

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Schwelm

Entwurf (Stand 25.08.2011)



- **Bericht zum Ergebnis der 2. Fortschreibung
2008 - 2010**
- **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten**
- **3. Fortschreibung für die Jahre 2011 - 2013**



Bericht zum Ergebnis der 2. Fortschreibung des Frauenförderplans 2008 – 2010

(nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Bestandsaufnahme

Nach § 6 LGG (2) und (3) wurde eine Bestandsaufnahme mit folgenden Aussagen gefertigt:

- Beschäftigte insgesamt, unterteilt nach Männern und Frauen

Hierzu zählen nicht:

- Aushilfen,
- Mitarbeiter/innen in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitregelung
- Mitarbeiter/innen in Arbeitsgelegenheiten
- Praktikanten/innen
- Zivildienstleistende
- Mitarbeiter/innen mit einer geringfügigen Beschäftigung
- Mitarbeiter/innen, die eine Rente auf Zeit erhalten.
- Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen
- Männer- und Frauenanteile getrennt nach Beamten und Beschäftigten (neue Bezeichnung für Angestellte und Arbeiter mit Einführung des neuen Tarifvertrages „TVÖD“ zum 01.10.2005 in den jeweiligen Besoldungs- und Vergütungsgruppen - Lohngruppen entfallen mit „TVÖD“).
- Mitarbeiter/innen nach einfachem, mittleren, gehobenen und höherem Dienst
- Männer- und Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung
- Frauenanteil an Führungspositionen.

Als Stichtag für die Bestandsaufnahme wurden jeweils die Stellenplandaten (ohne TBS) zum 30.06.07 bzw. 30.06.10 zugrunde gelegt. Dadurch ist ein tatsächlicher Vergleich zu den festgehaltenen Daten „Bericht zum abgelaufenen Frauenförderplan 2004-2007“ möglich.

Prognose und Zielquoten

Für den Zeitraum **2011 – 2013** wird ein neuer Frauenförderplan erstellt. Dieser beinhaltet:

- die Ziele für die nächsten drei Jahre und
- die Ziele aus den zurückliegenden Frauenförderplänen (2001 – 2010), die noch nicht endgültig umgesetzt werden konnten.

Bisherige Ziele, die umgesetzt und zwischenzeitlich gängige Praxis sind, werden in dem neuen Frauenförderplan in der Regel nicht mehr genannt.

Die Zielvorgabe, eine wesentliche Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen zu erreichen, konnte noch nicht erfüllt werden.

Stellen, deren Aufgabeninhalte sich geändert haben, wurden zeitnah überprüft und neu bewertet. Diese Regelung wird bereits seit 2005 im Rahmen der Organisations-Untersuchungen angewandt.

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Im Bereich der Feuerwehr ist die Einstellung zweier Brandmeisteranwärter/innen geplant. Hier wird durch geeignete Maßnahmen verstärkt versucht, den Frauenanteil zu erhöhen.	Die Erhöhung des Frauenanteils wurde nicht erreicht. Folgende Maßnahmen wurden ergriffen: Im Rahmen der Stellenausschreibung wird auf die verstärkte Einstellung von Frauen hingewiesen
Freiwerdende Stellen in den Vergütungsgruppen ab A 12 bzw. EG 11 sind grundsätzlich auch auf Teilbarkeit zu prüfen. Geeignete weibliche Beschäftigte sind zur Bewerbung um diese Stellen zu ermutigen.	Dies geschieht in der Regel.

Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Der Frauenförderplan wird in Dienstbesprechungen der Fachbereiche von den Vertreterinnen des Arbeitskreises Frauenförderplan, ggf. mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, vorgestellt und konkretisiert. Jährlich wird im Rahmen einer Dienstbesprechung die Umsetzung des Frauenförderplans angesprochen und - wenn nötig - geklärt, welche ergänzenden Maßnahmen zusätzlich aufzunehmen sind.	Es wurde nur der erste Frauenförderplan, nicht die Fortschreibung in Dienstbesprechungen vorgestellt.

Stellenausschreibung, Stellenbesetzungen, Versetzungen

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Bei den Weiterbildungen von Vorgesetzten zur Einführung von Leistungszulagen und von Erst- und Zweit-Beurteilern/innen werden entsprechend §12 AGG Methoden behandelt, die diskriminierenden Sichtweisen entgegenwirken.	Bei der Einführungsschulung wurden Methoden behandelt, die diskriminierenden Sichtweisen entgegen wirken.
Den Beschäftigten werden Informationsmaterial, Weiterbildungen und Gespräche zur Vorbereitung auf	Dies geschieht in der Regel.

Beurteilungs- und Leistungsbewertungsgespräche angeboten.	
Bei externer Neubesetzung von Stellen und Ausbildungsstellen sollen behinderte Frauen besonders angesprochen werden. Mit Hilfe des Integrationsamtes können adäquate Arbeitsbedingungen geschaffen, ggf. vorhandene Arbeitsplätze umgestaltet werden.	Ja, Passus ist in Ausschreibungen vorhanden.
Als Folge des seit Jahren stattfindenden Personalabbaus befinden sich auch viele Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen, zum Teil seit Jahren. Dies ist für die Betroffenen, aber auch für ihre Teams ein belastender Zustand. Soweit die Haushaltslage es zulässt, ist hier nach dauerhaften Lösungen zu suchen.	Eine dauerhafte Lösung gibt es aufgrund der Haushaltslage bisher nicht.
Die Stadt Schwelm geht keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV ein. Ausnahmen sind in begründeten Einzelfällen möglich.	Wird so gemacht.

Aus- und Weiterbildung

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Für die vorgesehene Einstellung von Brandmeisteranwärter/innen sollen durch Werbung in den gewerblichen Berufsschulen, über die Berufsberatung, über Öffentlichkeitsarbeit und in Zusammenhang mit der Werbekampagne der Freiwilligen Feuerwehren „Frauen lassen nichts anbrennen“ Frauen gewonnen werden.	Die Feuerwehr beteiligt sich im Rahmen der Ausbildungsmesse EN regelmäßig an den Veranstaltungen. Im Rahmen des Kontrastikums wird versucht Mädchen für die Ausbildung zu werben.

Fortbildung

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Frauen, die sich auf Führungspositionen vorbereiten, werden im Rahmen der internen Weiterbildung entsprechende Fortbildungen angeboten.	Im Rahmen der Kooperation mit der Stadt Wuppertal werden - wenn im Angebot der Stadt Wuppertal enthalten - entsprechende Fortbildungen angeboten. Die Nachfrage war bislang nicht sehr groß. Darüber hinaus steht jedem Fachbereich ein eigenes Budget für Fortbildungen zur Verfügung. In Einzelfällen wird der Fortbildungsbedarf in Gesprächen mit FB 1 erkannt und Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen.

Gemeinsam mit weiteren Kommunen im Kreis und der Kreisverwaltung wird nach Auswertung der Erfahrungen im ersten Durchlauf das Mentoring-Programm fortgeführt.	Bisher wurde das Mentoring-Projekt nicht fortgeführt.
---	---

Verbesserung der Situation in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Die Informationswege zu den Außenstellen sollen durch EDV-Anbindung (Kita, Hort) oder ggf. durch regelmäßiges persönliches Aufsuchen (Reinigung) verbessert werden.	ADV: Anbindung der Kitas wurde umgesetzt (Ltg & Stv. Ltg.), zum Schwimmbad gibt es noch keine Anbindung In der Reinigung werden Informationswege zum einen durch persönliches Aufsuchen der Sachbearbeiterin Reinigung und zum anderen durch die Hausmeister in den Objekten sichergestellt. In den meisten Fällen funktioniert die Informationsübermittlung auf diesen Wegen.
Die Versammlungen nach § 18 LGG in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen werden fortgeführt.	Wurden zum Teil durchgeführt. Durch Krankheit der damaligen GB, zeitweise nichtbesetzte Stelle GB wurden diese nicht mehr regelmäßig fortgeführt.
Durch Öffentlichkeitsarbeit und verstärkte Zusammenarbeit mit den Kunden/innen wird die Anerkennung und Aufwertung der typischen Frauenarbeitsplätze gefördert.	Es gab Einzelmaßnahmen, z.B. Presseartikel und Briefe.
Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten, die den besonderen Belastungen in typischen Frauenberufen entsprechen.	Es gab Angebote, z.B. Rückenschule, Massage. In der Reinigung gab es Deeskaltionstraining und Hautschutztraining.
Für die Schulsekretärinnen werden bei Bedarf arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen (z.B. Konflikttraining) angeboten.	Bisher wurde kein Bedarf festgestellt. Allerdings wurde der Bedarf auch nicht regelmäßig abgefragt.
Mit und für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen werden Fortbildungen und Projekte entwickelt, unterstützt und umgesetzt, durch die den neuen Anforderungen entsprochen wird und Perspektiven für ältere Beschäftigte geschaffen werden.	Fortbildungen und Projekte wurden zwar nicht entwickelt, mittlerweile machen jedoch zwei Ergänzungskräfte aus städt. Einrichtungen Weiterbildungen zur Erzieherin und sind damit zukünftig auch als Fachkräfte in U3-Gruppen einsetzbar. Im Unterschied zu anderen (freien) Trägern können die städt. Mitarbeiterinnen dafür nicht freigestellt werden.
Die Rahmenbedingungen für die Arbeit in der offenen Ganztagschule und der Schule von 8.00 bis 13.00 Uhr werden nach der Anlaufphase überprüft und ggf. verbessert.	Die Bedingungen haben sich im genannten Zeitraum aufgrund fehlender Regelungen & Förderungen des Landes nicht verbessert. Schlechte personelle und räumliche Ausstattung, fehlende Standards und Fortbildungen.

