

GLEICHSTELLUNGSPLAN STADT KREFELD

2023 - 2027



Chancengleichheit
der Geschlechter
Ziele und Maßnahmen

Inhalt

Grundlagen.....4

Handlungsfelder 11

I - Faire Verteilung von Führungs- und Leitungsfunktionen..... 12

II - Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie 14

III - Förderung der Gleichstellung..... 16

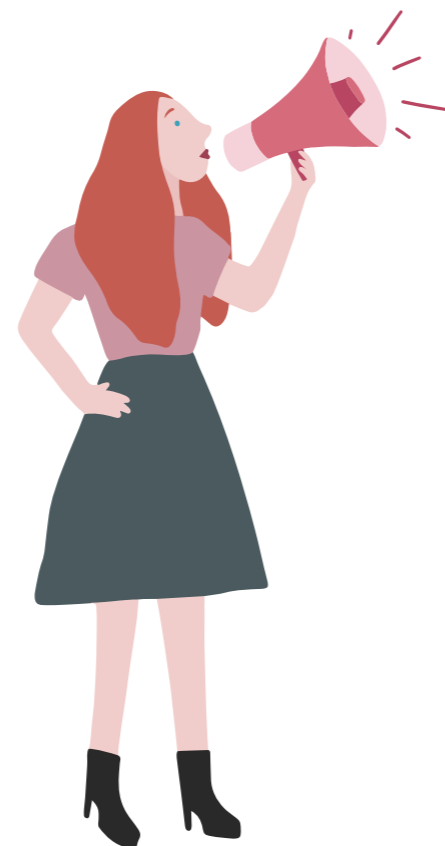
Schlussbestimmungen.....18

Statements der Arbeitsgruppe.....20

Der Gleichstellungsplan wurde von einer geschäftsbereichsübergreifenden Arbeitsgruppe unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung Verwaltungssteuerung und -service erstellt.

- Mitglieder der Arbeitsgruppe:
- Heike Hinsen (Gleichstellungsbeauftragte)
 - Alexandra Hanf (GB I)
 - Rafael Markwald (GB I / WDI)
 - Natalie Valera (GB II)
 - Frauke Jansen (GB III)
 - Andreas Krause (GB III)
 - Claudia Heidelmann (GB III)
 - Sonja Pommeranz (GB IV)
 - Maike Adams (GB V)
 - Michael Schmeink (GB VI)
 - Juliane Gallwitz (GPR)
 - Sarah Diehl (JAV)
 - Sandra Winter (SBV)

Der Gleichstellungsplan wurde am 10.05.2023 vom Rat der Stadt Krefeld beschlossen.



Vorwort

Mit dem Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Krefeld für die Jahre 2023 - 2027 setzen wir uns mit aller Kraft für die Gleichberechtigung der Geschlechter ein. Dabei gehen wir konsequent den Weg weiter, den wir erfolgreich mit den vorherigen Gleichstellungsplänen eingeschlagen haben.

Als große Arbeitgeberin mit rd. 4.000 Mitarbeitenden verpflichten wir uns mit unserer Personalpolitik den Zielen der Chancengleichheit und Gleichstellung.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind zunehmende Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Mittels moderner Personalpolitik und attraktiver Arbeitsbedingungen können wir dennoch qualifiziertes Personal gewinnen und langfristig halten.

Die Stadtverwaltung Krefeld möchte daher die Potentiale aller Mitarbeitenden erkennen, fördern und nutzen. Der Abbau von Benachteiligungen, die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind Gemeinschaftsaufgaben, der alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten nachgehen wollen.

Das Landesgleichstellungsgesetz bildet die rechtliche Grundlage, damit Mitarbeitende gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten und gleichermaßen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen partizipieren.

Der Gleichstellungsplan 2023 - 2027 wurde in einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Geschäftsbereichen, dem Gesamtpersonalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung erarbeitet. Dafür danken wir allen Beteiligten.

Wir sind überzeugt, dass durch die Umsetzung dieses Plans die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern bei der täglichen Arbeit gezielt gefördert und verbessert werden kann. Damit steigt auch die Arbeitszufriedenheit und es entsteht ein Qualitätsgewinn für alle.

Frank Meyer
Oberbürgermeister

Cigdem Bern
Dezernentin

Heike Hinsen
Gleichstellungs-
beauftragte

„MÄNNER UND FRAUEN
SIND GLEICHBERECHTIGT.
DER STAAT FÖRDERT DIE
TATSÄCHLICHE
DURCHSETZUNG
DER GLEICHBERECHTIGUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN
UND WIRKT AUF DIE
BESEITIGUNG BESTEHENDER
NACHTEILE HIN.“

(Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz)



Teil I - Grundlagen

1. EINLEITUNG

Die Gemeindeordnung NRW legt fest, dass Gleichstellungsarbeit auch eine Aufgabe der Kommunen ist.

