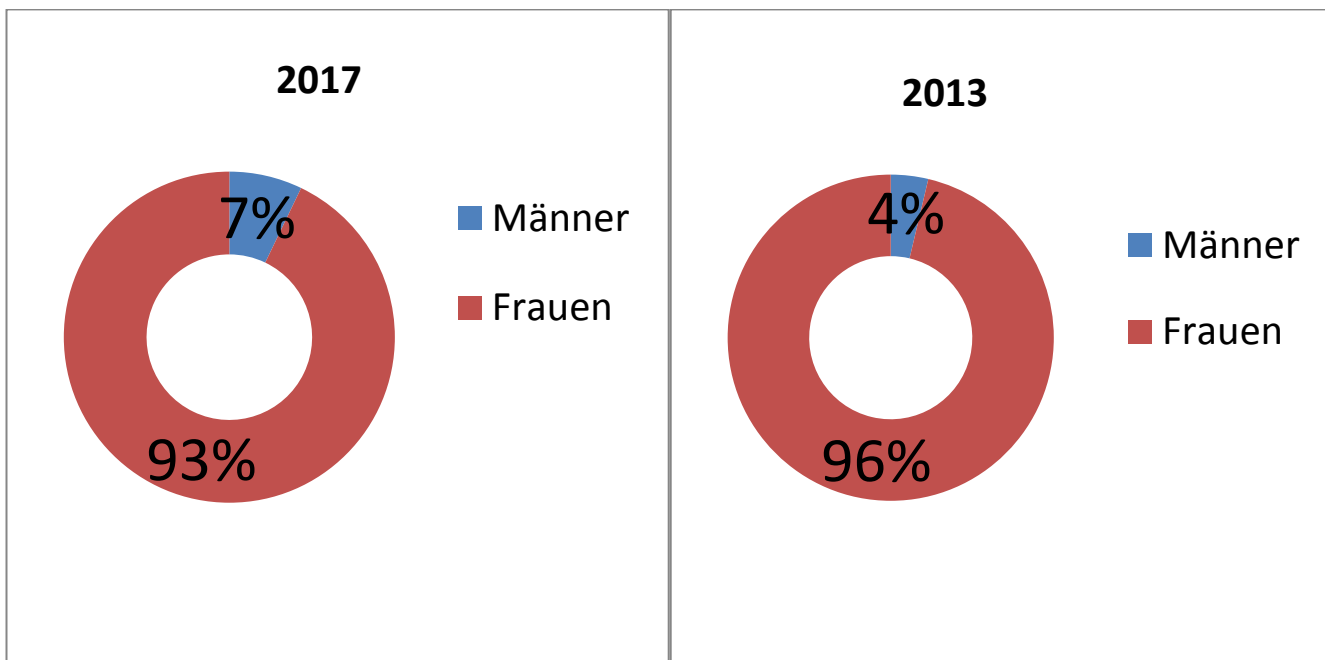
Weiterhin bedarf es deutlicher Anstrengungen die Männerquote in diesem Bereich zu erhöhen.



4.1.7. Erzieher und Erzieherinnen

Der Anteil von Männern konnte von 4% auf 7% gesteigert werden.

Weiterhin bedarf es deutlicher Anstrengungen die Männerquote in diesem Bereich zu erhöhen.



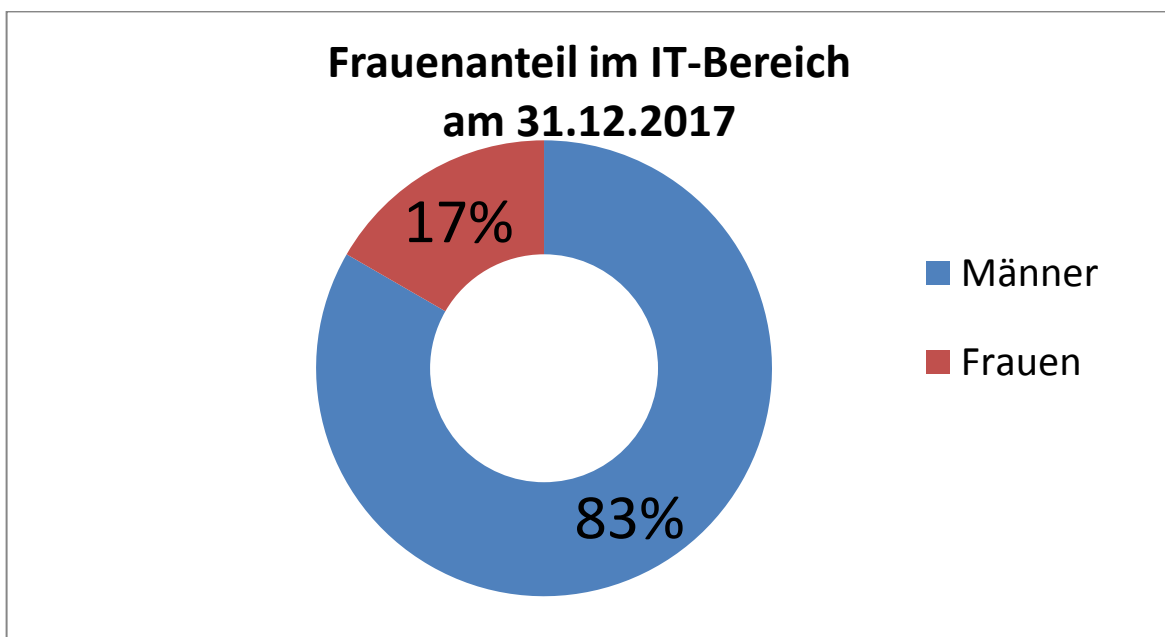
4.1.8. Beschäftigte im handwerklichen Bereich Hausmeister GSK

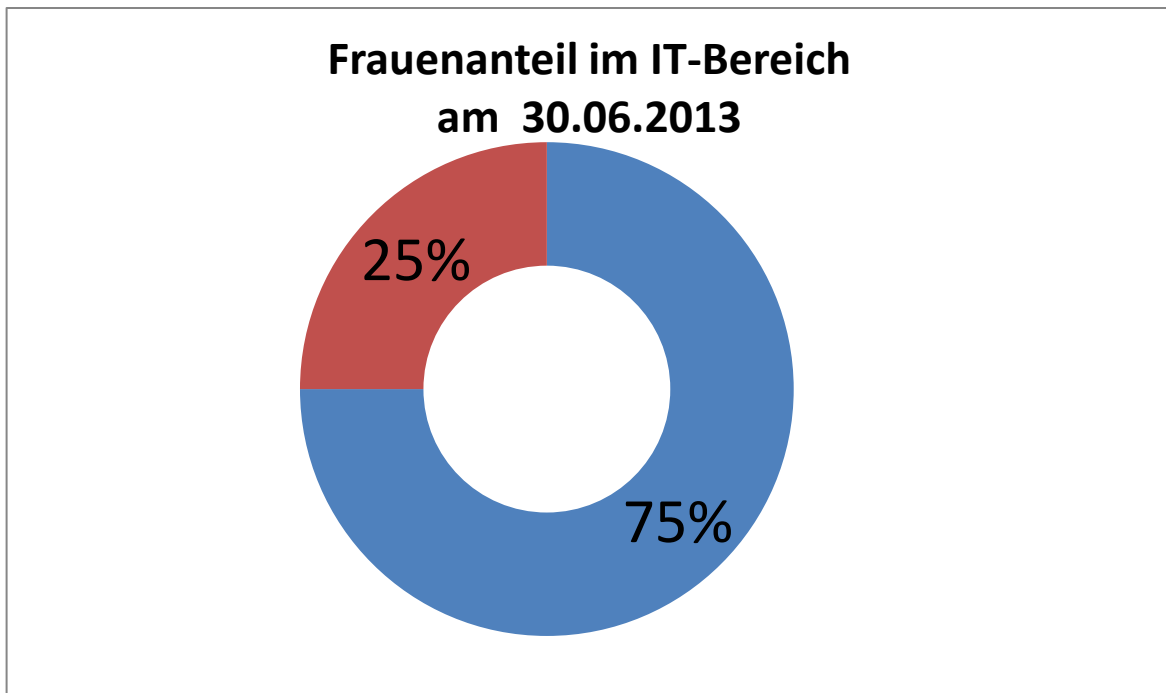
Frauenanteil 0%

4.1.9. IT Bereich/TUIV

Der Anteil von Frauen ist von 25% im Jahr 2013 auf 17% im Jahr 2017 gesunken.

Weiterhin bedarf es deutlicher Anstrengungen die Frauenquote in diesem Bereich zu erhöhen.

