



Der öffentliche Dienst ist im besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen.

**Dies ergibt sich aus folgenden rechtlichen Gründen:**

- Artikel 3 GG
- NRW Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welches am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen.

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.



- Der Gleichstellungsplan kann für die **Dauer von bis zu 5 Jahren** in Kraft gesetzt/beschlossen werden.
- Die Nutzung einer **Experimentierklausel** ist möglich.
- BeamtInnen und Angestellte werden in **einer Liste** zusammengefasst.
- Die Umsetzung des Plans ist **Aufgabe aller Führungskräfte** der Stadtverwaltung.
- Entsprechend §2 Abs. 2 LGG gilt das Gesetz **auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen**.
- Geschlechtergerechte **Gremienbesetzung** der verwaltungsseitig und politisch zu besetzenden städtischen Gremien mit einer **Zielquote v 40%**.





**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.





**KLEVE**

# Gleichstellungsgerechte Personalentwicklung

- 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.



- 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 **wei unterrepräsentiert**.



- In allen **Führungsebenen** sind Frauen mit **durchschnittlich 21%** repräsentiert.
- Aktuelle Unterrepräsentanz von 29% bis zu den angestrebten 50% Repräsentanz, von Frauen in Führungspositionen.
- **Qualifizierte erfolgreiche Frauen** in Führung sind ein **Vorbild** für alle Beschäftigten.
- Nachwuchskräfte, dürfen darauf bauen, dass **Frauen in Führungspositionen** bei der Stadtverwaltung Kleve eine **Selbstverständlichkeit** sind.







## **Führung**

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

## **Aus- und Fortbildung**

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Work-Life-Balance**

**Gesundheit am Arbeitsplatz**

**Information durch die Gleichstellungsbeauftragte**





- 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.
- **Controlling** 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.





**KLEVE**

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Work-Life-

- Das **Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz**.
- Väter und Mütter, die Familie und Beruf vereinbaren, werden unterstützt.
- Die regelmäßigen **Gesprächs- und Informationsangebote für Beurlaubte**, bzw. Mitarbeitende in Elternzeit werden fortgesetzt.
- 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.



- 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.





KLEVE

# Gleichstellungsbeauftragte

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

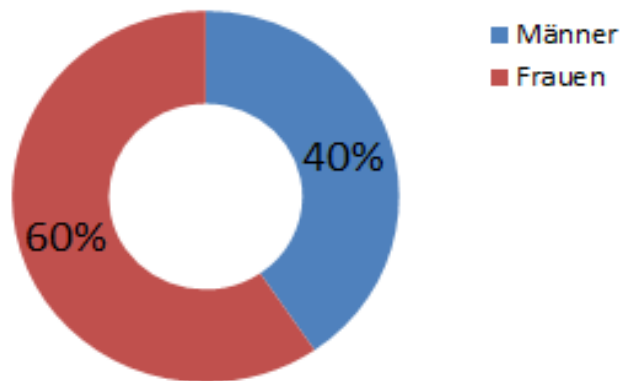


- Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf den Vergleich der Daten vom **31.06.2013** mit den Daten vom **31.12.2017**.
- Bei der Stadtverwaltung Kleve arbeiteten zum:  
30.06.2013 - 428 Personen  
31.12.2017 - 462 Personen
- Damit waren am 31.12.2017 - 34 Personen mehr beschäftigt, als zum 31.12.2013.
- Der **Frauenanteil hat sich von 61% um 1% verringert auf 60%**.