Weiter heißt es dort, dass in größeren Kommunen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu benennen sind (vgl. § 5 Abs. 2 GO NRW), deren Aufgabe die Beratung und Unterstützung der Dienststelle ist. Sie wirkt mit bei der Ausführung des Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können (vgl. § 17 LGG NRW).

Mit der Aufstellung des Gleichstellungsplans wird eine wesentliche Maßnahme zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt. Die Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz verpflichtend.

Der Gleichstellungsplan wird von der Vertretung der kommunalen Körperschaft (Rat der Stadt Krefeld) beschlossen (vgl. § 5 Abs. 4 LGG NRW).





2. GLEICHSTELLUNGSPLAN DER STADTVERWALTUNG KREFELD 2023 - 2027

Der Gleichstellungsplan 2023 - 2027 wurde in einem partizipativen Prozess mit Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Geschäftsbereiche, des Gesamtpersonalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten und der Fachbereichsleiterin Verwaltungssteuerung und -service erstellt.

Gesetzlich vorgegeben sind die Handlungsfelder Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Förderung der Gleichstellung (vgl. § 6 Abs. 1 LGG NRW).

Nach Evaluierung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018 - 2022 wurden, sofern nicht bereits umgesetzt, Handlungsbedarfe und Maßnahmenanfordernisse teilweise angepasst oder als nicht umsetzbar verworfen, Bewährtes fortgeschrieben und neue Maßnahmen beschrieben.

Chancengerechtigkeit, lebensphasenorientierte Personalpolitik, bedarfsorientierte und gezielte Unterstützungsangebote für die berufliche Weiterentwicklung und für die private Lebenssituation sind entscheidende Kriterien für die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften und deren Bindung an das Unternehmen Stadtverwaltung Krefeld.

Die Umsetzung des Verfassungsauftrages ist integraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik und ist als Querschnittsaufgabe von allen Mitarbeitenden wahrzunehmen.

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs.2 Grundgesetz und die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“ (§ 1 Abs. 3 LGG NRW)

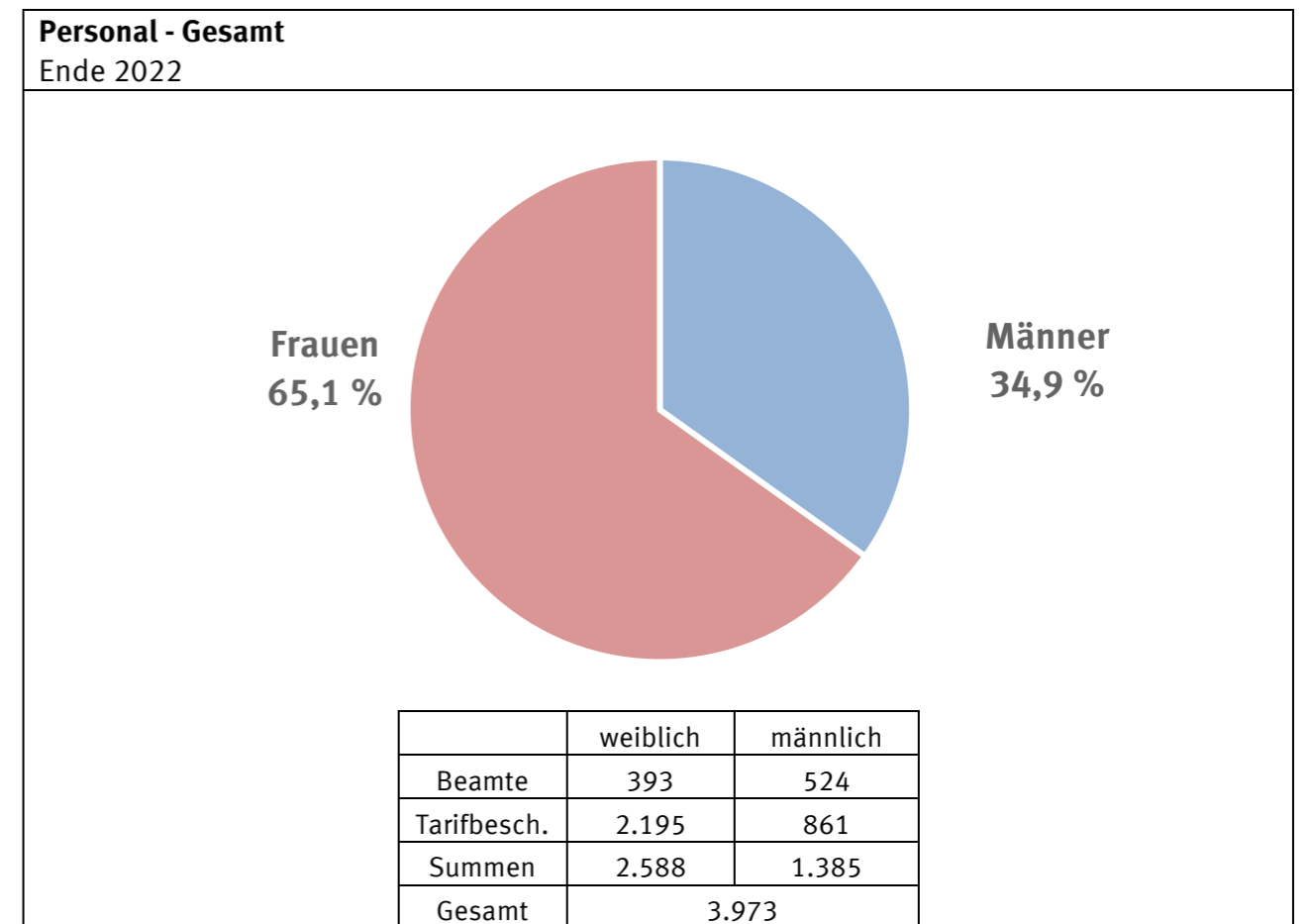
3. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung ist der Gleichstellungsplan. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine ausdrückliche Verpflichtung der Verwaltungsleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion (vgl. § 5 Abs. 10 LGG NRW).

