



Stadt Schwerte
Hansestadt an der Ruhr

Verwaltungsservice/Personal

Frauenförderplan

für die

Stadtverwaltung Schwerte

2013 - 2015

Inhaltsverzeichnis:

1. Präambel	Seite	3
2. Vorwort	Seite	3
3. Geltungsbereich, Geltungsdauer	Seite	4
4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	Seite	4
4.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst	Seite	6
4.2 Sozial- und Erziehungsdienst	Seite	7
4.3 Feuerwehr und Rettungsdienst	Seite	8
4.4 Technischer Dienst	Seite	9
4.5 Baubetriebshof	Seite	10
4.6 Hausmeisterinnen und Hausmeister	Seite	10
4.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte	Seite	11
4.8 Führungskräfte	Seite	11
4.9 Auszubildende	Seite	11
5. Prognose der zu besetzenden Stellen	Seite	12
5.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst	Seite	13
5.2 Sozial- und Erziehungsdienst	Seite	13
5.3 Feuerwehr und Rettungsdienst	Seite	13
5.4 Technischer Dienst	Seite	13
5.5 Baubetriebshof	Seite	14
5.6 Hausmeisterinnen und Hausmeister	Seite	14
6. Zielvorgaben und Maßnahmen	Seite	14
6.1 Allgemeines	Seite	14
6.2 Feuerwehr und Rettungsdienst, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Baubetriebshof	Seite	14
6.3 Aus- und Fortbildung	Seite	15
6.4 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	Seite	16
6.5 Besondere Aufgabe der Führungskräfte	Seite	15
6.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite	16
7. Angebote der Gleichstellungsstelle	Seite	17
8. Berichtswesen	Seite	17

1. Präambel

Die in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland verankerte Gleichstellung von Frau und Mann ist als ein wesentliches staatspolitisches Ziel noch nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt gleichermaßen für Wirtschaftsbetriebe als auch für die öffentliche Verwaltung.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz –LGG) vom 09.11.1999 sieht die Förderung von Frauen vor, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Außerdem soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – beispielsweise die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen – verbessert werden.

Die Stadt Schwerte unterstützt die Zielrichtung dieses Gesetzes und wirkt unter Beachtung der auf Grund der pflichtigen Teilnahme am Stärkungspakt Stadtfinanzen strengen Sparzwänge an der Gleichstellung von Frauen und Männern mit.

Geschlechterdemokratie geht alle an. Männer und Frauen profitieren gleichermaßen von einem Arbeitsklima, das auf Chancengleichheit setzt und Rahmenbedingungen schafft, die Arbeit und Familie miteinander vereinbaren lässt. Daran wollen wir auch in der Zukunft weiter gemeinsam arbeiten.

Alle Vorgesetzten tragen in ihrem Zuständigkeitsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die gesetzlichen Vorschriften des LGG beachtet und die durch diesen Frauenförderplan (FFP) festgelegten Maßnahmen realisiert werden.

2. Vorwort

Das Instrument des Frauenförderplanes soll als Bestandteil personalplanerischer Konzepte die Ziele, Maßnahmen und Verfahren für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen festlegen, die zum Abbau von vorhandenen Unterrepräsentanzen von Frauen führen. Sie zeigen weiterhin die vorhandenen Strukturen auf, helfen die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen zu erkennen und zeigen Möglichkeiten zur Beeinflussung und Veränderung.

Folgende Maßnahmen und Grundsätze im Überblick unterstützen hierbei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gleichstellung von Mann und Frau:

- Eine flexible und familienfreundliche Arbeitszeit.
- Wiedereingliederungsangebote 6 Monate vor Ablauf der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung.
- Fortbildungsangebote auch in Teilzeit.
- Seminarangebote für Frauen.
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- Eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.
- Eine mindestens paritätische Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Nachwuchskräfteförderung.
- Die Unterstützung von Männern wie Frauen bei der aktiven Wahrnehmung ihrer Elternrolle.
- Die Förderung von Frauen und Männern in für sie eher untypischen Berufsbereichen.

Die folgende Bestandsaufnahme zeigt aber auch, dass die Zielsetzungen, die durch die bisherige Frauenförderung definiert wurden, bereits dazu beigetragen haben, in vielen Bereichen eine Verbesserung der Situation zur Erreichung der durch das LGG vorgegebenen Ziele zu erreichen.

3. Geltungsbereich, Geltungsdauer

Diese mittlerweile 3. Fortschreibung des Frauenförderplanes gilt für die Zeit vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015.