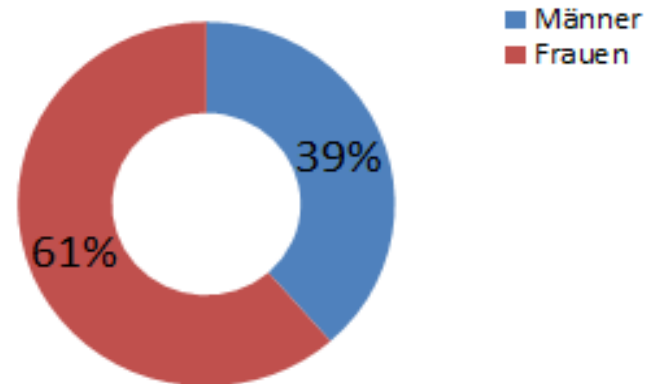


# Frauenanteil– was hat sich getan?

Frauenanteil aller Beschäftigten  
am 31.12.2017

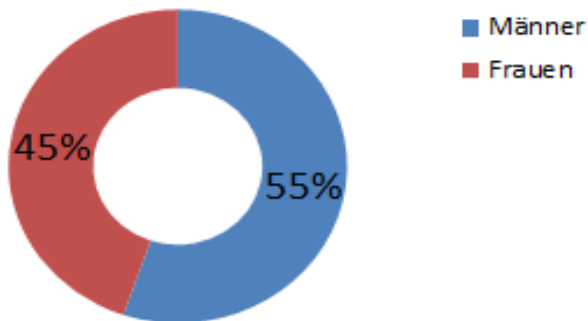


Frauenanteil aller Beschäftigten  
am 30.06.2013

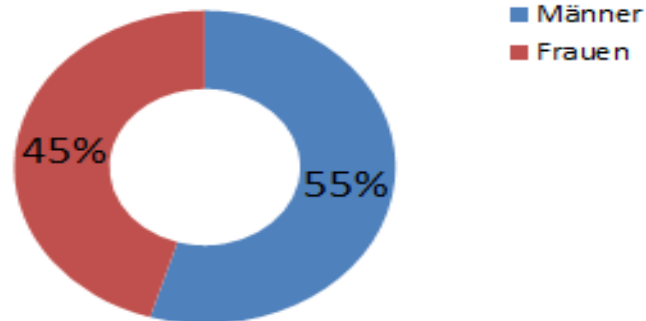


Der Frauenanteil der Beamten zu den Beamtinnen veränderte sich von 2013 auf 2017 nicht.

Frauenanteil aller Beamtinnen/Beamte  
am 31.12.2017



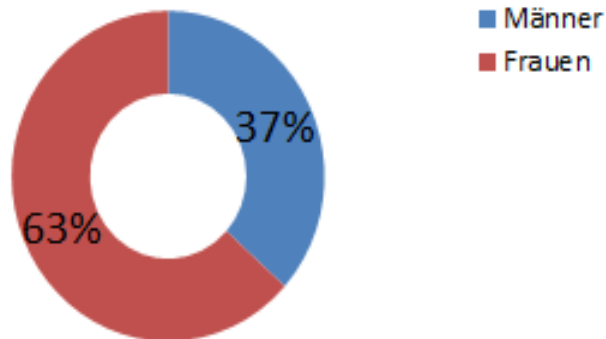
Frauenanteil aller Beamtinnen/Beamte  
am 30.06.2013