4. DATEN UND FAKTEN

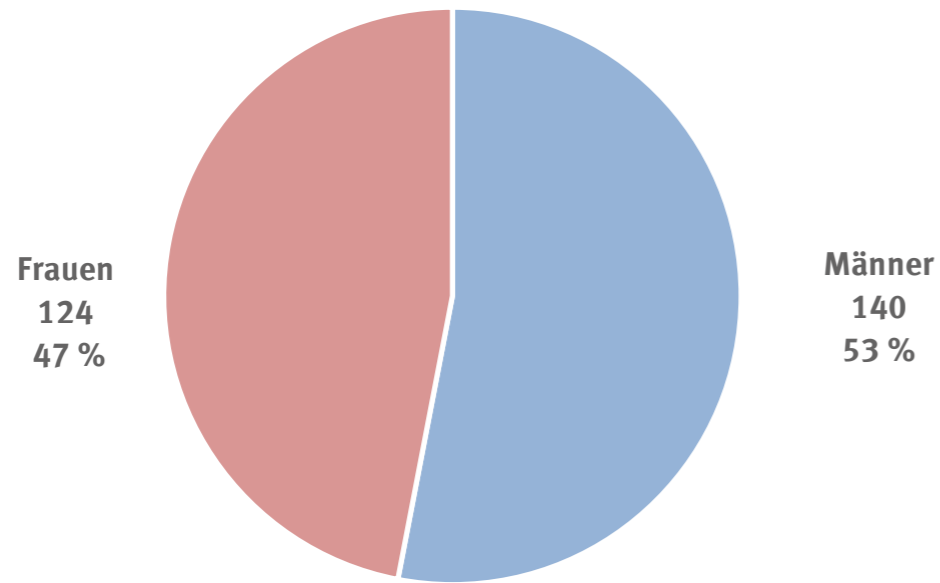
Zum Abschluss des Gleichstellungsplans 2018 - 2022 wurde ein Sachstandsbericht zum 31.12.2022 erstellt, auf den an dieser Stelle verwiesen wird.

Grundsätzlich sind im Personalbestand alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Krefeld, d. h. auch die Mitarbeitenden des Zentralen Gebäudemanagements (ZGM) erfasst. Bei hiervon abweichender Darstellung wird gesondert darauf hingewiesen.