	Im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wurden Arbeitsverträge entfristet.
Die Kooperation der Stadtbücherei mit Angeboten für Frauen - z. B. dem „Schwelmer Frauencafé“, insbesondere die erfolgreiche Arbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund, soll fortgeführt werden. Die Möglichkeit, auf diesem Wege Drittmittel zu erschließen, ist weiter zu prüfen.	Die Kooperation wird fortgeführt Drittmittel wurden für einzelne Veranstaltungen eingeworben.
Der Kontakt zu den „Kunden/innen“ der Gebäudereinigung wird systematisch verbessert, u.a. durch regelmäßige Gespräche der Sachbearbeiterin für die Reinigung mit Schulleitungen, ggf. auch mit Schulklassen und Eltern und durch einen Brief an die Kunden/innen.	Der Kontakt wurde verbessert und wird gehalten. Es gab Konferenzen mit Schulleitern und bei Bedarf Gespräche der Sachbearbeiterin Reinigung mit Einrichtungsleitungen. Außerdem wurde ein Rundbrief verschickt, der in einer Versammlung der Reinigungskräfte verabschiedet wurde.
Die Leiterin der Gebäudereinigung wird weiterhin verstärkt vor Ort die Gebäude betreuen und Vorschläge und Hinweise der Reinigungskräfte aufnehmen. Durch bessere Ausgestaltung der Arbeitsplätze, moderne Arbeitsmittel, durch Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeit und zum Arbeitsschutz und durch Weiterbildung im Bereich Gesundheitsförderung sollen die Arbeitsbedingungen verbessert und Ausfallzeiten gesenkt werden. Die Organisation und Einarbeitung der Vertretungen wird überprüft und ggf. neu geregelt. Alle Objekte werden mit ergebnisorientierten Leistungsverzeichnissen ausgestattet.	Durch Umorganisation gibt es seit 2007/2008 Leitung und Sachbearbeitung in Personalunion. Die Trennung der beiden Funktionen hatte sich nicht bewährt. Maschinen für den Reinigungseinsatz werden eher repariert als neu angeschafft. Arbeitsmittel sind eher veraltet als modern. Alle Objekte haben Leistungsverzeichnisse, auch Betriebsanweisungen und Hautschutzpläne wurden erstellt und zur Verfügung gestellt. Sie hängen zum Teil in den Gebäuden in den Putzräumen aus.
Durch Schulung und professionelle Anleitung sollen Reinigungsaufwand, Instandhaltungskosten für die Gebäude und Materialkosten gesenkt werden. Bei allen Bau- und Umbau-Maßnahmen werden rechtzeitig die Bedarfe der Reinigung abgefragt und berücksichtigt.	Beides fand nicht im erforderlichen Umfang statt.

Familienfreundliche Stadtverwaltung

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Bei der Feuerwehr werden aufgrund der veränderten Rechtslage neue Arbeitszeitmodelle eingeführt. Diese sind - soweit möglich - familien-	Bei der Feuerwehr in Schwelm wird die in der Arbeitszeitverordnung Feuerwehr (AZVO Feu) vorgesehene opt-out-Lösung genutzt. Diese besagt (§ 5 AZVO-Feu), dass

<p>freundlich und flexibel zu gestalten.</p>	<p>Beamte sich bereit erklären können, über die regelmäßige Wochenhöchst Arbeitszeit von 48 Stunden hinaus Dienst zu verrichten. In der Regel wird dabei die bisherige Wochenarbeitszeit von 54 Stunden vereinbart. Der z.Zt in Schwelm praktizierte 24 Std. Dienst ist lt. Leiter der Feuerwehr arbeitsmedizinisch die beste Form des Schichtdienstes und wird von Familienvätern auch als familienfreundlich angesehen. Die Funktionen im Einsatzdienst der Feuerwehr müssen 24-Std. (rund um die Uhr) besetzt sein, deshalb ist die Flexibilität eingeschränkt. Stellen im Einsatzdienst sind lt. Aussage vom Leiter der Feuerwehr, Herrn Fichtel, unteilbar. (Es gibt in anderen Städten anders lautende Aussagen.)</p>
<p>Bei der Einführung des verwaltungs-internen Intranets wird die Möglichkeit geprüft, Gesuche und Angebote für Kinderbetreuung, - insbesondere auch für berufliche Not- und Sonderfälle - an einem „Schwarzen Brett“ zu veröffentlichen.</p>	<p>Ist möglich.</p>
<p>Die Möglichkeit der befristeten Einrichtung von Arbeitsplätzen mit alternierender Telearbeit ist - auf Wunsch von Mitarbeitern/innen - zu prüfen. Alternierende Telearbeit steht allen Mitarbeitern/innen mit geeigneten Tätigkeiten auf der Grundlage der Dienstvereinbarung offen, sofern die entsprechenden technischen Voraussetzungen gegeben sind. Regelmäßige Anwesenheit am Arbeitsplatz und eine feste Einbindung in das Team sind hierbei zu gewährleisten.</p>	<p>Ist möglich mit Antrag bei Personalabteilung</p>
<p>Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern schulpflichtiger Kinder vorrangig berücksichtigt. Eltern kann im Einzelfall die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzverträge (86 %-Verträge) abzuschließen</p>	<p>Belange von Eltern werden berücksichtigt. Zu befristeten Zusatzverträgen gab es bisher keine Anfragen.</p>
<p>Der FB 4 unterstützt Beschäftigte durch die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei städtischen und freien Trägern und bei der Betreuung in Not- und Sonderfällen</p>	<p>Der FB 4 unterstützt wenn Anfragen kommen. Zur Zeit ist es nicht möglich, auswärtige Kinder von Schwelmer Beschäftigten in die Schwelmer Kitas aufzunehmen. Ausnahmen sind in einem Ratsbeschluss definiert.</p>
<p>Bei Personalversammlungen wird eine Kinderbetreuung angeboten.</p>	<p>Wird angeboten</p>

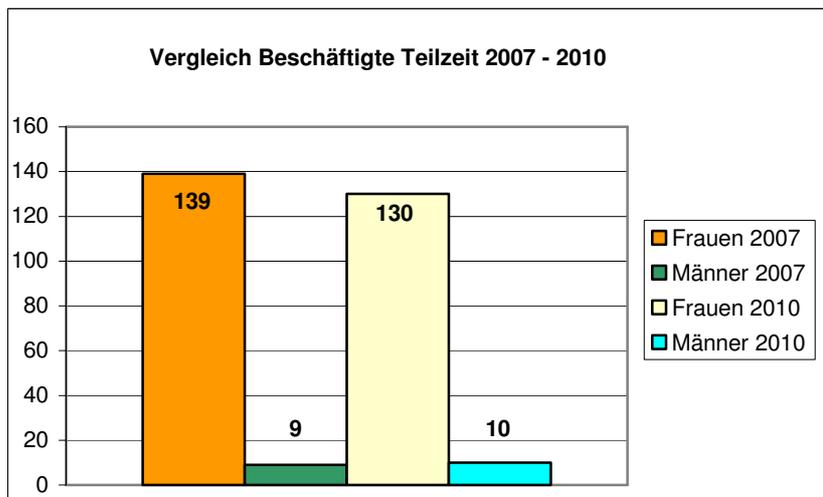
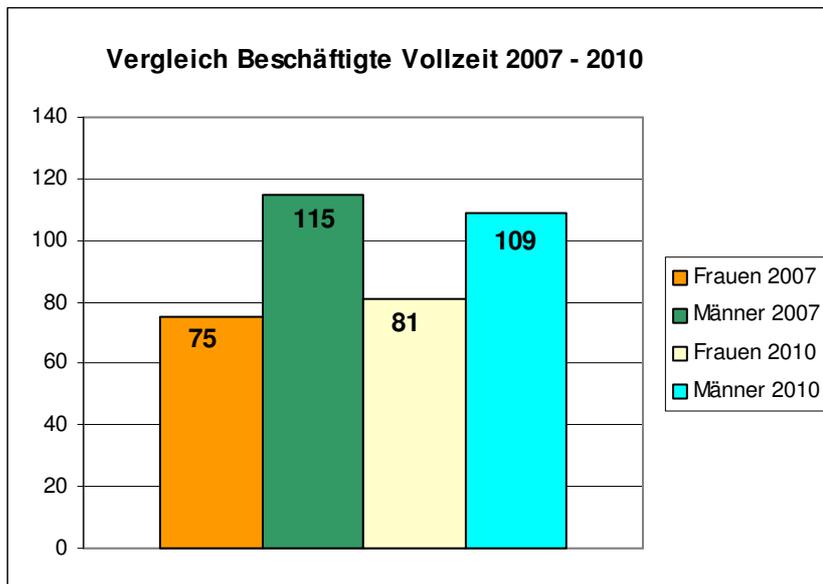
Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Bei den Reinigungskräften, die zur Zeit nachts arbeiten, wird nach geeigneten Wegen gesucht, um mehr Sicherheit zu gewährleisten.	Es wurden Einzelmaßnahmen getroffen. Zur Zeit gibt es keine Beschwerden diesbezüglich.
Die Beleuchtung der Parkplätze an und der Zuwege zu den Dienstgebäuden und den Außenstellen wird installiert bzw. verbessert.	Es wurden Einzelmaßnahmen getroffen. Zur Zeit gibt es keine Beschwerden diesbezüglich.

