



Gleichstellungsplan der Stadt Schwelm 2025-2029

IMPRESSUM

Herausgeberin: Stadt Schwelm / Der Bürgermeister

Verfasst von: Fachbereich 110 | Sachgebiet 113
Zentraler Service | Organisations- und Personalentwicklung
Anke Steger | Gleichstellungsbeauftragte
Lina Feder | Stellv. Gleichstellungsbeauftragte



Druck: Eigendruck der Stadtdruckerei Schwelm

Auflage: 20 Stück

Download unter: <https://www.schwelm.de>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Informationen zum Gleichstellungsplan 2025–2029	5
1.1. Ziele und Grundsätze.....	5
1.2. Erstellung des Gleichstellungsplans	5
1.3. Auswirkungen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum dritten Geschlecht	5
1.4. Verabschiedung des Gleichstellungsplans	6
1.5. Verantwortung der Umsetzung.....	6
1.6. Geltungsbereich und Geltungsdauer	7
2. Personalarbeit / Personalentwicklung	8
2.1. Grundlage Leitbild	8
2.2. Moderne Arbeitsbedingungen	9
3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur	10
3.1. Beschäftigte insgesamt.....	10
3.2. Die Tarifbeschäftigten und Beamt*innen	10
3.3. Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit	11
4. Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans 2025–2029	12
4.1. Identifizierung von gleichstellungsrelevanten Themen	12
4.2. Qualifizierung und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Themen	13
4.3. Chancengerechte Personal- und Organisationsentwicklung	15
4.3.1. Die Führungsebene der Stadtverwaltung Schwelm	16
4.3.2. Flexibilisierung der Arbeitszeiten	17
4.3.3. Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Bereiche.....	19
4.3.4. Qualifizierung der Beschäftigten.....	20
4.3.5. Elternzeit nach Frauen- und Männeranteil	21
4.4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	23
5. Prognose	25
5.1. Neu zu besetzender Stellen aufgrund altersbedingten Ausscheidens.....	25
6. Weitere Zahlen und Fakten	27
6.1. Neueinstellungen nach Fachbereichen und Geschlecht	27
6.2. Auszubildende	27
6.3. Höhergruppierungen und Beförderungen von Männern und Frauen im Vergleich	28
7. Rechtliche Grundlagen	29
7.1. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	29
7.2. Weitere rechtliche Grundlagen	30

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser, liebe Interessierte,

wir freuen uns, Ihnen den Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Schwelm präsentieren zu können. Er gilt für die Jahre 2025 bis 2029 und setzt das Engagement der letzten Jahre und Jahrzehnte um Gleichstellung und Chancengleichheit in unserer Verwaltung fort.

Die Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans (2019—2024) war von vielen Veränderungen geprägt. So hat die Corona-Pandemie ein verstärktes mobiles Arbeiten gefordert, welches für unsere Verwaltung bis dahin neu war. Vereinbarkeitsbedarfe der Beschäftigten änderten sich, gleichzeitig ergaben sich dadurch neue Anforderungen an Führungskräfte. Auf diese veränderten Rahmenbedingungen haben wir mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Möglichkeit der mobilen Arbeit reagiert. Diese Maßnahmen konnten durch entsprechende Dienstvereinbarungen verstetigt werden. So haben wir unsere Attraktivität als Arbeitgeberin nachhaltig für all die Mitarbeitenden steigern können, die vielfältige Betreuungsverantwortung wahrnehmen.

Als ein Ergebnis der Mitarbeitenden-Befragung sehen wir für die Jahre 2025 bis 2029 als wichtiges Anliegen unseres Gleichstellungsplans die Sensibilisierung und Schulungen unserer Mitarbeitenden für Fragen der Gleichstellung und Vielfalt. Durch die Möglichkeit von Führung in Teilzeit und dem neuen Angebot einer geteilten Führung, wollen wir gerade Frauen dabei unterstützen, Leitungsverantwortung zu übernehmen.

Ein weiteres wichtiges Themenfeld ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Als moderne Arbeitgeberin wollen wir unseren Mitarbeitenden die bestmöglichen Rahmenbedingungen bieten, um berufliche und private Verpflichtungen in Einklang bringen zu können. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit der mobilen Arbeit und die aktive Einbeziehung der Mitarbeitenden bei der Weiterentwicklung dieser Rahmenbedingungen.

Trotz aller Bemühungen in der Vergangenheit ist die Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie grundgesetzlich verankert ist, nach wie vor nicht erreicht. Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 bis 2029 ist ein weiterer wichtiger Schritt auf diesem Weg. Er analysiert den aktuellen Stand der Gleichstellung in unserer Verwaltung, identifiziert Handlungsfelder und definiert konkrete Maßnahmen, um bestehende Ungleichheiten abzubauen und die Chancengleichheit weiter zu verbessern.

Gleichstellung ist ein kontinuierlicher Prozess für dessen Gelingen insbesondere Führungskräfte Verantwortung tragen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans erfordert jedoch auch die Mitwirkung und das Engagement aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Schwelm. Wir laden daher alle herzlich ein, sich mit dem Gleichstellungsplan vertraut zu machen und die Umsetzung aktiv zu unterstützen.

Unser Dank gilt allen, die sich in der Vergangenheit mit großem Engagement für Geschlechtergerechtigkeit in unserer Stadtverwaltung engagiert haben. Bedanken möchten wir uns auch bei denjenigen, die an der Erarbeitung dieses Gleichstellungsplans aktiv mitgewirkt haben. Ihr Engagement und ihre Expertise bilden das Fundament dieses Gleichstellungsplans.

Wir sind davon überzeugt, dass wir nicht nur als Verwaltung von der erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungsplans profitieren, sondern damit auch einen wesentlichen Beitrag zu einer gerechteren und nachhaltigeren Gesellschaft leisten.

Schwelm, Mai 2025



Stephan Langhard
Bürgermeister



Anke Steger
Gleichstellungsbeauftragte

1. Informationen zum Gleichstellungsplan 2025–2029

Herausgabe: Mai 2025

Datenstand: 31.12.2024

Der mit dieser Fassung fortgeschriebene Gleichstellungsplan ist, inklusive des Zwischenberichtes 2021 die dritte Fortschreibung nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

1.1. Ziele und Grundsätze

Frauen- und Gleichstellungsförderung ist Aufgabe einer zukunftsorientierten Personal- und Organisationsarbeit. Diese Querschnittsaufgabe ist von allen Führungskräften aktiv wahrzunehmen. Insbesondere die Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen und Zuständigkeiten die Verantwortung für die zielführende Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Gleichstellungsförderung bedeutet, Chancengleichheit aktiv zu verwirklichen unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese nach „Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“. Dies umfasst auch, dass die unterschiedlichen individuellen Leistungsvoraussetzungen berücksichtigt werden.

Dadurch können sich alle Beschäftigten mit ihren entsprechenden Qualifikationen und Interessen beruflich entwickeln.

1.2. Erstellung des Gleichstellungsplans

Basierend auf aktuellen Personaldaten und der Analyse der Beschäftigungsstruktur ergeben sich konkrete Handlungsbedarfe hinsichtlich der Grundsätze des Gleichstellungsplans und personalrelevanter Fragestellungen. Darauf aufbauend entwickelt die Gleichstellungsstelle zusammen mit der Personal- und Organisationsabteilung konkrete Maßnahmen.

Der Stand der Maßnahmen zum aktuellen Zeitpunkt wird durch ein Ampelsystem kenntlich gemacht. Im Hinblick auf die Evaluation werden zu jeder Maßnahme Zieldefinitionen und messbare Nachweise/Kennzahlen für die Weiterentwicklung vorgegeben.

Der Gleichstellungsplan wurde von dem Sachgebieten Personal und Organisation | Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle erstellt

1.3. Auswirkungen des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum dritten Geschlecht

Im Vorfeld der Erstellung dieses Gleichstellungsplans haben wir uns mit den Auswirkungen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 zum dritten Geschlecht auf den Gleichstellungsplan befasst.

Menschen, die weder eindeutig dem weiblichen noch eindeutig dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, haben mit diesem Urteil ein Recht auf einen positiven Eintrag im

Geburtenregister unter der Rubrik „Geschlecht“. Deutschland gehört damit zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen.

Der Fokus des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist auf die strukturelle Benachteiligung von Frauen und auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gerichtet. Zwischen diesen beiden Geschlechtern soll in den einzelnen Bereichen Parität erreicht werden. Dies bedeutet für den Gleichstellungsplan, dass die Bestandaufnahme gemäß § 6 Abs. 2 LGG NRW sich weiterhin auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern bezieht.

Die geltenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelten selbstverständlich geschlechterübergreifend für alle Geschlechter.