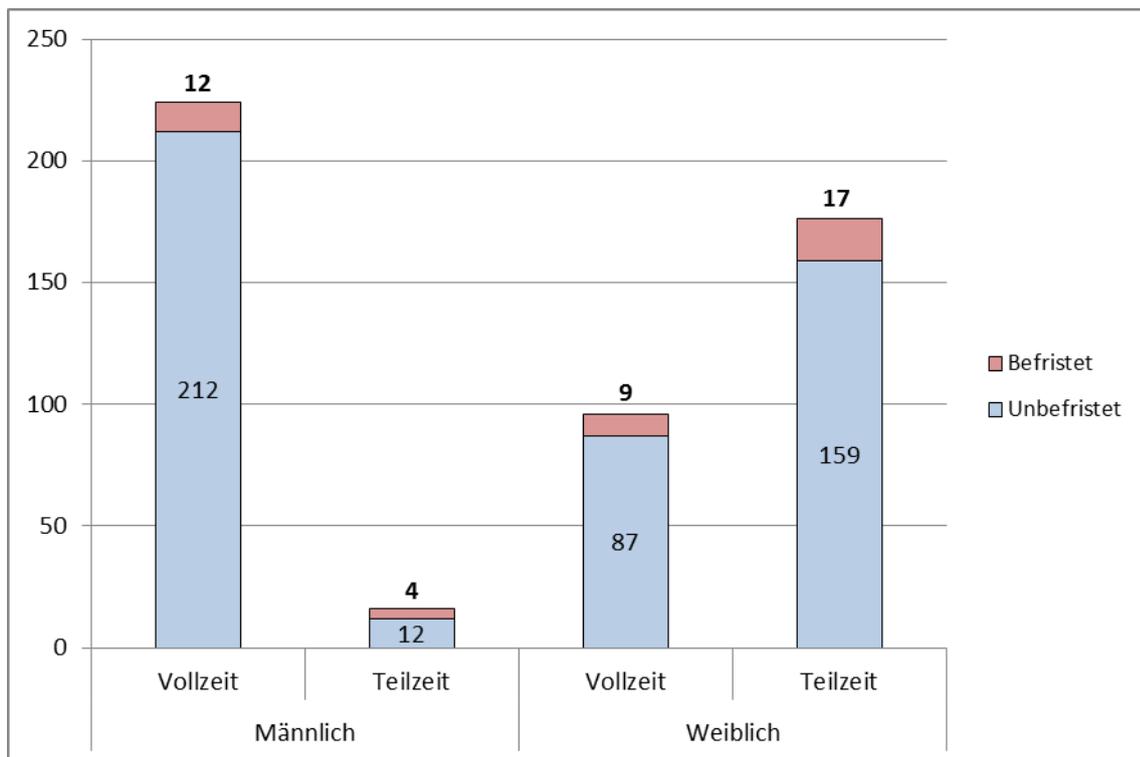
Die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 09.11.1999 sind von den Regelungen dieses Frauenförderplanes nicht tangiert. Auf eine Darstellung der im LGG verankerten Regelungen wird wie in den bisherigen Frauenförderplänen verzichtet.

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Schwerte. Entsprechend § 2 Abs. 3 des LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in der Rechtsform des Privatrechtes durch eine Gemeinde die Anwendung dieses Gesetz im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Ist die Stadtverwaltung Schwerte alleiniger Anteilseigner oder hält sie Mehrheitsbeteiligungen eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, so wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in diesem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.

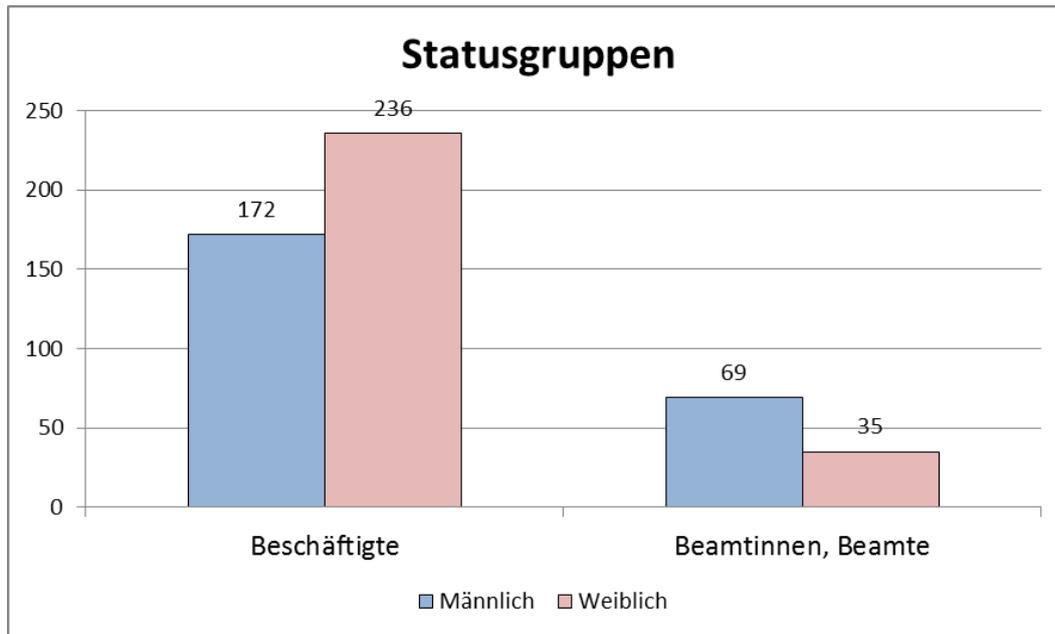
4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2012

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, für die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur die tariflich Beschäftigten entsprechend den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten zu erfassen. Zum Stichtag 31.12.2012 waren bei der Stadt Schwerte insgesamt 512 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, davon waren 240 Männer (46,88 %) und 272 Frauen (53,12 %). Die Wahlbeamten sowie Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten (vgl. Ziffer 4.9) wurden bei dieser Zusammenstellung -wie bisher auch- nicht berücksichtigt.