Controlling

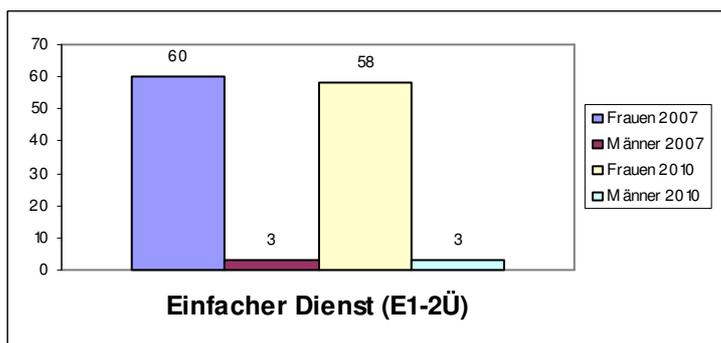
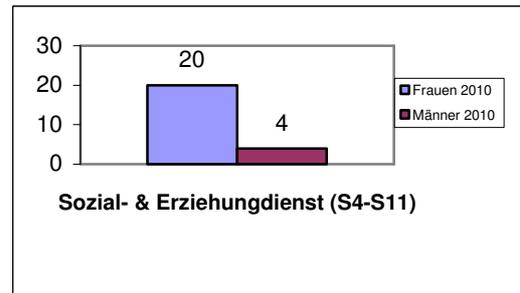
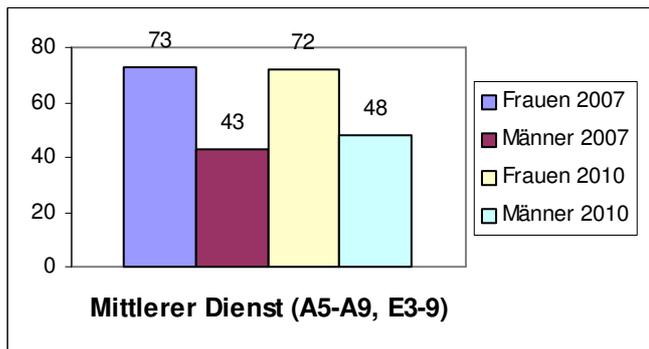
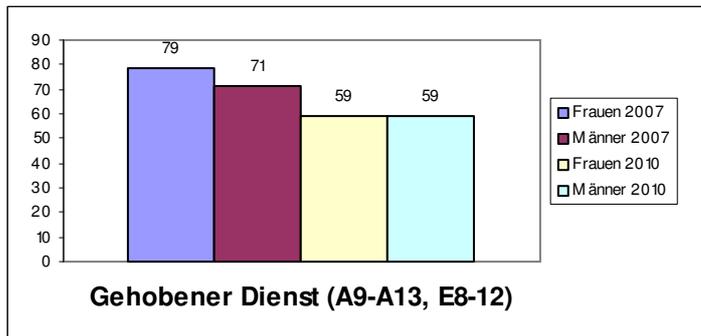
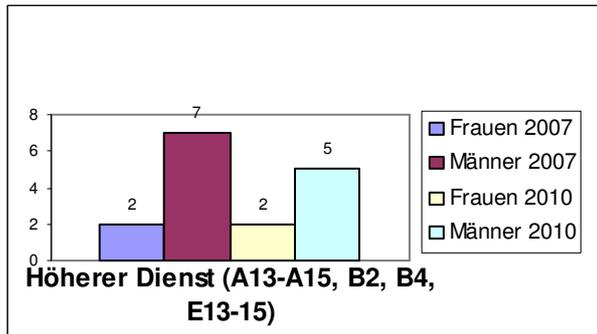
Zielvereinbarung 2008-2010	Umsetzung
Bei der Einführung von Leistungszulagen im Rahmen des TVÖD wird im Rahmen der vorgesehenen Auswertungen auch die anteilige Verteilung auf weibliche Beschäftigte in Bezug zum Anteil an den Beschäftigten dargestellt.	Die LOB Zahlungen können hinsichtlich ihrer Verteilung auf weibliche Beschäftigte ausgewertet werden.
<p>In einem jährlichen Rhythmus erhalten alle Fachbereiche, Amt 14 und die TBS einen umfangreichen Fragenkatalog. In diesem ist festzuhalten, welche Ziele des Frauenförderplans umgesetzt bzw. welche ergänzenden Maßnahmen zusätzlich aufzunehmen sind. Die Ergebnisse bezüglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielvorgaben nach § 6 (3) LGG • Erfüllung vorrangig umzusetzender Maßnahmen • unternommene besondere Bemühungen der Fachbereiche <p>wurden bei der Berichterstattung berücksichtigt</p>	Diese Maßnahme wurde aufgrund der Erkrankung der damaligen GB und der zeitweise nicht besetzten GB-Stelle nicht umgesetzt.

Zahlenvergleich 2007 - 2010



	2010		2007	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Politessen	1	4	0	5
Schulsekr.	0	11	0	10
Hausmeister / Hauswarte	11	1	9	2
Techn. Dienst	7	2	6	2
Feuerwehr	32	1	31	1
Reinigung	0	47	0	55
Sachbearbeitung	48	132	57	127
stellv. Leitung / Abt.L., HSB, Einr.L.	12	11	13	10
Leitung	8	2	8	2
Gesamt	119	211	124	214

Besoldungs-/Entgeltgruppenvergleich 2007/2010



(Datenquelle: Stellenplan 2008 / Stellenplan 2011, Stichtag 30.06. 2007 bzw. 2010)

Frauenanteil nach Besoldungs-/Entgeltgruppen 2010

		höherer Dienst					gehobener Dienst					mittlerer Dienst					einfacher Dienst		
Beamte		B4	B 2	A 15	A 14	A 13	A 13	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9	A 8	A 7					
Summe	87	1	1	1	3	1	3	7	10	15	3	12	17	13					
Frauen	41	0	0	0	1	1	0	2	7	10	3	3	11	3					
in %	47	0	0	0	33	100	0	29	70	67	0	25	65	23					
Männer	45	1	1	1	2	0	3	5	3	5	0	9	6	10					
in %	52	100	100	100	67	0	100	71	30	33	0	75	35	77					
Unterrepräsentanz		-50	-50	-50	-17	50	-50	-21	20	17	-50	-25	15	-27					
Beschäftigte				15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2 Ü	2	1
Summe	219			0	0	0	2	16	13	22	27	1	37	25	3	12	4	48	9
Frauen	150			0	0	0	0	5	7	11	14	0	26	17	1	11	1	48	9
in %	68			0	0	0	0	31	54	50	52	0	70	68	33	92	25	100	100
Männer	69			0	0	0	2	11	6	11	13	1	11	8	2	1	3	0	0
in %	32			0	0	0	100	69	46	50	48	100	30	32	67	8	75	0	0
Unterrepräsentanz				-50	-50	-50	-50	-19	4	0	2	-50	20	18	-17	42	-25	50	50
Beschäftigte Soz.Erz.		S15	S14	S13	S12	S11	S10	S9	S8	S7	S6	S5	S4	S3	S2				
Summe	24	1	0	0	0	8	2	0	0	3	9	0	1	0	0				
Frauen	20	1	0	0	0	5	2	0	0	3	9	0	0	0	0				
in %	83	0	0	0	0	63	100	0	0	100	100	0	0	0	0				
Männer	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0				
in %	17	0	0	0	0	38	0	0	0	0	0	0	100	0	0				
Unterrepräsentanz		-50	-50	-50	-50	13	50	-50	-50	50	50	-50	-50	-50	-50				
Gesamt	330																		

2007

Beamte		B 5	B 2	A 15	A 14	A 13	A 13	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9	A 8	A 7	A 6				
Summe	93	1	1	1	1	3	3	5	18	16	0	13	28	2	1				
Frauen	42	0	0	0	0	2		1	11	10	0	3	12	2	1				
in %	45	0	0	0	0	67	0	20	61	63	0	23	43	100	100				
Männer	51	1	1	1	1	1	3	4	7	6	0	10	16	0	0				
in %	55	100	100	100	100	33	100	80	39	38	0	77	57	0	0				
Unterrepräsentanz		-50	-50	-50	-50	17	-50	-30	11	13	-50	-27	-7	50	50				
Beschäftigte		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2 Ü	2	1		
Summe	245	0	2	0	1	17	10	39	41	1	35	27	3	6	3	58	2		
Frauen	172	0	0	0	0	5	4	23	25	0	28	19	2	6	0	58	2		
in %	70	0	0	0	0	29	40	59	61	0	80	70	67	100	0	100	100		
Männer	73	0	2	0	1	12	6	16	16	1	7	8	1	0	3	0	0		
in %	30	0	100	0	100	71	60	41	39	100	20	30	33	0	100	0	0		
Unterrepräsentanz		-50	-50	-50	-50	-21	-10	9	11	-50	30	20	17	50	-50	50	50		
Gesamt	338																		

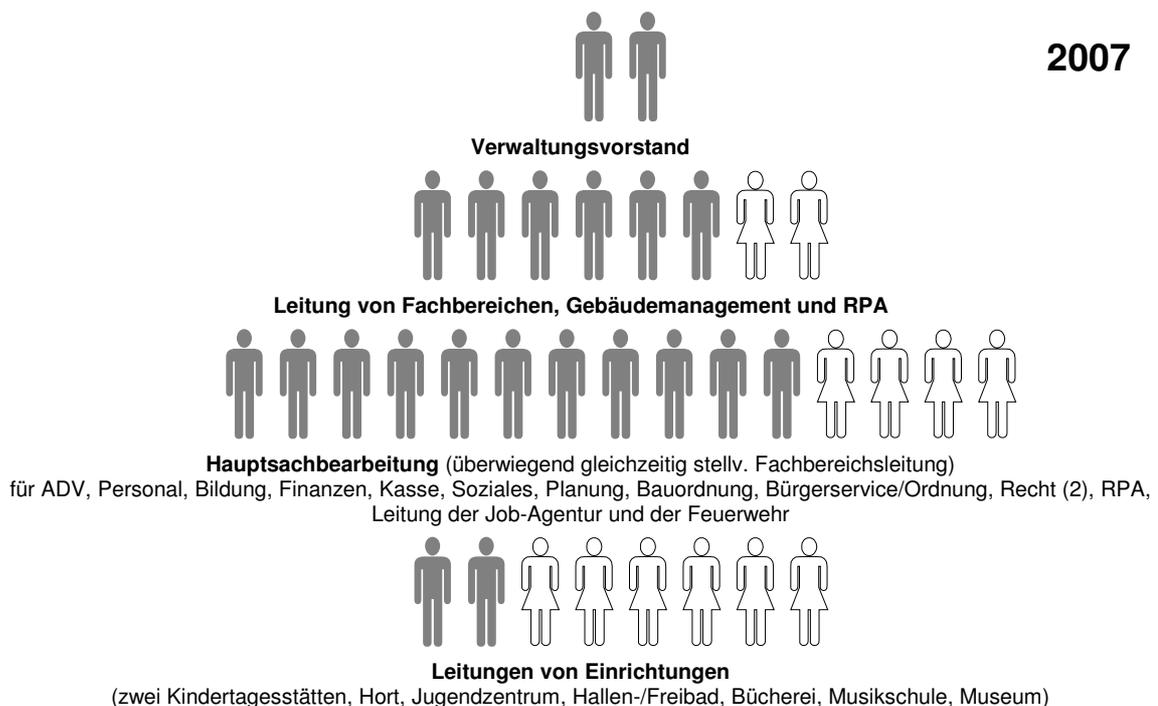
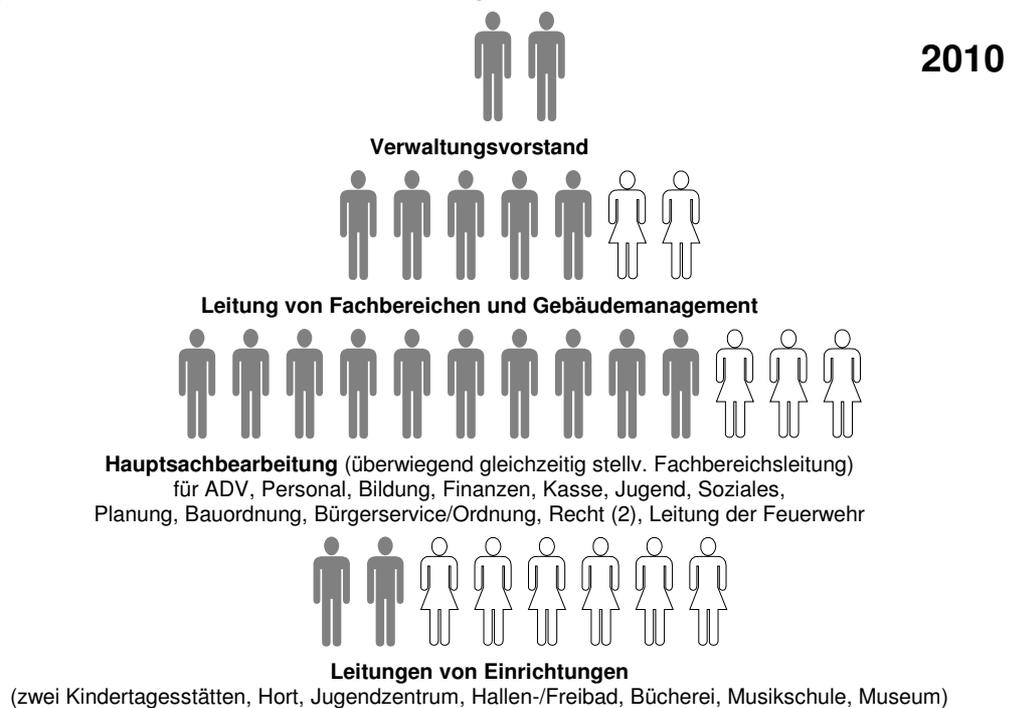
2007 - 2010