1.4. Verabschiedung des Gleichstellungsplans

Dieser Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit zwischen dem Fachbereich 110 | SG 113, der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erstellt. Nach Erstellung des Gleichstellungsplans wurde dieser im Verwaltungsvorstand am 14.05.2025 vorgelegt und beschlossen.

Die Mitwirkung des Personalrates erfolgt vor Beschlussvorlage für die politischen Gremien. Der grundsätzliche Maßnahmenkatalog wurde dem Personalratsgremium in seiner Sitzung im Mai 2025 vorgestellt und so genehmigt.

Abschließend zu genehmigen ist der Gleichstellungsplan nach § 5 Abs. 4 LGG durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft, sprich dem Rat der Stadt Schwelm.

Am Tag nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Schwelm wird der Gleichstellungsplan im Intranet und im Internet der Stadt Schwelm veröffentlicht.

Des Weiteren wird der Gleichstellungsplan hinsichtlich seiner Zielerreichung nach 2 Jahren (2027) evaluiert (§ 5 Abs. 7 LGG). Sollte dabei erkennbar sein, dass Ziele oder Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer nicht erreicht werden können, wird der Gleichstellungsplan entsprechend angepasst bzw. ergänzt. Der Rat der Stadt Schwelm wird über die Evaluation und deren Ergebnisse in Kenntnis gesetzt. Nach Ende der Geltungsdauer 2025 – 2029 wird entsprechend § 5a Abs. 1 LGG ein Bericht über die im Gleichstellungsplan aufgeführten Ziele und Maßnahmen erstellt.

1.5. Verantwortung der Umsetzung

„Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“ (§1 Abs. 3 LGG NRW)

Die speziellen Verantwortlichkeiten sind im vorliegenden Gleichstellungsplan unter den jeweiligen Themenfeldern genannt.

1.6. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Organisationseinheiten der Stadt Schwelm

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 31.03.2025 bis 31.12.2029 (inkl. einer Zwischenevaluation im Jahr 2027) und ist anschließend fortzuschreiben. Er tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Schwelm in Kraft.

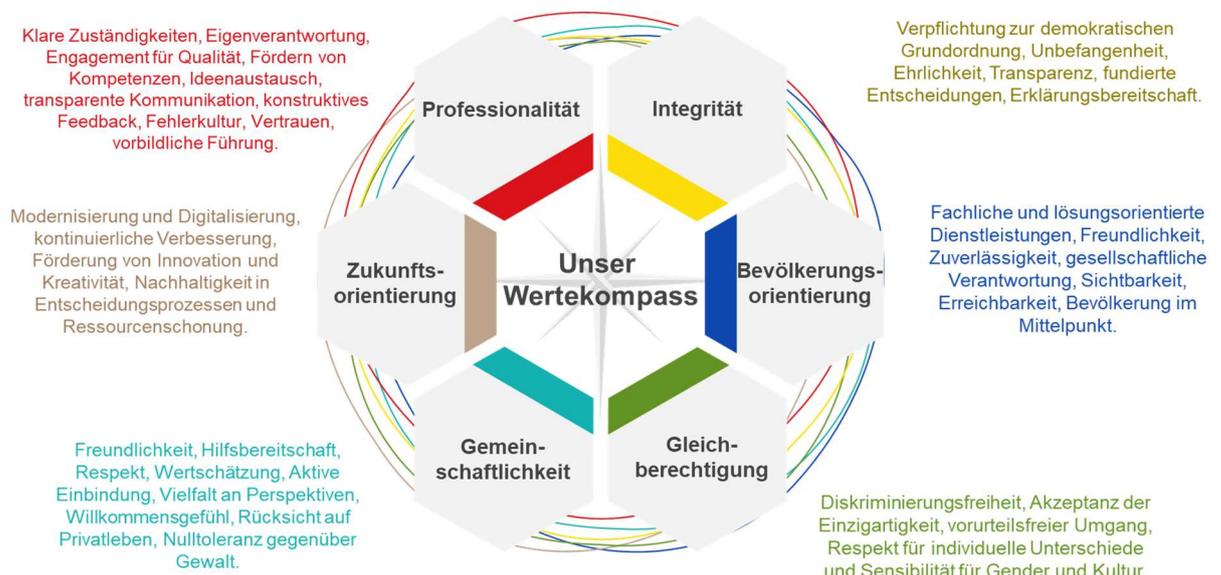
2. Personalarbeit / Personalentwicklung

2.1. Grundlage Leitbild

Im Jahr 2024 wurde eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, in deren Anschluss gemeinschaftlich ein Leitbild erarbeitet wurde.

Dieses umfasst neben der Vision und der Mission auch sechs Werte mit dazugehörigen Leitbildsätzen.

Vision 	Bevölkerungsorientierte Dienstleistungen	Wir stehen für eine moderne Stadtverwaltung mit Vorbildcharakter, welche sich an den Belangen der Bevölkerung orientiert, diese ernst nimmt und ihnen stets als kompetente, effiziente und serviceorientierte Dienstleisterin zur Seite steht.
	Attraktive & wertschätzende Arbeitsbedingungen	Unser Ziel ist es, als attraktive Arbeitgeberin mit modernen Arbeitsbedingungen wahrgenommen zu werden, die sich um das Wohlergehen und die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden kümmert und bei der ein fairer und wertschätzender Umgang miteinander gepflegt wird.



Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Querschnittsaufgabe und somit für alle Bereiche des Leitbildes relevant. Die Werte des Leitbildes sind Bestandteil der entwickelten Maßnahmen des Gleichstellungsplans der Stadt Schwelm für die Jahre 2025 – 2029 und tragen damit aktiv dazu bei, dass Leitbild zu leben und zu erleben.

2.2. Moderne Arbeitsbedingungen

Bereits in den letzten Jahren wurden vielfältige Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um die Arbeitsbedingungen bei der Stadt Schwelm flexibler zu gestalten und so die Stadt Schwelm zu einer modernen und attraktiven Arbeitgeberin zu entwickeln.

Unterschiedliche Teilzeitmodelle, die Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten und die seit dem Jahr 2023 gültige Dienstvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeiten lassen individuelle Möglichkeiten von Arbeitsort und -zeit zu.

Mit der zusätzlichen Möglichkeit der Einrichtung eines Langzeitkontos und der damit einhergehenden Flexibilität in den verschiedenen Berufs- und Lebensphasen ist ein weiterer Baustein für mehr Arbeitsqualität und Mitarbeitendenzufriedenheit geschaffen worden.

Durch den Umzug ins neue Rathaus im April 2025 haben sich auch die Arbeitsplätze modernen Bedingungen angepasst. Kompatible Technik ermöglicht ein vernetztes Arbeiten und leistet einen wesentlichen Beitrag zur weiteren Digitalisierung von Verwaltungsvorgängen.

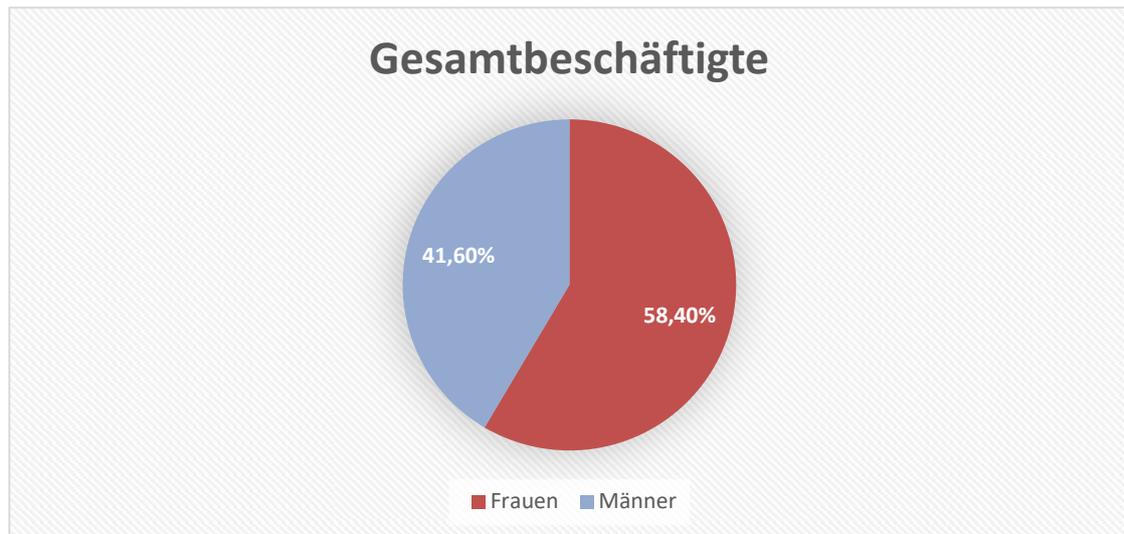
Dabei stehen auch vorhandene Prozesse auf dem Prüfstand, um im Rahmen des Zukunftsarbeitsmodells New Work die Arbeitswelt in der Stadtverwaltung neu zu denken. In diesem Kontext soll sowohl auf Bewährtes zurückgegriffen als auch neue komplexe Arbeitsstrukturen gedacht werden. Die Grundlage bildet ein neues Verständnis von Arbeit, das auf Selbstbestimmung, Flexibilität und Partizipation basiert. Im Mittelpunkt stehen die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden in enger Verzahnung mit arbeitsorganisatorischen Vorgaben.

