

Gleichstellungsplan 2025 bis 2029

Mit Chancengleichheit unsere Zukunft gestalten



KBK
Kommunalbetrieb Krefeld

Inhalt

Vorwort.....	1
Teil I – Grundlagen.....	2
1. Einleitung.....	2
2. Gleichstellungsplan KBK 2024-2029.....	2
3. Verantwortung für die Umsetzung	3
4. Daten und Fakten	3
5. Besonderheiten des KBK	6
Teil II – Handlungsfelder	6
Ziel 1: Sensibilisieren aller Mitarbeitenden des KBK für die Themen Gleichstellung, Diversity, Inklusion und der Umgang damit	7
Ziel 2: Gewinnen von weiblichen Mitarbeitenden für die unterrepräsentierten Bereiche des KBK	7
Ziel 3: Entwickeln von weiblichen Mitarbeitenden in höherwertigere Fach- und Führungspositionen	8
Ziel 4: Binden von Mitarbeitenden bei besonderen Lebens- und Berufserfordernissen	8
Ziel 5: Auf- und Ausbauen von familienfreundlichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Förderung der Gleichstellung.....	8
Teil III – Schlussbestimmungen.....	9
1. Mitbestimmung der Personalvertretung	9
2. Controlling und Berichtswesen	9
3. Geltungsbereich und Inkrafttreten	9

Vorwort

Mit dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 bis 2029 des Kommunalbetrieb Krefeld (KBK) setzen wir uns konsequent für die Chancengleichheit der Geschlechter ein. Hier verfolgen wir den Weg sukzessive weiter, den wir erfolgreich mit unserem vorherigen Gleichstellungsplan eingeschlagen haben.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) bildet die rechtliche Grundlage, damit alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen für Ihre berufliche Entwicklung erhalten. Als Arbeitgeber mit rund 500 Mitarbeitenden verpflichten wir uns als KBK daher zu einer zukunftsorientierten Personalpolitik mit einem Ziel der Chancengleichheit und Gleichstellung.

Zunehmende Herausforderungen am Arbeitsmarkt sind der demographische Wandel und der Fachkräftemangel. Mit unserer „Vision 2030“ stellen wir uns dieser Aufgabe: Als modernes kommunales Unternehmen respektieren wir alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit und zeigen Mut zu innovativen personalwirtschaftlichen Lösungen. Als Arbeitgeber wollen wir mit attraktiven Arbeitsbedingungen Mitarbeitende für den KBK gewinnen, entwickeln und binden sowie gleichzeitig die Chancengleichheit und die Geschlechtergerechtigkeit beim KBK weiter fördern.

Wir bedanken uns bei allen unseren Führungskräften, Personalratsmitgliedern und der Schwerbehindertenvertretung, die mit ihren zahlreichen Ideen den Gleichstellungsplan 2025 bis 2029 mitgestaltet haben. Unsere Aufgabe ist nun, diese Ideen für den KBK in geeignete Maßnahmen zu überführen und gemeinschaftlich umzusetzen.

Wir sind überzeugt, dass wir mit der Umsetzung der Maßnahmen dieses Plans die Gleichstellung aller Mitarbeitenden beim KBK zielgerichtet fördern können.



Andreas Horster
Vorstand



Monika Blum
Bereichsleiterin Personal,
Organisation und Service



Andrea Klomsdorf
Gleichstellungsbeauftragte



Teil I – Grundlagen

1. Einleitung

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz).

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) gilt unter anderem für Anstalten öffentlichen Rechts (AöR) und dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Förderung von Beruf und Familie (§1 Abs. 1 LGG NRW und §2 Abs. 1 LGG NRW).

Mit dem Gleichstellungsplan werden wesentliche Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt. Die Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW verpflichtend und wird durch den Verwaltungsrat des KBK beschlossen.

Die Gleichstellungsbeauftragte – wie auch ihre Stellvertreterin – wird vom Vorstand bestellt und ist von fachlichen Weisungen frei. Sie unterstützt und berät die Dienststelle und die Beschäftigten, wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können und bei Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung (§15 Abs. 1 LGG NRW / §16 Abs. 1 LGG NRW / §17 LGG NRW). Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig und vor der Personalvertretung über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören, sodass sie noch Einfluss auf den Willensbildungsprozess nehmen kann (§18 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW).

2. Gleichstellungsplan KBK 2025-2029

Der Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung aller Führungskräfte, der Personalratsmitglieder und der Schwerbehindertenvertretung des KBK, unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten und der Bereichsleiterin Personal, Organisation und Service sowie in Abstimmung mit dem Vorstand erstellt.

