

Gleichstellungsplan der Gemeinde Schwalmtal 2024 - 2029



GEMEINDE
SCHWALMTAL

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel / Einleitung.....	- 3 -
2. Rahmenbedingungen der Datenerhebung	- 3 -
3. Tabellarische Darstellung der Beschäftigtengruppen	- 4 -
4. Prognose über die Frauenanteile in verschiedenen Bereichen	- 9 -
5. Ziele / Maßnahmen.....	- 10 -
5.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene	- 10 -
5.2 Stellenausschreibung	- 11 -
5.3 Stellenbesetzungen	- 11 -
5.4 Ausbildung.....	- 12 -
5.5 Personalentwicklung, Fortbildung	- 12 -
5.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	- 13 -
5.7 Gesundheit am Arbeitsplatz.....	- 14 -
5.8 Vermeidung von sexueller Gewalt am Arbeitsplatz	- 14 -
5.9 Mobbing am Arbeitsplatz	- 15 -
5.10 Gremienbesetzung.....	- 16 -
5.11 Berichtswesen.....	- 17 -
5.12 Gleichstellungsbeauftragte.....	- 17 -
6. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über die Personalentwicklung für den Zeitraum 2018 - 2023....	- 18 -
7. Schlussbestimmung.....	- 19 -

1. Präambel / Einleitung

Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Dies ergibt sich aus rechtlichen Gründen: Immerhin gelten die Grundrechte und damit auch der Artikel 3 GG für den Staat unmittelbar. Die Kommunen sind damit in der Pflicht.

Wichtige Grundlage hierfür ist in NRW das **neue** Landesgleichstellungsgesetz (LGG), welches am 15.12.2016 in Kraft getreten ist. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d.h. auch für die Kommunalverwaltungen. Mit der Ausrichtung im LGG auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Mit der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes wurden folgende Ziele in den Fokus gerückt:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Auch in der Gemeindeverwaltung Schwalmtal gilt immer noch: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.
- Effektive Regelungen für eine geschlechtsgerechte Gremienbesetzung. Ein Blick auf die Schwalmtaler Gremien zeigt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Da jedoch die Zielquote 40 % Frauenanteil nicht für den Rat und dessen Ausschüsse gilt (siehe Ziffer 5.10), besteht hier zurzeit kein Handlungsbedarf. Angemerkt wird dennoch, dass der Frauenanteil im Rat der Gemeinde Schwalmtal derzeit 25,7 % beträgt.

Im Vergleich zu den bisherigen Frauenförderplänen haben sich insbesondere folgende Rahmenbedingungen geändert:

- Der Gleichstellungsplan kann für die Dauer von bis zu 5 Jahren in Kraft gesetzt/beschlossen werden.
- Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte werden zusammengefasst. Dies ist deshalb eine konsequente Maßnahme, da es seit Jahren übliche Praxis ist, dass alle Stellen für beide Berufsbereiche ausgeschrieben werden.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist Aufgabe aller Führungskräfte der Gemeinde Schwalmtal. Sie tragen für ihren Bereich die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in dem Planzeitraum realisiert werden.

Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

2. Rahmenbedingungen der Datenerhebung

Grundlage für die Erstellung dieses Gleichstellungsplanes ist die Auswertung der Personaldaten zum 01.01.2024. Dabei werden alle fest angestellten sowie befristet Beschäftigten erfasst, die zu diesem Zeitpunkt einen Vertrag von einem halben Jahr oder länger hatten.

Die Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier Personen unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt werden.

Zum 01. Januar 2024 sind bei der Gemeinde Schwalmtal inklusive der Auszubildenden 168 Personen, davon 121 weibliche (= 72,02 %) beschäftigt.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Gemeindeverwaltung Schwalmtal und wird nach Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten für die Dauer von fünf Jahren aufgestellt.

3. Tabellarische Darstellung der Beschäftigtengruppen

In den folgenden Tabellen erhalten Sie eine Übersicht der planmäßig beschäftigten Beamten und Tarifbeschäftigten zum Stand 01.01.2024

Die Tabelle „Berechnung der Frauenquote“ gibt einen Überblick, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen die Frauenquote noch nicht erreicht ist.

