

STADT SCHWERTE
Hansestadt an der Ruhr

Verwaltungsservice/Personal

Frauenförderplan

für die

Stadtverwaltung Schwerte

2016 - 2018

Inhaltsverzeichnis:

1. Präambel	Seite	3
2. Vorwort	Seite	3
3. Geltungsbereich, Geltungsdauer	Seite	3
4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	Seite	3
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 Hausmeisterdienste	Seite	10
4.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte	Seite	11
4.8 Führungskräfte	Seite	11
4.9 Auszubildende	Seite	12
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 Aus- und Fortbildung; Teilzeitausbildung	Seite	15
6.2 Mentoring für Frauen – fit für Karriere	Seite	15
6.3 Mehr Frauen bei der Feuerwehr	Seite	15
6.4 Mehr Frauen beim Baubetriebshof	Seite	15
6.5 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung	Seite	15
6.6 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprachkultur	Seite	16
6.7 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	Seite	16
6.8 Teilzeit	Seite	16
6.9 Gesundheitsförderung	Seite	16
7. Gleichstellungsbeauftragte	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 ein wesentliches staatspolitisches Ziel. 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 beachtet 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.

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.

Obwohl durch die Maßnahmen zur Frauenförderung bzw. zur Erreichung der definierten Ziele in vielen Bereichen bzw. Statusgruppen eine Verbesserung bereits erreicht werden konnte muss festgestellt werden, dass gerade in den männerdominierten Bereichen (z.B. Feuerwehr) die Gewinnung von weiblichen Beschäftigten sich noch immer als schwierig herausstellt. Dies wird durch die detaillierte Bestandsaufnahme verdeutlicht.

3. Geltungsbereich, Geltungsdauer

Die 4. Fortschreibung des Frauenförderplanes gem. LGG gilt für die Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018.

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.

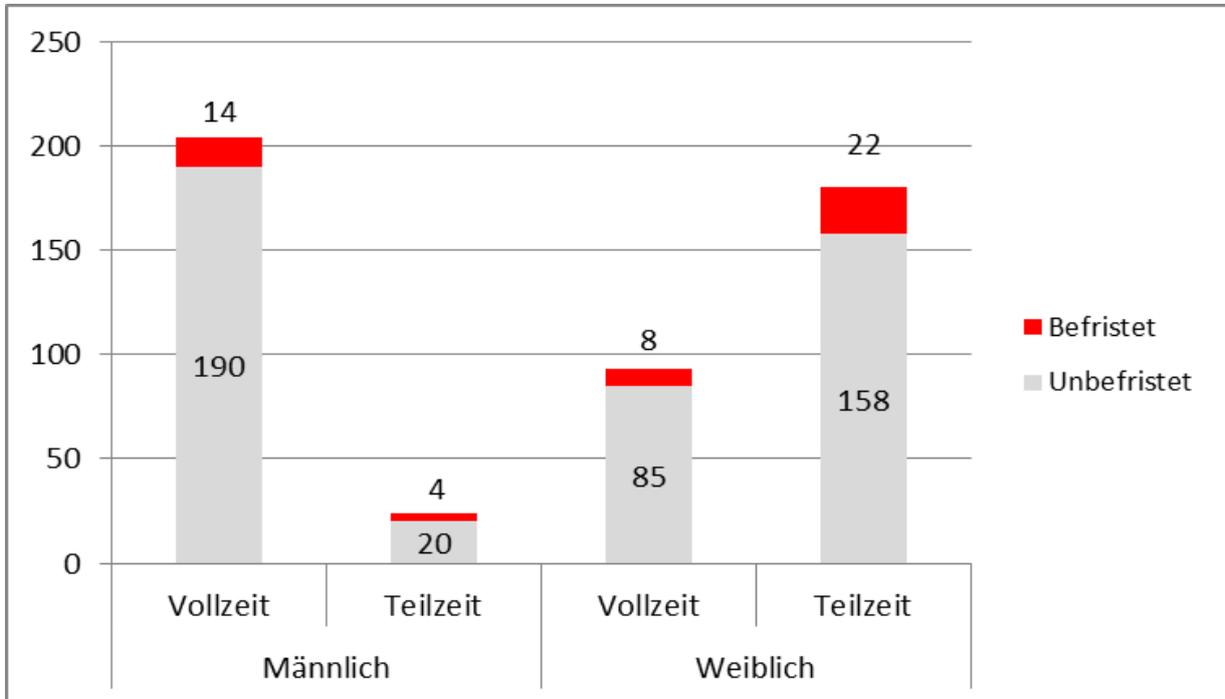
Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Schwerte. Entsprechend § 2 Abs. 3 des LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in der Rechtsform des Privatrechts durch eine Gemeinde die Anwendung dieses Gesetz im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Ist die Stadt Schwerte alleiniger Anteilseigner 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 31.12.2015

