

Frauenförderplan der Stadt Kleve



2014-2016

Plan für Chancengleichheit 2014-2016

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

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

Die Fortschreibung des Frauenförderplans 2013 bis 2016 gilt für die Stadtverwaltung Kleve und die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen entsprechend dem § 2, Abs.3 LGG.



✓ Familienfreundliches Zeitmanagement von Fortbildungen

Die Seminare des Studieninstitutes Niederrhein S.I.N.N., wie zum Beispiel: "In Zukunft Führen", werden seit 2012 in einzelnen Moduleinheiten angeboten und ermöglichen es somit den Beschäftigten, zielgenaue Fortbildungen zu besuchen.

Gerade Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren müssen, fanden hier zeitliche Rahmenbedingungen vor, die es ihnen erleichterten, an solchen Führungsschulungen teilzunehmen.

✓ **Wiedereinstiegsmanagement**



Beschäftigte, welche sich in Kindererziehungs- oder Pflegezeiten befinden, erhalten durch die Personalleitung und die Gleichstellungsbeauftragte pro aktive Gesprächsangebote zum Wiedereinstieg, die eine Beratung zur Kinderbetreuung, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatz, Wochenstundenplanung und Fortbildungsplanung umfassen.

Alle Beschäftigten haben durch ein persönliches Passwort während ihrer Eltern- oder Pflegezeiten Zugriff auf das Intranet der Stadt Kleve und erlangen somit alle für sie relevanten internen Informationen. Dieses Wiedereinstiegsmanagement hat sehr positive Effekte entwickelt, die sich auf die Beschäftigten selbst und ebenso die Verwaltung auswirken.

✓ **Arbeitszeitgestaltung – Teilzeit**



Die Stadt Kleve bietet ihren Beschäftigten ein breites Spektrum an Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitarbeitsmodellen im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Möglichkeiten an.

Jede/r Beschäftigte hat die Möglichkeit sich hierzu von der Abteilung Personalwesen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat beraten zu lassen. Sofern die dienstlichen Belange es zulassen, wird den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entsprochen.

✓ Drop down Prinzip - Klimawandel durch Führung



Die Verwaltungsleitung hat in den vergangenen Jahren durch die konsequente Führungshaltung, dass Stellen nach Eignung, Leistung und Befähigung besetzt werden, immer wieder gut ausgebildeten und engagierten weiblichen Beschäftigten das Signal gegeben, dass Leistungsbereitschaft und das Ergreifen von angebotenen Chancen zu beruflichem Erfolg führen können, auch unter der Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In diesem Klima ist eine Haltung erwachsen, die jeden und jeder Bediensteten ermutigt, den beruflichen Weg in die eigenen Hände zu nehmen, unbeachtet von der Kategorie Geschlecht.

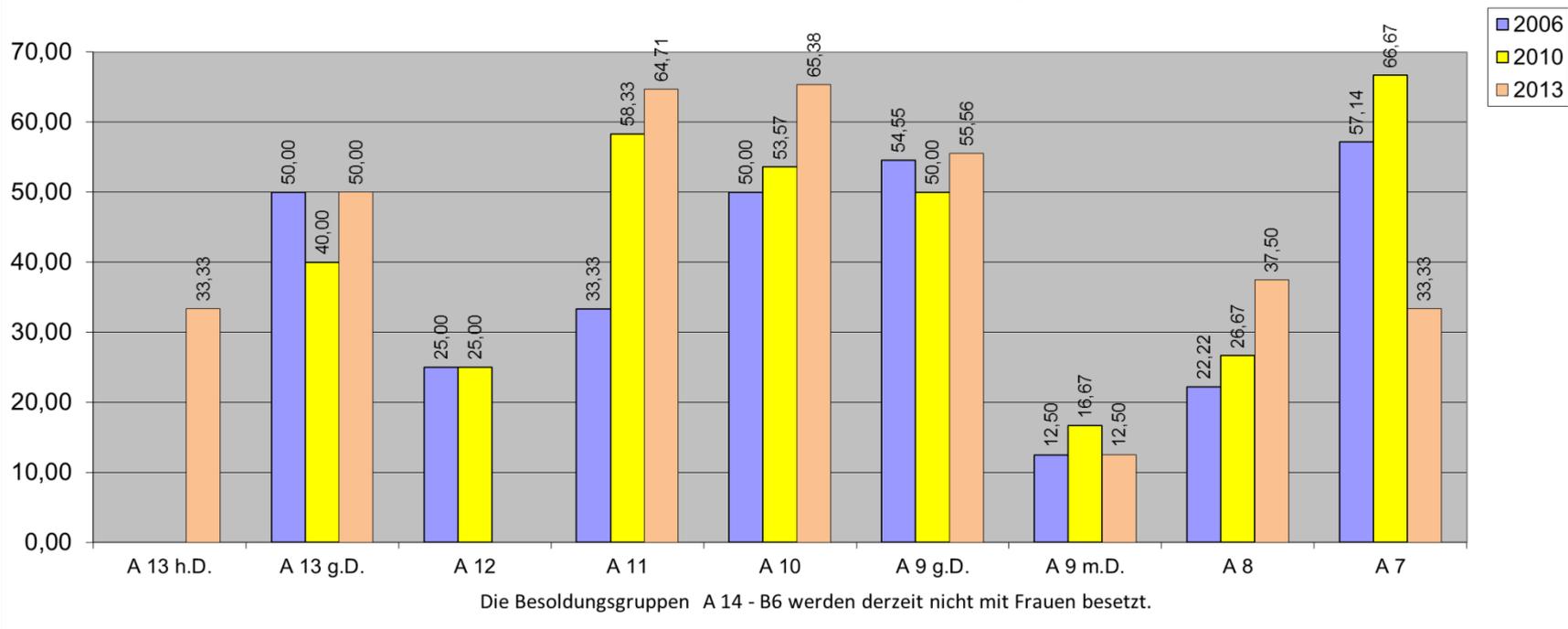
- **Kinderbetreuung im Haus**
- **Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos**
- **Heimarbeit für die Bediensteten**
- **Auditierung Beruf und Familie für Kommunen**