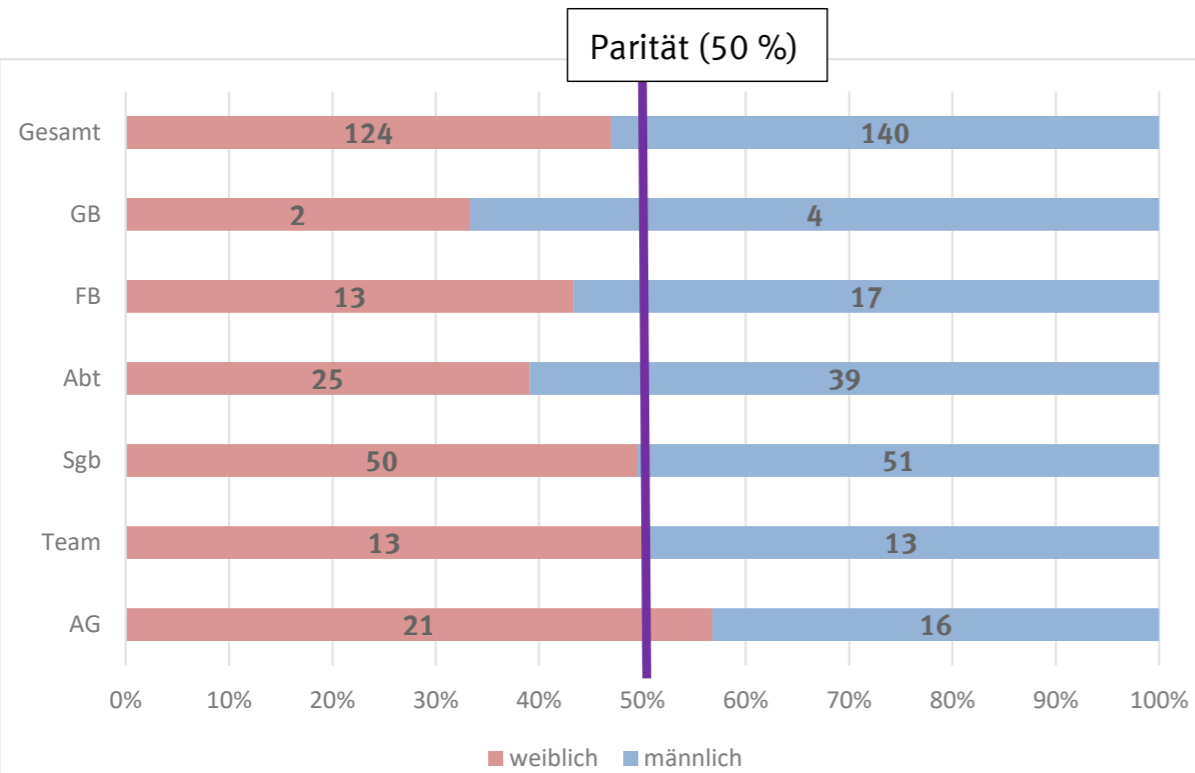
Führungskräfte Gesamt

Ende 2022 (ohne Feuerwehr und städt. Kindertageseinrichtungen)