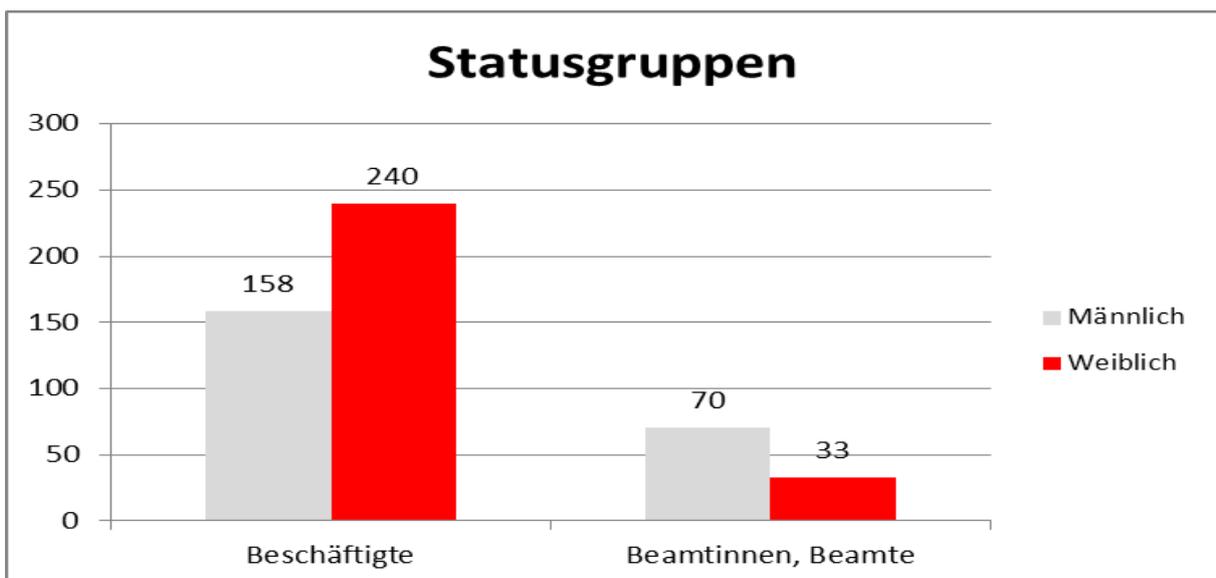
Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, für die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur die tariflich Beschäftigten entsprechend den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten

zu erfassen. Zum Stichtag 31.12.2015 waren bei der Stadt Schwerte insgesamt 501 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, davon waren 228 Männer (45,5 %) und 273 Frauen (54,5 %). 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 wie bisher bei der weiteren Darstellung in die nachfolgend dargestellten sieben Statusgruppen unterschieden:

- allgemeiner Verwaltungsdienst
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Feuerwehr/Rettungsdienst
- technischer Bereich
- Baubetriebshof
- Hausmeisterdienste
- 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 15 |
| ➤ höherer Dienst (hD) | Besoldungsgruppe A 13 - A 16,
Entgeltgruppe 13 - 15 |

wurde entsprechend den Vorjahren beibehalten.

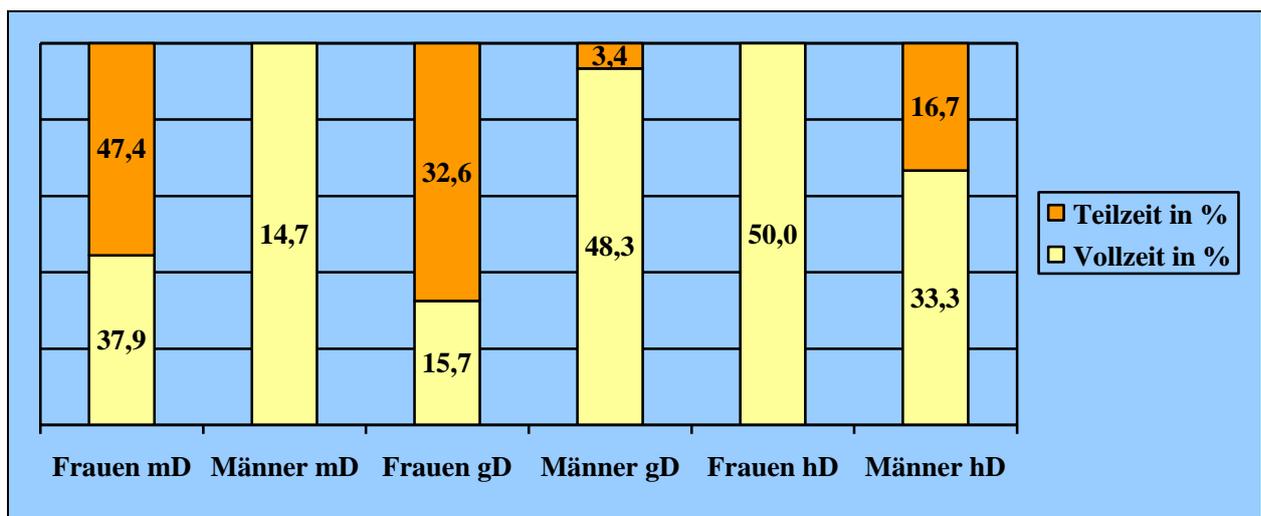
Die Vergleichszahlen zum Frauenanteil des FFP 2013 – 2015 zum Stand 31.12.2015 sind als Klammerzusatz ergänzt.