Moderne Arbeitsbedingungen und die damit einhergehende Flexibilisierung der Arbeitszeit kommt allen Geschlechtern, insbesondere jedoch Frauen, zugute. Gerade für Beschäftigte, die privat Betreuungsverantwortung übernehmen – sowohl im pflegerischen Bereich als auch in der Kinderbetreuung – sind diese Angebote inzwischen wichtige Entscheidungskriterien bei der Wahl der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers und werden immer öfter in Vorstellungsgesprächen sowohl von Frauen als auch von Männern nachgefragt.

3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur

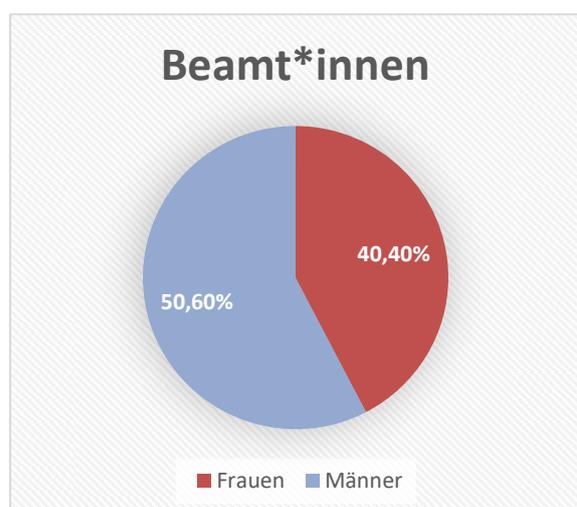
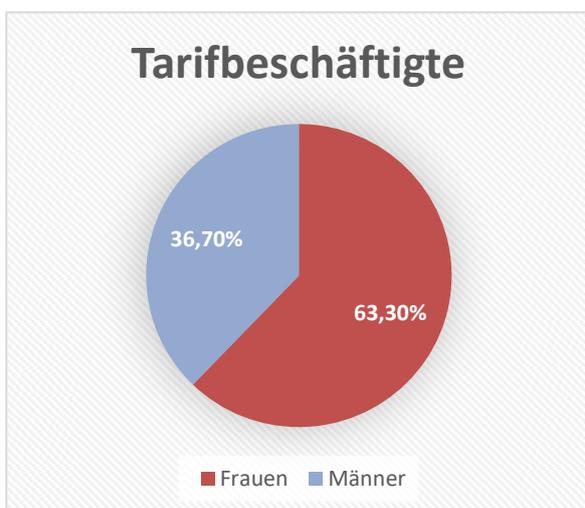
3.1. Beschäftigte insgesamt

Zum Stichtag des 31.12.2024 waren insgesamt 436 Personen bei der Stadt Schwelm beschäftigt, davon 255 Frauen und 181 Männer. Das entspricht einer Frauenquote von 58,4 %. Hierbei ist zu beachten, dass sich die nachfolgenden Tabellen ausschließlich auf Personen beziehen. Der Stellenplan, der als Anlage zum städtischen Haushalt geführt wird, bezieht sich hingegen auf die Stellenanteile.



3.2. Die Tarifbeschäftigten und Beamt*innen

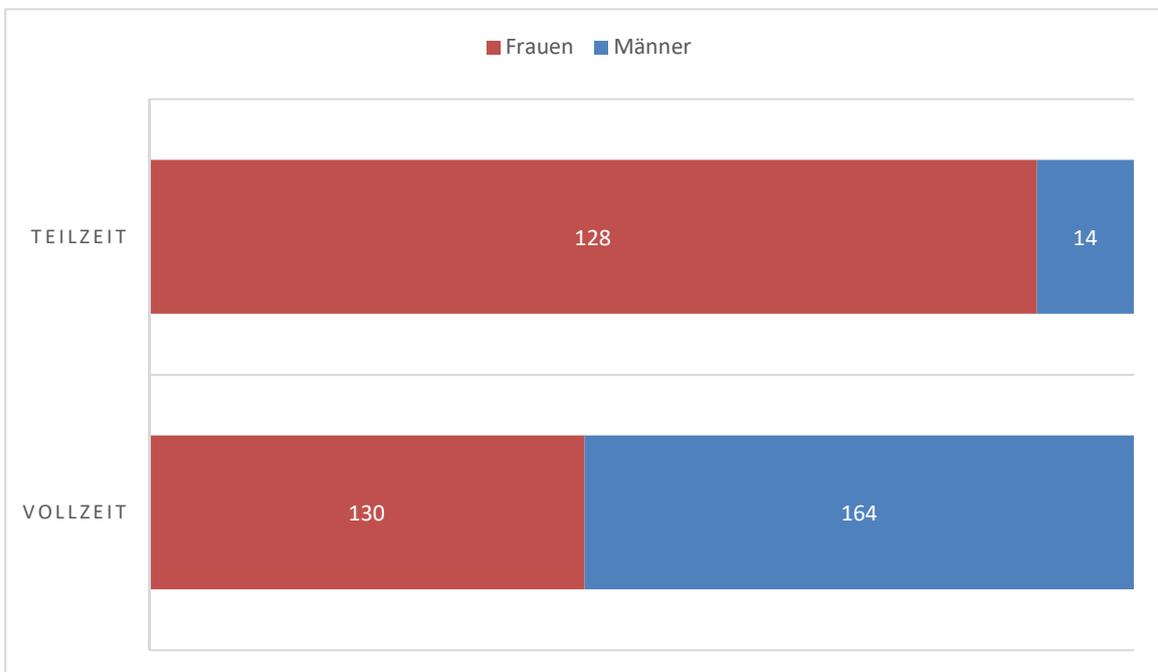
Von den 342 tariflich Beschäftigten arbeiten 217 Frauen und 125 Männer bei der Stadt Schwelm. Damit beträgt die Frauenquote in dieser Beschäftigtengruppe 63,3%. Von den 94 Beamt*innen haben 38 Frauen ihre Urkunde erhalten und bestimmen somit einen Frauenanteil von 40,4%.



3.3. Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit

Insgesamt sind 142 Mitarbeitende der Stadt Schwelm in Teilzeit beschäftigt, während die restlichen 294 in Vollzeit arbeiten.

In der folgenden Statistik sind die Frauen- und Männeranteile nach Voll- und Teilzeit dargestellt.



Der prozentuale Anteil der Frauen innerhalb der Vollzeitbeschäftigten liegt bei 44 %. Mit 88 % liegt der Frauenanteil im Bereich der Teilzeitbeschäftigten deutlich höher im Gegensatz zu 12 % Männeranteil.

4. Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans 2025–2029

Dieses Kapitel teilt sich auf in vier zentrale Themenschwerpunkte:

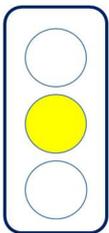
- Identifizierung von gleichstellungsrelevanten Themen
- Qualifizierung und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Themen
- Chancengerechte Personal- und Organisationsentwicklung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Viele der in diesen Unterkapiteln enthaltenen Maßnahmen können nicht trennscharf voneinander betrachtet werden, da sie zum Teil mehrere Aspekte beinhalten. So haben z. B. einige Maßnahmen Bezug zum Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, sind aber anderen Themenschwerpunkten zugeordnet.

Für eine übersichtliche Darstellung wird im Folgenden das Ampelsystem genutzt. Bereits umgesetzte Maßnahmen sind grün gekennzeichnet, Maßnahmen in der Umsetzung gelb und noch nicht bearbeitete Maßnahmen rot.

4.1. Identifizierung von gleichstellungsrelevanten Themen

Gründung eines Mitarbeiterinnen*beirats



Im Rahmen des Internationalen Frauentags 2025 wurde in einer Mitarbeiterinnen*veranstaltung die Gründung eines Mitarbeiterinnen*beirats diskutiert. Erste Themen konnten bereits gesammelt werden.

Ziel des Mitarbeiterinnen*beirats ist es, die Teilhabegerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter zu stärken, gleichstellungsrelevante Themen durch Mitarbeiterinnen* zu identifizieren und diese Themen in den Verwaltungsdiskurs und ins Verwaltungshandeln einzubringen. Für die Dienststelle kann der Mitarbeiterinnen*beirat Einschätzungen bezüglich geplanter Maßnahmen liefern.

Ein erster Schwerpunkt des Mitarbeiterinnen*beirats wird in der Beteiligung zur Umsetzung der Dienstvereinbarung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ gesehen.

