



Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung 2023-2026

Personalamt
Gleichstellungsbeauftragte

1 Inhaltsverzeichnis

2	Vorwort	3
3	Grundlagen des Gleichstellungsplans	4
3.1	Rechtliche Grundlagen	4
3.2	Einordnung in das Personalmanagement	4
4	Beschäftigtenstruktur und Prognose	5
4.1	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	5
4.1.1	Mitarbeitende insgesamt	5
4.1.2	Beamteninnen und Beamte	6
4.1.3	Tariflich Beschäftigte	7
4.1.4	Mitarbeitende nach Laufbahnen / Fachrichtungen	9
4.1.5	Führungskräfte	11
4.1.6	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	12
4.1.7	Elternzeit	14
4.2	Prognose	15
5	Zielvorgaben und Maßnahmen	16
5.1	Ferien Frei	18
5.2	Individuelle Rückkehrberatung	19
5.3	Girls- bzw. Boys-Day	20
5.4	DV mobiles Arbeiten	21
5.5	Leitfaden und Index Beruf Familie	22
5.6	Ausschreibung von Stellen	23
5.7	Externe Ausschreibungen	24
5.8	Stellenbesetzungsverfahren	25
5.9	Transparente Stellenanforderung	26
5.10	Frauen in Führung	27
5.11	Mentoring	28
5.12	Bevorzugte Berücksichtigung	29
5.13	Geschlechtergerechte Sprache	30
5.14	AGG/Diversity/LGBTQIA+	31
5.15	Kooperation Gleichstellung und Integration	32
5.16	Konzept der Gleichstellungsarbeit in Kerpen	33
5.17	Schulung Gleichstellung aller Geschlechter	34
5.18	Aktionen am internationalen Frauentag	35

5.19	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	36
5.20	Gendergerechte Stadtplanung	37
5.21	Gendergerechtes Budgeting	38
5.22	Beteiligung Einwohnende und Mitarbeitende	39
5.23	Netzwerk Schülerinnen und Schüler	40
5.24	Runder Tisch häusliche Gewalt	41
5.25	Gleichstellungskonferenzen, BAG, LAG, Ministerium	42
5.26	Istanbul Konvention	43
5.27	Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen	44
5.28	Präventionsfortbildung sexuelle Belästigung	45
5.29	Dienstvereinbarung sexuelle Belästigung	46
5.30	Führungskräfteschulungen für Frauen	47
5.31	Frauenpersonalversammlung	48
6	Schlussbestimmung	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Mitarbeitende gesamt	6
Abbildung 2	Beamtinnen und Beamte	7
Abbildung 3	tariflich Beschäftigte	8
Abbildung 4	Beschäftigte mit SuE-Besoldung	8
Abbildung 5	Führungspositionen gesamt (Stand 30.06.22)	11
Abbildung 6	Führungsposition nach Vollzeit/Teilzeit	12
Abbildung 7	Vollzeit/Teilzeit - Gesamtübersicht	13
Abbildung 8	Vollzeit/Teilzeit nach Geschlechtern	13
Abbildung 9	Elternzeit nach Geschlecht	14
Abbildung 10	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Monaten	15
Abbildung 11	Altersstruktur der Kolpingstadt Kerpen	15

2 Vorwort

Der Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Kerpen für die Jahre 2018 bis 2022 wurde vom Rat der Kolpingstadt Kerpen am 25. September 2018 beschlossen. Innerhalb dieser Laufzeit haben viele verschiedene Ereignisse das Stadtgeschehen maßgeblich geprägt und verändert, genannt seien hier unter anderem die Corona-Pandemie (seit März 2020), das Hochwasserereignis im Jahr 2021 und ab Februar 2022 der Angriffskrieg Russlands. Auch wenn hierdurch oftmals Prioritäten und in Folge dessen auch Kapazitäten kurzfristig anderweitig verschoben werden mussten, darf der Bereich der Gleichstellung nicht an Bedeutung verlieren.

Umso erfreulicher ist, dass wir dennoch auf viele positive Ereignisse im Bereich der Gleichstellung zurückblicken können, insbesondere in jüngster Zukunft. Zu nennen sind hier beispielsweise der große Anklang auf die interne Abfrage an weiblichen Interessentinnen an Führungspositionen, die Neuauflage des Mentoring-Programms sowie die Teilnahme am Index Vereinbarkeit Familie und Beruf.

Die Verwirklichung der rechtlichen und der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wesentliches Element der Verhütung von Gewalt gegen Frauen. Gewalt gegen Frauen ist der Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern, die zur Beherrschung und Diskriminierung der Frau durch den Mann und zur Verhinderung der vollständigen Gleichstellung der Frau geführt haben.

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2023 bis 2026 knüpft an Erfolge aus den letzten Jahren an und hat das Ziel mit neuen überprüfbaren Maßnahmen zu deutlich merkbareren Veränderungen im Bereich der Gleichstellung der Mitarbeitenden der Kolpingstadt Kerpen und der Einwohnerinnen und Einwohner zu führen. Indem eine bessere Transparenz und Nachvollziehbarkeit geschaffen wird, wird erkennbar, ob die genannten Maßnahmen zu den gewünschten Zielen führen.

Der Gleichstellungsplan hat das Ziel auf kommunaler Ebene die Ziele der Istanbul Konvention (siehe hierzu [BMFSFJ - Konvention zum besseren Schutz von Frauen vor Gewalt in Kraft getreten](#)) und die foreign feminist policy (siehe hierzu [Feministische Außenpolitik - Auswärtiges Amt \(auswaertiges-amt.de\)](#)) zu stärken. Konkrete Zielstellungen des vorliegenden Gleichstellungsplans sind

- eine bessere Vernetzung mit Beteiligten in verschiedenen Bereichen durch Partizipation,
- gendergerechte Stadtplanung,
- gendergerechte Sprache,
- gendergerechtes Budgeting,
- 50% Frauenquote in Führungspositionen gemessen an der jeweiligen Eingruppierung,
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende sowie

- die Erarbeitung eines Gleichstellungskonzepts der Kolpingstadt Kerpen für Mitarbeitende und Einwohnerinnen und Einwohner.

3 Grundlagen des Gleichstellungsplans

3.1 Rechtliche Grundlagen

Nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Der Staat verpflichtet sich in Folge dessen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Konkretere rechtliche Vorgaben werden im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) gemacht. Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist dabei jedoch nicht nur die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sondern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Zuständig für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrages sowie die Umsetzung des Gesetzes ist die Dienststelle sowie Mitarbeitende mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Der Gleichstellungsplan dient als ein Instrument, um die Ziele der Istanbul Konvention auf kommunaler Ebene umzusetzen.

Ein Instrument im Kontext der beschriebenen übergeordneten Ziele ist der Gleichstellungsplan. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, siehe hierzu § 6 Absatz 1 LGG NRW.

Nach § 5 Absatz 1 LGG NRW besteht für eine Dienststelle in der Größenordnung der Kolpingstadt Kerpen eine rechtliche Verpflichtung einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen. Auf Grundlage dieser Daten sollen innerhalb des Gleichstellungsplans für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen formuliert werden, um den Anteil in unterrepräsentierten Bereichen auf 50 Prozent zu erhöhen.

Federführend wird der Gleichstellungsplan durch das Amt 30 – Personal aufgestellt. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG NRW in ihrer Mitwirkung mittels Unterstützung und Beratung. Im vorliegenden Gleichstellungsplan hat die Gleichstellungsbeauftragte jedoch federführend mitgewirkt und Maßnahmen und Ziele erarbeitet und aufgestellt.

3.2 Einordnung in das Personalmanagement

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG. Der Gleichstellungsplan geht dabei 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. Hierzu gehört auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher ein integraler Bestandteil des Personalmanagements und bedarf einer vorausschauenden Personalpolitik. Der Gleichstellungsplan darf dabei nicht unverbunden neben einem Personalentwicklungskonzept existieren, vielmehr soll der Gleichstellungsplan langfristig ein elementarer Bestandteil des noch zu entwickelnden Personalentwicklungskonzeptes sein.

4 Beschäftigtenstruktur und Prognose

Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

4.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Zunächst soll die Beschäftigtenstruktur der Kolpingstadt Kerpen dargestellt und analysiert werden. Ziel der Bestandsaufnahme ist es, den Anteil von Frauen und Männern in einzelnen Bereichen zu erheben.