4.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2015
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	50	44	94	36	44	80	85,1 % (79,6 %)
g D	57	32	89	14	29	43	48,3 % (48,4 %)
h D	5	1	6	3	0	3	50,0 % (50,0 %)
Gesamt	112	79	189	53	73	126	66,7 % (64,2 %)

Bei der Betrachtung der vorstehenden Tabelle ergibt sich, dass Frauen im gehobenen Dienst weiterhin leicht unterrepräsentiert sind (Defizit: 1,7 %). Im mittleren Dienst sind Frauen geringfügig überrepräsentiert, im höheren Dienst dagegen besteht, wie bereits bei der letzten Betrachtung, Parität. In der Statusgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst sind weiterhin überwiegend Frauen tätig. Die Gleichstellungsziele in dieser Statusgruppe sind damit erreicht.

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

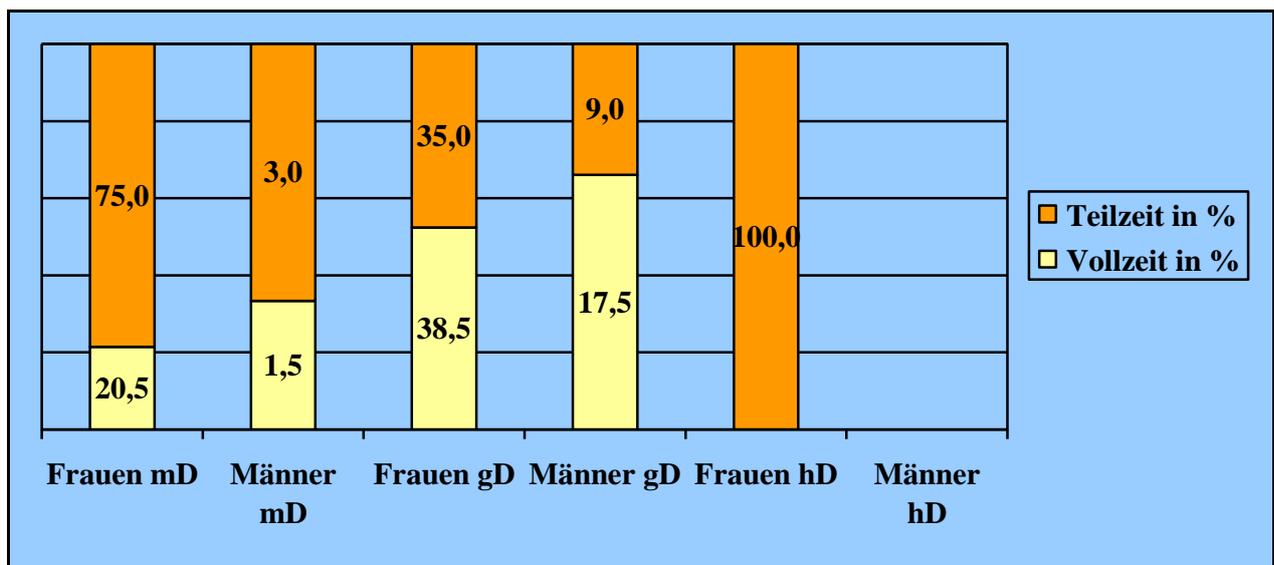


4.2 Sozial- und Erziehungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2015
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	14	50	64	13	48	61	95,3 % (96,67 %)
g D	19	15	34	13	12	25	73,5 % (75,0 %)
h D	0	1	1	0	1	1	100,0 % (100 %)
Gesamt	33	66	99	26	61	87	87,8 % (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 deutlich mehr Frauen als Männer eingesetzt sind.

