



Gleichstellungsplan

der
Wallfahrtsstadt Kevelaer

für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

für den Zeitraum

vom 01.07.2022 bis zum 31.12.2026

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Vorwort	3
2 Einleitung	4
2.1 Rechtliche Grundlagen	4
2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	5
2.3 Verfahrenshinweise	5
2.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan.....	6
3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse.....	6
3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	7
3.1.1 Beschäftigte insgesamt	7
3.1.2 Beamtinnen und Beamte.....	8
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	8
3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen	9
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen.....	13
3.1.6 Führungskräfte	15
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	17
3.1.8 Höhergruppierungen	20
3.1.9 Fortbildungsteilnahme	21
3.1.10 Beurlaubungen.....	24
3.1.11 Elternzeit	24
3.2 Prognose.....	25
3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen	25
4 Zielvorgaben und Maßnahmen.....	27
4.1 Maßnahmenplan	28
4.1.1 Handlungsfeld 1: Gleichstellung in der Verwaltung / Gleichstellungsplan.....	28
4.1.2 Handlungsfeld 2: Personalentwicklung	29
4.1.3 Handlungsfeld 3: Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen	29
4.1.4 Handlungsfeld 4: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	30
4.1.5 Handlungsfeld 5: Chancengleichheit im Ausbildungsbereich.....	32
4.1.6 Handlungsfeld 6: Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention.....	32
5 Schlussbestimmungen	33

1 Vorwort

Liebe Leser*innen,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan der Wallfahrtsstadt Kevelaer für die Jahre 2022-2026 vorstellen zu können.

Dieser Gleichstellungsplan zeigt sich in einer neuen Aufmachung und wurde auf Grundlage des Muster-Gleichstellungsplans des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW (MHKBG) erarbeitet. Er stellt die Beschäftigtenstrukturen in unterschiedlichen Bereichen für Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Kevelaer, ihren Betrieben und Einrichtungen dar. Auf dieser Basis wurden Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und zum Abbau struktureller Benachteiligungen ausgearbeitet.

Hierbei bildet insbesondere das Landesgleichstellungsgesetz eine wichtige Grundlage, um die Chancengleichheit in den Arbeitsbereichen und Organisationseinheiten zu fördern. Auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns ein wichtiges Anliegen im Sinne aller Beschäftigten und somit wesentlicher Aspekt der Personalpolitik. Durch die Ausweitung der mobilen Arbeit und der Arbeitszeitkorridore wurden bereits Maßnahmen ergriffen, um den Mitarbeitenden auch im privaten Bereich eine größere Flexibilität u.a. zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen zu ermöglichen. Hier gilt es, die Angebote fortzuführen bzw. auszubauen und auch künftig alle Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Personalentwicklung ist auch weiterhin die Förderung von Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung und der Übernahme von Leitungsfunktionen eine zentrale Aufgabenstellung, um den Frauenanteil in Führungspositionen und in den Bereichen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen.

Wir freuen uns auf eine aktive Zusammenarbeit mit allen Führungskräften, Beschäftigten und politischen Entscheidungsträger*innen bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes. Denn die Realisierung mit dem Ziel der Gleichberechtigung und Chancengleichheit kann nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen erfolgreich gestaltet werden. Wir vertrauen daher auch zukünftig auf Ihre Unterstützung.

gez. Dr. Dominik Pichler
Der Bürgermeister

gez. Christiane Peulen
Die Gleichstellungsbeauftragte

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

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

Die rechtliche Grundlage ergibt sich aus dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Artikel 3 Abs. 2) und lautet wie folgt: „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.“ Die Umsetzung dieses Verfassungsgebots ist auch eine Aufgabe der Gemeinden (siehe § 5 Abs. 1 der Gemeindeordnung NRW).

Wichtige Grundlage zur Umsetzung der Chancengleichheit ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG), welches in § 1 die Gesetzesziele und allgemeine Grundsätze wie folgt festlegt:

1. Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.
2. Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]
3. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 4).

2.2 Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben

2.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für verschiedene Verwaltungsbereiche.

Für die Erstellung und Vorlage des (förmlichen) Berichts zum abgelaufenen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen Zeit, bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum.

Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

Nicht gemeint ist hingegen, dass erst dann der Entwurf für die Fortschreibung vorgelegt wird. Denn dies hätte zur Folge, dass bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten u. U. kein gültiger Plan existieren würde.

2.4 Zeitraster Erstellung Gleichstellungsplan

1. Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten
(Dienststelle / Personalbereich / Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
2. Datenerhebung
(Dienststelle / Personalbereich)
3. Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben oder alternatives Instrument auf Basis der Experimentierklausel
(Dienststelle / Personalbereich; Erstellung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten)
4. Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Absatz 4 Ziffer 18 LPVG
5. Beschluss durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft gem. § 5 Absatz 4 LGG
6. Bekanntgabe (Dienststelle) gem. § 5a Absatz 2 LGG
7. Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG).
8. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG).
9. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein formlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG).

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG.

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe) Laufbahngruppen und Einstiegsämter (für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer analog),
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden.

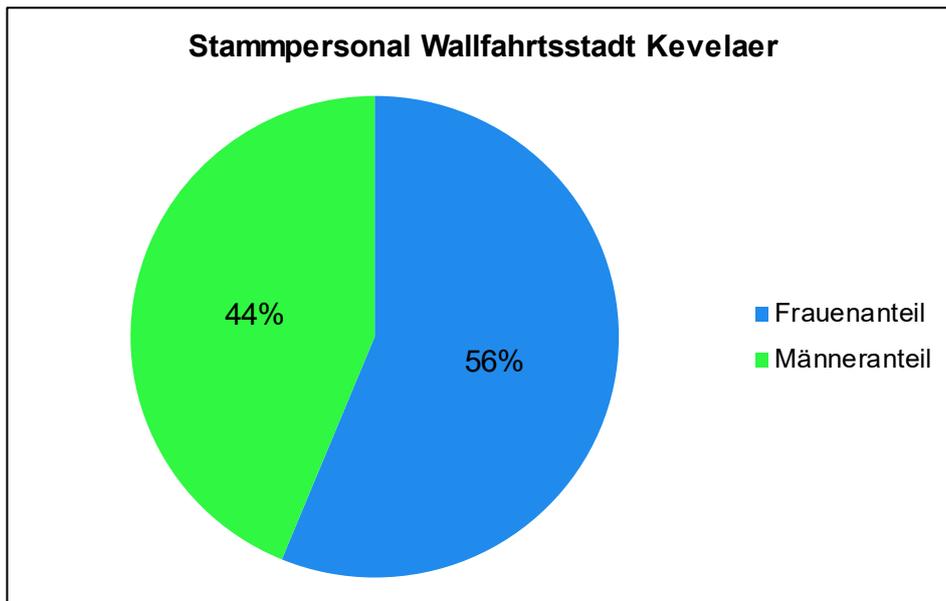
Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

Die Beschäftigten des Jobcenters sind mit im Gleichstellungsplan erfasst, da der Kreis als Optionskommune zwar Träger des Jobcenters für die Grundsicherung von Arbeitssuchenden ist, die Wallfahrtsstadt Kevelaer aber gleichwohl Anstellungskommune ist und es sich damit um städtische Beschäftigte handelt.

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Zum Erhebungsstichtag am 15.03.2022 waren insgesamt 322 Personen beschäftigt. Davon sind 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer.

Zum Erhebungsstichtag des vorhergehenden Gleichstellungsplans am 31.12.2017 wurden ebenfalls 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männer beschäftigt.

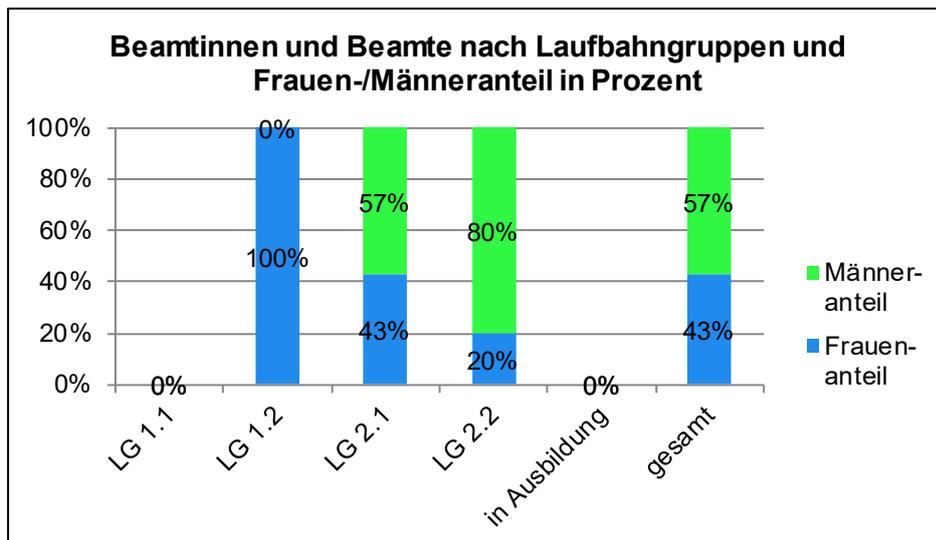


Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
15.03.2022	322	181	141

3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den Beamtinnen und Beamten (14) sind 43 Prozent Frauen und 57 Prozent Männer.