Das Gremium wird i. d. R. 4x im Jahr tagen. Die Mitarbeit wird als Arbeitszeit gewertet.

Maßnahmen:

- Mitgliedergewinnung für den Mitarbeiterinnen*beirat
- Identifizierung von gleichstellungsrelevanten Themen in der Verwaltung
- Einbringen der Themen in den Verwaltungsdiskurs und in das Verwaltungshandeln
- Mitarbeit bei der Umsetzung der DV „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Nachweise und Kennzahlen

- Regelmäßige Sitzungen des Mitarbeiterinnen*beirats

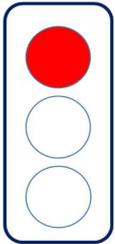
- Identifizieren von Themen
- Erarbeitung von Lösungsansätzen

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle

4.2. Qualifizierung und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Themen

Sensibilisierung (neuer) Führungskräfte – Gleichstellung kompakt



Im Rahmen des allgemeinen Fortbildungskonzeptes für (neue) Führungskräfte (vgl. Personalentwicklungskonzept) wird ein Modul „Gleichstellung kompakt“ entwickelt. Ziel ist es, neben einer allgemeinen Sensibilisierung rund um das Thema Gleichstellung über das Landesgleichstellungsgesetz NRW, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Stadtverwaltung Schwelm zu informieren, aktuelle Fragestellungen zu diskutieren und praxisorientierte Lösungen zu finden.

Maßnahmen

- Konzeption und Durchführung eines Moduls für (neue) Führungskräfte „Gleichstellung kompakt“
- Integration des Moduls in das allgemeine Fortbildungskonzept der Stadtverwaltung Schwelm

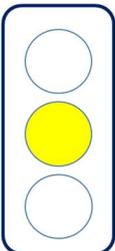
Nachweise und Kennzahlen

- Konzeptentwicklung
- Durchführung von Schulungen

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Gleichstellungsstelle

Schutz vor Sexueller Belästigung bei der Stadtverwaltung Schwelm



Im Jahr 2025 trat die Dienstvereinbarung „über den Schutz vor Sexueller Belästigung bei der Stadt Schwelm“ in Kraft, deren Erarbeitung bereits im Gleichstellungsplan 2019 – 2024 angestrebt war. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 haben die Notwendigkeit eines Regelwerkes unterstrichen. Die Dienstvereinbarung stärkt die Rechte der Betroffenen, sensibilisiert Beschäftigte, klärt Verfahrenswege und zeigt interne und externe Beratungsmöglichkeiten auf.

Maßnahmen

Umsetzung der Dienstvereinbarung:

- Installieren von Vertrauenspersonen entsprechend der Dienstvereinbarung „über den Schutz vor Sexueller Belästigung bei der Stadt Schwelm“
- Schulung der Vertrauenspersonen, der Beschwerdestelle nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** und der internen Beratungsstellen

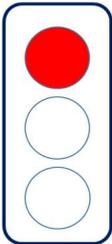
Nachweise / Kennzahlen:

- Gewinnung von Vertrauenspersonen bis 10/2025
- Durchführung von Schulungen für die genannte Zielgruppe bis 03/2026

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle, Personalrat

Sexismus am Arbeitsplatz



Eine Kampagne gegen Sexismus am Arbeitsplatz soll dabei helfen, dass die Stadtverwaltung von allen Beschäftigten als sicherer Raum erlebt wird, an dem Sexismus und sexualisierte Gewalt keinen Platz haben. Ziel ist es, eine Kultur des Respekts und der Gleichberechtigung zu fördern.

Sexismus schadet nicht nur den Menschen selbst, sondern auch den Organisationen, in denen sie arbeiten. Das Erfahren von sexistischer Diskriminierung führt oft zu schlechterer Leistung, Fehlzeiten und zu Kündigungen.

Mit der Kampagne wird der Raum geschaffen, sexistische Verhaltensweisen, die tagtäglich passieren und oft als „harmlos“ oder „tolerierbar“ eingestuft werden, zu erkennen, zu reflektieren und gemeinsame Handlungsstrategien zu entwickeln. Ebenso soll die Aktion dazu anregen, gängige Geschlechterrollen und -hierarchien zu hinterfragen.

Maßnahmen

- Konzeption und Durchführung einer Kampagne gegen Sexismus am Arbeitsplatz für die Stadtverwaltung, z. B. durch Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen, Erstellung von Materialien etc.
- Schulung von Führungskräften mit externen Referent*innen
- Schulung von Mitarbeitenden mit externen Referent*innen

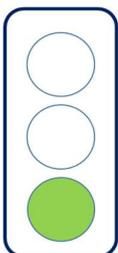
Nachweise und Kennzahlen

- Konzeption der Kampagne
- Durchführung von Workshops

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Gleichstellungsstelle, Personalrat, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Modul Gleichstellung während der Einführungswoche für Auszubildende



Im Jahr 2024 wurde im Rahmen der Einführungswoche für Auszubildende ein Modul „Gleichstellung“ integriert. Ziel ist es, für das Thema Gleichstellung der Geschlechter, Diskriminierung im Alltag und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Dieses Modul hat eine sehr positive Resonanz erhalten.

Maßnahmen

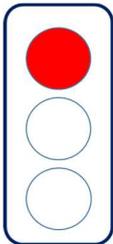
Das Modul wird in den kommenden Jahren ausgebaut und fortgesetzt.

Nachweise und Kennzahlen:

Jährliche Umsetzung

Zuständigkeit:

Ausbildungsleitung, Gleichstellungsstelle

Praxisfeld Gleichstellungsstelle für Auszubildende

Auszubildende sollen während ihres Einsatzes / Praxisabschnitts im FB 110 (Querschnittsfachbereich) zukünftig eine Woche in der Gleichstellungsstelle absolvieren. Ziel ist es, die Gleichstellungsstelle intensiver kennenzulernen, für gleichstellungsrelevante Aspekte innerhalb der Verwaltung sensibilisiert und über die gesetzlichen Grundlagen besser informiert zu werden.

Maßnahme

- Einwöchiger Einsatz / Praxisabschnitt Gleichstellung
- Evaluation

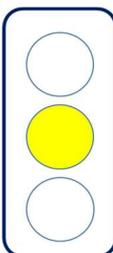
Nachweise und Kennzahlen

Jährliche Umsetzung

Zuständigkeit

Ausbildungsleitung, Gleichstellungsstelle

4.3. Chancengerechte Personal- und Organisationsentwicklung

Total-E-Quality-Prädikat

Die Stadt Schwelm hat sich im Jahr 2024 erfolgreich um das bundesweite Total-E-Quality-Prädikat beworben. Das Prädikat zeichnet Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie Verbände aus, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik Chancengleichheit und Vielfalt erfolgreich verankert haben.

Um Prädikatsträgerin zu sein, muss sich die Stadt Schwelm alle drei Jahre neu über ein Selbstbewertungsinstrument bewerben.

Maßnahmen

- Fortschreibung der aktuellen Maßnahmen aus der Erstzertifizierung. Erneute Bewerbung der Stadt Schwelm im Jahr 2027

Nachweise und Kennzahlen

Erfolgreiche Rezertifizierung im Jahr 2027.

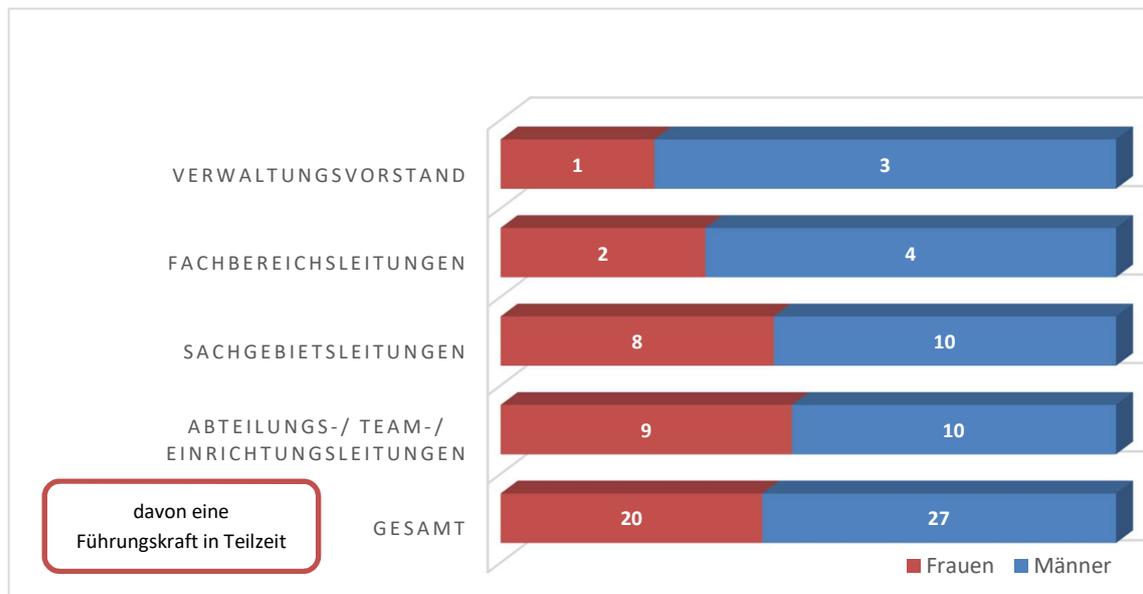
Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle

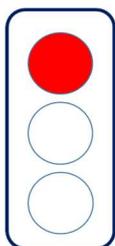
4.3.1. Die Führungsebene der Stadtverwaltung Schwelm

Zum 31.12.2024 beschäftigt die Stadt Schwelm 48 Mitarbeitende in Führungspositionen.