- **Frauenquote Beamtinnen und Beamte**
- **Frauenquote tariflich Beschäftigte**
- **Frauenquote tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**
- **Frauenquote in Führungspositionen**
- **Auszubildende**
- **Übernahmequoten**
- **Teilzeitarbeit**
- **Teilzeitarbeitsmodelle Beamtinnen und Beamte**
- **Teilzeitarbeitsmodelle tariflich Beschäftigter**
- **Teilzeitarbeitsmodelle tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**
- **Frauenquote nach Laufbahngruppen**
- **Frauenquote nach Berufsgruppen**

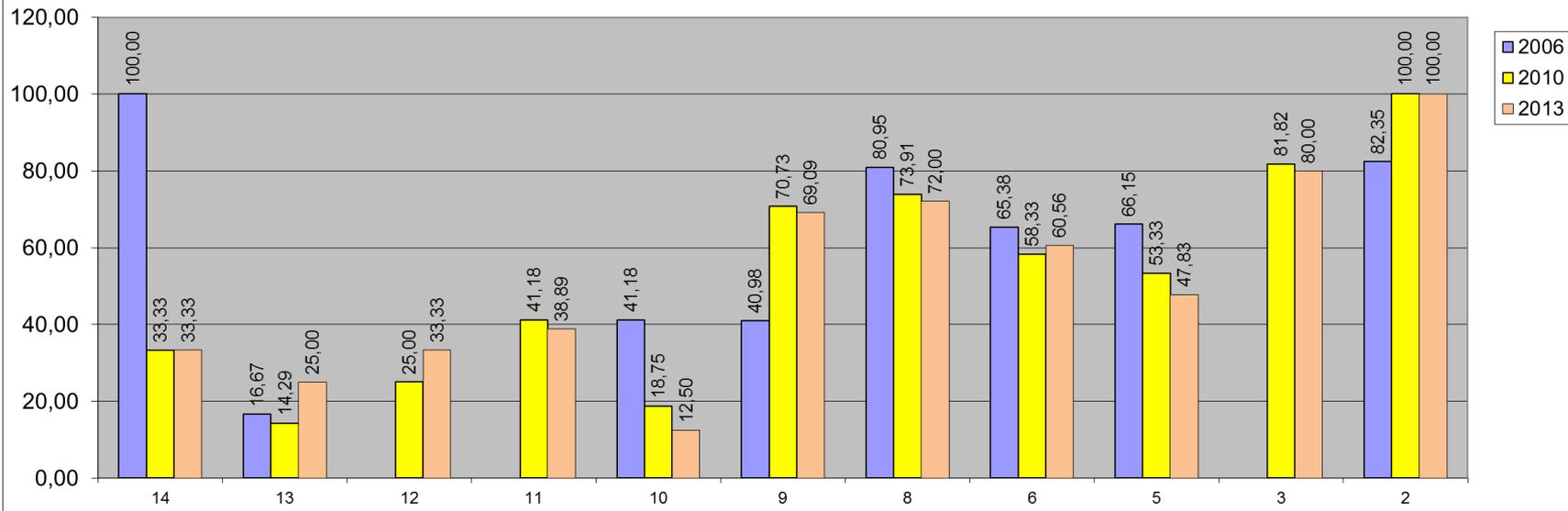


Frauenquote (Beamtinnen) nach Besoldungsgruppen in Prozent



- ✓ Den Statistiken zum Ist-Bestand ist zu entnehmen, dass die Beamtinnen in den Bereichen gehobener Dienst und höherer Dienst im Vergleich zu den Berichtszeiträumen 2006 und 2010 einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen haben.
- ✓ In den Bereichen A9 g.D. bis A13 g.D. ist, außer im Bereich A 12, die 50% Quote erreicht bis überschritten. Die Potentiale für zukünftige Laufbahnentwicklungen zeichnen sich sehr positiv ab.