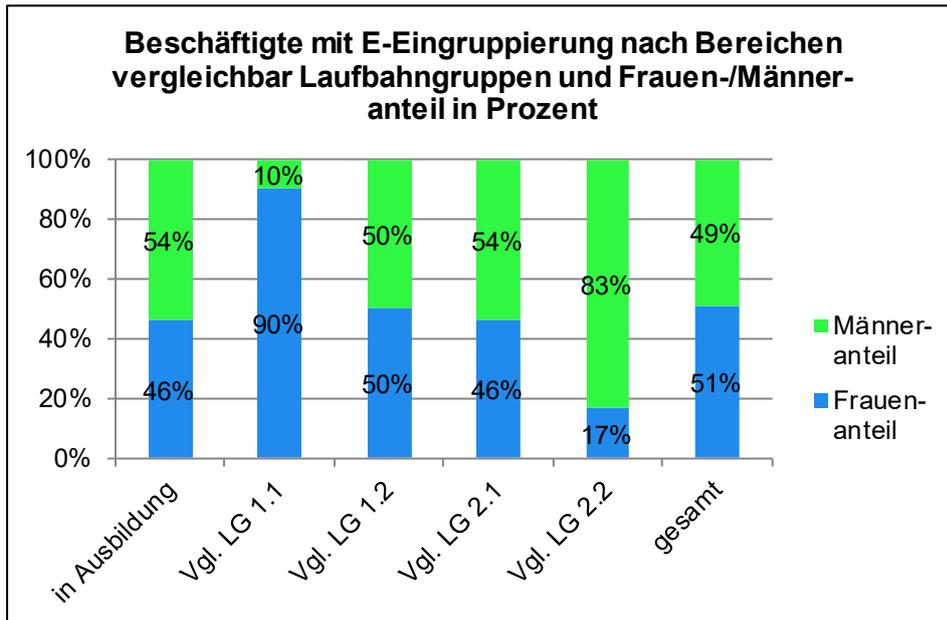
Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil



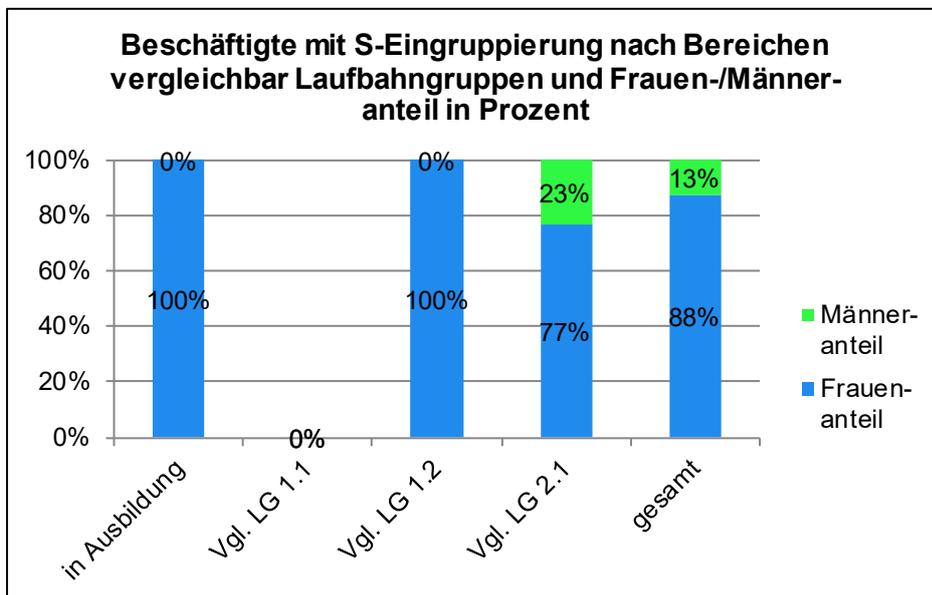
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (308) sind 57 Prozent Frauen und 43 Prozent Männer.

Beschäftigte mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



Beschäftigte mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen / Fachrichtungen

Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem Kapitel knüpfen hieran an. Unabhängig davon erlaubt das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen auch einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Die Aufteilung nach Fachrichtungen richtet sich dabei nach den jeweiligen spezifischen kommunalen Strukturen. Im Rahmen der Ist-Erhebung wurden folgende Fachrichtungen gebildet:

Allgemeine Verwaltung
Technische Dienste
Erziehung, Sozialarbeit, -pädagogik
Handwerkliche Dienste

Die Fachrichtung der **allgemeinen Verwaltung** umfasst unter anderem folgende Berufe: Verwaltungsfachwirtinnen und Verwaltungsfachwirte, Verwaltungs(fach)angestellte, Büroangestellte, Kauffrauen und Kaufmänner, Schulsekretärinnen und Schulsekretäre, Politessen und Politeure (Hilfspolizisten), Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte, Verwaltungsbeamte mit unterschiedlichen Amtsbezeichnungen.

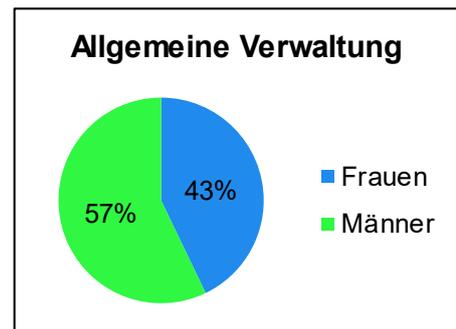
Im Rahmen der **Technischen Dienste** werden beispielsweise alle Dipl.-Ingenieurinnen und Dipl.-Ingenieure, Dipl.-Biologinnen und Dipl.-Biologen, Architektinnen und Architekten, Technikerinnen und Techniker, Bauzeichnerinnen und Bauzeichner sowie alle Beschäftigten der IT (System- und Fachinformatikerinnen und System- und Fachinformatiker) und die Veranstaltungstechnikerinnen und Veranstaltungstechniker erfasst.

Die Bediensteten der Fachrichtung **Erziehung, Sozialarbeit, -pädagogik** werden nach sogenannten „S.-Gruppen“ vergütet und beinhalten u.a. folgende Berufe: Dipl.-Sozialpädagoginnen und Dipl.-Sozialpädagogen, Dipl.-Sozialarbeiterinnen und Dipl.-Sozialarbeiter, Erzieherin und Erzieher, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Familienpflegerinnen und Familienpfleger.

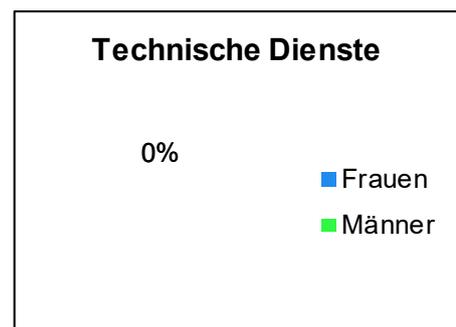
Eine weitere Fachrichtung bilden die **handwerklichen Dienste**. Diese umfasst sämtliche Berufe im handwerklich-/gewerblichen Bereich wie beispielsweise Gärtner(meister)innen und Gärtner(meister), Hilfspädagoginnen und Hilfspädagogen, Feuerwehrgerätewartinnen und Feuerwehrgerätewarte, Rohrnetzbauerinnen und Rohrnetzbauer, Rohrnetzmeisterinnen und Rohrnetzmeister, Elektriker(meister)innen und Elektriker(meister), Schreinerinnen und Schreiner, Maurerinnen und Maurer, Werkpolierinnen und Werkpoliere im Tiefbau, Kanalunterhaltungsarbeiterinnen und Kanalunterhaltungsarbeiter, Kanalmeisterinnen und Kanalmeister, Wassermeisterinnen und Wassermeister, Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer, Schlosserinnen und Schlosser, Straßenwärterinnen und – wärter, Reinigungskräfte, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Schwimmmeisterinnen und Schwimmmeister / Fachangestellte für Bäderbetriebe.