Die Funktionsebenen werden in den Verwaltungsvorstand, den Fachbereichsleitungen, den Sachgebietsleitungen, den Teamleitungen und den Einrichtungsleitungen unterschieden. Organisatorisch finden sich bei der Stadt Schwelm 7 Fachbereichsleitungen, 18 Sachgebietsleitungen, 12 Teamleitungen (auch Wachabteilungen) und 7 Einrichtungsleitungen. Eine weibliche Führungskraft ist zwei Ebenen angehörig und wurde der höchsten zugeordnet. Dennoch überwiegt der Anteil der männlichen Führungskräfte in jeder Führungsebene, was auch in der Gesamtzahl deutlich wird.



Führen in Teilzeit



Der Wunsch nach Arbeiten in Teilzeit ist eng mit der aktuellen Lebensphase von Mitarbeitenden verbunden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung und/oder Pflege stellt einen wichtigen Grund für die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit dar. Wenn Familienpflichten im Verlauf des Lebens abnehmen, können flexible Arbeitszeitmodelle aber auch die Möglichkeit bieten, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen.

Eine solche Flexibilität wird nicht nur von Frauen, sondern auch von immer mehr männlichen Fachkräften gewünscht. Teilzeitführung kann daher auch als Instrument zur Förderung einer modernen Verwaltung betrachtet werden, als Antwort auf den demografischen Wandel dienen sowie bei der Gewinnung von Fachkräften helfen.

Führen in Teilzeit ist in der Stadtverwaltung Schwelm Neuland. Mehrere Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, allerdings sind auch die Stellen im Stellenplan als Teilzeitstellen ausgewiesen. Bislang arbeitet eine Führungskraft auf eigenen Wunsch in Teilzeit.

Maßnahmen

- Entwicklung eines Handlungsleitfadens „Führen in Teilzeit“
- Sensibilisierung von Führungskräften

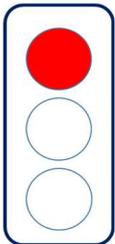
Nachweise und Kennzahlen

Die Maßnahme ist ein Baustein zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktion und höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen.

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle, Personalrat

Führen im Tandem



Beim geteilten Führen im Tandem werden die Aufgaben einer Führungsfunktion in der Regel gemeinsam von zwei Personen wahrgenommen. Das Tandem kann sich aus zwei Führungskräften in Teilzeit oder einer Führungskraft in Vollzeit und einer in Teilzeit zusammensetzen.

Dieses Führungsmodell ermöglicht mehr Teilzeitkräften eine verantwortungsvolle Führungsaufgabe wahrzunehmen, ohne Flexibilität einzubüßen. Die Arbeitsbelastung ist auf mehrere Schultern verteilt und die gemeinsame Entscheidungsfindung ermöglicht neue Perspektiven.

Maßnahmen

- Erarbeitung eines Konzeptes „Führen im Tandem“
- Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden

Nachweise und Kennzahlen

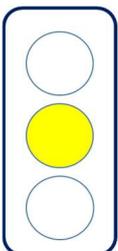
- Die Maßnahme ist ein Baustein zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktion und höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen.
- Konzepterstellung „Führen im Tandem“
- Sensibilisierung von Führungskräften

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Sachgebiet Organisation-und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle, Personalrat

4.3.2. Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos für Beschäftigte ab 60



Im Februar 2023 setzte die Stadtverwaltung Schwelm mit dem Abschluss einer „Dienstvereinbarung über die Arbeitszeiten bei der Stadt Schwelm“ einen weiteren Baustein auf dem Weg zu einer modernen und zukunftsorientierten Stadtverwaltung, die sich einer wandelnden Arbeitswelt stellt. Mit dieser Dienstvereinbarung ermöglicht die Stadt ihren Beschäftigten eine Flexibilität, die in dieser Form bislang nahezu nur aus der Privatwirtschaft bekannt ist. Unter anderem wurde die Möglichkeit eröffnet, bis zu 500 Stunden auf einem sogenannten Langzeitkonto anzusammeln.

Beschäftigte ab dem sechzigsten Lebensjahr sollen zukünftig eine weitere Möglichkeit der Flexibilisierung ihrer Lebensarbeitszeit erhalten, z. B. für ein vorgezogenes Ausscheiden aus der

Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig soll die Stadt Schwelm frühzeitig in die Lage versetzt werden, personalplanerische Schritte für Nachfolgeregelungen zu entwickeln.

Aus diesem Grund wird das Langzeitkonto für die Beschäftigtengruppe in ein Lebensarbeitszeitkonto ohne Stundenbegrenzung umgewandelt.

Maßnahmen

Erarbeitung eines Nachtrages zur Dienstvereinbarung „über die Arbeitszeiten bei der Stadt Schwelm“

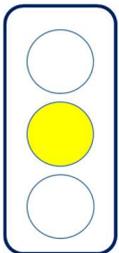
Nachweise und Kennzahlen

- Auswertung über die Nutzung von Stundenkontingenten zum vorzeitigen Einstieg in die nächste Lebensphase

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

Erweiterung der mobilen Arbeit bis 20:00 Uhr auf Antrag



Seit Februar 2023 hat die Stadt Schwelm für den Großteil ihrer Beschäftigten einen Arbeitszeitrahmen von 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr geschaffen und damit die Kernarbeitszeiten aufgehoben.

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass dieser Zeitrahmen durch die Beschäftigten auch im Rahmen der mobilen Arbeit sehr gut angenommen wird. Um den Beschäftigten eine weitere Flexibilisierung im Bereich mobiles Arbeiten zu ermöglichen, und so einen weiteren Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu schaffen, kann die zwölfstündige Rahmenarbeitszeit im Bereich mobiles Arbeiten auf Antrag bis 20:00 Uhr verschoben werden. Damit einher geht, dass auch nach längerer Arbeitsunterbrechung innerhalb eines Arbeitstages die nochmalige Aufnahme des Dienstes nach 18:00 Uhr möglich ist.

Maßnahmen

Erarbeitung eines Nachtrages zur Dienstvereinbarung „über die Arbeitszeiten bei der Stadt Schwelm“

Nachweise und Kennzahlen

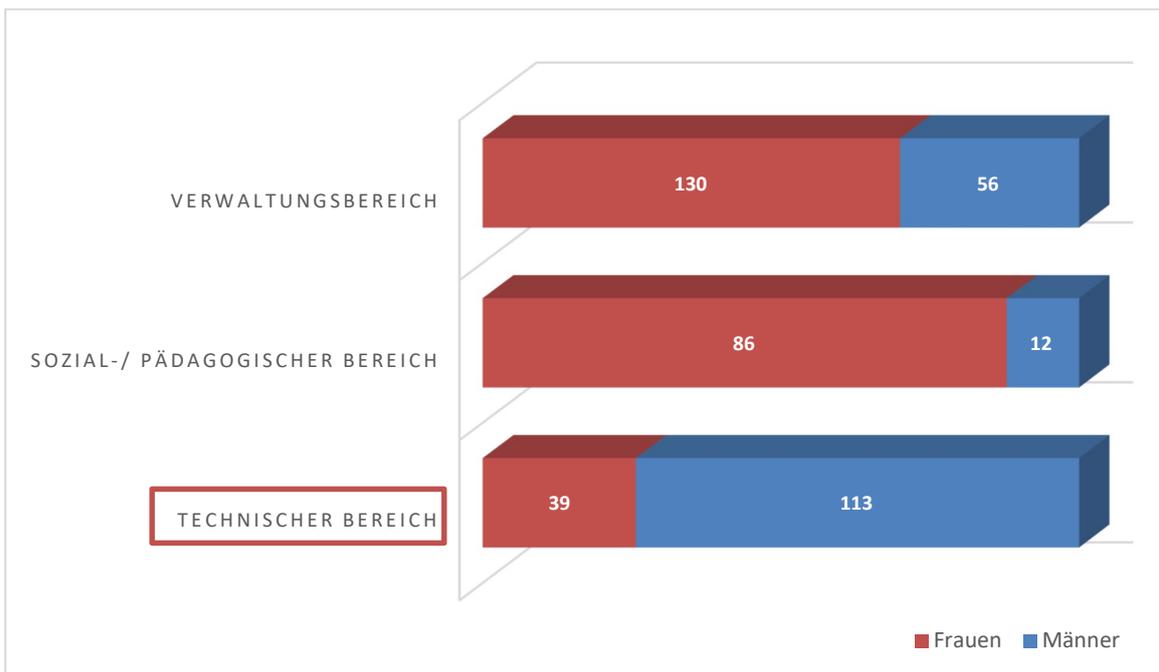
- Auswertung über die Inanspruchnahme
- Evaluierung in Bezug auf den Dienstbetrieb