Gesetzlich vorgegeben sind die Handlungsfelder Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. §6 Abs. 1 LGG NRW). Abgeleitet von diesen Handlungsfeldern wurden Ziele und Maßnahmen für den KBK definiert.

Dieser Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Beschäftigte beim KBK.

3. Verantwortung für die Umsetzung

Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgabe der Dienststelle und der Führungskräfte in Leitungsfunktionen. Werden diese Führungskräfte dienstlich beurteilt, ist die Erfüllung dieser Aufgabe für diesen Personenkreis auch beurteilungsrelevant (§1 Abs. 3 LGG NRW).

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen (§5 Abs. 10 LGG NRW).

4. Daten und Fakten

Personalstruktur des KBK auf Basis des Stellenplans vom 01.02.2025

a) Personalbestand gesamt

Der KBK beschäftigt 454 Mitarbeitende. Bezogen auf das Geschlechterverhältnis sind die weiblichen Mitarbeitenden noch deutlich unterrepräsentiert. Unter den Mitarbeitenden befinden sich 16 Beamtinnen und sechs Beamte. Darüber hinaus sind 95 Stellen vakant.

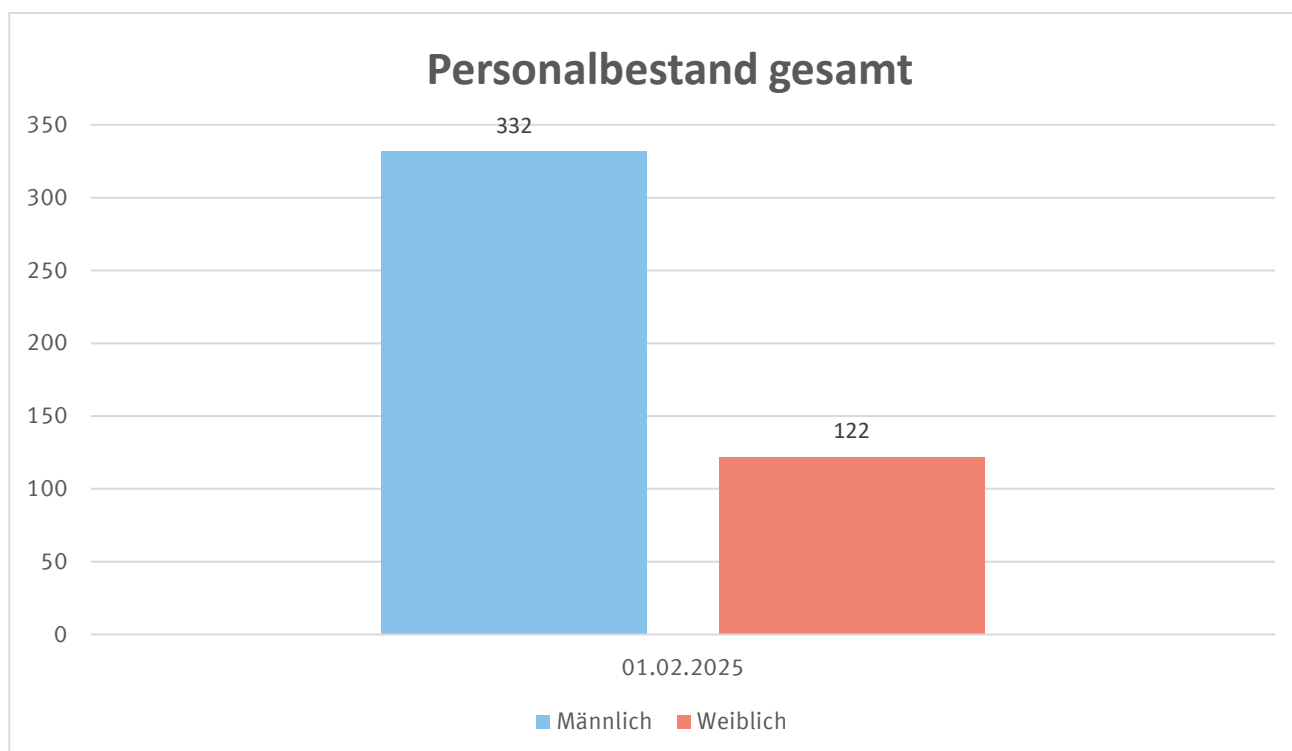


Abbildung a – Anzahl Mitarbeitende, unterteilt nach Geschlecht

b) Verteilung der Geschlechter auf Einkommensebenen

Bei der der Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen zeigt sich eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern. Die Diskrepanz zeigt sich insbesondere im mittleren und im unteren Drittel der Einkommensebenen. Im unteren Drittel befinden sich die eher männlich geprägten Arbeitsbereiche des KBK.

