

STADT SCHWERTE
Hansestadt an der Ruhr

Haupt- und Personalamt

Gleichstellungsplan

für die

Stadtverwaltung Schwerte

2023 - 2025

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung	Seite	3
2. Geltungsbereich, Geltungsdauer	Seite	3
3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	Seite	3
3.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst	Seite	6
3.2 Sozial- und Erziehungsdienst	Seite	7
3.3 Feuerwehr und Rettungsdienst	Seite	8
3.4 Technischer Dienst	Seite	9
3.5 Baubetriebshof	Seite	10
3.6 Hausmeister*innendienste	Seite	10
3.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte	Seite	11
3.8 Führungskräfte	Seite	11
3.9 Auszubildende	Seite	11
4. Prognose der zu besetzenden Stellen	Seite	12
4.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst	Seite	12
4.2 Sozial- und Erziehungsdienst	Seite	13
4.3 Feuerwehr und Rettungsdienst	Seite	13
4.4 Technischer Dienst	Seite	13
4.5 Baubetriebshof	Seite	13
4.6 Hausmeister*innendienste	Seite	14
4.7 Führungskräfte	Seite	14
5. Ziele und Handlungsfelder	Seite	14
5.1 Handlungsfeld Personalentwicklung	Seite	14
5.2 Handlungsfeld geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Verwaltungskultur	Seite	16
5.2.1 Diversität und Sprache	Seite	16
5.2.2 Abbau von strukturellen Gleichstellungsdefiziten	Seite	16
5.3 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Seite	17
5.4 Handlungsfeld Gesundheit	Seite	18
6. Gleichstellungsbeauftragte	Seite	18
7. Berichtswesen	Seite	19

1. Einleitung

Die in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland verankerte Gleichstellung von Frau und Mann ist ein wesentliches staatspolitisches Ziel. Dies gilt gleichermaßen für Wirtschaftsbetriebe als auch für die öffentliche Verwaltung.

Das novellierte Landesgleichstellungsgesetz (LGG) trat am 15.12.2016 in Kraft und ist durch das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und weiterer landesrechtlicher Vorschriften vom 19.09.2017 nochmals geändert worden.

Der Gleichstellungsplan ist eine elementare Maßnahme zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligung von Frauen.

In § 5 Abs. 10 LGG wird der GLP als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung. Mit dieser Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird klargestellt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Bestandteil des Personalmanagements ist.

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer

Die 6. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes gem. LGG gilt für die Zeit vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2025.

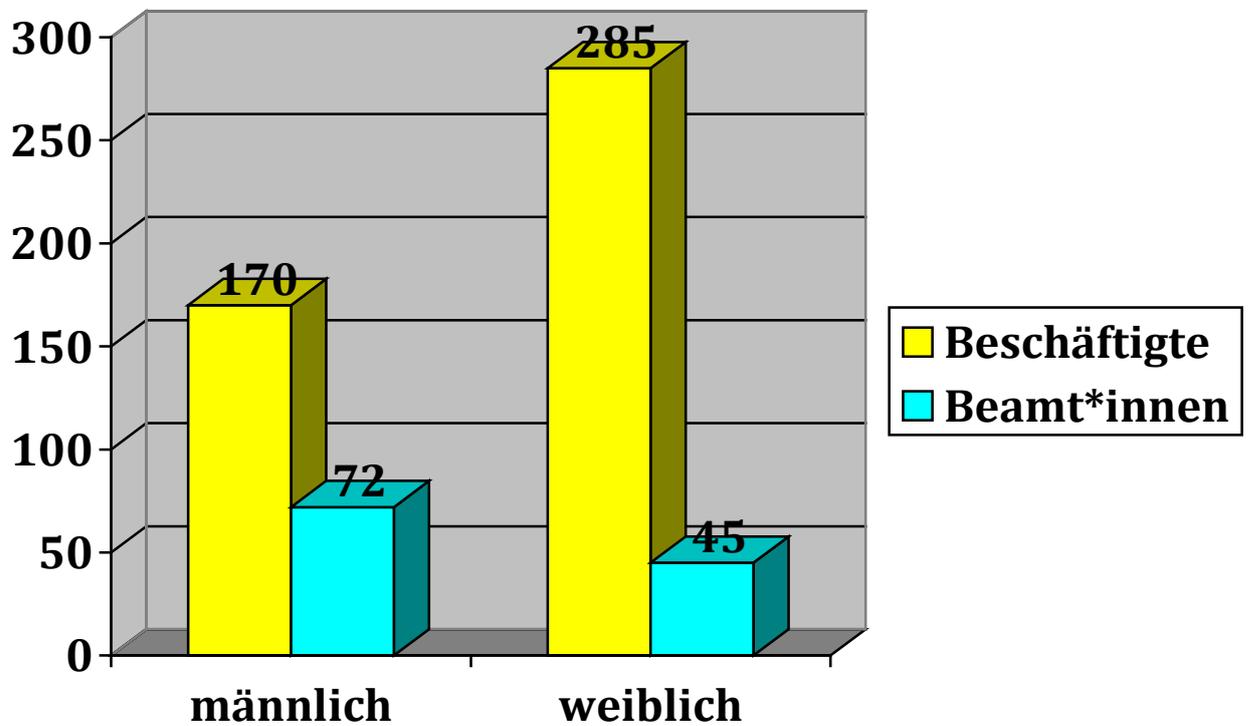
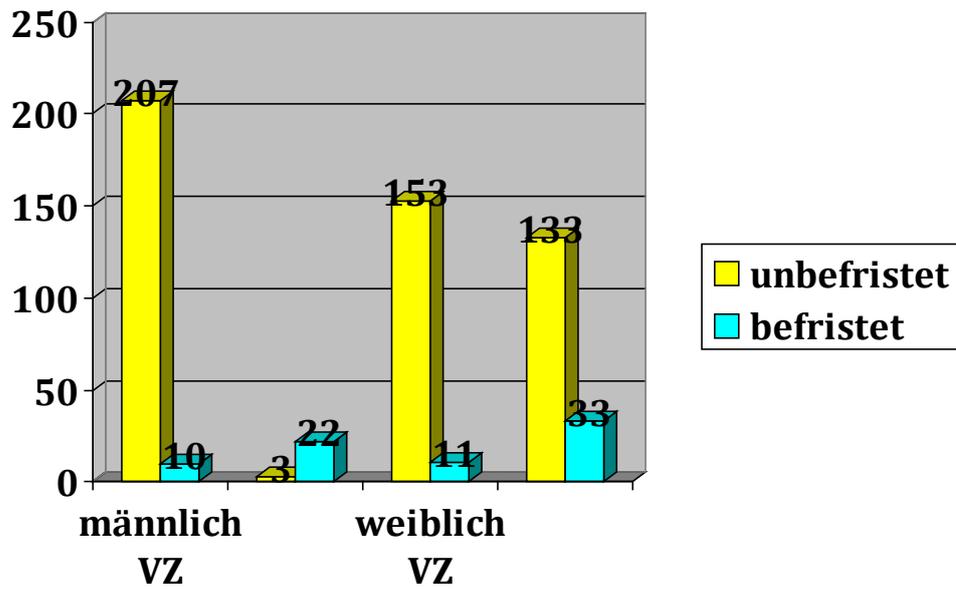
Die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes sind von den Regelungen dieses Gleichstellungsplanes nicht tangiert. Auf eine Darstellung der im LGG verankerten Regelungen wird wie in den bisherigen Gleichstellungsplanes verzichtet.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2022