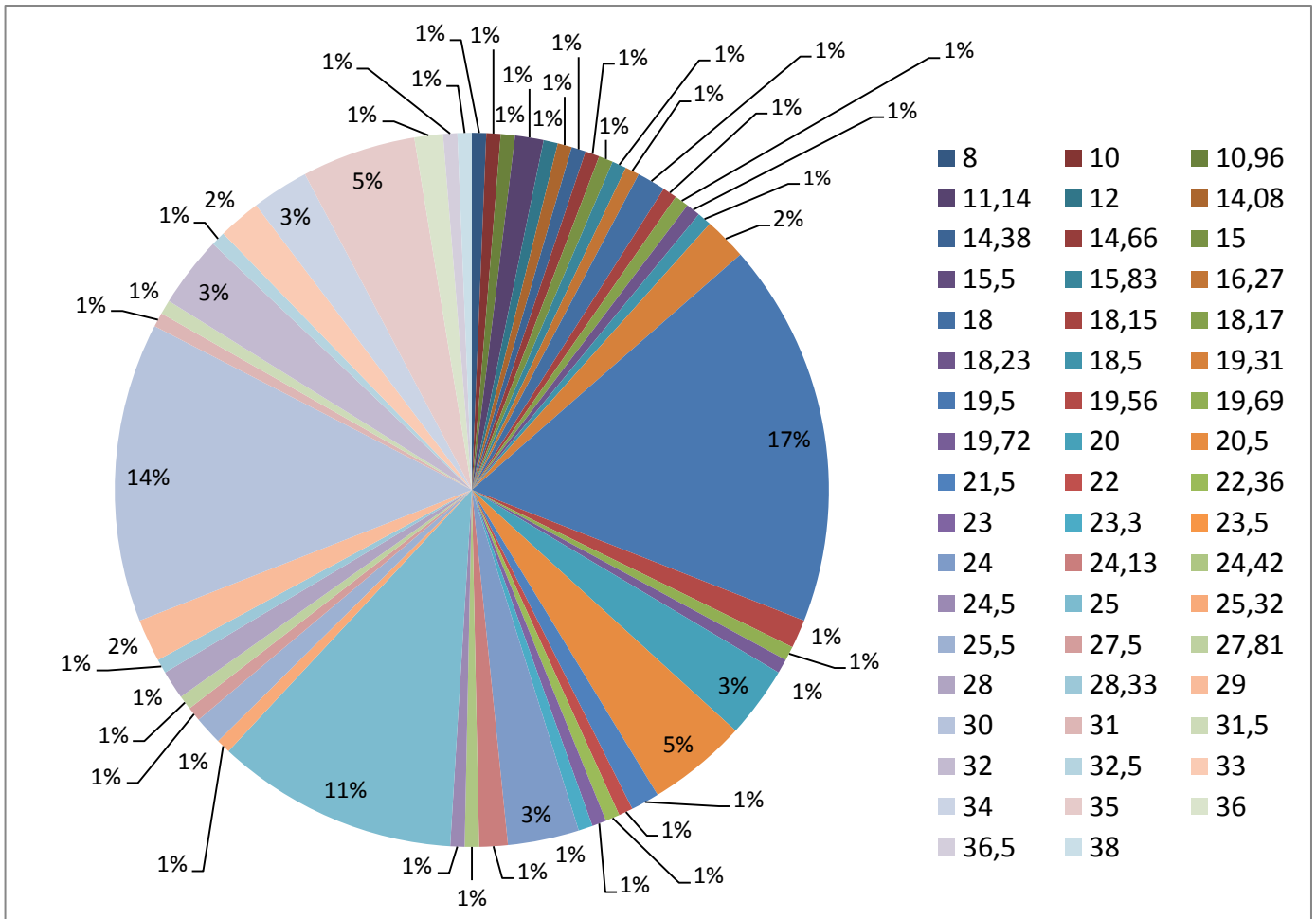




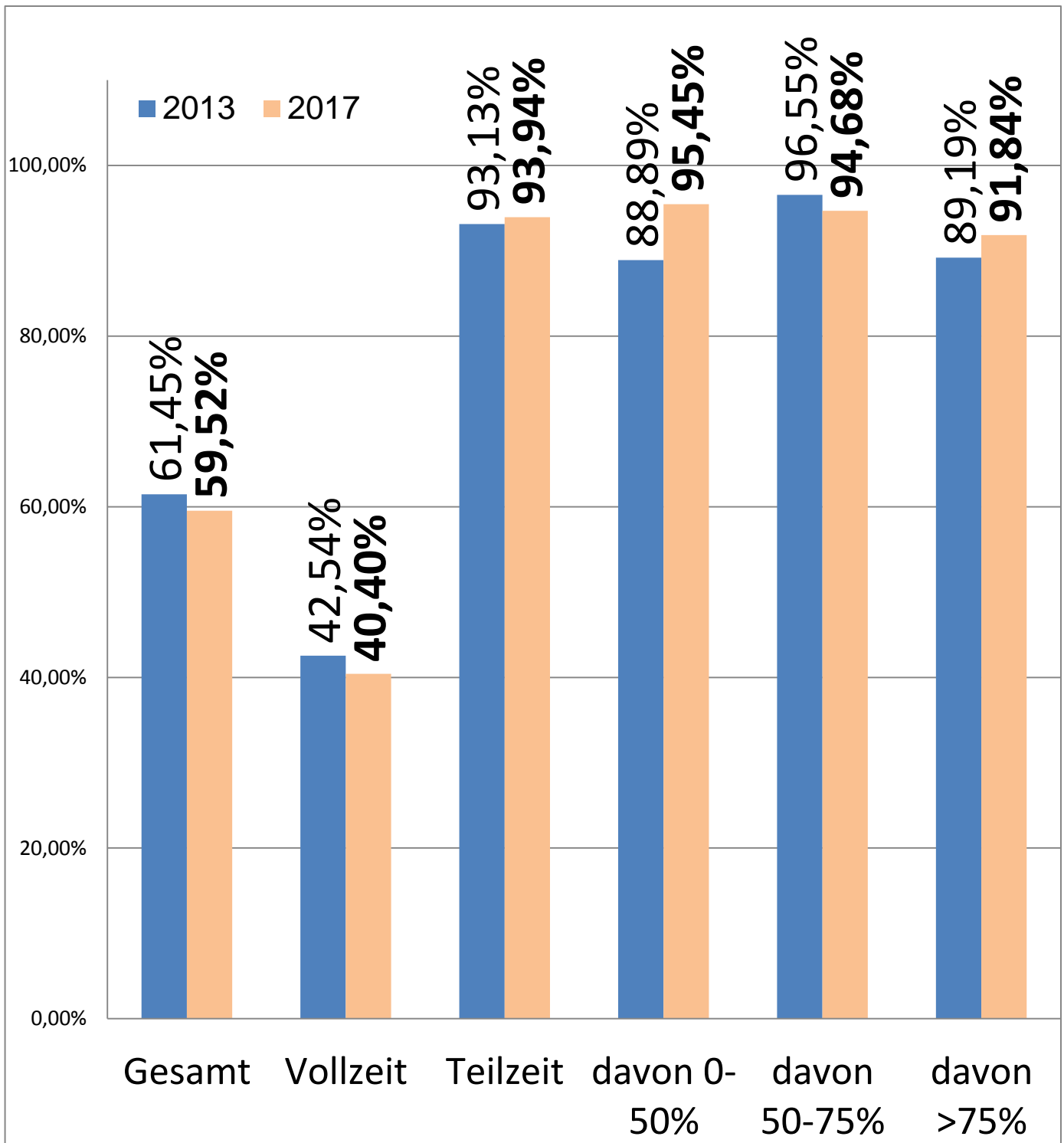
4.2. Work-Live-Balance

- Vorteile für**
- die Bindung von jungen Nachwuchskräften
 - die Vereinbarkeit Familie mit Kindern
 - die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
 - persönliche Fort- und Weiterbildungen, sowie Dualstudiengänge

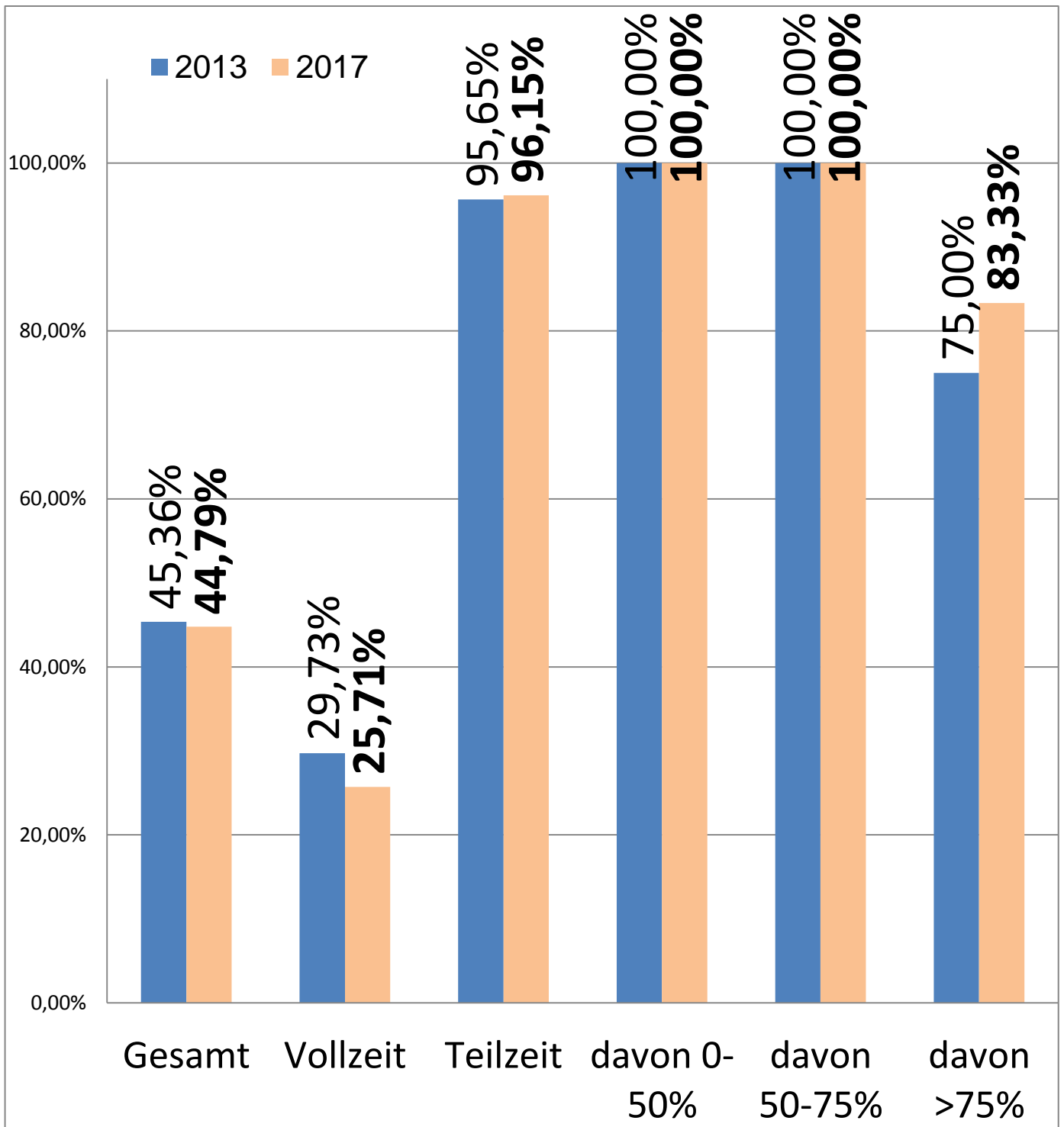
4.2.1. Teilzeitmodelle der Mitarbeitenden in wählbaren Stunden