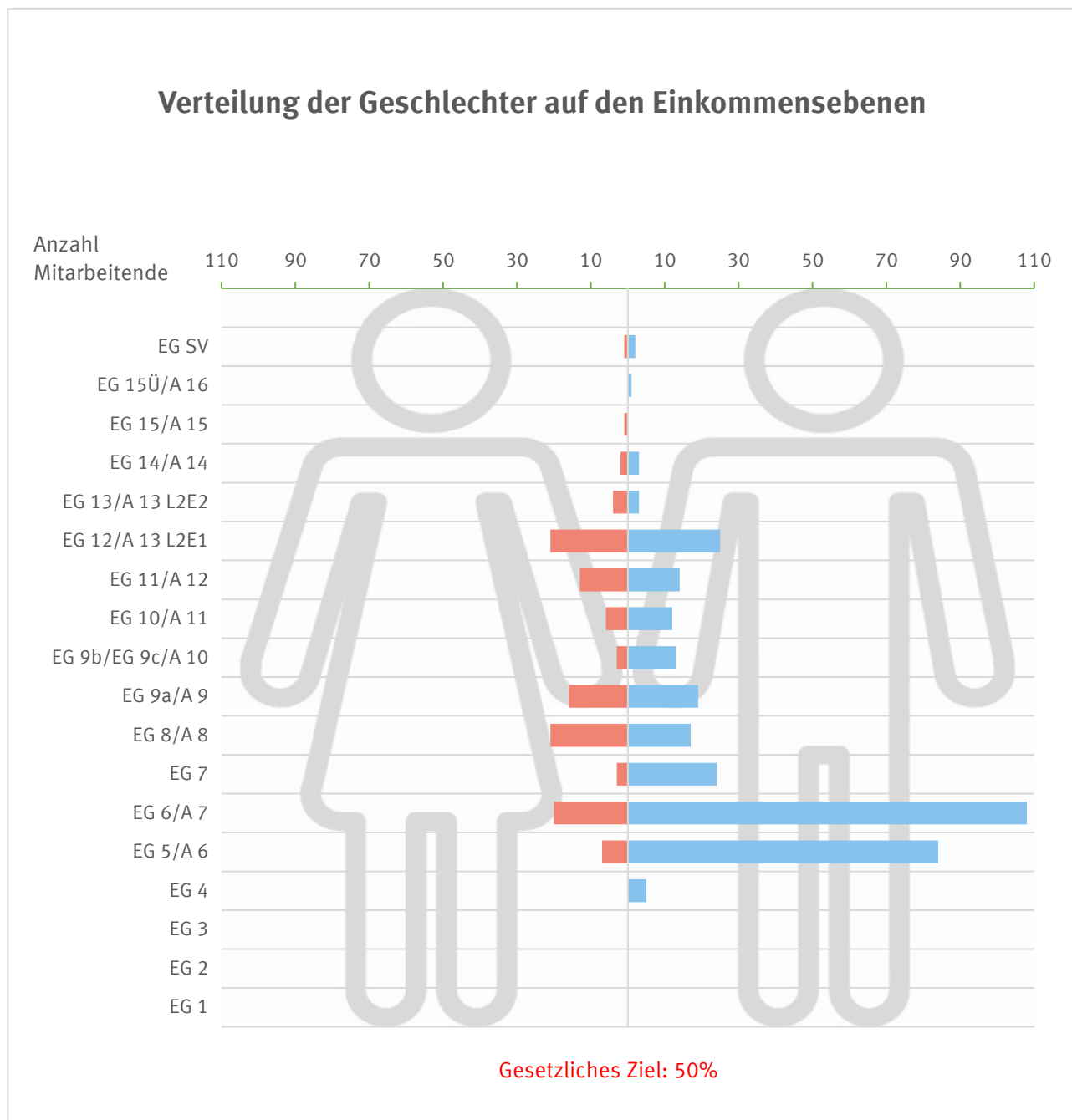


Abbildung b – Anzahl Mitarbeitende, unterteilt nach Geschlecht und Gehaltsebene

c) Personalstruktur Führungskräfte

Die insgesamt 31 Führungskräfte unterteilen sich in 11 weibliche und 20 männliche Mitarbeitende. Dieses Geschlechterverhältnis ist noch deutlich unter einer Parität.