Das Verhältnis zwischen Frauen zu Männern stellt sich dabei wie folgt dar:



Bei einer differenzierten Darstellung nach den Statusgruppen Beamte/Beamtinnen und Beschäftigte ergibt sich folgendes Bild:



Da die Stellen alternativ mit Beschäftigten oder Beamtinnen/Beamten besetzt werden können, wurde bei der weiteren Darstellung in die nachfolgend dargestellten 7 Statusgruppen unterschieden:

- allgemeiner Verwaltungsdienst
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Feuerwehr/Rettungsdienst
- technischer Bereich
- Baubetriebshof
- Hausmeisterinnen und Hausmeister
- Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte

Die bisherige Differenzierung zwischen den Laufbahngruppen

- mittlerer Dienst (mD) Besoldungsgruppe A 6 - A 9,
Entgeltgruppe 5 - 8 sowie S 04 - S 08
- gehobener Dienst (gD) Besoldungsgruppe A 9 - A 13,
Entgeltgruppe 9 - 12 sowie S 9 - S 14 und dem
- höheren Dienst (hD) Besoldungsgruppe A 13 - A 16,
Entgeltgruppe 13 - 15

wurde entsprechend den Vorjahren beibehalten.

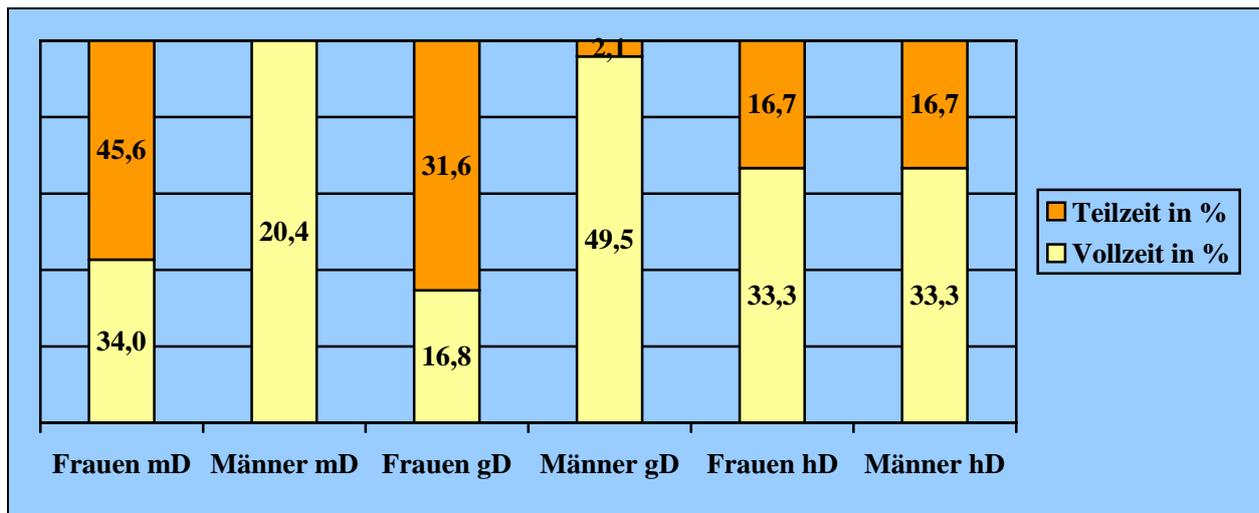
Die Vergleichszahlen zum Frauenanteil des FFP 2010 – 2012 zum Stand 01.08.2009 sind als Klammerzusatz ergänzt.

4.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	56	47	103	35	47	82	79,6 % (79,0 %)
g D	63	32	95	16	30	46	48,4 % (52,8 %)
h D	4	2	6	2	1	3	50,0 % (33,0 %)
Gesamt	123	81	204	53	78	131	64,2 % (64,6 %)

Bei der Betrachtung der vorstehenden Tabelle ergibt sich, dass Frauen im gehobenen Dienst geringfügig unterrepräsentiert sind (Defizit: 1,6 %). Im mittleren Dienst besteht weiterhin eine Überrepräsentanz, im höheren Dienst dagegen besteht mittlerweile Parität. Die Gleichstellungsziele sind damit in dieser Statusgruppe erreicht.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:

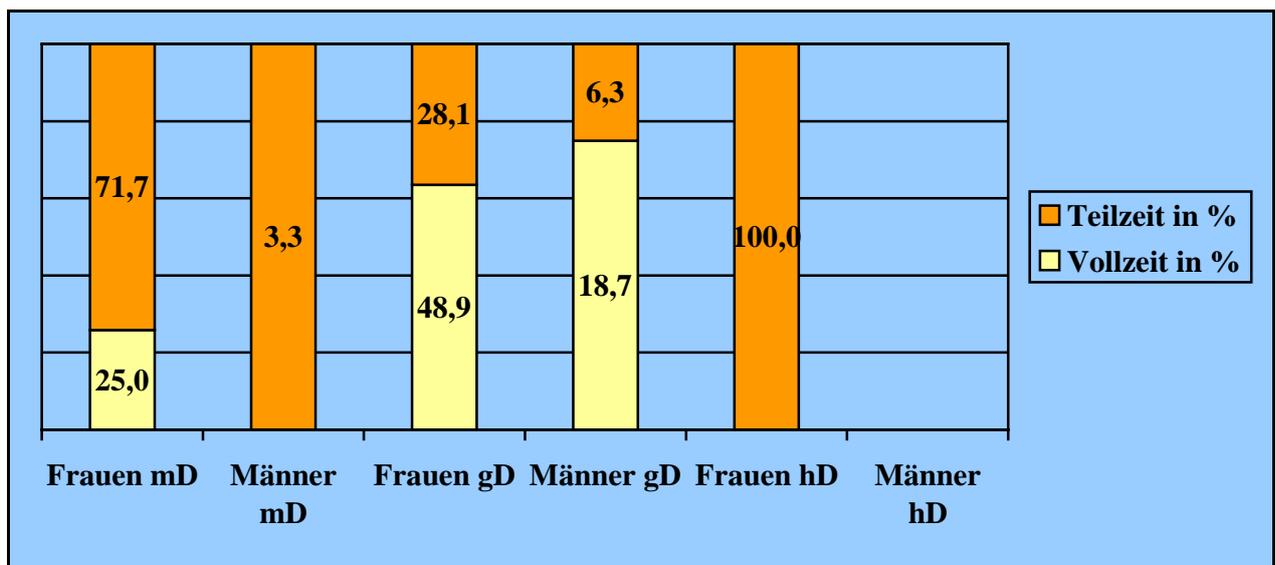


4.2 Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	15	45	60	15	43	58	96,67 % (98,0 %)
g D	21	11	32	15	9	24	75,00 % (90,0 %)
h D	0	1	1	0	1	1	100,00 % (100 %)
Gesamt	36	57	93	30	53	83	89,3 % (93,3 %)

Bei der Betrachtung der vorstehenden Tabelle ergibt sich, dass in dem Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und hier gerade in dem Bereich der Kindertageseinrichtungen weiterhin überwiegend Frauen eingesetzt sind.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:

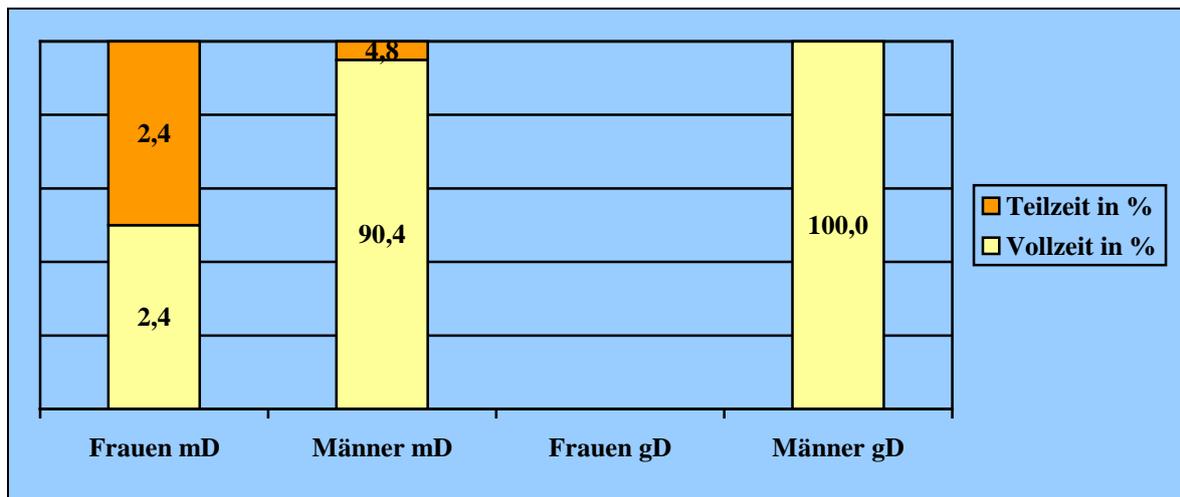


4.3 Feuerwehr und Rettungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	39	3	42	1	1	2	4,8 % (9,0 %)
g D	4	0	4	0	0	0	0,0 % (0,0 %)
Gesamt	43	3	46	1	1	2	4,4 % (7,0 %)

Im Bereich der Feuerwehr sowie des Rettungsdienstes zeigt sich weiterhin deutlich, dass überwiegend Männer eingesetzt sind. Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe ist im Vergleich zum letzten Frauenförderplan weiter zurückgegangen.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:

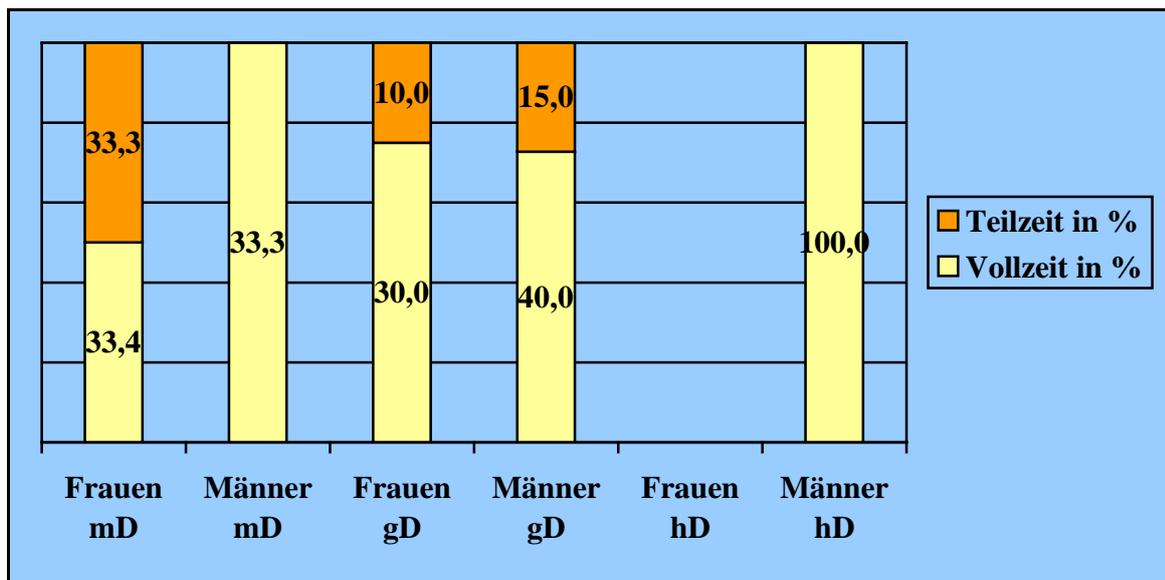


4.4 Technischer Dienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	2	1	3	1	1	2	66,7 % (40,0 %)
g D	15	5	20	6	2	8	40,0 % (41,0 %)
h D	2	0	2	0	0	0	0 % (0 %)
Gesamt	19	6	25	7	3	10	40,00 % (38,0 %)

Bedingt durch Reduzierung der Gesamtstellen bei einer nahezu konstant gebliebenen Anzahl weiblicher Beschäftigter am Stichtag ist der Frauenanteil im vergangenen Betrachtungszeitraum leicht gestiegen.

Das prozentuale Verhältnis Teilzeit/Vollzeit bei Männern und Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen stellt sich dabei wie folgt dar:



4.5 Baubetriebshof

Beim Baubetriebshof sind ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Entgeltgruppen 3 bis 9 tätig, die der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes zuzuordnen sind. Auf die Darstellung der Laufbahngruppen wurde aus diesem Grunde verzichtet. Eine Differenzierung wurde wie bisher lediglich nach den jeweiligen Entgeltgruppen vorgenommen.

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
3	2	0	2	0	0	0	0 % (0 %)
4	31	0	31	1	0	1	3,2 % (3,5 %)
5	9	0	9	0	0	0	0 % (0 %)
6	28	1	29	5	0	5	17,2 % (22,0 %)
7	8	0	8	0	0	0	0 % (0 %)
8	5	0	5	0	0	0	0 % (0 %)
9	1	0	1	0	0	0	0,0 % (----)
Gesamt	84	1	85	6	0	6	7,0 % (9,4 %)

4.6 Hausmeisterinnen und Hausmeister

Im Bereich der Hausmeisterinnen und Hausmeister sind ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des mittleren Dienstes tätig. Auch hier wurde auf eine Darstellung der anderen Laufbahngruppen verzichtet.

Lauf- bahn- gruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	11	11	22	0	4	4	18,2 % (22,0 %)
Gesamt	11	11	22	0	4	4	18,2 % (22,0 %)

Der Frauenanteil im Bereich der Hausmeisterinnen und Hausmeister ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht gesunken. Dies ist begründet an der ebenfalls gesunkenen Anzahl der insgesamt Beschäftigten in dieser Statusgruppe.

4.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte

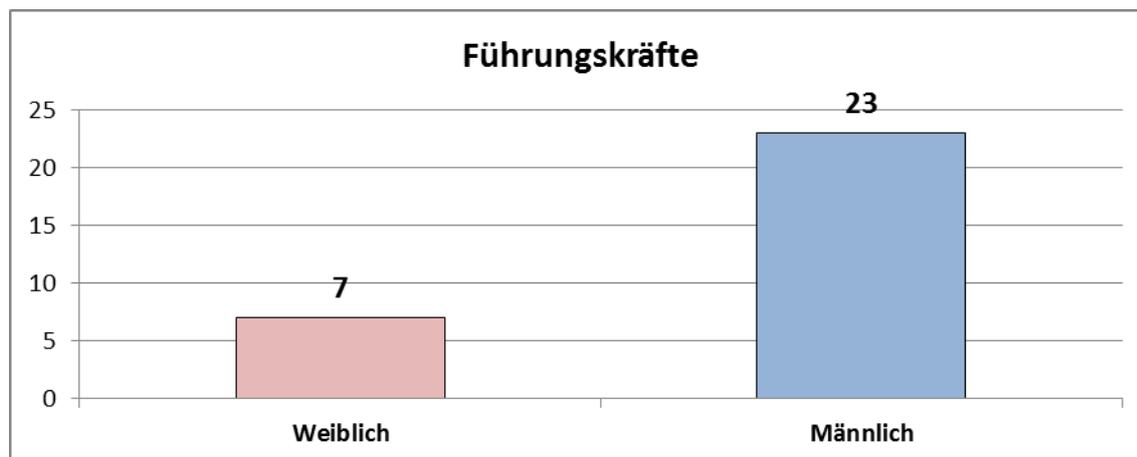
In diesem Aufgabenbereich sind ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Entgeltgruppen 1 - 4 mD tätig. Auf eine differenzierte Darstellung der einzelnen Entgeltgruppen sowie auf die Darstellung der übrigen Laufbahngruppen wurde aus diesem Grunde verzichtet.

