Die Gleichstellungsbeauftragte 30.10.2026

Stellenplanentwurf 2027/2028
hier: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte bewertet den Stellenplanentwurf unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten; zuletzt geschah dies bei der Einbringung des Haushalts 2026 im Februar dieses Jahres. Maßstäbe sind der Gleichstellungsplan (Datenstand 31.12.2024) und das Personalentwicklungskonzept (zuletzt aktualisiert im März 2023). Aktuelle Daten standen nur begrenzt zur Verfügung; die letzte Änderungsliste erhielten die Gremien am 27.10.2026.

a) Frauen in Teilzeit

Zum 30.09.2026 waren 439 Personen beschäftigt, davon 252 Frauen (57,4 %). Rund 31 % (138 Personen) arbeiten in Teilzeit, davon 117 Frauen (85 %) und 21 Männer (15 %). 2025 lag der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten bei 87 %.

Künftig sollte genauer betrachtet werden, wie viele Stellen nicht in Vollzeit angeboten werden und in welchen Bereichen sie liegen. Konzentrieren sie sich beispielsweise auf pädagogische Bereiche oder den Reinigungsbereich, die überwiegend von Frauen besetzt sind, deutet dies auf eine strukturelle Benachteiligung hin.

Damit Beschäftigte mit Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) ihre Arbeitszeit bei Bedarf erhöhen können, sind die Rahmenarbeitsbedingungen weiter zu flexibilisieren.

b) Frauen in Führungspositionen

Wegen der geringen Zahl an Führungspositionen hat sich seit der letzten Stellungnahme wenig verändert. Die im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen „Führen im Tandem“ und „Führen in Teilzeit“ sind weiterhin zu konzipieren und strukturell zu verankern.

- **Fachbereichsleitungen:** Der Frauenanteil liegt unverändert bei 28,6 % – gemessen am Frauenanteil der Gesamtbelegschaft von 57,4 % eine deutliche Unterrepräsentanz.
- **Sachgebietsleitungen:** Der Frauenanteil liegt bei knapp 53 %, ein Plus von rund 6 Prozentpunkten gegenüber dem 31.12.2025.
- **Team- und Einrichtungsleitungen:** Mit 53 % Frauen und 47 % Männern ist das Verhältnis annähernd ausgewogen.
- **Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte:** Sie sind keine Beschäftigten im Sinne des LGG NRW; die Verantwortung für einen höheren Frauenanteil liegt bei den politischen Handelnden. Der Auswahlprozess sollte überprüft werden, um mehr Frauen für kommunale Spitzenämter zu gewinnen - etwa durch Nutzung von Frauennetzwerken und gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Gremien hierzu auf Anfrage.

c) Ausbildung und demografischer Wandel

Die Ausweitung der Ausbildungsstellen ist zu begrüßen. Allein durch planbare Abgänge verliert die Verwaltung 2030 voraussichtlich 13 und 2031 17 Beschäftigte. Die Stellenneuschaffungen gleichen das nicht aus, sind aber eine wichtige Personalentwicklungsmaßnahme.

In den Bereichen Bachelor of Laws und Verwaltungsfachangestellten steigt der Frauenanteil im kommenden Ausbildungsjahr; in der Feuerwehr dagegen haben sich ausschließlich Männer als Brandmeisteranwärter beworben. Hier gilt es, Zugänge zu prüfen und neue Maßnahmen zu entwickeln, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Um Nachwuchskräfte – Frauen wie Männer – nachhaltig zu binden, müssen Ausbildungsqualität und Arbeitgeberinnenattraktivität (Flexibilisierung, Digitalisierung, Familienfreundlichkeit) zukünftig stärker in den Fokus rücken.

d) Reinigung

Die Entscheidung, städtische Gebäude durch eigenes Reinigungspersonal reinigen zu lassen, wird begrüßt. In der Reinigung sind bislang ausschließlich Frauen in der EG 2 tätig, viele seit Jahren; ihre Kenntnis von Einsatzorten und Abläufen sichert die Qualität der Arbeit. Mit weiteren sozialversicherungspflichtigen Stellen übernimmt die Stadt Schwelm soziale Verantwortung und leistet einen Beitrag, insbesondere Frauen vor prekärer Beschäftigung und Altersarmut zu schützen.

e) Geförderte Stellen aus Landes- und Bundesprogrammen

Die Aufnahme geförderter Stellen in den Stellenplan dient der Transparenz und der Haushaltswahrheit. Gerade im Kita-Bereich laufen viele Programme seit Jahren und werden über wechselnde Bewilligungszeiträume fortlaufend verlängert.

Die Befristung der Förderung geht zu Lasten der Beschäftigten, vor allem von Frauen: Sie verhindert eine verlässliche Lebensplanung für die Stelleninhaberinnen und erschwert die Gewinnung qualifizierten Personals.

Fazit

Eine fundierte Bewertung ist mangels aktueller Datenbasis nur eingeschränkt möglich. Der Stellenplan 2027/2028 enthält richtige Schritte, greift als Steuerungsinstrument aber zu kurz. Damit sich Schwelm als moderne, zukunftsfähige Arbeitgeberin positioniert, muss das Personalentwicklungskonzept dringend aktualisiert werden – als verlässliche Grundlage für Personalentwicklung und Chancengerechtigkeit der Geschlechter.

Gez. Anke Steger