Innerhalb der Bestandsaufnahme wurde eine weitergehende Differenzierung vorgenommen. Es werden daher folgende Bereiche bzw. Kriterien betrachtet:

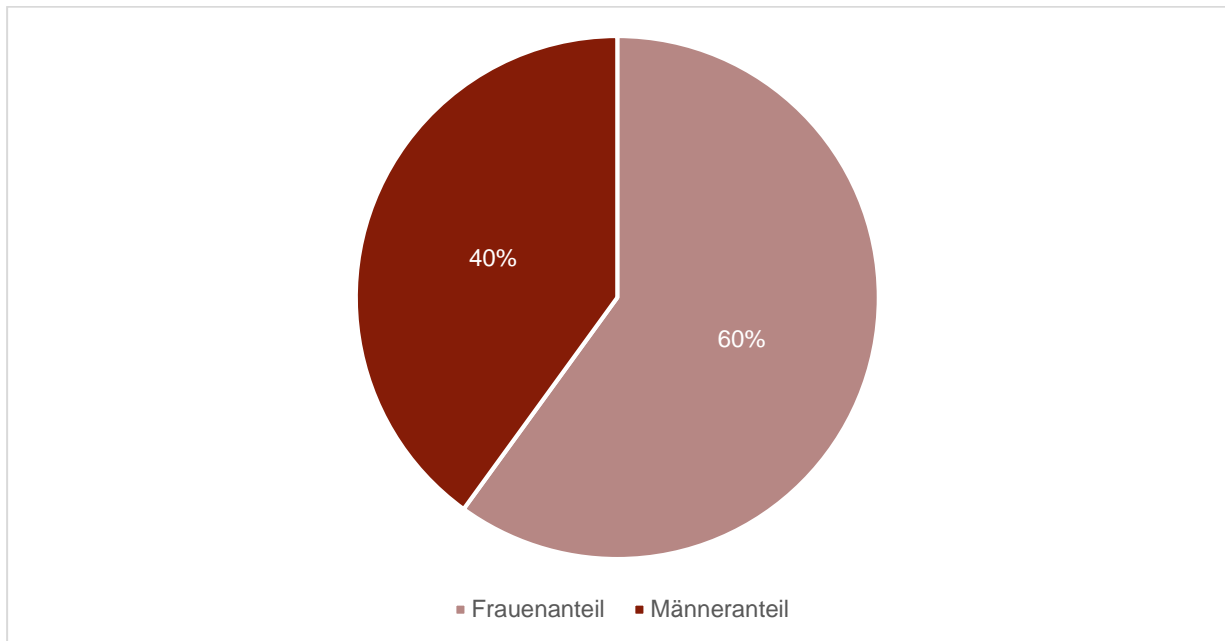
- Mitarbeitende insgesamt
- Mitarbeitende nach Eingruppierungen
- Mitarbeitende nach Laufbahnen / Fachrichtungen
- Führungskräfte
- Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung
- Beurlaubungen
- Elternzeit

Als Stichtag für alle Datenerhebungen gilt hierbei der 30.06.2022, soweit nicht explizit etwas Anderes innerhalb der einzelnen Unterpunkte erwähnt wird.

4.1.1 Mitarbeitende insgesamt

Am 30.06.2022 waren insgesamt 1.122 Personen bei der Kolpingstadt Kerpen beschäftigt. Davon sind 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männer.

Abbildung 1 Mitarbeitende gesamt

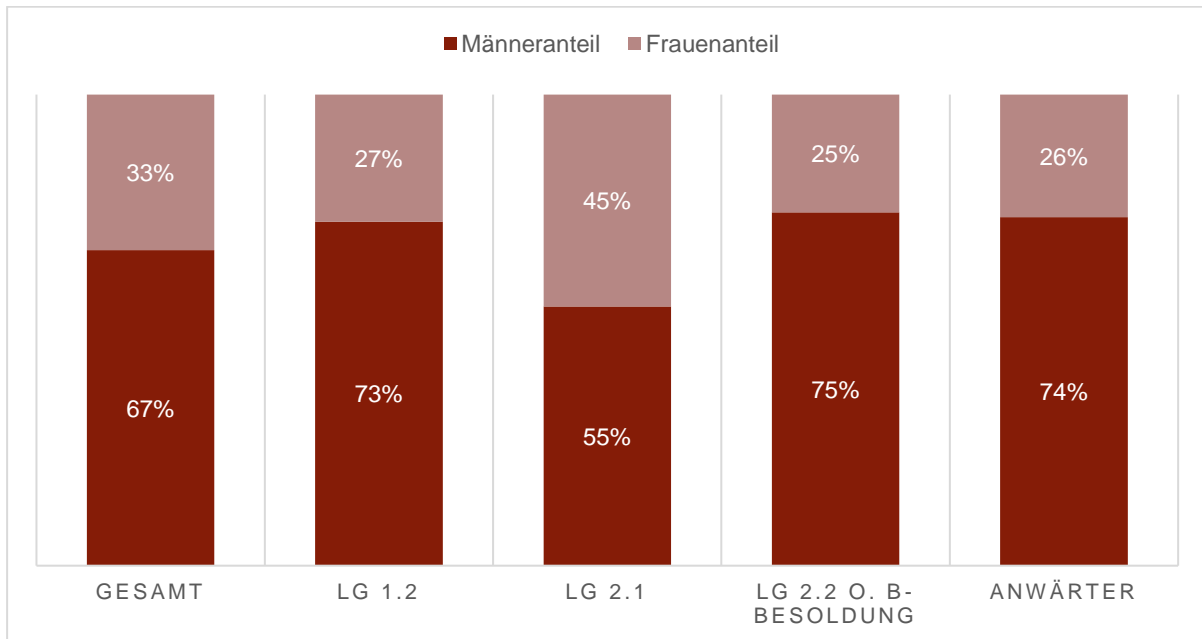


Stichtag	gesamt	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent
30.06.2022	1.122	678	60%	444	40 %

4.1.2 Beamtinnen und Beamte

Insgesamt sind zum Stichtag des 30.06.2022 bei der Kolpingstadt Kerpen 225 Beamtinnen und Beamte beschäftigt, hiervon sind 34 Prozent Frauen und 66 Prozent Männer. Eine Übersicht über die Verteilung der Geschlechter über die verschiedenen Laufbahnen kann sowohl der nachfolgenden Grafik, als auch der an diese anschließende Tabelle entnommen werden.

Abbildung 2 Beamtinnen und Beamte



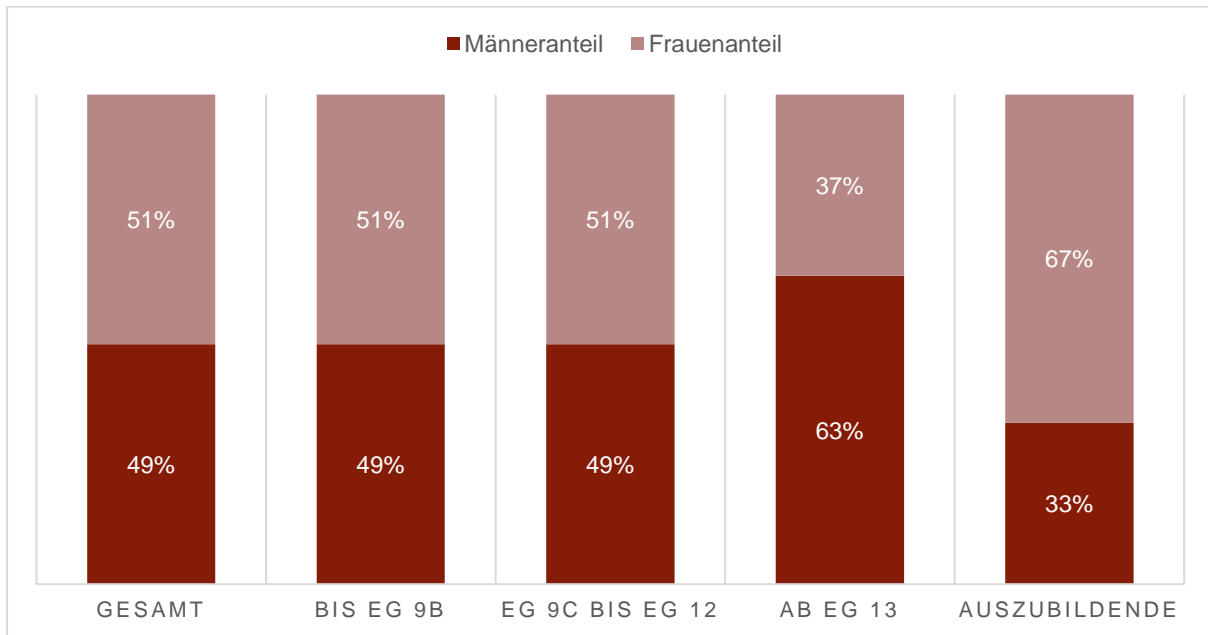
	gesamt	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent
gesamt	225	76	34%	149	66%
LG 1.2	99	15	27%	84	73%
LG 2.1	87	51	45%	36	55%
LG 2.2 oder B-Besoldung	16	4	25%	12	75%
Anwärter	23	6	26%	17	74%

4.1.3 Tariflich Beschäftigte

Weiter soll die Verteilung der tariflich Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2022 betrachtet werden. Hierbei erfolgt eine differenzierte Betrachtung zwischen tariflich Beschäftigten mit einer SuE-Besoldung und den tariflich Beschäftigten nach dem TVöD.

Zunächst sollen die tariflich Beschäftigten nach dem TVöD näher betrachtet werden. Hier ergeben sich nachfolgend dargestellte Daten, welche der nachfolgenden Grafik und Tabelle entnommen werden können.