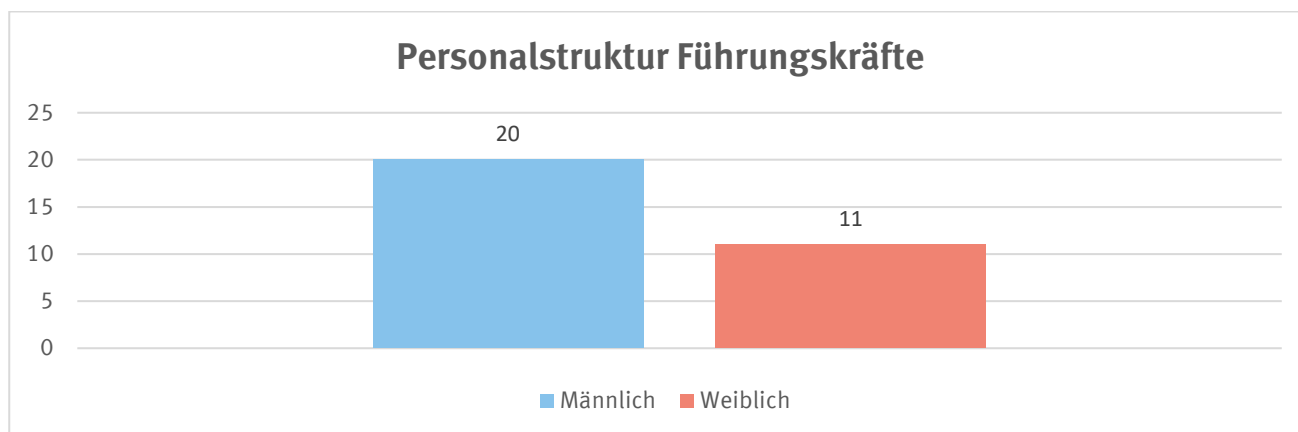


Abbildung c – Anzahl Führungskräfte, unterteilt nach Geschlecht

d) Verteilung der Führungspositionen nach Funktionsebenen

Die Verteilung der Führungspositionen nach Funktionsebenen zeigt eine deutliche Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften auf Ebene der Sachgebietsleitung. Auf Bereichs- und Fachabteilungsleitungsebene ist die Geschlechterverteilung weitestgehend ausgeglichen. 11 Führungspositionen sind vakant.