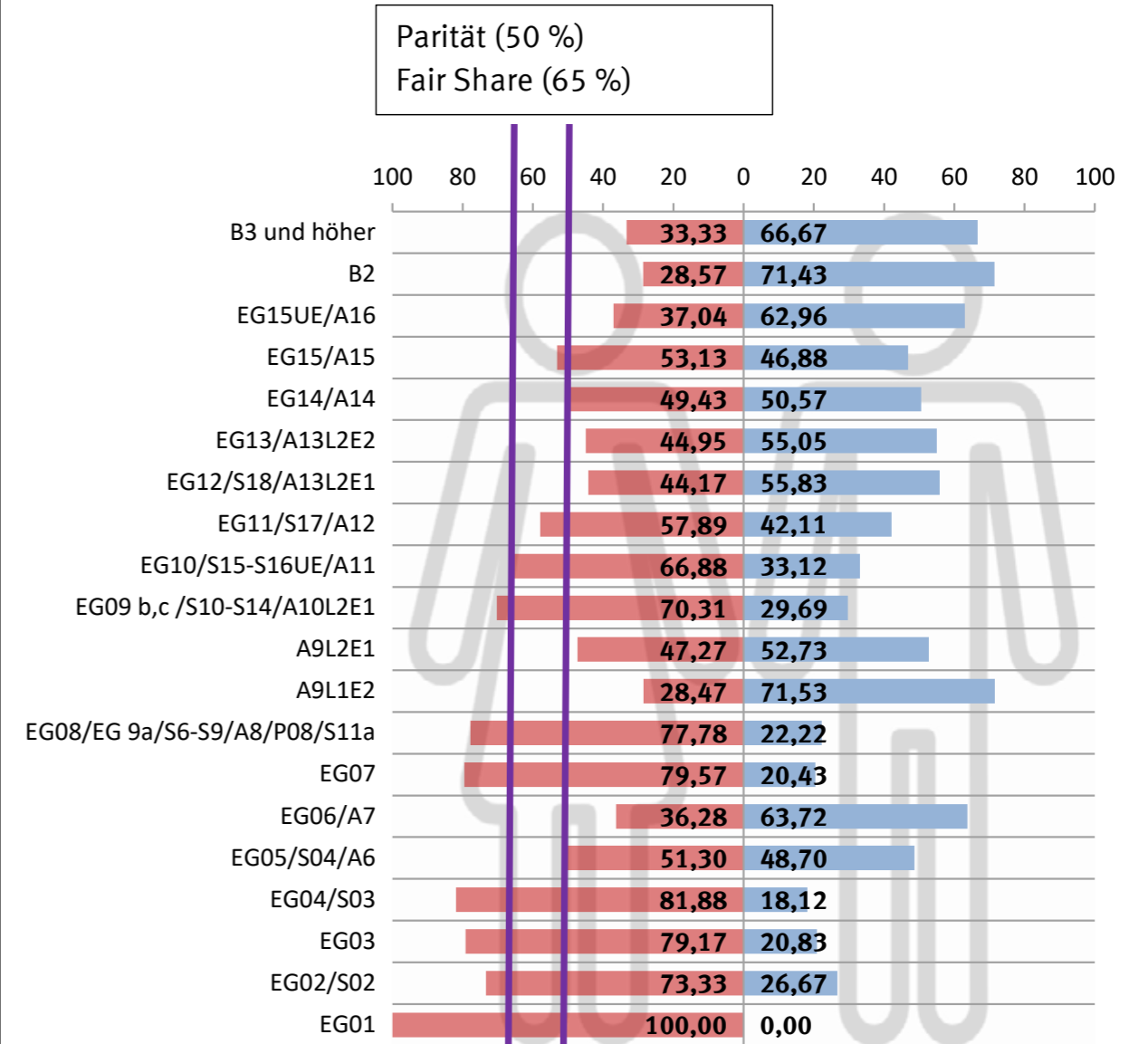
Führungskräfte auf den Hierarchieebenen

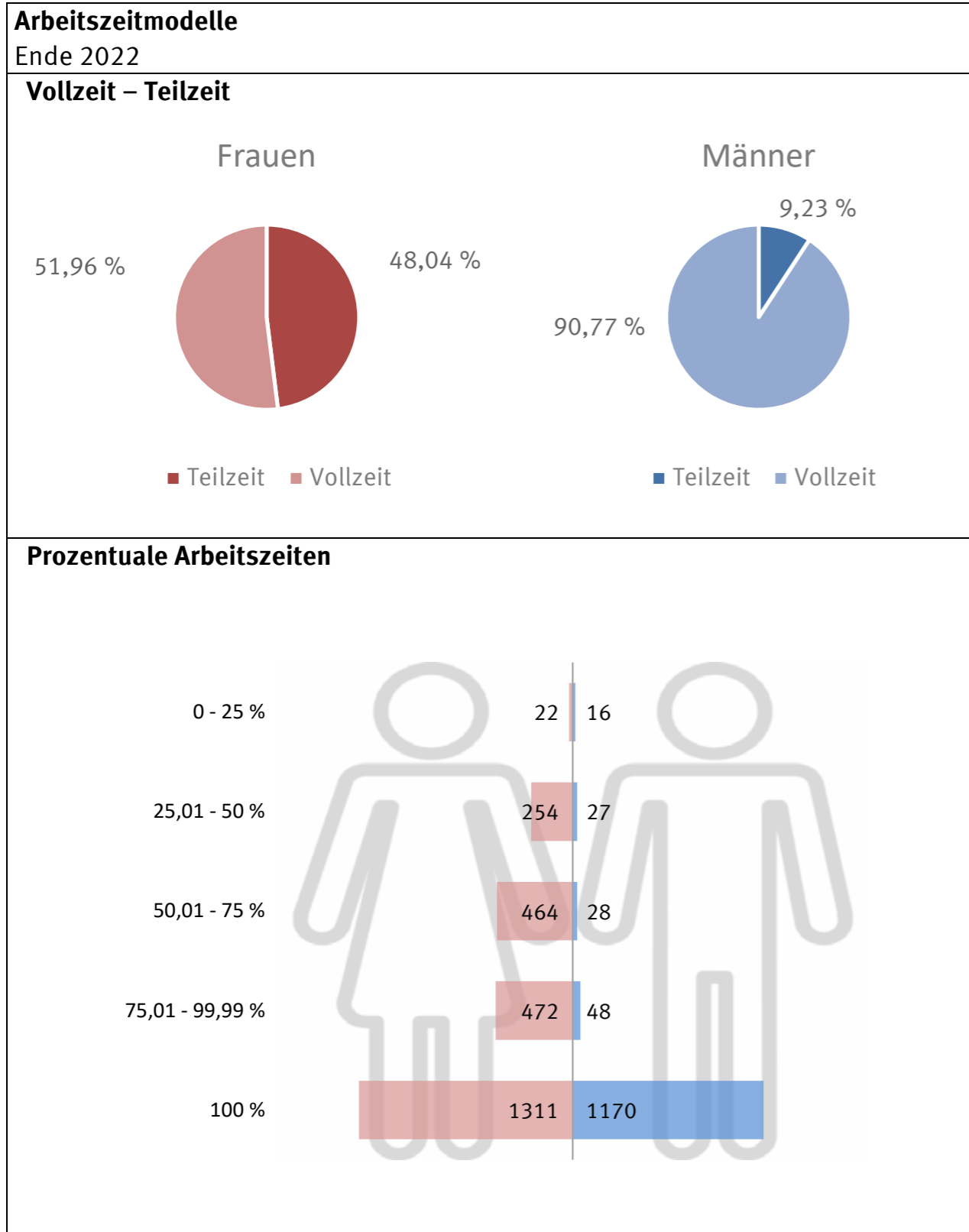
Ende 2022 (ohne Feuerwehr und städt. Kindertageseinrichtungen)



Einkommensverteilung in Prozent

Ende 2022





Teil II – HANDLUNGSFELDER

Durch die gesetzlichen Regelungen im LGG sind Handlungsfelder des Gleichstellungsplans vorgegeben:

„Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen“ (vgl. § 6 Abs. 1 LGG NRW).