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, für die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur die tariflich Beschäftigten entsprechend den Laufbahngruppen der Beamt*innen zu erfassen. Zum Stichtag 31.12.2022 waren bei der Stadt Schwerte insgesamt 572 Mitarbeiter*innen tätig, davon waren 242 Männer (42,3 %) und 330 Frauen (57,7 %). Die Wahlbeamt*innen sowie Auszubildende und Praktikant*innen (vgl. Ziffer 4.9) wurden bei dieser Zusammenstellung -wie bisher auch- nicht berücksichtigt. Eine Darstellung zur Ausbildungssituation ist unter Ziffer 4.9 abgebildet.

Bei einer differenzierten Darstellung nach den Statusgruppen Beamte/Beamtinnen und Beschäftigte ergibt sich folgendes Bild:

Das Verhältnis zwischen Frauen zu Männern stellt sich dabei wie folgt dar:



Darstellung nach Statusgruppen:

Da die Stellen alternativ mit Beschäftigten oder Beamt*innen besetzt werden können, wurde wie bisher bei der weiteren Darstellung in die nachfolgend dargestellten sieben Statusgruppen unterschieden:

- allgemeiner Verwaltungsdienst
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Feuerwehr/Rettungsdienst
- technischer Bereich
- Baubetriebshof
- Hausmeisterdienste
- Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte

Die über das Dienstrechtsreformgesetzes vom 01.06.2016 geregelte Laufbahnstruktur wurde in analoger Anwendung zum Tarifrecht beibehalten.

- **Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (Kurzbezeichnung 1.1)**
vormalig einfacher Dienst (mD) Besoldungsgruppe A 5 - A 6,
Entgeltgruppe 1 - 4 sowie S 01 - S 03

In dieser Laufbahngruppe sind ausschließlich Mitarbeiter*innen der Statusgruppen Baubetriebshof sowie Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte tätig. Eine Differenzierung ist wie in den Vorjahren auf der Basis der Entgeltgruppen vorgenommen.

- **Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (Kurzbezeichnung 1.2)**
vormalig mittlerer Dienst (mD) Besoldungsgruppe A 6 - A 9,
Entgeltgruppe 5 – 9b, EGr. N sowie S 04 - S 13
- **Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (Kurzbezeichnung 2.1)**
vormalig gehobener Dienst (gD) Besoldungsgruppe A 9 - A 13,
Entgeltgruppe 9c - 12 sowie S 14 - S 18
- **Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (Kurzbezeichnung 2.2)**
vormalig höherer Dienst (hD) Besoldungsgruppe A 13 - A 16,
Entgeltgruppe 13 - 15