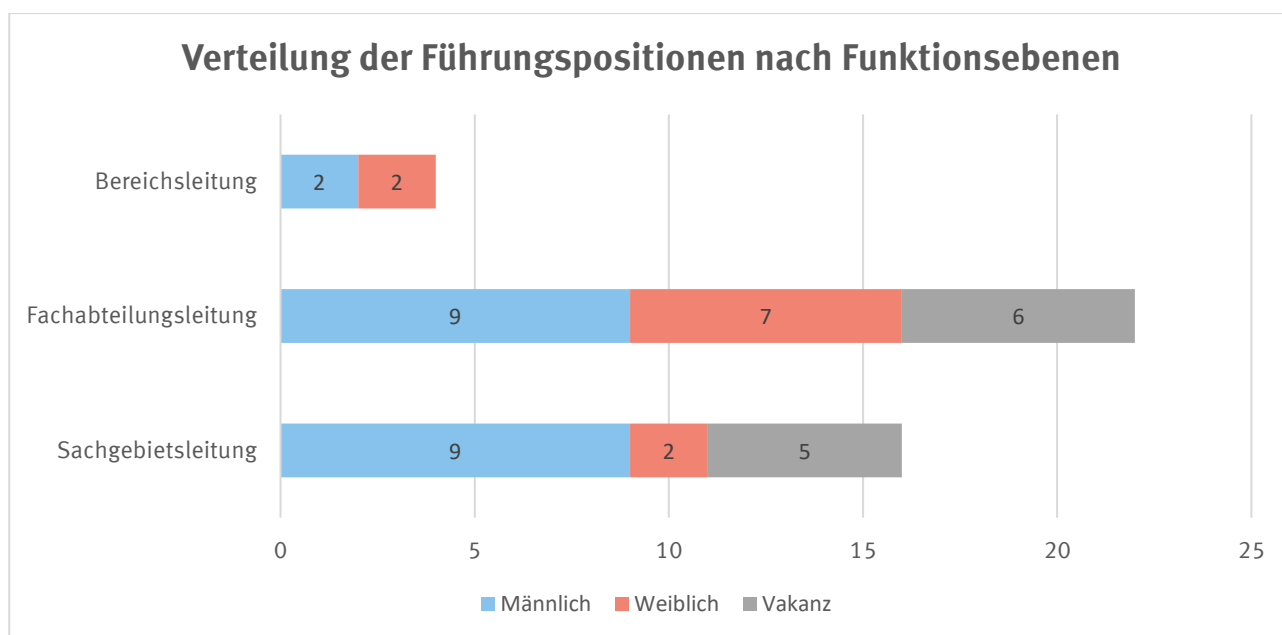


Abbildung d – Führungspositionen, unterteilt nach Funktionsebenen, Geschlecht und Anzahl

e) Verlauf Teilzeitarbeit

Die Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden, die per 01.02.2025 in Teilzeit tätig sind, ist fast doppelt so hoch wie bei den männlichen Mitarbeitenden.

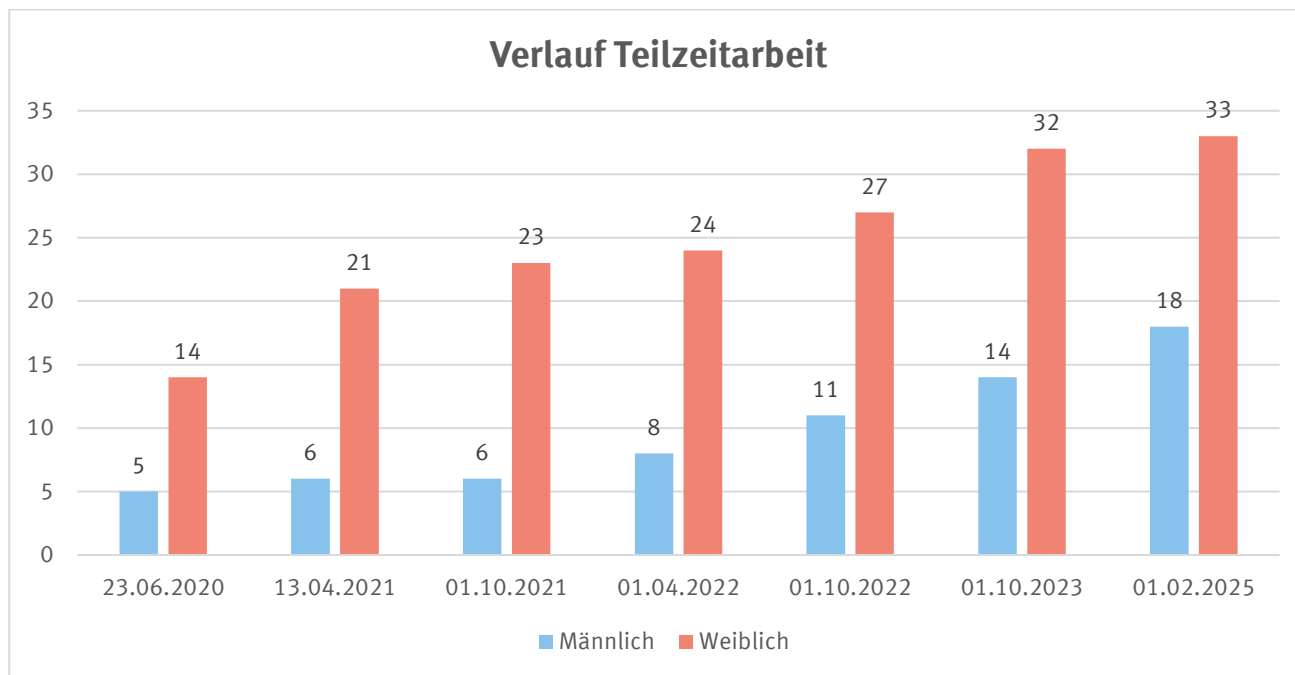


Abbildung e – Verlauf Teilzeitarbeit seit 2020, unterteilt nach Geschlecht und Anzahl

5. Besonderheiten des KBK

Der KBK gilt als Arbeitgeber für eher männlich geprägte Arbeitsbereiche, wie zum Beispiel den Straßenbau, die Grünunterhaltung und die Wasserwirtschaft. Dies zeigt sich insbesondere in den operativen Bereichen.