Bereits im Gleichstellungsplan 2018 - 2022 wurden langfristige Ziele formuliert, die nach wie vor gültig sind und deshalb übernommen werden.

Für den Zeitraum 2023 - 2027 wurden die mittelfristigen Ziele und Maßnahmen durch die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe geprüft, zum Teil übernommen, überarbeitet und neue Maßnahmen entwickelt.





FAKT:
47 % Führungsfrauen-
anteil

**HANDLUNGSFELD 1
FAIRE VERTEILUNG VON FÜHRUNGS- UND LEITUNGSFUNKTIONEN**

Die Stadtverwaltung Krefeld ist mehrheitlich weiblich mit 65,1 %. Mit einem Führungsfrauenanteil von 47 % besteht in Hinblick auf das gesetzliche Ziel von Parität (§ 6 Abs. 3 LGG NRW) und auf die Beschäftigungsstruktur (Fair Share) noch Handlungsbedarf.

Gleichberechtigte Teilhabe muss von allen Mitarbeitenden, insbesondere von Führungskräften, auf allen Ebenen aktiv unterstützt werden, damit gesetzliche Regelungen, Konzepte und Rahmenvereinbarungen keine „Papiertiger“, sondern gelebte Verwaltungskultur und gemeinsame Haltung sind.

ZIELE

- Langfristig:** Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Mittelfristig:** Freiwerdende Führungspositionen mit Personalverantwortung werden bis zum Ende der Laufzeit mindestens zu 50 % mit Frauen besetzt.



MASSNAHMEN	WER?
Alle Führungspositionen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Im Einzelfall kann von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn alle Verfahrensbeteiligten einverstanden sind.	FB 10 alle FB
Regelmäßige Information der Geschäfts- und Fachbereiche über künftige altersbedingte Personalabgänge für eine vorausschauende Personaleinsatzplanung. Gleichstellungsbeauftragte wird zeitgleich informiert.	FB 10
Führen in Teilzeit ist grundsätzlich möglich. Die Konkretisierung erfolgt im Einzelfall. Rahmenrichtlinien werden begleitend entwickelt.	FB 10 alle FB
Geschäftsbereichs- und Fachbereichsleitungen setzen sich aktiv für die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb ihrer Bereiche ein.	alle GBL und FBL
Nutzung der jährlichen Mitarbeitendengespräche als Förder- und Perspektivgespräch insbesondere für Mitarbeiterinnen.	alle Führungs- kräfte
Anpassung des Gesprächsleitfadens und Schulung der Führungskräfte im Rahmen der PEK-Module.	FB 10
Projektgruppen sowie fachbereichs- und abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen werden geschlechterübergreifend besetzt.	Verwaltungs- vorstand, GBL, FB 10, FBL
Veranstaltung von Netzwerktreffen für Frauen in Führungs- und herausgehobenen Funktionen (z. B. Stabstellen, Controlling, Projektleitung).	FB 10, Gleich- stellungsstelle
Motivation und Qualifizierung von Frauen für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Mentoring).	FB 10, Gleich- stellungsstelle
Unterstützung von weiblichen Führungskräften, sowohl durch Fortbildungsmaßnahmen als auch durch individuelle Angebote (z. B. Beratung, Coaching).	FB 10, Gleich- stellungsstelle



FAKT:
Z. B. Gender Pay Gap, Gender Lifetime Earning Gap, Gender Care Gap, Gender Pension Gap (siehe auch unter <https://unwomen.de/gender-gaps-in-deutschland>)

**HANDLUNGSFELD 2
FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

In Deutschland werden regelmäßig Untersuchungsergebnisse zu Gender Gaps, den Unterschieden zwischen Frauen und Männern, veröffentlicht. Alle beschreiben, dass Frauen in Deutschland mehrheitlich weniger Arbeitseinkommen erhalten, mehrheitlich die unbezahlte Sorgearbeit übernehmen und dadurch im Durchschnitt weniger Alterssicherungseinkommen erhalten.

Zu den Hauptursachen zählen, dass Frauen mehrheitlich in niedriger bezahlten Berufssparten und in niedrigeren Einkommensgruppen arbeiten, sie häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen und stundenreduziert arbeiten. Die Folgen sind nachwirkende Einbußen bei Renten- und Pensionsansprüchen. Die Stadtverwaltung Krefeld will daran mitwirken, dass Mitarbeitende über existenzsichernde Einkommen und auskömmliche Alterssicherung verfügen können.

ZIELE

- Langfristig:** Aufbau einer eigenständigen wirtschaftlichen Sicherheit durch lebensphasenorientierte Personalpolitik.
- Mittelfristig:** Freiwerdende Führungspositionen mit Personalverantwortung werden bis zum Ende der Laufzeit mindestens zu 50 % mit Frauen besetzt.