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

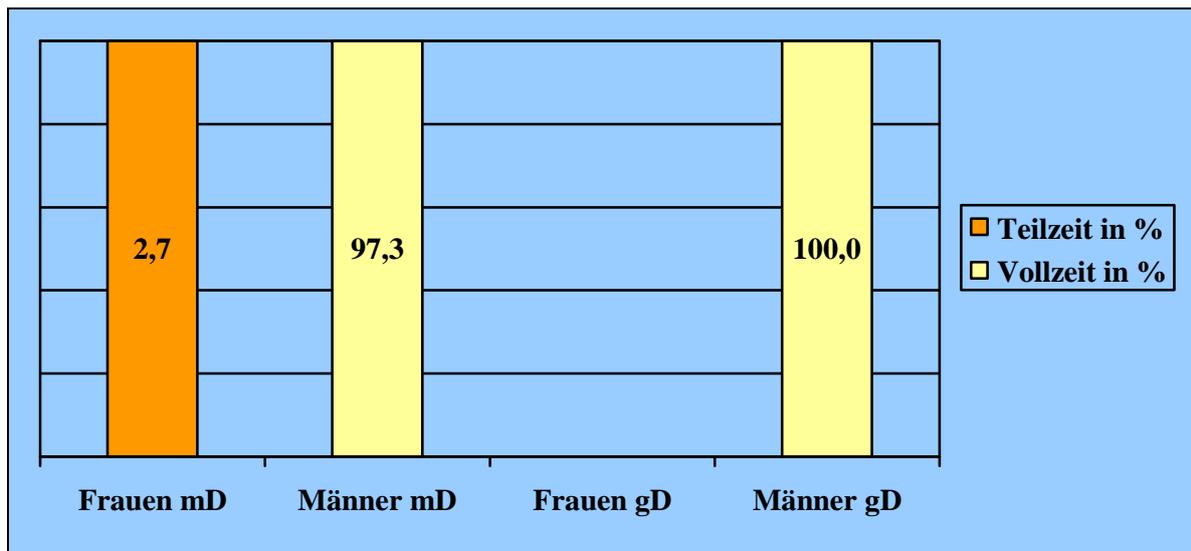


4.3 Feuerwehr und Rettungsdienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2015
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	36	1	37	1	0	1	2,7 % (9,0 %)
g D	7	0	7	0	0	0	0,0 % (0,0 %)
Gesamt	43	1	44	1	0	1	2,3 % (7,0 %)

Im Bereich der Feuerwehr sowie des Rettungsdienstes zeigt sich weiterhin, dass überwiegend Männer eingesetzt sind. Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe konnte im Vergleich zum letzten Frauenförderplan nicht gesteigert werden. Es ist bedingt durch das Ausscheiden von Rettungsassistentinnen sogar noch ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.

