

**GLEICHSTELLUNGSPLAN
DER STADT SCHWELM
2019–2024**

Zwischenbericht 2021

Inhaltsverzeichnis

I.	Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten.....	4
II.	Stellungnahme des Personalrats.....	4
1.	Aktuelle Personalstruktur.....	4
1.1	Anteile nach Besoldungsgruppen.....	7
2.	Ziele und Maßnahmen.....	7
2.1	Personalentwicklung.....	8
2.2	Arbeitszeitmodelle.....	9
2.3	Wiedereinstieg in das Berufsleben.....	9
2.3.1	Wiedereingliederung nach Beurlaubung.....	10
2.4	Ausbildungen bei der Stadt Schwelm.....	10
2.5	Frauenquote bei der Feuerwehr.....	11
2.6	Girls and Boys Day.....	12
2.7	Stellenbesetzungsverfahren.....	12
2.8	Geschlechtergerechte Sprache.....	14
2.9	Umgangsformen am Arbeitsplatz.....	16
2.10	Gesundheitsmanagement.....	17
3.	Schlussbemerkung.....	19



Sehr geehrte Damen und Herren,

der vorliegende Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 - 2024 der Stadt Schwelm zeigt auf, welche der selbst gesteckten Ziele und Maßnahmen zwischenzeitlich erfüllt bzw. auf den Weg gebracht wurden.

Wie Sie feststellen werden, verfolgen wir konsequent das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in unserer Verwaltung. Ich bin guter Dinge, dass wir diesen Weg auch weiterhin gemeinsam erfolgreich gehen werden.

Die positive Perspektive unserer Evaluation bedeutet aber keinen Stillstand; im Gegenteil. Wir werden unseren Fokus weiterhin kontinuierlich auf die Gleichstellung lenken, zumal wir in bestimmten Bereichen durchaus einen erhöhten Handlungsbedarf erkannt haben. Der Blick ins Zahlenwerk zeigt uns z. B. eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf.

In naher Zukunft haben wir uns zudem mit geschlechtergerechter Sprache in unserer Stadtverwaltung auseinanderzusetzen. Hierzu wird die Gleichstellungsbeauftragte in Absprache mit dem Verwaltungsvorstand und dem Personalrat Leitlinien erarbeiten, die wir als verbindlich für die interne Kommunikation verabschieden wollen.

Ich darf an dieser Stelle darauf hinweisen, dass bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2024 - 2029 einige Bereiche des jetzigen Gleichstellungsplans, wie beispielsweise das Gesundheitsmanagement, in das vom Personalbereich zu erstellende Personalentwicklungskonzept überführt werden, um eine jährliche Überprüfung der Maßnahmen zu gewährleisten und in der Folge flexibler auf etwaige Veränderungen reagieren zu können.

Mit freundlichem Gruß

Stephan Langhard

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Stephan Langhard'. The signature is fluid and cursive, written over the printed name.

Bürgermeister

I. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) gibt vor, dass der vom Stadtrat verabschiedete Gleichstellungsplan spätestens nach zwei Jahren bezüglich der Zielerreichung zu überprüfen ist (§ 5 (7) LGG), welches durch den vorliegenden Zwischenbericht seitens der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt. Bei dieser Evaluation konnte festgestellt werden, dass die im Gleichstellungsplan verabschiedeten Ziele und Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer bereits umgesetzt wurden bzw. als erfüllbar scheinen (s. Kap. 2 ff.), so dass der 2019 verabschiedete Gleichstellungsplan nicht angepasst beziehungsweise ergänzt werden muss.

Durch die Evaluation konnte aufgezeigt werden, dass im Gegensatz zum Gleichstellungsplan weitere Bereiche innerhalb der Stadtverwaltung aufgeführt werden können in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist (s. Kap. 1 und Kap 1.1). So zeigt sich, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen bei den Führungskräften und im höheren Dienst vorhanden ist.

In meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Schwelm bitte Sie deshalb darum diesen Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Dr. Sandra Michaelis (Gleichstellungsbeauftragte)

II. Stellungnahme des Personalrats

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Personalrat der Stadt Schwelm hat den Zwischenbericht 2021 in der vorliegenden Fassung zur Kenntnis genommen. Der Zwischenbericht wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Schwelm mit dem Personalrat abgestimmt. Der Personalrat erhebt keine Einwände.

Die Rechte und Pflichten des Personalrats nach den Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalens (LPVG NRW) und andere gesetzliche Bestimmungen (z. B. für Menschen mit Behinderung) bleiben von dem Gleichstellungsplan und dem Zwischenbericht unberührt.

Christiane Rath (Personalratsvorsitzende)

1. Aktuelle Personalstruktur

Die Personalstruktur der städtischen Verwaltung wurde im Gleichstellungsplan 2019 – 2024¹ mit Stand vom 01. Januar 2019 dargestellt. **Für diese Evaluationen wurden die Kennzahlen, mit Stand zum 31.12.2020, zu Grunde gelegt. In den folgenden Tabellen werden diese Werte in blau und kursiv dargestellt.** Hierbei ist zu beachten, dass sich die nachfolgenden Tabellen ausschließlich auf Personen beziehen. Der zugrundeliegende Stellenplan bezieht sich hingegen **nicht auf Personen, sondern** auf die Stellenanteile. Die gesamtbeschäftigten **aufgeführten 399 Personen (317 Personen zum Stand Januar 2019)** entsprechen demnach einen Stellenanteil von **286,73 (270,44 zum Stand Januar 2019)**. **Sowohl die Gesamtbeschäftigtenzahl als auch die Stellenanteile sind in den knapp zwei Jahren gestiegen.**

¹¹ Text der ergänzend zum Gleichstellungsplan aufgenommen wurde wird folgend in **fett gedruckt** dargestellt.