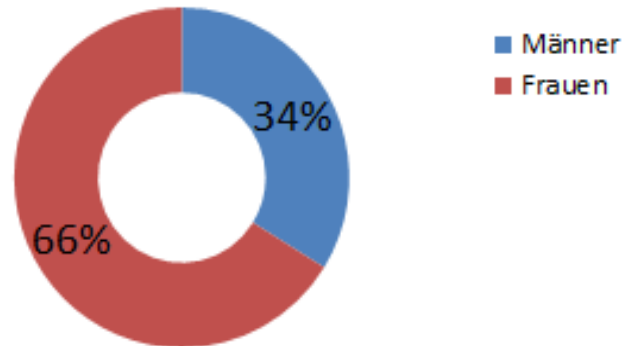


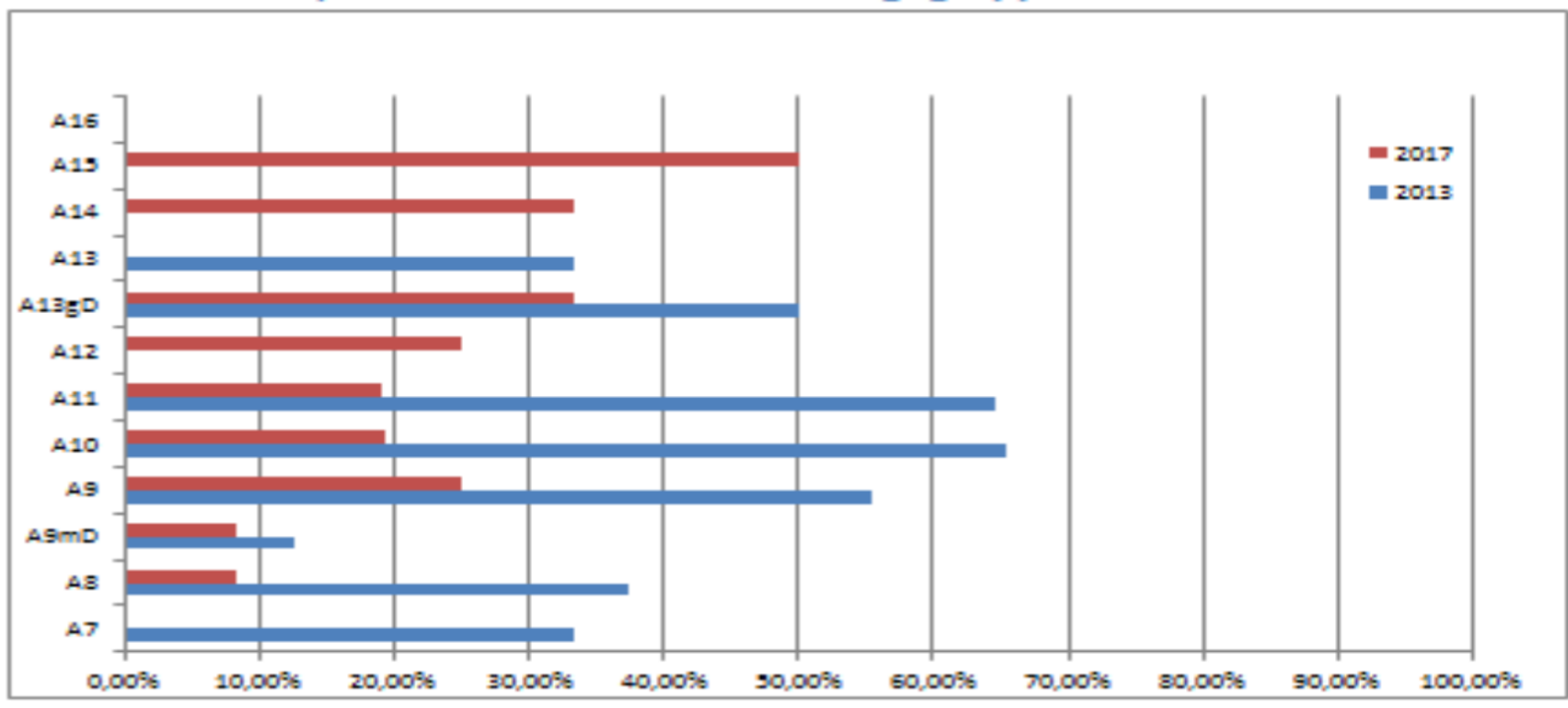
Der Anteil der tariflichen Beschäftigten ist von 66% im Jahr 2013 auf 63% um 3% im Jahr 2017 gesunken.