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



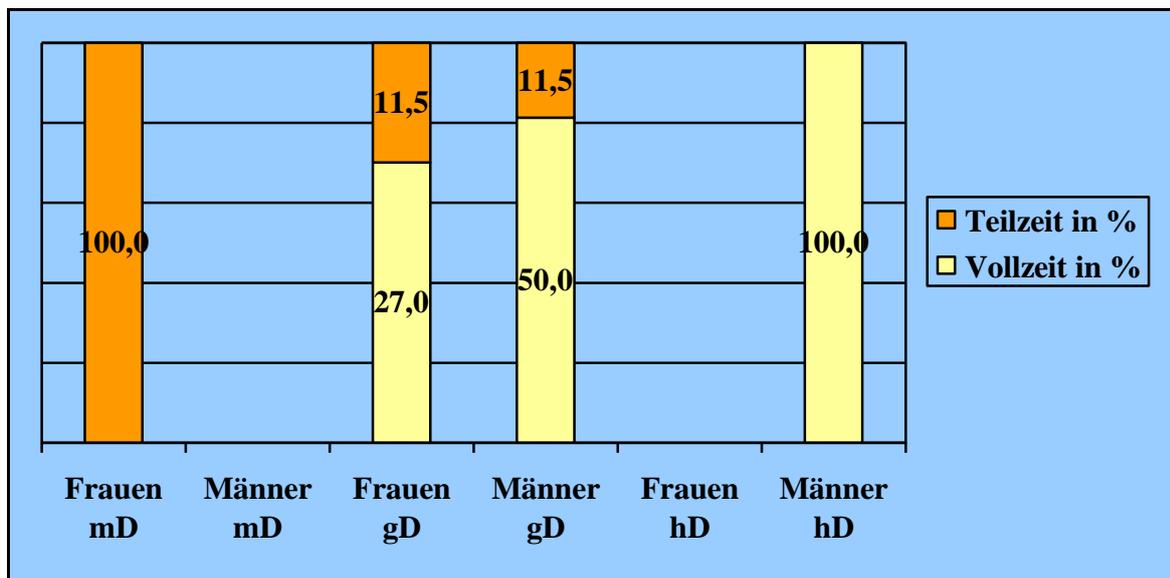
4.4 Technischer Dienst

Laufbahngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2015
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
m D	0	2	2	0	2	2	100,0 % (66,7 %)
g D	20	6	26	7	3	10	38,5 % (40,0 %)
h D	2	0	2	0	0	0	0,0 % (0,0 %)
Gesamt	22	8	30	7	5	12	40,0 % (40,0 %)

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Statusgruppe ist im Vergleich zur letzten Betrachtung gestiegen. Im Zuge der Besetzung neuer Stellen bzw. der Nachbesetzung vakant gewordener Stellen konnten dabei auch mehr Frauen für eine Beschäftigung insbesondere im gehobenen Dienst dieses Aufgabenbereiches gewonnen werden.

Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe hat sich nicht verändert.

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



4.5 Baubetriebshof

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Baubetriebshofes sind den Entgeltgruppen 3 – 9 zugeordnet. Eine Differenzierung wurde wie bisher lediglich nach den jeweiligen Entgeltgruppen vorgenommen.

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2015
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
3	0	0	0	0	0	0	0 % (0 %)
4	32	0	32	1	0	1	3,2 % (3,2 %)
5	7	0	7	0	0	0	0 % (0 %)
6	25	0	25	5	0	5	20,0 % (17,2 %)
7	7	1	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	77	1	78	6	0	6	7,7 % (7,0 %)

Die Steigerung des Frauenanteils sowohl in der EGr. 6 als auch bei der Gesamtbetrachtung liegt in der Reduzierung der Gesamtstellen begründet. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in dieser Statusgruppe ist unverändert.

4.6 Hausmeisterdienste

Im Bereich der Hausmeisterdienste sind ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des mittleren Dienstes tätig.

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2015
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
2	0	2	2	0	0	0	20,0 %
3	0	1	1	0	0	0	0,0 %
4	1	0	1	0	0	0	0,0 %
5	1	9	10	0	5	5	50,0 %
6	9	2	11	0	0	0	0,0 %
Gesamt	11	14	25	0	5	5	20,0% (18,2 %)

Der Frauenanteil im Bereich der Hausmeisterdienste ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 1,8 % gestiegen.

4.7 Reinigungsdienst und Wirtschaftskräfte

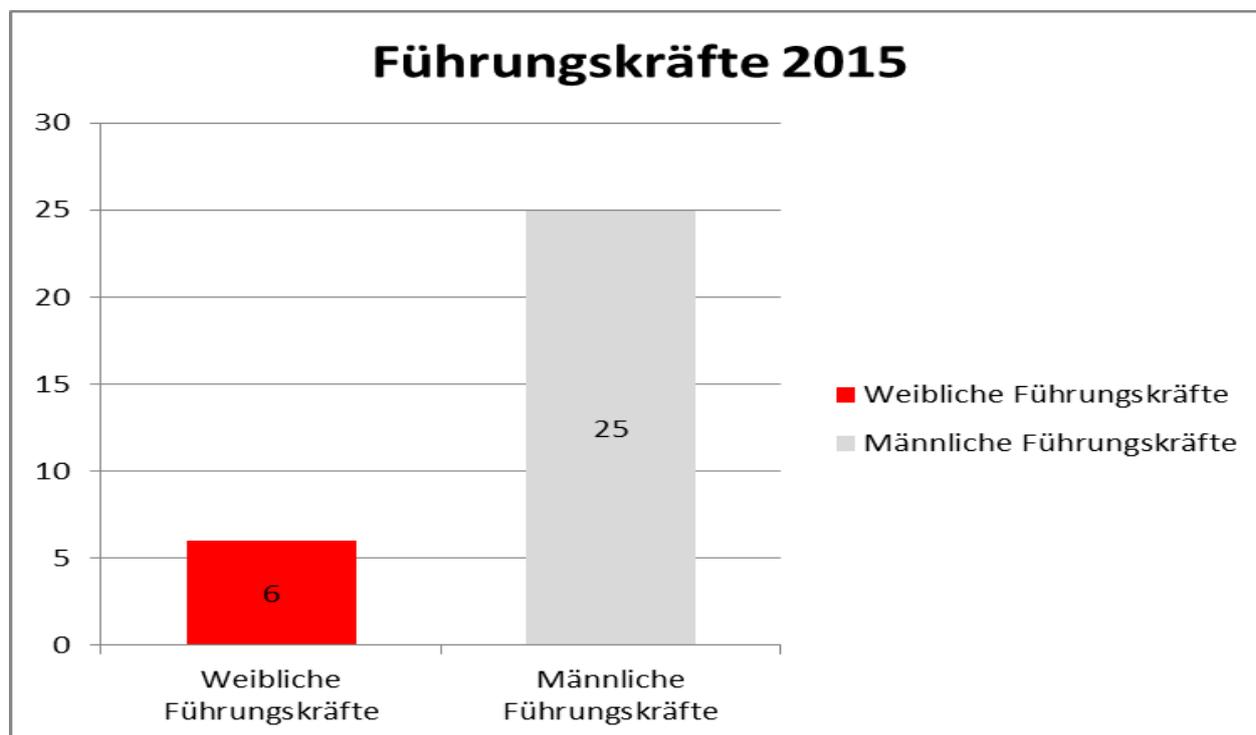
In diesem Aufgabenbereich sind ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Entgeltgruppen 2 und 4 mD tätig.