Zuständigkeit

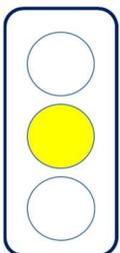
Verwaltungsleitung, Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung, AGs zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellungsstelle, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung

4.3.3. Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Bereiche

In den Bereichen Feuerwehr, IT, technische Verwaltung und Stadtgrün (Teile des technischen Bereiches) ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen, wogegen der Verwaltungs- und sozial-/pädagogische Bereich eine deutliche Überrepräsentanz aufweist.



Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Sachgebieten



Diese Unterrepräsentanz in den oben genannten Bereichen trifft nahezu alle Kommunen und liegt u. a. in den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Berufswahl von Frauen und Männern begründet. In den oben genannten Bereichen beginnen nur knapp 20 % Frauen eine Ausbildung¹. Als Gründe hierfür sind beispielsweise bestehende Rollenstereotype, das Fehlen von Motivation und positiver Verstärkung durch Schule und Eltern und fehlende Vorbilder zu nennen.

Maßnahmen:

- Geschlechtersensible Personalauswahlverfahren. Hierzu werden Führungskräfte gezielt geschult.
- Alle Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, entwickeln ein attraktives Programm zur Teilnahme am jährlichen Girls' Day, Schulpraktika etc.
- Schulpraktika, Schnuppertage für Mädchen und junge Frauen werden in den o.g. Bereichen proaktiv beworben.
- Öffentlichkeitsarbeit: Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit, z. B. mit Hilfe von Vorbildern sollen abstrakte Berufsbilder mit Leben gefüllt, Vielfalt und Handlungsmöglichkeiten der Berufe vermittelt werden und damit ein Beitrag geleistet werden, Stereotype abzubauen. Das kann durch gezielte Bilderauswahl, Social Media Arbeit, Jobmessen und Besuchen in Schulen geschehen.

¹ Quelle: Dritter Gleichstellungsbericht: MINT. Warum nicht? Universität Ulm, Juli 2020)

Nachweise und Kennzahlen

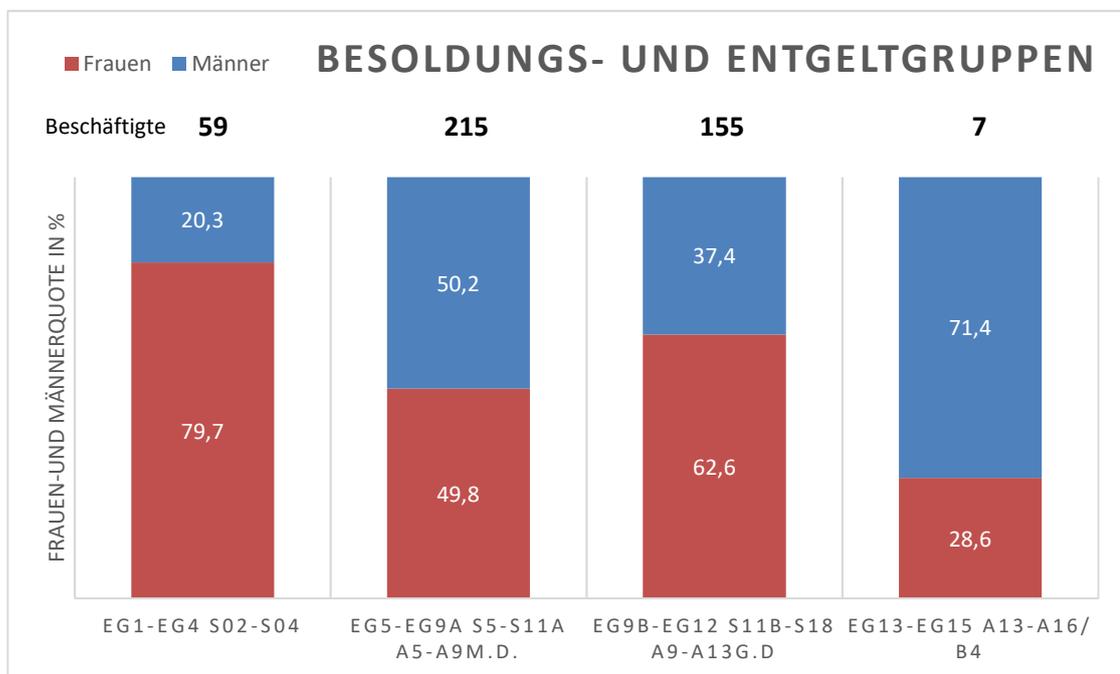
- Anzahl der Teilnehmerinnen am Girls'Day, Schulpraktika und Berufsfelderkundungstagen
- Zunahme der weiblichen Auszubildenden und Bewerbungen auf Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Zuständigkeiten

Fachbereiche und Sachgebiete in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle

4.3.4. Qualifizierung der Beschäftigten

Für die nachfolgende Übersicht wurden die prozentualen Anteile der Geschlechtergruppen in Abhängigkeit der Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt. Insgesamt wird in vier Besoldungs- und Entgeltgruppen unterschieden.



Ein signifikanter hoher Anteil von Frauen zeigt sich in der ersten Beschäftigtengruppe, die hauptsächlich Reinigungs- und Aushilfskräfte beinhaltet und damit die niedrigste Besoldungs- und Entgeltgruppe darstellt.

Der nahezu gleiche Anteil von Männern und Frauen in der zweiten Beschäftigtengruppe wird durch die Hinzurechnung des feuerwehrtechnischen Dienstes maßgeblich beeinflusst, dessen Beschäftigte sich nahezu ausnahmslos in diesem Segment wiederfinden.

Eine ähnliche Erklärung gilt für die 3. Beschäftigtengruppe, welche maßgeblich durch den hohen Frauenanteil in den sozialpädagogischen Bereichen bestimmt wird.

Ließe man diese zwei bestimmenden Einflüsse unberücksichtigt, zeigt sich eine kontinuierliche Abnahme der Frauenquote mit Anstieg der Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Ein Baustein, diesem Trend entgegenzutreten sind Qualifizierungsangebote und -maßnahmen. Neben zahlreichen fachlichen Weiterbildungen, die in der Verantwortung der jeweiligen Fachbereiche liegen, bietet die Stadt Schwelm seit Jahren auch Qualifizierungslehrgänge an.

Durch die Übernahme von Teilen der Technischen Betriebe Schwelm haben auch Meisterausbildungen ihren Platz im Qualifizierungsangebot gefunden.

Fortbildungsmaßnahmen	2022	2023	2024	2025 in Planung
Basislehrgang	2	2	2	2
Verwaltungslehrgang I	0	0	0	0
Verwaltungslehrgang II	2	1	0	2
Aufstiegslehrgang für Beamt*innen in den gehobenen Dienst	0	0	1	0
Meisterausbildung im Garten- und Landschaftsbau			1	0

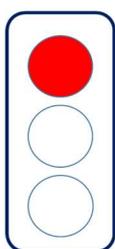
4.3.5. Elternzeit nach Frauen- und Männeranteil

Seit dem Jahr 2021 bis Ende 2024 wurden 30 Anträge auf Elternzeit gestellt. Die Verteilung nach Dauer und Geschlecht findet sich in der nachfolgenden Aufstellung

	Bis zu 4 Wochen	Bis zu 6 Monaten	Bis zu 1 Jahr	Bis zu 2 Jahren	länger als 2 Jahre
Männer	13	3	0	1	1
Frauen	0	0	1	10	2

2024 aus der Elternzeit zurückgekehrt sind 11 Beschäftigte davon 5 Männer und 6 Frauen.

Kontakthalte- und Qualifizierungsprogramm für Schwangere im Beschäftigungsverbot, während des Mutterschutzes und in der Elternzeit



Der gute Kontakt zwischen der Stadtverwaltung und Beschäftigten, die aufgrund von Beschäftigungsverboten, Schwangerschaft und/oder Elternzeit eine familienbedingte Auszeit nehmen, hat Einfluss darauf, wann Beschäftigte wieder in den Job zurückkehren bzw. ob evtl. eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit ins Auge gefasst wird. Nicht selten hat der Kontakt während der Auszeit auch Einfluss darauf, ob die Beschäftigten überhaupt zurückkehren oder sich beruflich umorientieren.