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

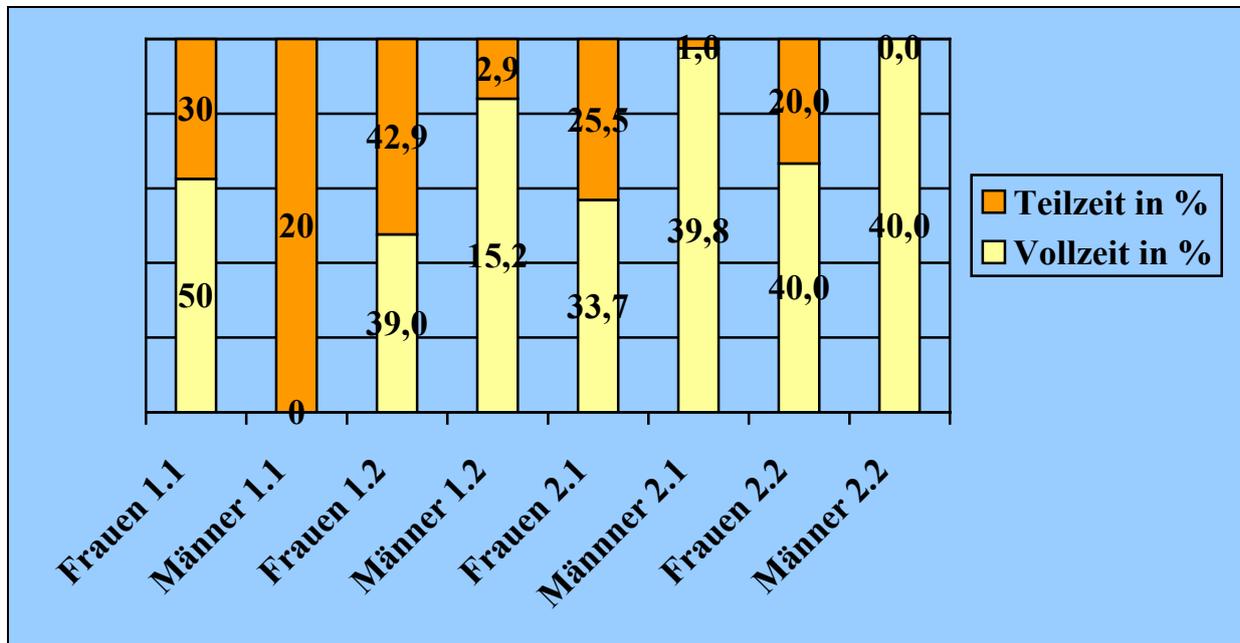
Die Vergleichszahlen zum Frauenanteil des FFP 2019 – 2021 sind als Klammerzusatz ergänzt.

3.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.1	5	5	10	5	3	8	80,0 % (100,00 %)
1.2	57	48	105	41	45	86	81,9 % (82,5 %)
2.1	72	26	98	33	25	58	59,2 % (56,6 %)
2.2	4	1	5	2	1	3	60,0 % (50,0 %)
Gesamt	138	80	218	81	74	155	67,9 % (71,0 %)

Im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum hat sich an der Grundaussage, dass im Bereich der Verwaltungstätigkeiten überwiegend Frauen eingesetzt sind, nichts Grundlegendes geändert.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:

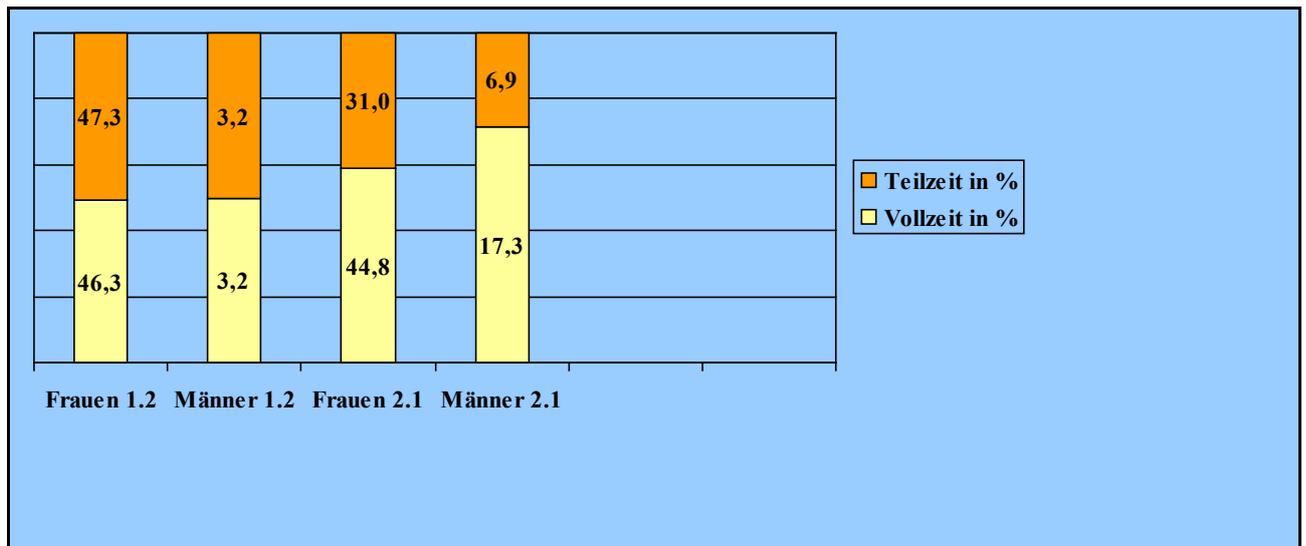


3.2 Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.2	46	47	93	43	44	87	93,5 % (95,7 %)
2.1	18	11	29	13	9	22	75,9 % (84,2 %)
Gesamt	64	58	122	56	53	109	89,3 % (90,7 %)

Bei der Betrachtung der vorstehenden Tabelle ergibt sich, dass in dem Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und hier gerade in dem Bereich der Kindertageseinrichtungen weiterhin deutlich mehr Frauen als Männer eingesetzt sind. Insofern haben sich zur Darstellung im letzten Gleichstellungsplan keine wesentlichen Änderungen eingestellt.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:

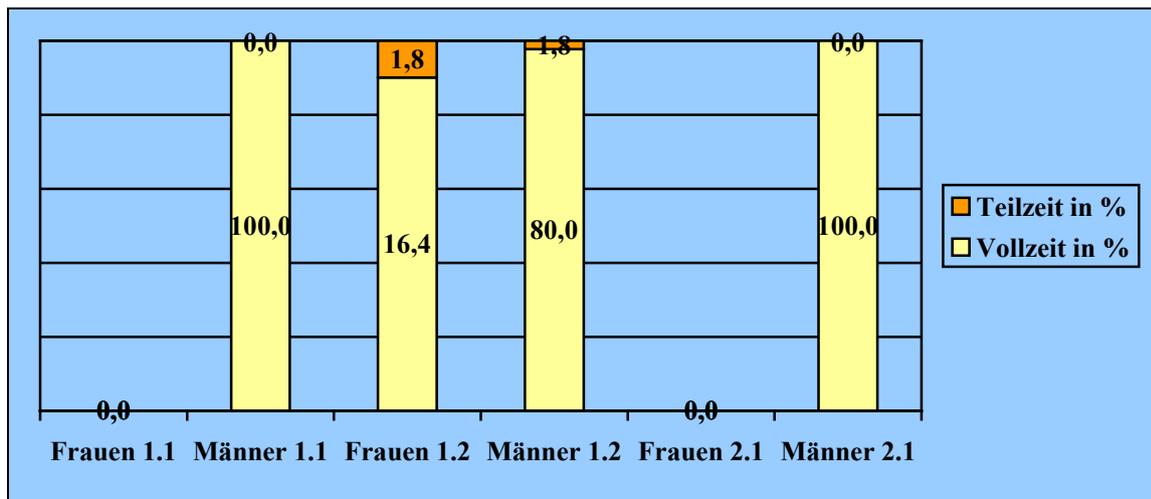


3.3 Feuerwehr und Rettungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.1	2	0	2	0	0	0	0,0 % (0,0 %)
1.2	53	2	55	9	1	10	18,1 % (7,3 %)
2.1	9	0	9	0	0	0	0,0 % (0,0 %)
Gesamt	64	2	66	9	1	10	15,1 % (6,4 %)

Im Bereich der Feuerwehr sowie des Rettungsdienstes zeigt sich weiterhin, dass überwiegend Männer eingesetzt sind. Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe insgesamt konnte im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan allerdings durch Neueinstellungen von Frauen leicht gesteigert werden.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:



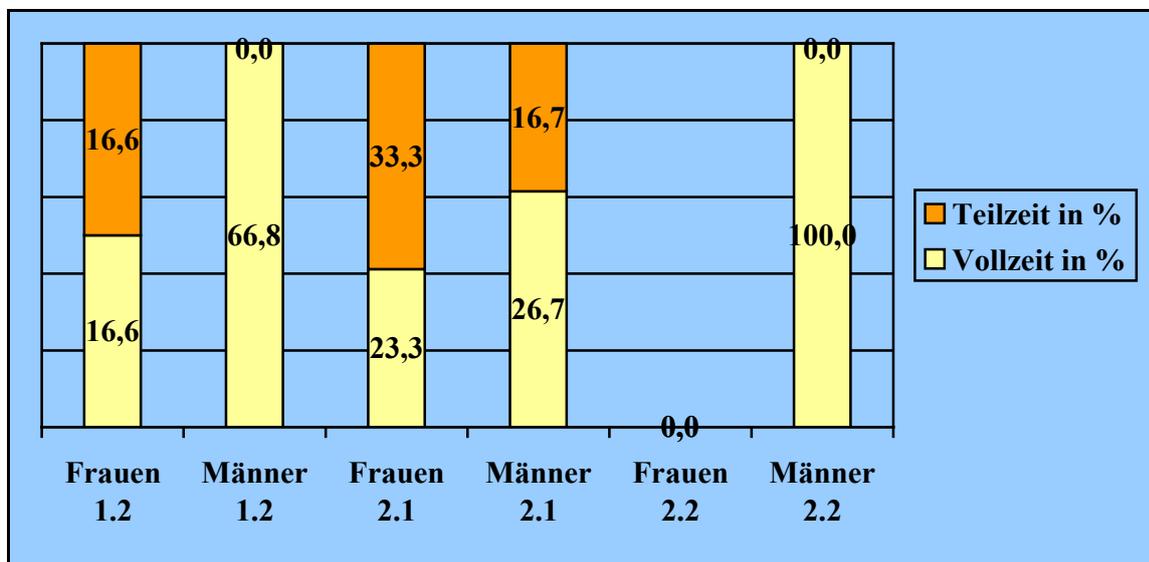
3.4 Technischer Dienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.2	5	1	6	1	1	2	33,3 % (100,0 %)
2.1	15	15	30	7	10	17	56,7 % (50,0 %)
2.2	1	0	1	0	0	0	0,0 % (0,0 %)
Gesamt	21	16	37	8	11	19	51,4 % (45,7 %)

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Statusgruppe ist im Vergleich zur letzten Betrachtung gestiegen. Im Zuge der Besetzung neuer Stellen bzw. der Nachbesetzung vakant gewordener Stellen konnten dabei auch mehr Frauen für eine Beschäftigung insbesondere im gehobenen Dienst dieses Aufgabenbereiches gewonnen werden.

Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe insgesamt ist im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum leicht gestiegen.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:



3.5 Baubetriebshof

Die Mitarbeiter*innen des Baubetriebshofes sind den Entgeltgruppen 4 – 9 zugeordnet. Eine Differenzierung wurde wie bisher lediglich nach den jeweiligen Entgeltgruppen vorgenommen.

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
4	37	1	38	1	0	1	2,6 % (3,2 %)
5	5	0	5	0	0	0	0 % (0 %)
6	24	2	26	7	0	7	26,9 % (17,2 %)
7	8	0	8	0	0	0	0 % (0 %)
8	2	0	2	0	0	0	0 % (0 %)
9	1	0	1	0	0	0	0 % (0 %)
Gesamt	77	3	80	8	0	8	10,0 % (8,0 %)

Die Steigerung des Frauenanteils bei der Gesamtbetrachtung liegt in der Reduzierung der Gesamtstellen begründet. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in dieser Statusgruppe ist im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum unverändert.

3.6 Hausmeister*innendienste

Im Bereich der Hausmeister*innendienste sind ausschließlich Mitarbeiter*innen der Entgeltgruppen 2 bis 7 eingesetzt. Eine Differenzierung wurde wie bisher lediglich nach den jeweiligen Entgeltgruppen vorgenommen.

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
2	0	2	2	0	0	0	0,0 %
3	0	0	0	0	0	0	0,0 %
4	1	0	1	0	0	0	0,0 %
5	2	7	9	1	2	3	33,3 % (50,0 %)
6	6	1	7	0	0	0	0,0 %
7	3	0	3	0	0	0	0,0 %
Gesamt	12	10	22	1	2	3	13,6 % (20,0 %)

Der Frauenanteil im Bereich der Hausmeister*innendienste hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht verändert. Grund ist hier zum einen die Demografische Entwicklung und zum anderen auch die gestiegene Anzahl von Beschäftigten insgesamt in dieser Statusgruppe.

3.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte

In diesem Aufgabenbereich sind ausschließlich Mitarbeiter*innen aus den Entgeltgruppen 2 bis 5 (Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt sowie Laufbahngruppe 1, 2 Einstiegsamt) tätig.

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2022
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
2	1	19	20	1	19	20	100,0 % (100,0 %)
4	0	5	5	0	5	5	100,0 %
5	0	1	1	0	0	0	0,0 %
Gesamt	1	25	26	1	24	25	96,1 % (96,6 %)

3.8 Führungskräfte

Bedingt durch die Neustrukturierung der Verwaltung und die damit einhergehende Einrichtung der Führungsebene der Ableitungsleitung hat sich die Struktur der Leitungsebenen grundlegend verändert. Im Ergebnis sind Frauen mit Ausnahme der Führungsebene der Amts-/Büroleitungen in allen Führungsebenen gut vertreten.

Der Frauenanteil im Bereich der Führungsebenen insgesamt stellt sich zum Stichtag nunmehr folgendermaßen dar:

Struktur der Führungsebenen			
	Männer	Frauen	Gesamt
Bürgermeister, Dezernenten	4	0	4
Amtsleitungen/Büroleitungen	10	5	15
Stellv. Amtsleitungen *1)	5	8	13 *2)
Abteilungsleitungen *1)	6	10	16
Wachabteilungsleitungen	2	0	2
Leitungen Kita`s	0	6	6
Gesamt:	27	29	56

*1) tlw. Doppelfunktionen Amtsleitung / stellv. Amtsleitung / Abteilungsleitung

*2) Büro 01 und 02 haben keine stellv. Leitung

3.9 Auszubildende

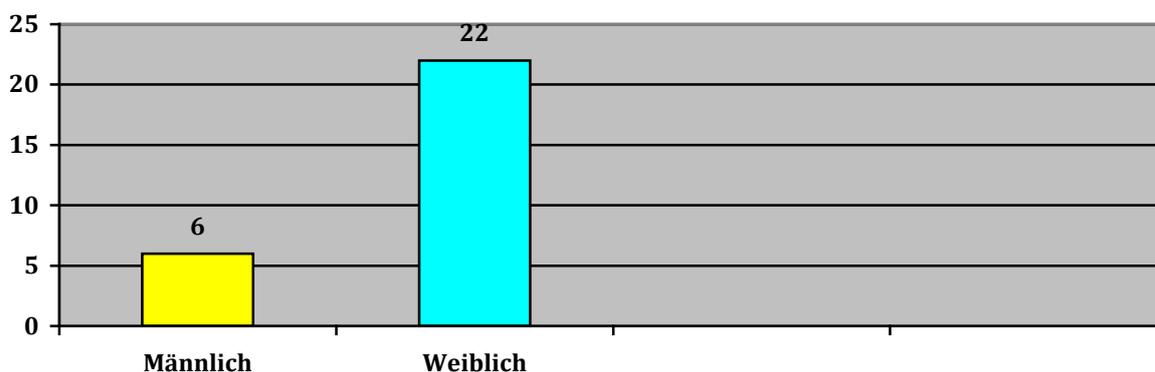
Stichtagsbezogen sind insgesamt 26 Auszubildende in den angebotenen Ausbildungsberufen bei der Stadtverwaltung Schwerte eingesetzt.

Im Einzelnen werden 8 Verwaltungsfachangestellte (davon sechs weiblich), 1 Bachelor of Arts (weiblich), 2 Notfallsanitäterinnen, 12 Erzieherinnen (PIA -Praxisintegrierte Ausbildung in Kindertageseinrichtungen), 1 Bachelor of Arts (weiblich) und 2 Brandmeisteranwärter ausgebildet.