Beamtinnen/Beamte

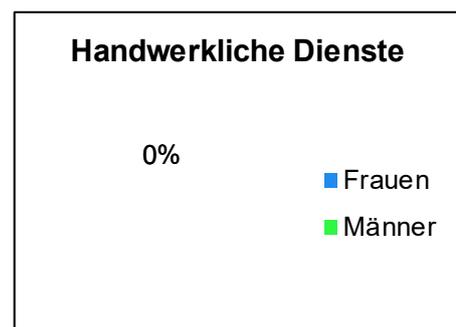
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	1	4
LG 2.1	3	4
LG 1.2	2	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	6	8



Technische Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	0



Handwerkliche Dienste		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	0
LG 2.1	0	0
LG 1.2	0	0
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
gesamt	0	0



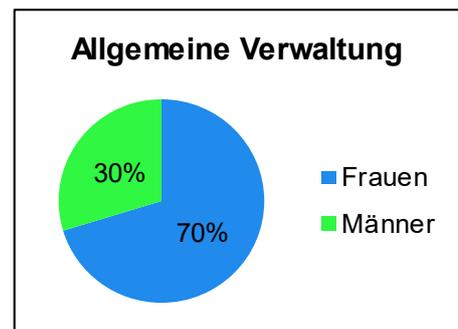
In den Bereichen technischer und handwerklicher Dienst sind keine Beamten vertreten.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung

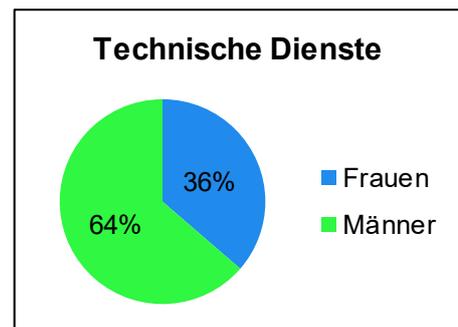
Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur, ergänzt um die Kategorien Technikertarifvertrag, Kindertagespflege sowie Sozialarbeit/Sozialpädagogik.

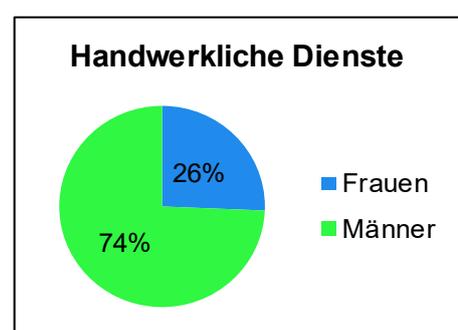
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	3
Vgl. LG 2.1	37	30
Vgl. LG 1.2	53	5
Vgl. LG 1.1	2	0
in Ausbildung	5	3
gesamt	97	41



Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	1	2
Vgl. LG 2.1	8	17
Vgl. LG 1.2	6	7
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	1	2
gesamt	16	28

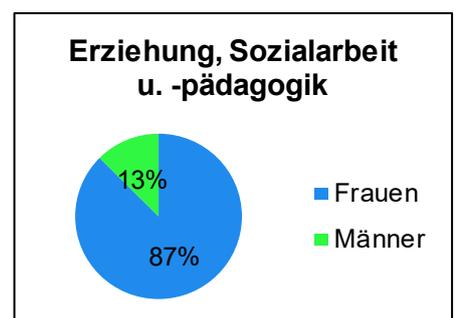


Handwerkliche Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	0
Vgl. LG 2.1	0	5
Vgl. LG 1.2	3	49
Vgl. LG 1.1	17	2
in Ausbildung	0	2
gesamt	20	58



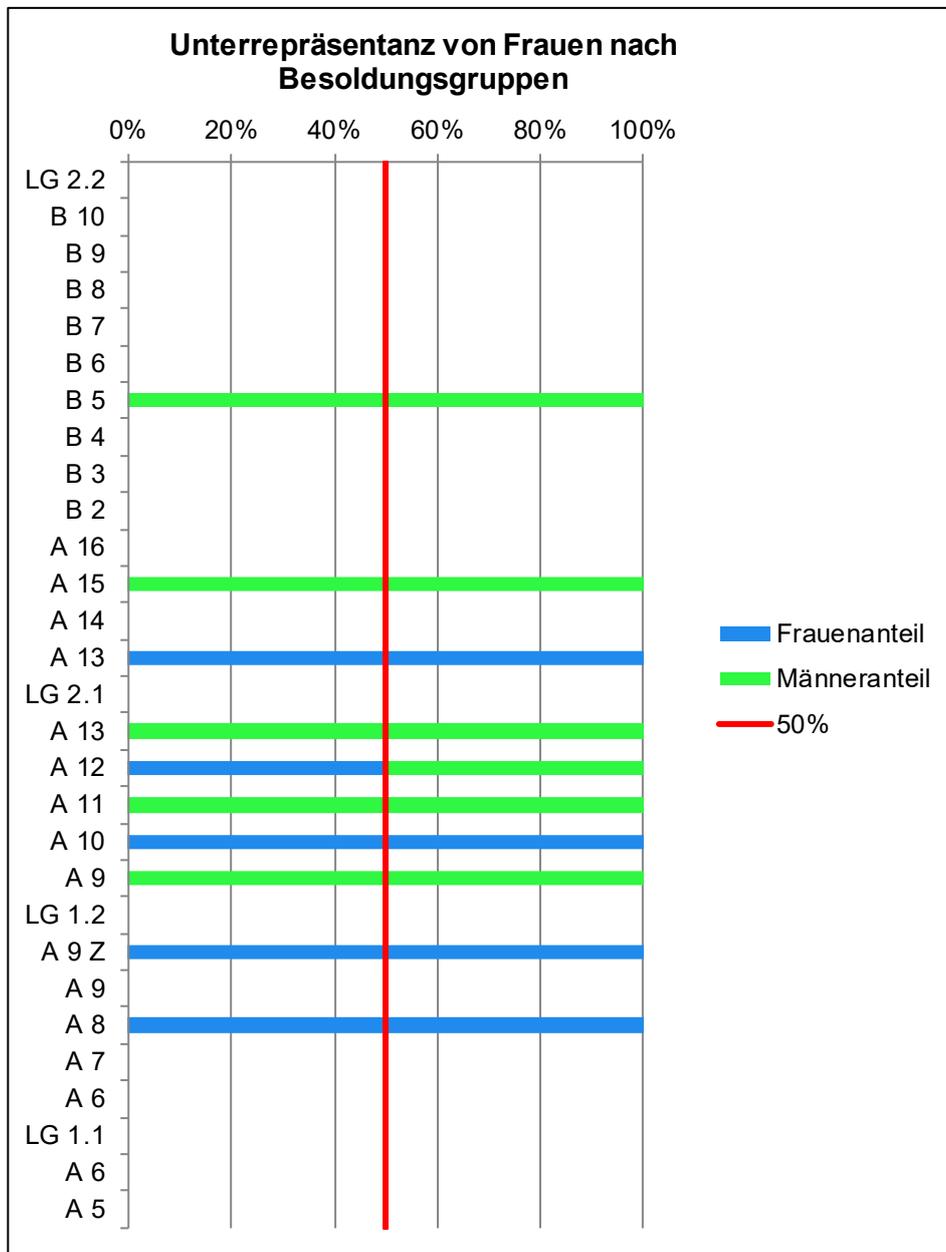
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung

Erziehung, Sozialarbeit u. -pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	20	6
Vgl. LG 1.2	19	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	3	0
gesamt	42	6