Übersicht der planmäßigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Stand 1.01.2024

alle Mitarbeiter/innen - ohne Azubis

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	158	113	71,52	70	31	52,86	55,69	88	82	93,18	20	17	85,00	34	34	100,00	34	31	91,18

Beamtinnen und Beamte insgesamt

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	14	6	42,86	11	3	27,28	21,43	3	3	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	2	2	100,00

Tarifbeschäftigte insgesamt

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	144	107	74,31	59	28	47,46	59,03	85	79	92,94	19	16	84,21	34	34	100,00	32	29	90,62

Auszubildende

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	10	8	80,00	10	8	80,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	1	0	0,00	1	1	100	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	8	5	62,50	6	2	33,33	25,00	2	2	100,00	0	0	0	0	0	0,00	2	2	100,00

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	5	1	20,00	5	1	20,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00

Beschäftigte Kindertageseinrichtungen

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	57	56	98,25	18	17	94,44	68,42	39	39	100,00	7	7	100,00	12	12	100,00	20	20	100,00

Beschäftigte IT

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	3	0	0,00	2	0	0,00	33,33	1	0	0,00	0	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0,00

Beschäftigte handwerkliche Tätigkeiten (Schulen, Feuerwehr, Hausmeister, Friedhöfe)

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	18	0	0,00	15	0	100,00	16,67	3	0	0	2	0	0,00	0	0	0,00	1	0	0,00

Beschäftigte Schulsekretariate

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
insgesamt	7	7	100,00	0	0	0,00	100	7	7	100,00	0	0	0,00	5	5	100,00	2	2	100,00

Berechnung der Frauenquoten in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (mittlerer Dienst)

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 8	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A 9	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (gehobener Dienst)

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 9	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A 10	2	1	50,00	1	0	0,00	50,00	1	1	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A 11	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A 12	4	3	75,00	2	1	50,00	50,00	2	2	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	2	2	100,00
A 13	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00

Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (höherer Dienst)

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 14	3	1	33,33	3	1	33,33	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A 15	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
A 16	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
B 3	1	0	0,00	1	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00

Tarifbeschäftigten der Gemeindeverwaltung inkl. Schulen und Feuerwehr sowie in der Sozialen Arbeit Tätige

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
EG 2	6	6	100,00	0	0	0,00	90,91	6	6	100,00	6	6	100,00	6	6	100,00	0	0	0,00
EG 4	1	1	100,00	0	0	0,00	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	1	1	100,00	0	0	0,00
EG 5	7	2	28,57	4	0	0,00	42,86	3	2	66,67	2	2	100,00	0	0	0,00	1	0	0,00
EG 6	17	9	52,94	6	0	0,00	70,59	11	9	100,00	1	1	100,00	2	2	100,00	6	6	100,00
EG 7	7	4	57,14	4	1	25,00	42,86	3	3	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	3	3	100,00
EG 8	7	5	71,43	4	2	50,00	42,86	3	3	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	3	3	100,00
EG 9a	15	9	60,00	10	4	40,00	3,33	4	3	100,00	0	0	0,00	3	3	100,00	0	0	0,00
EG 9b	1	0	0,00	1	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
EG 9c	4	2	50,00	4	2	50,00	0	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
EG 10	8	4	50,00	6	3	50,00	25,00	2	1	50,00	0	0	0,00	1	0	0,00	1	1	100,00
EG 11	5	2	40,00	5	2	40,00	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
EG 12	5	3	60,00	4	2	50,00	20,00	1	1	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	1	1	100,00
S 11 b	2	2	100,00	0	0	0,00	100,00	3	3	100,00	2	2	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00
S 12	3	3	100,00	0	0	0,00	100,00	3	3	100,00	1	1	100,00	0	0	0,00	2	2	100,00