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen		Gesamt	Frauenanteil Stand 31.12.2012
	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit		
2	0	31	31	0	30	30	96,7 %
4	0	5	5	0	5	5	100,0 %
Gesamt	0	36	36	0	35	35	97,2 % (97,4 %)

4.8 Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2015 waren bei der Stadt Schwerte in der Führungsebene der Fachdienste, der Bereichsleitungen und stellvertretenden Bereichsleitungen insgesamt 31 Stellen besetzt.

Dabei haben drei weibliche Führungskräfte die Funktion einer Fachdienstleitung, eine Beschäftigte die Funktion einer Bereichsleitung sowie zwei weitere Beschäftigte die Funktion der stellv. Bereichsleitung inne. Der Frauenanteil stellt sich wie folgt dar:



4.9 Auszubildende

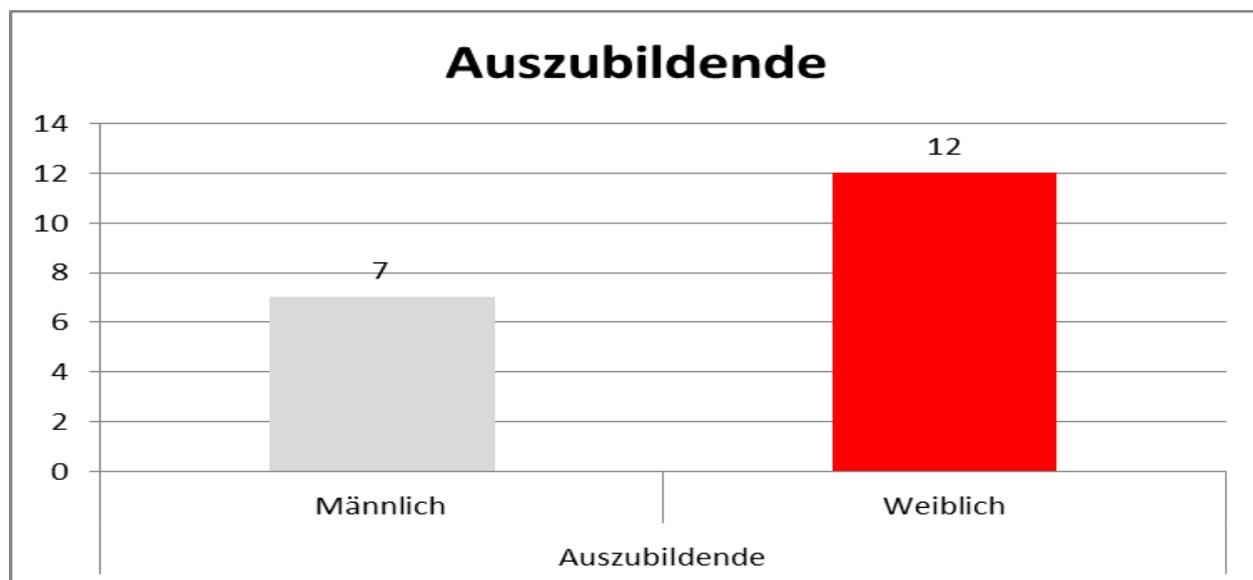
Stichtagsbezogen sind insgesamt 19 Auszubildende in den angebotenen Ausbildungsberufen bei der Stadtverwaltung Schwerte eingesetzt.