Auf Grund natürlicher Fluktuation ohne Nachbesetzung der frei gewordenen Stellen ist die Anzahl der in diesem Bereich Beschäftigten zwangsläufig weiter rückläufig.

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	0	37	37	0	36	36	97,4 % (98,0 %)
Gesamt	0	37	37	0	36	36	97,4 % (98,0 %)

4.8 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2012 waren bei der Stadt Schwerte in der Führungsebene der Fachdienste, der Bereichsleitungen und stellvertretenden Bereichsleitungen insgesamt 31 Stellen besetzt. Eine Mitarbeiterin hat auf Grund ihrer Tätigkeit zwei Führungspositionen inne. Der Frauenanteil stellt sich wie folgt dar:

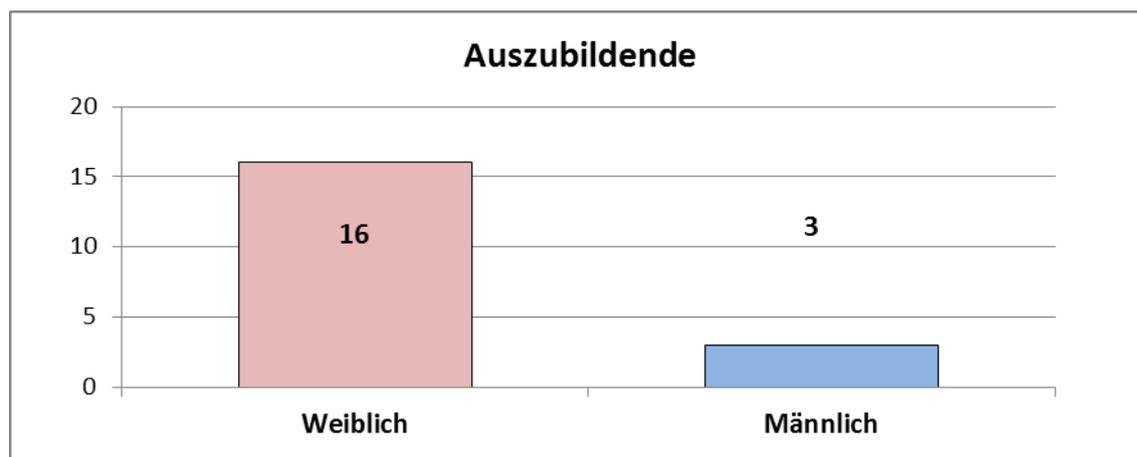


4.9 Auszubildende

Stichtagsbezogen sind insgesamt 19 Auszubildende in den verschiedensten Ausbildungsberufen bei der Stadtverwaltung Schwerte eingesetzt.

Im Einzelnen werden 2 Fachangestellte für Bürokommunikation (w), 3 Anerkennungsjahrpraktikantinnen in den städtischen Kindertageseinrichtungen, 5 Vorpraktikanten (4 w, 1 m), 1 Rettungsassistentin im Anerkennungsjahr sowie 8 Verwaltungsfachangestellte (6 w, 2 m) ausgebildet.

Die nachfolgende Übersicht stellt den Frauenanteil dar:



5. Prognose der zu besetzenden Stellen

Um eine annähernd realistische Aussage über die bis Ende 2015 frei werdenden Stellen treffen zu können, wurden wie bisher die altersbedingte Fluktuation zugrunde gelegt sowie vereinbarte Vorruhestandsregelungen wie z.B. Altersteilzeitvereinbarungen berücksichtigt.

Bei den Altersteilzeitvereinbarungen wurde dabei der Zeitpunkt des Freiwerdens der Stelle berücksichtigt (Beginn der Ruhephase), nicht der Zeitpunkt des Rentenbezuges.

Danach stehen, auch unter Berücksichtigung der Vorgaben der Haushaltsanierungspläne sowie der damit in Einklang stehenden Entwicklung der Stellenplanzahlen, nur wenige der freiwerdenden Stellen

zur Wiederbesetzung zur Verfügung. Im Einzelfall ist durch die jeweilige Fachverwaltung das Erfordernis einer Nachbesetzung der Stelle entsprechend der Richtlinien zum Stellenbesetzungsverfahren der Stadt Schwerte darzustellen.

Auf eine separate Darstellung des Bereiches „Reinigung“ wurde wie bisher verzichtet, da auf Grund des Beschlusses des Rates der Stadt Schwerte vom 08.11.2000, Dr.-Nr. VI/340, freiwerdende Stellen nicht wieder besetzt werden.