Gesamtverwaltung	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beamte	87 92	41 42	46 50	47,13 % 45,65 %
davon in reduzierter Vollzeit	14 14	14 14	0 0	100 % 100 %
Tariflich Beschäftigte	230 247	162 173	68 74	70,43 % 70,04 %
davon in reduzierter Vollzeit	107 111	99 98	8 13	92,52 % 88,29 %
Reduzierte Teilzeit insgesamt	121 125	113 112	8 13	93,39 % 89,6 %
Beschäftigte insgesamt	317 3339	203 215	114 124	64,04 % 63,42 %

Die Zahlen umfassen alle Bereiche, welche organisatorisch der Stadtverwaltung Schwelm zuzuordnen sind (die Feuerwehr, die Stadtbücherei, das Hallenbad, Haus Martfeld, das Jugendzentrum, den Hort, die Kindertagesstätten Mühlenweg und Stadtmitte und die Offenen Ganztagsbetreuungen Engelbert und St. Marien). Ausgenommen sind die Beschäftigten der Technischen Betriebe Schwelm (TBS). Eine Unterrepräsentanz von Frauen lässt sich **im Bereich der Beamten feststellen, da hier noch keine Quote von mindestens 50 % erreicht ist.** Auffällig ist, dass **8** männliche Beschäftigte **113** weibliche Beschäftigten gegenüberstehen, die in reduzierter Vollzeit arbeiten. **Auch wenn die Quote der Frauen, die in reduzierter Vollzeit arbeiten auf 86,6 % gesunken ist, ist diese immer noch im Verhältnis zu den männlich Beschäftigten als zu hoch anzusehen.** Im Verhältnis zu allen Beschäftigten ist keine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen, auch wenn der Anteil leicht gesunken ist. Für die jeweiligen Einrichtungen ergeben sich folgende Beschäftigungsstrukturen:

Bei der Bücherei sind weiterhin ausschließlich Frauen beschäftigt, so dass die Frauenquote unverändert bei 100 % bleibt. Auch im Hallenbad sind mittlerweile ausschließlich Frauen (100 %) beschäftigt. Bei der Beschäftigtenstruktur im Haus Martfeld ist der Anteil der weiblich Beschäftigten weiter gesunken, so dass mit einer Quote von 33,33 % klar eine Unterrepräsentanz zu verzeichnen ist:

Haus Martfeld	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigte	7 6	3 2	4 0	42,86 % 33,33 %
davon in reduzierter Vollzeit	6 5	3 2	3 0	50,00 % 40,00 %

Keine Veränderung fand in der Beschäftigtenstruktur des Jugendzentrums statt, in dem eine Unterrepräsentanz von Frauen (20 % Frauenquote) weiterhin nachweisbar ist.

Im Bereich der Feuerwehr konnte eine Frau mehr eingestellt werden. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist dennoch weiterhin gegeben. Gezielte Werbung, um Frauen für die Feuerwehr Schwelm zu gewinnen, kann allerdings erst dann erfolgen, wenn abzusehen ist, wann die neue Feuerwehrwache gebaut und fertiggestellt ist:

Feuerwehr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigte	37 44	1 2	36 42	2,70 % 4,54 %
davon in reduzierter Vollzeit	0 1	0 1	0	100 % 100 %

In den Kindertagesstätten Mühlenweg, im Hort und in den OGS Engelberg sind ausschließlich Frauen (100 %) eingestellt. Da es hier keine Änderungen zum Gleichstellungsplan gibt, werden die Tabellen hier nicht aufgeführt. In der Kindertagesstätte Stadtmitte und in der OGS Str. Marien konnten entgegen des Gleichstellungsplans männliche Beschäftigte eingestellt werden:

Kita Stadtmitte	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigte	9 9	9 9	0 1	100 % 88,88 %
davon in reduzierter Vollzeit	3 1	3 1	0 0	100 % 100 %

OGS St. Marien	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigte	8 10	8 7	0 3	100 % 70,00 %
davon in reduzierter Vollzeit	8 10	8 7	0 3	100 % 70,00 %

Zeigte sich im Gleichstellungsplan mit einer 50-prozentigen Frauenquote noch ein ausgewogenes Bild von weiblichen und männlichen Beschäftigten bei den Führungskräften (Geschäftsbereichs-, Fachbereichs-, Sachgebietsleitungen und Stabstellen), so ist mittlerweile eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen (44 % Frauenquote):

Führungskräfte	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigte	24 25	12 11	12 14	50,00 % 44,00 %
davon in reduzierter Vollzeit	2 1	2 1	0 0	100 % 100 %

Verwaltungsvorstand	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
Beschäftigte	3 3	2 1	1 2	66,67 % 33,33 %
davon in reduzierter Vollzeit	0	0	0	

Der Verwaltungsvorstand weist mittlerweile eine Unterrepräsentanz von Frauen auf. Begründet liegt dies darin, dass durch die Kommunalwahl keine Bürgermeisterin, sondern ein Bürgermeister Mitglied des Verwaltungsvorstandes ist. Im IT-Bereich sind weiterhin fast ausschließlich männliche Beschäftigte eingestellt, so dass weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden ist.

Zusammenfassend konnte gezeigt werden, dass die weiblichen Beschäftigten bei der Feuerwehr, der IT und im Jugendzentrum sowie bei den Beamtenstellen, im Haus Martfeld und bei den Führungskräften der Stadtverwaltung unterrepräsentiert sind. Bei Nach- oder Neubesetzungen in

diesen Bereichen ist besonders darauf zu achten, qualifizierte Frauen zu finden und diese bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt einzustellen. Der Verwaltungsvorstand ist, im Gegensatz zum ursprünglichen Bericht, nicht mehr paritätisch besetzt, so dass hier eine Unterrepräsentanz vorhanden ist (s. o.). Innerhalb der insgesamt vier Stabsstellen der Stadt Schwelm besteht ein unverändertes Gleichgewicht von 50% Frauen und 50 % Männern.