Auch wenn deutlich wird, dass überwiegend junge Frauen für eine Ausbildung bei der Stadt Schwerte eingestellt wurden, bleibt die sich in den unterschiedlichen Statusgruppen dargestellte Problematik bestehen.

In den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, konnten bisher keine Veränderungen erzielt werden.

Die nachfolgende Übersicht stellt den Anteil an weiblichen Nachwuchskräften dar:



4. Prognose der zu besetzenden Stellen

Um eine annähernd realistische Aussage über die in der Gesamtverwaltung bis Ende 2025 freiwerdenden Stellen treffen zu können, wurden wie bisher die altersbedingte Fluktuation (Regelaltersrente) zugrunde gelegt sowie vereinbarte Vorruhestandsregelungen wie z.B. Altersteilzeitvereinbarungen berücksichtigt. Bei den Altersteilzeitvereinbarungen wurde dabei der Zeitpunkt des Freiwerdens der Stelle berücksichtigt (Beginn der Ruhephase), nicht der Zeitpunkt des Rentenbezuges.

Bei freiwerdenden Stellen ist grundsätzlich durch die jeweilige Fachverwaltung das Erfordernis einer Nachbesetzung der Stelle entsprechend der Richtlinien zum Stellenbesetzungsverfahren der Stadt Schwerte darzustellen.

Des Weiteren soll in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, die jeweilige Personengruppe bevorzugt eingestellt werden. Bei unplanbaren Beendigungen (z.B. Kündigungen) werden, soweit eine Unterpräsenz von weiblichen Beschäftigten besteht, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

Auf eine separate Darstellung des Bereiches „Reinigung“ wird weiterhin verzichtet, da auf Grund des Beschlusses des Rates der Stadt Schwerte vom 08.11.2000, Dr.-Nr. VI/430, freiwerdende Stellen nicht wiederbesetzt werden.

Die folgenden Übersichten zeigen unter Berücksichtigung der v.g. Aspekte die Verteilung voraussichtlich freiwerdender Stellen im Betrachtungszeitraum auf die verschiedenen Statusgruppen, den derzeitigen Frauenanteil sowie die jeweiligen Zielvorgaben hinsichtlich der Nachbesetzung mit Frauen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation besteht, für die nächsten 3 Jahre auf:

4.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

	freiwerdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.1	Zielvorgabe
1.1	0	0	80 %	keine
1.2	6	0	81,9 %	keine
2.1	9	4	57,3	>= 50 %
2.2	1	0	60 %	keine

4.2 Sozial- und Erziehungsdienst

	freiwerdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.2	Zielvorgabe
1.2	0	0	93,5 %	keine
2.1	2	0	75,6 %	keine

4.3 Feuerwehr und Rettungsdienst

	freiwerdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.3	Zielvorgabe
1.2	0	0	0,00 %	keine
2.1	1	1	0,00 %	steigern

4.4 Technischer Dienst

	freiwerdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.4	Zielvorgabe
1.2	0	0	33,3 %	keine
2.1	1	1	56,7 %	=/> 50 %

4.5 Baubetriebshof

	freiwerdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.5	Zielvorgabe
EGr. 4	2	0	2,6 %	steigern
EGr. 5	0	0	0,0 %	keine
EGr. 6	1	0	26,9 %	steigern
EGr. 7	0	0	0,0 %	keine
EGr. 8	1	1	0,0 %	steigern
EGr. 9	0	0	0,0 %	keine

4.6 Hausmeister*innendienste

	freiwerdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4 .6	Zielvorgabe
EGr. 2	0	0	0,0 %	keine
EGr. 3	0	0	0,0 %	keine
EGr. 4	0	0	0,0 %	keine
EGr. 5	1	1	33,3 %	steigern
EGr. 6	1	1	0,0 %	steigern
EGr. 7	1	1	0,0 %	steigern

4.7 Führungskräfte

	freiwerdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.5	Zielvorgabe
Amts-/Büroleitungen	0	0	0,0 %	Keine
Stellv. Amtsleitungen	3	0	61,5 %	=/> 50%
Abteilungsleitungen	0	0	0,0 %	keine
Wachabteilungsleitungen	0	0	0,0 %	keine
Leitungen Kita's	0	0	0,0 %	keine

5. Ziele und Handlungsfelder

Gleichstellung und Frauenförderung sind integrale Bestandteile der Aufbau- und Ablauforganisation, der Personalplanung und -entwicklung. Nach Maßgabe des § 6 LGG sind auf der Grundlage einer Beschäftigtenanalyse Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln und festzulegen. In höheren Führungsebenen besteht jedoch noch eine Unterrepräsentanz.

5.1 Handlungsfeld Personalentwicklung

Der Gleichstellungsplan soll für den Geltungszeitraum konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen enthalten, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen (§6 Abs. 3 LGG).

Die berufliche Entwicklung von Mitarbeiter*innen wird durch zwei Wege bestimmt:

- durch den Wechsel auf eine höherwertige Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens
- durch die Aufwertung der eigenen Stelle im Rahmen eines Stellenbewertungsverfahrens
- Nutzen von vorhandenen Potentialen der Mitarbeitenden

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Nachfolgende Maßnahmen sollen die Motivation von Frauen fördern, sich auf Führungspositionen zu bewerben und sie in diesem Prozess unterstützen.