Frauenquote tariflich Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

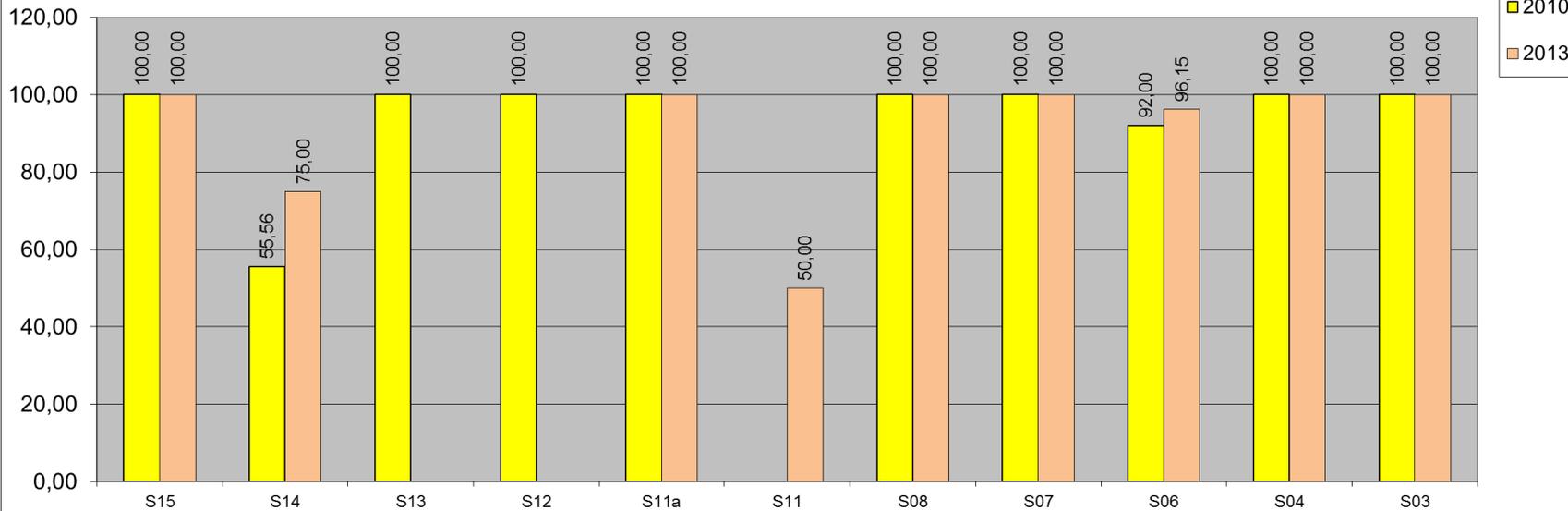


BAT-Gruppen in Entgeltgruppen umgewandelt

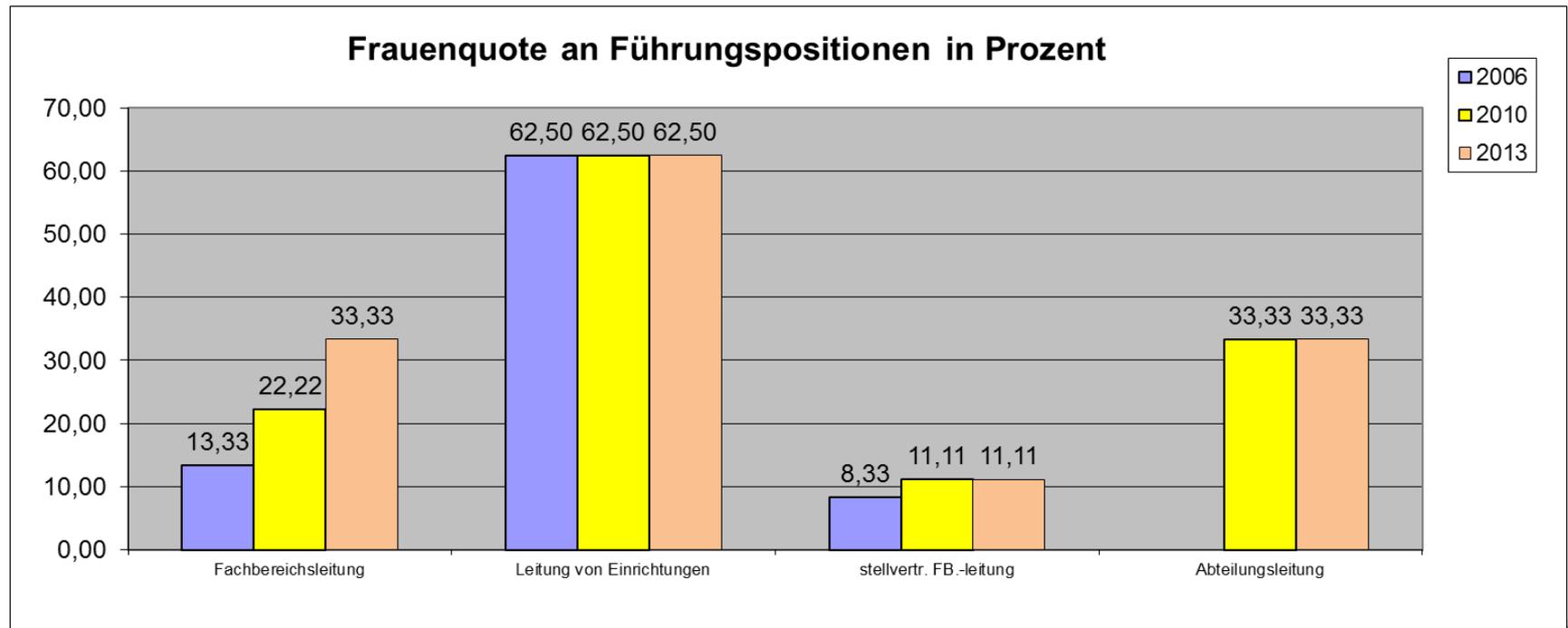
Die Entgeltgruppen 4, 7, 15 und 15Ü werden derzeit nicht mit Frauen besetzt.