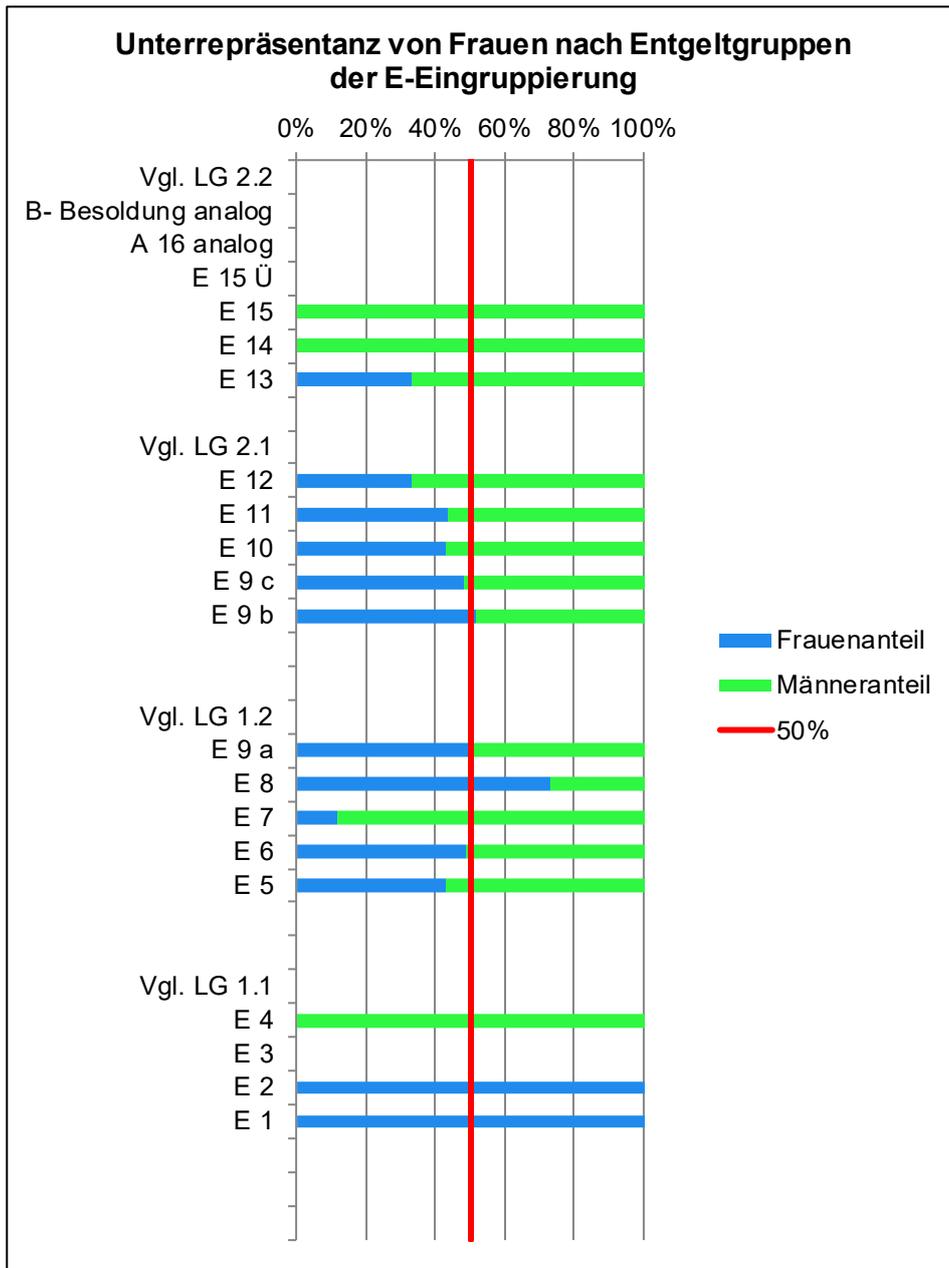


3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

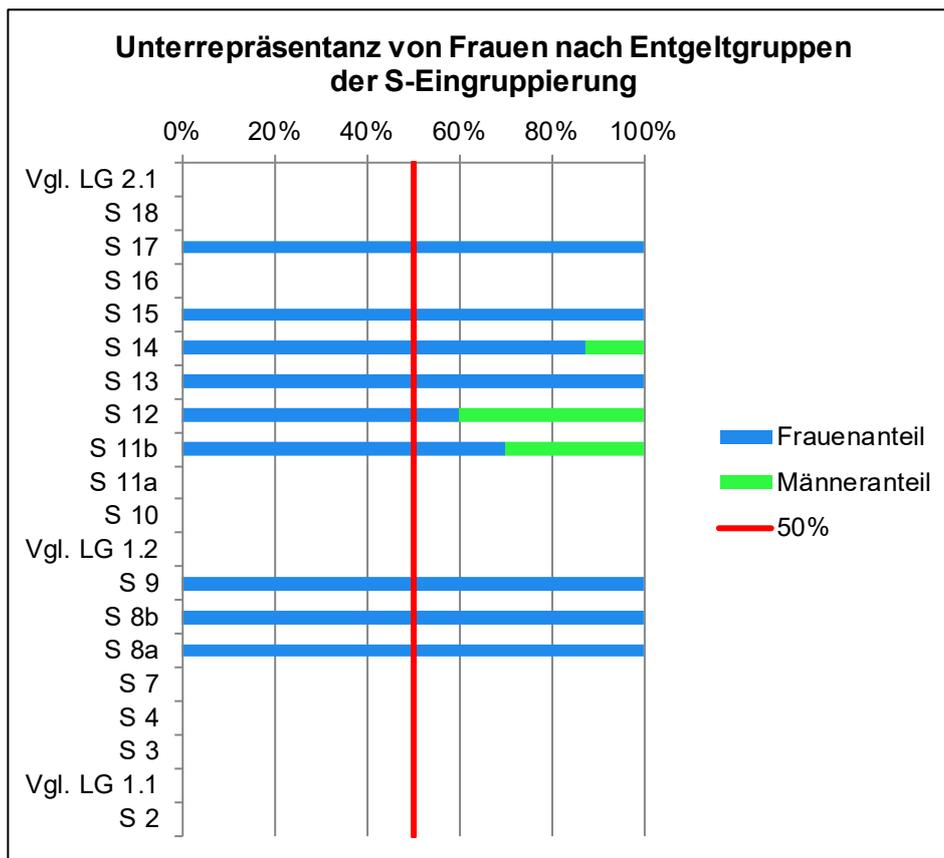
Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungsgruppen



Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der E-Eingruppierung



Unterrepräsentanz von Frauen nach Entgeltgruppen der S-Eingruppierung



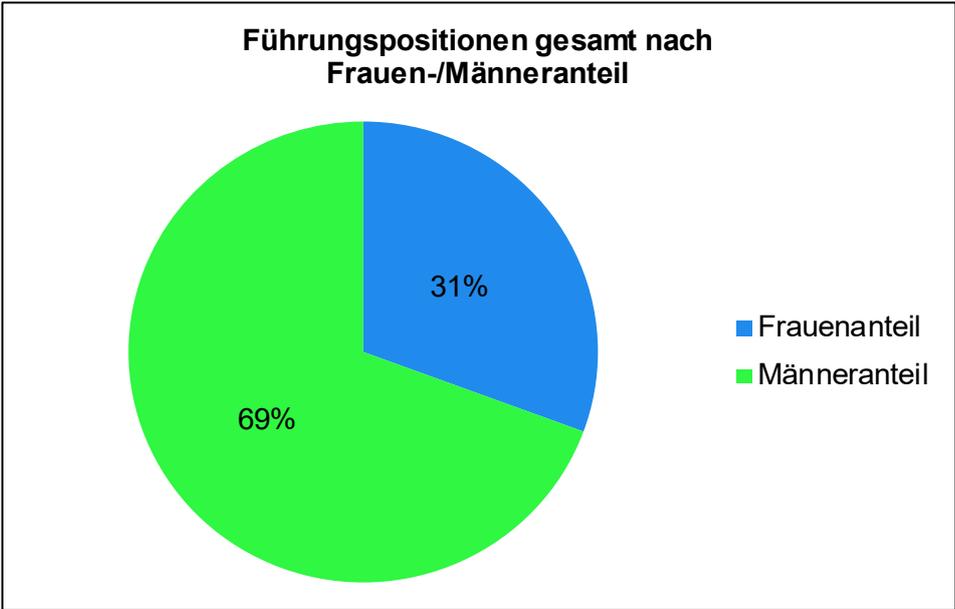
3.1.6 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Die Definition kann variieren. Insofern können die zu erfassenden Positionen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans vor Ort individuell festgelegt werden.

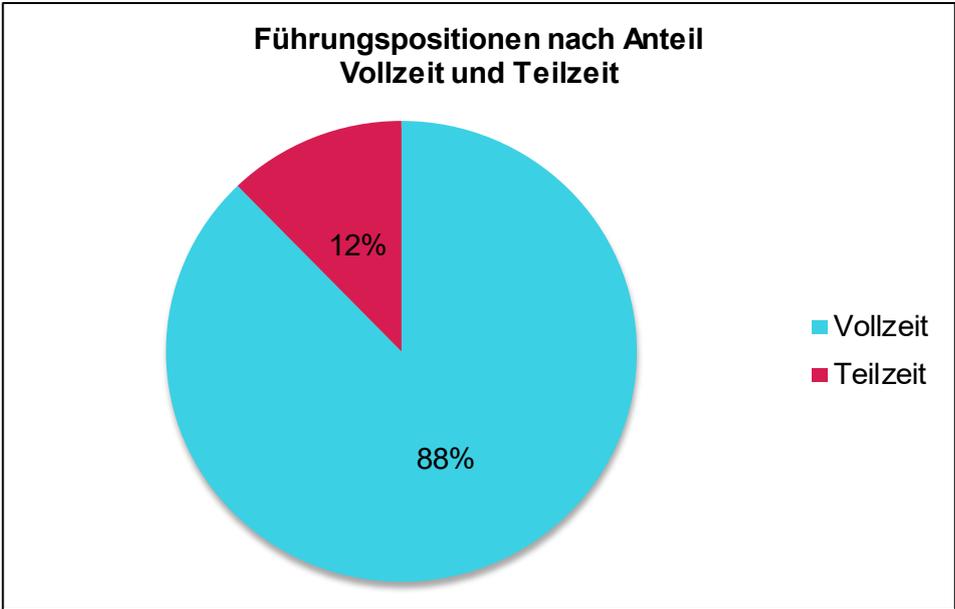
Diese Festlegung erfolgte dahingehend, dass als Führungskräfte mit Leitungsfunktionen die folgenden Führungsebenen definiert wurden:

1. Führungsebene: Bürgermeister
2. Führungsebene: Fachbereichsleitungen, Stabsstellenleitungen, Betriebsleiter Stadtwerke
3. Führungsebene: Abteilungsleitungen
4. Führungsebene: Stellvertretende Abteilungsleitungen
5. Führungsebene: Einrichtungsleitungen
(z. B. Betriebshof, Kompass, Spatzennest, Mittagstreff, Bäderbereich)
6. Führungsebene: ggf. stellvertretende Einrichtungsleitungen