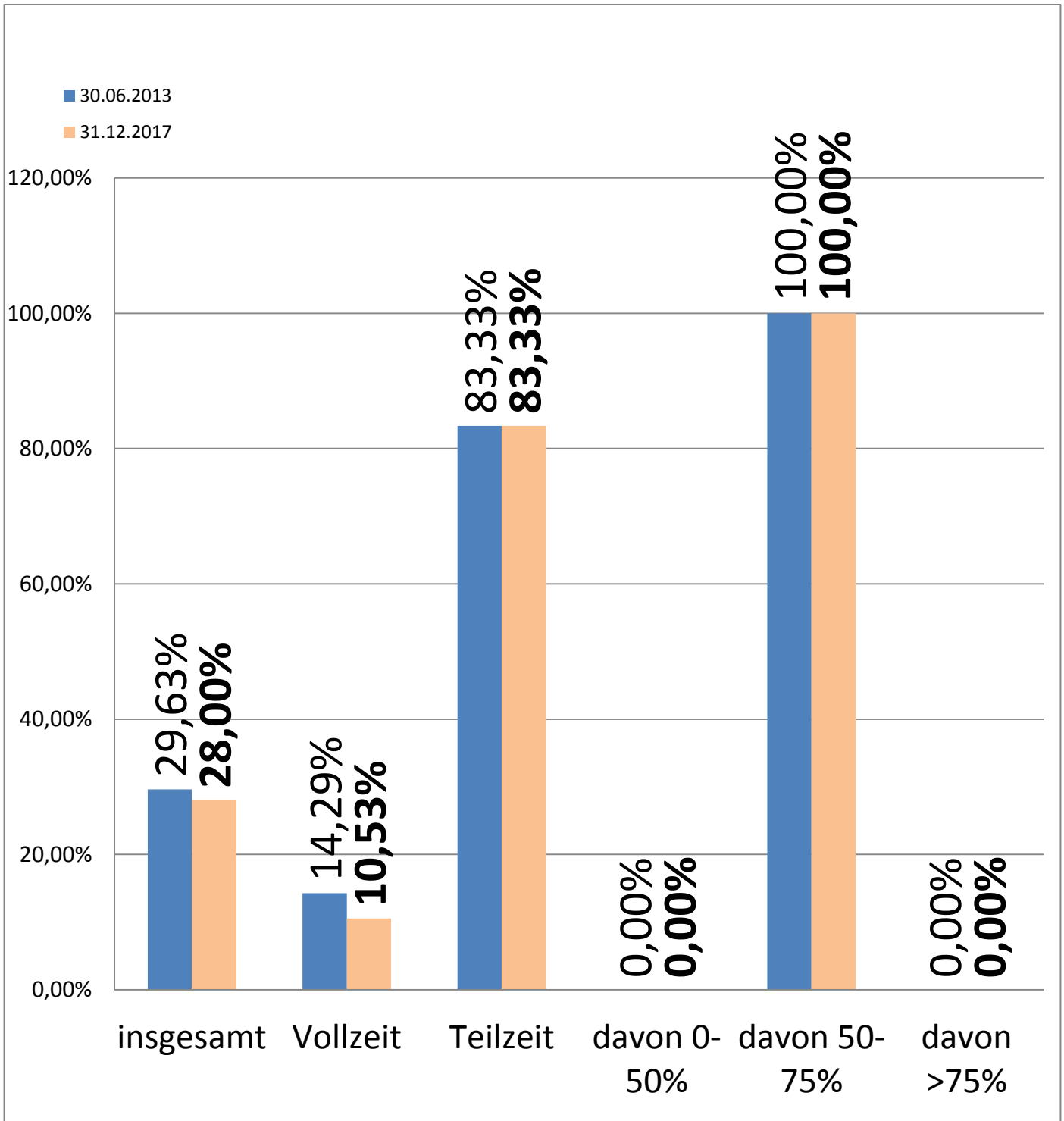
4.2.2. Frauenquote alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Azubis nach Teilzeitfaktor in Prozent



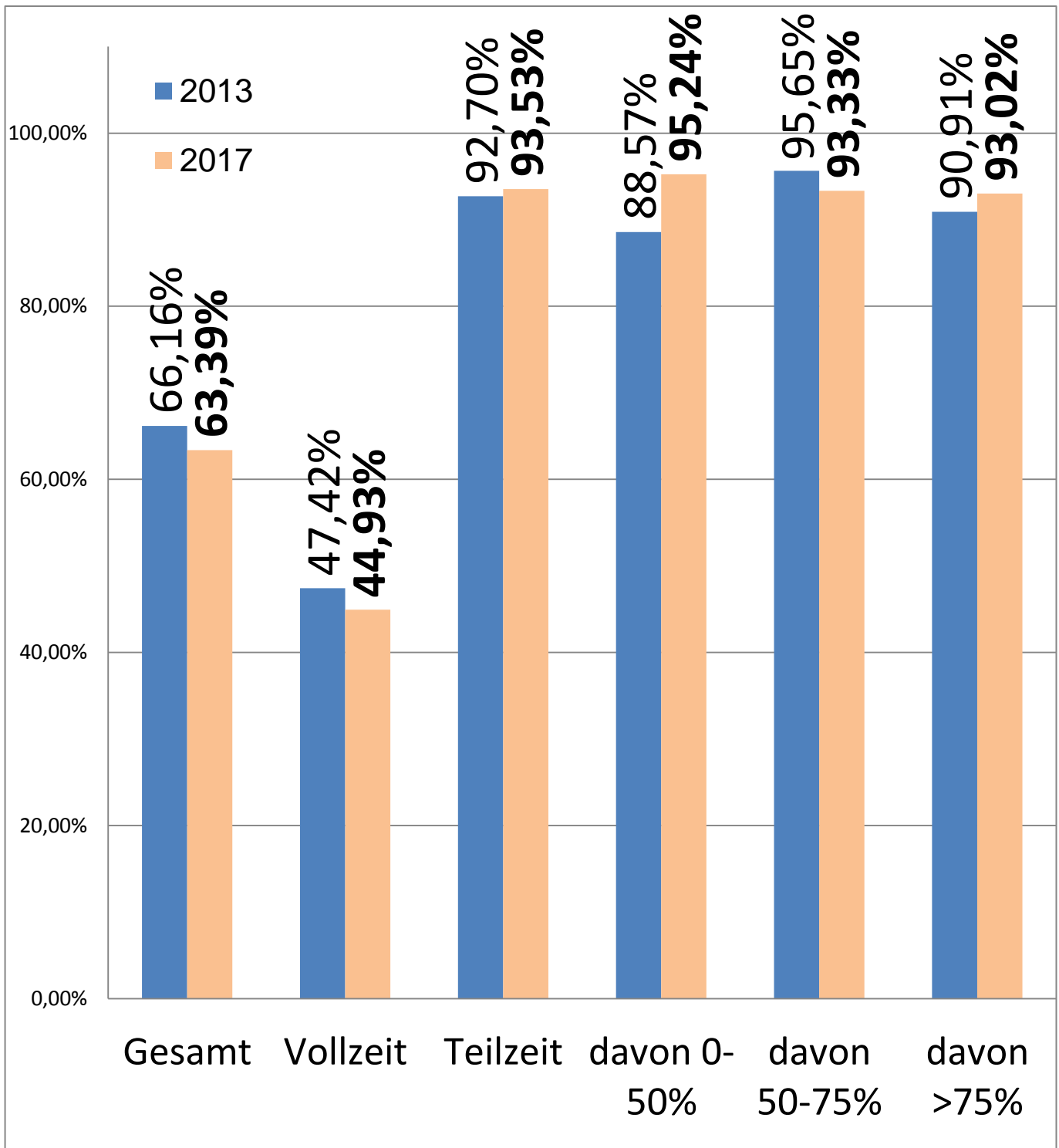
4.2.3. Frauenquote Beamtinnen und Beamte nach Teilzeitfaktoren in Prozent



4.2.4. Beamtinnen nach Laufbahngruppen ½. Einstiegsamt – mittlerer Dienst – nach Teilzeitfaktoren in Prozent



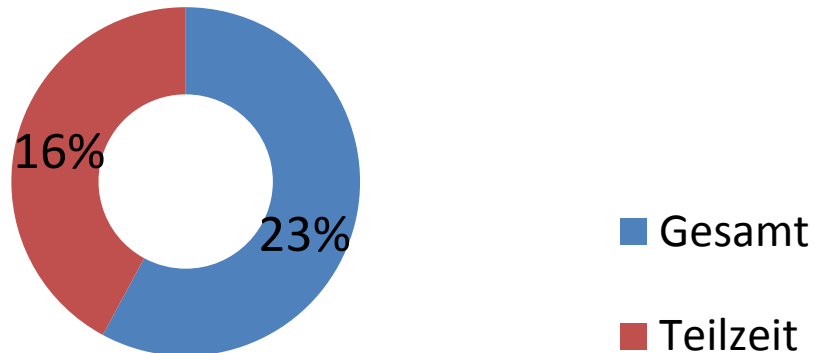
4.2.5. Frauenquote tariflich Beschäftigte insgesamt nach Teilzeitfaktoren in Prozent



4.2.6. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter

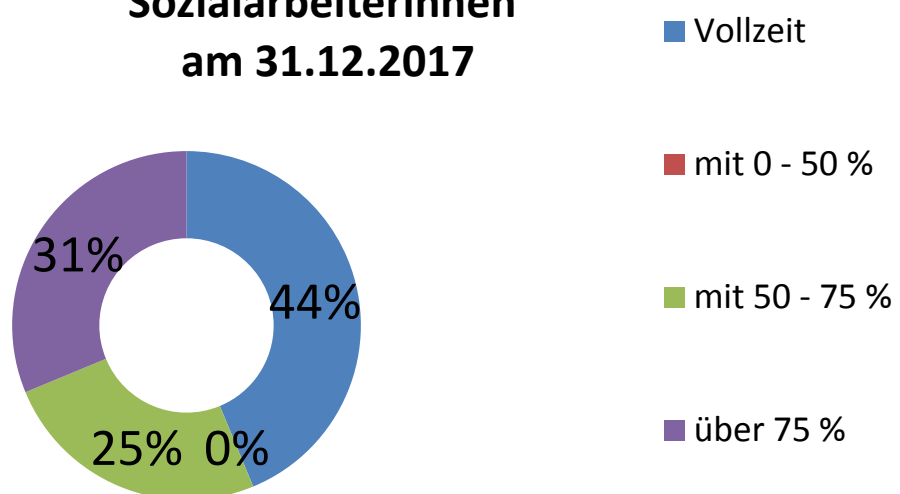
4.2.6.1. Voll- und Teilzeitquote

Aufteilung bei den Sozialarbeiter/innen nach Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung am 31.12.2017