- ✓ Den Statistiken zum Ist-Bestand ist zu entnehmen, dass Frauen im Bereich des höheren und gehobenen Dienstes der tariflich Beschäftigten deutliche positive Veränderungen zu verzeichnen haben.
- ✓ Im Bereich des gehobenen Dienstes sind die Quoten der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen EG 8 und EG 9 überproportional erfüllt und geben Hoffnung, dass genug Potential im Hause vorhanden ist, die noch bestehenden niedrigen Quoten in den Bereichen EG 10 und EG 11 zukünftig anzuheben

Frauenquote tariflich Beschäftigte (nur Sozial- und Erziehungsdienst)



Der Sozial- und Erziehungsdienst wurde in 2009 eingeführt



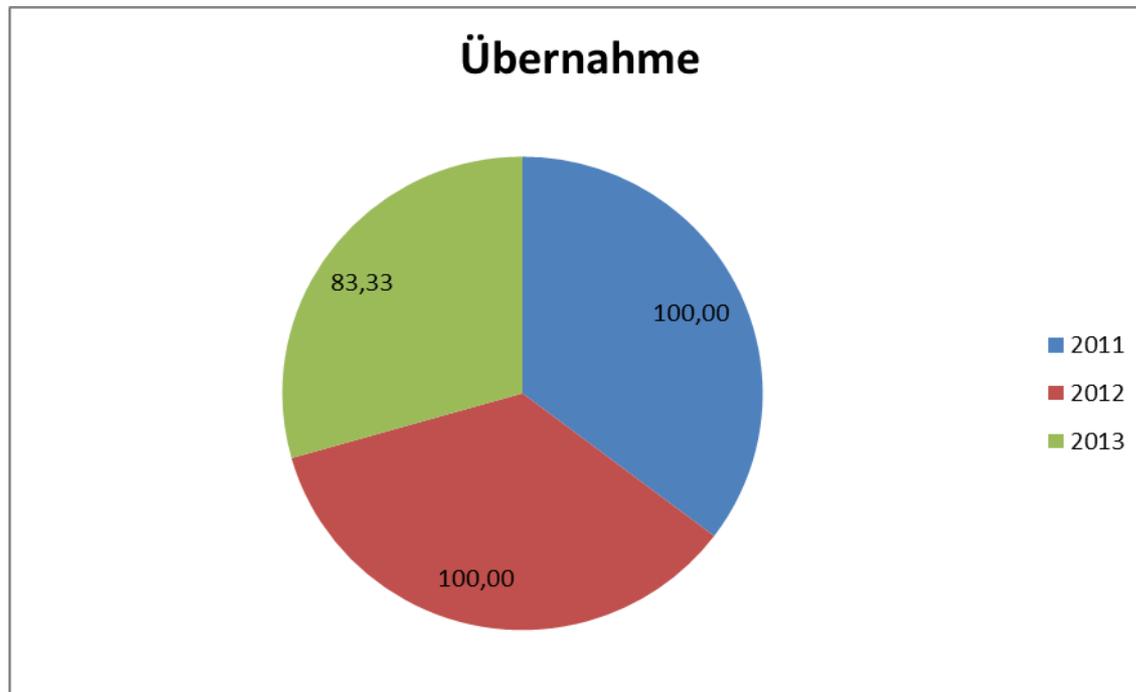
Ausscheiden

Funktion	2014		2015		2016		14-16
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Dezernatleitung			1				1
Fachbereichsleitung	1						1
Leitung von Einrichtungen *1		1					1
Stellv. Fachbereichsleitungen		1					1
Abteilungsleitungen							0
gesamt	1	2	1	0	0	0	4

