



# **Frauenförderplan der Stadtverwaltung Schwelm**

## **2. Fortschreibung für die Jahre 2008 - 2010**

## 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 weiblicher und familienfreundlicher geworden. **In bisherigen Männerdomänen sind mehr Frauen** vertreten - von den Gärtnerinnen bei den TBS über die Ingenieurinnen bis zu mehr weiblichen Vorgesetzten. Ein **Mentoring-Programm** läuft erfolgreich. Beschäftigte in **Elternzeit** werden systematisch betreut und nach der Beurlaubung wiedereingegliedert. **Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle** gibt es inzwischen vom Büro bis zur Kindertagesstätte und der Feuerwehr. **Alternierende Tele-Arbeit und die Ferienkinderbetreuung** im Jugendzentrum erleichtern Eltern den Spagat zwischen Familie und Beruf. Reinigungskräfte, Erzieherinnen und Schulsekretärinnen haben in Versammlungen ihre Situation besprochen. In Briefen an Kunden/innen, Berichten in der Mitarbeiter/innen-Zeitung und in der Presse haben sie ihre Arbeit sichtbar gemacht und um mehr Wertschätzung dafür geworben.

All dies waren und sind auch 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.

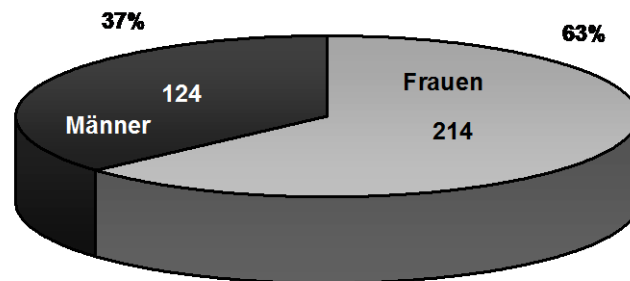
### 3. Bestandsaufnahme

Im Folgenden wird der Ist-Zustand für die Stadtverwaltung Schwelm (ohne TBS) zum 30.6.2007 dargestellt für

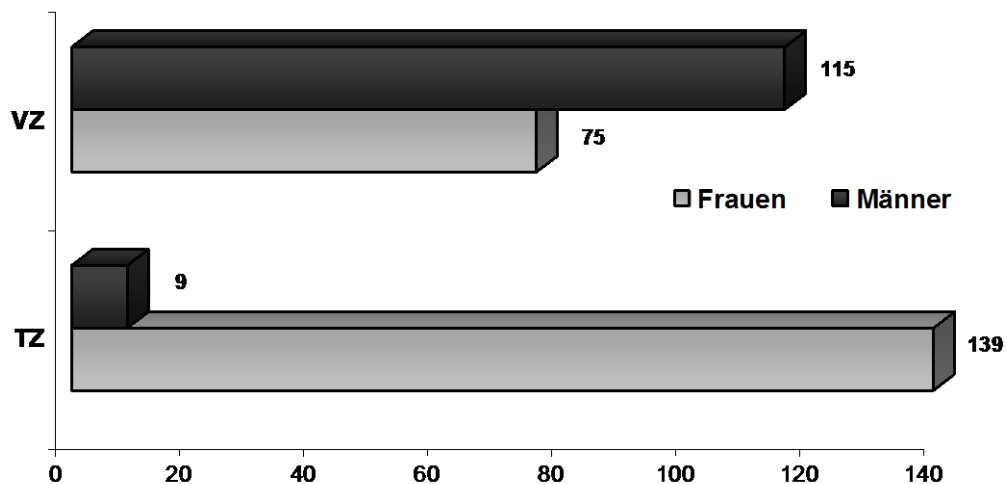
- die Beschäftigungsstruktur
- Inanspruchnahme von Teilzeit
- die Entgeltsituation
- den Frauenanteil an Führungspositionen.