Tarifbeschäftigte in Kindertageseinrichtungen

	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0-50 %			davon 50-75 %			davon > 75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 15	2	2	100,00	1	1	100,00	50,00	1	1	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	1	1	100,00
S 13	3	3	100,00	3	3	100,00	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
S 8b	1	1	100,00	1	1	100,00	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00
S 8a	37	36	97,30	10	9	90,00	73,68	27	27	100,00	4	4	100,00	8	8	100,00	15	15	100,00
S 4	5	5	100,00	2	2	100,00	60,00	3	3	100,00	0	0	0,00	0	0	0,00	3	3	100,00
EG 2	5	5	100,00	1	1	100,00	80,00	4	4	100,00	1	1	100,00	3	3	100,00	0	0	0,00
EG 1	4	4	100,00	0	0	0,00	100,00	4	4	100,00	0	0	0	4	4	100,00	0	0	0,00

4. Prognose über die Frauenanteile in verschiedenen Bereichen

Im nachfolgenden erhalten Sie einen Überblick über die Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen der Gemeindeverwaltung.

Durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurde das Laufbahnrecht der Beamten neu strukturiert. Die Begrifflichkeiten „höherer, gehobener und mittlerer Dienst“ wurden durch Laufbahngruppen ersetzt. Um einen Überblick zu erhalten, werden die alten Begrifflichkeiten in Klammern hinzugefügt.

Auch im Tarifbereich hat die zum 1.01.2017 in Kraft getretene Entgeltordnung zum TVöD teilweise neue Strukturen bzw. neue Entgeltgruppen geöffnet.

Allgemeiner Verwaltungsdienst

In der **Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt** (ehemals höherer Verwaltungsdienst) sind nach Umsetzung der neuen Organisationsstruktur seit dem 1.9.2023 neben dem Bürgermeister weitere vier Beamte nachzuweisen, davon eine Beamtin. Die Frauenquote beträgt hier aufgrund der Erhöhung der Fachbereiche von 3 auf 4 mithin nunmehr 20 %.

In der **Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt** (ehemals gehobener Dienst) beträgt der Frauenanteil bei 3 männlichen und 5 weiblichen Beamten immerhin 62,50 %. Die Zielquote von 50 % ist hier durchweg erfüllt bzw. überschritten.

Sowohl im **mittleren wie auch im gehobenen Dienst der Tarifbeschäftigten** ist die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote von 50 % fast durchgehend überschritten. Insbesondere durch die in den vergangenen Jahren ermöglichten Verwaltungslehrgänge und in Folge einer adäquaten Aufgabenverteilung war der Aufstieg der weiblichen Beschäftigten in die nächsthöhere Laufbahngruppe möglich.

Sozialbereich

Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten im Bereich Kindertageseinrichtungen beträgt 98,25 %.

Schule, Sport, Feuerwehr, Asylunterkünfte

Im Schul-, Sport- und Feuerwehrbereich sowie im Hausmeisterbereich der Asylunterkünfte zeigt sich unverändert zu den Vorjahren die klassische Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern ganz klar. Im mittleren Dienst der Tarifbeschäftigten werden sämtliche Hausmeister- und Feuerwehrgerätewartpositionen von Männern besetzt, während die Stellen im Schulsekretariat alle von teilzeitbeschäftigten Frauen wahrgenommen werden.

An der männlichen Dominanz in den o.a. Bereichen wird wegen der Altersstruktur mittelfristig, auf jeden Fall aber im Berichtszeitraum keine Veränderung erkennbar sein.

Führungsfunktionen

Bei der Gemeinde Schwalmthal besteht die Führungsebene zu 80 % aus Männern, d.h. der Bürgermeister, Allgemeiner Vertreter und drei Fachbereichsleitungen. Lediglich eine Beamtin des höheren Dienstes deckt die Leitung des Fachbereiches 2 und damit 20 % der Führungsfunktionen auf der ersten Ebene ab. Alle Stellen der Führungspositionen der ersten Ebene befinden sich im höheren Verwaltungsdienst. Demgegenüber stehen in der 2. Führungsebene (Sachgebietsleitungen) deutlich mehr Frauen als Männer in ihren Positionen, nämlich insgesamt 62,5 %.

Teilzeitbeschäftigung

Die Beschäftigungs- und Dienstverhältnisse in Teilzeit sind überwiegend mit Frauen abgeschlossen. Bei den zum Stichtag 01. Januar 2024 insgesamt 168 Mitarbeiter/innen incl. der Auszubildenden sind 82 Frauen teilzeitbeschäftigt; das entspricht einem Anteil von rd. 49 %. Hiervon wiederum gehören 48 % zum Status der Beschäftigten und 1 % zu den Beamtinnen.