Vergleich ohne Sozial- und Erziehungsdienst		B5	B 4	B 2	A 15	A 14	A 13	A 13	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9	A 8	A 7	A 6			
Beamte																			
Frauen	42	0	0	0	0	0	2		1	11	10	0	3	12	2	1			2007
Frauen	41	0	0	0	0	1	1	0	2	7	10	3	3	11	3				2010
Männer	50	1	0	1	1	1	1	3	4	7	6	0	10	16	0	0			2007
Männer	46	0	1	1	1	2	0	3	5	3	5	0	9	6	10				2010
Beschäftigte		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2 Ü	2	1		
Frauen	172	0	0	0	0	5	4	23	25	0	28	19	2	6	0	58	2		2007
Frauen	150	0	0	0	0	5	7	11	14	0	26	17	1	11	1	48	9		2010
Männer	73	0	2	0	1	12	6	16	16	1	7	8	1	0	3	0	0		2007
Männer	69	0	0	0	2	11	6	11	13	1	11	8	2	1	3	0	0		2010

Anmerkungen

- Durch die Einführung der Vergütungsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst kommt es zu Verschiebungen, die jedoch nichts an der Aussage der Tendenzen ändern.
- Es ist festzustellen, dass Frauen in den Eingruppierungen A12 und höher (Beamte) und E11 und höher (Beschäftigte) nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Leitungspositionen bei der Stadtverwaltung



(Datenquelle: Stellenplan 2007 und 2011)

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Bericht der Verwaltung zum Frauenförderplan

Da ich als Gleichstellungsbeauftragte erst am 15. September 2010 meinen Dienst aufgenommen habe, konnte ich nur dreieinhalb Monate der Laufzeit des bisherigen Frauenförderplans persönlich verfolgen. Die Stellungnahme halte ich daher eher kurz und orientiere mich an dem vorhandenen Rahmen, da sie in vielem nur durch die Vermittlung Dritter zustande kommt und nicht durch mein Erleben im Berichtszeitraum. Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten war vor meinem Eintritt mehrere Monate unbesetzt, es gab zwei personelle Wechsel, so dass die kontinuierliche Arbeit in den letzten Jahren nicht gewährleistet war.

Frauenförderung ist Bestandteil der Arbeit geworden

Der 3. Frauenförderplan bei der Stadt Schwelm baut auf einem stabilen Fundament auf. Durch die Arbeit meiner langjährigen Vorgängerin konnten wichtige Grundlagen geschaffen werden und Frauenförderung ist inzwischen selbstverständlicher Bestandteil der Personalpolitik und meist auch in der Arbeit der Fachbereiche geworden. Jedoch muss das Thema Frauenförderung zukünftig wieder mehr in den Vordergrund gerückt werden. Dies war in der letzten Fortschreibung des Frauenförderplans 2008-2010 leider nicht im erforderlichen Maße möglich (Gründe siehe erster Abschnitt).

Der Frauenanteil in Führungspositionen stagniert

Im Berichtszeitraum gab es weiterhin zwei Frauen auf Fachbereichsleitungsebene. Eine der beiden Leiterinnen ist Ende 2010 in Ruhestand gegangen. Daraufhin folgte eine Neuorganisation. So dass es mittlerweile (nach Berichtszeitraum) nur noch eine FB-Leiterin gibt. Auf Abteilungs- und Einrichtungsleitungsebene konnte ein leichter Anstieg von Frauen in Führungsverantwortung festgestellt werden. Die Einrichtung von Ausbildungsplätzen im Grünbereich bei der TBS bleibt weiterhin Erfolgsgeschichte: Es werden jedes Jahr ein junger Mann und eine junge Frau zur Ausbildung eingestellt und nach bestandener Prüfung übernommen. Die Schwelmer Feuerwehr konnte leider nicht mehr Frauen für ihren Dienst gewinnen.

Die Stadtverwaltung ist familienfreundlicher geworden

Die im Rahmen des 1. Frauenförderplans für die Kinder von städtischen Beschäftigte eingerichtete Ferien-Kinderbetreuung wurde vom Jugendzentrum zu einem ständigen Angebot ausgebaut, das allen Kindern der Stadt offen steht.

Es gibt unterschiedliche, an individuelle Bedürfnisse angepasste, Arbeitszeitmodelle. Telearbeit und Arbeit mit Anteilen zu Hause wird für unterschiedliche Lebenslagen (Kinderbetreuung, Pflege, Doppelbelastung, Behinderung) ad hoc oder längerfristig geplant in Anspruch genommen. Für konkrete Probleme finden sich (fast) immer Lösungen – oft auf dem kleinen Dienstweg. Einzelne Väter nehmen Elternzeit in Anspruch.

Typische Frauenarbeitsplätze konnten erhalten werden

Die Reinigung konnte im Berichtszeitraum in städtischer Hand erhalten werden. Die Arbeit der Reinigungskräfte wird wahrgenommen und von vielen gewürdigt.

Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe hat sich etabliert

Mit allen Fachbereichen fand eine gute Zusammenarbeit statt, Frauenthemen wurden aufgegriffen und unterstützt, insbesondere:

- Das **Frauencafé** – eine Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Stadtbücherei und dem Frauencafé-Verein konnte fortgeführt werden. Es hat sich als Ort der Begegnung, der Integration von Neu-Bürgerinnen, der Verständigung zwischen Einwohnerinnen unterschiedlicher Nationalität, unterschiedlicher Generationen, unterschiedlicher Berufe und Lebenswelten bewährt und etabliert. Auch in Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen wurden dort Themen bearbeitet. Die Zukunft des Frauencafévereins ist jedoch ungewiss, da sich zu wenig Frauen engagieren.
- Die Veranstaltungen zum **Frauentag** konnten in den Jahren 2009 und 2010 nicht durchgeführt werden aufgrund der Erkrankung der langjährigen Gleichstellungsbeauftragten, eines zweimaligen Personalwechsels und einer mehrmonatigen Nichtbesetzung der Stelle.
- Die **Projektwochen zur Berufswahlorientierung** konnten auch in den letzten Jahren fortgeführt werden. In 2010 war dies nur möglich durch den Einsatz der Leiterin des FB 1, da die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten unbesetzt war. Die Leiterin konnte zumindest für den administrativen Rahmen sorgen, die inhaltliche Gestaltung wurde komplett von der Schule übernommen.
- Das **Jugendzentrum** bietet besondere Angebote für Mädchen und Jungen an.
- Das **Mentoringprojekt** wurde gut angenommen und erfolgreich durchgeführt. Leider ist es im Berichtszeitraum nicht zu einer Fortführung gekommen. Dies kann an mangelnden Ressourcen der beteiligten Städte und des Kreises liegen (Gelder und Personaleinsatz insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten (verschiedene längerfristige Krankheitsausfälle, z.B. der Kreisgleichstellungsbeauftragten, personelle Wechsel etc.)

Chancen und Barrieren

Eine Entwicklung, die Anna Schulte bereits in ihrem Kommentar zum letzten Frauenförderplan angemerkt hat, kann ich nur bestätigen: Was selbstverständlich erscheint, wird leicht vergessen. Bei Entscheidungen wird selten mitgedacht und geprüft, welche z.T. unterschiedlichen Auswirkungen diese für Frauen und Männer, für Mädchen und Jungen haben. In Datenerhebungen, Vorlagen, Konzepten spiegeln sich diese entscheidungsrelevanten Fakten nur selten inhaltlich oder auch nur in der Sprache wieder – trotz bester Absicht der Fachbereiche. Im Rahmen der Querschnittaufgabe Frauenförderung und unter der Überschrift „Gender Mainstreaming“ gibt es auch in Zukunft viel zu tun. In der Stadtverwaltung selbst wirken sich (scheinbar) objektive Zwänge oft zu Lasten von Frauen aus:

Befristungen (be-)treffen vor allem Frauen

Auch den folgenden Punkt hat bereits meine Vorgängerin ausgeführt, ihm fehlt es (leider) nicht an Aktualität: Einstellungen bei der Stadtverwaltung erfolgen inzwischen fast ausschließlich befristet - im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ohne Sachgrund bis zu zwei Jahren oder sachlich begründet (z.B. Elternzeitvertretung). Arbeitsverträge sind z. T. auf wenige Monate befristet, mehrere Befristungen folgen aufeinander. Die Folge ist: Eingearbeitete, bewährte befristet Beschäftigte bewerben sich auf externe unbefristete Stellen, um endlich aus der Befristung herauszukommen, obwohl sie eigentlich bleiben wollen. Eingearbeitete (und von ihrem Arbeitsbereich geschätzte) Kräfte werden nach zwei Jahren nicht weiterbeschäftigt, damit nicht ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Ein Teil der Beschäftigten findet sich faktisch in einer Dauer-Probezeit, kann weder Umzug noch Urlaub planen, Partnerschaft und Familie leiden. Eine Kandidatur zur Personalratswahl ist riskant, weil ein befristeter Arbeitsvertrag trotz besonderem Kündigungsschutz endet. Offene Worte gegenüber Kollegen/innen oder Vorgesetzten werden vermieden, Einarbeitung und Fortbildung auf ein Minimum beschränkt, die Entlohnung liegt fast immer unter der der vorherigen Stelleninhaber/in. Wegen Elternzeit, Pflege, unterbrochenen Erwerbs-Biographien ist bei den weiblichen Beschäftigten und in typischen Frauen-Arbeitsbereichen der Stellenwechsel häufiger. Überdurchschnittlich viele Frauen haben als Folge befristete Arbeitsverträge.