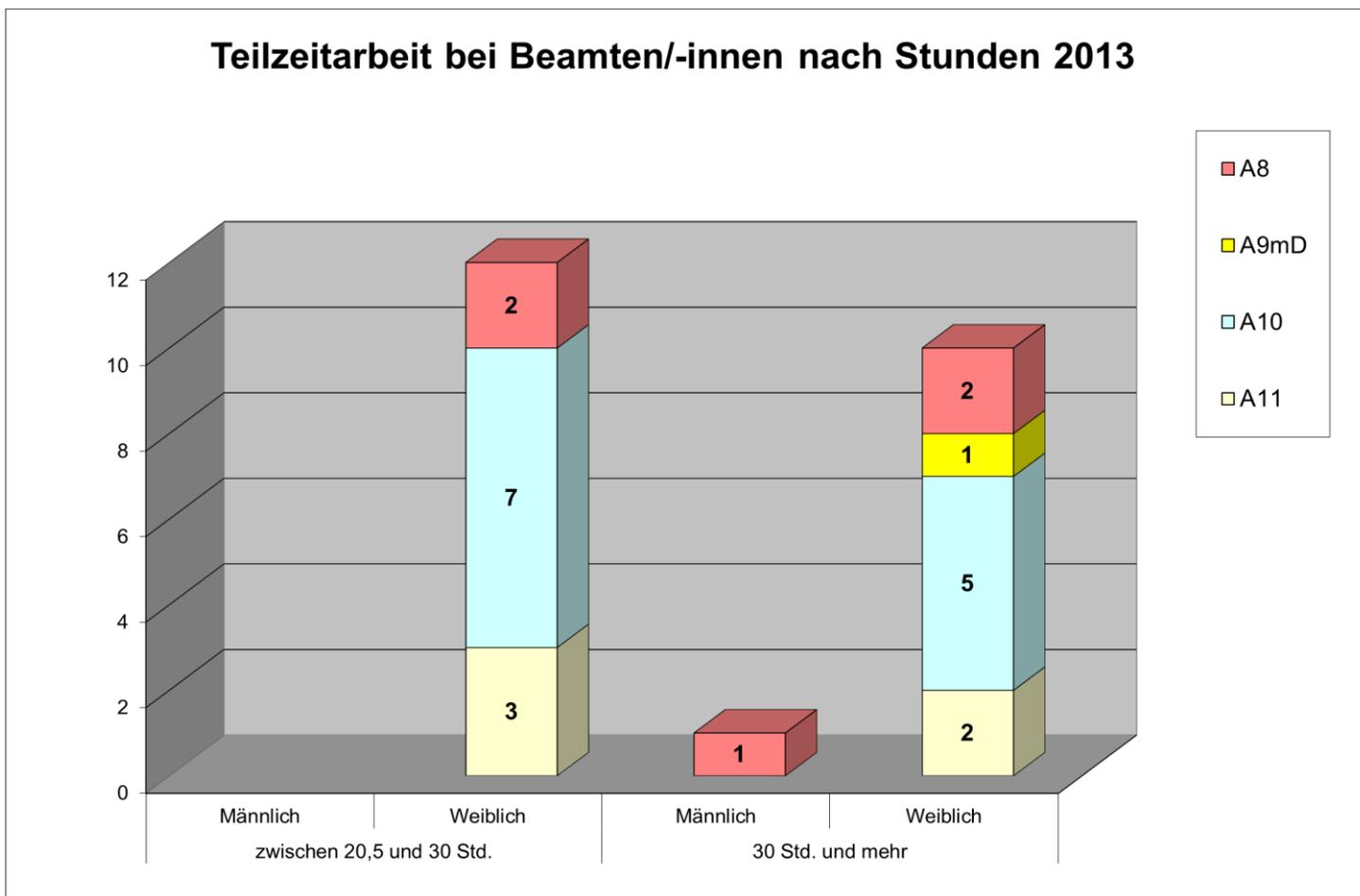
*1) Archiv, Bücherei, Museum, VHS, Kindertagesstätten, GSK

- ✓ Dieses Ziel ist der Stadt Kleve eindrucksvoll gelungen wie die Statistik zeigt. Die Quote von Frauen in Führungspositionen ist von 13,3% im Jahre 2006 auf 33,3% im Jahre 2014 gestiegen. Diesen Erfolg gilt es zu sichern und auszubauen.
- ✓ In den Bereichen der stellv. Fachbereichsleitungen (11,1%) und Abteilungsleitungen (33,3%) besteht noch Ausbaupotential, welches sich jedoch aus dem bestehenden weiblichen Personalstamm rekrutieren ließe.

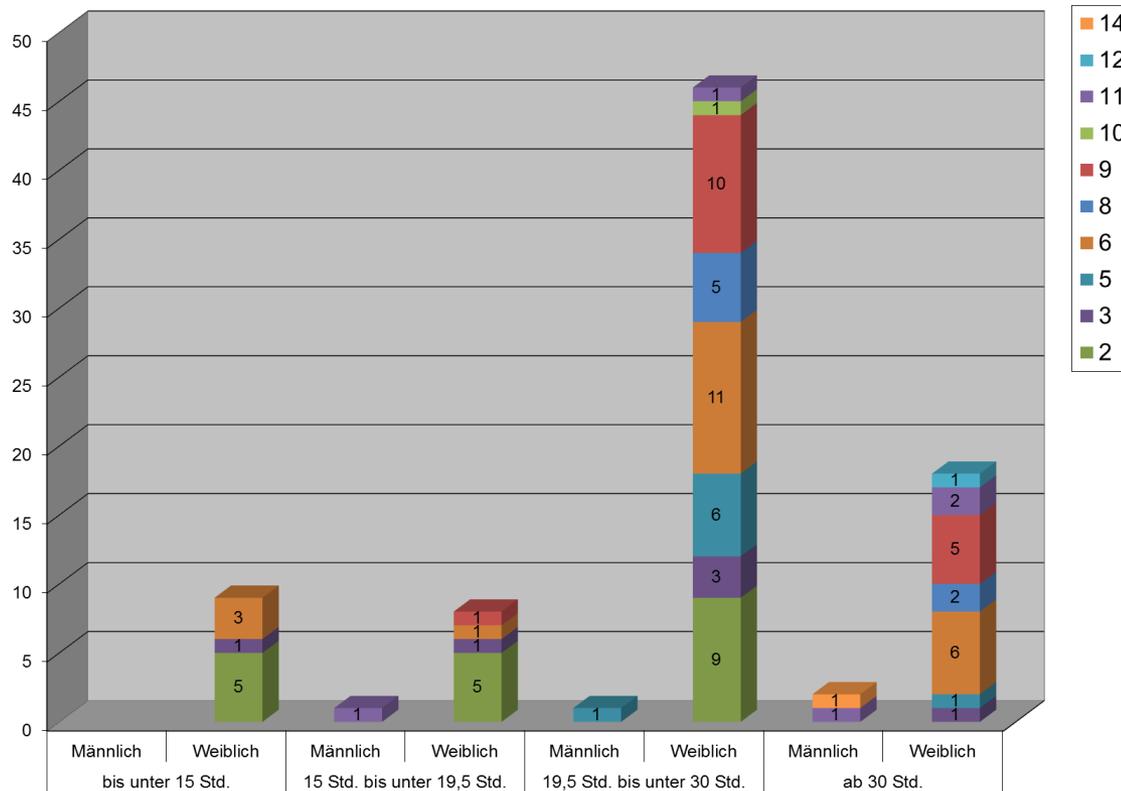
Istbestand: 30.06.2013	2013		
	Männer	Frauen	Frauen in %
Ausbildungsberuf			
Verwaltungsfachangestellte	7	3	30,00
Fachinformatiker/in Fachrichtung Systemintegration	2	0	0,00
Laufbahnbewerberinnen u. - bewerber			
Beamtenanwärterinnen für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes	2	1	33,33
gesamt	11	4	26,67