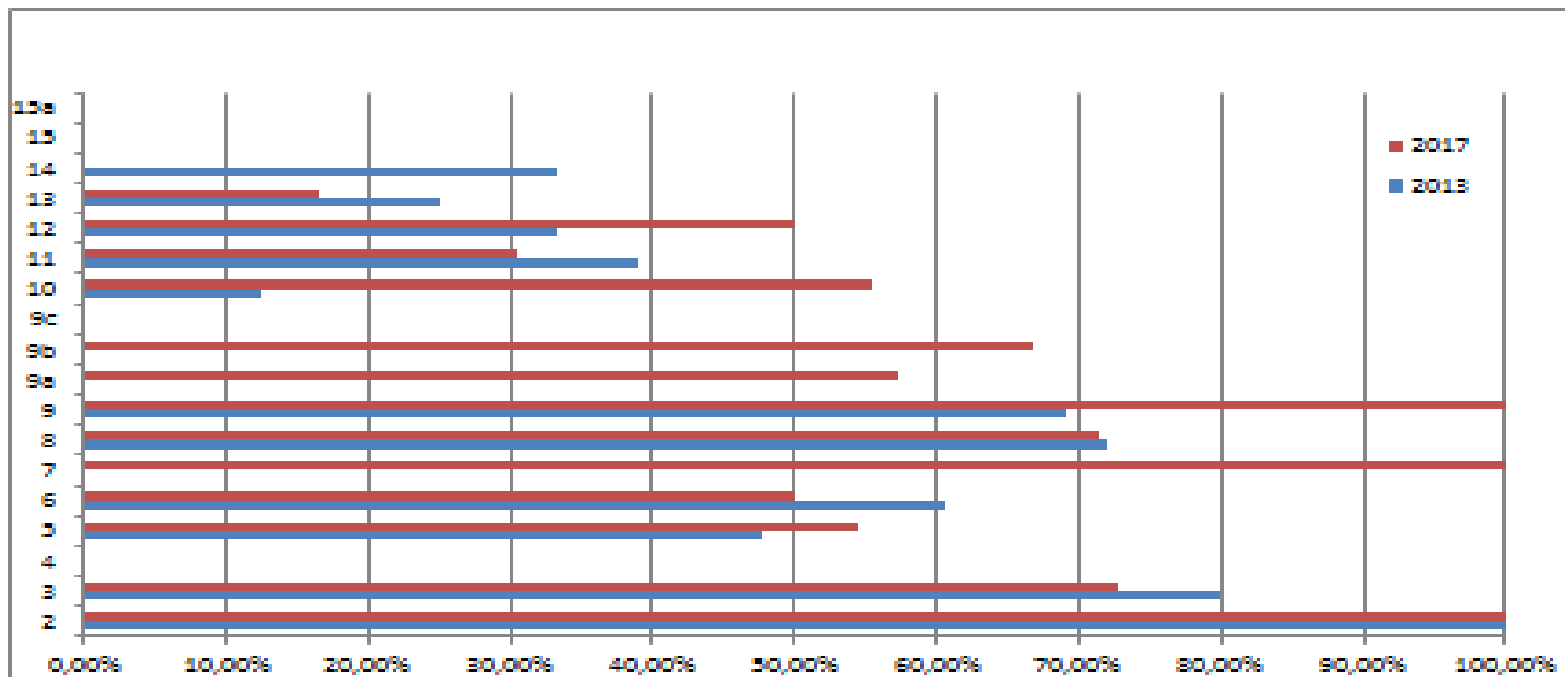
Frauenanteil aller tariflich Beschäftigten  
am 31.12.2017



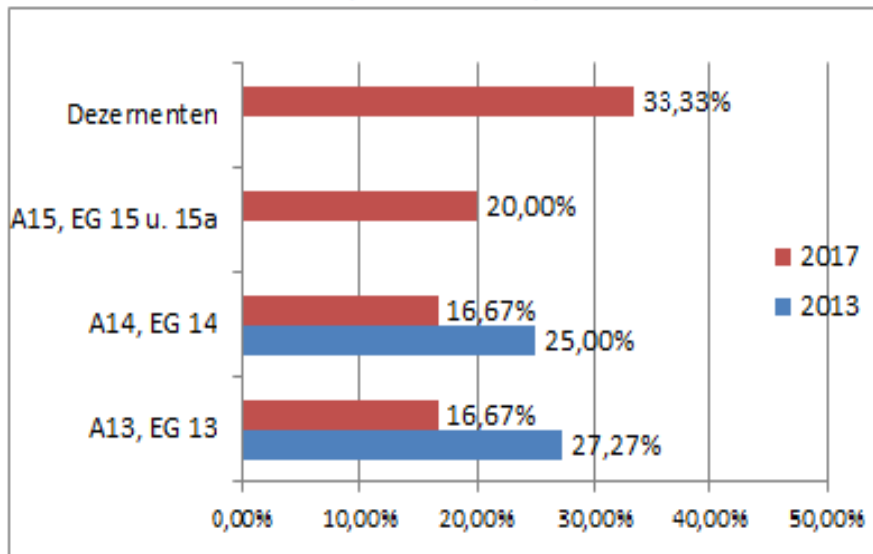
Frauenanteil aller tariflich Beschäftigten  
am 30.06.2013