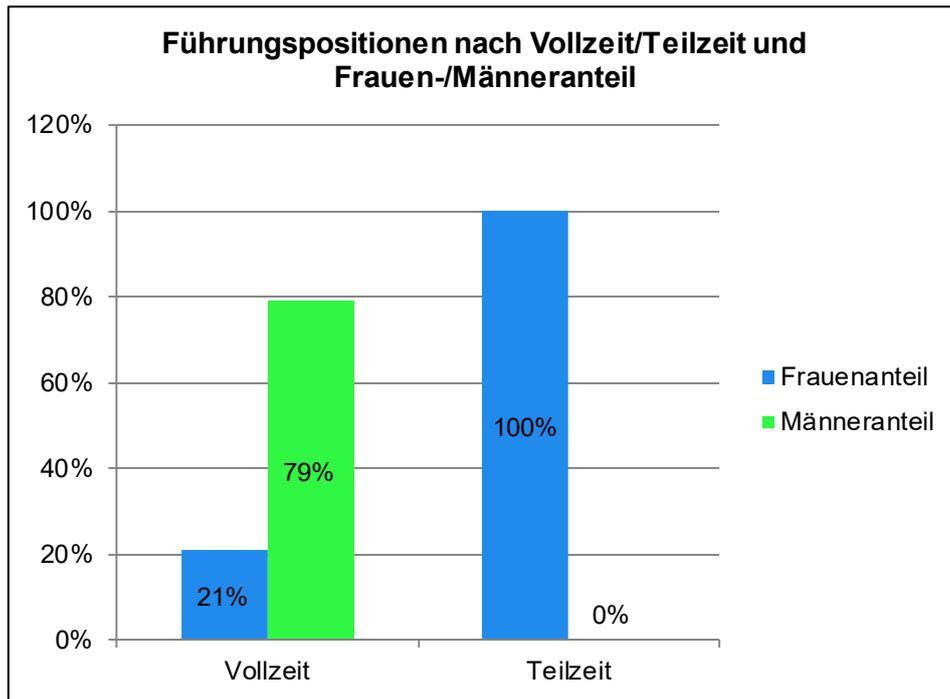
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



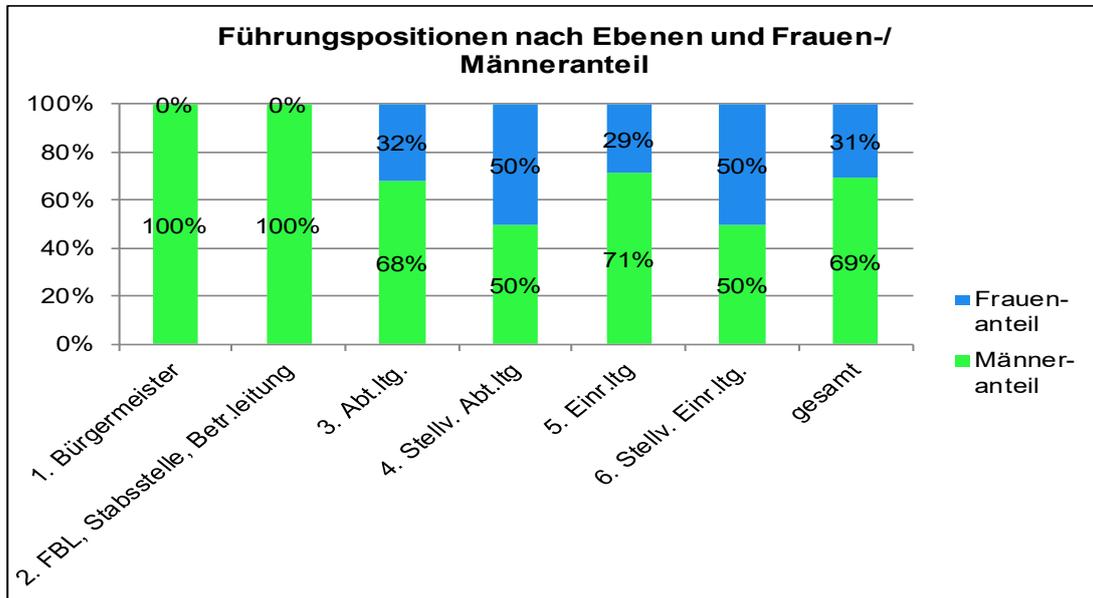
Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



Führungspositionen nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral insofern ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

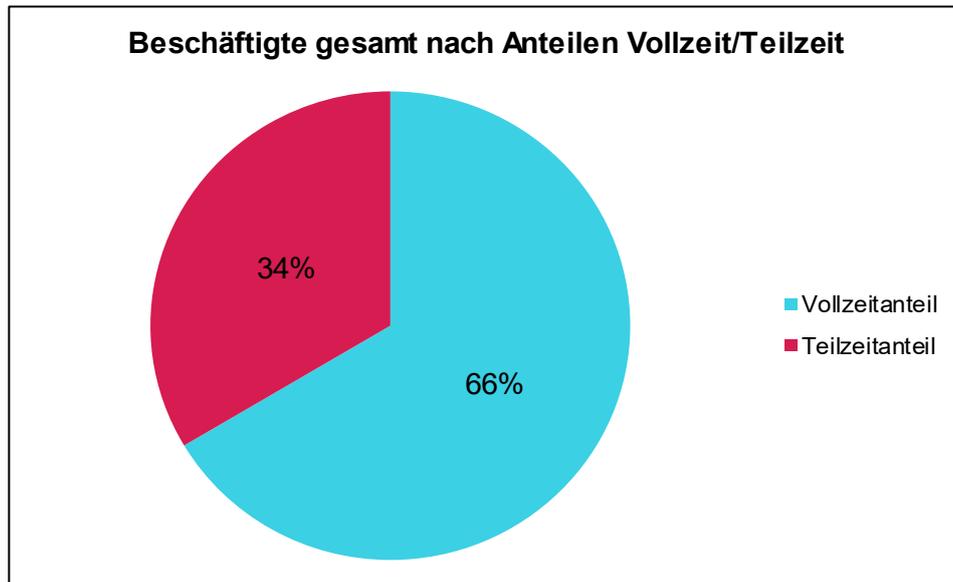
„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

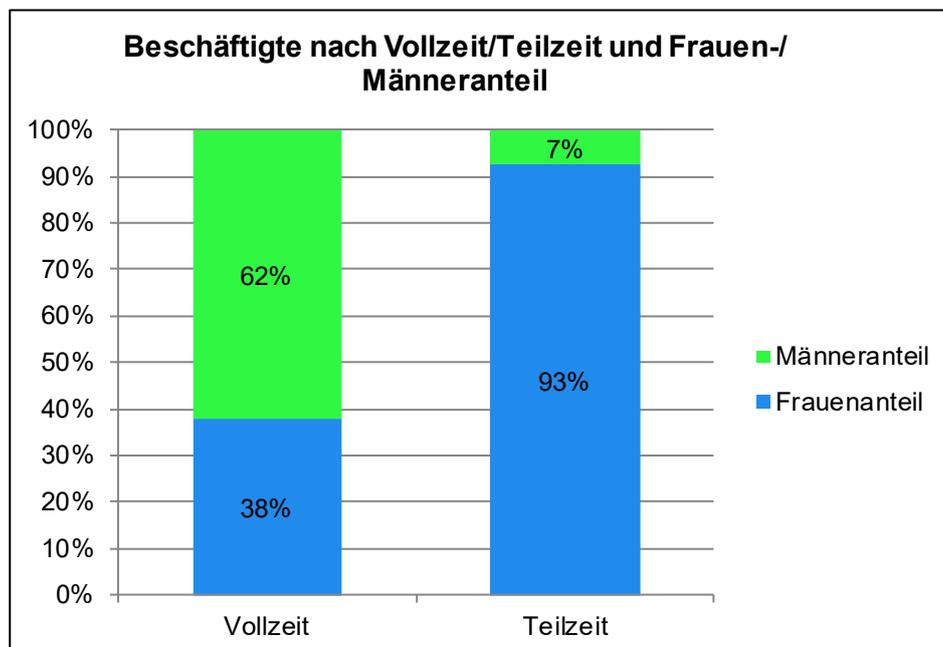
der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

Somit werden von unterhältig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst.
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit

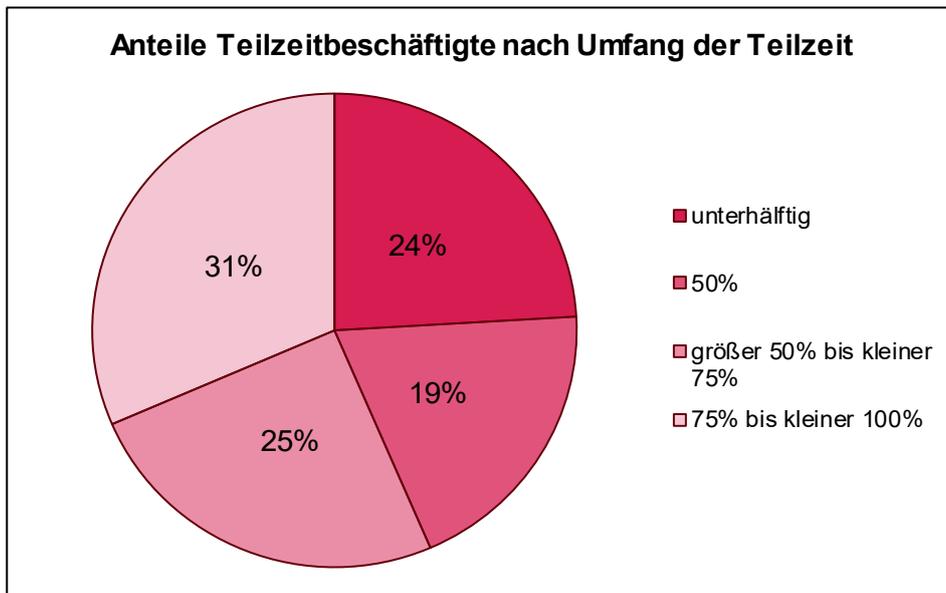


Zum Erhebungsstichtag des vorhergehenden Gleichstellungsplan am 31.12.2017 stellte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in der Verwaltung wie folgt dar: 28 % teilzeitbeschäftigt, davon waren 98 % Frauen und 2 % Männer.

Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



Beförderungen nach Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2018-2021							
	gesamt	Vollzeit			Teilzeit		
		Anteil Vollzeit	Frauenanteil	Männeranteil	Anteil Teilzeit	Frauenanteil	Männeranteil
LG 2.2	3	100%	0%	100%	0%	0%	0%
LG 2.1	1	100%	0%	100%	0%	0%	0%
LG 1.2	0						
LG 1.1	0						

3.1.8 Höhergruppierungen

Höhergruppierungen nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen, Arbeitszeit und Geschlecht

Höhergruppierungen E-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2018-2021							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauenanteil	Männeranteil	Anteil Teilzeit	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.2	1	100%	100%	0%			
Vgl. LG 2.1	32	97%	42%	58%	3%	100%	0%
Vgl. LG 1.2	53	87%	52%	48%	13%	100%	0%
Vgl. LG 1.1	0						

Höhergruppierungen S-Eingruppierung in Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen nach Arbeitszeit und Geschlecht

Jahre 2018-2021							
		Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Anteil Vollzeit	Frauenanteil	Männeranteil	Anteil Teilzeit	Frauenanteil	Männeranteil
Vgl. LG 2.1	0						
Vgl. LG 1.2	0						
Vgl. LG 1.1	13	46%	100%	0%	54%	100%	0%

3.1.9 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

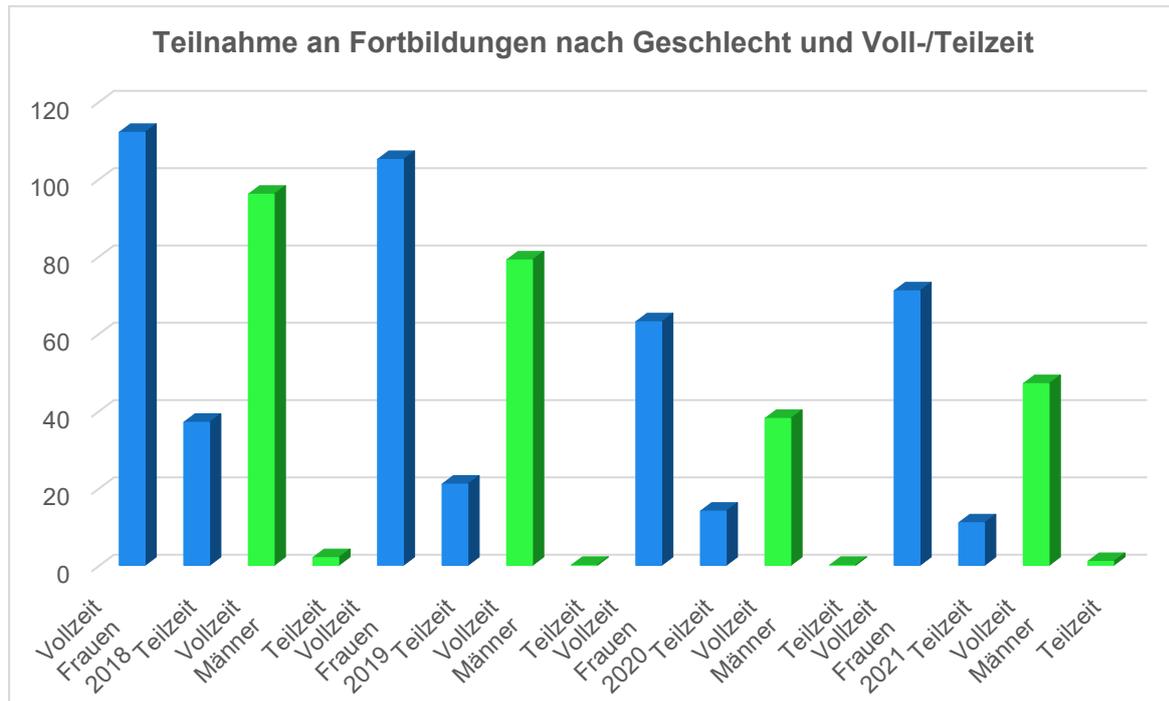
Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-

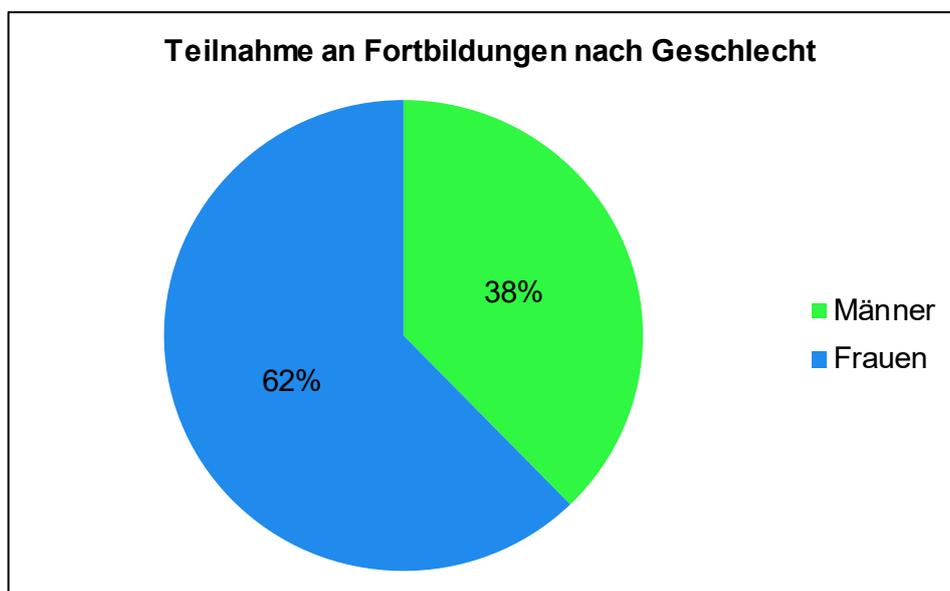
Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

In den Jahren 2018-2021 haben 697 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 62 Prozent davon waren Frauen, 38 Prozent Männer.

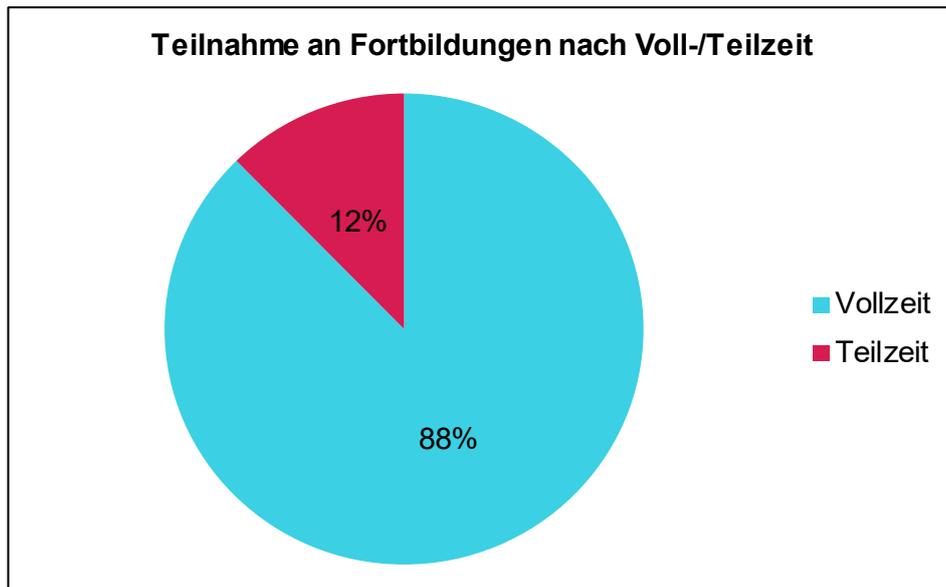
Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Voll-/Teilzeit