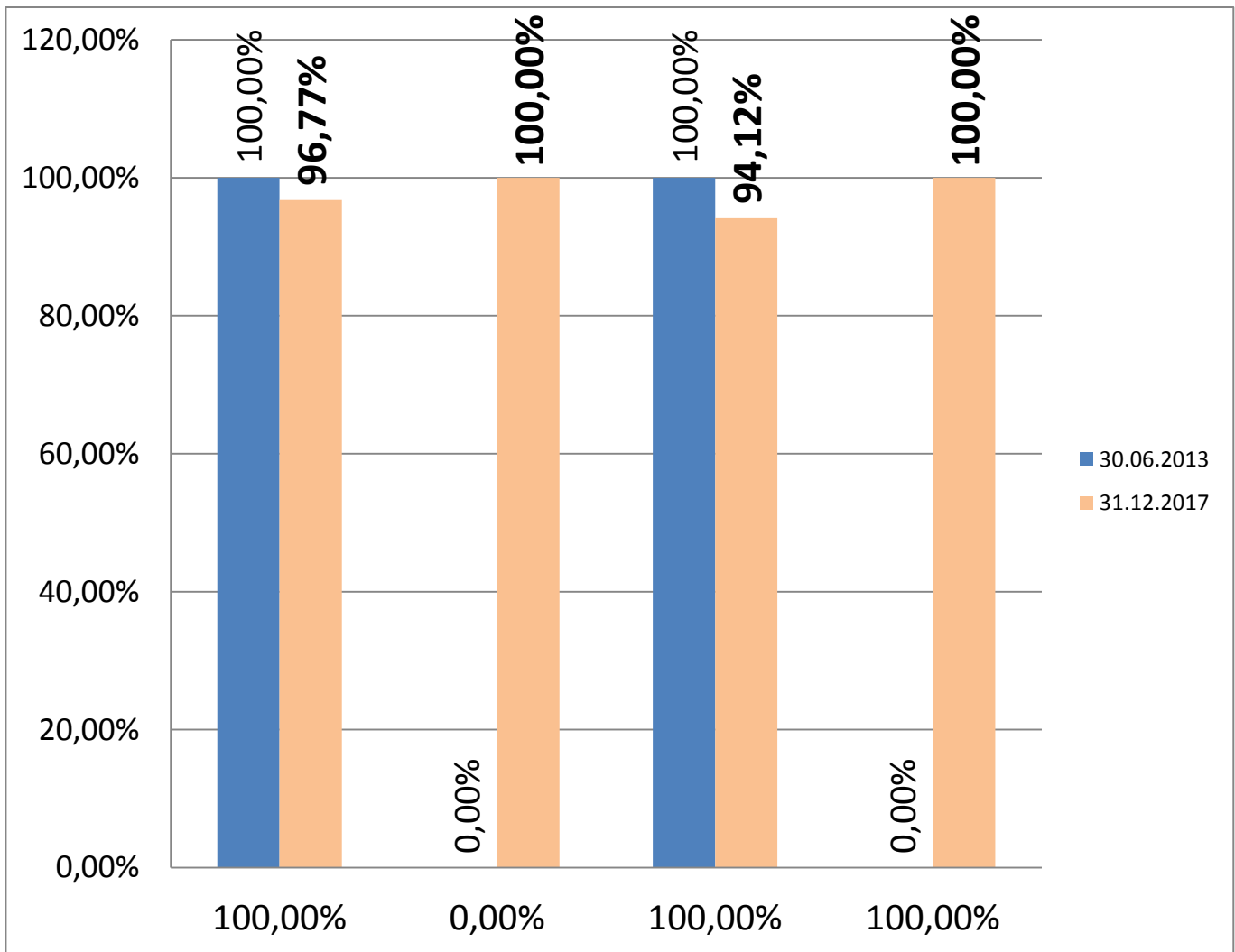


4.2.6.2. Beschäftigungsumfang

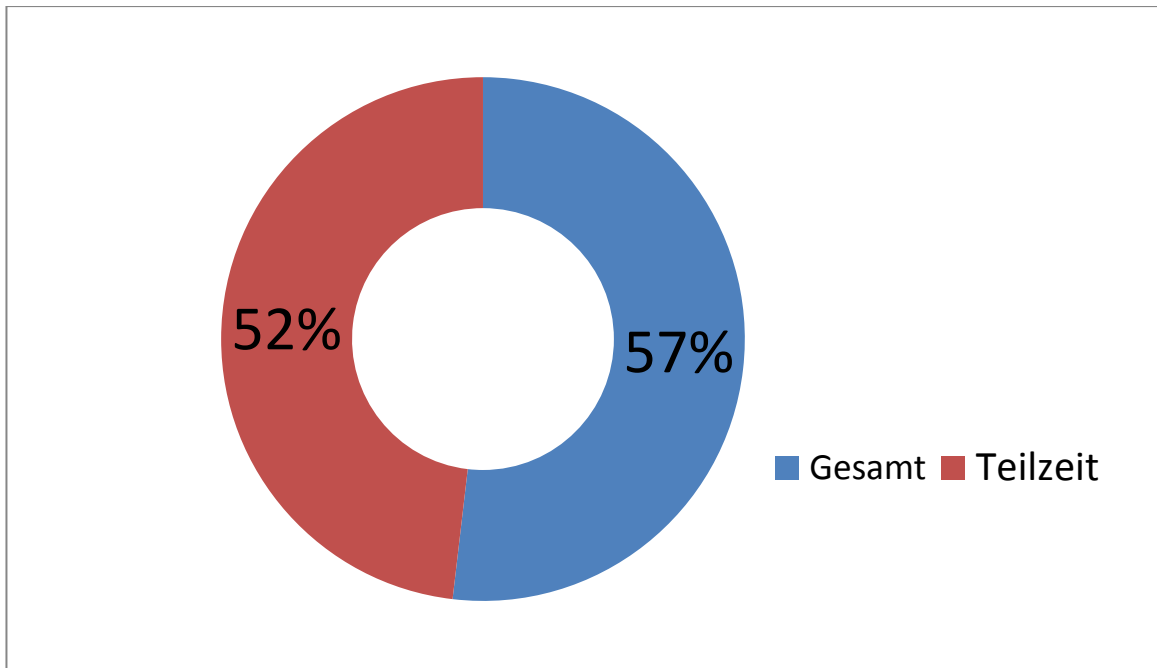
Beschäftigungsumfang bei den Sozialarbeiterinnen am 31.12.2017



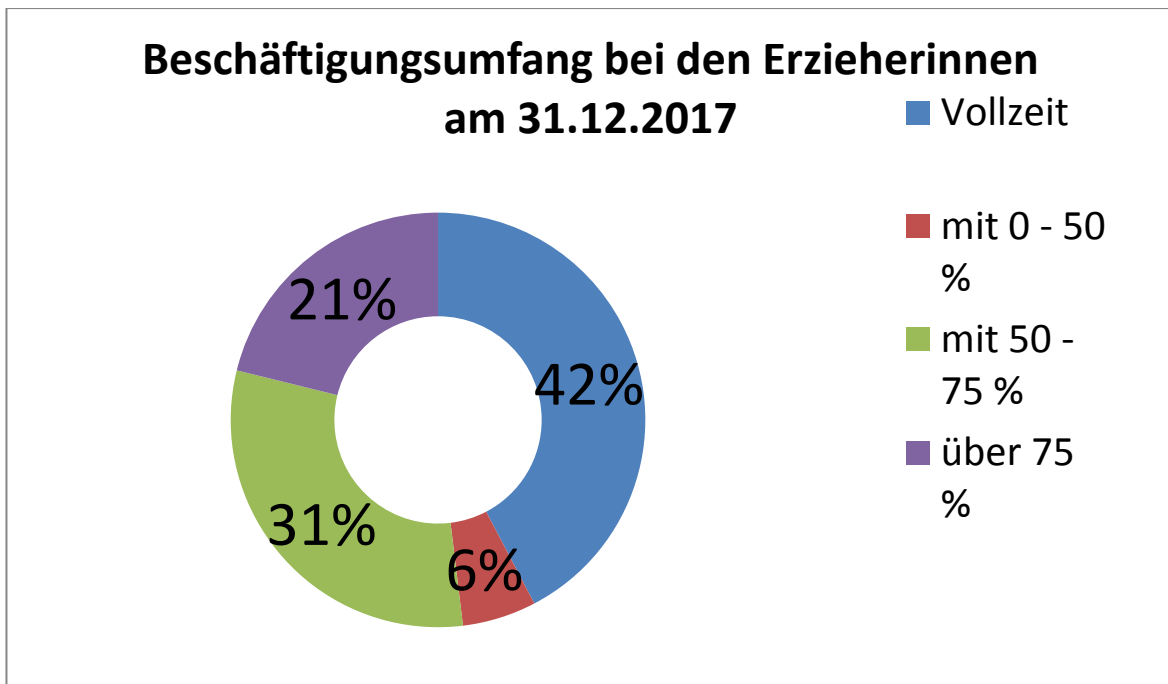
4.2.6.3. Frauenquote SozialarbeiterInnen nach Teilzeitfaktoren in Prozent