Maßnahmen:

- a. Bei einer zukünftigen Führungskräftenachwuchsqualifizierung sind verstärkt Frauen zu gewinnen. Auswahl- und Qualifizierungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass keine zeitliche Benachteiligung von Teilzeitkräften entsteht.
- b. Führen in Teilzeit (§8 Abs. 6 LGG)
- c. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sollte das Potenzial gut qualifizierter Frauen entwickelt und an die Verwaltung gebunden werden. Die berufliche Weiterentwicklung darf nicht vom vollumfänglichen Stundenumfang abhängen.
- d. Aktive Ansprache und Motivation qualifizierter Mitarbeiterinnen durch Vorgesetzte sich auf höherwertige Funktionen zu bewerben.
- e. Nutzung von Mitarbeiter*innen-Gesprächen auch im Rahmen von LOB zur Potenzialerkennung und Entwicklungsförderung.
- f. Beschäftigte - auch in Führungsfunktion - können bei Vereinbarung einer Beurlaubung im familiären Kontext (auch Elternzeit) bis zu 12 Monaten in Abstimmung mit dem Fachamt im Anschluss auf ihre ursprüngliche Stelle und Funktion zurückkehren.

Ziel: Gendersensible Rahmenbedingungen für die Fort- und Weiterbildung

Fortbildungsangebote werden allen Mitarbeiter*innen, auch Beurlaubten sowie Beschäftigten in Elternzeit, fortlaufend zugeleitet.

Die geschlechterspezifische Statistik über die Teilnahme an Fortbildungen ist fortzuführen.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen, die für Führungsaufgaben qualifizieren, sind Frauen bei gleicher Eignung bei Unterrepräsentanz in dem betreffenden Bereich vorrangig zu berücksichtigen.

Ausbilder*innen in den Organisationseinheiten werden für das Thema Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert.

Bei Bedarf wird Kinderbetreuung während einer Fortbildung angeboten und/oder es werden Kosten erstattet. Für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gilt die Möglichkeit der Kostenerstattung entsprechend.

Maßnahmen:

- a. Ausbau der Qualifizierungsangebote für Frauen
z.B. - Zeitmanagement
- unentdeckte Potenziale nutzen
- fit für den Aufstieg
- b. Die erfolgreichen Seminare für weibliche Beschäftigte aller Ebenen zur Förderung von Schlüsselqualifikationen werden weiter angeboten.
- c. Das Coaching-Angebot für aufstiegswillige Frauen wird weiter angeboten.
- d. Zudem wird ein offenes Seminarangebot für Frauen zu Führungsthemen organisiert.
- e. Die Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen werden in einem Seminar auch zu Themen der Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert.

5.2 Handlungsfeld geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Verwaltungskultur

Führungskräfte und Beschäftigte prägen mit ihrem Verhalten das Klima und das Miteinander in der Verwaltung. Dieses beeinflusst Arbeitsergebnisse und Arbeitsqualität. Darum ist es wichtig, tolerant und respektvoll miteinander umzugehen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und die Beschäftigten gleichermaßen, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder einer sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung dar und ist als eine Form der Diskriminierung zu sehen. Sie beeinträchtigt in besonderem Maße Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Betroffenen und trägt zu einem schlechten Arbeitsklima bei.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere Benachteiligungen gem. AGG sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und werden entsprechend geahndet.

Maßnahmen haben sich gegen die Auslösenden zu richten.

Beispiele für mögliche Erscheinungsformen sind:

- das Aushängen, Verbreiten und Zeigen von pornografischen Erzeugnissen, Pin Up-Girls
- anzügliches Verhalten mit sexuellem Bezug wie verbale Bemerkungen, Witze und unerwünschte Kommentare über z.B. das Aussehen anderer Personen, beleidigende Äußerungen
- unnötiger körperlicher Kontakt oder unerwünschtes Berühren etc.

Die „Dienstvereinbarung zum Schutz gegen Mobbing, Schikane und sexuelle Belästigung“ findet sich im Intranet unter [„http://intranet.stadt-schwerte.de/fileadmin/download/publikationen/10/DA/DA_11-14.pdf“](http://intranet.stadt-schwerte.de/fileadmin/download/publikationen/10/DA/DA_11-14.pdf).

5.2.1 Diversität und Sprache

Sprache beeinflusst die Wahrnehmung. Sie erzeugt Bilder und ist Ausdruck gesellschaftlicher Normen. Durch sie wird die gesellschaftliche Realität geprägt. Im Sprachverhalten spiegeln sich das Bewusstsein und das Denken wieder. Für die Realisierung von Gleichstellung ist ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch, der alle Geschlechter anspricht, unabdingbar.

Die Anwendung des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs ist inzwischen sowohl intern wie extern Pflicht (§ 4 LGG). Hier wird der sprachlichen Theorie der Wechselwirkung von Sprache und Bewusstseinsbildung Rechnung getragen.

Ziel: Die externe und interne Kommunikation ist so zu gestalten, dass sich alle angesprochen fühlen. Durch eine geschlechterbewusste, geschlechtersensible und diversitätsbewusste Sprache werden alle Menschen gleichermaßen und gleichberechtigt wertgeschätzt.

5.2.2 Abbau von strukturellen Gleichstellungsdefiziten

Um weitere Defizite bzgl. der Geschlechtergerechtigkeit aufzuspüren und diesen gegensteuern zu können, wird in den Dezernaten in Abstimmung mit den Amtsleitungen jeweils eine Ansprechperson zum Thema Gleichstellung und Diversity benannt.