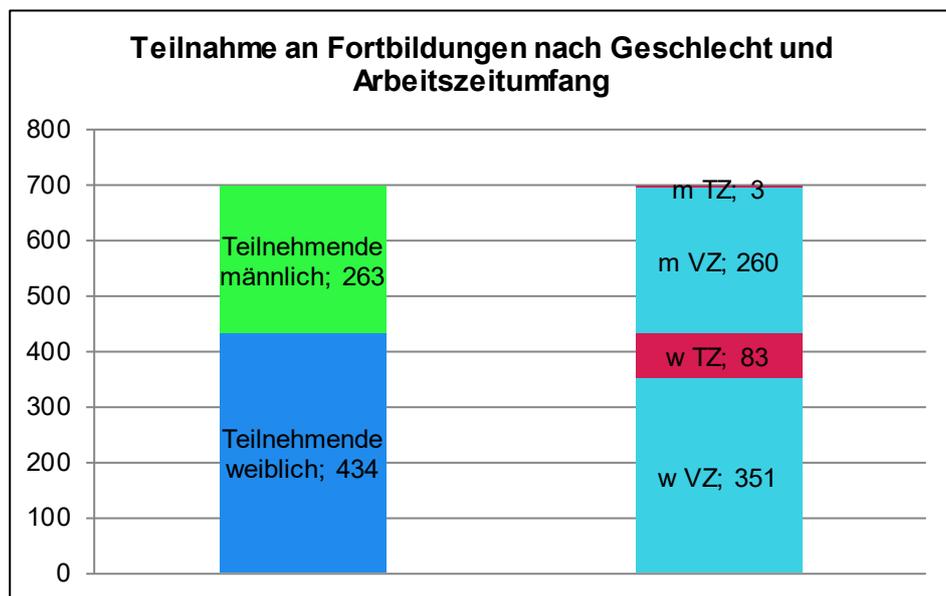
Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/Teilzeit



Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang



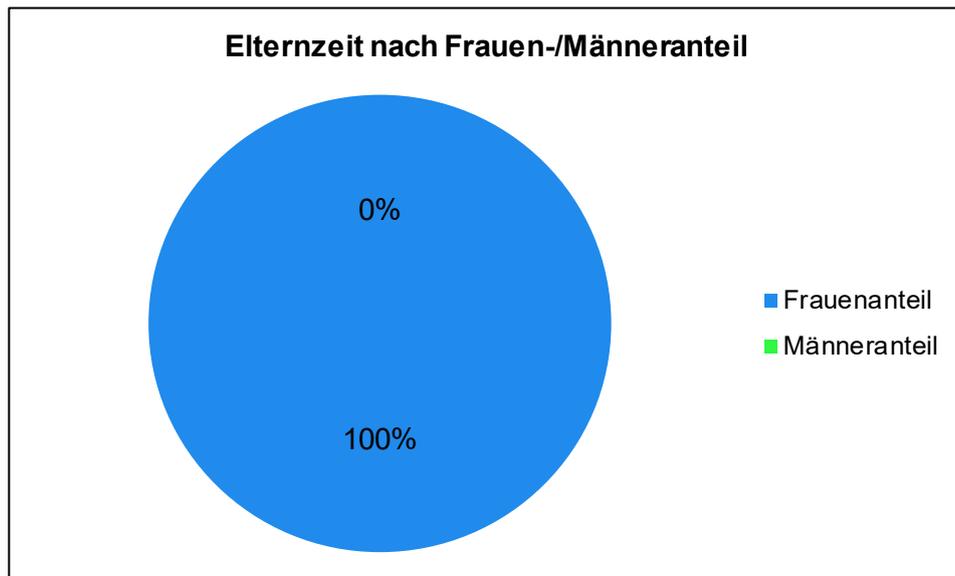
Insgesamt ist im Bereich der Fortbildungen zu berücksichtigen, dass in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der Pandemielage deutlich weniger Fortbildungsangebote wahrgenommen wurden. Inzwischen haben sich in diesem Bereich auch digitale Formate gut bewährt.

3.1.10 Beurlaubungen

Zum Stichtag befand sich lediglich eine Beschäftigte in einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung (Dauer bis zu 2 Jahre).

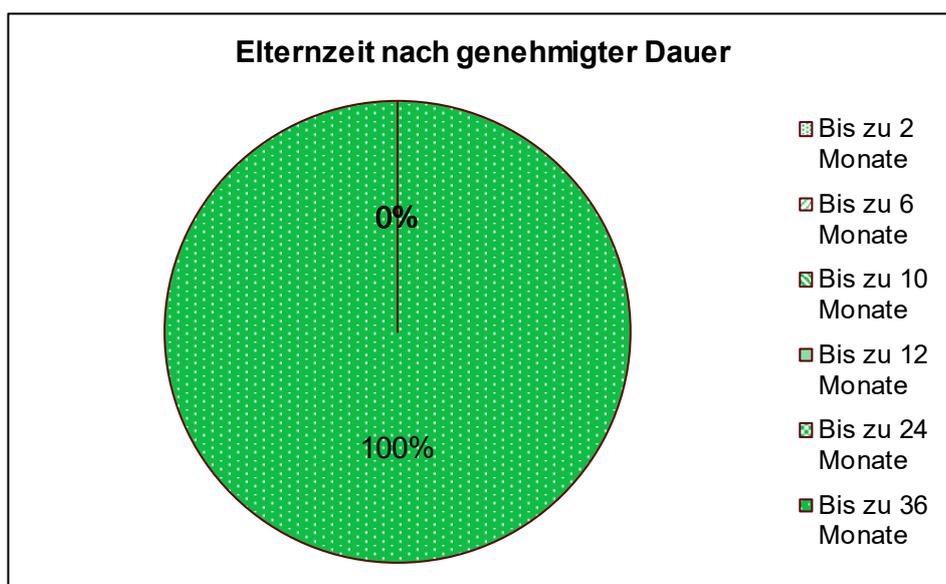
3.1.11 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit insgesamt nach Frauen-/Männeranteil



8 Frauen befanden sich zum Stichtag in Elternzeit.

Elternzeit nach genehmigter Dauer



Alle 8 Frauen nahmen eine Elternzeit von bis zu 24 Monaten in Anspruch.

3.2 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Anzahl der Beschäftigten, die nach einer Elternzeit oder Beurlaubung in den Dienst zurückkehren.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen (Kapitel 4).

3.2.1. Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Neu zu besetzende Stellen Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2022-2026	2022-2026	2022-2026	2022-2026
LG 2.2	0	0	0	0
LG 2.1	1	0	0	0
LG 1.2	0	0	0	0
LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	1	0	0	0

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2022-2026	2022-2026	2022-2026	2022-2026
Vgl. LG 2.2	2	0	0	0
Vgl. LG 2.1	7	0	0	0
Vgl. LG 1.2	13	0	0	0
Vgl. LG 1.1	1	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	23	0	0	0

Neu zu besetzende Stellen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Gründen

	Fluktuationsabschätzung		Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen
	Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge	Vorübergehende Stellenvakanz		
	2022-2026	2022-2026	2022-2026	2022-2026
Vgl. LG 2.1	0	0	0	0
Vgl. LG 1.2	1	0	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0	0	0
in Ausbildung	0	0	0	0
Gesamt	1	0	0	0

3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Funktion	2022-2026
1. Bürgermeister	1
2. FBL, Stabsstelle, Betr.leitung	2
3. Abt.Itg.	3
4. Stellv. Abt.Itg	1
5. Einr.Itg	0
6. Stellv. Einr.Itg.	0
Gesamt	7

Insgesamt ist mit 7 Abgängen von Führungs- und Funktionsstellen zu rechnen.

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bedarf es 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.

Ausgehend von dieser Einteilung ist eine Unterteilung in Maßnahmengruppen oder Themenschwerpunkte sinnvoll, z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitszeitmodelle, Angebote für Väter, Fortbildung, Fairer Umgang u.v.m.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, § 6 Absatz 3 Satz 3 LGG.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung, § 6 Absatz 3 Satz 4 LGG.

Spätestens nach 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen, § 5 Absatz 7 Satz 1 LGG.

Wird erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, § 5 Absatz 7 Satz 2 LGG. Hierfür gelten die Beteiligungs- und Beschlussfassungsregelungen der Absätze 2 bis 5 des § 5 entsprechend.

4.1 Maßnahmenplan

Für den Maßnahmenplan wurde die bisherige tabellarische Darstellungsform gewählt. Die einzelnen Maßnahmen wurden unterschiedlichen Handlungsfeldern zugeordnet. Einige Maßnahmen könnten auch in zwei oder mehreren Handlungsfeldern aufgenommen werden, da sich beispielsweise die Zielerreichung bei einer Maßnahme gleichzeitig auch positiv auf einen anderen Handlungsbereich auswirkt. Jede Maßnahme ist trotz der bestehenden Überschneidungen jedoch nur einmal aufgeführt. Einige der Maßnahmen sind bereits umgesetzt und sollen fortgeführt bzw. intensiviert werden, andere Maßnahmen wurden neu in den Maßnahmenplan aufgenommen. Alle Maßnahmen verfolgen die übergreifende Zielsetzung: Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Beschäftigte der Wallfahrtsstadt Kevelaer.

Da es sich beim Gleichstellungsplan um ein Instrument der Personalplanung und –entwicklung handelt, ist die Personalleitung federführend für die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs zuständig. Zur Umsetzungsbegleitung wird ferner eine Steuerungsgruppe ins Leben gerufen, deren Mitglieder – zu denen auch die Gleichstellungsbeauftragte gehört - bei der Entwicklung von Konzepten und der Realisierung von Maßnahmen unterstützen. Darüber hinaus obliegt insbesondere den Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsfunktion die Aufgabe, die Erreichung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu unterstützen.