4.2.7. Aufteilung Erzieherinnen und Erzieher nach Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung

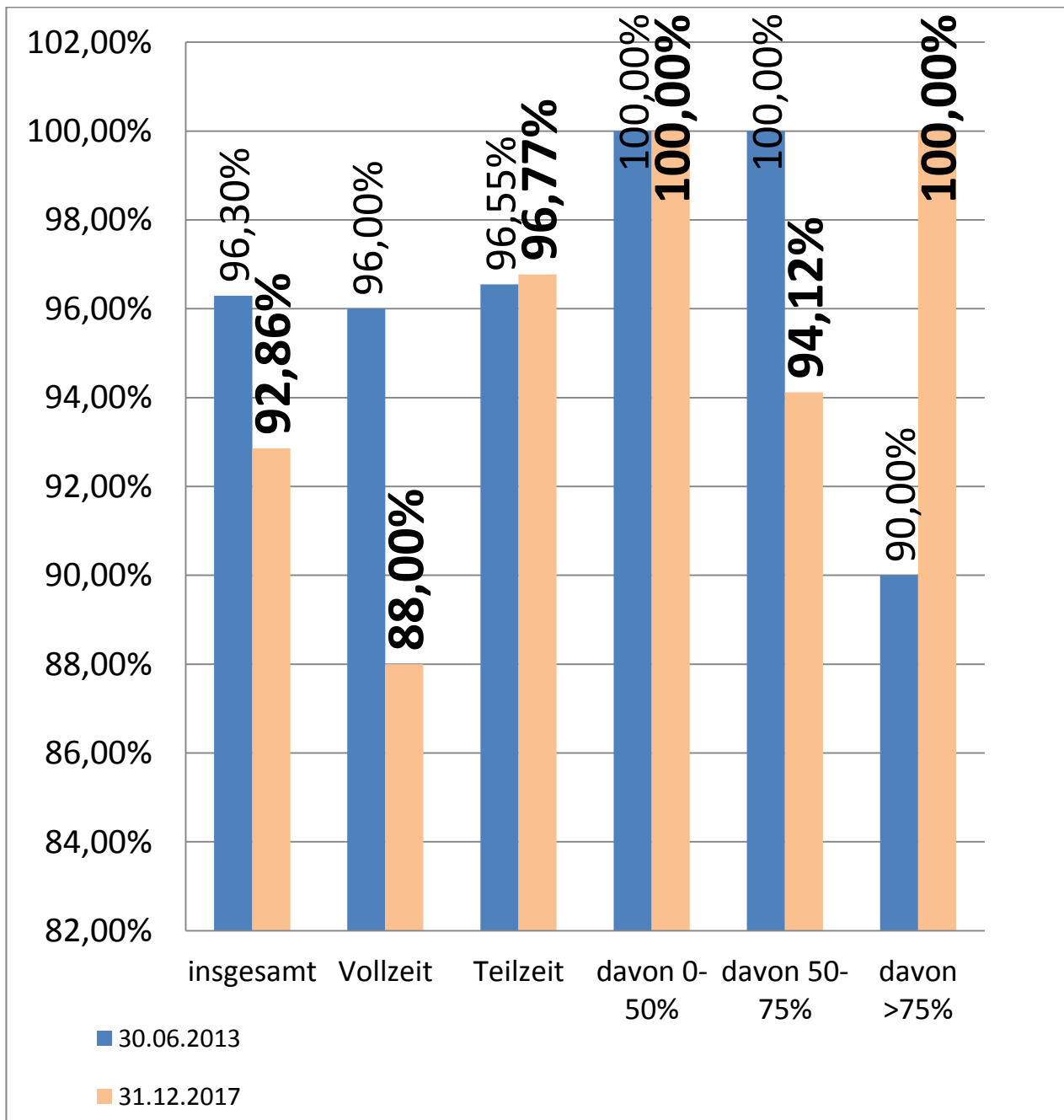


4.2.7.1. Beschäftigungsumfang Erzieherinnen

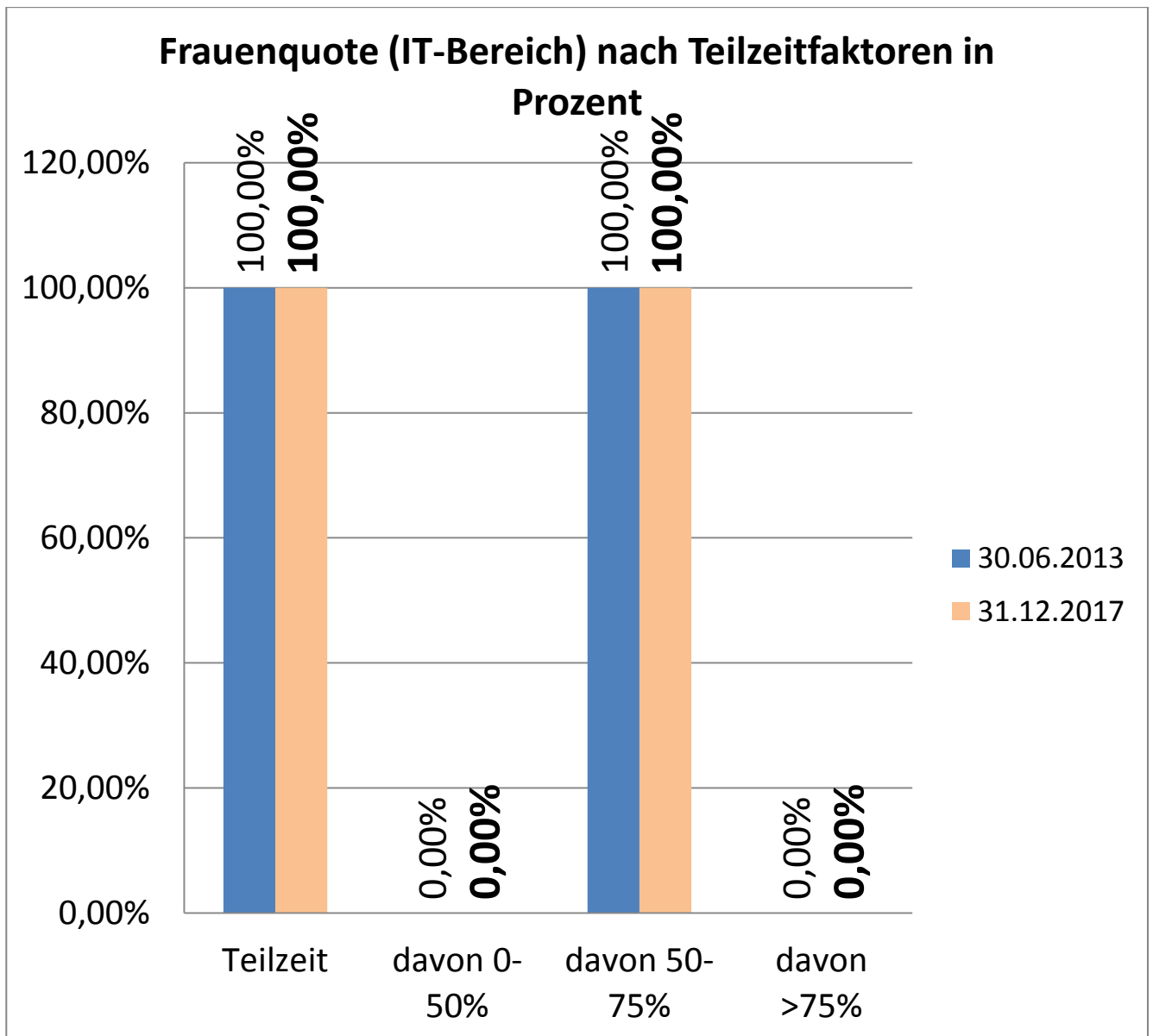


4.2.7.2. Frauenquote Beschäftigte in städtischen

Kindertageseinrichtungen nach Teilzeitfaktoren in Prozent

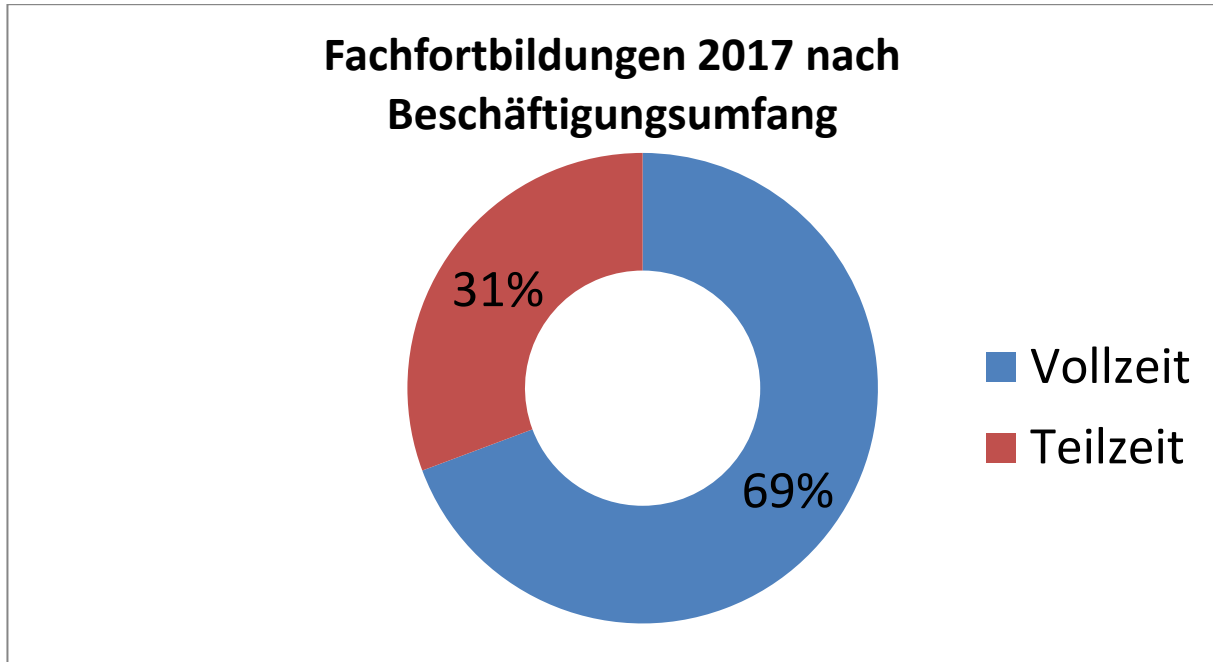


4.2.8. Frauenquoten nach Teilzeitfaktoren im IT Bereich

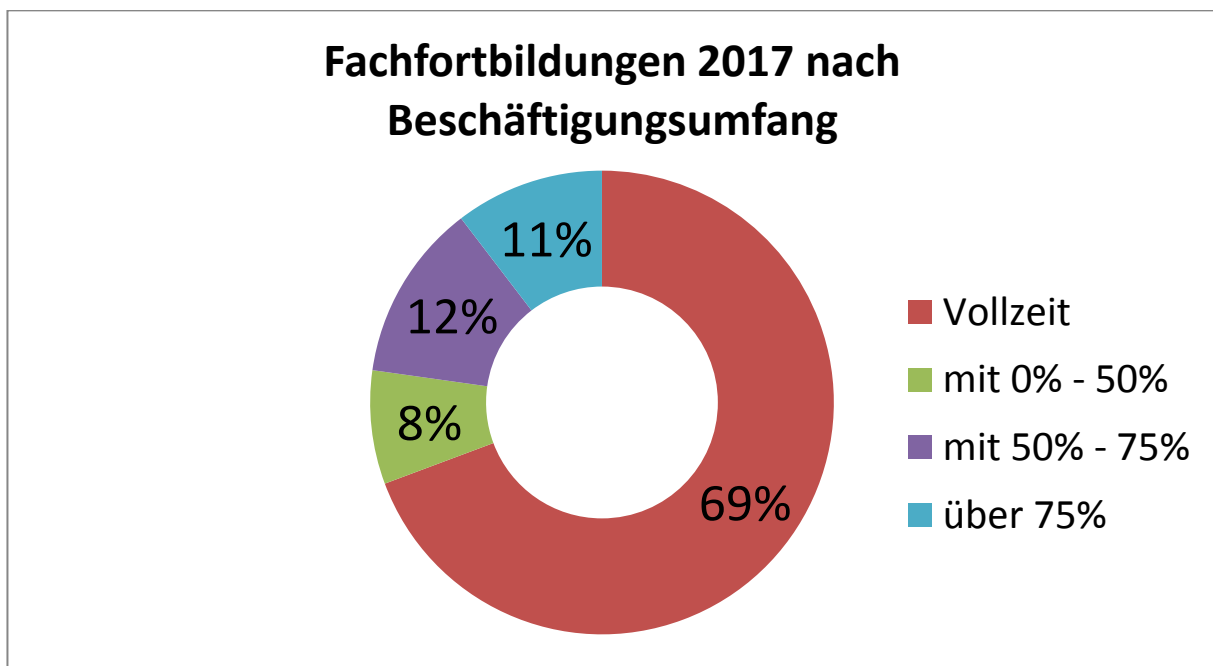


4.2.9. Handwerklicher Bereich 0% Teilzeit

4.2.10. Teilzeit in der Fortbildung



Vollzeit	Teilzeit
140	62



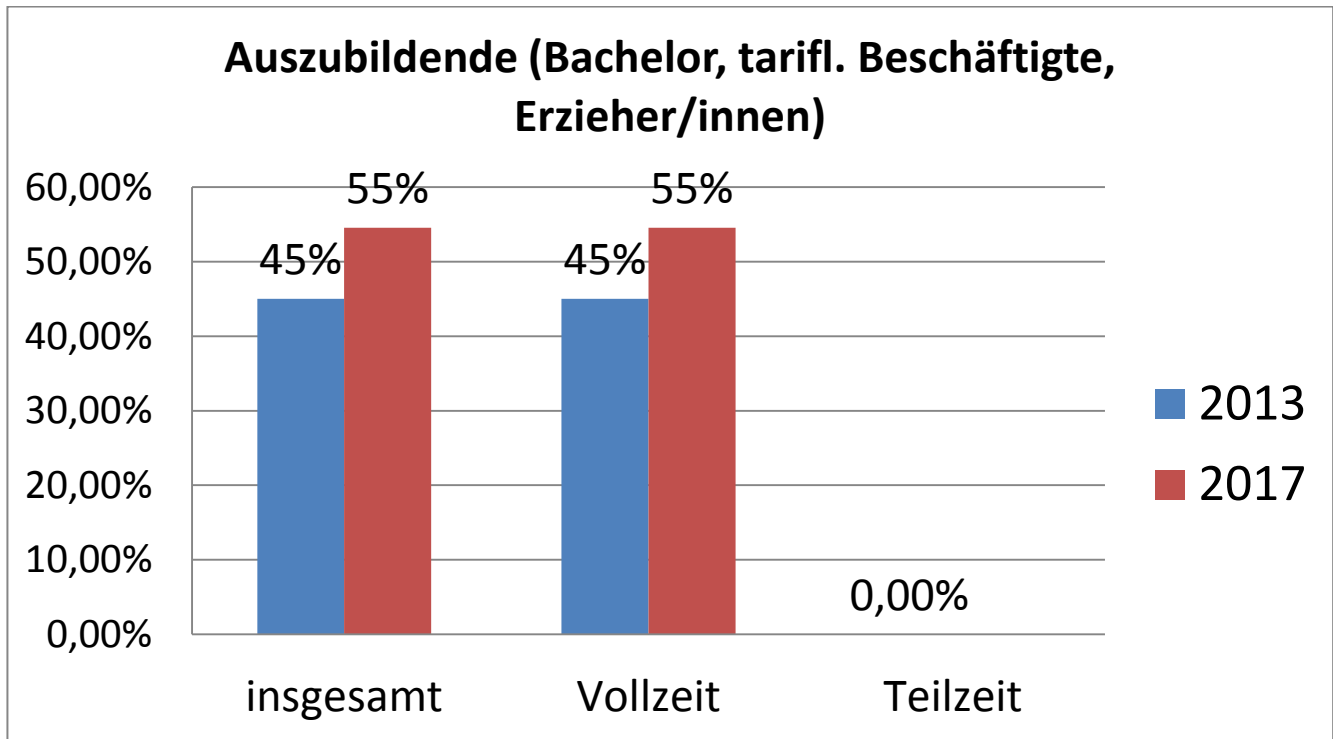
4.3. Ausbildung

Ausbildungsberufe	Beginn der Ausbildung		Bestand	
	2017	2018	2017	2018
Beamte/innen	6	2	6	6
Aufstiegsbeamte/innen	0	2	0	2