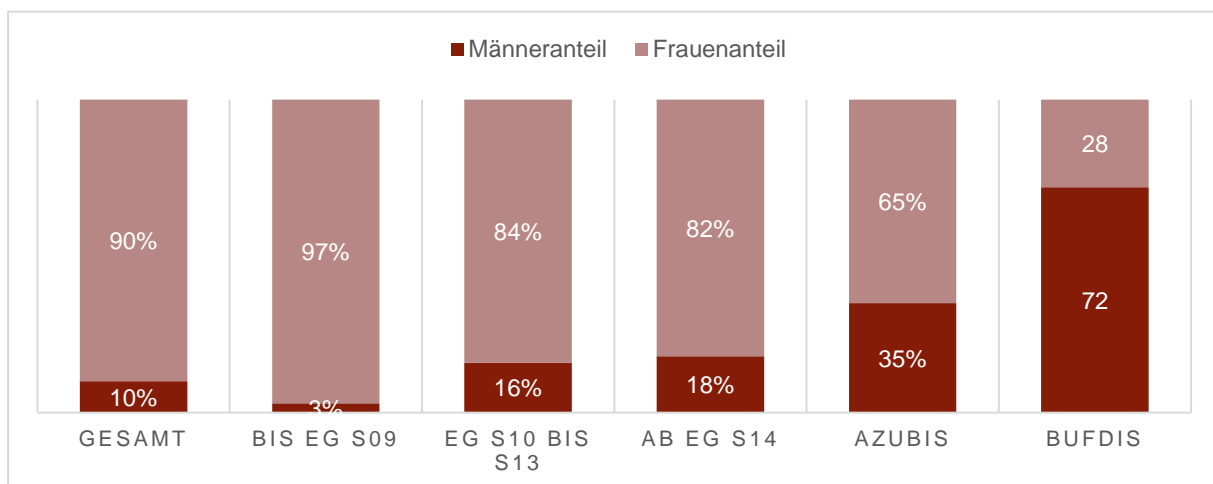
Abbildung 3 tariflich Beschäftigte



	gesamt	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent
gesamt	529	272	51%	257	49%
Bis EG 9b TVöD	404	207	51%	197	49%
EG 9c bis EG 12 TVöD	100	51	51%	49	49%
Ab EG 13	16	6	37%	10	63%
Auszubildende	9	6	67%	3	33%

Weiter kann nachfolgend die Verteilung der Geschlechter zwischen tariflich Beschäftigten mit einer SuE-Besoldung, Auszubildenden nach dem TVAöD Pflege sowie Bundesfreiwilligendienstlern betrachtet werden. Diese können den nachfolgenden Grafiken entnommen werden.

Abbildung 4 Beschäftigte mit SuE-Besoldung



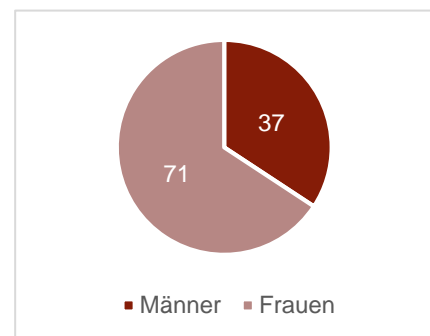
	gesamt	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent
gesamt	368	330	90%	38	10%
Bis EG S09 TVöD SuE	223	217	97%	6	3%
Bis S 13 TVöD SuE	58	49	84%	9	16%
Ab S 14 TVöD SuE	60	49	82%	11	18%
Auszubildende nach TVAöD Pflege	20	13	65%	7	35%
Bundesfreiwilligendienst	7	2	28%	5	72%

4.1.4 Mitarbeitende nach Laufbahnen / Fachrichtungen

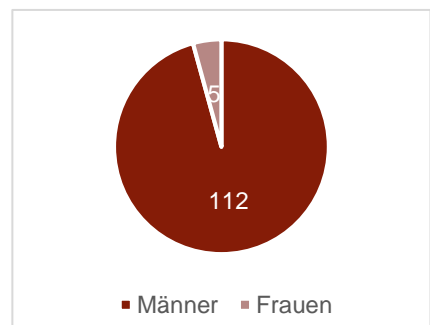
Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab. Die Auswahl der Fachrichtungen und die Untergliederung der Tabellen und Diagramme in diesem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

Beamtinnen/Beamte

Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
gesamt	71	37
LG 1.2	11	1
LG 2.1	50	20
LG 2.2 o. B-Besoldung	4	10
Anwärter	6	6



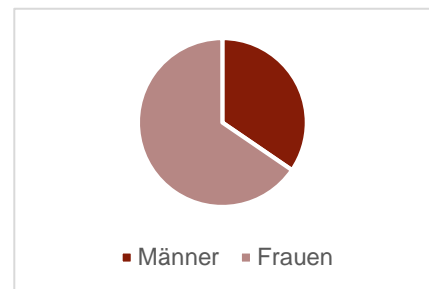
Feuerwehr		
	Frauen	Männer
gesamt	5	112
LG 1.2	4	83
LG 2.1	1	16
LG 2.2	0	2
Anwärter	0	11



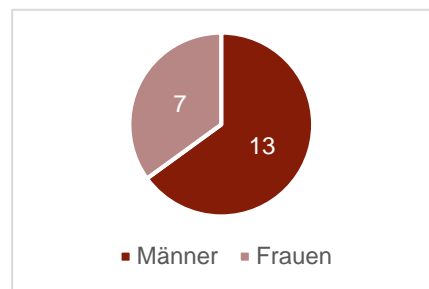
Tariflich Beschäftigte

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an. Insofern übernimmt die nachstehende Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgesehene Struktur mit einer Unterteilung gemäß des ehemaligen einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes.

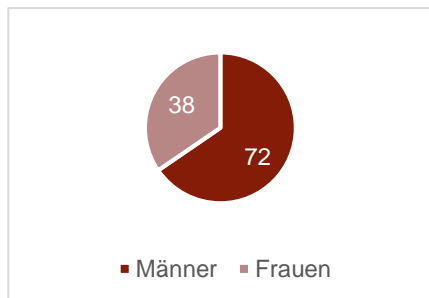
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Gesamt	158	47
Bis EG 9b TVöD	122	26
EG 9c bis EG 12 TVöD	32	16
Ab EG 13 TVöD	4	5



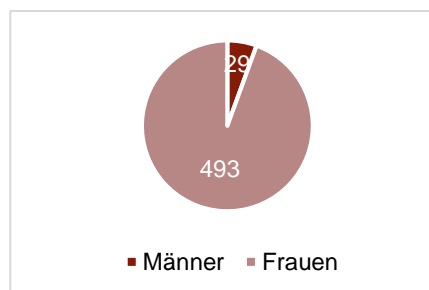
Feuerwehr		
	Frauen	Männer
gesamt	7	13
Bis EG 9b TVöD	6	12
EG 9c bis EG 12 TVöD	1	0
Ab EG 13 TVöD	1	1



Technische Dienste		
	Frauen	Männer
gesamt	78	186
Bis EG 9b TVöD	59	151
EG 9c bis EG 12 TVöD	18	32
Ab EG 13 TVöD	1	3



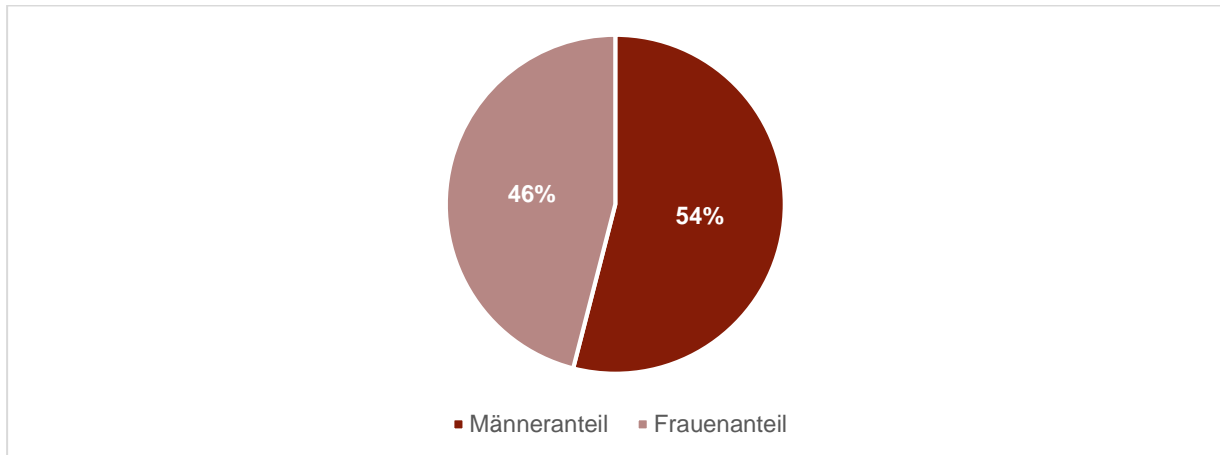
Soziale Dienste		
	Frauen	Männer
gesamt	404	29
Bis EG S09 TVöD SuE bzw. EG 9b TVöD	280	6
Bis S 13 TVöD SuE	49	9
Ab S 14 TVöD SuE	49	11



4.1.5 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 NRW eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). Zunächst soll eine Darstellung der Verteilung der Führungspositionen nach Geschlecht zum Stand 30.06.2022 erfolgen.