Die folgenden Maßnahmen sollen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans (2022 bis 2026) umgesetzt bzw. behandelt werden.

4.1.1 Handlungsfeld 1: Gleichstellung in der Verwaltung / Gleichstellungsplan

Ziel	Maßnahmen
Etablierung eines Controllings für die Umsetzung des Gleichstellungsplans	Es wird nach der Beschlussfassung des Gleichstellungsplans eine Steuerungsgruppe eingerichtet, um weitergehende Konzepte und Verantwortlichkeiten für die im Gleichstellungsplan aufgezeigten Maßnahmen zu erarbeiten. (Mitglieder: Personalleitung, Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitglied des Personalrats und die Abteilungsleitungen Personalservice und zentrale Dienste). Bei Bedarf können Vertreterinnen und Vertreter anderer Organisationseinheiten hinzugezogen werden.
Gleichstellung als Führungsaufgabe dauerhaft etablieren	Weiterhin Teilnahme aller Führungskräfte an mindestens einem Seminar mit Gleichstellungsaspekten, z. B. AGG, Genderkompetenz / Sensibilisierung diskriminierungsfreie (Personalauswahl-) Gespräche führen, Führen in Teilzeit, Führen auf Distanz bei mobiler Arbeit) innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans.

Ziel	Maßnahmen
Einheitliche diskriminierungsfreie Kommunikation	Erarbeitung einer Handreichung zur einheitlichen Verwendung der gendergerechten Sprache innerhalb der Verwaltung und gendergerechte Anpassung von Dienstvereinbarungen und Satzungen bei deren Änderungen oder Neufassung.

4.1.2 Handlungsfeld 2: Personalentwicklung

Ziel	Maßnahmen
Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen durch gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Führungspositionen	Regelmäßige „Mitarbeiter-/ Mitarbeiterinnengespräche“ dienen auch weiterhin dazu, die individuelle Berufswegeplanung einmal jährlich zu thematisieren, Zielvereinbarungen zu treffen und festzuhalten. Fort- und Weiterbildungswünsche und entsprechende Bedarfe sowie mögliche Qualifizierungsmaßnahmen sind Bestandteil dieser Gespräche. Qualifizierte Frauen sollen im Rahmen der Gespräche verstärkt zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten / Führungsaufgaben ermutigt und Unterstützung angeboten werden.
Unterstützung bei der Berufs- und Karriereplanung insbesondere für Frauen schaffen	Es wird auch künftig die Möglichkeit geschaffen, spezielle Fortbildungsmaßnahmen, welche die Stellung der Frau im Berufsleben fördern (z.B. Rhetorik, Stressbewältigung und Doppelbelastung, Frauen und Durchsetzungsvermögen, Berufsplanung etc.), zu besuchen und/oder interne Angebote organisiert. Bei internen Angeboten sind nach Möglichkeit familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen.
Unterstützung vorhandener Führungskräfte und Abbau von Hemmschwellen zur Übernahme von Führungstätigkeiten	Bedarfsorientierte Implementierung von Mentoring- und/oder Coachingangeboten für Führungskräfte generell und insbesondere für die Übernahme von Führungsaufgaben.

4.1.3 Handlungsfeld 3: Stellenbesetzungsverfahren / Stellenausschreibungen

Ziel	Maßnahmen
Verbesserung der Transparenz von Stellenbesetzungen	Für die Auswahlgespräche wird ein Interviewleitfaden erarbeitet sowie mit erweiterten Anforderungsprofilen gearbeitet.

Ziel	Maßnahmen
Etablierung alternativer Arbeitszeitmodelle und Gewinnung von Fachkräften	Folgender Teilzeitzusatz wird auch weiterhin in die Stellenausschreibungen aufgenommen: „Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit erfolgt nach Abstimmung unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen.“
Deutliches Zeichen für gewollte Diversität setzen	In Stellenausschreibungen wird weiterhin Offenheit und Toleranz für eine gesellschaftliche und geschlechtliche Vielfalt gegenüber allen Bewerbenden verdeutlicht.
Gewinnung von qualifiziertem Personal durch Angebot reduzierter Arbeitszeiten	Führungsstellen werden weiterhin auch in Teilzeit ausgeschrieben.

4.1.4 Handlungsfeld 4: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel	Maßnahmen
Schaffung alternativer Arbeitszeitmodelle und verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Leitungspositionen	Es werden Konzepte zur Umsetzung von Führungsmöglichkeiten in Teilzeit entwickelt.
Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern	Grundsätzlich wird auch weiterhin auf die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht genommen und es finden keine Dienstbesprechungen nach 16 Uhr statt.
Aufzeigen von Möglichkeiten zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Mehrfachbelastungen	Angebot von Fortbildungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Beachtung familienfreundlicher Zeiten.

Ziel	Maßnahmen
Elternzeitangebote verstärkt kommunizieren	<p>Werdende Eltern erhalten auch weiterhin vom Personalservice eine Einladung zu einem „Beratungsgespräch“ zu Möglichkeiten im Rahmen von Elternzeitmodellen und entsprechende Informationen im Intranet.</p> <p>Des Weiteren erhalten werdende Eltern Info-Pakete mit wichtigen Informationsmaterialien (u. a. zu Elternzeit, Elterngeld)</p>
Unterstützung von Frauen und Männern, Familie und Beruf zu vereinbaren	<p>Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeittätigkeiten, insbesondere zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, wird entsprochen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.</p> <p>Erziehungszeiten von Vätern, die über zwei Monate hinaus wahrgenommen werden, werden in allen Fachbereichen unterstützt.</p>
Regelmäßige Kontakte zu Beurlaubten, bzw. zu Mitarbeitenden in Elternzeit (Mitarbeiterbindung)	Alle Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden einmal pro Jahr zum Austausch eingeladen und erhalten Infos zu Entwicklungen der Stadtverwaltung.
Erleichterung des Wiedereinstiegs	Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder Elternzeit werden mit den Beschäftigten Gespräche über den beruflichen Wiedereinstieg geführt.
Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit durch Angebot mobiler Arbeit	Weiterhin Ermöglichung von mobilem Arbeiten im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung.
Ausbau eines bedarfsorientierten Angebots für mobile Arbeit	Durchführung einer (erneuten) Umfrage bei den Bediensteten der Stadtverwaltung zum Themenbereich mobile Arbeit, ggf. erweiterte und/oder neu Umfrage zu den Themenbereichen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

4.1.5 Handlungsfeld 5: Chancengleichheit im Ausbildungsbereich

Ziel	Maßnahmen
Veränderung von tradierten beruflichen Rollenkonzepten	Die vielfältigen Ausbildungsangebote der Wallfahrtsstadt Kevelaer werden geschlechtsübergreifend auf Berufsinformationsveranstaltungen und in den Sozialen Medien beworben. Der Ausbildungs- und Arbeitsalltag wird durch lebendige Formate vermittelt, die auch aufzeigen sollen, dass Berufe, die vermeintlich eher einem bestimmten Geschlecht zuzuordnen sind, tatsächlich für alle gleichermaßen zugänglich und geeignet sind.
Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten bei der Berufswahl	Die Wallfahrtsstadt Kevelaer unterstützt die Möglichkeit der Teilzeitausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz. In der Regel bezieht sich die Kürzung der Ausbildungszeit hierbei ausschließlich auf die praktische Ausbildungszeit, während der theoretische Unterricht in Vollzeit zu absolvieren ist.
Auszubildende werden für das Thema Gleichstellung sensibilisiert	In allen Ausbildungsgängen erfolgt unter Einbeziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Information über die Gleichstellungsziele der Wallfahrtsstadt Kevelaer.

4.1.6 Handlungsfeld 6: Maßnahmen zur Gesundheit und Prävention

Ziele	Maßnahmen
Rahmenbedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden weiter verfolgen, bzw. verbessern	Die betriebliche Gesundheitsförderung wird weiterhin ausgebaut. Dabei werden neben Maßnahmen zur körperlichen Gesundheit auch künftig Angebote zur Stressbewältigung (Yoga, etc.) bezuschusst bzw. eigene Angebote zum Umgang mit Stress am Arbeitsplatz angeboten.
Psychische Belastungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen erkennen und steuern zu können	Die Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung werden flächendeckend eingeführt.
Unterstützung Betroffener durch Schaffung klarer Rahmenbedingungen zur Vorgehensweise bei Meldungen und Ahndungen	Es wird ein Leitfaden zur Prävention und Intervention von Mobbing / sexueller Belästigung erarbeitet.

5 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan der Wallfahrtsstadt Kevelaer umfasst den Zeitraum vom 01.07.2022 bis 31.12.2026 und tritt durch entsprechende Beschlussfassung des Rates am 23.06.2022 in Kraft.

Der Gleichstellungsplan wird den Bediensteten der Wallfahrtsstadt Kevelaer bekannt gegeben.

Die Rechte der Personal- und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.