Elternzeit / Familienurlaub

Zum 01. Januar 2024 befinden sich drei Frauen in Elternzeit bzw. familienpolitischen Urlaub.

5. Ziele / Maßnahmen

Im Interesse einer jeden Kommunalverwaltung liegt es, die am besten geeigneten Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen, in allen Fachbereichen, Funktionen und Berufsbildern einzusetzen. Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit spielt eine bedeutende Rolle. Hieraus ergibt sich das Erfordernis, ein besonderes Augenmerk auf die Karriereentwicklung sowie –planung von Frauen zu legen und gleichstellungsfördernde Personalmaßnahmen zu entwickeln.

5.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene

Personalentwicklung meint, alle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen der Mitarbeitenden aufeinander abzustimmen sowie die Mitarbeiterkompetenzen mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen dieser Verwaltung in Einklang zu bringen. In Bezug auf eine gleichstellungsfördernde Personalentwicklung sind die Veränderungen des tradierten Familienbildes, des Rollenverständnisses von Frau und Mann sowie individuelle Vorstellungen über ein erfülltes Leben zu berücksichtigen.

Es sollte deshalb ein Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen und ihre Potenziale deutlicher wahrzunehmen und diese Potenziale langfristig zu stärken. Frauenförderung dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Sie liegt im Interesse der Personalentwicklung, da sie dazu beiträgt, die Begabungen und Potenziale aller Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen und zu nutzen. Auch unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist es notwendig, alle verfügbaren Personalressourcen optimal einzusetzen. Vor diesem Hintergrund können Personalentwicklungsmaßnahmen die Karriereentwicklung positiv beeinflussen und gleichwohl das Bewusstsein für den Zusammenhang einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituationen fördern. Hierdurch kann erreicht werden, Frauen für Führungspositionen zu begeistern und diese dabei zu unterstützen, das Berufsleben sowie die individuellen Lebenssituationen zufriedenstellend zu vereinbaren.

Im Rahmen von Haushaltskonsolidierung, Haushaltssicherungskonzepten und anderen Personalmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Mit Blick auf eine sich verändernde Unternehmenskultur der öffentlichen Verwaltung werden Maßnahmen ergriffen, die der Sichtbarmachung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an den Leistungen im Sinne von transparentem Verwaltungshandeln nach innen und außen dienen.

Auch sprachlich ist der Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung zu tragen. So sollte bei der Erarbeitung von Vordrucken und im dienstlichen Schriftverkehr zunächst nach einer geschlechtsneutralen Formulierung gesucht werden. Wenn diese nicht gefunden wird, sollen beide geschlechtliche Formen verwendet werden, wobei die weibliche Form an erster Stelle steht.

Bei allen Aktivitäten zur Steuerung der Verwaltung und bei der Erbringung von Verwaltungsleistungen ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden.

Weibliche Beschäftigte sind an allen Gremien paritätisch zu beteiligen. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind die Bestimmungen des Gleichstellungsplanes.

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung, aber auch in den einzelnen Fachbereichen sind auch im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch zu erfassen.

Alle Stellen, die wegen Mutterschutz / Elternzeit / Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 6 LGG bzw. § 14 Abs. 4 LGG von Stellenbesetzungssperren ausgenommen.

5.2 Stellenausschreibung

- 5.2.1 Alle Stellen sind grundsätzlich verwaltungsweit auszuschreiben, und zwar sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Berufsbezeichnung. Zusätzlich ist explizit auf die Förderung von Frauen hinzuweisen, soweit die Quote nicht erreicht ist. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, z.B. wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aufzulösenden Organisationseinheiten unterzubringen, kw- und ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Ausbildung bei der Gemeinde Schwalmtal beendet haben, übernommen werden sollen.
- 5.2.2 Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.
- 5.2.3 Externe Ausschreibungen erfolgen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten.
- 5.2.4 Die Personalverantwortlichen, insbesondere die Fachbereichsleitungen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- 5.2.5 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Hierbei ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit für die jeweils ausgeschriebene Stelle qualifizierend sein kann. Hier müssen Kriterien entwickelt werden, wie Familienarbeit definiert wird.
- 5.2.6 Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