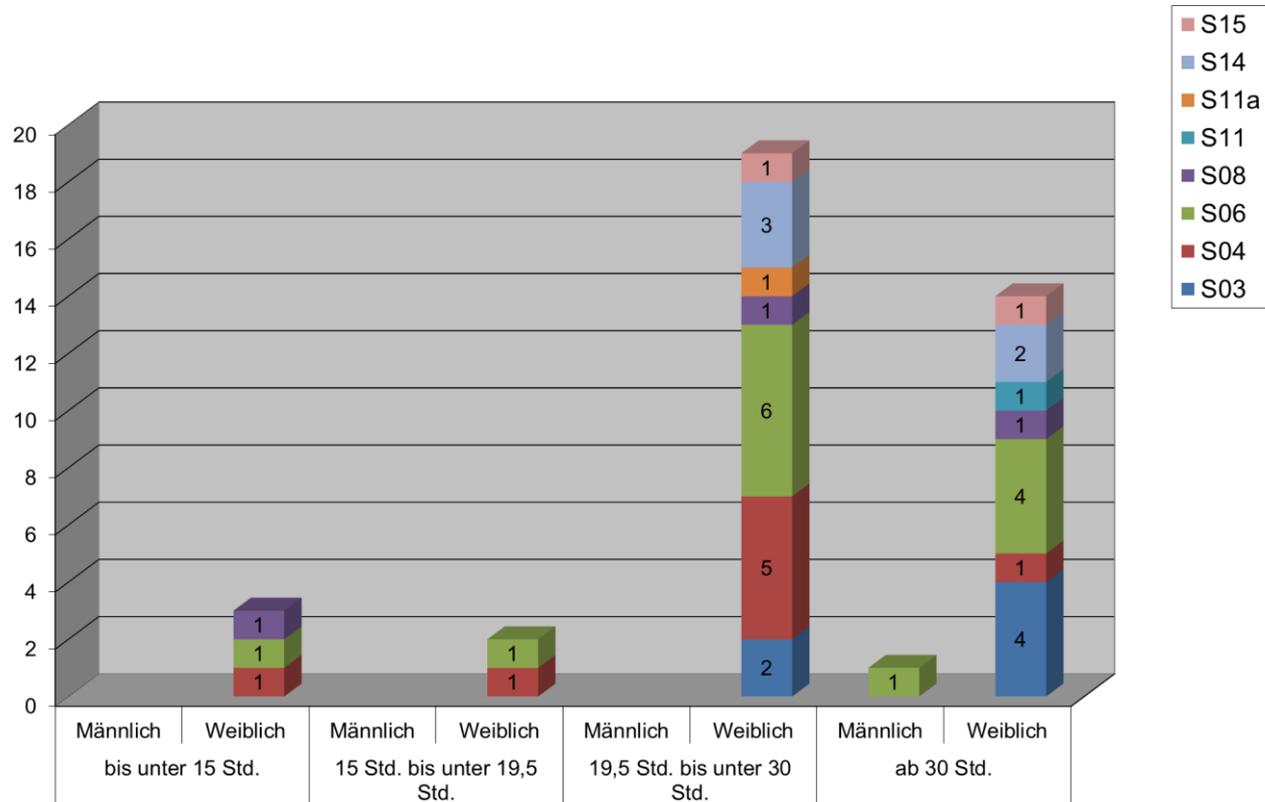
- In den Jahren von 2010 zu 2014 ist der Anteil von weiblichen Auszubildenden von 71% auf 30% gesunken. Dieser Tendenz gilt es entgegenzusteuern.
- Es ist anzustreben, den Anteil der weiblichen Auszubildenden bei 50% zu stabilisieren und besonders in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen. Hierzu werden besondere Anstrengungen im Bereich Informatikkauffrau empfohlen, da die bisherigen Aktionen: Girlsday, Ausbildungsmessen, Werbung in Schulen, leider keinen Erfolg zu verzeichnen hatten.
- ✓ Die Übernahmequoten von 83% bis 100% in den vergangenen Jahren, zeigen eindrücklich das qualifizierten Auszubildenden nach dem Ende Ihrer Ausbildung die Chance des beruflichen Einstiegs in den öffentlichen Dienst geboten wird und sie diese ergreifen.