Maßnahmen:

- Beschäftigte, werden vor Antritt der familienbedingten Auszeit durch die Personalabteilung gefragt, ob der Wunsch nach Kontakt zur Organisation besteht. Ggf. wird nach der Art des Kontaktes gefragt (Vordruck entwickeln).
- Die Zielgruppe erhält durch die Personalabteilung
 - alle Stellenausschreibungen
 - Informationen zu allen internen Qualifizierungsangeboten
 - Hausmitteilungen, Informationen zu Betriebsfesten- und Ausflügen und weiteren relevanten Informationen aus der Verwaltung

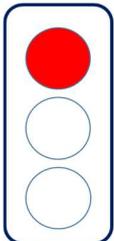
Nachweise und Kennzahlen

Erfolgte Zusendungen, Evaluation durch Abfrage der Zielgruppe

Zuständigkeit

Personalabteilung, Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle, Personalrat

Reboarding nach der Elternzeit oder Gestaltung eines strukturierten Wiedereinstiegs



Mit einem strukturierten Aus- und Wiedereinstieg vor und nach der Geburt eines Kindes bzw. nach der Elternzeit von Beschäftigten trägt die Stadtverwaltung Schwelm zur Bindung von Fachkräften bei. Für Eltern wie für die Arbeitsbereiche ist die Planungssicherheit bezüglich der Gestaltung der künftigen Zusammenarbeit von großer Bedeutung.

Maßnahmen

Erarbeitung eines Handlungsleitfadens zur Gestaltung eines strukturierten Aus- und Wiedereinstiegs nach der familienbedingten Auszeit. Der Leitfaden sollte praxisorientierte Informationen, einen Ablaufplan für Mitarbeitendengespräche, rechtliche Hintergründe und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Stadt Schwelm enthalten.

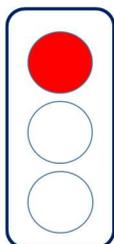
Nachweise und Kennzahlen

- Erarbeitung eines Handlungsleitfadens
- Einführung des Leitfadens durch Schulung der Führungskräfte

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Sachgebiet Organisation und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle, AG Beruf und Kinderbetreuung

Mehr Männer in Elternzeit



Wenn Kinder in die Familie kommen, rutschen Paare nicht selten in die traditionelle Rollenverteilung. Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die die Entscheidung für oder gegen die Elternzeit bei Männern beeinflussen. Neben den Rollenbildern spielen bei vielen Paaren auch das Einkommen, flexible Arbeitszeitmodelle und die Unternehmenskultur eine wichtige Rolle.

Maßnahmen

- Um eine faire Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit der Geschlechter zu fördern, soll durch interne Öffentlichkeitsarbeit auf das Recht von Männern auf Elternzeit aufmerksam gemacht werden.
- Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema
- Männliche Ansprechperson für Themen zu Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung speziell für Männer

Nachweise und Kennzahlen

Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Intranet etc.), Einsetzen einer männlichen Ansprechperson zum Thema „Männer in Elternzeit“

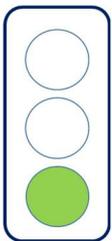
Zuständigkeit

Personalabteilung, Sachgebiet Organisation- und Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle, AG Beruf und Kinderbetreuung

4.4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Familienfreundlichkeit ist im Wettbewerb um Fachkräfte ein bedeutender Faktor. Die Stadt Schwelm unterstützt Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und legt dabei ein besonderes Augenmerk auf die Situation von Eltern und pflegende Beschäftigte. Neben der individuellen Unterstützung durch Vorgesetzte und Teams, rücken seit einigen Jahren verschiedene strukturell verankerte Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitenden mit Betreuungsverantwortung in den Vordergrund.

Arbeitsgruppen Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Im Jahr 2023 wurden beide Arbeitsgruppen durch die Gleichstellungsstelle initiiert. Seitdem tagen die Gruppen mehrmals im Jahr, um Maßnahmen für die entsprechenden Zielgruppen zu entwickeln bzw. ihre Perspektive und Erfahrungen im Kontext von Organisationsentscheidungen einzubringen. Zu nennen sind Veranstaltungen zu den Themen „Vorsorgevollmachten und Patient*innenverfügung“ und „Mental Load für pflegende Beschäftigte“.

Mitglieder der Arbeitsgruppen sind: Mitarbeitende mit Betreuungsverantwortung für Kinder bzw. pflegende Angehörige, Organisationsabteilung, Personalrat, Pflegeberaterin

Maßnahmen

- Die Arbeitsgruppen werden fortgesetzt. Eine Teilnahme während der Arbeitszeit wird allen Mitgliedern ermöglicht.

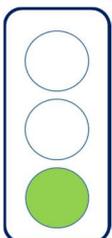
Kennzahlen und Nachweise

- Anzahl der Treffen und erarbeitete Ergebnisse

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle

Beratung für pflegende Beschäftigte



Seit 2023 ist die Stadt Schwelm im regionalen Netzwerk „Pflege und Beruf“ Mitglied, welches von der Demografiebeauftragten des Ennepe-Ruhr-Kreises koordiniert wird. Unternehmen und öffentliche Verwaltungen aus der Region sind Mitglied in diesem Netzwerk. Bedingung für die Aufnahme war das Bekenntnis, pflegende Angehörige in der eigenen Verwaltung zukünftig unterstützen zu wollen sowie eine betriebliche Pflegelotsin einzusetzen, die Mitarbeitende bei der Klärung von Fragen rund um das Thema Pflege berät.

Maßnahmen

Die Maßnahme wird fortgesetzt. Beschäftigte haben die Gelegenheit, sich durch die Pflegeberatung der Stadt Schwelm in Bezug auf die Pflege von Angehörigen beraten zu lassen.

Dieses Angebot gilt ausdrücklich für alle Mitarbeitende unabhängig vom Wohnort. Die Beratung wird als Arbeitszeit gewertet.

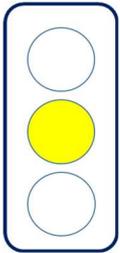
Nachweise und Kennzahlen

- Nachfrage der Mitarbeitenden

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Gleichstellungsstelle

Eltern-Kind-Büro im Rathaus



Das im Jahr 2025 bezogene neue Rathaus besitzt ein Eltern-Kind-Büro. Dieses dient dazu, beschäftigten Eltern bei Betreuungsengpässen (Schließtage in der Kita, Ausfall von Betreuungspersonen etc.), eine unkomplizierte und schnelle Alternative anzubieten. Die Kinder können ins Rathaus mitgebracht werden. Die Ausstattung des Büros ermöglicht es, dass sich Kinder beschäftigen und Beschäftigte ihrer Arbeit nachgehen können. Es ist davon auszugehen, dass vor allem Beschäftigte dieses Angebot nutzen, für die mobile Arbeit nicht oder nur schlecht umzusetzen ist.

Maßnahmen

- Ausstattung des Eltern-Kind-Büros mit Spielzeug für Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren und Schaffung einer freundlichen und kindgerechten Atmosphäre.
- Aufnahme des Eltern-Kind-Büros in das Raum-Buchungssystem.

Nachweise und Kennzahlen

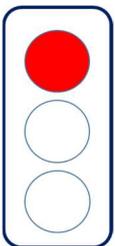
Nutzung des Eltern-Kind-Büros durch Mitarbeitende mit Betreuungsverantwortung für Kinder.

Zuständigkeit

Verwaltungsleitung, Gleichstellungsstelle

Aktionstag – Morgen geh ich mit zur Arbeit

Kinder und Jugendliche lernen den Arbeitsplatz ihrer Eltern und Großeltern kennen



Die Arbeitswelt von Erwachsenen ist für Kinder und Jugendliche zunehmend schwer erklärbar. Eltern, die ihren Beruf für ihre Kinder „greifbar“ machen wollen, haben oft Mühe, diesen zu erklären. Um sowohl das „Rathaus“ als Arbeitsort kennenzulernen als auch das Verständnis für Arbeitsprozesse zu wecken, bedarf es gemeinsamer Erlebnisangebote, die das Abstrakte der Arbeitswelt konkretisieren.