1.1 Anteile nach Besoldungsgruppen

Für die nachfolgende Übersicht wurden Gehaltsgruppen gebildet, um die Gehaltsstruktur bei der Stadt Schwelm darzustellen. **Wie zuvor stellen die in *blau und kursiv* den Stand von Dezember 2020. Die Gehaltsgruppen wurden entsprechend des Personalentwicklungskonzepts angepasst.**

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
EG 2 – EG 6 S 03 – S 04 <i>EG 2 – EG 4</i> <i>S 02 – S 04</i>	87 <i>54</i>	67 <i>45</i>	20 <i>9</i>	77,01 % <i>81,81 %</i>
EG 7 – EG 9 b S 08 a – S 11 b A 7 – A 9 m. D. <i>EG 5 – EG 9 a</i> <i>S 08 a – S 11 b</i> <i>A 7 – A 9 m. D.</i>	107 <i>154</i>	68 <i>90</i>	39 <i>64</i>	63,55 % <i>58,44 %</i>
EG 9 c – EG 12 S 13 – S 15 A 9 – A 13 g.D. <i>EG 9 b – EG 12</i> <i>S 13 – S 15</i> <i>A 9 – A 13 g. D.</i>	92 <i>122</i>	52 <i>77</i>	40 <i>45</i>	56,52 % <i>63,11 %</i>
EG 13 – EG 14 A 13 h. D. – B 4 <i>EG 13 – EG 14</i> <i>A 13 h. D. – B 4</i>	10 <i>9</i>	5 <i>3</i>	5 <i>6</i>	50,00 % <i>33,33 %</i>

Im Gegensatz zum Stand im Januar 2019 zeigt sich, dass die Anzahl der weiblich Beschäftigten in den Gehaltsgruppen bis EG 12 / S 15 und A 13 g. D. gestiegen ist. Im höheren Dienst (EG 13 / A 13 h. D./ B 4) ist im Gegensatz dazu ein Rückgang zu verzeichnen, so dass hier die weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert sind.

2. Ziele und Maßnahmen

Nach Maßgabe des § 6 LGG sollen die im Gleichstellungsplan 2019 – 2024 aufgeführten Ziele und Maßnahmen auf Basis nach zwei Jahren evaluiert werden. Hierfür werden folgend, analog zu dem Gleichstellungsplan 2019 – 2024 (s. Homepage der Stadt Schwelm), mit Hilfe eines Farbsystems der Umsetzungsstand der Maßnahmen kenntlich gemacht. Grün bedeutet, dass die Maßnahme bereits erfolgreich umgesetzt wurde und als abgeschlossen betrachtet werden kann, gelb bedeutet, dass mit der Umsetzung begonnen wurde und rot, dass mit dieser Maßnahme noch nicht begonnen wurde.

Sollte eine Maßnahme einen gelben oder roten Status erhalten, wird in einem zusätzlichen, grau hinterlegten Kästchen, eine Erklärung abgegeben. Ergänzende Hinweise werden mit schwarzer (Fettdruck) Schrift kenntlich gemacht. Zur besseren Übersicht dient die folgende Agenda:

Grün	Maßnahme erfolgreich abgeschlossen
Gelb	Umsetzung begonnen
Rot	Umsetzung noch nicht gestartet
Grau	Erklärungen zum Stand der Maßnahmen
Schwarz	Ergänzende Informationen gegenüber dem Gleichstellungsplan 2019 - 2024

2.1 Personalentwicklung

Bei der Stadt Schwelm gibt es seit 2013 ein Personalentwicklungskonzept, in welchem die Rahmenbedingungen der Personalentwicklung bei der Stadt Schwelm niedergeschrieben sind. Ebenso sind in dem Personalentwicklungskonzept die Handlungsfelder aufgeführt. Der Gleichstellungsplan dient an dieser Stelle als Ergänzung. **Für das Jahr 2021 wurde erstmals ein Status Quo Bericht erarbeitet aus dem ein neu zu konzipierendes und jährlich fortschreibendes Personalentwicklungskonzept entstehen soll. Einzelne Bereiche des Gleichstellungsplans, wie beispielsweise der gesamte Bereich des Gesundheitsmanagements (Krankenstände, Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung usw.) werden zukünftig dort verankert sein und nicht mehr Gegenstand des fortschreibenden Gleichstellungsplans sein.**

Um den gesetzlich geregelten Gleichstellungsauftrag zu erfüllen, müssen die Führungskräfte auf sämtlichen Hierarchieebenen über Genderkompetenz verfügen. Unter Genderkompetenz wird das Wissen über unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen, die bewusste oder unbewusste Wirkung von Rollenzuschreibungen, bewusstes Vermeiden von Stereotypen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf u. v. m. verstanden. Im Zuge der Personalentwicklung sollen Fortbildungsangebote zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann und zu einem respektvollen Umgang am Arbeitsplatz (siehe dazu „Umgangsformen am Arbeitsplatz“) angeboten werden.

Seit Erstellung des Gleichstellungsplans 2019 – 2024 wurden noch keine speziellen Fortbildungsmaßnahmen zur Genderkompetenz für die Führungskräfte angeboten.

Sollten Führungskräfte neu gesucht werden, müssen gezielte Fragen zur Genderkompetenz im standardisierten Fragebogen für das jeweilige Vorstellungsgespräch mit aufgenommen und ein Kriterienkatalog angelegt werden. Diese Fragen und Kriterien werden von der Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt.

Seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans wurden vor für die entsprechenden Vorstellungsgespräche Fragen, aus denen sich Rückschlüsse über eine Genderkompetenz rückschließen lassen, formuliert und mit in den standardisierten Fragebogen aufgenommen. Die Fragen werden jeweils individuell für die jeweils neu zu besetzende Stelle von der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und der Personalabteilung spätestens vor Beginn des ersten Gespräches mitgeteilt. Die Fragenformulierung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.