Verwaltungsfachangestellte/r	3	3	6	8
Fachangestellte/r Medien- und Informationsdienste (Bücherei)	0	1	0	1
Bauzeichner/in	1	0	3	3
Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration	0	1	1	1
Jahrespraktikanten Kindergarten (FOS 11)	3	3	3	2
Erzieher/innen im Anerkennungsjahr	7	6	7	6
Gesamt	16	18	26	29

4.3.1. Auszubildende insgesamt Stand 31.12.17

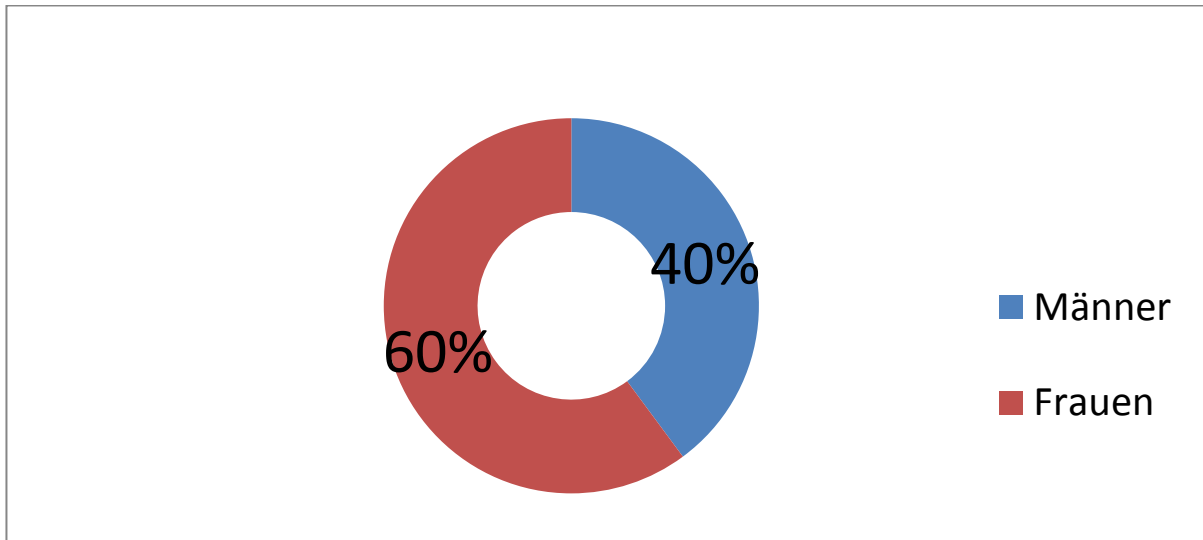
Beamte/-innen	6 Personen	5 männlich	1 weiblich
%		88,33	16,67
Verwaltungsfach-Angestellte/r	6 Personen	2 männlich	4 weiblich
%		33,33	66,67
Bauzeichner/in	3 Personen	1 männlich	2 weiblich
%		33,33	66,67
Fachinformatiker/in	1 Person	1 männlich	
%		100	
Erzieher/innen im Anerkennungs-jahr	6 Personen	1 männlich	5 weiblich
%		16,67	83,33
Gesamt		10 männlich	12 weiblich
%		45,45	54,55