5.3 Stellenbesetzungen

- 5.3.1 Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

- 5.3.2 Zusätzlich zu § 10 LGG dürfen auch zukünftige Teilzeit- und Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.
- 5.3.3 Bei Einstellungen, Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen und ggf. später zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen können, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- 5.3.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Einstellungen, Abordnungen und Umsetzungen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

5.4 Ausbildung

- 5.4.1 Zu Beginn der Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Weise über die Thematik „Frauenförderung, Landesgleichstellungsgesetz, Gleichstellungsbeauftragte etc.“ zu informieren. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.
- 5.4.2 Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Dies gilt im Umkehrschluss auch für die Einstellung von Männern in überwiegend weiblich dominierten Berufszweigen.
- 5.4.3 Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
- 5.4.4 Praktikantenplätze im Rahmen der Betriebspraktika werden im gewerblich-technischen Bereich bevorzugt an Schülerinnen und im sozialen Bereich an Schüler vergeben.

5.5 Personalentwicklung, Fortbildung

- 5.5.1 Bei der Benennung von Ausbildungsbeauftragten wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.
- 5.5.2 Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Bei erfolgreicher Kinderbetreuung für die Zeit der Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildung werden die notwendigen Kosten entsprechend § 11 Abs. 3 LGG erstattet. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

- 5.5.3 Bei Bedarf sollen Führungs- und Führungsnachwuchskräfte durch die Teilnahme an Seminaren zu den Themen
- Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
 - Personalentwicklung / Frauenförderung

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Geschlechtsgerechtes Beurteilungswesen für die Berücksichtigung der Intentionen und der Bestimmungen des LGG qualifiziert werden.

5.5.4 Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung. War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin/des Bewerbers nicht möglich, ist sie bei Auswahl der Bewerberin/ des Bewerbers schnellstmöglich nachzuholen.

5.5.5 Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen. Für die weiblichen Beschäftigten werden Seminare angeboten, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten (z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung). Über die Führungskräfte-seminare unter 5.5.3 hinaus werden Frauenseminare für den weiblichen Führungskräfte-nachwuchs angeboten.

Im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten sind Beschäftigte zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen, z.B. dem Angestelltenlehrgang I oder II teilzunehmen. Für Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

5.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

5.6.1 Die Gemeinde Schwalmtal erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement mit familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Insbesondere bei Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern soll darauf hingewirkt werden, dass eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Gemeinde Schwalmtal ermöglicht wird.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die Gemeindeverwaltung Schwalmtal, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung, -reduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Alle Beschäftigten werden auf Wunsch durch den Personalservice über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

5.6.2 Mit Frauen und Männern, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit/Beurlaubung zum Ziel haben.

Im Rahmen dieses Personalgespräches wird Personen, die bis zu 18 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, soweit nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Wenn dies im entsprechenden Personalgespräch vereinbart wurde, informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet.

Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 LGG bzw. 14 Abs. 4 LGG sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen.

Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation bzw. elterngeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten.

Im Falle der Rückkehr der beurlaubten Stelleninhaberin oder des beurlaubten Stelleninhabers in Teilzeit ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiter/innen anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stelle sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit der Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

5.6.3 Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungsrechtliche Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.

5.6.4 Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben, es sei denn, es liegen nachgewiesenermaßen organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sollen Beschäftigte keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung erleiden.

5.6.5 Anträgen auf Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit soll nach Maßgabe des § 13 LGG sowie insbesondere durch das zum 1.01.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) stattgegeben werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

5.6.6 Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

Soweit der reibungslose Betriebsablauf sichergestellt ist, erhalten Väter und Mütter im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird.

5.6.7 Die Möglichkeiten der bürofreien Arbeit sind seit 2020 in einem hohen Maß umgesetzt worden. Soweit der Tätigkeitsbereich es zulässt, ist bürofreie Arbeit nach Ablauf der Probezeit zu ermöglichen.

5.7 Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Thema Gesundheitsmanagement setzt sich aus den Bausteinen Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz / Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammen. Diese ebenso komplexen wie wichtigen Themen werden in der Gemeindeverwaltung Stück für Stück umgesetzt.