Teilzeit als Karriere- und Lohnbremse

Auch die Ausführungen zu Teilzeitarbeit sind nach wie vor aktuell: Teilzeit bedeutet in aller Regel intensiveres Arbeiten, weniger Pausen, Leistungsverdichtung. Diese besondere Arbeitsintensität wird oft nicht wahrgenommen, während Mehrarbeit – unabhängig vom Arbeitsergebnis - immer noch als Zeichen besonderen Engagements gilt. Bei Beurteilungen und Eingruppierungen besteht die Gefahr, dass Leistung und Qualifikation der Teilzeitarbeitenden – zu 95 Prozent Frauen - geringer eingeschätzt werden als bei Vollzeit-Beschäftigten.

Teilzeitarbeit bei gleichbleibender Arbeitsteilung in der Familie führt zu Überbelastung

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit ist inzwischen vieles möglich. Allerdings sahen sich einzelne Kolleginnen nicht in der Lage, bei personellen Engpässen ausnahmsweise außerhalb ihrer üblichen Arbeitszeiten (während der die Kinder in Kita, Schule u.ä. betreut sind) zu arbeiten. Teilzeit ermöglicht ihnen zwar, erwerbstätig zu sein, die Verantwortung für die Kinderbetreuung bleibt jedoch einseitig bei ihnen. Folgen sind doppelte Belastung und kaum Spielraum bei der Arbeitszeitgestaltung.

Frauen (und Männer) in untypischen Berufsbereichen stoßen auf Widerstände

Bei der Feuerwehr ist es trotz zahlreicher Einstellungen seit 1996 bei nur einer Brandmeisterin geblieben. Frauen in „Männerberufen“ und in Führungspositionen machen z.T. die Erfahrung, dass ihnen mit Skepsis, gelegentlich mit Misstrauen begegnet wird. Machen sie Fehler, wird der Grund oft nicht darin gesucht, dass sie berufsunerfahren sind, Defizite im Arbeits- oder Führungsstil oder bestimmte persönliche Schwächen haben. Stattdessen sehen sich Skeptiker/innen bestätigt, die nichts von Frauen in diesen Positionen halten. Arbeitsbedin-

gungen und Arbeitszeiten werden oft so gestaltet oder belassen, dass sie Frauen die Berufstätigkeit oder berufliches Fortkommen erschweren oder verunmöglichen.

Typische Frauenarbeitsplätze sehen sich neuen Aufgaben gegenüber

Die Arbeit in den Schulsekretariaten ist sehr vielseitig und wird von den Kolleginnen mit großem Engagement und viel Freude an dieser Arbeit gemacht. Die Anforderungen sind in den letzten Jahren quantitativ und qualitativ gestiegen.

Ähnliches gilt für die Arbeit in der Kinderbetreuung: Auch sie sieht sich neuen (Heraus-)Forderungen gegenüber - von der Sprachstandserhebung bis zur qualifizierten und personalintensiven Betreuung der unter Dreijährigen, von Kinderarmut bis zur Sprachförderung. Die Offene Ganztagschule fordert systematische Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Vereinen.

Die Arbeitsplätze in der Reinigung standen im gesamten Berichtszeitraum unter Beobachtung. Privatisierung war immer wieder Thema. Eine belastende Situation für die Kolleginnen, die in vielen Fällen mit ihrer schweren Arbeit erreichen (wollen), dass sie keine staatlichen Leistungen in Anspruch nehmen müssen. Eine Entscheidung über die Zukunft der städtischen Reinigung wurde im Berichtszeitraum nicht getroffen.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die (gesetzlich vorgesehene) Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch den Fachbereich 1 war in den dreieinhalb Monaten meiner Arbeit im Berichtszeitraum von vertrauensvoller und konstruktiver Zusammenarbeit geprägt. Insbesondere wurde mir Hilfestellung zur Einarbeitung angeboten. Soweit ich das beurteilen kann, war die Zusammenarbeit meiner Vorgängerinnen mit dem FB 1 gut und es gab zahlreiche Gespräche mit der Leiterin und mit Mitarbeitern/innen des Personalbereichs. In den Wochen meiner Amtszeit im Berichtszeitraum war es nicht notwendig zu Fällen schriftlich Stellung zu nehmen.

Dank

Ich möchte mich bei allen Kolleginnen und Kollegen für die herzliche Aufnahme in der Stadtverwaltung bedanken. Ich erfahre immer Hilfsbereitschaft und Zuvorkommen. Und ich freue mich, wenn ich meine Arbeit und mich etablieren kann und weiterhin die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit verstärken kann. Ohne die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen verschiedenster Hierarchieebenen, verschiedener Fachbereiche, Dienste und Einrichtungen und den TBS, wäre meine Arbeit gar nicht leistbar.

gez. Susanne Effert, Gleichstellungsbeauftragte



FRAUENFÖRDERPLAN

der Stadtverwaltung Schwelm

3. Fortschreibung

2011 – 2013

(nach §§ 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
verabschiedet vom Rat der Stadt Schwelm am 19.6.2008

1. Präambel

Die Stadtverwaltung setzt sich für die Verbesserung der Chancen von Frauen ein. Sie erfüllt damit den Auftrag aus Artikel 3 des Grundgesetzes, aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und aus dem Landesgleichstellungsgesetz.

Ziel des Frauenförderplanes ist es, Strukturen so zu verändern, dass tatsächliche Gleichberechtigung erreicht wird. Frauen sollen in gleichem Maße Führungsverantwortung tragen. Ihre Arbeitssituation und die Arbeitsbedingungen sollen verbessert werden. Die Stadtverwaltung will den in den letzten Jahren eingeschlagenen Weg zu einem familienfreundlichen Betrieb weitergehen. Beschäftigte sollen familiäre Aufgaben - z. B. die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen - ohne berufliche Nachteile erfüllen können. Männer sind zur stärkeren Übernahme dieser Aufgaben zu ermutigen.

Im Dezember 2000 verabschiedete der Rat der Stadt Schwelm erstmals und einstimmig einen Frauenförderplan. In Besprechungen hierzu sind viele neue Ideen entstanden. Das Gesicht der Stadtverwaltung ist im Laufe der Jahre weiblicher und familienfreundlicher geworden. In bisherigen Männerdomänen sind mehr Frauen vertreten - von den Gärtnerinnen bei den TBS über Ingenieurinnen bis zu mehr weiblichen Vorgesetzten. Beschäftigte in Elternzeit werden systematisch betreut und nach der Beurlaubung wiedereingegliedert. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle gibt es inzwischen vom Büro bis zur Kindertagesstätte. Alternierende Tele-Arbeit und die Ferienkinderbetreuung im Jugendzentrum erleichtern Eltern den Spagat zwischen Familie und Beruf.

All dies waren und sind Schritte zu einer bürger/innen-freundlicheren Verwaltung. Die positive Resonanz aus der Bürgerschaft, von den Mitarbeitern/innen, Anfragen aus anderen Städten und von Schwelmer Betrieben ermutigen dazu, diesen Weg weiterzugehen. Insbesondere in den typischen Frauenarbeitsbereichen und auf der Führungsebene brauchen Veränderungen offenbar mehr Zeit. Mit dieser Fortschreibung des Frauenförderplans will der Rat der Stadt Schwelm den erfolgreich begonnenen Weg fortsetzen.

Die gesetzlichen Vorgaben werden im vorliegenden Frauenförderplan nicht gesondert genannt. Alle hier formulierten Zielvereinbarungen stehen unter dem Vorbehalt der Realisierbarkeit im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

2. Geltungsbereich

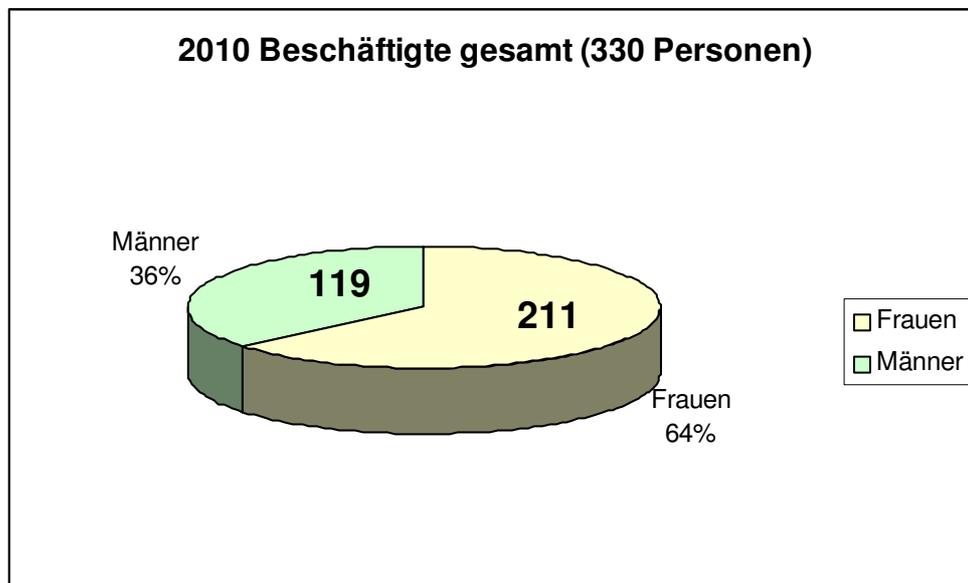
Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Schwelm.