4.3.2. Ausbildung Frauenquote nach Vollzeit und Teilzeit (Bachelor, tarifl. Beschäftigte, ErzieherInnen)



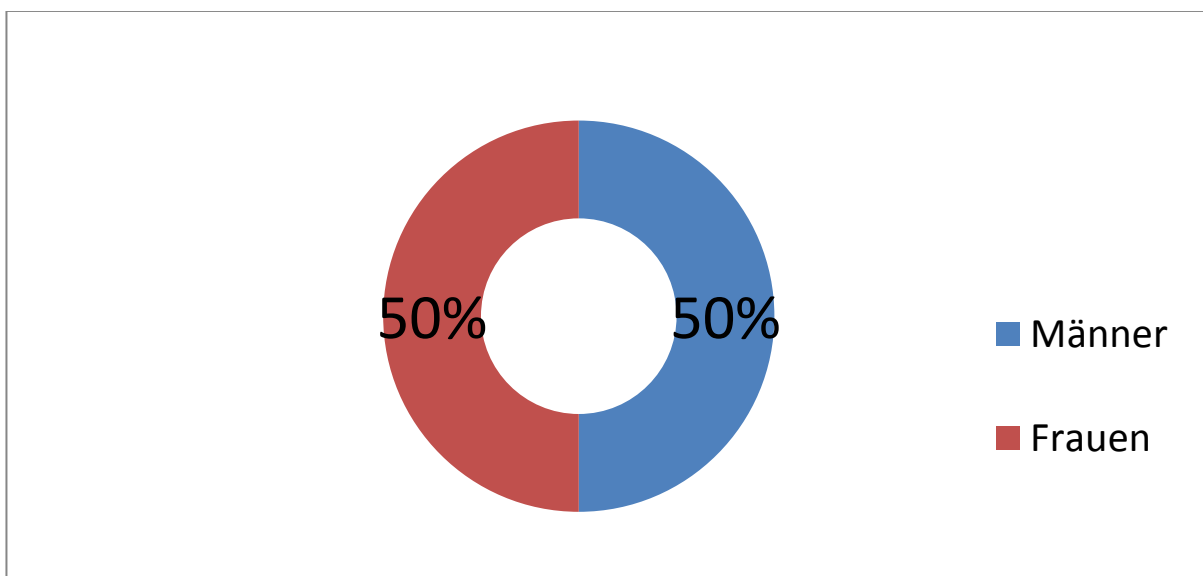
4.4. Fortbildung

4.4.1. Gesamtübersicht Fortbildungen 2017

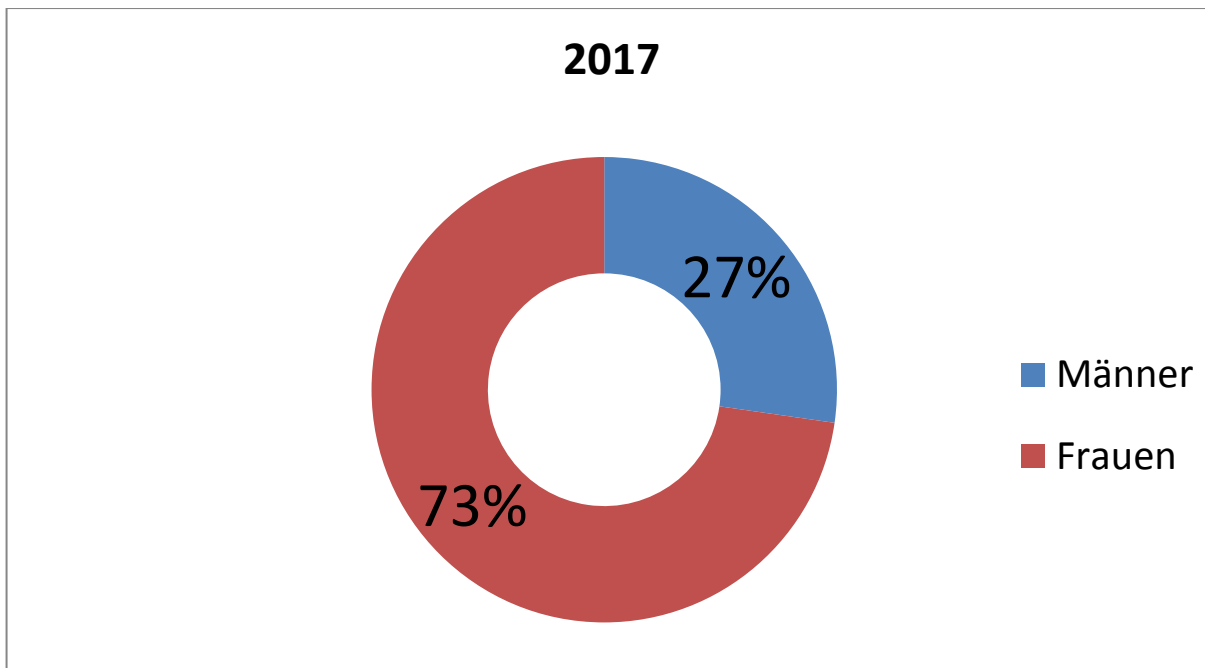


Insgesamt:	
Männer	Frauen
114	172

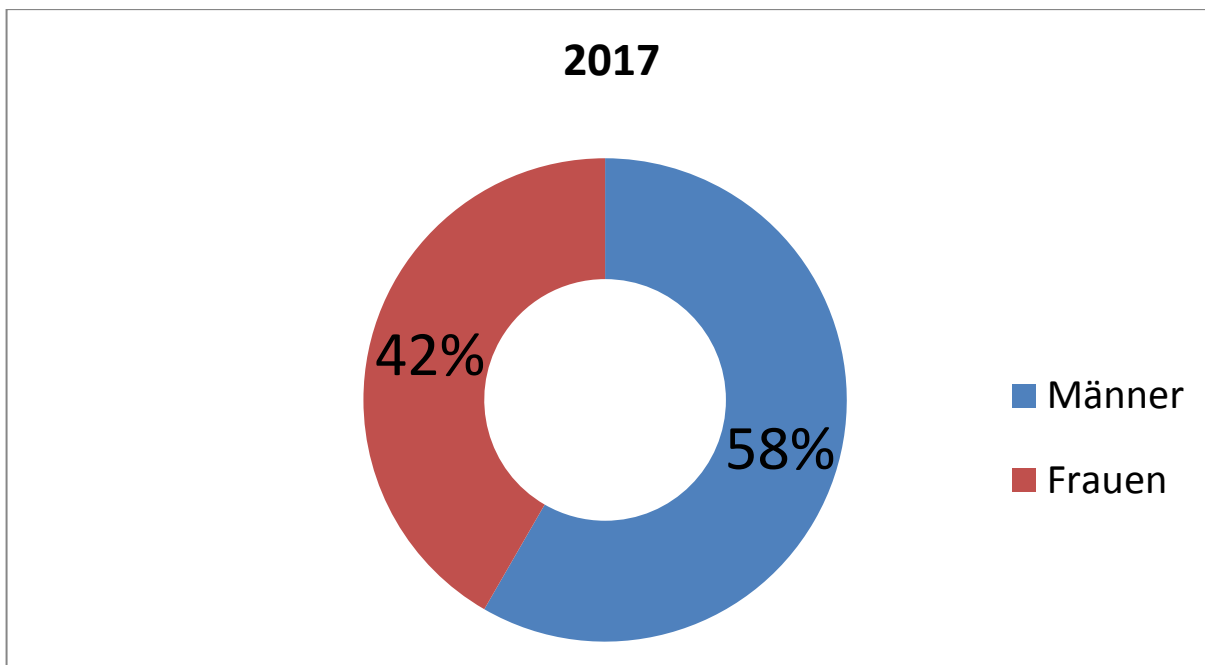
4.4.2. IQZ Seminar „In Zukunft führen“ 2017



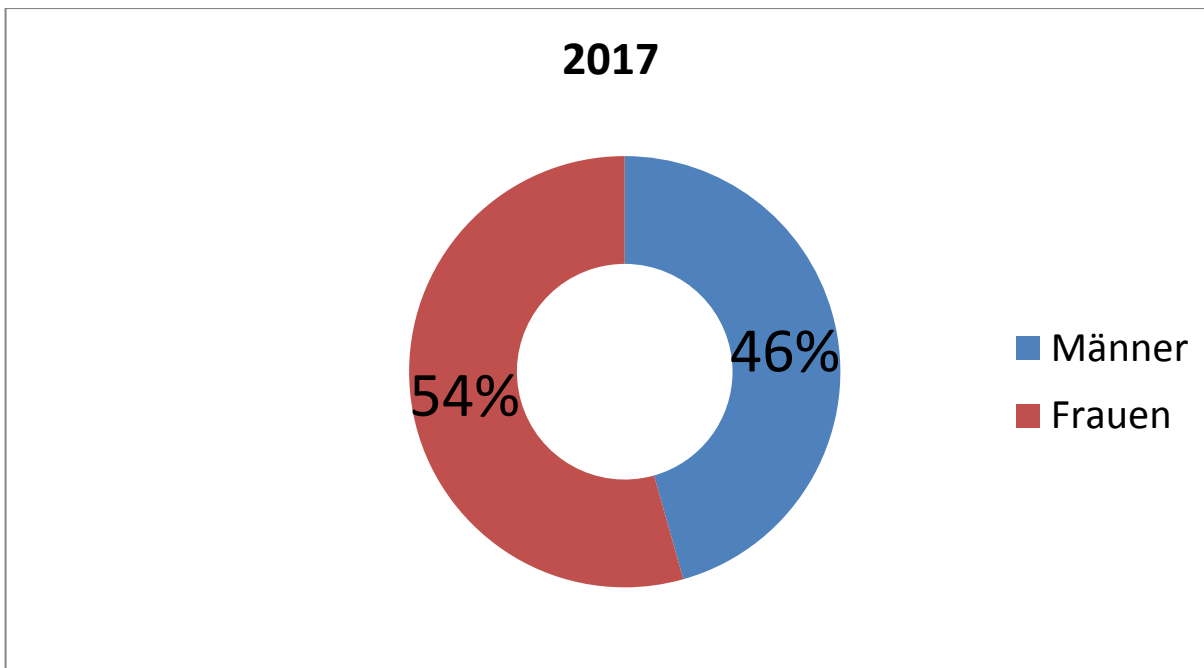
4.4.3. Seminar „Fokus Kommunikation“



4.4.4. Seminar „Fokus Führung“

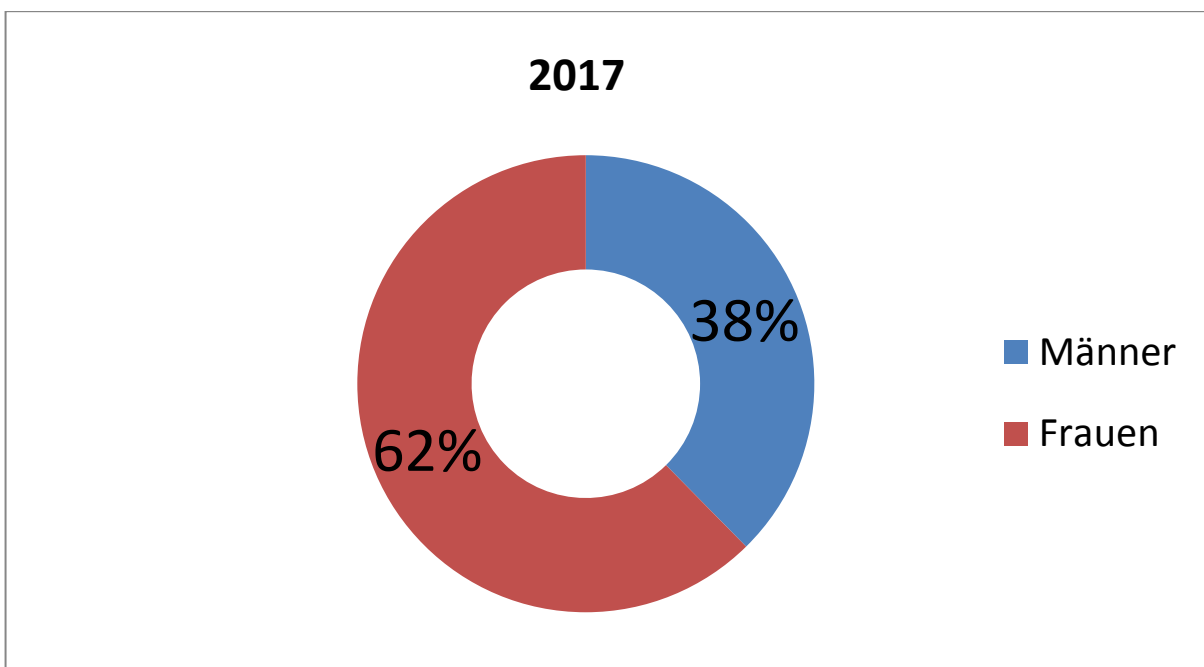


4.4.5. EDV Schulungen



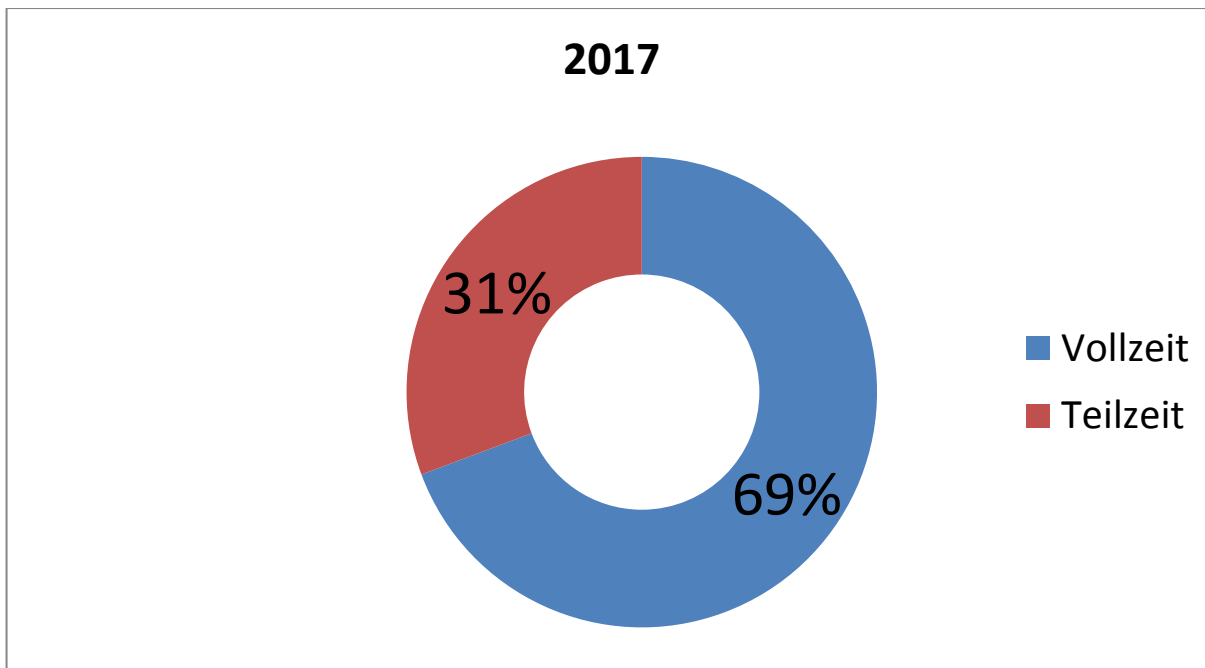
Männer	Frauen
26	31

4.4.6. Fachfortbildungen



Männer	Frauen
76	126

4.4.7. Fachfortbildungen nach Beschäftigungsumfang



Männer	Frauen
140	62

4.4.8.

Förderung von Beschäftigten nach Abschluss der Verwaltungsfachangestelltenausbildung durch Besuch des Angestelltenlehrgangs II beim Studieninstitut Niederrhein

Beginn des Lehrgangs	Anzahl der TeilnehmerInnen	voraussichtlicher Abschluss
November 2014	2	Juni 2017
November 2015	2	Juni 2018
November 2017	6	Juni 2020

5. Gremienbesetzung § 12 Abs. 2 Satz 4 LGG

Grundsätzlich müssen Frauen zu 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein. Wesentliche Gremien sind z.B. Aufsichts- und Verwaltungsräte und Gremien, die für Kleve eine besondere Bedeutung haben. Werden solche Gremien gebildet, dann müssen die entsendenden Stellen mindestens zu 40 % Frauen benennen. Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Für Wahlgremien (Gremien, die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40 % betragen. Bei der Nichteinhaltung des 40 % Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht.