Ziel:	Genderkompetenz bei Beschäftigten mit Leitungsfunktion fördern
Maßnahme:	Fortbildungsangebote mit einer verbindlichen Teilnahme rund um das Thema Genderkompetenz
	Bei Neueinstellungen werden Fragen aufgenommen, welche über die benötigte Genderkompetenz der/ des Bewerberin/ Bewerbers Auskunft geben
Verantwortlich:	Fachbereich 1 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgeführt wurde auch die Bedeutung von Vorbereitungslehrgängen für verwaltungsfremde Beschäftigte und die Weiterbildungsmöglichkeit für Beschäftigte durch die Teilnahme an dem Verwaltungslehrgang I und II. Beides wird weiterhin bei der Stadt Schwelm angeboten und von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

Ziel:	Qualifizierte Aufgabenwahrnehmung; Qualifizierung für höherwertige Dienstposten; Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen steigern
Maßnahme:	Qualifizierungsmöglichkeiten für die Beschäftigten anbieten
Verantwortlich:	Fachbereich 1

2.2 Arbeitszeitmodelle

Um die Stadt Schwelm als familienfreundliche Arbeitgeberin zu etablieren, ist es notwendig, die bestehenden Flexibilisierungsmaßnahmen weiterzuentwickeln.

Die aktuellen Zahlen zur Beschäftigungsstruktur von Voll- und Teilzeitkräften unterteilt nach Frauen und Männern können sie dem Status Quo Bericht des PEK entnehmen.

Da familienfreundliche Arbeitszeiten geschaffen wurden, steht zukünftig nur noch der Erhalt dieser auf der Agenda.

Ziel:	Schaffung und Erhaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten
Maßnahme:	Flexibilisierung der Arbeitszeit / Ausbau vom mobilen Arbeiten
Verantwortlich:	Fachbereich 1, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

2.3 Wiedereinstieg in das Berufsleben

Hinter dem Überbegriff „Wiedereinstieg in das Berufsleben“ verbergen sich die „Wiedereingliederung nach Erkrankung“ und die „Wiedereingliederung nach Beurlaubung“. Die Stadt Schwelm setzt bei beiden auf die Mithilfe der betroffenen Beschäftigten, damit die Unterstützung

bedarfsgerecht erfolgen kann. Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)“ ist eine Pflichtaufgabe, die die Stadt Schwelm als Arbeitgeberin zu erfüllen hat. Nach langfristigen Erkrankungen hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement bei der Wiedereingliederung in den Beruf. Ziel ist es, die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter wieder in das Team einzugliedern, den jeweiligen Arbeitsplatz zu erhalten und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Als BEM-Beauftragte wurde Anfang 2020 Frau Dr. Michaelis ernannt. Zudem gibt es ein BEM – Team mit derzeit 6 Mitarbeiter*innen. Somit findet ein aktives BEM bei der Stadt Schwelm statt. Das Thema „Wiedereingliederung nach Krankheit und Wiedereingliederung nach Beurlaubung“ wird zukünftig durch das neue entwickelte Personalentwicklungskonzept behandelt und keine Berücksichtigung mehr im Gleichstellungsplan erhalten.

Ziel:	Wiedereingliederung nach Erkrankung
Maßnahme:	Reduzierung der Arbeitszeit / Bereitstellung von angepasster Büroausstattung, um den Wiedereinstieg erleichtern zu können und der Wechsel der Tätigkeit / Veränderung der Methode zur Erbringung der Arbeitsleistung und/oder des Arbeitsergebnisses
Verantwortlich:	BEM – Team, Fachbereich 1, Dienststelle, Personalrat

2.3.1 Wiedereingliederung nach Beurlaubung

Für die Anbindung und Wiedereingliederung der beurlaubten Beschäftigten, Erziehungsurlauberinnen und Erziehungsurlaubern wurde bereits 1998 eine Dienstvereinbarung erlassen. Der Gleichstellungsplan wirkt hierbei daher nur ergänzend. Während der Beurlaubung soll eine systematische Betreuung der Beschäftigten und deren optimale Integration bei der Rückkehr in den Beruf ermöglicht werden. Hierzu werden die beurlaubten Beschäftigten regelmäßig über Stellenausschreibungen, Hausmitteilungen und Weiterbildungsangebote informiert. Außerdem sollen frühzeitig Möglichkeiten mit den Beschäftigten erörtert werden, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienlich sind.

Ziel:	Wiedereingliederung nach Beurlaubung
Maßnahme:	Regelmäßige Informationen und Rücksprachen mit den Beschäftigten
Verantwortlich:	Fachbereich 1

2.4 Ausbildungen bei der Stadt Schwelm

Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Aspekt trägt die Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung zur eigenen Qualitätssicherung und gegen den Fachkräftemangel bei. Die Stadt Schwelm ist bestrebt, ihren Personalbedarf zukünftig weiterhin durch eigene Nachwuchskräfte abzudecken. Derzeit werden bei der Stadt Schwelm verschiedene Ausbildungen angeboten.

Seit 2020 konnte vermehrt festgestellt werden, dass immer mehr vakant werdende Stellen bei der Stadt Schwelm nicht besetzt werden konnten, da keine adäquaten Bewerbungseingänge zu verzeichnen waren und sind. Um diesem entgegenzuwirken, müssen zum einem mehr Ausbildungsstellen bei der Stadt Schwelm geschaffen werden und zum anderen eine bedarfsgerechte Weiterbildung / Qualifizierung der Beschäftigten erfolgen. Dieser Bereich soll zukünftig durch das neue Personalentwicklungskonzept abgedeckt werden und wird in der Fortschreibung des Gleichstellungsplans keine Berücksichtigung finden.