5.8 Vermeidung von sexueller Gewalt am Arbeitsplatz

Die Gemeinde Schwalmtal ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) Hinweisen auf sexueller Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuweisen, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.

- Unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- Anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- Das Zeigen pornografischer Darstellungen
- Das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächsthöheren Vorgesetzten, den Bürgermeister oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen und beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die von Belästigung Betroffenen zu richten, sondern gegen den/die die Maßnahme Auslösenden (Verursacherprinzip).

Insbesondere wird hier auf die Dienstvereinbarung zwischen der Gemeinde Schwalmtal und dem Personalrat zum Schutz vor Mobbing und Schikane hingewiesen. Diese Dienstvereinbarung wurde in 2024 aktualisiert.

5.9 Mobbing am Arbeitsplatz

Die zunehmend bekannt gewordenen Fälle von Mobbing insbesondere gegen Frauen erfordern ebenfalls entsprechende Maßnahmen. Mobbing lässt sich u.a. festmachen an

- Intrigen
- Übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- Diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u
- Hohem Krankenstand
- Indifferentem Führungsstil.

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Für Personalverantwortliche ist gezielte Fortbildung zu dieser Thematik anzubieten.

Auch hier wird auf die Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing und Schikane verwiesen.

5.10 Gremienbesetzung

Grundsätzlich müssen Frauen mit 40 % in allen wesentlichen Gremien vertreten sein.

Ausnahmen von der Quote sind zulässig, z.B. wenn die Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde. Bei Nichteinhaltung des Frauenanteils besteht eine Dokumentationspflicht.

Ausgenommen von der o.a. Zielquote sind entsprechend dem Demokratieprinzip des Grundgesetzes die unmittelbar und mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und der daraus gebildeten Ausschüsse.

5.11 Berichtswesen

Im Rahmen dezentraler Ressourcenverantwortung kommt der Berichtspflicht der einzelnen Fachbereiche eine erhöhte Bedeutung zu. Dies gilt auch für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgaben Gleichstellung von Frau und Mann und Frauenförderung.

Dem Rat ist spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplanes, also erstmals im Jahr 2020 und danach jährlich, ein Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes vorzulegen. Diese in § 5 Abs. 7 Satz 1 LGG gesetzlich verankerte Evaluationspflicht stellt sicher, dass ggf. notwendige Anpassungen oder Ergänzungen von Maßnahmen so rechtzeitig erfolgen, dass sie während der noch verbleibenden Laufzeit des Gleichstellungsplanes Veränderungen möglich machen können.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt hierzu jeweils Stellung und schlägt ggfs. weitere geeignete Maßnahmen im Personalausschuss und/oder Gemeinderat vor.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Verwaltung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes vorzulegen.

5.12 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Umsetzung der Artikel 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplanes. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar der Verwaltungsleitung unterstellt.

Der Gleichstellungsbeauftragten stehen zur Aufgabenerfüllung u.a. folgende Rechte zu:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich der Verwaltungskonferenz
- Rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen
- Einbringung eigener Vorlagen
- Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht
- Fachliche Weisungsfreiheit
- Akteneinsichtsrecht
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des LGG NRW.

Damit sie entscheiden kann, was frauen- und gleichstellungsrelevant ist, ist ihre frühzeitige Einbindung sicherzustellen.

Die konkreten Regelungen in der Dienstanweisung über die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Schwalmatal in der jeweils geltenden Fassung bleiben hiervon unberührt.

6. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über die Personalentwicklung für den Zeitraum 2018 - 2023

Gemäß § 5a LGG ist jeweils bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans ein Bericht über die Personalentwicklung im abgelaufenen Berichtszeitraum zu erstellen. Hierbei ist insbesondere die Zielquote des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen von 50 Prozent zu überprüfen (§ 6 Abs. LGG).

Durch die zum 1. September 2023 umgesetzte neue Aufbauorganisation haben sich zahlreiche Neuerungen ergeben. Zum Stichtag 01.01.2024 sind bei der Gemeinde Schwalmtal insgesamt 121 Frauen beschäftigt. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt somit bei rund 72 Prozent.

