



**STADT SCHWERTE**  
Hansestadt an der Ruhr

# **Haupt- und Personalamt**

## **Gleichstellungsplan**

**für die**

**Stadtverwaltung Schwerte**

**2019 - 2021**

## Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung	Seite	3
2. Geltungsbereich, Geltungsdauer	Seite	3
3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	Seite	3
4.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst	Seite	6
4.2 Sozial- und Erziehungsdienst	Seite	7
4.3 Feuerwehr und Rettungsdienst	Seite	8
4.4 Technischer Dienst	Seite	9
4.5 Baubetriebshof	Seite	10
4.6 Hausmeisterdienste	Seite	10
4.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte	Seite	11
4.8 Führungskräfte	Seite	11
4.9 Auszubildende	Seite	11
5. Prognose der zu besetzenden Stellen	Seite	12
5.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst	Seite	13
5.2 Sozial- und Erziehungsdienst	Seite	13
5.3 Feuerwehr und Rettungsdienst	Seite	13
5.4 Technischer Dienst	Seite	13
5.5 Baubetriebshof	Seite	14
5.6 Hausmeisterinnen und Hausmeister	Seite	14
6. Ziele und Handlungsfelder	Seite	14
6.1 Handlungsfeld Personalentwicklung	Seite	14
6.2 Handlungsfeld Geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Verwaltungskultur	Seite	15
6.2.1 Sprache	Seite	15
6.2.2 Abbau von strukturellen Gleichstellungsdefiziten	Seite	16
6.3 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Seite	17
6.6 Handlungsfeld Gesundheit	Seite	17
7. Gleichstellungsbeauftragte	Seite	18
8. Berichtswesen	Seite	18

## **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.

Demnach wird der Frauenförderplan in Gleichstellungsplan (GLP) umbenannt und bringt keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich. Auch 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.

Neu ist ebenfalls, dass auch in wesentlichen Gremien (Aufsichts- und Verwaltungsräte, regelmäßig tagende Kommissionen, Beiräte sowie Ausschüsse) Frauen mindestens zu 40 % vertreten sein müssen.

## **2. Geltungsbereich, Geltungsdauer**

Die 5. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes gem. LGG gilt für die Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021.