Teil II – Handlungsfelder

Die gesetzlichen Regelungen des LGG NRW geben die Handlungsfelder des Gleichstellungsplans vor (vgl. §6 Abs. 1 LGG NRW):

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Förderung der Gleichstellung
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Die Statistik hat ergeben, dass weibliche Mitarbeitende im KBK in den unteren Gehaltsstufen, im mittleren Gehaltsbereich sowie in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Sie dominieren jedoch bei der Inanspruchnahme von Teilzeit sehr deutlich gegenüber den männlichen Mitarbeitenden.

Das bedeutet, dass den Themen „Sensibilisieren für Gleichstellung, Gewinnen, Entwickeln sowie Binden von weiblichen Mitarbeitenden“ und die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für den KBK eine besondere Bedeutung zugeschrieben werden kann. Hier bieten sich sinnvolle Ansätze für Ziele und Maßnahmen an, um positiv im Sinne der beschriebenen Handlungsfelder des LGG NRW einwirken zu können.

Unter Berücksichtigung unserer Vision und den Ideen unserer Führungskräfte, Personalratsmitglieder und Schwerbehindertenvertretung wurden für den Zeitraum 2025 bis 2029 daher folgende Ziele und Maßnahmen für den KBK definiert:

Ziel 1: Sensibilisieren aller Mitarbeitenden des KBK für die Themen Gleichstellung, Diversity, Inklusion und der Umgang damit

Maßnahmen	Wer?
Schaffen von klaren Richtlinien / Dienstvereinbarungen zum Bekämpfen von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz	Vorstand Personalbereich
Entwickeln und Implementieren von Informationsmöglichkeiten, Schulungen, Workshops für Führungskräfte und Mitarbeitende	Personalbereich
Entwickeln und Einführen eines Leitfadens zur geschlechterneutralen Sprache	Vorstand Personalbereich Kommunikationsbereich

Ziel 2: Gewinnen von weiblichen Mitarbeitenden für die unterrepräsentierten Bereiche des KBK

Maßnahmen	Wer?
Teilnehmen an Messen, Veranstaltungen, Jobbörsen, Girls-Day	Personalbereich
Initiieren von Schul- und Hochschulkontakten	Personalbereich
Entwickeln und Umsetzen von Möglichkeiten zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität über soziale Netzwerke	Personalbereich Kommunikationsbereich

Ziel 3: Entwickeln von weiblichen Mitarbeitenden in höherwertigere Fach- und Führungspositionen

Maßnahmen	Wer?
Personalwirtschaftliche Voraussetzungen schaffen für - eine zielgerichtete Nachfolgeplanung - transparente Stellenbeschreibungen	Personalbereich
Entwickeln und Umsetzen von Personalentwicklungskonzepten und -maßnahmen	Personalbereich

Ziel 4: Binden von Mitarbeitenden bei besonderen Lebens- und Berufserfordernissen

Maßnahmen	Wer?
Implementieren von Beratungsgesprächen (Entwickeln von Leitfäden, Bereitstellen von Informationsmaterial)	Personalbereich
Durchführen von Beratungsgesprächen	Personalbereich Führungskräfte
Entwickeln und Implementieren eines Konzeptes zur Kontakterhaltung während beruflicher Abwesenheit und Aufzeigen von beruflichen Möglichkeiten	Personalbereich

Ziel 5: Auf- und Ausbauen von familienfreundlichen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Förderung der Gleichstellung

Maßnahmen	Wer?
Gesetzliche Rahmenbedingungen ermitteln und Inhouse kommunizieren	Personalbereich
Ermitteln des Mitarbeitendenbedarfes	Personalbereich
Ableiten und konzipieren von geeigneten Maßnahmen bis hin zur Umsetzung	Personalbereich

Die Gremien (Gleichstellung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) werden im Rahmen ihrer Funktion eingebunden.

Teil III – Schlussbestimmungen

1. Mitbestimmung der Personalvertretung

Der Personalrat des KBK hat dem Gleichstellungsplan am 30.04.2025 zugestimmt.

2. Controlling und Berichtswesen

Über den Stand der Umsetzung der formulierten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans wird einmal jährlich an den Verwaltungsrat berichtet, jeweils in der ersten Sitzung eines Jahres.

3. Geltungsbereich und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan gilt für den KBK und tritt mit dem Beschluss des Verwaltungsrates in Kraft. Er gilt bis zum Inkrafttreten des darauffolgenden Gleichstellungsplans.