Ziel: Notwendige Handlungsoptionen erkennen und bedarfsorientierte Konzepte erstellen

Maßnahme:

Beauftragte für Gleichstellung und Diversity in jedem Dezernat tauschen sich auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten zweimal jährlich in einer Projektgruppe aus.

Ziel: Stärkung der Zusammenarbeit zwischen dem Haupt- und Personalamt, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten zur geschlechtergerechten Verwaltungskultur

Maßnahmen:

- a. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu gleichstellungsrelevanten Themen regelmäßig in die Amtsleiter*innenrunde eingeladen.
- b. Das Haupt- und Personalamt, der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte erarbeiten mit weiteren Akteur*innen Maßnahmen für eine geschlechtergerechtere Verwaltungskultur.

5.3 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, um zum einen neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden und zum anderen das Potenzial der bereits in der Verwaltung Beschäftigten als auch der dort nicht Beschäftigten zu aktivieren.

So soll im Rahmen der Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in den Fokus gestellt und weitere Umsetzungsideen kreiert werden.

Eine Unterstützung aller Beschäftigten, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, hat eine hohe Priorität. Dies soll perspektivisch auch dazu beitragen, dass die Stadt als Arbeitgeber in für Personalgewinnung schwierigen Zeiten weiterhin attraktiv bleibt.

Ziel: Teilzeit für alle Funktionen

Maßnahmen:

- a. Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sollen auch in den Bereichen geprüft werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz sind alle Stellen, einschließlich Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, in Teilzeit auszuschreiben. Nur in begründeten Ausnahmefällen darf hiervon abgesehen werden. Die Hürde ist hierfür hoch. Auch eine reduzierte Arbeitszeit ist möglich.
- b. Teilzeitanträge von Führungskräften werden unterstützt.

Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Belange Beschäftigter, die Kinder haben und/oder sich in der Pflege von Angehörigen engagieren, werden unterstützt. Männer werden unterstützt, sich um die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen zu kümmern.

Maßnahmen:

- a. Der Personalbereich berät zu Möglichkeiten der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz und unterstützt bei kurzfristigen Gewährungen entsprechender Freistellungen, denn Pflege ist nicht planbar.
- b. Alleinerziehende werden hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung unterstützt. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern bzw. Elternteilen möglichst vorrangig berücksichtigt.
- c. Bei Notfällen können Mitarbeiter*innen die Arbeit nach Rücksprache mit den Vorgesetzten unterbrechen. Die fehlende Arbeitszeit wird über den Ausgleich von Mehrstunden geregelt. Es besteht die Möglichkeit, das Kind auch mal mit ins Büro zu bringen, sofern die Aufgabe es zulässt und es räumlich möglich ist oder der/die Mitarbeiter*in kann mit dem erkrankten Kind zu Hause arbeiten.

- d. Teilzeitwünsche von Vätern, die mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen wollen, werden von Führungskräften und dem Personalamt unterstützt.
- e. Mit Beschäftigten, die auf Grund von Elternzeit oder Beurlaubung befristet aus der Beschäftigung ausgeschieden sind, sollen spätestens 6 Monate vor Wiederaufnahme der Beschäftigung Gespräche zu ihrem künftigen Einsatz geführt werden.

5.4 Handlungsfeld Gesundheit

Die Entstehung von Krankheit, die Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen, die Einhaltung und Förderung der Gesundheit wird von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet. Gesundheitsangebote sind insbesondere für Frauen von Bedeutung, da sie häufig Doppelbelastungen durch berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen tragen. Nicht nur in ihrer Lebenserwartung, sondern auch in ihrem gesundheitsbezogenen Verhalten und in ihren Krankheitsprofilen unterscheiden sich Frauen und Männer.

Profitieren Frauen und Männer in gleicher Weise von bestehenden betrieblichen Maßnahmen der Prävention und des Gesundheitsschutzes?

Wie können geschlechtsspezifische Wahrnehmungen und Entwicklungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement berücksichtigt und positiv beeinflusst werden?

Ziel: Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention

Maßnahme:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement prüft, inwieweit die spezifischen Potentiale von Frauen und Männern bei der Prävention und Gesundheitsförderung Berücksichtigung finden.

6. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes und des vorliegenden Gleichstellungsplanes, unterstützt die Dienststelle und 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.

Sie berät in allen Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und der Karriereplanung und bietet Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus sollen die Dezernent*innen in ihren Dezernaten der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechperson in Gleichstellungsfragen zur Verfügung stehen. Zum Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplanes führt die Gleichstellungsbeauftragte mit diesen bedarfsorientiert Informationsgespräche.

Die Position der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Rechte werden durch das Klagerecht und das Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständes gestärkt (§§ 18, 19 LGG).

7. Berichtswesen

Das Haupt- und Personalamt tauscht sich jährlich über die Entwicklung des Gleichstellungsplanes mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat aus.

Der Bürgermeister berichtet dem Rat schriftlich bis zum 30.06.2026 über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes. Wurden bis zum 31.12.2025 zusätzliche Maßnahmen ergriffen, sind diese ebenfalls im Bericht darzustellen. Gleichzeitig ist eine Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die nächsten 3 Jahre vorzulegen.

Der Gleichstellungsplan und der Bericht werden in geeigneter Form bekanntgegeben.

Der Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Schwerte 2023 - 2025 wurde am 20.03.2024 durch den Rat der Stadt Schwerte beschlossen und tritt mit Wirkung vom 29.03.2024 in Kraft.

Schwerte, 28.03.2024
Der Bürgermeister

Axourgos