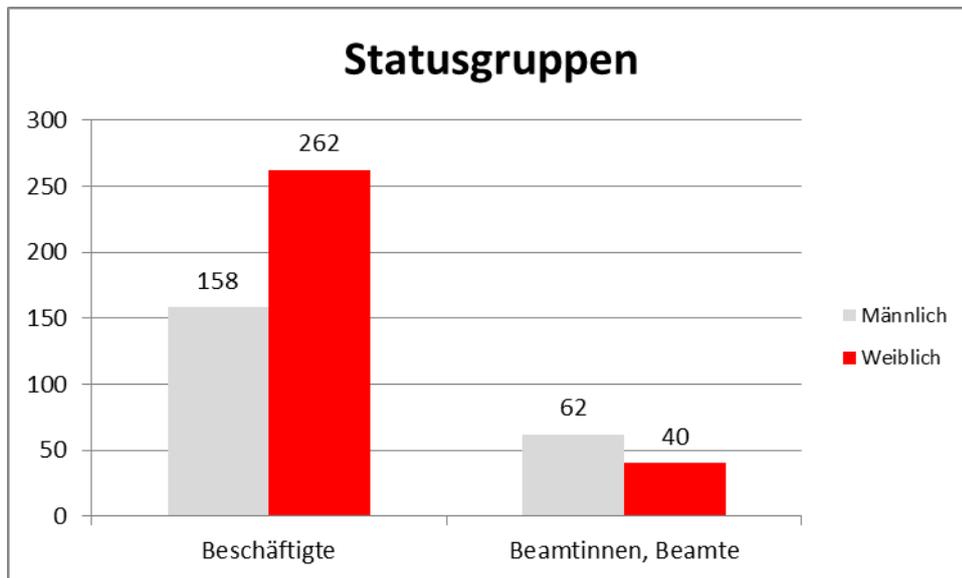
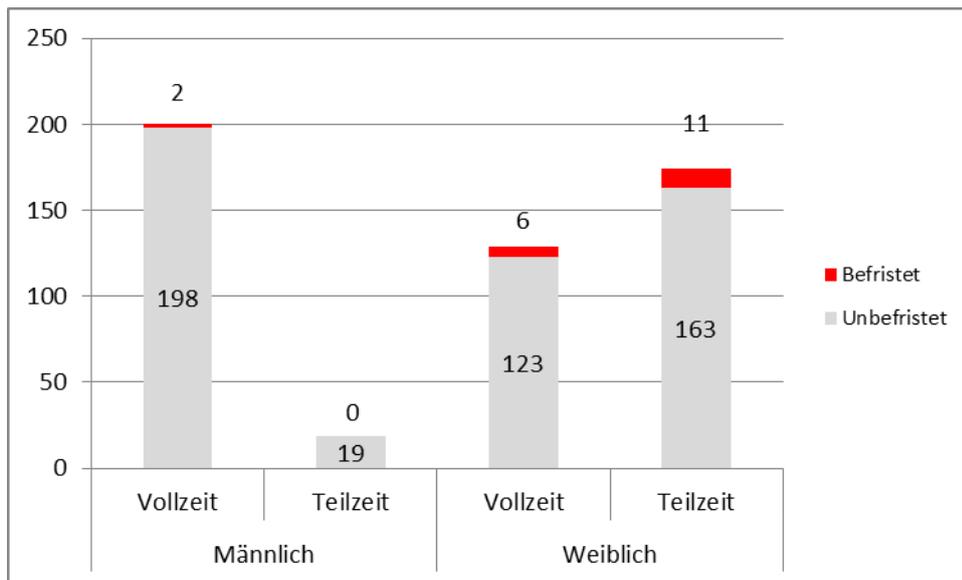
Die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 09.11.1999 sind von den Regelungen dieses Frauenförderplanes nicht tangiert. Auf eine Darstellung der im LGG verankerten Regelungen wird wie in den bisherigen Frauenförderplänen verzichtet.

## **3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2018**

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, für die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur die tariflich Beschäftigten entsprechend den Laufbahngruppen der Beamt\*innen zu erfassen. Zum Stichtag 31.12.2018 waren bei der Stadt Schwerte insgesamt 522 Mitarbeiter\*innen tätig, davon waren 219 Männer (41,95 %) und 303 Frauen (58,05 %). 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:



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

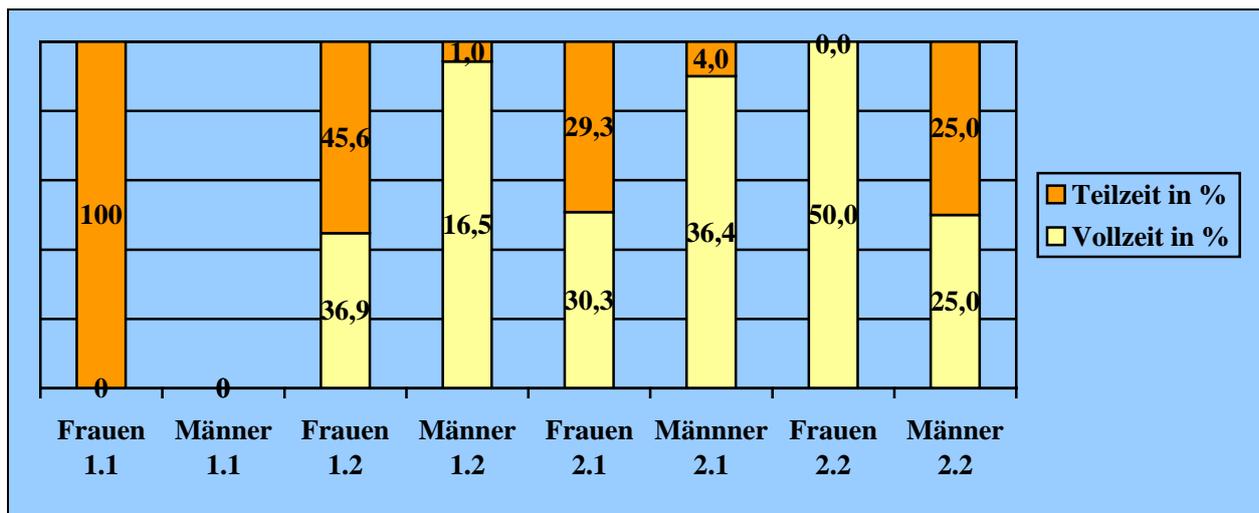


#### 4.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2018
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.1	0	1	1	0	1	1	100,0 % (0,00 %)
1.2	55	48	103	38	47	85	82,5 % (85,1 %)
2.1	66	33	99	30	29	59	56,6 % (48,3 %)
2.2	3	1	4	2	0	2	50,0 % (50,0 %)
<b>Gesamt</b>	<b>124</b>	<b>83</b>	<b>207</b>	<b>70</b>	<b>77</b>	<b>147</b>	<b>71,0 % (66,7 %)</b>

Im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum in dieser Statusgruppe sind mittlerweile insgesamt mehr Frauen eingesetzt.

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

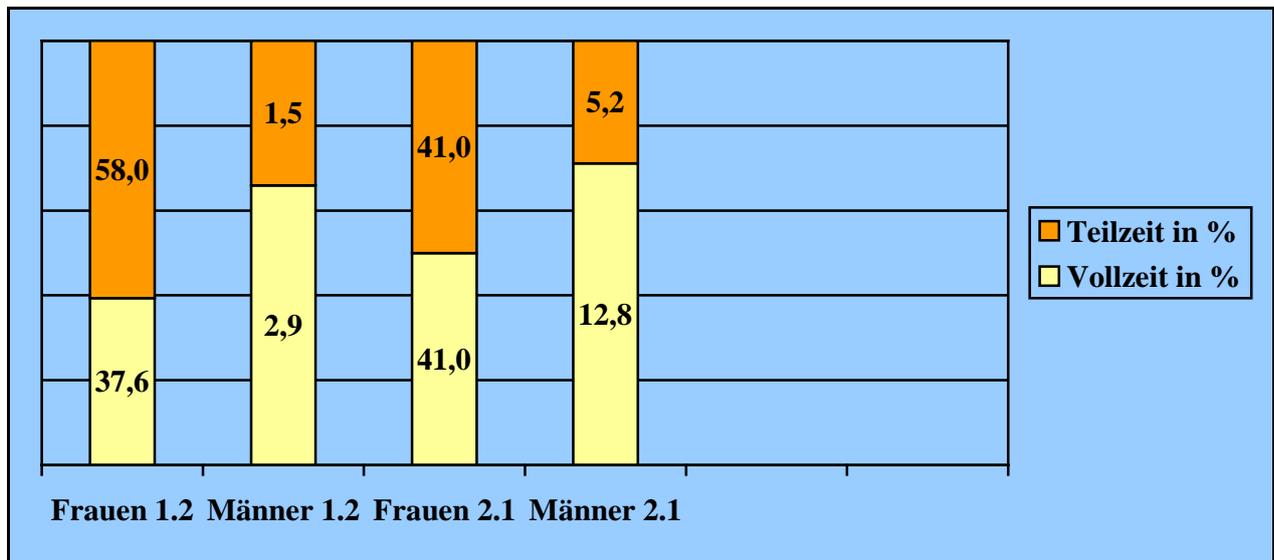


## 4.2 Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2018
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.2	28	41	69	26	40	66	<b>95,7 % (95,3 %)</b>
2.1	21	18	39	16	16	32	<b>84,2 % (73,5 %)</b>
<b>Gesamt</b>	<b>49</b>	<b>59</b>	<b>108</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>98</b>	<b>90,7 % (87,8 %)</b>

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.