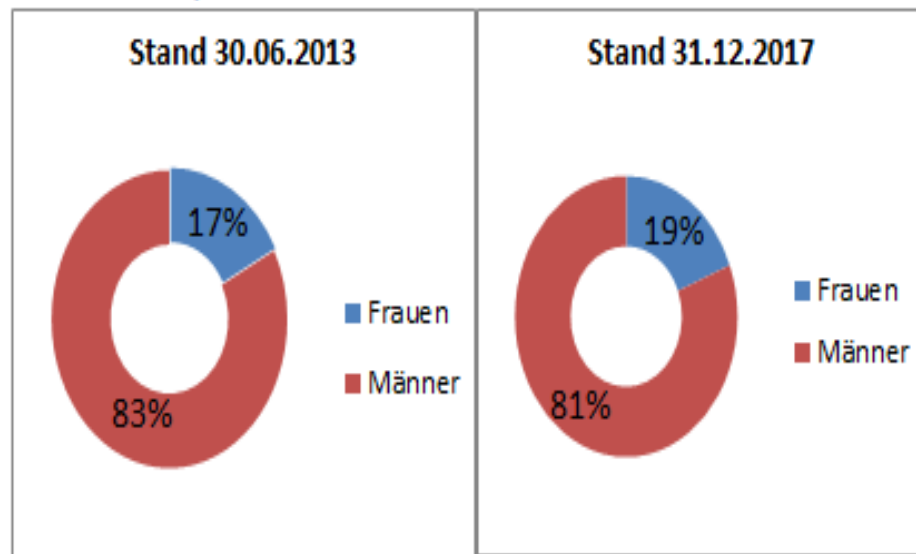




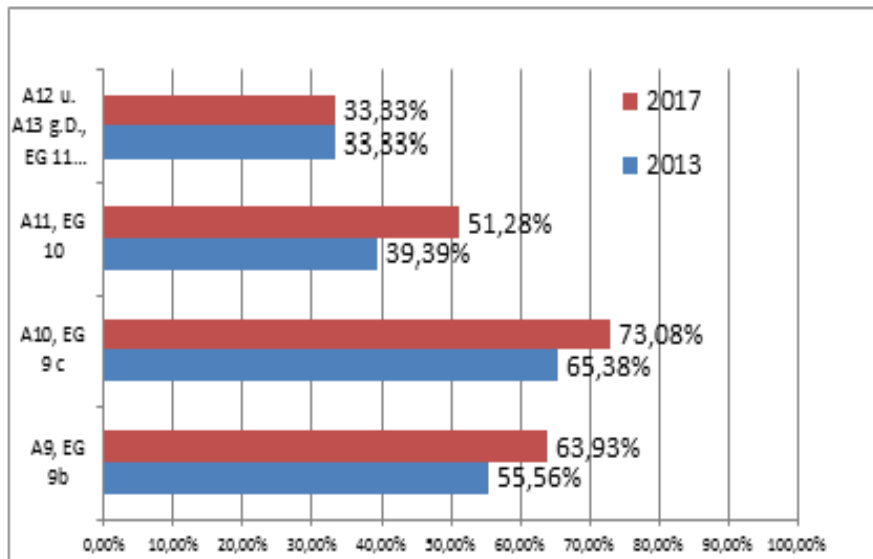
(höherer Dienst)



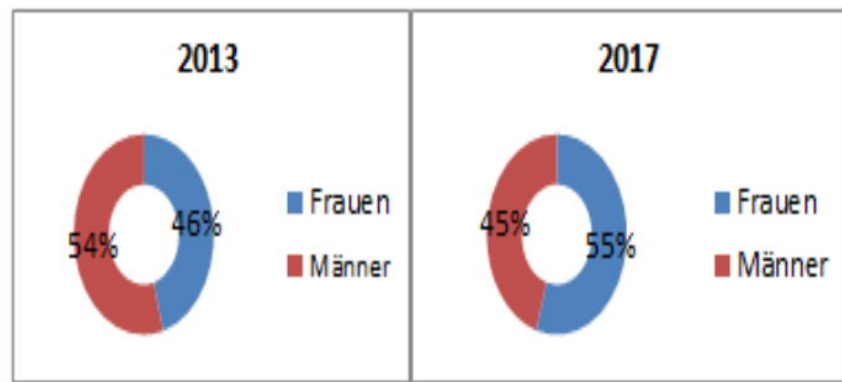
4.1.4.4. Gesamtquote



(ehemals gehobener Dienst)