Abbildung 5 Führungspositionen gesamt (Stand 30.06.22)



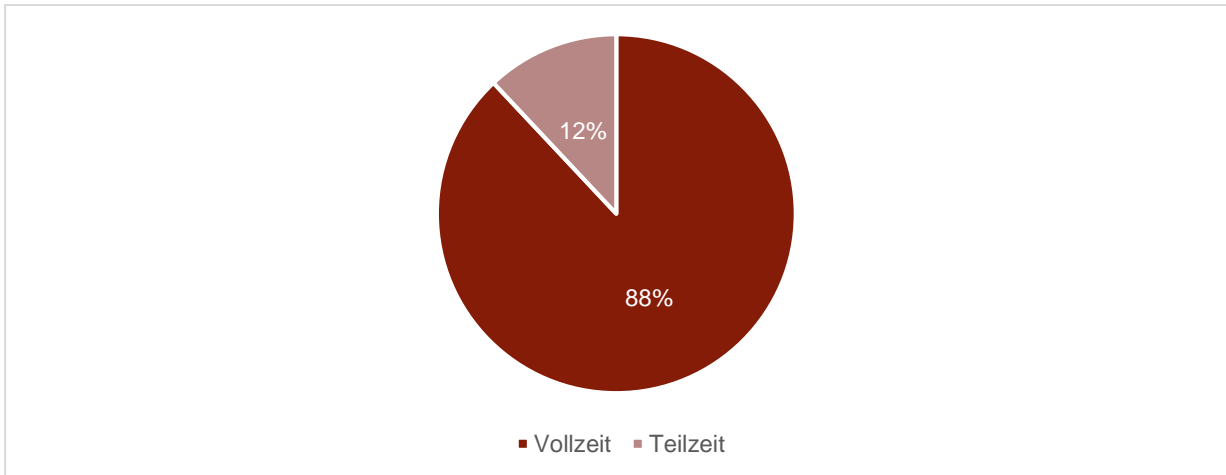
Interessant ist neben der Betrachtung des Gesamtwertes jedoch auch die Übersicht, wie der Frauen- bzw. Männeranteil innerhalb der einzelnen Führungsebenen variiert. Hierzu soll nachfolgende Tabelle einen Überblick geben. Betrachtet werden hierbei nur die besetzten Stellen, unbesetzte Stellen werden nicht gewertet.

Führungskräfte	gesamt	Frauen	In Prozent	Männer	In Prozent
Verwaltungsführung (Bürgermeister und Dezernenten)	3	0	0	3	100%
Amtsleitungen	14	2	13%	12	87%
Stabsstellenleitungen	7	4	57%	3	43%
Abteilungsleitungen	30	13	43%	17	57%
Gruppenleitungen	15	5	33%	10	67%
Leitung Kita	15	14	93%	1	7%
Vorarbeiter	10	1	10%	9	90%
Hausmeister	25	0	0	25	100%
Badleitung	2	2	100 %	0	0

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den es im Bereich der Führungskräfte zu betrachten gilt, ist der Bereich der Teilzeit. So sollen weder Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich entgegenstehen. Die Ermöglichung von Führung in Teilzeit soll daher die Übernahme von Leitungsfunktionen für beide Geschlechter im

Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Der Anteil an Führungskräften in Teilzeit kann der nachfolgenden Grafik entnommen werden.

Abbildung 6 Führungsposition nach Vollzeit/Teilzeit



Führungskräfte	gesamt	Teilzeit	In Prozent	Vollzeit	In Prozent
Verwaltungsführung (Bürgermeister und Dezernenten)	3	0	0	3	100%
Amtsleitungen	14	1	7%	13	93%
Stabsstellenleitungen	7	0	0	7	100%
Abteilungsleitungen	30	3	10%	27	90%
Gruppenleitungen	15	3	20%	12	80%
Leitung Kita	15	4	27%	11	73%
Vorarbeiter	10	1	10%	9	90%
Hausmeister	25	2	8%	23	92%
Badleitung	2	0	0	2	100%
Gesamt	121	14	12%	107	88%

4.1.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Ein wesentliches Element ist hierfür ist die Regelung der Arbeitszeit. Den Mitarbeitenden sollen daher im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierzu gehört unter anderem die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte, die die Stadt Kerpen schon lange Zeit unterstützt.

Eine weitere Möglichkeit zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht in 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. Es ist daher von großer Bedeutung eine Übersicht über die Verteilung von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigungen zu erhalten. Diese können den nachfolgenden Grafiken sowie der Tabelle entnommen werden.

Abbildung 7 Vollzeit/Teilzeit - Gesamtübersicht

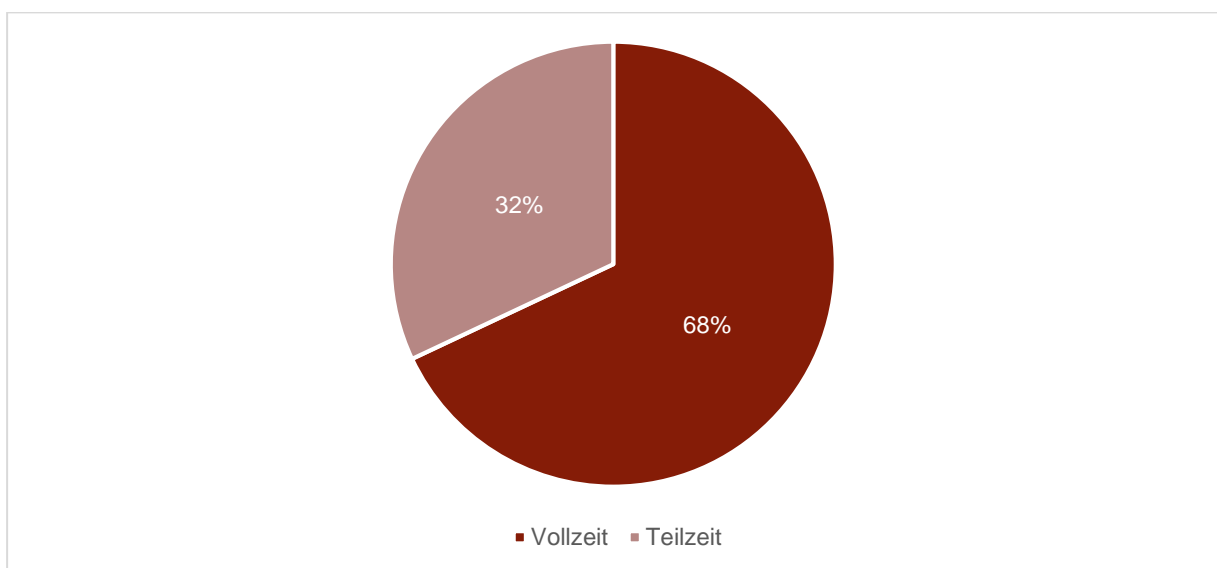
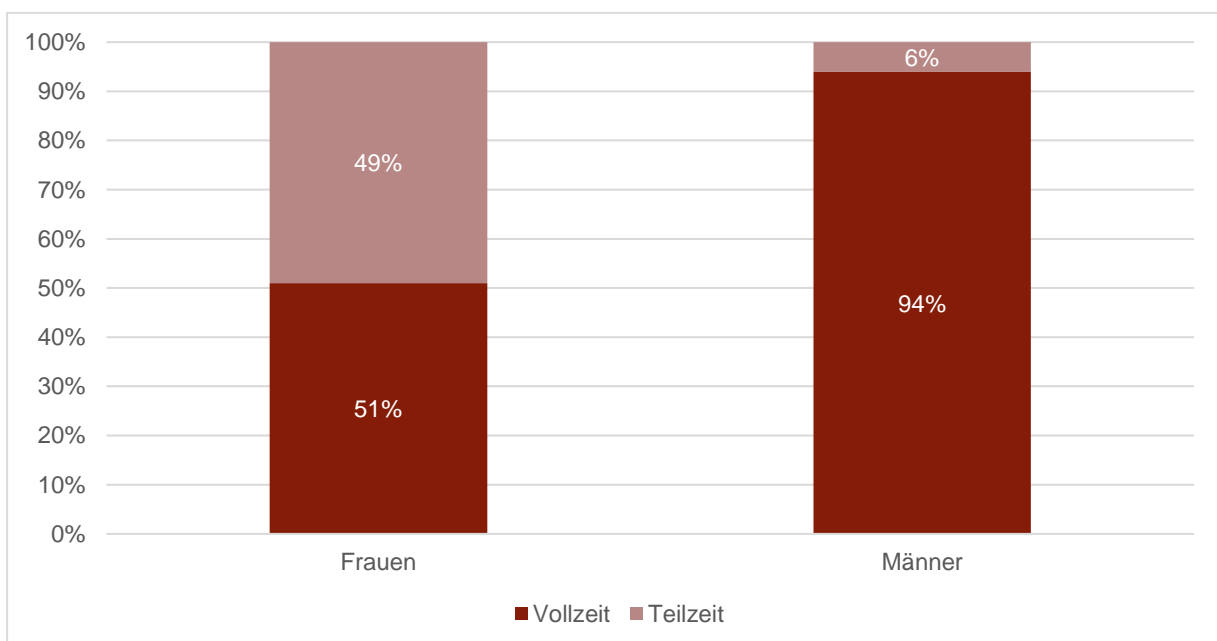


Abbildung 8 Vollzeit/Teilzeit nach Geschlechtern



	gesamt	Vollzeit	in Prozent	Teilzeit	in Prozent
gesamt	1.122	766	68%	356	32%
Frauenanteil	671	343	51%	328	49%
Männeranteil	451	423	94%	28	6%

4.1.7 Elternzeit

Als nächster Punkt soll der Bereich der Elternzeit dargestellt werden. Hier bietet sich die Betrachtung eines längeren Zeitraumes anstelle eines konkreten Stichtages an. Aufgrund des Wechsels des Abrechnungssystems ist eine Auswertung der Daten ab dem 01.01.2020 möglich. Es wird daher der Zeitraum 01.01.2020 bis 30.06.2022 betrachtet. Dabei soll die Verteilung der Inanspruchnahme nach den verschiedenen Geschlechtern sowie die Dauer der Elternzeit aufgeführt werden. Diese können den nachfolgenden Grafiken entnommen werden.