Die folgenden Übersichten zeigen unter Berücksichtigung der v.g. Aspekte die Verteilung voraussichtlich freiwerdender Stellen im Betrachtungszeitraum auf die verschiedenen Statusgruppen, den derzeitigen Frauenanteil sowie die jeweiligen Zielvorgaben hinsichtlich der Nachbesetzung mit Frauen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation besteht, für die nächsten 3 Jahre auf:

5.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen zu besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.1	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	6	0	79,6 %	keine
Gehobener Dienst	5	1	48,4 %	keine
Höherer Dienst	0	0	50,0 %	keine
Summen:	11	1	64,2 %	

5.2 Sozial- und Erziehungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen zu besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.2	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	0	0	96,7 %	keine
Gehobener Dienst	1	0	75,0 %	keine
Höherer Dienst	0	0	100,0 %	keine
Summen:	1	0	89,3 %	

5.1 Feuerwehr und Rettungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen zu besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.1	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	1	1	4,8 %	6,5 %
Gehobener Dienst	0	0	0,0 %	keine
Summen:	1	1	4,4 %	

5.2 Technischer Dienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen zu besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.2	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	1	0	66,7 %	keine
Gehobener Dienst	0	0	40,0 %	keine
Höherer Dienst	1	1	0 %	50,0 %
Summen:	1	1	40,0 %	

5.5 Baubetriebshof

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen zu besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.5	Zielvorgabe
EGr. 3	0	0	0 %	keine
EGr. 4	1	1	3,2 %	6,5 %
EGr. 5	1	0	0 %	keine
EGr. 6	0	0	17,2 %	keine
EGr. 7	0	0	0 %	keine
EGr. 8	0	0	0 %	keine
EGr. 9	0	0	0 %	keine
Summen:	2	1	7,0 %	

5.6 Hausmeisterinnen und Hausmeister

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen zu besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4 .6	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	3	2	18,2 %	22,7 %
Summen:	3	2	18,2 %	

6. Zielvorgaben und Maßnahmen

6.1 Allgemeines

Um geeignete Maßnahmeplanungen gegen ein Absinken des Frauenanteils bzw. für eine Frauenförderung entwickeln zu können, werden seit dem 01.01.2007 gleichstellungsrelevante Statistiken geschlechtsspezifisch geführt. Hierzu gehören der Stellenabbau durch Personalkostenkonsolidierung, die Teilnahme an Fortbildungen sowie die Übertragung von Projekten und Funktionen. Diese Statistiken werden fortgeführt.

Im allgemeinen Sprachgebrauch sind, wenn geschlechtsneutrale Formulierungen nicht möglich sind, sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden.

Grundsätzlich gelten hinsichtlich der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des LGG.

In den nachfolgend aufgeführten Aufgabenbereichen sind darüber hinaus gehende Maßnahmen dargestellt, um einen paritätischen Frauenanteil in den jeweiligen Bereichen zu erreichen.

6.2 Feuerwehr und Rettungsdienst, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Baubetriebshof

Für den Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes soll durch gezielte Maßnahmen über die Agentur für Arbeit, die Rettungsdienstschulen sowie über die Freiwillige Feuerwehr in Schwerte weiter versucht werden, junge Frauen für eine Ausbildung sowie für eine spätere Tätigkeit als Feuerwehrfrau zu gewinnen. Im Einzelfall kann durch die Einstellung ausgebildeter Feuerwehrfrauen der Frauenanteil in diesem Bereich angehoben werden.

Ebenfalls sollen die Schwerter Schulen über die Möglichkeit der Durchführung von Praktika in diesen Aufgabenbereichen informiert werden.

Auswahlverfahren werden geschlechtsneutral gestaltet.

Im Bereich der befristet eingestellten Pool- und Saisonkräfte für Hausmeisterdienste, Hausmeisterinendienste und Bauhoftätigkeiten sind unter dem Gesichtspunkt der fachlichen Eignung verstärkt Frauen einzustellen.

Der Kontakt mit der Agentur für Arbeit ist mit dem Ziel der Vermittlung von Frauen für die v.g. Statusgruppen weiterhin zu pflegen.

6.3 Aus- und Fortbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen bei der Stadt Schwerte angebotenen Ausbildungsberufen.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist die wichtigste Voraussetzung zur Integration in den Arbeitsmarkt. Insbesondere eine Ausbildung in Teilzeit kann hier junge Eltern unterstützen. Dies wird in den Ausschreibungen für neue Auszubildende berücksichtigt.

Alle neuen Auszubildenden erhalten im Rahmen des Einführungstages durch die Gleichstellungsbeauftragte eine Einführung zu dem Thema „Gleichstellung von Mann und Frau“.

Bei der Übertragung von Projektleitungen und besonderen Aufgaben, die eine Qualifikation des höheren Dienstes ermöglicht, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Fortbildungsangebote werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch Beurlaubten sowie Beschäftigten in Elternzeit, fortlaufend zugeleitet.

Bei Weiterbildungsmaßnahmen und bei Seminaren, die für Führungsaufgaben qualifizieren, sind Frauen bei gleicher Eignung bei Unterrepräsentanz in dem betreffenden Bereich vorrangig zu berücksichtigen.

Die in Kooperation zwischen dem Personalbereich und der Gleichstellungsstelle angebotenen und erfolgreich durchgeführten Seminare für Frauen zur Förderung von Schlüsselqualifikationen werden weitergeführt.

Um männlichen Mitarbeitern eine Auseinandersetzung und eine Unterstützung für die Entscheidung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten, wird jährlich ein entsprechendes Seminar für Männer angeboten.

Eine geschlechterspezifische Statistik über die Teilnahme an Fortbildungen ist fortzuführen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der Menschenwürde dar und stört nachhaltig das Arbeitsklima und den Betriebsfrieden. Die Stadt Schwerte ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen.