(Datenquelle: Stellenplan 2008, Stichtag: 30.06.2007)

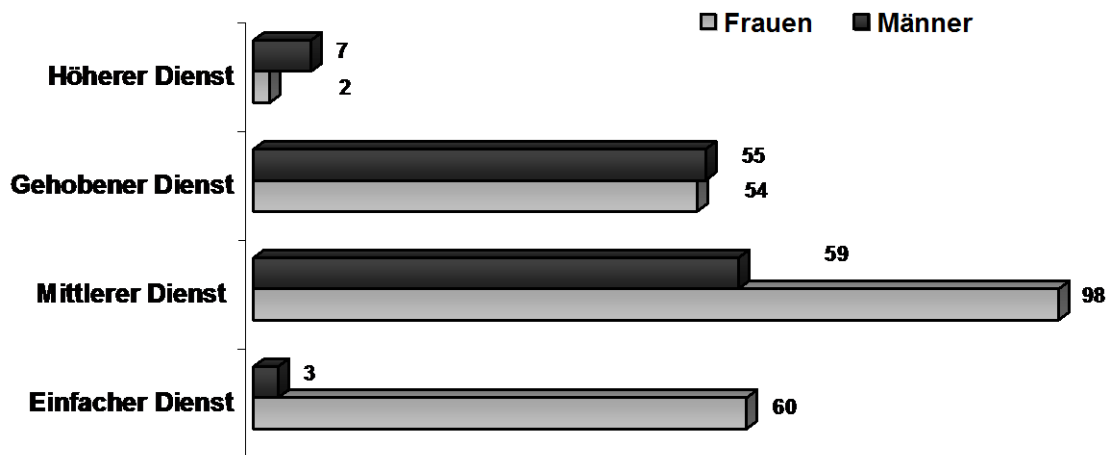
#### Beschäftigte gesamt



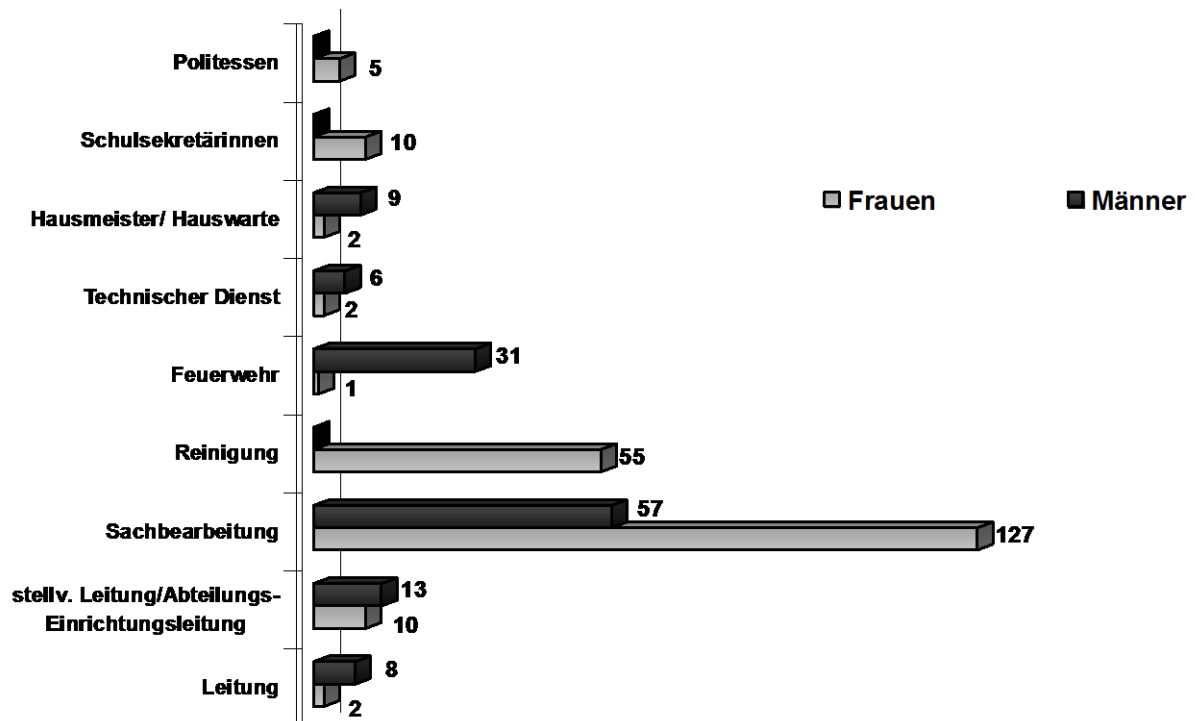
#### Beschäftigte insgesamt in Voll- und Teilzeit



