

**Stellungnahme zum Stellenplan 2026**

Die Gleichstellungsbeauftragte richtet einen geschlechterdifferenzierten Blick auf folgende gleichstellungsrelevante Aspekte des Stellenplans 2026. Eine Bewertung und Einordnung erfolgt u.a. auf der Grundlage des Gleichstellungsplans:

- a. Teilzeitquote von Frauen
- b. Beförderungen / Höhergruppierungen
- c. Führungskräfte
- d. Ausscheiden von Mitarbeitenden

**a. Teilzeitquote von Frauen**

Zum Stichtag 1.1.2026 waren insgesamt 431 Personen beschäftigt, davon 248 Frauen und 183 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 57,5 % und einem Männeranteil von 42,5 %. 136 Personen arbeiten in Teilzeit (31,5 %), wobei hier der Frauenanteil bei 87 % liegt.

Ca. 120 Stellen sind im Stellenplan als TZ-Stellen ausgewiesen. Hier wird also keine Vollzeitbeschäftigung angeboten und die Teilzeitbeschäftigung stellt u. U. keine freigestellte Beschäftigungsform (mehr) dar. Mehrheitlich sind diese Stellen in sogenannten „Frauenberufen“ zu finden.

Der hohe Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten wird in den meisten Fällen in der Übernahme von Verantwortung für die Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen begründet liegen, die auch heute noch aufgrund traditioneller Rollenbilder und -zuschreibungen mehrheitlich von Frauen übernommen wird.

Um Beschäftigten, die private Care-Arbeit (Kinder und Pflege von Angehörigen) leisten, die Möglichkeit zu geben, ggf. ihre Wochenarbeitszeit zu erhöhen, wird eine weitere Flexibilisierung von Rahmenbedingungen als notwendig erachtet. Eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit – angepasst an individuelle Lebensphasen – nimmt auch diejenigen in den Blick, die nach einer Familienphase ihre Arbeitszeit aufstocken möchten. Teilzeit vorrangig als Instrument zur Sicherung und Flexibilisierung der Aufgaben eines Arbeitsbereichs zu betrachten, verliert dagegen die Beschäftigten – meist Frauen – aus dem Blick.

**b. Beförderungen / Höhergruppierungen**

Der Frauenanteil bei Beförderungen / Höhergruppierungen lag 2025 mit 41,2 % unter dem Frauenanteil der Gesamtbeschäftigtenzahl von 57,5 %. Teilzeitkräfte wurden lediglich mit 12 % berücksichtigt, wobei es einen Teilzeitanteil von 31,5 % im Gesamtpersonal gibt.

Mitarbeitende in Teilzeit werden verhältnismäßig seltener befördert bzw. höhergruppiert. Da Frauen mit fast 90 % den größten Teil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, sind teilzeitbeschäftigte Frauen hiervon überproportional oft betroffen.

Im Sinne eines geschlechtergerechten Umgangs mit Höherbewertungen / Beförderungen ist zukünftig die systematische Erfassung von Stellenwertänderungen nach Geschlecht notwendig.

### **c. Führungskräfte**

Im Bereich der Fachbereichsleitungen liegt der Frauenanteil bei 28,6 %, was angesichts des Frauenanteils von 57,5 % der Gesamtbeschäftigtenzahl eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen darstellt.

Im Bereich der Sachgebietsleitungen liegt der Frauenanteil bei 47 %. Auch das entspricht nicht dem Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten. Diese Entwicklung ist jedoch mit einer annähernden Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse als positiv zu bewerten.

Der Gleichstellungsplan 2025–2029 weist mit den Maßnahmen „Führen im Tandem“ und „Führen in Teilzeit“ zwei konkrete Maßnahmen auf, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Darüber hinaus ist jedoch die Erarbeitung eines umfassenden Konzeptes zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und dessen Verankerung im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes dringend geboten.

### **Ausscheiden von Mitarbeitenden**

Eine hohe Fluktuation belastet Teams sowie den Verwaltungsapparat, Wissen und Routine gehen verloren.

Im Jahr 2025 sind 41 Beschäftigte ausgeschieden. Gründe waren der Eintritt in Rente / Pension, befristete Arbeitsverträge sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin. Ca. 50 % des ausscheidenden Personenkreises haben auf eigenen Wunsch das Arbeitsverhältnis beendet. In diesem Personenkreis lag der Frauenanteil bei 75 %.

Kündigungen haben nicht selten eine persönliche Komponente. Der hohe Frauenanteil bei Eigenkündigungen gibt jedoch Anlass zu der Annahme, dass hier strukturelle Probleme ursächlich sein können. Mögliche kausale Zusammenhänge zu den Analysen „Teilzeitquote von Frauen“, „Höhergruppierungen / Beförderungen“ und „Führungskräfte“ sind zu betrachten, zu interpretieren, ggf. sind Handlungsschritte daraus abzuleiten.

### **Gesamtfazit**

Die Gesamtbetrachtung der ausgewählten Bereiche lassen gleichstellungsrelevante Aspekte erkennen. Durch eine Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten zu einem früheren Zeitpunkt, könnten diese bereits bei der Erstellung des Stellenplans erörtert werden.

Mit Blick auf Führungspositionen in der Stadtverwaltung zeigt sich, dass gerade in den oberen Leitungsebenen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist. Hier haben die in der Vergangenheit ergriffenen Maßnahmen, die eine geschlechterparitätische Besetzung von Stellen unterstützen sollten, nicht gegriffen. Umso dringender sollten die im Gleichstellungsplan 2025–2029 verankerten Maßnahmen umgesetzt werden. Darüber hinaus wird die Erarbeitung eines umfassenden Konzeptes zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und dessen Verankerung im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes dringend empfohlen.

Angesichts der hohen Zahl von Eigenkündigungen von Frauen, sollte überprüft werden, ob Arbeitsbedingungen, Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Aufstiegschancen für Frauen in Schwelm weniger attraktiv sind als für Männer bzw. Frauen Diskriminierung erfahren.

Mit Blick auf Beförderungen und Höhergruppierungen ist künftig ein größeres Augenmerk auf Teilzeitbeschäftigte zu legen. Hier bleiben Potentiale möglicherweise ungenutzt.

Der begonnene Umbau zu einer modernen Verwaltung, in der alle Geschlechter Chancengerechtigkeit erfahren, braucht Zeit und kostet Geld.

Wir appellieren an Rat und Verwaltung, die bevorstehende Haushaltskonsolidierung auch unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit zu behandeln und diese als ein wichtiges Kriterium in die Beratungen einfließen zu lassen.

Gez. Lina Feder und Anke Steger