Ziel:	Bedarfsgerecht in allen Teilen der Verwaltung aus- und fortbilden, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken
Maßnahme:	Frühzeitig den Aus- und Fortbildungsbedarf feststellen, um zukünftig freiwerdende Stellen mit Personal zu besetzen, welches bei der Stadt Schwelm ausgebildet bzw. qualifiziert wurde
Verantwortlich:	Fachbereich 1, Personalrat

2.5 Frauenquote bei der Feuerwehr

Der Gleichstellungsplan und die Evaluation zeigt auf, dass bei der Feuerwehr Schwelm eine Unterquotierung von Frauen **vorhanden ist**. Die Stadt Schwelm soll auch zukünftig vermehrt auf die Gewinnung von Frauen bei der Feuerwehr achten und aktiv an einer besseren Quotierung arbeiten. Um dieses Ziel zu erreichen soll für die jährlich zur Verfügung stehenden Plätze des Girls Day für Schülerinnen der Klassen 5 – 10 geworben werden. Ein Konzept hierfür soll in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung der Feuerwehr erarbeitet und erstmals im Jahr 2020 angewendet werden. **Im Jahr 2019 konnten bereits 16 Schülerinnen am Girls Day bei der Feuerwehr teilnehmen und von dem Angebot profitieren. Auch für 2020 waren viele Schülerinnen angemeldet, allerdings fand der Girls Day 2020 aufgrund des Ausbruchs der Corona-Pandemie nicht statt. Zum Schutz der Beschäftigten bei der städtischen Feuerwehr kann auch 2021 kein Girls Day in Präsenz angeboten werden. Alternativ findet der Girls Day am 22. April 2021 digital und interkommunal statt.**

Bereits seit 20 Jahren findet jährlich das „Kontrastikum“ in Zusammenarbeit der Feuerwehr und der Dietrich-Bonhoeffer-Realschule statt. Hierbei machen sich Schüler und Schülerinnen frühzeitig während der Schulzeit (7./8. Klasse) Gedanken über ihre berufliche Zukunft. Das einwöchige Kontrastikum dient dazu, Berufe kennenzulernen, die ansonsten nur als „typische Männer- oder Frauenberufe“ wahrgenommen werden.

Des Weiteren sollen gemeinsam mit der Feuerwehr Möglichkeiten entwickelt werden, um mehr Frauen für die **haupt- und ehrenamtliche Tätigkeit bei** der Feuerwehr und im Rettungsdienstes zu motivieren.

Mit der Konzeption und Umsetzung eines gezielten Werbekonzepts für mehr Frauen bei der Feuerwehr kann erst nach Einzug in die neue Feuerwehrrache begonnen werden, da die derzeitige Wache keine separaten Sanitär- und Sozialräume für Frauen aufweist.

Ziel:	Verbesserung der Frauenquote bei der Feuerwehr
Maßnahme:	Gezielte Werbung für die Plätze für Schülerinnen des jährlichen Girls Day Weiterführung des Kontrastikums Erarbeitung eines Konzeptes zur Werbung für Brandmeisterinnen
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte, Feuerwehr, Fachbereich 1, Personalrat

2.6 Girls and Boys Day

Die Stadt Schwelm wird sich auch in Zukunft an dem jährlich bundesweiten Girl und Boys Day beteiligen. Hierbei ist zukünftig noch gezielter darauf hinzuwirken, dass Schülerinnen den Girls Day in den ermittelten unterquotierten Bereichen (Feuerwehr und Jugendzentrum) und Schüler den Boys Day in den kenntlich gemachten Bereichen (Hallenbad, Stadtbücherei, Kindertagesstätten, Hort und OGS) absolvieren sollen. Um den Girls und Boys Day bei der Stadt Schwelm attraktiver zu gestalten, sollen gezielte Tagesprogramme für die einzelnen Bereiche erarbeitet werden.

Im Jahr 2019 wurden bei der Stadt Schwelm 29 Schüler*innen zum Boys and Girls Day begrüßt, Für das Jahr 2020 waren bereits 32 Schüler*innen angemeldet. In 2021 wird der Girls Day erstmalig interkommunal mit den Städten Hattingen und Sprockhövel, ausgerichtet, da die pandemische Lage keinen Präsenztag zulässt. Bei dieser digitalen Form können Mädchen verschiedene Berufsfelder kennenlernen die in der Regel häufiger von Männern ausgeübt werden (z. B. Feuerwehr, IT, Bauingenieurin, Führungskraft, Bürgermeisterin usw.) Der Girls and Boys Day wird auch zukünftig ein fester Bestandteil bei der Stadt Schwelm, welcher federführend von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wird.

Ziel:	Abbau von Unterquotierungen
Maßnahme:	Erarbeitung eines Werbekonzeptes und eines attraktiven Tagesprogrammes
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte, betroffene Führungskräfte, Fachbereich 1, Personalrat

2.7 Stellenbesetzungsverfahren

Alle Tätigkeitsfelder bei der Stadt Schwelm stehen sowohl Frauen als auch Männern offen. Neu zu besetzende Stellen unterliegen dem Grundsatz des Leistungsprinzips. Dieses bedeutet, dass unabhängig vom Geschlecht für die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Frauen und Männern die gleichen Maßstäbe gelten. Für die Beurteilung dieser Maßstäbe sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich (§ 10 Abs. 1 LGG). Weitere Auswahlkriterien ergeben sich aus § 10 Abs. 2 LGG.

Gemäß § 8 Abs. 1 S. 4 LGG wird in allen Stellenausschreibungen sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise verwendet. Des Weiteren wird seitens der Stadt Schwelm der Forderung Rechnung getragen, dass Stellenausschreibungen ausschließlich an den Anforderungen des zu

besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren sind und dass in den Ausschreibungen drauf hingewiesen wird, dass eine Stelle auch in Teilzeit zu besetzen ist (§ 8 Abs. 1 S. 5 und 6 LGG). Dabei ist zu ermitteln, wie eine Teilung in sinnvoller Art und Weise aussehen kann. Sollte eine Teilbarkeit nicht möglich sein, muss diese besonders begründet und schriftlich niedergelegt werden. Der Hinweis in den Stellenausschreibungen der Stadt Schwelm, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt werden, wird in Anlehnung an den § 7 LGG nur noch bei Stellen aufgenommen, in denen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Aktuell wäre dies bei Ausschreibungen der Feuerwehr, im Hallenbad und bei der IT. **Ebenso bei Stellen des gehobenen und höheren Dienstes (s. Status Quo Bericht 2020).**