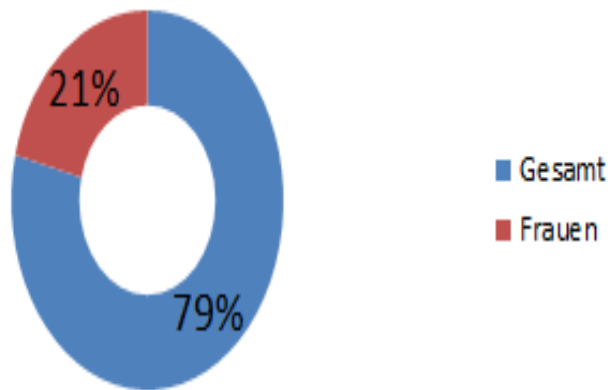


4.1.4.6. Gesamter gehobener Dienst

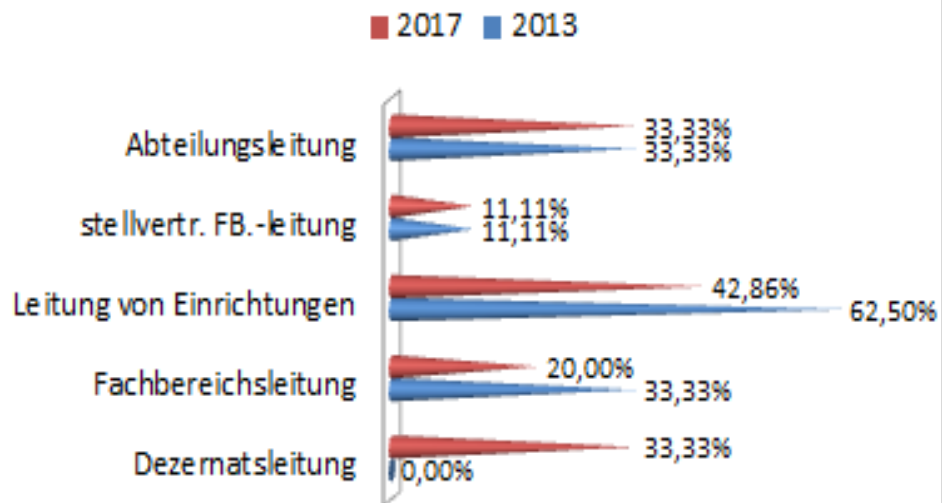




### Frauenquote in Führungspositionen am 31.12.2017



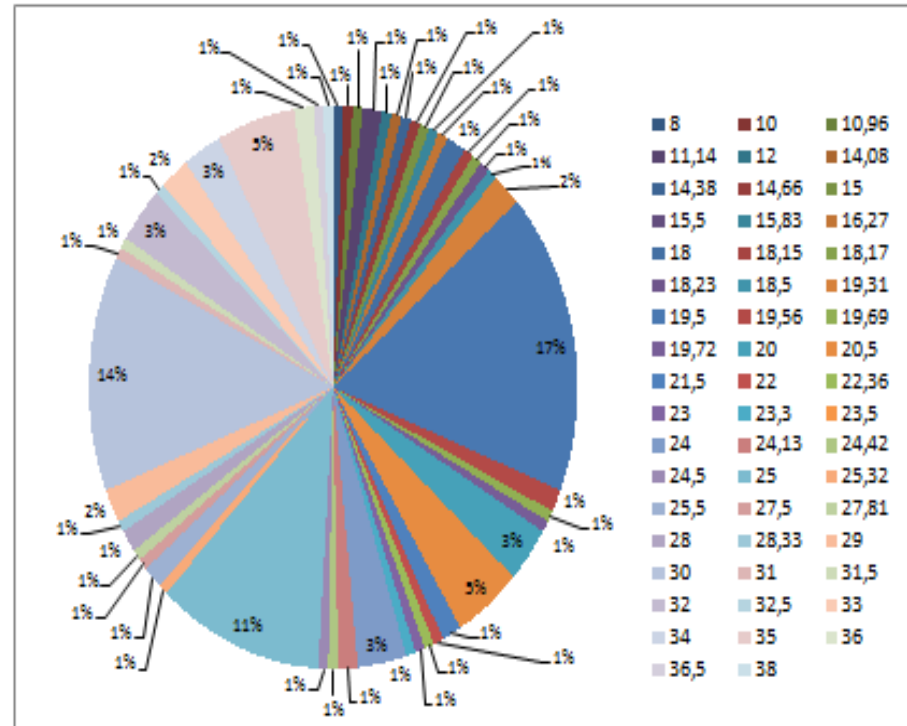
### Frauenquote in den Führungspositionen