## Besoldungs-Entgeltgruppen



## Beschäftigte in den verschiedenen Bereichen



## 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 im letzten Jahr 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 2010 werden – außer bei der Feuerwehr - planbar keine Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, neu zu besetzen sein, so dass keine Zielquoten dargestellt werden können. Aufgrund der geringen Anzahl von Beamtenstellen in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 15 kann eine hälftige Besetzung nur bei Neubesetzung erfolgen. Bei den Entgeltgruppen (EG) ab EG 12, in denen Frauen gar nicht vertreten, bzw. EG 11, in der sie unterrepräsentiert sind, im „Technischen Dienst“ und auf Fachbereichsleitungs-/Stellvertretungs-Ebene wird bis 2010 **planmäßig keine Stelle** frei. Auf Fachbereichsleitungsebene sind jedoch bis 2013 **drei** Neubesetzungen zu erwarten. Im Prognosezeitraum wird die Stelle eines Wahlbeamten im höheren Dienst wegen Beendigung der Wahlzeit frei. Die Prüfung der Teilbarkeit aller Stellen und die systematische Wiedereingliederung nach Elternzeit wird weiterhin wichtiges Instrument der Personalpolitik und der Frauenförderung sein.

### **Zielvereinbarungen:**

- Im Bereich der Feuerwehr ist die Einstellung zweier Brandmeisteranwärter/innen geplant. Hier wird durch geeignete Maßnahmen verstärkt versucht, den Frauenanteil zu erhöhen.
- 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 Stabstellen setzen diese Aufgabe eigenständig 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 insbesondere im Hinblick darauf, dass in den nächsten Jahren Neubesetzungen mehrerer Leitungsfunktionen anstehen, gefördert werden. Haushaltskonsolidie-

rung, 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 neuen **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, 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.

**Verantwortlich:** Arbeitskreis Frauenförderplan, Fachbereiche

## **6. Stellenausschreibung, Stellenbesetzungen**

Stellen sind grundsätzlich **fachbereichsübergreifend, auch an Beurlaubte, auszu-schreiben**. Frauen sind verstärkt 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 sollten 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 Auswahlkom-

missionen 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.

Die bei der Stadt Schwelm 2003 vereinbarten Beurteilungsrichtlinien müssen noch in **Beurteilungsverfahren** umgesetzt werden. Mit dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD) werden **leistungsorientierte Entgelte** („Leistungszulagen“) eingeführt. Diese sollen zunächst auf der Grundlage einer systematischen Leistungsbewertung, danach auch in Kombination mit Zielvereinbarungen gewährt werden. Bei der Festlegung von Kriterien für die Gewährung von leistungsorientierten Entgelten und bei Beurteilungen ist entsprechend der Forderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Ungleichbehandlung zu verhindern. Es ist zu gewährleisten, dass die Arbeit von Teilzeitbeschäftigten und Tele-Arbeitern/innen trotz geringerer Präsenz in der Verwaltung angemessen bewertet wird.

#### **Zielvereinbarungen :**

- 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.
- Den Beschäftigten werden Informationsmaterial, Weiterbildungen und Gespräche zur Vorbereitung auf Beurteilungs- und Leistungsbewertungsgespräche angeboten.  
**Verantwortlich:** FB 1, Gleichstellungsbeauftragte

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

#### **Zielvereinbarungen:**

- 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 **Praktikplätzen 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.