Im Einzelnen werden 11 Verwaltungsfachangestellte (davon sieben weiblich), 2 Anerkennungsjahrpraktikantinnen sowie 2 Vorpraktikantinnen in den städtischen Kindertageseinrichtungen, 3 Brandmeisteranwärter und 1 Brandmeisteranwärterin ausgebildet.

Auch wenn deutlich wird, dass überwiegend junge Frauen für eine Ausbildung bei der Stadt Schwerte eingestellt wurden, bleibt die sich in den unterschiedlichen Statusgruppen dargestellte Problematik bestehen.

In den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, konnten bisher keine Veränderungen erzielt werden.

Die nachfolgende Übersicht stellt den Frauenanteil dar:



5. Prognose der zu besetzenden Stellen

Um eine annähernd realistische Aussage über die in der Gesamtverwaltung bis Ende 2018 frei werdenden Stellen treffen zu können, wurden wie bisher die altersbedingte Fluktuation (Regelaltersrente) 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“ wird weiterhin verzichtet, da auf Grund des Beschlusses des Rates der Stadt Schwerte vom 08.11.2000, Dr.-Nr. VI/430, 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 besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.1	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	2	0	85,1 %	keine
Gehobener Dienst	2	1	48,3 %	50,0 %
Höherer Dienst	1	1	50,0 %	50,0 %
Summen:	5	2	66,7 %	

5.2 Sozial- und Erziehungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.2	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	0	0	95,3 %	keine
Gehobener Dienst	2	0	73,5 %	keine
Höherer Dienst	1	0	100,0 %	50,0 %
Summen:	3	0	87,8 %	

5.3 Feuerwehr und Rettungsdienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.3	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	2	2	4,8 %	8,1 %
Gehobener Dienst	0	0	0,0 %	keine
Summen:	2	2	4,4 %	

5.4 Technischer Dienst

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.4	Zielvorgabe
Mittlerer Dienst	0	0	100,0 %	keine
Gehobener Dienst	2	2	38,5 %	46,1 %
Höherer Dienst	0	0	0 %	keine
Summen:	2	2	40,0 %	

5.5 Baubetriebshof

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.5	Zielvorgabe
EGr. 3	0	0	0 %	keine
EGr. 4	0	0	3,2 %	keine
EGr. 5	0	0	0 %	keine
EGr. 6	2	2	20,0 %	28,0 %
EGr. 7	1	1	0 %	12,5 %
EGr. 8	0	0	0 %	keine
EGr. 9	0	0	0 %	keine
Summen:	3	2	7,7 %	

5.6 Hausmeisterdienste

	frei werdende Stellen	davon mit Frauen besetzen	derzeitiger Frauenanteil gem. Ziffer 4.6	Zielvorgabe
EGr. 2	0	0	20,0 %	Keine
EGr. 3	0	0	0,0 %	Keine
EGr. 4	0	0	0,0 %	Keine
EGr. 5	0	0	50,0 %	Keine
EGr. 6	0	0	0,0 %	Keine
Summen:	0	0	20,0 %	

Bei den v.g. Zielvorgaben wurde lediglich ein Ausscheiden aus dem Berufsleben mit Erreichen der Regelaltersgrenze zu Grund gelegt. Bei vorzeitigem Ausscheiden sollten, soweit Frauen in dem individuellen Aufgabenbereich unterrepräsentiert sind, Frauen für eine Beschäftigung gewonnen werden.

6. Zielvorgaben und Maßnahmen

Mit diesem Frauenförderplan sollen in den nächsten Jahren strukturelle Hürden überbrückt werden, die einer Gleichstellung der Geschlechter entgegenstehen. Vor allem aber sollen Personen in den Schlüsselpositionen der Verwaltung dafür sensibilisiert werden, die Gleichstellung der Geschlechter aktiv voranzubringen.

6.1 Aus- und Fortbildung; Teilzeitausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen bei der Stadtverwaltung Schwere angebotenen Ausbildungsberufen.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist die wichtigste Voraussetzung zur Integration in den Arbeitsmarkt. Eine Ausbildung in Teilzeit kann in besonderen Lebenslagen hilfreich sein. Junge Menschen mit Familienverantwortung haben es schwer, ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung zu realisieren. Mit einer Teilzeitausbildung eröffnen sich neue Wege, in den Beruf einzusteigen.