	gesamt	Frauen	in Prozent	Männer	in Prozent
gesamt	48	39	81%	9	19%

Abbildung 9 Elternzeit nach Geschlecht

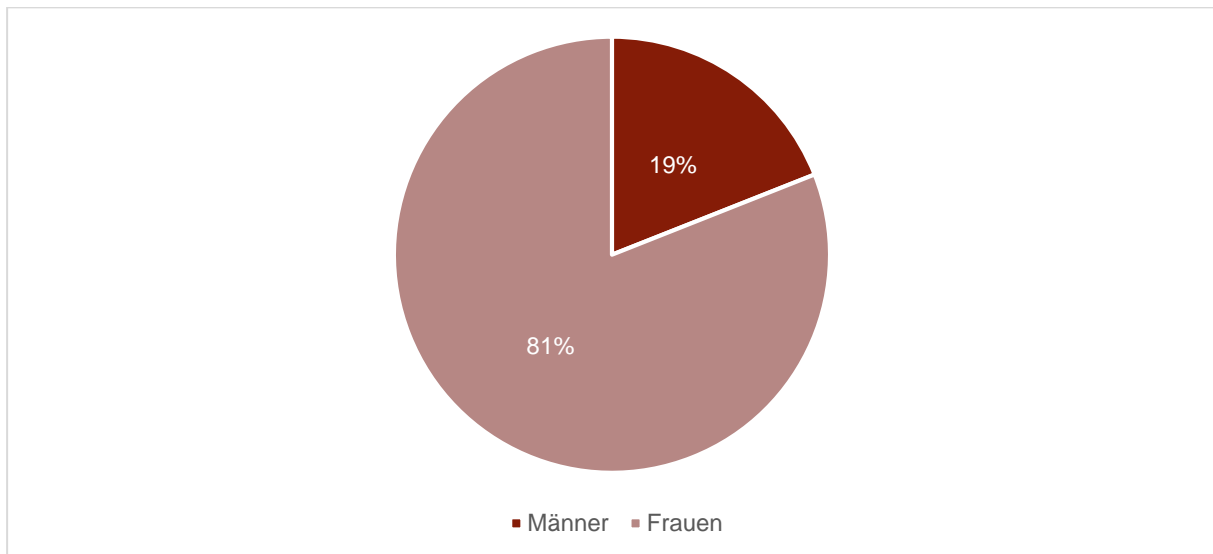
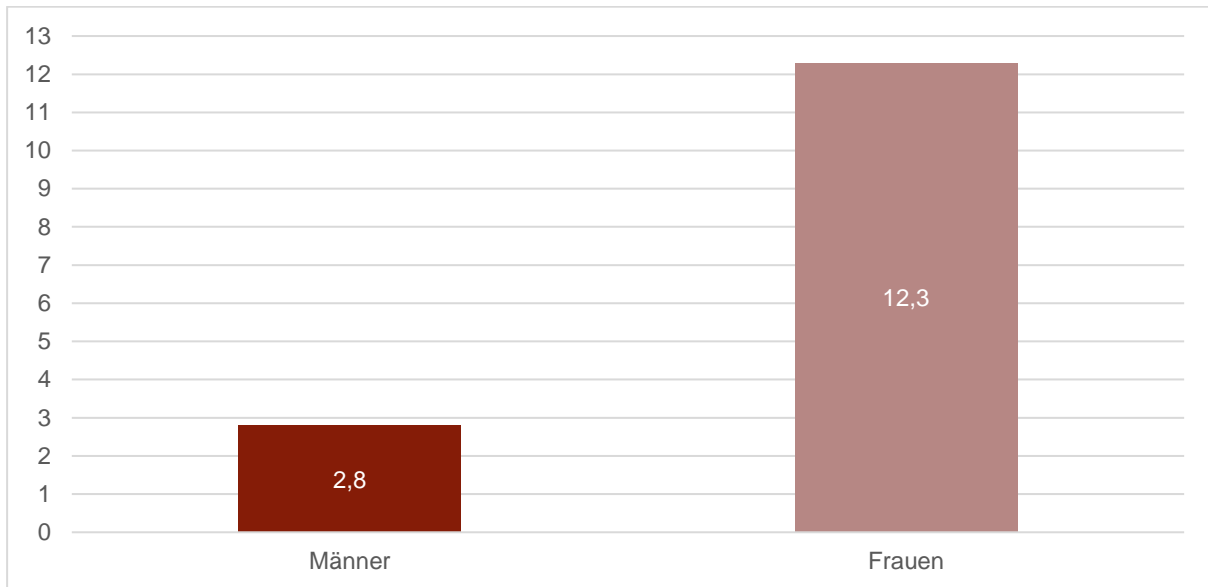
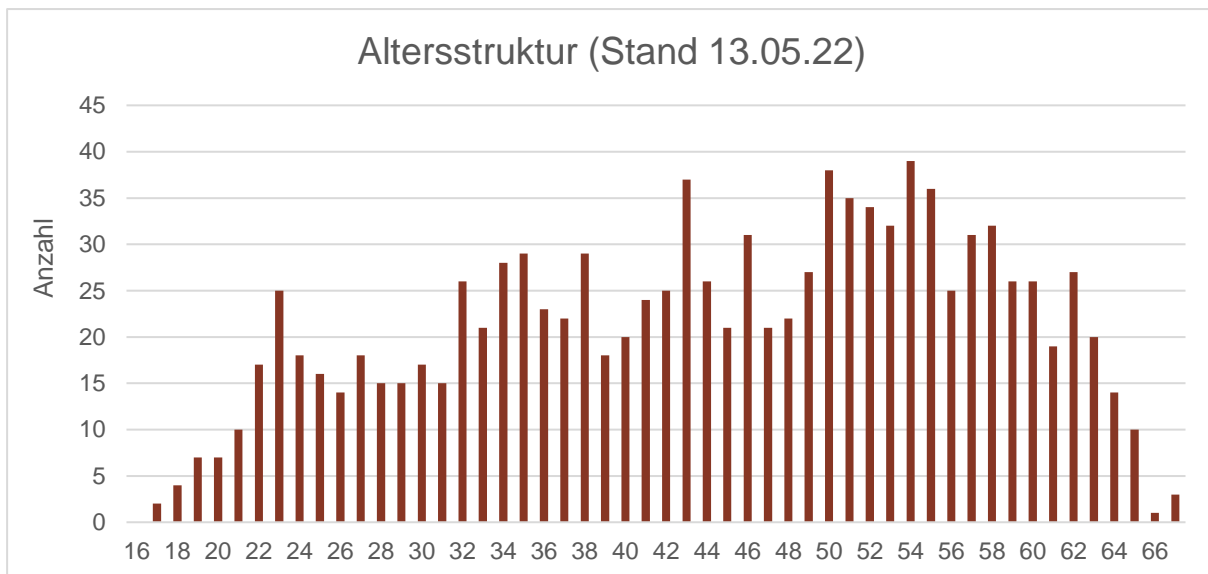


Abbildung 10 Durchschnittliche Dauer der Elternzeit in Monaten



4.2 Prognose

Abbildung 11 Altersstruktur der Kolpingstadt Kerpen



Die vorstehende Grafik zeigt die Altersverteilung aller Mitarbeitenden bei der Kolpingstadt Kerpen. Es wird hierdurch verdeutlicht, dass zum Stand 13.05.2022 120 Mitarbeitende 60 Jahre und älter sind. Es ist absehbar, dass diese Mitarbeitenden die Kolpingstadt Kerpen innerhalb der nächsten Jahre altersbedingt verlassen werden. Hierunter fallen Mitarbeitende aller Fachbereiche und Entgeltgruppen.

Jedoch ist neben den Altersabgängen auch von einer durchschnittlichen Fluktuation sowie dem (zeitweisen) Ausscheiden von Mitarbeitenden aus anderen Gründen, wie beispielsweise Elternzeiten oder anderweitige Beurlaubungen, auszugehen. Dies gilt

es bei der Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu berücksichtigen.

Jedoch müssen diese Stellen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht nur zeitnah nachbesetzt werden, sondern auch der Wissensverlust durch geeignete Maßnahmen aufgefangen werden. Die Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsplan greifen daher auch diesen Aspekt mit auf.

5 Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben um innerhalb von Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Frauenquote auf bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Die nachfolgende Grafik zeigt die Zielvorgaben bis zum 31.12.2026. Hierbei werden zunächst die einzelnen Fachbereiche betrachtet und Zielvorgaben in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gemacht, in denen noch keine Frauenquote von 50% erreicht wurde.

Zielvorgaben in den Fachbereichen			
	Anzahl gesamt (30.06.2022)	Frauen (30.06.2022)	Ziel Anzahl Frauen (31.12.2026)
Allgemeine Verwaltung – Beamtinnen u. Beamte			
LG 2.2 o. B-Besoldung	15	4 (27%)	6 (40%)
Feuerwehr – Beamtinnen und Beamte			
LG 1.2	88	4 (5%)	9 (10%)
LG 2.1	17	1 (6%)	3 (18%)
LG 2.2	2	0	1
Anwärter	11	0 (0%)	2 (18%)
Feuerwehr – tariflich Angestellte			
Bis EG 9b TVöD	18	6 (33%)	8 (44%)
Technische Dienste			
Bis EG 9b TVöD	210	59 (28%)	70 (33%)
EG 9c bis EG 12 TVöD	50	18 (36%)	22 (44%)
Ab EG 13 TVöD	4	1 (25%)	2 (50%)

Weiter sollen gesondert Zielquoten für den Bereich der Führungskräfte aufgestellt werden. Diese können der nachfolgenden Grafik entnommen werden. Auch hier soll nur auf die Positionen eingegangen werden, in denen nicht bereits eine Frauenquote von 50 % erreicht wurde.