MASSNAHMEN	WER?
Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen setzen sich aktiv für die Förderung und Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Verantwortungsbereich ein und unterstützen die Mitarbeitenden bei der Übernahme von Familienaufgaben.	Alle Führungskräfte
<p>Anträgen auf</p> <ul style="list-style-type: none"> » Flexibilisierung der Arbeitszeit wird, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, » Stundenreduzierungen wegen Familienaufgaben und » Stundenerhöhungen werden, soweit keine haushaltsrechtlichen Erfordernisse entgegenstehen, entsprochen. <p>Beabsichtigte Ablehnungen sind zu begründen und bedürfen der Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Erarbeitung einer Richtlinie dazu für die Stadtverwaltung.</p>	Alle Führungskräfte, FB 10, Gleichstellungsstelle, GPR, FB 20
<p>Entwicklung von Informationspaketen für Mitarbeitende mit Familienaufgaben insbesondere zu den Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> » Beratungsstellen und –angebote, » Unterstützungsangebote (z. B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Trennung und Scheidung, alleinerziehend, ...), » Elternzeit, Beurlaubung, Wiedereinstieg, Teilzeit während Elternzeit, » Beurlaubungen zur Pflege von nahestehenden Angehörigen, » Arbeitszeitmodelle, Jahresarbeitszeitkonten, » Auswirkung von Stundenreduzierungen, Beurlaubung u.a.m. auf die Alterssicherung. 	FB 10, Gleichstellungsstelle, GPR
<p>Bei anstehender Elternschaft oder Übernahme von Pflegeaufgaben werden durch die direkten Vorgesetzten Perspektivgespräche im Rahmen von Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsgesprächen durchgeführt. Der Leitfaden hierzu wird überarbeitet. Durch FB 10 werden ergänzend personalwirtschaftliche Beratungen angeboten.</p>	Alle Führungskräfte, FB 10, Gleichstellungsstelle
Entwicklung und ggf. Gründung eines Netzwerkes für Mitarbeitende mit Familienaufgaben (Mütter, Väter, Pflegende).	FB 10, Gleichstellungsstelle, GPR



**HANDLUNGSFELD 3
FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG**

Kommunen haben die gesetzliche Pflicht, den Verfassungsauftrag Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung sowohl in der Bürgerschaft als auch als Arbeitgeberin aktiv umzusetzen.

ZIELE

Langfristig: Gestaltung und Etablierung einer geschlechtergerechten Arbeitswelt.

Mittelfristig: Entwicklung von Rahmenbedingungen für eine Verwaltungskultur, die die Gleichstellung der Geschlechter aktiv umsetzt und als Vorbild für die Stadtgesellschaft agiert.



MASSNAHMEN	WER?
Alle setzen sich aktiv für eine diskriminierungsfreie, respektvolle und wertschätzende Zusammenarbeit und eine vorurteilsfreie Verwaltungskultur ein.	Alle
Gleichstellung und Chancengerechtigkeit der Geschlechter sind Teil einer gemeinsamen Haltung und der Verwaltungskultur.	Alle, FB 10
Diese werden in die Marketingstrategie für Arbeitgeberinnen-Attraktivität aufgenommen und ein Maßnahmenkonzept entwickelt.	Gleichstellungsstelle
Alle Daten werden geschlechterdifferenziert erfasst, aufbereitet und dargestellt (z. B. in Statistiken).	Alle
Alle Maßnahmen und Projekte werden unter Berücksichtigung geschlechterspezifischer Auswirkungen und Folgen (Gender Mainstreaming) entwickelt, geplant und bearbeitet.	Alle
Gezielte geschlechterdifferenzierte Werbemaßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von eher männlich oder weiblich geprägten Ausbildungsberufen und Berufsbildern.	FB 10
Entwicklung von Schulungsangeboten für die Aus- und Fortbildung zur Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt und Abbau von Vorurteilen.	FB 10
Gründung eines Arbeitskreises „Gleichstellung in der Stadtverwaltung“ mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Geschäftsbereichen, die Ansprechperson und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zum Thema Gleichstellung sind.	Geschäftsbereiche, Gleichstellungsstelle, GPR



Teil III SCHLUSS- BESTIMMUNGEN

1. Mitbestimmung der Personalvertretung

Der Gesamtpersonalrat der Stadt Krefeld hat am 02.05.2023 zugestimmt.

2. Controlling und Berichtswesen

Über den Stand der Umsetzung der formulierten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans wird im Ausschuss für Verwaltung, Ordnung und Sicherheit der Stadt Krefeld einmal im Jahr berichtet.

3. Geltungsbereich und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Krefeld einschließlich eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen und tritt mit dem Beschluss des Rates der Stadt Krefeld in Kraft. Er gilt bis zum Inkrafttreten des folgenden Gleichstellungsplans.