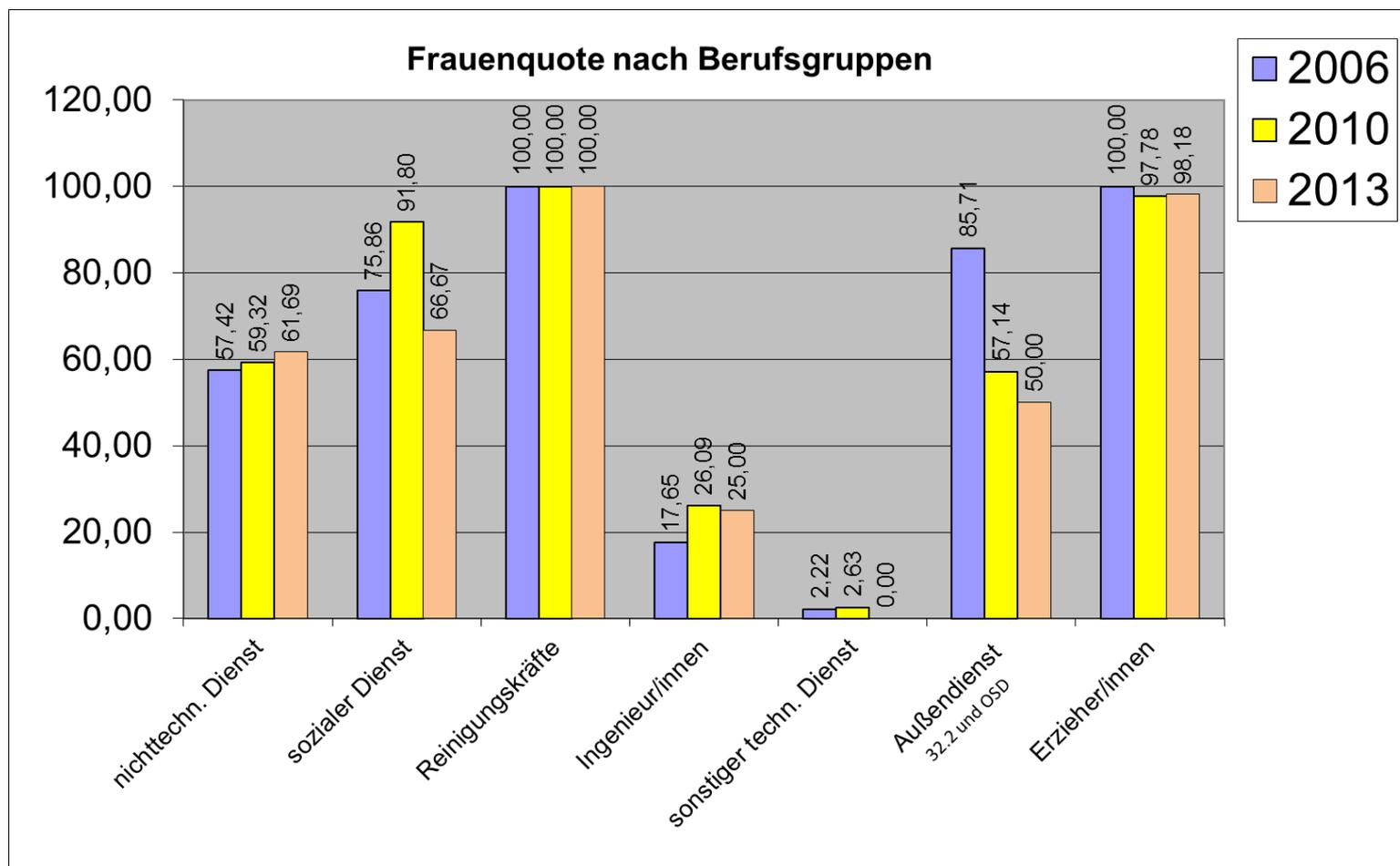
Teilzeitarbeit bei tariflich Beschäftigten (TVöD) nach Stunden 2013



Teilzeitarbeit bei tariflich Beschäftigten (TVöD Sozial- und Erziehungsdienst) nach Stunden
2013



- ✓ Die gesellschaftliche Entwicklung deutet zunehmend darauf hin, dass Frauen und Männer im verstärkten Maße Beruf und Familie vereinbaren wollen.
- ✓ Die immer höher werdende Zahl der an Teilzeitarbeit interessierten Beschäftigten zeigt dies auch deutlich in unserem Hause.
- ✓ Verschiedene Modelle von Teilzeitarbeit sind bei der Stadtverwaltung Kleve zufriedenstellend erprobt bzw. werden erfolgreich praktiziert.