Gegenüber dem Stichtag 01.08.2018 mit 90 weiblichen Beschäftigten, scheint es so, als ob sich die Frauenquote stark erhöht hätte. Jedoch ist die Anzahl der Beschäftigten grundsätzlich gestiegen, sodass die Frauenquote unverändert bleibt.

In der **Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt** (ehemals höherer Verwaltungsdienst) war Ende 2022 eine ausschließlich männliche Besetzung zu verzeichnen. Im letzten Gleichstellungsplan lag die Frauenquote bei 25 Prozent. Aufgrund der neuen Aufbauorganisation wurde ein weiterer Fachbereich in die Organisationsstruktur aufgenommen. Der Fachbereich 2 wird seit dem 1. September 2023 von einer weiblichen Führungskraft geleitet. Damit liegt die Frauenquote bei 20 Prozent. Da mittelfristig aufgrund der Altersstruktur der bestehenden Führungsspitze personelle Veränderungen anstehen, bestehen perspektivisch realistische Chancen der gesetzlich vorgeschriebenen Frauenquote in dieser Führungsebene näher zu kommen.

In der **Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt** (ehemals gehobener Dienst) stieg die Frauenquote seit 2018 von 45,45 Prozent auf 62,50 Prozent an und überschreitet somit die gesetzlich vorgeschriebene Zielquote. Hintergrund dieser Erhöhung sind verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen die durch motivierte Mitarbeiterinnen wahrgenommen und erfolgreich abgeschlossen wurden, sodass entsprechende Beförderungen möglich gemacht werden konnten.

Im Bereich der **mittleren wie auch im gehobenen Dienst der Tarifbeschäftigten** wird die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote von 50 Prozent nach wie vor fast durchgehend überschritten.

Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit sind überwiegend mit Frauen abgeschlossen. Seit 2018 ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen minimal gesunken: während zum 01.01.2018 rund 52 Prozent der Frauen in Teilzeit gearbeitet haben, sind es zum Stichtag 01.01.2024 rund 49 Prozent (82 Frauen). Dem gegenüber stehen sechs männliche Beschäftigte in Teilzeit.

Bei den **Tarifbeschäftigten in den Kindertageseinrichtungen** sinkt die Frauenquote im Vergleich zu 2018 von 100 Prozent auf 98,25 Prozent.

In den Bereichen **Schule, Sport, Feuerwehr** zeigt sich ebenfalls wie in den vergangenen Fortschreibungen die klassische Aufgabenverteilung: die Schulsekretariate werden ausschließlich von Frauen und die Hausmeisterpositionen werden ausschließlich von Männern besetzt.

Die gesellschaftlichen Entwicklungen sind seit vielen Jahren geprägt durch die demografische Entwicklung. Eine älter werdende Bevölkerung, veränderte Lebensmodelle sowie Zuwanderung haben die Aufgaben der Kommunalverwaltung und damit die Anforderungen an die Beschäftigten zunehmend verändert.

Aufgabe der Gemeinde Schwalmtal als Arbeitgeber ist es, auf diesen Wandel zu reagieren, um zur Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit beizutragen.

In den vergangenen Jahren hat die Gemeinde Schwalmtal, beispielsweise durch die Möglichkeit bürofreier Arbeit, Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten, den Ausbau einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung

sowie flexiblen Teilzeitregelungen - auch in der Führungsebene - kontinuierlich Maßnahmen ergriffen, um die Chancen dieses Veränderungsprozesses zu nutzen.

Eingebettet in diese Maßnahmen ist auch stets die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf sowie der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufsfeldern. Dieser Weg muss konsequent weitergegangen werden.

gez.

Fiona Schultze

(Gleichstellungsbeauftragte)

7. Schlussbestimmung

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum 2. Juli 2024 in Kraft. Er verlängert sich automatisch bis ein neuer Gleichstellungsplan beschlossen wird.

Der bisherige Gleichstellungsplan tritt mit Inkrafttreten dieses Gleichstellungsplanes außer Kraft.

Der Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten der Gemeinde Schwalmtal in geeigneter Weise bekannt zu geben.

Schwalmtal, den 02. Juli 2024

-  -
Andreas Gisbertz -
Bürgermeister


- Fiona Schultze -
Gleichstellungsbeauftragte