### **Zielvereinbarung:**

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

**Verantwortlich:** FB 1 und 6

## 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

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

**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 Informationswege zu den Außenstellen sollen durch EDV-Anbindung (Kita, Hort) oder ggf. durch regelmäßiges persönliches Aufsuchen (Reinigung) verbessert werden.  
**Verantwortlich:** ADV, Gebäudemanagement
- Die Versammlungen nach § 18 LGG in überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsbereichen werden fortgeführt.  
**Verantwortlich:** Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitskreis Frauenförderplan
- Durch Öffentlichkeitsarbeit und verstärkte Zusammenarbeit mit den Kunden/innen wird die Anerkennung und Aufwertung der typischen Frauenarbeitsplätze gefördert.  
**Verantwortlich:** Zuständige Fachbereiche, Gleichstellungsbeauftragte
- Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten, die den besonderen Belastungen in typischen Frauenberufen entsprechen  
**Verantwortlich:** FB 1, Gebäudemanagement

Die Anforderungen an die **Schulsekretärinnen** sind durch neue Aufgaben quantitativ und qualitativ gestiegen, so dass speziell für diesen Personenkreis Weiterbildungen angeboten werden sollen.

### **Zielvereinbarung:**

Für die Schulsekretärinnen werden bei Bedarf arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen (z.B. Konflikttraining) angeboten.

**Verantwortlich:** FB 1 und 2

Die Arbeit in der **Kinderbetreuung** ist mit neuen Anforderungen konfrontiert - von der Sprachstandserhebung bis zur Betreuung der unter 3-jährigen, von wachsender Kinderarmut bis zur Sprachförderung. Die Offene Ganztagschule erfordert zudem die systematische Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Vereinen.

**Zielvereinbarungen:**

- 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.
- 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.

**Verantwortlich:** FB 1 und 4

Die neue **Stadtbücherei** und ihr Angebot werden von den Einwohnern/innen sehr gut angenommen.

**Zielvereinbarung:**

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.

**Verantwortlich:** Stadtbücherei, Gleichstellungsbeauftragte

In der **Gebäudereinigung** wurde die Zahl der Arbeitsplätze in den letzten Jahren bei gleich bleibenden Flächen stark reduziert. Die Leistungsmaße wurden 2006 erneut um 10 Prozent erhöht. Es gilt nun, die Professionalisierung voran zu treiben, Qualität und Kundenzufriedenheit weiterhin zu erhöhen und die Voraussetzungen für den Erhalt der Arbeitsplätze in städtischer Hand über das Jahr 2009 hinaus zuschaffen.

**Zielvereinbarungen:**

- Der Kontakt zu den „Kunden/innen“ 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.
- 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 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.

**Verantwortlich:** Gebäudemanagement

## 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 neue 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 unververtretbaren 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 Aufgabenzuschnitte. 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 teilszeitfreundlich 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:**

- Bei der Feuerwehr werden aufgrund der veränderten Rechtslage neue Arbeitszeitmodelle eingeführt. Diese sind - soweit möglich - familienfreundlich und flexibel zu gestalten.

**Verantwortlich:** FB 6

- Bei der Einführung des verwaltungsinternen Intranet wird die Möglichkeit geprüft, Gesuche und Angebote für Kinderbetreuung, - insbesondere auch für berufliche Not- und Sonderfälle - an einem „Schwarzen Brett“ zu veröffentlichen.

**Verantwortlich:** ADV

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

### Zielvereinbarungen:

- Bei den Reinigungskräften, die zur Zeit nachts arbeiten, wird nach geeigneten Wegen gesucht, um mehr Sicherheit zu gewährleisten.
- Die Beleuchtung der Parkplätze an und der Zuwege zu den Dienstgebäuden und den Außenstellen wird installiert bzw. verbessert.  
**Verantwortlich:** Gebäudemanagement

## 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 der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements wird die Gleichstellung von Frau und Mann als Aufgabe der Stadt Schwelm angemessen berücksichtigt.

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 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.