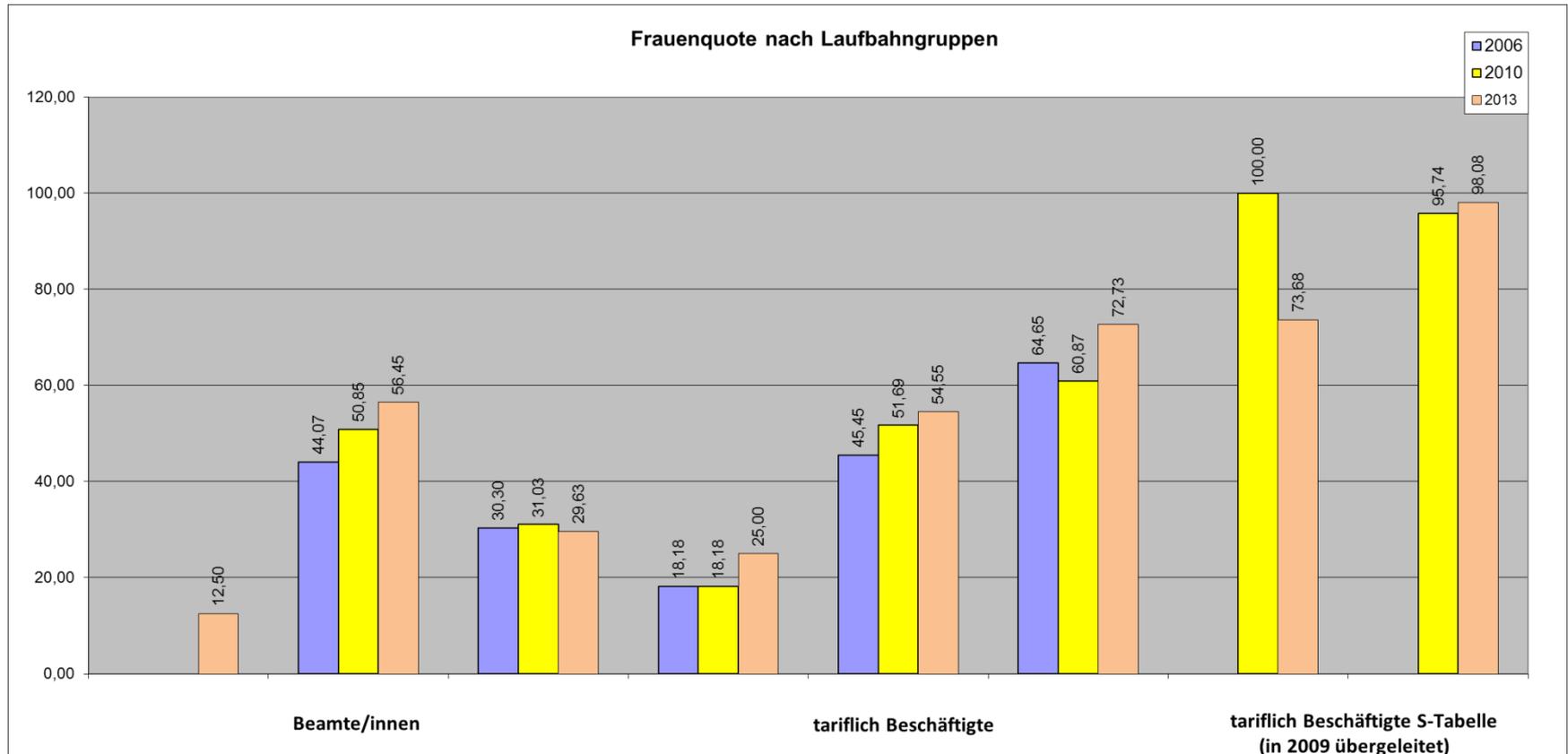
Berufsgruppen (Beschäftigte ohne Wahlbeamte und ohne Auszubildende)

	2013			
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
nichttechn. Dienst *	261	100	161	61,69
sozialer Dienst (ohne Kita)	15	5	10	66,67
Reinigungskräfte	21		21	100,00
Ingenieur/innen **	28	21	7	25,00
sonstiger techn. Dienst ***	30	30	0	0,00
Außendienst	10	5	5	50,00
Erzieher/innen	55	1	54	98,18
Gesamt:	420	162	258	61,42

* Verwaltungskräfte, Jurist/in, Bücherei, Archiv

** Raumplaner, Grünplaner, Hochbauer, Tiefbauer

*** Zeichner/innen, Hausmeister



- ✓ **In nahezu allen Bereichen der Laufbahngruppenentwicklung für Beamtinnen sind deutliche Zuwächse zu verzeichnen**, besonders zu erwähnen der Sprung bei Beamtinnen von 0% auf 12% im höheren Dienst und von 51% auf 56% im gehobenen Dienst.
- ✓ Bei der Analyse der Laufbahngruppen nach Beamtinnen und tariflich Beschäftigten wird deutlich, dass der **Frauenanteil des gehobenen Dienstes die Quote erfüllt**. Dies gibt Anlass zur Hoffnung, dass diese positive Entwicklung sich weiter in der zukünftigen Besetzung von Leitungspositionen mit Frauen widerspiegeln wird.
- ✓ **In allen Laufbahngruppen der weiblichen tariflich Beschäftigten haben diese deutliche Zuwächse zu verzeichnen**. Hier besonders positiv zu erwähnen ist die Entwicklung von 18% auf 25% im gehobenen Dienst sowie von 61% auf 73% im mittleren Dienst.

- Ausdrücklich möchte ich mich als Gleichstellungsbeauftragte bei allen Kolleginnen und Kollegen, den Führungskräften der Stadtverwaltung und den Stadtverordneten des Rates für die vertrauensvolle Zusammenarbeit der letzten 18 Jahre ganz  bedanken.

Ihre Yvonne Tertilte-Rübo