„Neben gesetzlichen Regelungen, Leitlinien, Gleichstellungsplänen etc. sind wir auch aufgefordert, immer wieder unsere eigene innere Haltung zur Geschlechtergerechtigkeit und -gleichstellung zu überprüfen und ggf. zu korrigieren.“

Heike Hinsen



„Gemeinsam müssen wir kontinuierlich daran arbeiten, Vorurteile aufzubrechen, um eine offene und unterstützende Kultur zu schaffen, in der auch Männer ihre Rolle in der Familienarbeit selbstverständlich wahrnehmen können. Indem wir Verantwortung teilen und Betreuungsarbeit durch flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Maßnahmen ermöglichen, die alle Geschlechter ansprechen, fördern wir eine gerechtere und ausgewogenere Gesellschaft und eröffnen unseren Mitarbeitenden die Chance, ihr volles Potenzial zu entfalten.“

Frauke Jansen



„Die Förderung der Gleichstellung hat direkte Auswirkungen auf die Mitarbeitendenzufriedenheit. Indem die Stadt Krefeld sich aktiv für Gleichstellung einsetzt und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten ergreift, wird sich die Zufriedenheit und damit auch die Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt Krefeld verbessern.“

Sonja Pommeranz

„OBWOHL FRAUEN
DIE MEHRHEIT DER
BEVÖLKERUNG BILDEN,
VERHARREN SIE IN EINEM
MINDERHEITENSTATUS.

IM PARLAMENT MACHEN SIE
SICH AUS WIE EINIGE BUNTE
TUPFER IN EINER BLAU-
GRAUEN ANZUGSWELT.“

(Rita Süßmuth (*1937), dt. Politikerin (CDU), 1988-98 Präs. Dt. Bundestag)



„Es ist unsere Aufgabe (und damit meine ich männliche und weibliche Führungskräfte) Frauen dabei zu unterstützen ihren berechtigten Weg in die Führung zu finden, weil der Gleichstellungsplan nicht nur eine theoretische Dokumentation eines Sollzustandes ist, sondern unser Auftrag.“

Natalie Valera



„Der Gleichstellungsplan der Stadt Krefeld hat dazu beigetragen, die Geschlechtergerechtigkeit bei der Stadt Krefeld weiter voranzutreiben und zu erhöhen. Er ist ein sehr gutes Instrument, die geschlechtliche Parität auf allen Ebenen herzustellen.“

Michael Schmeink



„Mit dem neuen Gleichstellungsplan wird deutlich, dass wir Gleichstellung als Teil einer toleranten, vielfaltssensiblen Haltung verstehen. Jede und jeder Beschäftigte soll sich bei der Stadt Krefeld willkommen fühlen und nach seinen eigenen Neigungen und Bedürfnissen entwickeln können. Die Gleichstellung der Geschlechter und die damit verbundene Anerkennung unterschiedlicher Lebensmodelle und -phasen sind dabei der erste große Schritt.“

Juliane Gallwitz



„Als Jugend- und Auszubildendenvertretung ist es uns ein besonderes Anliegen, an der Entwicklung des Gleichstellungsplans beteiligt zu sein und in guter Zusammenarbeit mit einer engagierten Arbeitsgruppe dazu beizutragen, dass junge Mitarbeitende und Auszubildende die Stadtverwaltung als eine Institution wahrnehmen, die sich aktiv dafür einsetzt, dass diese Werte gelebt werden und dies auch mit konkreten Maßnahmen und Zielen untermauert.“

Sarah Diehl



„Wir sind auf einem guten Weg, die Führungspositionen fair zu verteilen. Diesen Weg müssen wir konsequent fortsetzen.“

Alexandra Hanf



„Der Gleichstellungsplan ist das perfekte Instrument zu sagen: Nein! Wir sind noch lange nicht am Ziel, aber die Richtung stimmt.“

Maike Adams



„Gelebte Inklusion? Gelebte Gleichstellung? Ein laaaaaaaaanger Weg - aber immerhin: Wir sind auf einem Weg!“

Sandra Winter



„Gleichstellung schafft Verständnis für die diversen Lebensmodelle. Menschen sollten ungeachtet ihres Geschlechtes nach ihren Fähigkeiten ausgewählt werden.“

Andreas Krause



„Wir sollten miteinander für die Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung sorgen. Umdenken und offen sein für neue Perspektiven sind ein ständiger Prozess.“

Claudia Heidelmann



„Gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeit ist der Schlüssel zur Gleichberechtigung. Und Gleichberechtigung meint Chancengleichheit.“

Rafael Markwald



IMPRESSUM

Bilder: © Adobe Stock 2023

Gestaltung und Druckabwicklung

Druckservice Stadt Krefeld

Anika Lethen

Roger Nöring



STADT KREFELD

KREATIV – INNOVATIV – WELTOFFEN

Stadt Krefeld / Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle
Fachbereich Verwaltungssteuerung- und service

www.krefeld.de