In einem Seminar für Führungskräfte (1. Halbjahr 2014) werden die Themen „Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ sowie „Vermeidung von Mobbing“ behandelt.

Bei einer zukünftigen Führungskräftenachwuchsqualifizierung sind verstärkt Frauen zu gewinnen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Auswahl- und Qualifizierungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass keine Benachteiligung von Teilzeitkräften entsteht.

Bei Bedarf wird Kinderbetreuung während einer Fortbildung angeboten und/oder es werden Kosten gemäß § 11 LGG erstattet. Für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gilt die Kostenerstattung entsprechend.

Mit und für Erzieherinnen und Erzieher sollen bei Bedarf Fortbildungen und Projekte entwickelt, unterstützt und umgesetzt werden, die auch Älteren eine Perspektive bieten und den Einsatz in verwandten Tätigkeiten erlaubt.

Die Stadt Schwerte wird sich an dem kreisweiten Mentoring-Projekt für weibliche Führungsnachwuchskräfte beteiligen. Teilnehmende erhalten Anregungen, den eigenen beruflichen Werdegang weiter zu entwickeln.

6.4 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Frei werdende Stellen in Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit dem Hinweis intern oder extern auszuschreiben, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden. Dabei sind grundsätzlich alle Stellen teilbar. Ausnahmen sind dem Bereich Verwaltungsservice gegenüber zu begründen.

In Bewerbungsverfahren für einen Bereich oder eine Funktion, in dem/in der Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes maßgeblich. Vorangegangene Teilzeittätigkeiten und Betreuungszeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige dürfen nicht zum Nachteil ausgelegt werden.

Die durch Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder ehrenamtliche Tätigkeiten gewonnenen Erfahrungen und erworbenen Fähigkeiten wie soziale Kompetenz, Belastbarkeit und Flexibilität oder Organisationsgeschick sind positiv zu bewerten und bei einer Stellenbesetzung, soweit für die Aufgabe von Bedeutung, zu berücksichtigen.

6.5 Besondere Aufgabe der Führungskräfte

Um der Gemeinschaftsaufgabe der Frauenförderung gerecht zu werden, nehmen die Führungskräfte eine regelmäßige Überprüfung innerhalb ihrer Bereiche vor. Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen der Beschäftigten und motivieren Frauen vor dem Hintergrund des seit dem Jahr 2007 stetig sinkenden Frauenanteils hieran besonders zur Teilnahme.

Darüber hinaus wird im Zeitraum dieses Frauenförderplanes ein Workshop angeboten, der die Themenfelder Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bearbeitet.

6.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um dienstliche Belange und familiäre Rahmenbedingungen besser miteinander vereinbaren zu können, sollen bei Bedarf für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus einer Elternzeit bzw. einer Beurlaubung heraus ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, Plätze in städtischen Kindertageseinrichtungen bereitgestellt werden.

Beschäftigten in Elternzeit werden, neben den Informationen über Fortbildungsangebote, bei Bedarf Krankheitsvertretungen sowie sonstige Vertretungstätigkeiten angeboten.

Vor Beginn der Elternzeit bzw. der Beurlaubung können auf Wunsch der Beschäftigten Personalgespräche geführt werden, die auf die Bedeutung einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen.

Nach einer längeren Beurlaubung wird den Beschäftigten eine stundenweise Hospitationszeit (als Gast zuhören, ohne Aufgabenübernahme und Bezahlung) vor Beginn des Wiedereinstiegs ermöglicht.

Männliche Beschäftigte werden unterstützt, die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels sollen berücksichtigt werden. Die Belange Beschäftigter, die schulpflichtige Kinder haben und/oder sich in der Pflege von Angehörigen engagieren, werden unterstützt.

Besondere Belastungen von Alleinerziehenden werden, soweit die dienstlichen Belange dies zulassen, hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung besonders berücksichtigt.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern möglichst vorrangig berücksichtigt.

7. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes und des vorliegenden Frauenförderplanes.

Sie berät in allen Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und der Karriereplanung und bietet Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus sollen die Fachdienstleitungen in ihren Fachdiensten der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechperson in Gleichstellungsfragen zur Verfügung stehen. Zum Stand der Umsetzung des Frauenförderplanes führt die Gleichstellungsbeauftragte mit diesen bedarfsorientiert Informationsgespräche.

8. Berichtswesen

Der Bereich Zentrale Dienste/Personal tauscht sich jährlich über die Entwicklung des Frauenförderplanes mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat aus.

Der Bürgermeister berichtet dem Rat schriftlich bis zum 30.06.2016 über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen dieses Frauenförderplanes.

Wurden bis zum 31.12.2015 zusätzliche Maßnahmen ergriffen, sind diese ebenfalls im Bericht darzustellen.

Gleichzeitig ist eine Fortschreibung des Frauenförderplanes für die nächsten 3 Jahre vorzulegen.

Der Frauenförderplan und der Bericht werden in geeigneter Form bekanntgegeben.

Der Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Schwerte 2013 – 2015 wurde am 07.03.2013 durch den Rat der Stadt Schwerte beschlossen und tritt mit Wirkung vom 08.03.2013 in Kraft.

Schwerte, 12 .03.2013

Der Bürgermeister

gez.

Heinrich Böckelühr