Ziel:	Gendergerechte Stellenausschreibungen
Maßnahme:	<p>Sämtliche Stellenausschreibungen werden so verfasst, dass die zu besetzende Stelle möglichst durch eine neutrale Schreibweise definiert wird. Sollte dies nicht möglich sein, wird stets die weibliche und männliche Form aufgeführt und in Klammern auch auf das 3. Geschlecht hingewiesen.</p> <p>Sollten keine dienstlich zwingenden Belange vorliegen, wird jede Stelle grundsätzlich mit der Option zur reduzierten Vollzeit ausgeschrieben.</p> <p>Lediglich bei Stellenausschreibungen, bei denen Frauen eine Unterrepräsentanz aufweisen, wird ein Zusatz zur Frauenförderung aufgenommen.</p>
Verantwortlich:	Fachbereich 1 und Gleichstellungsbeauftragte

Vor einer Ausschreibung wird seitens der Personalabteilung ein Anforderungsprofil erstellt, welches in den Ausschreibungstext mit aufgenommen wird. Neben den fachlichen Qualifikationen sollen in angemessenem Maße auch soziale Kompetenzen berücksichtigt werden. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, falls diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Die Qualifikationsbeurteilung jeder Bewerbung wird der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig zur Einsicht vorgelegt. Frühzeitig bedeutet, dass eine Einsicht mindestens eine Woche vor dem Einladen der Bewerberinnen und Bewerber möglich ist. In den gekennzeichneten Bereichen, in denen Frauen bei der Stadt Schwelm unterrepräsentiert sind, sind bei einem Vorstellungsgespräch mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn diese die geforderten Qualifikationen nachgewiesen haben. Die Auswahlkommission ist in diesem Fall so zu besetzen, dass diese jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt ist. Sollte dies aus zwingenden Gründen nicht möglich sein, sind die Gründe schriftlich aufzuführen (§ 9 LGG). Die Gleichstellungsbeauftragte achtet während des Vorstellungsgesprächs darauf, dass keine diskriminierenden Fragen nach § 9 Abs. 2 LGG gestellt werden. Gleiches gilt in umgekehrter Form innerhalb der Stadt Schwelm auch für Bereiche, in denen Männer unterquotiert sind.

Ziel:	Frühzeitiges Einbinden der Gleichstellungsbeauftragten
Maßnahme:	1. Termine für Vorstellungsgespräche werden frühzeitig und vor Einladungsversendung mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Sie nimmt daran teil und wirkt bei der Auswahl mit. Sollte sie verhindert sein, so

ist sie im Rahmen des Verfahrens vor der endgültigen Stellenbesetzung zu beteiligen.

2. Stellenausschreibungen werden frühzeitig (mindestens eine Woche vorher) vor Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.
3. Der Gleichstellungsbeauftragten werden alle Bewerbungsunterlagen zur Einsicht und die erstellte und ausgefüllte Qualifikationsmatrix frühzeitig (mindestens eine Woche vor Einladung) vorgelegt.

Verantwortlich: Fachbereichsleitung 1 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten

Im Zuge der Aktion „Papier Weg – Papierfreie Verwaltung“ sollen zukünftig keinerlei Unterlagen (Bewerbungen, Fragebogen für die Bewerbungsgespräche usw.) in Papierform verwendet werden. Es ist daher beabsichtigt, alle am Bewerbungsprozess beteiligten Beschäftigten (Fachbereich 1, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und die jeweiligen Fachbereichsleitungen) mit IT-Technik auszustatten, mit der sowohl alle für den Bewerbungsprozess notwendigen Unterlagen einzusehen sind, als auch die Notizen während des Gesprächs vorzunehmen sind und somit papierlos bis zur gesetzlichen Aufbewahrungsfrist archiviert werden können. **Das Stellenbesetzungsverfahren wurde so umgestaltet, dass bis zum Vorstellungsgespräch, kein Papier mehr benötigt wird. Allerdings wurden noch nicht genügend mobile Endgeräte für die beteiligten Beschäftigten (z. B. Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Fachbereichsleitung) beschafft, so dass beispielsweise das Ausfüllen des Fragebogens zu Dokumentationszwecken noch in Papierform erfolgen muss.**

Ziel: Reduzierung von Papier, um die Umwelt zu schonen

Maßnahme: Sämtliche Bewerbungsinformationen (Bewerbungen, Beurteilungsmatrix, Fragebogen usw.) werden den am Prozess beteiligten städtischen Beschäftigten in elektronischer Form zugänglich gemacht.

Verantwortlich: Alle am Bewerbungsprozess Beteiligten und Fachbereich 1

2.8 Geschlechtergerechte Sprache

Die sprachliche Gleichstellung ist mit der Novellierung des LGG im Jahr 2016 von einer „Kann“ zu einer „Muss“ – Regelung geworden. Konkret heißt es in § 4 LGG. „Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Die Stadtverwaltung Schwelm setzt sich für eine flächendeckende Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache (Satzung, Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Formulare, **Anschreiben, Rundschreiben**, Internetpräsenz usw.) ein um der gesetzlichen Regelung nachzukommen.

Ziel:	Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache in sämtlichen internen und externen Schriftverkehr der Stadtverwaltung Schwelm.
Maßnahme:	Bestehende Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Satzungen, Formulare, Broschüren oder sonstiges werden sprachlich überarbeitet, neu zu erstellende Schriften müssen vor Veröffentlichung/ Verbreitung von den jeweiligen Vorgesetzten und der Gleichstellungsbeauftragten gelesen und auf eine geschlechtergerechte Sprache kontrolliert und korrigiert werden.
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, betroffene Führungskräfte, Dienststellenleitung

In der gesamten mündlichen und schriftlichen Kommunikation der Stadt Schwelm und in allen politischen Gremien sind entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden, oder wenn dies nicht möglich ist die weibliche und männliche Sprachform zu benutzen. Dieses Ziel ist noch nicht umgesetzt worden. Alle bisher neu erstellen Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen, Satzungen usw. wurden konsequent geschlechtergerecht geschrieben.