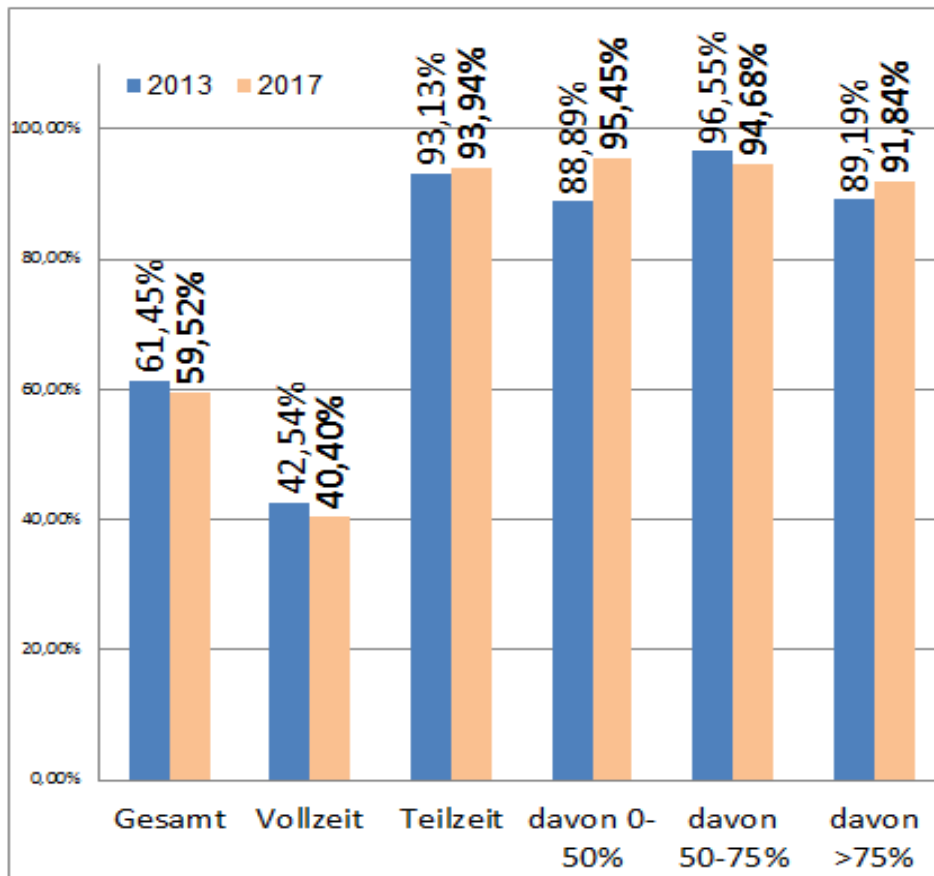
Vorteile für

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

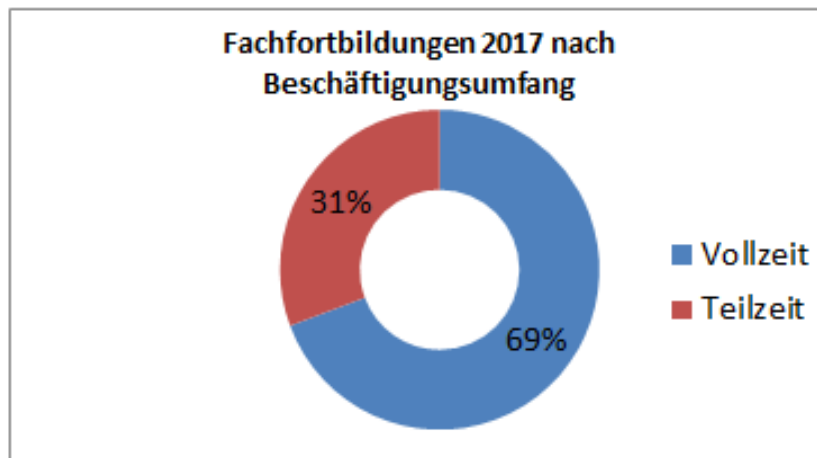
## 4.2.1. Teilzeitmodelle der Mitarbeitenden in wählbaren Stunden