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

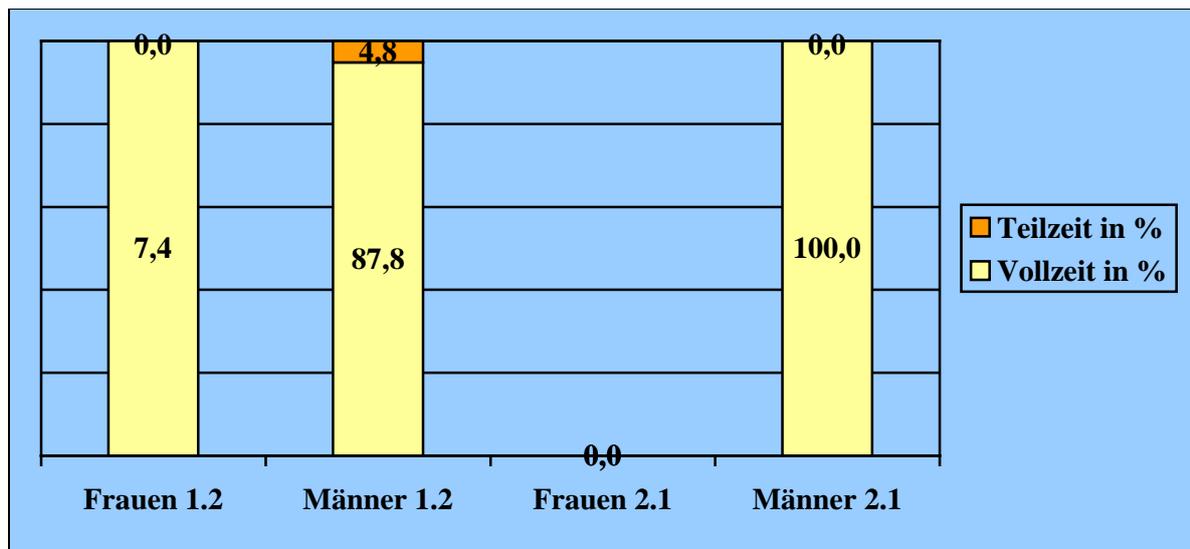


### 4.3 Feuerwehr und Rettungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2018
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.2	39	2	41	3	0	3	7,3 % (2,7 %)
2.1	6	0	6	0	0	0	0,0 % (0,0 %)
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6,4 % (2,3 %)</b>

Im Bereich der Feuerwehr sowie des Rettungsdienstes zeigt sich weiterhin, dass überwiegend Männer eingesetzt sind. Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe konnte im Vergleich zum letzten Frauenförderplan 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:





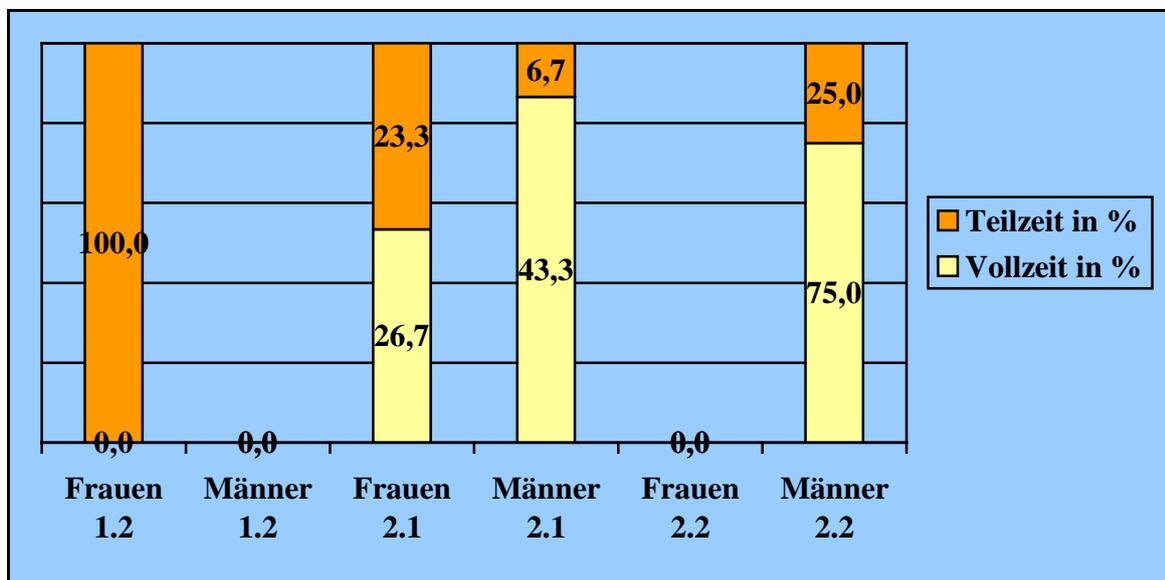
#### 4.4 Technischer Dienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2018
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
1.2	0	1	1	0	1	1	<b>100,0 % (100,0 %)</b>
2.1	21	9	30	8	7	15	<b>50,0 % (38,5 %)</b>
2.2	3	1	4	0	0	0	<b>0,0 % (0,0 %)</b>
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>45,7 % (40,0 %)</b>

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:



#### 4.5 Baubetriebshof

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

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2018
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
4	31	0	31	1	0	1	3,2 % (3,2 %)
5	4	0	4	0	0	0	0 % (0 %)
6	28	1	29	5	0	5	17,2 % (20,0 %)
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 %)
<b>Gesamt</b>	<b>74</b>	<b>1</b>	<b>75</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8,0 % (7,7 %)</b>

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.

#### 4.6 Hausmeisterdienste

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

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2018
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
2	0	2	2	0	0	0	0,0 %
3	0	0	0	0	0	0	0,0 %
4	0	0	0	0	0	0	0,0 %
5	3	5	8	1	3	4	50,0 % (50,0 %)
6	6	1	7	0	0	0	0,0 %
7	3	0	3	0	0	0	0,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>20,0 % (20,0 %)</b>

Der Frauenanteil im Bereich der Hausmeisterdienste hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nicht verändert.

#### 4.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte

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

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2018
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
2	0	24	24	0	24	24	100,0 % (96,7 %)
4	0	5	5	0	5	5	100,0 %
5	0	1	1	0	0	0	0,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>96,6 % (97,2 %)</b>

#### 4.8 Führungskräfte

Nach wie vor sind Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im Bereich der Führungsebenen stellt sich zum Stichtag folgendermaßen dar:

Struktur der Führungsebenen			
Funktion	Männer	Frauen	Gesamt
Bürgermeister, Fachbereichsleitungen	3	1	4
Bereichsleitungen	11	3	14
Stellv. Bereichsleitungen	8	5	13
Abteilungsleitungen	3	3	6
Wachabteilungsleitungen	2	0	2
Leitungen Kita`s	0	6	6

Im Zuge der Neustrukturierung der Verwaltung wurde zum dem 01.05.2018 die Führungsebene der Fachdienstleitung aufgelöst. Unter Berücksichtigung der in den einzelnen Bereichen gebündelten vielfältigen Fachaufgaben sowie zur künftigen Optimierung der Auf- und Ablauforganisation wurde unterhalb der Bereichsleitungsebene eine weitere Ebene implementiert, die Abteilungsleitung. Ein Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum ist daher hier nicht aussagekräftig.

#### 4.9 Auszubildende

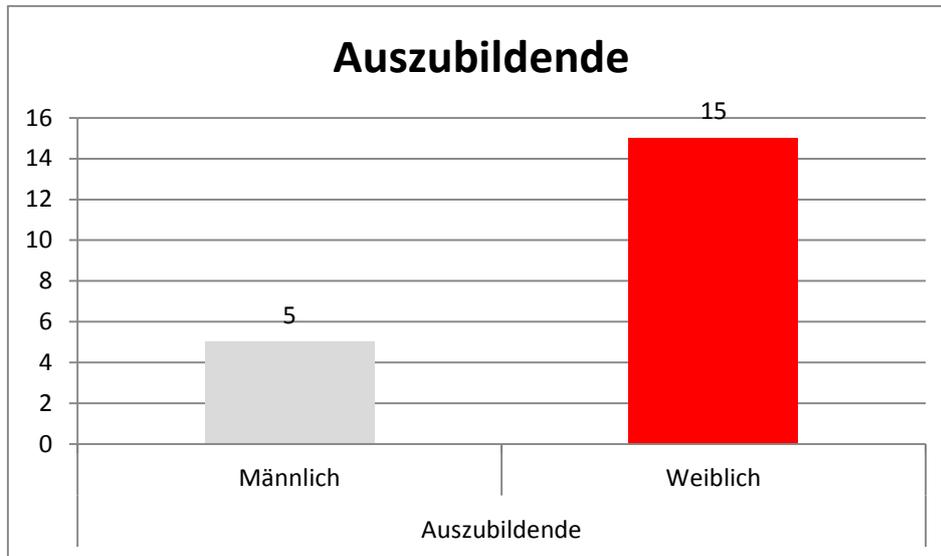
Stichtagsbezogen sind insgesamt 15 Auszubildende in den angebotenen Ausbildungsberufen bei der Stadtverwaltung Schwerte eingesetzt.

Im Einzelnen werden 10 Verwaltungsfachangestellte (davon neun weiblich), 1 Bachelor of Arts (weiblich), 2 Systemadministratoren (1 weiblich, 1 männlich), 1 Anerkennungsjahrpraktikantin in einer städtischen Kindertageseinrichtungen, 2 Brandmeisteranwärter und 2 Brandmeisteranwärterinnen 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:



## 5. Prognose der zu besetzenden Stellen

Um eine annähernd realistische Aussage über die in der Gesamtverwaltung bis Ende 2021 frei werdenden 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.

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 wieder besetzt 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:

### 5.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.1	Zielvorgabe
1.1	1	1	100 %	keine
1.2	8	0	80,7 %	keine
2.1	2	0	57,3 %	keine
2.2	1	0	50,0 %	50,0 %
<b>Summen:</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>70,5 %</b>	

### 5.2 Sozial- und Erziehungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.2	Zielvorgabe
1.2	0	0	95,3 %	keine
2.1	4	0	84,2 %	keine
2.2	0	0	0 %	keine
<b>Summen:</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>90,7 % %</b>	

### 5.3 Feuerwehr und Rettungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.3	Zielvorgabe
1.2	1	0	4,8 %	steigern
2.1	0	0	0,0 %	keine
<b>Summen:</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4,4 %</b>	

### 5.4 Technischer Dienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.4	Zielvorgabe
1.2	1	0	12,3 %	keine
2.1	3	0	51,9 %	keine
2.2	1	0	0 %	keine
<b>Summen:</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>42,1 %</b>	

## 5.5 Baubetriebshof

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.5	Zielvorgabe
EGr. 4	0	0	3,2 %	keine
EGr. 5	0	0	0 %	keine
EGr. 6	0	0	17,2 %	keine
EGr. 7	0	0	0 %	keine
EGr. 8	0	0	0 %	keine
EGr. 9	0	0	0 %	keine
<b>Summen:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8,0 %</b>	

## 5.6 Hausmeisterdienste

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4 .6	Zielvorgabe
EGr. 2	0	0	20,0 %	Keine
EGr. 3	0	0	0,0 %	Keine
EGr. 4	0	0	0,0 %	Keine
EGr. 5	1	1	50,0 %	50 %
EGr. 6	1	1	0,0 %	14,2 %
<b>Summen:</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>20,0 %</b>	

## 6. 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.

### 6.1 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
- Die Aufwertung der eigenen Stelle im Rahmen eines Stellenbewertungsverfahrens

**Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen**

**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. Bei erfolgreichen Bewerbungen von Teilzeitkräften für Führungspositionen erfolgt eine gezielte Abwägung der dienstlichen Belange.
- e. Aktive Ansprache und Motivation qualifizierter Mitarbeiterinnen durch Vorgesetzte sich auf höherwertige Funktionen zu bewerben.
- f. Nutzung von Mitarbeiter\*innen-Gesprächen auch im Rahmen von LOB zur Potenzialerkennung und Entwicklungsförderung

**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.

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

**Maßnahmen:**

- a. Ausbau der Qualifizierungsangebote für Frauen
- b. Die erfolgreichen Seminare für weibliche Beschäftigte aller Ebenen zur Förderung von Schlüsselqualifikationen werden weiter angeboten
- c. Es wird ein Coaching-Angebot für aufstiegswillige Frauen entwickelt
- d. Zudem wird ein offenes Seminarangebot für Frauen zu Führungsthemen organisiert

**6.2 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 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.

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)“.

### 6.2.1 Sprache

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.

Diversität: Sprachlicher Anlass bei der Stadtverwaltung Schwerte den sog. Genderstern zu verwenden, war eine Information des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) über ein Gerichtsurteil, das verlangt zukünftig in Stellenausschreibungen das dritte Geschlecht zu verwenden. Um auch andere Geschlechter neben Frau und Mann zu benennen, wird nun der Gender\*stern benutzt (z.B. Mitarbeiter\*in und Bürger\*in).

Dadurch werden traditionelle Geschlechterrollen, die klassische Geschlechteraufteilung aufgeweicht und Intersexuelle, Transgender oder Transsexuelle berücksichtigt. Neben der geschlechtlichen Identität ist ebenso die Vielfalt von sexuellen Orientierungen angesprochen (z.B. lesbisch, schwul, bisexuell).

**Ziel: Geschlechtergerechte Sprache wird durchgängig angewandt.**

**Maßnahme:**

In Kooperation mit der Pressestelle entwickelt die Gleichstellungsbeauftragte einen Leitfaden (z.B. „Wir sprechen alle an!“).

### 6.2.2 Abbau von strukturellen Gleichstellungsdefiziten

Um weitere Defizite bzgl. der Geschlechtergerechtigkeit aufzuspüren und diesen gegensteuern zu können, werden Ansprechpersonen zum Thema Gleichstellung und Diversity in den Dezernaten 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. Vertreter\*innen aus den genannten Bereichen tauschen sich vierteljährlich zu gleichstellungsrelevanten Themen aus.



- b. Die Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig in die Amtsleiter\*innenrunde eingeladen und informiert und sensibilisiert zu Gleichstellungsthemen.

### 6.3 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Eine Unterstützung aller Beschäftigten, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, hat eine hohe Priorität.

#### **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 aktiv ermutigt 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. Die neue Generation von Vätern, die mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen will, wird von ihren Führungskräften und dem Personalamt bei Teilzeitwünschen unterstützt.

### 6.4 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:**

Die AG Betriebliches Gesundheitsmanagement prüft, inwieweit die spezifischen Potentiale von Frauen und Männern bei der Prävention und Gesundheitsförderung Berücksichtigung finden.

**7. Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes und des vorliegenden Frauenförderplanes, 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 Weiterbildung 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).

**8. 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 30.06.2022 über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen dieses Gleichstellungsplanes. Wurden bis zum 31.12.2021 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 2019 - 2021 wurde am 10.07.2019 durch den Rat der Stadt Schwerte beschlossen und tritt mit Wirkung vom 11.07.2019 in Kraft.

Schwerte, 11.07.2019

Der Bürgermeister

Axourgos