Um alle Beschäftigten und die Politikerinnen und Politiker der Stadt Schwelm für eine geschlechtergerechte Sprache in mündlicher und sämtlicher schriftlicher Form (E-Mail, Brief, Formulare, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Präsentationen, Protokollen, Sitzungseinladungen usw.) zu sensibilisieren, soll ein „Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache“ von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt werden.

Eine abschließende und gemeinsame Leitlinie zum Umgang mit einer gendergerechten Sprache muss noch mit dem Bürgermeister und dem Verwaltungsvorstand vereinbart werden, erste Schritte diesbezüglich wurden unternommen. Es ist davon auszugehen, dass dieses Ziel vor Ablauf des Gleichstellungsplans umgesetzt wird.

Über die Inhalte werden Dienststellenleitung, der Verwaltungsvorstand und die Führungskräfte informiert und unterrichtet, welche die Informationen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben haben. Die Verbreitung des Leitfadens an die Politikerinnen und Politiker erfolgt über eine Präsentation im Hauptausschuss und im Rat der Stadt Schwelm seitens der Gleichstellungsbeauftragten. Der Leitfaden soll sowohl Online (Intranet und Internet) abrufbar und ausdrückbar sein.

Ziel:	Tatsächliche Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache
Maßnahme:	Um dieses Ziel zu erreichen, werden mehrere Maßnahmen beschlossen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Erstellung eines Leitfadens „Geschlechtergerechte Sprache“ 2. Workshops in den einzelnen Fachbereichen und der Verwaltungskonferenz 3. Einbringung des Leitfadens im Hauptausschuss und im Rat der Stadt Schwelm 4. Veröffentlichung und Publikation des Leitfadens
Verantwortlich:	Gleichstellungsbeauftragte und Verwaltungsvorstand

2.9 Umgangsformen am Arbeitsplatz

Mit den folgenden Maßnahmen wurde noch nicht begonnen. Es ist beabsichtigt innerhalb der Geltungsdauer mit der Umsetzung zu beginnen.

Für die Stadt Schwelm gehört ein respektvoller Umgang, frei von jeder Form der Diskriminierung, zur Unternehmenskultur. Laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die Stadt Schwelm dazu verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexueller Belästigung und Mobbing nachzugehen und diese als Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten zu ahnden. Ebenso werden Benachteiligungen oder Belästigungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht akzeptiert. Hierfür wird eine Dienstanweisung erarbeitet. Neu eingestelltes Personal soll mit Dienst Eintritt darüber informiert werden. Es soll ebenso festgehalten werden, wie die Kenntnisnahme dokumentiert werden soll.

Ziel:	Vermeidung von Benachteiligung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Alle Beschäftigten sollen aufgefordert werden, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches frei von Diskriminierung und Belästigung ist.
Maßnahme:	Erstellung von drei Dienstanweisungen: 1. Respektvollen und partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz, 2. Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und 3. Mobbing am Arbeitsplatz.
Verantwortlich:	Dienststellenleitung, Personalrat, alle Führungskräfte, Fachbereich 1 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten

Nach Inkrafttreten der aktualisierten Dienstvereinbarungen und des Gewaltschutzkonzepts soll ein Schild „Familienfreundliche, geschlechtergerechte und gewaltfreie Stadtverwaltung Schwelm“ entwickelt und in allen städtischen Gebäuden ausgehängt werden.

Ziel:	Sichtbarmachung der Ziele
Maßnahme:	Erstellung und Aushang eines Schildes in allen städtischen Gebäuden.
Verantwortlich:	Dienststelle, Fachbereich 1 und Gleichstellungsbeauftragte

Die Stadt Schwelm tritt des Weiteren für einen fairen Umgang am Arbeitsplatz ein. Jede Art von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung wird nicht geduldet. Es gilt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich des dienstlichen Miteinanders zu sensibilisieren. Zur Beratung, zur Hilfestellung und bei Problemen stehen jederzeit die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereiches 1 - Zentraler Service bereit. Hinweisen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird unverzüglich nachgegangen. Es ist von größter Wichtigkeit, dass Führungskräfte und Beschäftigte einen toleranten und respektvollen Umgang pflegen.

Ziel:	Schutz der Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Dienstgebäude. Vermeidung von Benachteiligung und unangemessenem Umgang in Wort oder Tat.
--------------	--

Maßnahme:	Erstellung eines Gewaltschutzkonzepts
	Die Führungskräfte sind in der Pflicht, ihren Fachbereich hinsichtlich dessen zu sensibilisieren und für Umsetzung der Regelungen zu sorgen. Im Falle eines Verstoßes ist zeitnah und der Situation angemessen zu reagieren. Zur Ergreifung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Maßnahmen sind der Fachbereich 1.2 - Personal und Organisation, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
Verantwortlich:	Dienststelle, alle Führungskräfte, Personalrat, Fachbereich 1 und Gleichstellungsbeauftragte

2.10 Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist ein hohes Gut, das es zu schützen, zu erhalten und zu verbessern gilt. Im Fokus des Gesundheitsmanagements steht die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn ihre Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit sind die Säulen, auf die sich der Erfolg der Stadt Schwelm stützt. **Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst insgesamt drei Säulen: 1. Arbeitsschutz (0,60 Stellenanteil), 2. Gesundheitsförderung (0,05 Stellenanteil) und 3. das betriebliche Eingliederungsmanagement (0,10 % Stellenanteil).** Aufgrund der aktuellen Krankenstatistik (s. Status Quo Bericht 2020) ist abzusehen, dass weiteres Personal und/ oder höhere Stellenanteile benötigt werden, um eine gezielte Gesundheitsförderung und ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement durchführen zu können.

Ziel:	Die körperliche Gesundheit der Beschäftigten wird weiterhin gefördert
Maßnahme:	Das Angebot soll ausgeweitet werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, aus dem bestehenden Angebot das jeweils attraktivste zu wählen, um so die individuellen Bedürfnisse derjenigen oder desjenigen zu berücksichtigen.
Verantwortlich:	Fachbereich 1

Das Angebot zur körperlichen Gesundheit kann derzeit nicht weiter ausgebaut werden, da weder die personellen Ressourcen (0.05 % Stellenanteil für Gesundheitsförderung) noch die finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Lediglich der Yoga-Kurs wird weiterhin angeboten.