¹ Die Festsetzung einer realistischen Zielvorgabe ist nicht möglich, da durch das Personalentwicklungskonzept der Feuer- und Rettungswache bereits eine Nachfolge feststeht.

Führungskräfte	Anzahl gesamt (30.06.2022)	Frauen (30.06.2022)	Ziel Anzahl Frauen (31.12.2026)
Verwaltungsführung (Bürgermeister und Dezernenten)	3	0	2
Amtsleitungen	14	14%	16%
Abteilungsleitungen	30	43%	50%
Gruppenleitungen	15	33%	47%
Vorarbeiter	10	10%	30%
Hausmeister	25	0%	4%


Weiter gilt es im Rahmen des Gleichstellungsplans festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an. Dabei ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplans nach § 5 Abs. 7 Satz 1 LGG NRW zu überprüfen. Wird bei der Überprüfung erkennbar, dass die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Insgesamt wurden 32 Maßnahmen erarbeitet, die im Folgenden dargestellt werden.

² Eine Festlegung einer Zielquote ist in diesem Bereich nicht möglich, da es sich hier großen Teilen um Wahlbeamten handelt. Die Besetzung dieser Stellen ist durch die Verwaltung nicht beeinflussbar.


5.1 Ferien Frei

Vereinbarkeit Beruf Familie	Ferien Frei	Nr. 1
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist insbesondere dann eine Herausforderung, wenn durch Ferien die Betreuungssituation des Kindes ungewiss ist. Das Modell „Ferien Frei“ wird daher bereits seit einigen Jahren angeboten.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023– 2026	
Maßnahme/-n	Mit dem Modell „Ferien Frei“ wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Ferienzeiten eine über ihren normalen Urlaubsanspruch hinausgehende Freistellung von der Arbeit gewährt, die entweder in Form einer anteiligen Anpassung des Gehalts oder in Form der Anpassung der täglichen Arbeitszeit gegengerechnet wird. Ein Anspruch auf die Teilnahme am Modell besteht nicht.	Umsetzungsstand “ 
Ziel	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal	


5.2 Individuelle Rückkehrberatung

Vereinbarkeit Beruf Familie	Individuelle Rückkehrberatung	Nr. 2
Daten	ab 2024	
Beschreibung	Die Rückkehr aus Beurlaub und Elternzeit stellt Rückkehrerinnen und Rückkehrer vor große Ungewissheit, in Bezug auf Neuerungen und aus den Augen verlorenen Kontakten.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023– 2026	
Maßnahme/-n	Es sollen allen Mitarbeitenden, welche sich in Elternzeit oder Beurlaub befinden, Angebote für Rückkehrberatungen unterbreitet werden. In den Gesprächen soll ermittelt werden, welcher individueller Bedarf an Informationen, Weiterbildungen o.ä. bei den Mitarbeitenden bei einer Rückkehr besteht.	Umsetzungsstand “ 
Ziel	Den Mitarbeitenden soll eine Rückkehr in das Arbeitsleben vereinfacht werden.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit		
Personal		

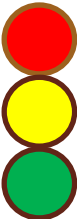
5.3 Girls- bzw. Boys-Day

Recruiting	Girls- bzw. Boys-Day	Nr. 3
Daten	ab 2024	
Beschreibung	In Bereichen in denen der Frauen- bzw. Männeranteil unter 20% liegt soll besonders für die entsprechenden Ausbildungen an den weiterführenden Schulen Werbung gemacht werden.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Planung und Durchführung eines Girls- bzw. Boys-Day	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Steigerung der Frauenquote.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	

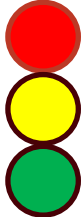
5.4 DV mobiles Arbeiten

Vereinbarkeit Beruf Familie	DV mobiles Arbeiten	Nr. 4
Daten	2023	
Beschreibung	Es gibt aktuell keine gültige DV, die das mobile Arbeiten regelt. Alte Regelungen wurden bereits seit Corona ausgesetzt.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Es sollen neue Regelungen zum mobilem Arbeiten geschaffen werden.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Hauptziel ist es die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens auszuweiten. Hierdurch werden dauerhaft mehr Flexibilität zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Nicht zuletzt wird hierdurch auch Führen in Teilzeit besser möglich für Männer und Frauen.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Organisation, Personal, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte	

5.5 Leitfaden und Index Beruf Familie

Vereinbarkeit Beruf Familie	Leitfaden und Index Beruf Familie	Nr. 5
Daten		
jährlich		
Beschreibung		
<p>Aktuell gibt es wenig Transparenz, welche Möglichkeiten die Kolpingstadt Kerpen für Mitarbeitende zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet. Es wurden bereits Gespräche mit verschiedenen Fachabteilungen der Kolpingstadt Kerpen geführt und festgestellt, dass die Kolpingstadt Kerpen bereits einige Angebote macht, die den Mitarbeitenden oder zukünftigen Mitarbeitenden nicht bekannt sind. Die Kolpingstadt Kerpen hat für das Jahr 2022 am Fortschrittsindex Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilgenommen.</p>		
GSP 2023-2026		
Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023– 2026		
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand	
<p>Es wird ein Leitfaden erstellt und im Inter- und Intranet veröffentlicht, auch sollen die Führungskräfte entsprechend sensibilisiert und eingebunden werden. Des Weiteren soll ein Hinweis auf den Leitfaden mit Link in die Stellenanzeigen eingefügt und einmal jährlich auf Aktualität geprüft werden. Die Kolpingstadt Kerpen nimmt jährlich am Fortschrittsindex Vereinbarkeit von Familie und Beruf teil und informiert sich jährlich über die Aktualität des Siegels und eventuelle Alternativen.</p>		<p>“</p> 
Ziel		
<p>Mitarbeitenden und Bewerbenden wird transparent dargestellt, welche Möglichkeiten die Kolpingstadt Kerpen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet. Hierdurch wird ein besserer Zugang zu diesen Angeboten ermöglicht.</p>		
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit		
Personal		


5.6 Ausschreibung von Stellen

Recruiting und Personalbindung	Ausschreibung von Stellen	Nr. 6
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	<p>Frauen sind historisch und gesellschaftlich gesehen oft weniger gut vernetzt als Männer oder verlieren durch die Sorgearbeit für Familienmitglieder den Anschluss zum Netzwerk. Wird eine Stelle ohne Ausschreibung besetzt ist dies einer erheblichen Benachteiligung von Frauen gleichzusetzen.</p> <p>Laut § 8 Abs. 1 LGG sind daher in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, intern in allen Arbeitsstätten des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme	<p>Werden Stellen in diesen Bereichen nicht ausgeschrieben muss ein schriftliches Einvernehmen mit Begründung mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Liegt kein schriftlich festgehaltenes Einvernehmen vor, so ist die Stelle auszuschreiben.</p>	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 GG sowie die Umsetzung des LGG NRW.	
Nachweis/-e Kennzahlen	Keine	
Zuständigkeit	Personal	


5.7 Externe Ausschreibungen

Recruiting und Personalbindung	Externe Ausschreibungen	Nr. 7
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	<p>Nach § 8 Abs. 2 LGG sollen, wenn nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist, Ausschreibungen öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann hiervon im Einzelfall abgesehen werden.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	<p>Interne Ausschreibungen, auf denen sich intern keine geeigneten Frauen beworben haben, werden öffentlich einmal wiederholt. Soll von dieser Regelung abgewichen werden, muss ein schriftliches Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	Höherer Frauenanteil nach LGG NRW	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal	


5.8 Stellenbesetzungsverfahren

Recruiting	Externe Ausschreibungen	Nr. 8
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	<p>Nach § 7 Abs.1 LGG NRW sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.</p> <p>Weiter sind nach § 7 Abs. 2 LGG NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand	
<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung standardisierter und vorab dokumentierter Auswahlverfahren • Teilnahmeberechtigung der Gleichstellungsbeauftragten an Auswahlverfahren 		
Ziel/-e	Gleichstellung von Mann und Frau bei Besetzungsverfahren	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit		
Personal		

5.9 Transparente Stellenanforderung

Recruiting und Personalbindung	Transparente Stellenanforderung	Nr. 9
Daten	1x jährlich im Februar	
Beschreibung	In Gesprächen mit Mitarbeitenden der Kolpingstadt Kerpen wurde bekannt, dass es Wissenslücken in Hinblick auf notwendige Qualifikationen bei der persönlichen Karriereplanung innerhalb der Stadt gibt.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023– 2026	
Maßnahme/-n	Notwendige Qualifikationen und Weiterbildungen für Stellen sollen mittels einer Übersicht veröffentlicht werden. Zudem soll einmal jährlich veröffentlicht werden, wie viele Führungspositionen mit welcher Dotierung wann durch geplante Arbeitsaustritte frei werden. Frauen sollen explizit ermuntert werden sich auf diese rechtzeitig zu bewerben.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Bestehendes und zukünftiges Personal hat die Möglichkeit sich auf geeignete Stellen zu bewerben und kennt die notwendigen Qualifikationen für vakant werdende Führungspositionen.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Organisation	