Maßnahmen

- Durchführung eines Aktionstages „Morgen gehe ich mit zur Arbeit“
- Evaluation und ggf. Fortsetzung eines jährlichen Aktionstages

Kennzahlen und Nachweise

- Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter*innen
- Evaluation und ggf. jährliche Fortsetzung

Verantwortlich

Verwaltungsleitung

5. Prognose

Das LGG gibt als generelle Zielvorgabe vor, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 % zu erhöhen. Wie schon ausgeführt, gibt es auch strukturelle Ursachen für eine Unterrepräsentanz von Frauen, die vielfältige gesellschaftliche Ursachen hat. Eine Quote von 50 % innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplan erscheint daher unrealistisch. Auch die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen bei einer kleinen Kommune wie Schwelm wird sich in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich nur gering verändern, da Veränderungen von freiwerdenden Stellen abhängen. Allerdings werden mit den beschriebenen Maßnahmen die Weichen für höhere Frauenanteile in unterrepräsentierten Arbeitsbereichen und in Leitungspositionen gestellt.

Mit 58,4 % der Beschäftigten bilden Frauen für die Gesamtverwaltung den Großteil des Personals ab. Es ist aber auch festzustellen, dass sich der Anteil der Frauen gegenüber 64,04 % aus dem Jahr 2019 verringert hat. Die Ursache liegt unter anderem in der Übernahme der Dienstleistungsbereiche der Technischen Betriebe AöR, welche einen erhöhten Männeranteil aufweisen.

5.1. Neu zu besetzender Stellen aufgrund altersbedingten Ausscheidens

Die planbaren Abgänge aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze stellen sich wie folgt dar.

Eintritt der Regelaltersgrenze	Gesamt	Frauen	Männer
2024	7	5 (1*)	2
2025	2	0	2
2026	7	3	4
2027	11	9	2 (1*)
2028	8	5	3
2029	4	1	3 (2*)

* Anzahl Leitungsstellen

Auffällig ist, dass bis zum Jahr 2029 signifikant mehr weibliche Beschäftigte ihren Dienst bei der Stadt Schwelm mit dem Eintritt in den Ruhestand beenden werden. Dies unterstreicht die nachhaltige Implementierung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles über alle Bereiche der Stadtverwaltung hinweg.

Neben den planbaren sind die nichtplanbaren Abgänge nicht zu vernachlässigen. Zu diesen zählen u. a. das Ausscheiden aus dem Dienst der Stadt Schwelm vor dem eigentlichen Eintritt in das Rentenalter, Arbeitgeberwechsel, krankheitsbedingtes Ausscheiden, Nichtbewährung innerhalb der Probezeit sowie das Ableben von Mitarbeitenden.

Hinsichtlich der Bewerbungseingänge auf ausgeschriebene Stellen macht sich deutlich der Fachkräftemangel bemerkbar. Zwar hat die Stadt Schwelm mit der Einführung eines modernen Bewerbungsportals erste Weichen gestellt, verfügt aber über weiteres Potential, die Stellenanzeigen passgerechter auf die einzelnen Stellen anzupassen.

Ein genereller Rückgang von Bewerbungen im Verwaltungsbereich lässt sich zurzeit noch nicht erkennen, allerdings hat sich die Anzahl der Bewerbungen auf einzelne Stellen stark reduziert.

Außerdem wird es schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden. In einigen Bereichen (z. B. Ingenieurwesen, IT-Systemtechnik, Feuerwehr und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten) aber auch bei qualifizierten Verwaltungsstellen ist die Resonanz auf Stellenausschreibungen deutlich geringer geworden. Hier liegt die Vermutung nah, dass geringere Verdienstmöglichkeit und eingeschränkte berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Verhältnis zu größeren Kommunen wesentliche Ursachen darstellen.

6. Weitere Zahlen und Fakten

6.1. Neueinstellungen nach Fachbereichen und Geschlecht

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 52 Mitarbeiter*innen eingestellt. In der folgenden Tabelle werden die Einstellungen nach Fachbereich und Geschlecht unterteilt. Auffällig ist hierbei, dass im ohnehin überrepräsentierten sozialpädagogischen Bereich mehr Frauen eingestellt wurden.

Fachbereich	Frauen	Männer	Gesamt
FB 110 Zentrale Steuerung	3	0	3
FB 120 Amt des Bürgermeisters	1	0	1
FB 131 IT	1	1	2
FB 210 Bürgerservice/ Feuerwehr	4	0	4
FB 220 Familie, Bildung, Sport	24	7	31
FB 310 Planen, Bauen, Umwelt	0	1	1
FB 320 Administratives Immobilienmanagement	5	2	7
FB 330 Technisches Immobilienmanagement	3	0	3
Gesamt	41	11	52

6.2. Auszubildende

Im Jahr 2024 wurden 14 Auszubildende eingestellt. In der folgenden Tabelle werden die Einstellungen nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht unterteilt.

Ausbildungsberuf	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor of Laws	1	0	1
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit	1	0	1
Verwaltungsfachangestellte	1	1	2
Stadtsekretär*innen	0	0	0
Praxisintegrierte Ausbildung zum*zur Erzieher*in	0	0	0
Gärtner*in	1	1	2
Fachinformatiker*in	0	0	0
Notfallsanitäter*in	1	1	2
Brandmeister*innen	1	5	6

Anerkennungsjahr zum* zur Erzieher*in	0	0	0
--	---	---	---

6.3. Höhergruppierungen und Beförderungen von Männern und Frauen im Vergleich

Im Jahr 2024 wurden 12 Höhergruppierungen / Beförderungen vorgenommen.

Davon 3 Frauen und 9 Männer. 3 Höhergruppierungen / Beförderungen resultieren aus den Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen heraus.

7. Rechtliche Grundlagen

Nach § 5 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) muss jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen. Nach einer Laufzeit von spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG). Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Schwelm umfasst einen fünfjährigen Zeitraum (**2025 bis 2029**), um den erstmals formulierten Zielen und Maßnahmen die Chance zu geben, umgesetzt oder zumindest begonnen zu werden. Hierfür werden vor Ablauf im Jahr 2027 die in Kapitel 4 formulierten Ziele und Maßnahmen in Bezug auf dessen Umsetzungsstand evaluiert. Sollte sich während der angegebenen Laufzeit zeigen, dass Zielvorgaben und / oder Maßnahmen nicht eingehalten werden können, müssen bereits während der fünfjährigen Laufzeit Anpassungen oder Ergänzungen vorgenommen werden. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist seitens der Stadtverwaltung Schwelm so zu planen, dass die Fortschreibung unmittelbar nach Ablauf in Kraft treten kann (§ 5 a Abs. 1).

Das LGG gibt in § 6 die inhaltliche Richtung für den Aufbau des Gleichstellungsplans vor. Gegenstand des Gleichstellungsplans sind demnach Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen (§ 6 Abs. 1). Basis des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme, eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und möglicher Beförderungen für den Geltungszeitraum (§ 6 Abs. 2 LGG). Ebenso soll festgelegt werden, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen (§ 6 Abs. 3 LGG).

7.1. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Durch die Novellierung des LGG im Jahr 2016 ist die Position der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt worden. Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind in den Paragraphen 15 bis 21 des LGG aufgeführt (s. Anhang). Auch die Hauptsatzung der Stadt Schwelm regelt in § 3 die Gleichstellung von Frauen und Männern. Somit verpflichtete sich die Stadt Schwelm durch die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, sowohl die Rechte und Pflichten des LGG umzusetzen als auch Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde hinzubegleiten, welche die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und deren gleichberechtigte Stellung in der Gesellschaft haben.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit entscheidet sie in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt (vgl. § 16 Abs. 1 LGG). Über beabsichtigte Maßnahmen innerhalb der Verwaltung ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu unterrichten und anzuhören (vgl. § 18 Abs. 1 LGG). Frühzeitig bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen (vgl. § 18

Abs. 3 LGG). Sofern die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem LGG oder anderen Gesetzen und Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan hält, stehen ihr nach § 19 LGG ein eigenes Widerspruchsrecht und in besonderen Fällen nach § 19 a LGG ein Klagerecht zu.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an sämtlichen Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren der Stadt Schwelm teil. Sobald eine erforderliche Beteiligung unterbleibt, ist eine getroffene Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG). Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren (§ 18 Abs. 2 LGG). Der Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig² alle Akten und Dokumente, die diese Maßnahme betreffen, zur Verfügung gestellt. Dies gilt auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der Bewerbungsunterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 82 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine gesetzlich geregelte Klagemöglichkeit, soweit die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder einen den Bestimmungen des Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat (§ 19 a Abs. 1 LGG). Sie unterstützt nicht nur, sondern berät darüber hinaus die Stadtverwaltung Schwelm in deren Funktion als Arbeitgeberin.

Nach dem LGG nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihr Recht wahr und nimmt regelmäßig an den Verwaltungskonferenzen, den Vierteljahresgesprächen, bei Gesprächen zu strategischen Entscheidungen und bei allen Gesprächen von grundsätzlicher organisatorischer Bedeutung teil.

7.2. Weitere rechtliche Grundlagen

Gesetzestext Landesgleichstellungsgesetz NRW

(derzeit geltende Fassung)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen

(MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG

(MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf