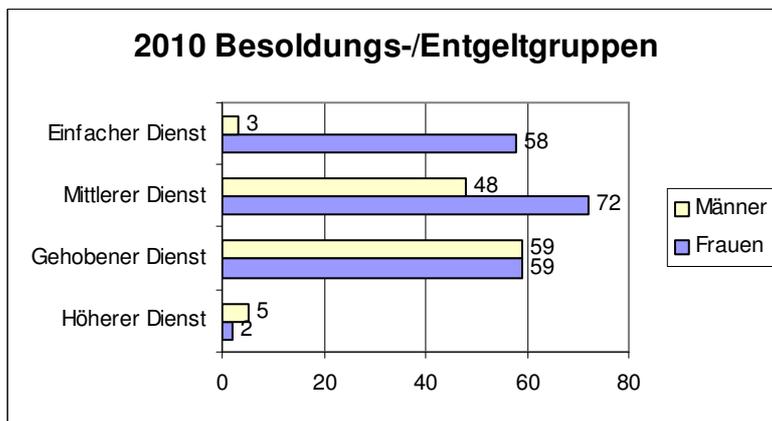
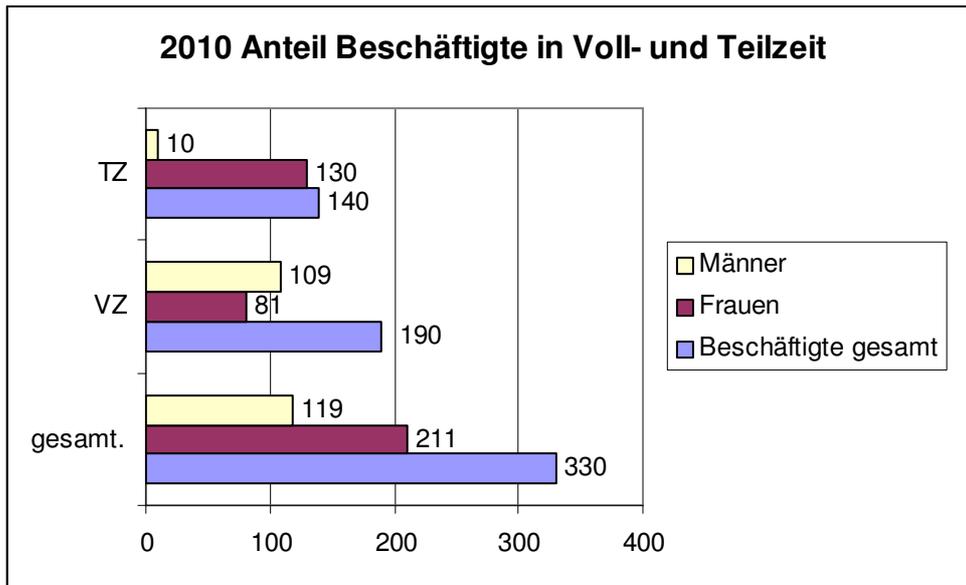
3. Bestandsaufnahme

Im Folgenden wird der Ist-Zustand für die Stadtverwaltung Schwelm (ohne TBS) zum 30.6.2010 dargestellt für

- die Beschäftigungsstruktur
- die Inanspruchnahme von Teilzeit
- die Entgeltsituation
- den Frauenanteil an Führungspositionen.

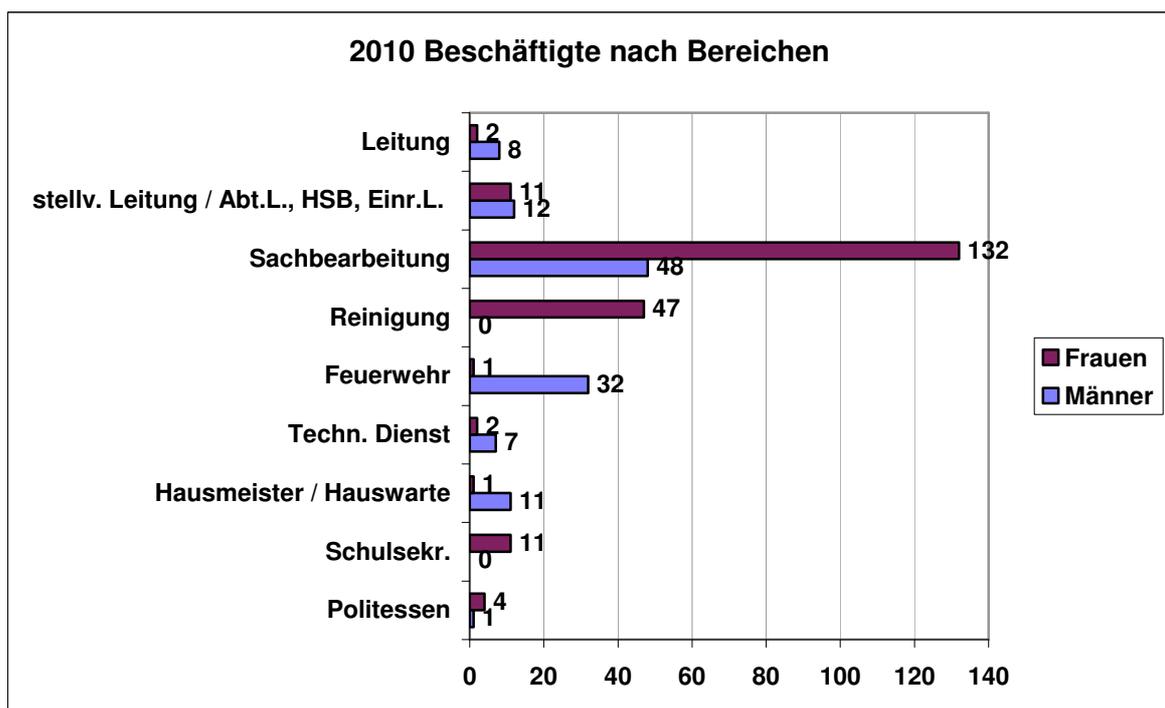
(Datenquelle: Stellenplan 2011, Stichtag: 30.06.2010)





Anmerkung

Die Differenz zur Gesamtbeschäftigtenzahl ergibt sich aus den 24 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die nicht in den „klassischen“ Besoldungs- und Entgeltgruppen eingruppiert sind.



4. Prognose und Zielquoten

Der Frauenförderplan soll vermitteln, in welchen Berufsgruppen und Funktionen der Frauenanteil nicht die vom LGG NRW vorgegebene Parität erreicht und wo Handlungsbedarf besteht. Anhand der Prognose über altersbedingtes Ausscheiden von Beschäftigten werden die Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt. Findet dort planmäßig kein Wechsel statt, sind bei zusätzlichen Veränderungen (Eigenkündigungen, Beurlaubungen, vorzeitige Verrentungen) Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Bei den EDV-Fachkräften ist der Frauenanteil gesunken, bei der Feuerwehr ist nur eine Frau beschäftigt. Deshalb soll bei offenen Stellen in diesen Bereichen versucht werden, hierfür insbesondere Frauen zu gewinnen.

Im Prognosezeitraum bis 2013 werden planbar zwei Stellen in Bereichen, bzw. Gehaltsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, neu zu besetzen sein. Der Leiter des Fachbereichs Finanzen und der Leiter der Feuerwehr gehen 2012 in Ruhestand. Im Fachbereich Finanzen arbeiten überwiegend Frauen, daher sollte die Chance ergriffen werden, hier ganz konkret Frau/en zu ermutigen, sich auf diese freiwerdende Stelle zu bewerben und diese Frau/en – bereits im Vorfeld in Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsverantwortung – zu unterstützen.

Auch im Bereich der Feuerwehr wäre es zu begrüßen, einer Frau Führungsverantwortung zu übertragen. Falls jedoch die Stelle intern nachbesetzt wird, ist davon auszugehen, dass wieder ein Mann die Nachfolge der Leitung der Feuerwehr übernehmen wird. (Es gibt nur eine Frau unter den Festangestellten und diese ist zur Zeit beurlaubt.) In diesem Bereich wurde Frauenförderung bereits im letzten Frauenförderplan konkret als Aufgabe aufgenommen. Da bis jetzt keine Frauen für die Feuerwehr gewonnen werden konnten, wird diese Aufgabe im vorliegenden Frauenförderplan wieder aufgenommen. So wird dies eine Herausforderung für den neuen Leiter/die neue Leiterin der Feuerwehr werden.

Die Prüfung der Teilbarkeit aller Stellen und die systematische Wiedereingliederung nach Elternzeit wird weiterhin wichtiges Instrument der Personalpolitik und der Frauenförderung sein.

Zielvereinbarungen

- Von den zwei zu besetzenden Stellen (Leitung FB Finanzen und Leitung Feuerwehr) soll mindestens eine mit einer Frau neu besetzt werden.
- Freiwerdende Stellen in den Vergütungsgruppen ab A 12 bzw. EG 11 sind grundsätzlich auch auf Teilbarkeit zu prüfen. Geeignete weibliche Beschäftigte sind zur Bewerbung um diese Stellen zu ermutigen.

Verantwortlich: FB 1, zuständige Fachbereiche

5. Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe

Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung definiert mit dem Ziel, die Interessen von Einwohnerinnen gleichberechtigt zu berücksichtigen. Die Gemeinschaftsaufgabe ist fester Bestandteil der Zielplanung aller Bereiche und wichtiges Kennzeichen der Qualität städtischen Handelns. Fachbereiche und Stabsstellen setzen diese Aufgabe eigen-

ständig um. Alle Beschäftigten sind gebeten, bei der Verwirklichung mitzuarbeiten. Insbesondere Führungskräfte sind verantwortlich für die Umsetzung in ihrem Bereich und sollen angepasste Einzelmaßnahmen entwickeln.

Frauenförderung ist Teil von Personalentwicklung. Aus- und Fortbildungskonzepte, Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplatzzuschnitte sollen Chancengleichheit fördern. Die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen soll durch eine gezielte Personalplanung gefördert werden. Haushaltskonsolidierung, Personalsparmaßnahmen, Aufgabenänderungen und Organisationsentwicklungen sollten sich in der Beschäftigungsstruktur nicht zu Lasten von Frauen auswirken.

Die Stadt Schwelm setzt sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für eine Ausgestaltung des Tarifgefüges, insbesondere der Entgeltordnung mit dem Ziel ein, dass traditionell von Frauen ausgeübte Tätigkeiten im sozialen, pflegerischen, assistierenden und hauswirtschaftlichen Bereich nicht niedriger bewertet werden als vergleichbare Tätigkeiten z.B. in technischen Bereichen. Es wird geprüft, ob dort und bei Teilzeitbeschäftigten direkt oder indirekt diskriminierende Tatbestände (z.B. im Lohn, bei Arbeitszeitregelungen) zu beseitigen sind. Die Stadtverwaltung bemüht sich, die Arbeitsbedingungen in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen zu verbessern und das Ansehen dieser Bereiche zu steigern.

Der Arbeitskreis Frauenförderplan mit Vertreterinnen aus allen Fachbereichen setzt seine erfolgreiche Arbeit fort.

Zielvereinbarung

- Der Frauenförderplan wird in Dienstbesprechungen der Fachbereiche von den Vertreterinnen des Arbeitskreises Frauenförderplan mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, vorgestellt und konkretisiert. Jährlich wird im Rahmen einer Dienstbesprechung die Umsetzung des Frauenförderplans angesprochen und - wenn nötig - geklärt, welche ergänzenden Maßnahmen zusätzlich aufzunehmen sind.

Verantwortlich: Arbeitskreis Frauenförderplan, Gleichstellungsbeauftragte, Fachbereiche

6. Stellenausschreibung, Stellenbesetzungen

Stellen sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend, auch an Beurlaubte, auszuschreiben. Frauen sind zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren. Es wird im Einzelfall geprüft, ob dafür Rahmenbedingungen geschaffen werden können durch gezielte Fortbildung, Hilfe bei der Organisation von Kinderbetreuung, neue Aufgabenzuschnitte, Stellenteilung oder teilweise Verlagerung der Arbeit nach Hause. Das Anforderungsprofil ist in der Stellenausschreibung umfassend zu beschreiben. Geleistete Familienarbeit, soziales Engagement und ehrenamtliche Arbeit sollen angemessen berücksichtigt werden.

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (‘Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin’) und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“ (§1(3) LGG.) Zu den notwendigen Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören deshalb soziale Kompetenz ebenso wie Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen

- > Frauenförderung und Beseitigung mittelbarer Diskriminierung
 - >Verhinderung von sexueller Belästigung und Mobbing
 - >Gesundheitsförderung
 - >Unterstützung der Beschäftigten beim Bemühen, Beruf und Familie zu vereinbaren.
- Dies ist bei Besetzung von Führungspositionen zu berücksichtigen.

Auswahlverfahren, Stellenzuschnitt und Auswahlkriterien für zu besetzende Stellen werden im Vorfeld auf mögliche Diskriminierungssachverhalte hin geprüft. Vor Auswahlverfahren werden die Anforderungen an die Stelle festgelegt. Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe aktenkundig zu machen.

Bei Abordnungen, Umsetzungen, Stellvertretungen oder Sonderaufgaben, die Qualifikationen erweitern können (auch wenn sie nicht mit Beförderung bzw. Höhergruppierung verbunden sind), sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen gleichermaßen vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Mittlerweile haben bereits mehrere Durchläufe an Beurteilungs- und Leistungsbewertungsgesprächen als wichtiges Instrument der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) stattgefunden. Bei Einführung wurde bei der Festlegung der Kriterien zur systematischen Leistungsbeurteilung entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darauf geachtet Ungleichbehandlung zu verhindern. Eine Forderung war, dass es zu gewährleisten sei, dass die Arbeit von Teilzeitbeschäftigten und Tele-Arbeitern/innen trotz geringerer Präsenz in der Verwaltung angemessen bewertet wird. Um zu überprüfen, ob diesen Forderungen Rechnung getragen wurde und um zu erkennen, ob es noch Nachschulungsbedarf gibt oder andere Anpassungen notwendig sind, wird angeregt, einen Workshop zur Auswertung der bisherigen Durchläufe durchzuführen.

Das SGB IX und die Integrationsvereinbarung der Stadt Schwelm sehen die Förderung von behinderten Frauen vor, um ihrer besonderen Benachteiligung entgegenzuwirken.

Zielvereinbarungen

- Den Beschäftigten werden Informationsmaterial, Weiterbildungen und Gespräche zur Vorbereitung auf Beurteilungs- und Leistungsbewertungsgespräche angeboten.
Verantwortlich: FB 1, Gleichstellungsbeauftragte
- Ein Workshop zur Auswertung der bisherigen Durchläufe der Beurteilungs- und Leistungsbewertungsgespräche soll durchgeführt werden um eventuell notwendige Überarbeitungen, Nachschulungsbedarf etc. festzustellen und die notwendigen Maßnahmen ergreifen zu können.
Verantwortlich: FB 1
- Bei externer Neubesetzung von Stellen und Ausbildungsstellen sollen behinderte Frauen besonders angesprochen werden. Mit Hilfe des Integrationsamtes können adäquate Arbeitsbedingungen geschaffen, ggf. vorhandene Arbeitsplätze umgestaltet werden.

Verantwortlich: FB 1, zuständige Fachbereiche, Schwerbehindertenvertretung

- Als Folge des seit Jahren stattfindenden Personalabbaus befinden sich auch viele Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen, zum Teil seit Jahren. Dies ist für die Betroffenen, aber auch für ihre Teams ein belastender Zustand. Soweit die Haushaltslage es zulässt, ist hier nach dauerhaften Lösungen zu suchen.
- Die Stadt Schwelm geht keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV ein. Ausnahmen sind in begründeten Einzelfällen möglich.

Verantwortlich: FB 1

7. Aus- und Weiterbildung

Die Stadt Schwelm bemüht sich, soweit im Rahmen der Haushaltslage möglich, Ausbildungsplätze insbesondere in Berufen anzubieten bzw. neu zu schaffen, in denen auch außerhalb der Verwaltung Beschäftigung möglich ist. Mädchen sollen besonders angesprochen werden.

Bei der Vergabe von Praktikumsplätzen und Ausbildungsstellen wird auch für den Einsatz in geschlechtsuntypischen Berufen geworben. Die Stadtverwaltung unterstützt Projekte zur Berufswahlorientierung an Schwelmer Schulen und informiert dort, über die Berufsberatung der Arbeitsagentur, durch betriebsinterne Werbung und über Öffentlichkeitsarbeit über die Möglichkeiten des Berufseinstiegs bei der Stadtverwaltung.

Wenn die Übernahme von Auszubildenden gefährdet ist, soll versucht werden, durch neue Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit) oder die Rücknahme von Fremdvergabe die Übernahme zu ermöglichen.

Zielvereinbarungen

- Für die Einstellung von Brandmeisteranwärter/innen sollen durch Werbung in den gewerblichen Berufsschulen, über die Berufsberatung, über Öffentlichkeitsarbeit und in Zusammenhang mit der Werbekampagne der Freiwilligen Feuerwehren („Frauen lassen nichts anbrennen“) Frauen gewonnen werden.

Verantwortlich: FB 1 und 5

- Die Stadt Schwelm nutzt verschiedene Wege zur Nachwuchsförderung. Die Berufswahlorientierung an Schwelmer Schulen soll fortgeführt werden. Ergänzend wird Nachwuchsförderung auch im Rahmen der Beteiligung am Girls' Day & am Boys' Day betrieben, insbesondere werden Mädchen und Jungen an (noch) geschlechtsuntypische Arbeitsfelder herangeführt. Weitere Maßnahmen, wie z.B. die Teilnahme an der Ausbildungsmesse EN oder die Aufnahme von Schülerinnen und Schülern bei einem sog. Kontrastikum (Praktikum in der Realschule) werden ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Verantwortlich: Alle Fachbereiche und Gleichstellungsbeauftragte

8. Fortbildung

Weibliche Beschäftigte werden ermutigt, berufsbegleitend an Weiterbildungen, Lehrgängen oder Umschulungen teilnehmen. Bei der Schaffung von Rahmenbedingungen - angepasste Arbeitszeitmodelle, Freistellung oder Beurlaubung - werden sie unterstützt. Über Fortbildungsangebote werden alle Beschäftigten rechtzeitig informiert. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Ausnahmefällen die Stunden zu vergüten. Im Rahmen der internen Weiterbildung werden nach Möglichkeit Seminare speziell für Frauen angeboten.

Beschäftigten ohne Aufstiegsmöglichkeiten wird bei dienstlichem Bedarf Fortbildung für höherwertige Aufgaben und andere Berufsfelder angeboten. Mitarbeiterinnen, die dies wünschen, sollen Fernstudiengänge ermöglicht bzw. Sonderurlaub für ein Regel- oder Aufbaustudium gegeben werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Zielvereinbarungen

- Frauen, die sich auf Führungspositionen vorbereiten, werden im Rahmen der internen Weiterbildung entsprechende Fortbildungen angeboten.

Verantwortlich: FB 1

- Es wird geprüft, ob das Mentoringprogramm fortgesetzt wird. Dafür werden Erfahrungen und Auswertungen zur Rate gezogen und der Bedarf – auch in den umliegenden Kommunen des EN-Kreises – abgefragt.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, AK Frauenförderplan, Fachbereiche

9. Verbesserung der Situation in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen

Zu überwiegend mit Frauen besetzten Bereichen gehören bei der Stadt Schwelm:

- der pädagogische Bereich in den städtischen Kindertagesstätten, dem Hort, der Offenen Ganztagschule und der Betreuung von 8.00 bis 13.00 Uhr
- die Stadtbücherei
- die Schulsekretariate
- die Parkraumüberwachung
- die Reinigung.

Wenn nötig, sollen in diesen Bereichen Arbeitsbedingungen verbessert und Aufstiegschancen eröffnet werden. In Zusammenarbeit mit den Beschäftigten sollen

- Arbeitsinhalte durch neue Arbeitsplatzzuschnitte und Mischarbeitsplätze angereichert
- Kenntnisse durch Rotation an verschiedenen Arbeitsplätzen erweitert
- Aufstiegswege durch Förderung und Fortbildungsmaßnahmen eröffnet
- Arbeitsplätze ergonomischer gestaltet
- die Gesundheit fördernde Maßnahmen eingeleitet und
- überdurchschnittliche Arbeitsbelastung für Teilzeitkräfte überprüft, ggf. korrigiert werden.

Zielvereinbarungen

- Die Versammlungen nach § 18 LGG in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen werden fortgeführt.
Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitskreis Frauenförderplan
- Durch interne und externe Öffentlichkeitsarbeit soll die Anerkennung und Aufwertung der typischen Frauenarbeitsplätze gefördert werden.
Verantwortlich: Zuständige Fachbereiche, Gleichstellungsbeauftragte
- Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden verstärkt gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten, die den besonderen Belastungen in typischen Frauenberufen entsprechen
Verantwortlich: FB 1, Gebäudemanagement, FB 4
- Für die Schulsekretärinnen werden bei Bedarf arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen (z.B. Konflikttraining) angeboten. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt bei den Versammlungen den Bedarf fest.
Verantwortlich: FB 1 und 2, Gleichstellungsbeauftragte
- Mit und für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen werden Fortbildungen und Projekte entwickelt, unterstützt und umgesetzt, durch die den neuen Anforderungen entsprochen wird und Perspektiven für ältere Beschäftigte geschaffen werden.
Verantwortlich: FB 1 und 4
- Da sich die Rahmenbedingungen für die Arbeit in der offenen Ganztagschule und der Schule von 8.00 bis 13.00 Uhr bisher nicht wesentlich verbessert haben, werden diese erneut überprüft und ggf. verbessert.
Verantwortlich: FB 1 und 4
- Die Kooperation der Stadtbücherei mit Angeboten für Frauen - z. B. dem „Schwelmer Frauencafé“, soll fortgeführt werden. Die Möglichkeit, auf diesem Wege Drittmittel zu erschließen, ist weiter zu prüfen.
Verantwortlich: Stadtbücherei, Gleichstellungsbeauftragte

Für die Reinigung städtischer Gebäude hat der Rat der Stadt Schwelm im Mai 2011 die Optimierung der Eigenreinigung mit gleichzeitiger Fremdvergabe von drei Pilotobjekten beschlossen. Nach einer Testphase wird es eine Auswertung geben um Aussagen darüber treffen zu können, ob zukünftig Eigen- oder Fremdreinigung favorisiert wird. 2013 soll ein Zwischenbericht abgegeben und 2016 sollen Ergebnisse aus der fünfjährigen Testphase vorliegen.

Die Zahl der Arbeitsplätze in der Reinigung städtischer Gebäude wurde im Vorfeld dieses Beschlusses stark dezimiert, die Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen in der städtischen Reinigung ist stark angestiegen. Für den Zeitraum der Testphase werden keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen und freiwerdende Stellen werden mit befristet eingestellten Arbeitskräften besetzt.

In den kommenden Jahren wird es darauf ankommen, die Eigenreinigung weiter zu optimie-

ren, die Qualität der Reinigung weiter zu verbessern und deren Wirtschaftlichkeit zu erhöhen. Bei diesen Maßnahmen muss auch auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der städtischen Mitarbeiterinnen in der Reinigung geachtet werden. Den betroffenen Mitarbeiterinnen sollen Schulung, Betreuung und Unterstützung für ihre Aufgaben angeboten werden um sie zu befähigen den wachsenden Anforderungen standzuhalten und keine Einbußen gesundheitlicher Art (physisch oder psychisch) davon zu tragen. Insbesondere geht es um die Ausgestaltung der Arbeitsplätze, moderne Arbeitsmittel, Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeit und zum Arbeitsschutz und um Weiterbildung (u.a. im Bereich Gesundheitsförderung).

Zielvereinbarungen

- Die weitere Optimierung der Eigenreinigung wird mit den städtischen Beschäftigten durchgeführt. Ziel ist es die Qualität der Reinigung weiter zu verbessern und deren Wirtschaftlichkeit zu erhöhen.
- Um das o.a. Ziel zu erreichen wird den in der Eigenreinigung beschäftigten Frauen Unterstützung, Betreuung und Schulung angeboten. Um die Arbeit zu optimieren werden vor allem die Ausgestaltung der Arbeitsplätze, die Arbeitsmittel und Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeit und zum Arbeitsschutz überprüft und angepasst. Auch sollen den Frauen Weiterbildungen angeboten werden, u.a. im Bereich Gesundheitsförderung.
- Bei allen Bau- und Umbau-Maßnahmen werden rechtzeitig die Bedarfe der Reinigung abgefragt und berücksichtigt.

Verantwortlich: Immobilienmanagement

10. Familienfreundliche Stadtverwaltung

Die Stadtverwaltung Schwelm erleichtert Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, berufliches Engagement und familiäre Aufgaben zu vereinbaren. Ziel ist, Berufsunterbrechungen möglichst gering zu halten.

Durch das Elternzeitgesetz wird die Inanspruchnahme und die Teilung der Elternzeit gefördert. Auch die Stadtverwaltung unterstützt Mütter und Väter dabei, Elternzeit und familienfreundliche Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen. Alle Beschäftigten werden durch den FB1 über Möglichkeiten der Freistellung und Beurlaubung und über familienfreundliche Arbeitszeitmodelle informiert. Mit Beschäftigten, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, werden Berufsplanungsgespräche geführt über ihre Vorstellungen und die Möglichkeiten der weiteren Tätigkeit bei der Stadtverwaltung. Sie werden zum Erhalt und zur Weiterentwicklung ihrer Qualifikation während der Beurlaubung ermutigt. Die Ziele und Einzelmaßnahmen der „Dienstvereinbarung über die Anbindung und Wiedereingliederung der beurlaubten Beschäftigten und Erziehungsurlauber/innen bei der Stadtverwaltung Schwelm“ vom 1.12.98 sind Bestandteil dieses Frauenförderplans, insbesondere

- die Anbindung von Beurlaubten an die Stadtverwaltung über kontinuierliche Information, Einladungen zu betrieblichen Veranstaltungen und Personalversammlungen
- die Information der Beurlaubten vor ihrer Rückkehr über neue Entwicklungen in der Verwaltung und in ihrem Fachgebiet

- die planmäßige und gezielte Eingliederung durch Weiterbildungsmaßnahmen Beurlaubter bei der Rückkehr.

Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung dürfen nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen - ebenso Leitungsfunktionen - ist auch die Teilbarkeit zu prüfen, ggf. durch neue Aufgabenzuschneide. Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und Betreuungseinrichtungen abzustimmen, sofern dienstliche Belange (z.B. Sprechzeiten) nicht dagegen sprechen. Interne Besprechungen und Veranstaltungen sind teilzeitfreundlich durchzuführen.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte ein existenzsicherndes Einkommen erreicht werden. Bei der Umstrukturierung von Arbeitsplätzen ist darauf zu achten, dass die Arbeitsbelastung je Zeiteinheit an Teilzeitarbeitsplätzen nicht höher angesetzt wird als bei Vollzeitarbeitsplätzen. Bei der Umwandlung von Arbeitsstellen in Teilzeit und bei Ausschreibung von Teilzeitstellen sind männliche Beschäftigte gleichermaßen anzusprechen.

Zielvereinbarungen

- Wenn bei der Feuerwehr neue Arbeitszeitmodelle eingeführt werden, so sind diese möglichst familienfreundlich und flexibel zu gestalten. Es soll nach Möglichkeiten gesucht werden auch Teilzeitmodelle zu integrieren.

Verantwortlich: FB 5

- Es gibt viele Angebote und Möglichkeiten, die es den Beschäftigten erleichtern, Erwerbs- und Familientätigkeit besser in Einklang zu bringen. Oftmals scheitert der Einsatz dieser Möglichkeiten an der fehlenden Kenntnis darüber. Es wird daher nach Wegen gesucht, den Informationsfluss im Rahmen von Maßnahmen der Internen Kommunikation zu verbessern.

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, AK Frauenförderplan, IPS

- Die Möglichkeit der befristeten Einrichtung von Arbeitsplätzen mit alternierender Telearbeit ist - auf Wunsch von Mitarbeitern/innen - zu prüfen. Alternierende Telearbeit steht allen Mitarbeitern/innen mit geeigneten Tätigkeiten auf der Grundlage der Dienstvereinbarung offen, sofern die entsprechenden technischen Voraussetzungen gegeben sind. Regelmäßige Anwesenheit am Arbeitsplatz und eine feste Einbindung in das Team sind hierbei zu gewährleisten.

Verantwortlich: FB 1

- Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern schulpflichtiger Kinder vorrangig berücksichtigt. Eltern kann im Einzelfall die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzverträge (86 %-Verträge) abzuschließen.

Verantwortlich: FB1, Fachbereiche

- Der FB 4 unterstützt Beschäftigte durch die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglich-

keiten bei städtischen und freien Trägern und bei der Betreuung in Not- und Sonderfällen.

- Es wird nach Lösungen gesucht, auch Eltern, die nicht in Schwelm leben, die Möglichkeit einzuräumen, ihre Kinder in Schwelmer Einrichtungen betreuen zu lassen um so Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit besser vereinbaren zu können. Hier sind Möglichkeiten, auch im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit, zu prüfen.

Verantwortlich: FB 1, FB 4

- Bei Personalversammlungen wird eine Kinderbetreuung angeboten.

Verantwortlich: FB 4

11. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung verpflichtet sich, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen, diese als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten zu ahnden. Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Beschäftigten, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Beschäftigte sind insbesondere bei Arbeit am Abend und in der Nacht vor Belästigungen und Gewalt zu schützen - durch Vermeidung von unnötigen Wegen, durch Sicherungsmaßnahmen und Möglichkeiten, Hilfe zu holen.

Die Stadtverwaltung sieht es als ihre Aufgabe an, Mobbing - als systematischen Versuch, Beschäftigte zu schädigen - zu verhindern. Vorgesetzte sind aufgefordert, auf Anzeichen von Mobbing sofort zu reagieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen motiviert werden, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing erschwert.

Auszubildende sind über die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing zu informieren.

12. Rechenschaftslegung/Controlling

Im Rahmen dezentraler Ressourcenverantwortung kommt der Berichtspflicht der einzelnen Fachbereiche eine erhöhte Bedeutung zu. Dies gilt auch für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung. Beurteilungskriterium im Rahmen des Controllings ist für jegliche Vorhaben der Stadt nach innen und außen auch die Erfüllung des Frauenförderplans. Im Rahmen der Produktplanung und des Kommunalen Finanzmanagements wird die Gleichstellung von Frau und Mann als Aufgabe der Stadt Schwelm angemessen berücksichtigt.

Bei den Auswertungen von Leistungszulagen im Rahmen des TVÖD wird auch die anteilige Verteilung auf weibliche Beschäftigte in Bezug zum Anteil an den Beschäftigten dargestellt.

Die Umsetzung des Frauenförderplanes und Vorschläge für ergänzende Maßnahmen werden bei den Fachbereichen jährlich mit Hilfe eines Fragebogens abgefragt. Wenn nötig,

werden ergänzende Maßnahmen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ergriffen. Nach Ablauf der Fortschreibung des Frauenförderplans erstellt der Fachbereich 1 einen Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans. Hierbei ist insbesondere zu überprüfen:

- die Zielvorgabe gem. § 6(3) LGG
- die Erfüllung der vorrangig umzusetzenden Maßnahmen
- die unternommenen besonderen Bemühungen der Fachbereiche.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht Stellung. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.

13. Schlussbestimmung

Die Fortschreibung des Frauenförderplans tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.