Zuständig für die Einhaltung der Vorgaben zur Gremienbesetzung ist die Verwaltungsführung für die Gremienbesetzung innerhalb der Verwaltung, zuständig für die Gremienbesetzung, die aus dem Rat entsendet werden, ist der Rat der Stadt Kleve, der jedoch auch den Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes verpflichtet ist.

6. Zielquoten § 6 Abs. 2 LGG

Wie werden die Quoten und Prognosen nach dem Landesgleichstellungsgesetz bei Stellenbesetzungen umgesetzt?

Nach § 6 Abs. 2 ist neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch eine Prognose zu erstellen. Nach LGG soll diese Auskunft darüber geben, welche und wie viele Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind.

Prognosen wurden in der Vergangenheit in einem aufwändigen Verfahren erstellt. Den tatsächlichen Stellenveränderungen wurden sie allerdings wenig gerecht, mit der Konsequenz, dass die ermittelten Quoten zur Frauenförderung nicht der Realität entsprachen.

Grund dafür ist, dass Prognosen für die nächsten 5 Jahre nur sehr statische Berechnungen wiedergeben.

6.1. Prognose - Ausscheiden aus dem Dienst

*Annahme Ausscheiden längstens zum 65. Lebensjahr, jedoch bis 67. Lebensjahr möglich

A 14	2023
EG 13	2021
EG 13	2021
A 16	2020
A 14	2021

6.2. Die erreichbaren Ziele errechnen sich aus den zu erwartenden Ausgeschiedenen und möglichen Nachbesetzungen.

Prognose	Ausscheiden	Quote Ist 2017	Quote Soll 2023
A 16	2020	0%	50%
A 15, EG 15 und 15a		20%	20%
A 14, EG 14	2023	17%	33%
A 13, 2xEG 13	2021	17%	50%

Zu berücksichtigen sind mögliche frühzeitige Renten- bzw. Pensionseintritte, Weggänge zu anderen Behörden, Stellenbesetzungen aufgrund von Elternzeiten, organisatorische Veränderungen oder langfristige Erkrankungen. Das Ziel der Frauenquote wird auch bei Nachbesetzungen dieser frei werdenden Stellen, wie in der Vergangenheit auch, weiter berücksichtigt.

Mit dem im Folgenden beschriebenen Verfahren gelingt es, die Datenanalyse permanent zu aktualisieren und auf dieser Grundlage bei Stellenbesetzungsverfahren über den aktuellen Stand zu informieren und

die Zielprognose für die jeweilige Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppe aktuell mitzuteilen.

Es wird daher folgendes experimentelles Verfahren vereinbart:

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

Die Stadtverwaltung Kleve macht diesbezüglich von der Experimentierklausel des LGG NRW Gebrauch.

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

Ziel: Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene in Kleve

7.1. Maßnahme: Öffentlichkeitsarbeit

Alle Informationen über Maßnahmen und Umsetzungsschritte des Gleichstellungsplanes werden regelmäßig sowohl intern der Belegschaft als auch extern der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Priorität: hoch

Ressourcen:

Laufendes Geschäft der Gleichstellungsbeauftragten, Personalressourcen des Presse- und Informationsbüros

Umsetzungszeitrahmen:

2018 fortlaufend

Handlungsfeld: Die politische Rolle der Kommune

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

Ziel: Kampf gegen Stereotype

7.2. Maßnahme : Überprüfung internen Schriftverkehrs

Wenn interne Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien, Anweisungen und interne Informationen inhaltlich überarbeitet werden, wird dabei auch geprüft, ob sie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechen. Die nötigen Änderungen werden dann mit vorgenommen.

Priorität: mittel

Ressourcen:

Personalressourcen - Fachbereich 10

Umsetzungszeitrahmen: Fortlaufend

7.3. Maßnahme : Geschlechtergerechter Sprachgebrauch in der Verwaltung

Es erfolgt eine erneute Überprüfung der Vordrucke, Formulare und Bescheide auf diskriminierungsfreie Sprache entsprechend den Handreichungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der Verwaltung, erarbeitet und veröffentlicht im Dezember 2000 des Landes NRW.

Priorität: mittel

Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10

Umsetzungszeitrahmen: fortlaufend

Handlungsfeld: Rolle als Arbeitgeber

In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die Stadt Kleve das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung, einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.

Die Stadt Kleve anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre, sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Stadt Kleve schließt sich der Allianz für Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Land NRW an. Die Stadt Kleve, verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen (Charta Artikel 11, Absatz 1, 2, 3).

Der auf der Grundlage des LGG NRW gem. § 5 a, § 6 ff. erstellten Gleichstellungsplans in seiner aktuellen 4. Fortschreibung 2018 bis 2023, bildet eine gute Grundlage für die Umsetzung der Charta in dem Handlungsfeld Rolle als Arbeitgeber.

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

7.4. Maßnahme: Fortschreibung Gleichstellungsplan 2018 bis 2023

Im Rahmen der 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Stadtverwaltung Kleve 2018 bis 2023 werden Anpassungen bzw. Ergänzungen geprüft, inwieweit sie möglich oder erforderlich sind.

Priorität: mittel

Ressourcen: Fachbereich 10 – Laufendes Geschäft der Gleichstellungsbeauftragten

Umsetzungszeitrahmen: ab Beschluss Gleichstellungsplan

7.5. Maßnahme: Telearbeit/Heimarbeit

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

Darüber hinaus wird, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, Heimarbeit für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern bzw. zu pflegenden Angehörigen in Absprache mit der Fachbereichsleitung und der Personalleitung unter Mitwirkung des Personalrates ermöglicht. Mit der Zustimmung zur Heimarbeit durch die Fachbereichsleitung obliegt dieser auch die Leistungs- und Ergebniskontrolle. Selbstverständlich darf diese Heimarbeit nicht zulasten der Erreichbarkeit durch Bürgerinnen und Bürger gehen.

Priorität: hoch

Ressourcen:

Personalressourcen – Fachbereich 10

Fachbereichsleitungen und Personalrat

Umsetzungszeitrahmen: Einrichtung einer Arbeitsgruppe Telearbeit 2018,
Heimarbeit – fortlaufend ab Verabschiedung des Gleichstellungsaktionsplanes

EU Charta 3 Artikel 16 – Kinderbetreuung

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

EU Charta 4 Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

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

Ziel: Unterstützung von Personen die Angehörige pflegen

7.6. Maßnahme: Zu pflegende Angehörige

Die Stadtverwaltung Kleve verbreitet proaktiv Erkenntnisse und vermittelt Unterstützungsmöglichkeiten von Personen, die Angehörige pflegen, sowohl von anderen Verwaltungen, als auch von Unternehmen der Privatwirtschaft oder darauf spezialisierten Organisationen.

Priorität: mittel

Ressourcen:

Personalressourcen - Fachbereich 10, 50, mit Wirtschaftsförderung und Gleichstellungsbüro

Umsetzungszeitrahmen:

Ab 2018

7.7. Maßnahme: Zertifizierung

Die Stadtverwaltung prüft die Möglichkeit einer Zertifizierung und Auditierung als familienbewusstes Unternehmen durch eine Stiftung mit Blick auf die Demographie bedingten Bedarfe (Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung und Vereinbarkeit von Beruf und Pflege).

Priorität: mittel

Ressourcen:

Personalressourcen - Fachbereich 10

Fachbereich 50 Arbeit und Soziales, Fachbereich 51 Familie und Jugend und Gleichstellungsbüro

Umsetzungszeitrahmen: 2018/2019

7.8. Maßnahme: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Angesichts des demographischen Faktors der Belegschaft bemüht sich die Stadtverwaltung, eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Beschäftigten der Kommunalverwaltung Stadt Kleve zu erlangen. Geeignete Projektträger, die Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbieten, werden zum Vortrag in die Verwaltung eingeladen und geeignete ausgewählt.

Priorität: Mittel

Ressourcen: Notwendige Finanzierungsbedarfe werden in der Verwaltung und Politik vorgestellt

Personalressourcen - Fachbereich 10

Fachbereich 50 Arbeit und Soziales

Umsetzungszeitrahmen: Beginn 2019

7.9. Maßnahme: Mentoring und Coaching

Der Fachbereich 10 Personal entwirft im Rahmen eines Fortbildungskonzeptes ein System von Mentoring und Coaching für die Gesamtverwaltung. Zur schnelleren Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene wird, mit Unterstützung des S.I.N.N., ein besonderes System von Mentoring und Coaching für Frauen entwickelt.

Priorität: hoch

Ressourcen:

Personalressourcen - Fachbereich 10

der Finanzbedarf ist aus dem laufenden Fortbildungsetat zu decken

Umsetzungszeitrahmen: 2018/2023

EU Charta 1 Artikel 13 - Bildungswesen und lebenslanges Lernen

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

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

7.10. Maßnahme: Berufswahlorientierung

Die weiterführenden Schulen werden aufgefordert weitere Aktivitäten zu entwickeln, um weibliche Jugendliche zu ermutigen, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ gelten und männliche Jugendliche dementsprechend umgekehrt. Jede Schule stellt ihre Aktivitäten in einer Schulleiterdienstbesprechung den anderen Schulen vor. Die Fachbereiche 10, USK, sowie die städt. Wirtschaft, Tourismus & Marketing GmbH, werden einbezogen.

Priorität: mittel

Ressourcen:

Personalressourcen - Fachbereich 40 Schule Sport Kultur, Fachbereich 51 Jugend und Familie,

finanzielle Ressourcen - im Rahmen der jeweils vorhandenen Budgets

Umsetzungszeitrahmen: ab 2018

EU Charta 5 Artikel 18 – Soziale Zusammenarbeit

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

Ziel: Weiterentwicklung des Integrationsprozesses in der Stadt Kleve

7.11. Maßnahme: Monitoring

Die laufende Verwaltung entwickelt Prozesssteuerungen die unerkanntes diskriminierendes Verhalten aufdeckt und macht Vorschläge zum Abbau von Integrationshindernissen für Beschäftigte und Auszubildende, sowie Bewerberinnen und Bewerber bei der Stadt Kleve. Die Anlaufstelle des Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Kleve wird bekannter gemacht.

Priorität: mittel

Ressourcen:

Personalressourcen – Fachbereich 50, GSK

Umsetzungszeitrahmen: ab 2018 fortlaufend

Stadt Kleve

Erarbeitet von
Stabsstelle Gleichstellung,
Fachbereich 10 Zentrale Verwaltung, Bürgerservice,
Verwaltungssteuerung und
Personalrat.

Verabschiedet im Rat am 16.05.2018