5.10 Frauen in Führung

Personalbindung	Frauen in Führung	Nr. 10
Daten	1x jährlich im Juni	
Beschreibung	<p>Laut § 9 Abs.1 LGG ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. In der Vergangenheit haben sich wenige bis keine Frauen auf ausgeschriebene Führungspositionen beworben, obwohl bei einem Interessenaufruf seitens der Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2022 viele Frauen ein grundsätzliches Interesse an einer Führungsposition bekundeten.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	<p>Es soll jährlich einen Aufruf geben, bei dem sich alle weiblichen Interessentinnen für Führungspositionen melden können. Als Inhalt des Textes ist exemplarisch der Text von 2022 zu nehmen. Sich meldende Frauen werden statistisch vermerkt. Diesen Frauen sollen unterstützende Maßnahmen für ihre Karriereplanung angeboten werden.</p> <p>Zur Qualitätssicherung wird nach einem Jahr überprüft, ob jeder Frau eine passende Maßnahme angeboten werden konnte und aus welchen Gründen Angebote nicht angeboten und wahrgenommen wurden.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	Höherer Frauenanteil in Führungspositionen.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Gleichstellungsbeauftragte	


5.11 Mentoring

Frauen in Führung	Mentoring	Nr. 11
Daten	jährlich	
Beschreibung	<p>Da Frauen historisch und gesellschaftlich gesehen oft weniger gut vernetzt sind als Männer oder durch die Sorgearbeit für Familienmitglieder den Anschluss zum Netzwerk verlieren, verfügen diese weniger häufig über derartige karrierefördernde Beziehungen.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	<p>Umsetzungsstand</p> 	
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> • Höherer Frauenanteil in Führungspositionen. • Festlegung individueller Ziele innerhalb der Karriereplanung der teilnehmenden Frauen 	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Gleichstellungsbeauftragte	


5.12 Bevorzugte Berücksichtigung

Recruiting und Frauen in Führung	Bevorzugte Berücksichtigung	Nr. 12
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	<p>Nach § 7 Abs.1 LGG NRW sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Abs. 6 LGG NRW. Weiter sind nach § 7 Abs. 2 LGG NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. Es gilt Anlage 1 LGG und Anlage 2 LGG zu §7 Abs. 5.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	<ul style="list-style-type: none"> • Vor Ausschreibung ist ein klares Anforderungsprofil zu erstellen, welches als Maßstab der Beurteilung dient. • Beachtung des § 8 LGG NRW bei Formulierung der Ausschreibungen. • In Fällen der Unterrepräsentanz explizierte Ermutigung zur Bewerbung von Frauen im Ausschreibungstext. • Anwendung der bereits bestehenden 2% bzw. 5% Regelung in Bezug auf die gleiche Eignung von Frauen. 	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Gleichstellung von Mann und Frau bei Stellenbesetzungen	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal	


5.13 Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache	Geschlechtergerechte Sprache	Nr. 13
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	Nach § 4 LGG ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der internen und externen Kommunikation verpflichtend.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	In jeglicher internen und externeren Kommunikation wird auf die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter geachtet. Um Formulierungsvorschläge anzubieten wurde im Intranet ein Leitfaden zum Thema Geschlechtergerechter Sprache hinterlegt. Dieser wird fortlaufend aktualisiert.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Organisation	


5.14 AGG/Diversity/LGBTQIA+

Antidiskriminierung	AGG/Diversity/LGBTQIA+	Nr. 14
Daten	2023	
Beschreibung	Abbau und Verhinderung von Diskriminierung nach dem AGG und sowie Schaffung einer Ansprechperson für Diversity und LGBTQIA+.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Einrichtung einer AGG Beschwerdestelle (männlich u. weiblich besetzt) sowie Schulung dieser Person in Abgrenzung zum Thema Mobbing. Weiter soll der Bereich Diversity und LGBTQIA+ mit einbezogen und somit in den Fokus gerückt werden. Informationen zur AGG Beschwerdestelle, Diversity und LGBTQIA+ sollen im Intranet zugänglich gemacht werden.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Intersektionale Gleichstellung	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Organisation	


5.15 Kooperation Gleichstellung und Integration

Intersektionale Gleichstellung	Kooperation Gleichstellungsbeauftragte mit Integrationsbeauftragten	Nr. 15
Daten	ab 2023	
Beschreibung	Menschen werden aufgrund ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrem Herkunftsland und sozialen Status diskriminiert. Beim Zusammenwirken mehrerer Unterdrückungsmechanismen erfolgt eine Ungleichbehandlung aufgrund von Sexismus und Rassismus. Verschiedene Diskriminierungsformen wirken nicht einzeln für sich und können einfach zusammengezählt werden, sondern beeinflussen sich gegenseitig; so können auch neue Formen der Diskriminierung entstehen	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit der Integrationsbeauftragten	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Intersektionale Gleichstellung	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte und Integrationsbeauftragte	


5.16 Konzept der Gleichstellungsarbeit in Kerpen

Qualitätssicherung und Personal	Konzept der Gleichstellungsarbeit in Kerpen	Nr. 16
Daten	ab 2023	
Beschreibung	Die Gleichstellung aller Geschlechter ist bisher weder in einem Konzept festgehalten, noch wurde eine umfassende Strategie aufgestellt.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	<p>Es wird ein Konzept zur Gleichstellung erstellt mit verbindlichen Zielen und Maßnahmen. Hierin soll ein Personalentwicklungskonzept zur Förderung von mehr Frauen in Führungspositionen enthalten sein, welches wiederum in ein generelles Personalentwicklungskonzept für die Kolpingstadt Kerpen integriert werden soll. Das Konzept wird Bezug auf sich auf die kommunale Ebene, den gesamtgesellschaftlichen Kontext in Deutschland und anderen Ländern nehmen. Das Konzept wird mit aktuellen Handlungsrichtlinien regelmäßig fortgeschrieben und aktualisiert. Soweit hierzu eine externe fachliche Beratung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig ist, ist nach § 18 Abs.7 LGG NRW die Dienststelle verpflichtet die notwendigen Kosten hierfür zu tragen.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	Umfassendes Konzept für eine effiziente Gleichstellungsarbeit	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte unter Mitwirkung von Dienststelle und Personalrat.	


5.17 Schulung Gleichstellung aller Geschlechter

Führungskräfteschulung	Schulung Gleichstellung aller Geschlechter	Nr. 17
Daten	ab 2023	
Beschreibung	In Gesprächen mit den Mitarbeitenden wurde deutlich, dass vielen nicht klar ist, in welchem Kontext sich die Gleichstellungsarbeit befindet. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein gesellschaftliches Thema, welches für die Umsetzung voraussetzt, dass handelnde Personen in Kenntnis darüber sind, was sie in welcher Form und in welchen Bereichen zu der Gleichstellung beitragen können und müssen.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Durchführung einer Führungskräftebildung sowie Schulung der Mitarbeitenden in der Personal- und Organisationsabteilung zum Thema Gleichstellung aller Geschlechter im Kontext der kommunalen Arbeit und der Gesellschaft (Pflichtschulung). Die Schulung wird nach Bedarf, mindestens aber einmal jährlich angeboten.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Führungskräfte und Mitarbeiter werden in die Lage versetzt, ihren verfassungsgemäßen Auftrag nach § 1 Abs. 3 LGG auszuführen.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Organisation	


5.18 Aktionen am internationalen Frauentag

Externe Gleichstellungsarbeit	Aktionen am Internationalen Frauentag	Nr. 18
Daten	jährlich zum internationalen Frauentag	
Beschreibung	<p>Speziell Frauen und solche die sich als Frau fühlen sind die größte marginalisierte Gruppe der Benachteiligten. Sowohl auf kommunaler Ebene, durch gewachsene patriarchale Strukturen, als auch im internationalen Kontext sind Frauen benachteiligt. Auch Menschen, die hier in Deutschland leben, aber Wurzeln in anderen Ländern haben, geflüchtete Menschen, die wegen den negativen Auswirkungen patriarchaler Gesellschaftssysteme nach Deutschland flüchten und Menschen ohne Migrationshintergrund haben in Deutschland unter den Folgen von dem patriarchalen Gesellschaftssystem zu leiden.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte klärt über Gleichstellung aller Geschlechter, sowohl im nationalen als auch im internationalen Kontext auf. Sowohl auf kommunaler Ebene, durch gewachsene patriarchale Strukturen, als auch im internationalen Kontext wird die Gleichstellung aller Geschlechter anhand verschiedener Aktionen durch die Gleichstellungsbeauftragte thematisiert.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> • Verhinderung der Benachteiligung von Frauen • Aufmerksam machen der Gesellschaft 	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte und Integrationsbeauftragte	


5.19 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Externe Gleichstellungsarbeit	Kooperation Gleichstellungsbeauftragte mit Integrationsbeauftragten	Nr. 19
Daten	jährlich zum internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen	
Beschreibung	Gewalt gegen Frauen steht im globalen Gesamtzusammenhang. Gewalt gegen Frauen im häuslichen Kontext ist sinnbildlich für die generelle Gewalt gegen Frauen. Diese fußt auf dem misogynen Ansatz und dem patriarchalen Gesellschaftssystem, welches die Frau abwertet, da es von solchen Gesellschaften eher toleriert wird. Die Gleichstellung aller Geschlechter ist Prävention zur Gewalt gegen Frauen.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Es wird über das Thema Gewalt gegen Frauen auf lokaler und globaler Ebene durch verschiedene Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten informiert.	Umsetzungsstand
		
Ziel/-e	Hilfe für Frauen, die Gewalt erlebt haben und Prävention. Umsetzung des Rechts der Menschen auf ein Leben in Freiheit und Würde.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte und Integrationsbeauftragte	