# Frauenquote alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, ohne Azubis, nach Teilzeitfaktor







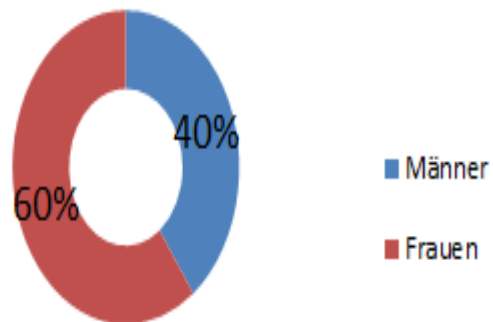
Vollzeit	Teilzeit
140	62



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



Gesamtübersicht Fortbildungen 2017



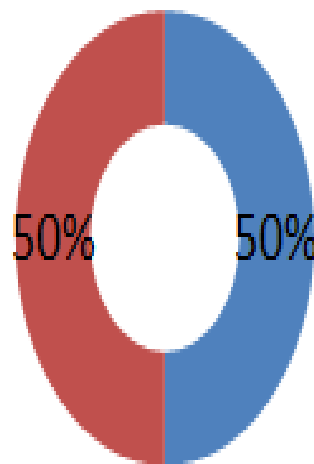
Insgesamt:

Männer	Frauen
114	172





"In Zukunft führen" 2017



■ Männer

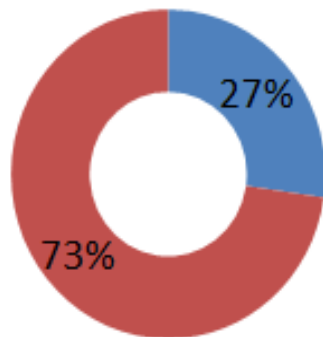
■ Frauen





### Seminar "Fokus Kommunikation"

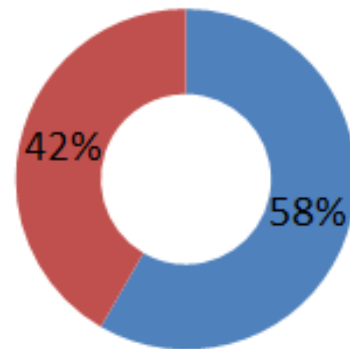
2017



■ Männer  
■ Frauen

### Seminar "Fokus Führung"

2017

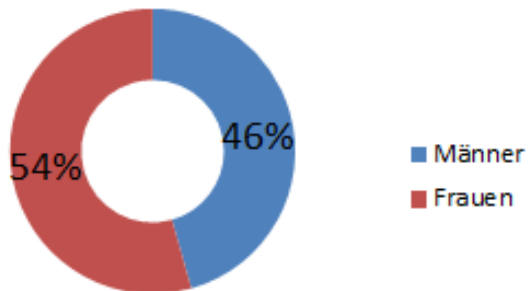


■ Männer  
■ Frauen



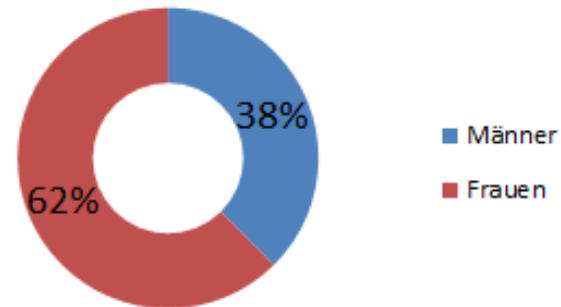


EDV Schulungen  
2017



Männer	Frauen
26	31

Fachfortbildungen  
2017



Männer	Frauen
76	126



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

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





# KLEVE Zielquoten § 6 Abs. 2 LGG

- 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.





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

Prognose  
Ausscheiden  
aus dem Dienst

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

Prognose	Ausscheiden	Quote Ist 2017	Quote Soll 2023
Dezernentenstellen B 3 B2	2023 2022	33%	+50%
A16	2020	0%	50%
A15, eg 15 u. 15a		20%	20%
A 14, EG 14	2023	17%	33%
A 13, 2xEG 13	2021	17%	50%



- 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.



**Die Auflistung der schon in der Stadt Kleve bestehenden Verknüpfungspunkte mit der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene finden sie im Ausblick,**

**sowie die Darstellung der einzelnen geplanten zukünftigen Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Stadtverwaltung Kleve.**

**Vorgeschlagenes Ziel ist, die Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene in Kle**



**Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