Zusätzlich zu den bestehenden Betriebssportkursen wurde Ende des Jahres 2018 eine gesundheitliche Beratung am Arbeitsplatz organisiert, die eine individuelle Begutachtung des Arbeitsplatzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Schulung zur eigenverantwortlichen Durchführung von kleinen Übungen am Schreibtisch beinhaltete. Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es stets, Maßnahmen anzubieten und Angebote zu initiieren, die alle Geschlechter im gleichen Maße ansprechen. Geplant sind in Hinblick auf die körperliche Gesundheit Vorträge, die Aufklärung zu bestimmten Themen leisten sollen und Gesundheitstage, die in

Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt organisiert werden sollen. **In den Jahren 2019 und 2020 hat keine weitere Aktion stattgefunden. Ob in den Jahren 2021 – 2024 weitere Aktionen organisiert und durchgeführt werden können, hängt davon ab, ob weitere personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen.**

Ziel:	Ausweitung der gesundheitlichen Informationen an die Beschäftigten und Motivation zur Selbstinformation
Maßnahme:	Beteiligung des Betriebsarztes zur Leistung von Aufklärung in Bezug auf verschiedene Bereiche zum Thema Gesundheit
Verantwortlich:	Fachbereich 1

Neben den Muskel-Skelett-Präventionen soll ein Rauchentwöhnungskurs angeboten werden, um die körperliche Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf das Rauchen zu verbessern und die **Nikotinabhängigkeit** zu beenden. Dies wäre ein großer Erfolg für alle Betroffenen und auch für die Stadt Schwelm als Arbeitgeberin.

Dieses Angebot wurde Ende 2019 erfolgreich durchgeführt und ist somit als abgeschlossen zu betrachten.

Zudem sollen zukünftig in regelmäßigen Abständen kleinere Wettbewerbe stattfinden, die mit Bewegung und Zielerreichung zu tun haben und mit einem Belohnungssystem, das kleinere Geschenke als Gewinn beinhaltet, unterstützt und attraktiver gemacht werden.

Ziel:	Es werden Angebote in Bezug auf die körperliche Gesundheit initiiert, die helfen sollen, diese zu verbessern.
Maßnahme:	Es gilt, passende Angebote zu finden und an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heranzutragen. Es soll darauf hingewirkt werden, dass mehr Beschäftigte das Angebot des Gesundheitsmanagements wahrnehmen und sich aktiv an diesem beteiligen.
Verantwortlich:	Fachbereich 1 unter Mitwirkung des Personalrates

Neben den körperlichen Beschwerden sind die geistigen Erkrankungen und seelischen Belastungen jedoch nicht außer Acht zu lassen. Die Stadt Schwelm arbeitet seit Jahren stetig an Verbesserungen der internen Strukturen, um die Arbeitsabläufe zu optimieren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlasten. Auch finden bei Bedarf Führungskräftebildungen statt, die zur stetigen Weiterentwicklung der Führungskompetenzen beitragen. Zur Einhaltung der Balance zwischen Arbeit und Privatleben steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Gleitzeitmodell zur Verfügung, das Raum für spontane Umdisponierungen in der Planung des Einzelnen lässt und so den Druck auf die betroffenen Personen mindert. Um weitere Verbesserungen hinsichtlich der geistigen und seelischen Gesundheit der bei der Stadt Arbeitenden zu erreichen, bestehen verschiedene Überlegungen, die noch der internen Absprache bedürfen. Zukünftig soll die Kluft zwischen guten körperlichen Maßnahmen und wenigen geistigen/seelischen Präventionsfelder geschlossen werden, um ein einheitliches und vollumfängliches Gesundheitsmanagement vorzuweisen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen attraktiven Arbeitsplatz bieten zu können. Dazu zählt auch, dass die

gesundheitlichen Aspekte bei der Planung und Einrichtung des neuen Rathauses zu berücksichtigen sind, denn es gilt, gesundheitliche Risiken von Anfang an zu vermeiden und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Diese Aspekte werden weiterhin bei der Einrichtungsplanung des neuen Kulturzentrums und Rathauses mitberücksichtigt.

Ziel:	Die geistige Gesundheit bei den Beschäftigten wird gefördert.
Maßnahme:	Berücksichtigung der gesundheitlichen Aspekte in Hinblick auf die seelischen und geistigen Bedürfnisse der Beschäftigten bei Umsetzung neuer Maßnahmen, Umstrukturierungen und Planungen.
Verantwortlich:	Fachbereich 1, Personalrat

3. Schlussbemerkung

Der Zwischenbericht des Gleichstellungsplans der Jahre 2019 – 2024 wurde nach den gesetzlichen Vorgaben von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Schwelm angefertigt. In den Beratungen und der Umsetzung wurden der Bürgermeister, der Verwaltungsvorstand, der Personalrat, der Fachbereich 1, die Schwerbehindertenvertretung und die Feuerwehrleitung mit einbezogen. Die interne Zustimmung der Dienststelle und des Personalrates erfolgte auf dem Dienstweg.

Die Evaluation der Ziele und Maßnahme zeigte auf, dass schon einiges erreicht wurde und dass bis zum Ende der Geltungsdauer im Jahr 2024 auch die noch rot markierten Maßnahmen, zumindest angefangen werden können. Ebenso zeigte sich, dass einzelne Bereiche demnächst dem Personalentwicklungskonzept überführt werden, damit eine kontinuierlichere Betrachtung und Evaluation möglich ist.

Somit wird dieser Zwischenbericht dem Rat der Stadt Schwelm fristgerecht am 29.04.2021 zur Kenntnis vorgelegt. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2024 – 2029 und die damit verbundene Einbringung zur Beratung in den Hauptausschuss und zur Verabschiedung durch den Stadtrat ist für Ende 2024 spätestens für die erste Sitzung des Jahres 2025 vorgesehen.