5.20 Gendergerechte Stadtplanung

Städtebau	Gendergerechte Stadtplanung	Nr. 20
Daten ab 2023		
Beschreibung	<p>Die spezifischen Belange von Frauen sind im Allgemeinen in die festgeschriebenen Grundsätze des § 1 Abs. 5 BauGB einzuordnen. Die Kritik von engagierten Fachfrauen und Bewohnerinnen an der bisherigen Bau- und Planungspraxis hat jedoch offenbart, dass die spezifischen Belange von Frauen bei der gesetzlich vorgeschriebenen Abwägung in der Vergangenheit wenig berücksichtigt wurden. Dies kann daran liegen, dass den Planenden Frauenbelange zu wenig bekannt sind. Da es sich hierbei jedoch um die Belange von mindestens der Hälfte aller städtischen Bewohner und Bewohnerinnen handelt, rechtfertigt sich ihre Behandlung als eigene Zielgruppe, deren Belange bewusstgemacht werden sollten.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n Fortbildung des in Dezernat III zuständigen Personals	Umsetzungsstand 	
Ziel/-e	Umsetzung einer gendergerechten Stadtplanung	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal, Dezernat III	


5.21 Gendergerechtes Budgeting

Haushaltsplanung	Gendergerechtes Budgeting	Nr. 21
Daten	ab 2023	
Beschreibung	Ressourcenzuweisung ist eins der drei Grundelemente, zu denen auch Führung und Politik dazu gehören, um eine ganzheitliche Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern. Es soll transparent gemacht und berücksichtigt werden, welche Geschlechter inwieweit von der Bereitstellung öffentlicher Gelder profitieren.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Fortbildung der Kämmerei zum Thema gendergerechtes Budgeting.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Förderung der Schaffung von Transparenz im Umgang mit öffentlichen Geldern. Berücksichtigung des gendergerechten Budgetings bei der zukünftigen Haushaltsplanung.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal, Amt 20	


5.22 Beteiligung Einwohnende und Mitarbeitende

Partizipation und Netzwerke	Beteiligung von Einwohnenden und Mitarbeitenden	Nr. 22
Daten	ab 2025	
Beschreibung	Elementarer Bestandteil einer gewinnbringenden Gleichstellungsarbeit intern und extern, ist es die Belange der Zielgruppen zu kennen.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Frühzeitige Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern vertreten durch die jeweiligen Parteien sowie den Mitarbeitenden der Kolpingstadt Kerpen vertreten durch den Personalrat an Erstellung des neuen Gleichstellungsplans. Hierdurch gewonnene Ideen werden auf Umsetzung geprüft und bei Umsetzbarkeit in den nächsten Gleichstellungsplan mit aufgenommen.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Größtmögliche Praxisnähe der Gleichstellungsarbeit	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Gleichstellungsbeauftragte	


5.23 Netzwerk Schülerinnen und Schüler

Partizipation und Netzwerke	Netzwerk Schülerinnen und Schüler	Nr. 23
Daten	ab 2023	
Beschreibung	Partizipation und Mitgestaltung am Thema Gleichstellung durch Kinder und Jugendliche durch gemeinsame Projekte.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Es werden Kooperationen mit Schulen stattfinden zum Thema Gleichstellung aller Geschlechter.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Austausch zwischen Schülerinnen und Schülern und Gleichstellungsbeauftragten um deren Belange bzgl. Gleichstellung aller Geschlechter in der weiteren Planung besser berücksichtigen zu können. Weiter wird eine frühe Sensibilisierung junger Generationen für die Thematik angestrebt.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	


5.24 Runder Tisch häusliche Gewalt

Partizipation und Netzwerke	Beteiligung am Runden Tisch gegen häusliche Gewalt	Nr. 24
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	Netzwerkarbeit mit den Frauenberatungsstellen aus dem Rhein-Erft-Kreis	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Teilnahme am Runden Tisch häusliche Gewalt und sowie Durchführung gemeinsamer Projekte.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Vernetzung, Informationsaustausch und Weitergabe an betreffende Personen	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	


5.25 Gleichstellungskonferenzen, BAG, LAG, Ministerium

Partizipation und Netzwerke	Konferenzen und Tagungen	Nr. 25
Daten	fortlaufend	
Beschreibung	Vernetzung und Informationsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten dienen dazu neue Erkenntnisse über aktuelle Themen der Gleichstellung zu erlangen und weiterzugeben.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Konferenzen und Tagungen.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	


5.26 Istanbul Konvention

Umsetzung Gesetze	Umsetzung der Istanbul Konvention	Nr. 26
Daten	ab 2023	
Beschreibung	Die Mitgliedstaaten des Europarats und die anderen Unterzeichnenden haben ein Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt beschlossen, welches im Februar 2018 in Kraft getreten ist und ab Februar 2023 in Deutschland uneingeschränkt gelten wird. Dieses lautet Gesetz zu dem Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Die Istanbul Konvention wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Gleichstellung aller Geschlechter	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte	


5.27 Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen

Weiterbildungen und Qualifizierungen	Weiterbildungen für Frauen	Nr. 28
Daten	ab 2023	
Beschreibung	<p>Die Arbeitsbedingungen in körperlich belastenden Arbeitsbereichen führen im Alter oft dazu, dass die Beschäftigten nicht mehr arbeitsfähig sind in diesem Bereich. So ist gerade in körperlich belastenden Arbeitsbereichen körperliche Unversehrtheit Grundvoraussetzung für den Arbeitseinsatz. Bedingt durch die ständige hohe körperliche Belastung lässt diese mit zunehmendem Alter bei den Beschäftigten jedoch nach.</p> <p>Eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen ohne Vorkehrungsmaßnahmen für das fortgeschrittene Alter würde eine Förderung der Altersarmut und somit eine zukünftige Benachteiligung von Frauen schaffen.</p>	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand	
<p>Es werden mit den einzelnen Ämtern, in denen dies notwendig ist, Maßnahmen entwickelt, welche den Beschäftigten neue Perspektiven bieten. Die weiblichen Beschäftigten sollen die Möglichkeit haben Weiterqualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen, welche es ihnen erlauben wird, Tätigkeiten ohne hohe körperliche Belastungen bei der Kolpingstadt Kerpen auszuüben.</p>		
Ziel/-e	Verhinderung von Altersarmut bei Frauen	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Organisation	


5.28 Präventionsfortbildung sexuelle Belästigung

Fortbildung	Dienstvereinbarung sexuelle Belästigung	Nr. 29
Daten	ab 2023	
Beschreibung	Die überwiegende Anzahl von Betroffenen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind Frauen. Führungskräfte und Mitarbeitende der Dienststelle müssen in die Lage versetzt werden, sensibel mit dem Thema umzugehen und Maßnahmen zu ergreifen. Weiter müssen Mitarbeiterinnen in risikoreicheren Bereichen befähigt werden sich gegen sexuelle Belästigung wehren zu können, dies sind insbesondere männlich dominierte Arbeitsbereiche.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Durchführung entsprechender Schulungen nach Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	Prävention und Schutz vor sexueller Belästigung.	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal	


5.29 Dienstvereinbarung sexuelle Belästigung

Dienstvereinbarung	Dienstvereinbarung sexuelle Belästigung	Nr. 30
Daten	2024	
Beschreibung	Die Kolpingstadt Kerpen hat bezüglich sexueller Belästigung Pflichtschulungen, allerdings fehlt es in der Praxis an konkret feststehenden Regelungen und Informationen für Betroffene.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Es wird eine Dienstvereinbarung sexuelle Belästigung gefertigt. Weiter werden Informationen und Anlaufstellen für Betroffene bekannt gegeben.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> • Prävention von sexueller Belästigung • Schaffung von festen Regelungen und Transparenz • Weitere Sensibilisierung für die Thematik 	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Organisation, Personal, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte	

5.30 Führungskräfteeschulungen für Frauen

Führung	Führungskräfteeschulungen für Frauen	Nr. 31
Daten	ab 2023	
Beschreibung	Führung, Ressourcenverteilung und Politik sind die drei wichtigen Säulen zur Gleichstellung aller Geschlechter. Führungskräfteeschulungen wurden bisher lediglich nach individueller Absprache von der Kolpingstadt Kerpen angeboten.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Es werden Führungskräfteeschulungen den Frauen angeboten, die sich auf den Aufruf der Gleichstellungsbeauftragten (Punkt 5.6) melden, sofern Sie die fachliche Voraussetzung für die Besetzung einer Führungsposition besitzen. Frauen, die nicht die fachliche Voraussetzung besitzen, werden Schulungen angeboten um diese zu erlangen.	Umsetzungsstand 
Ziel/-e	50%-Quote von Frauen in Führung	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Personal und Organisation	

5.31 Frauenpersonalversammlung

Netzwerke und Austausch	Führungskräfteschulungen für Frauen	Nr. 32
Daten		
ab 2023		
Beschreibung	Elementarer Bestandteil einer gewinnbringenden Gleichstellungsarbeit intern, ist es die Belange der Zielgruppen zu kennen und enge Netzwerke zu knüpfen.	
GSP 2023-2026	Maßnahme des Gleichstellungsplans 2023 – 2026	
Maßnahme/-n	Umsetzungsstand	
Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht einmal jährlich eine Versammlung der Beschäftigten einzuberufen.		
Ziel/-e	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Netzwerken • Informationsgewinnung 	
Nachweis/-e Kennzahlen		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	

6 Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates vom 31.01.2023 in Kraft.

Allen Mitarbeitenden der Kolpingstadt Kerpen wird ein Exemplar des Gleichstellungsplans zugänglich gemacht.

Kerpen, den 02.02.2023



Dieter Spürck
Bürgermeister