Dies wird in den Ausschreibungen für Ausbildungsstellen berücksichtigt.

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

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

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

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

Eine geschlechterspezifische Statistik über die Teilnahme an Fortbildungen ist fortzuführen.

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 zeitliche 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 älteren Beschäftigten sollen bei Bedarf Fortbildungen und Projekte entwickelt, unterstützt und umgesetzt werden, die eine Perspektive bieten und den Einsatz in anderen Tätigkeiten erlaubt.

6.2 Mentoring für Frauen – fit für Karriere

Ein Mentoring soll alle Mitarbeiterinnen in allen Bereichen der Stadtverwaltung ansprechen, die noch keine Führungsposition innehaben, grundsätzlich jedoch Potenzial und Bereitschaft mitbringen.

Ein Seminartag soll noch im November 2016 stattfinden und ein Zweiter im Januar 2017. Die Gleichstellungsbeauftragte führt Gespräche mit jeder Fachdienstleitung.

Beschäftigte mit Leitungsfunktionen motivieren und unterstützen Frauen darin, sich verstärkt für höherwertige Funktionen zu bewerben und diese wahrzunehmen.

6.3 Mehr Frauen bei der Feuerwehr

Trotz intensiver Bemühungen gelang es bislang nicht, mehr Frauen für eine Ausbildung im feuerwehrtechnischen Bereich zu gewinnen. Derzeit gibt es bei der Feuerwehr Schwerte eine Brandmeisterin und eine Brandmeisteranwärterin.

Zur künftigen Gewinnung von Brandmeisteranwärterinnen wird gemeinsam mit der Wachenleitung ein Strategiepapier entwickelt.

6.4 Mehr Frauen beim Baubetriebshof

Zur nachhaltigen Steigerung des Frauenanteils in dieser Statusgruppe bietet sich eine externe Stellenausschreibung an, sofern eine qualifizierte Ausbildung zur Aufgabenerledigung Voraussetzung ist.

6.5 Abbau und Verhinderung von Diskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und die Beschäftigten gleichermaßen, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder einer sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Es ist Aufgabe aller Beschäftigten, insbesondere der Leitungskräfte, dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Aufgabenbereich ein belästigungsfreies Arbeitsklima besteht.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere Benachteiligungen gem. AGG sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und werden entsprechend geahndet. Im Weiteren wird auf die Regelungen der „Dienstvereinbarung zum Schutz gegen Mobbing, Schikane und sexuelle Belästigung“ verwiesen.

6.6 Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprachkultur

Eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Arbeitskultur zeigt sich auch in der Sprache. Die Verwaltung beschäftigt sich mit der Thematik und erarbeitet Maßnahmen zur Umsetzung.

6.7 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Belange Beschäftigter, die schulpflichtige Kinder haben und/oder sich in der Pflege von Angehörigen engagieren, werden unterstützt.

Alleinerziehende werden hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung unterstützt. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern bzw. Elternteilen möglichst vorrangig berücksichtigt.

Als eine weitere Maßnahme zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf ist dabei auch die Möglichkeit zur Einrichtung eines alternierenden Teleheimarbeitsplatzes.

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.

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

6.8 Teilzeit

Grundsätzlich wird bei allen Besoldungs- und Entgeltgruppen davon ausgegangen, dass die jeweiligen Funktionen auch von Teilzeitkräften wahrgenommen werden können. Auch männlichen Antragstellern, die eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen, soll dies erleichtert werden.

Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sollen auch in den Bereichen geprüft werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit gegenüber Vollbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

6.9 Gesundheitsförderung

Die Entstehung von Krankheit, die Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen, die Einhaltung und Förderung der Gesundheit werden von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz erfahren durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse, Sichtweisen, Potenziale und Ressourcen von Frauen und Männern einen entscheidenden Qualitätsgewinn.

Alle Aktivitäten des BGM sollen daher vor diesem Hintergrund betrachtet und darauf ausgerichtet werden.

7. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes und des vorliegenden Frauenförderplanes, unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

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 Verwaltungsservice/Personal tauscht sich jährlich über die Entwicklung des Frauenförderplanes mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat aus.

Der Bürgermeister berichtet dem Rat schriftlich bis zum 30.06.2019 über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen dieses Frauenförderplanes.

Wurden bis zum 31.12.2018 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 2016 – 2018 wurde am 11.05.2016 durch den Rat der Stadt Schwerte beschlossen und tritt mit Wirkung vom 12.05.2016 in Kraft.

Schwerte, 13.05.2016

Der Bürgermeister

Heinrich Böckelühr