



Beschlussvorlage Nr.:	218/2024	Datum:	01.10.2024
Beratungsart:	<input checked="" type="checkbox"/> öffentlich	<input type="checkbox"/> nicht öffentlich	

Beratungsfolge		
Nr.	Stadtvertretung / Fachausschuss	Sitzungstag
1	Ausschuss für Soziales, Sport und Kultur	
2	Bildungsausschuss	
3	Ausschuss für Umwelt und Verkehr	
4	Ausschuss für Stadtentwicklung und Bauwesen	
5	Ausschuss für Wirtschaft, Tourismus, öffentliche Sicherheit und Digitalisierung	
6	X Hauptausschuss	04.11.2024
7	X Stadtvertretung	11.11.2024

nachrichtlich: Junger Rat

Schluss- und Mitzeichnungen			
gez. Th. Haß	gez. Hansen		gez. Weihrauch
Bürgermeister	Büroleiterin	Amtsleitung	Sachbearbeitung

1. TOP: Frauenförderplan der Stadt Schwentental und des Amtes Selent/Schlesen 2024 – 2028

2. Sachverhalt und Problemdarstellung:

In Bezug auf die Gleichstellung im öffentlichen Dienst haben das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände sowie die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung die Aufgabe die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dabei geht es vor allem darum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es beiden Geschlechtern ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch sollen Nachteile kompensiert werden, die vor allem Frauen durch eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung erfahren.

Die rechtliche Grundlage zur Umsetzung der Vorgaben wurde mit dem Gleichstellungsgesetz (GstG) geschaffen. Gem. § 11 hat jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mind. 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen.

Grundlage des Frauenförderplans sind u. a. eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Der Frauenförderplan ist ein wichtiger Bestandteil im Rahmen der Personalentwicklung.

Der bestehende Frauenförderplan für die Stadt Schwentinal und des Amtes Selent/Schlesen wurde überarbeitet und für die Zeit vom 01. August 2024 bis zum 31.07.2028 neu aufgestellt. Damit bleibt der Gesetzesauftrag nach Gleichstellungsgesetz erfüllt.

Vorab sei zu der geforderten Zielvorgabe, den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zu erhöhen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gesagt, dass aktuell diese Zielvorgabe im Frauenförderplan entfallen kann.

Mit Stand vom 01. Juli 2024 überwiegt der weibliche Anteil der Beschäftigten bei der Stadt Schwentinal mit 80 Personen gegenüber dem männlichen Anteil mit 68 Personen (siehe auch Ausführungen unter TOP IV). Selbst bei der Betrachtung ausschließlich von gehobenen Stellen (ab E9b und S11b) ist die Gleichstellung mit jeweils 20 weiblichen Personen und 17 männlichen Personen gegeben.

3. Lösungsvorschlag

Siehe „2. Sachverhalt und Problemdarstellung“.

4. Haushaltsrechtliche Auswirkungen:

Keine.

5. Beschlussempfehlung:

Hauptausschuss

Der Hauptausschuss empfiehlt der Stadtvertretung den Frauenförderplan der Stadt Schwentinal (incl. des Amtes Selent/Schlesen) für die Zeit vom 01.08.2024 bis zum 31.07.2028 zu beschließen.

Stadtvertretung:

Die Stadtvertretung beschließt den Frauenförderplan der Stadt Schwentinal für die Zeit vom 01.08.2024 bis zum 31.07.2028

Abstimmung					
Dafür	Dagegen	Enthaltungen	Kenntnisnahme	Vertagung	Keine Abstimmung



Frauenförderplan
für die
Stadt Schwentental
und das
Amt Selent/Schlesen

Gültig vom 01.10.2024 bis zum 30.09.2028

Inhaltsverzeichnis

- TOP I Geltungsbereich
- TOP II Zielvorgaben und Grundlagen
- TOP III Bestandsaufnahme Stand 01.07.2024
- TOP IV Analyse der Struktur der Beschäftigten
- TOP V Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen
und Männern
1. Stellenausschreibungen m/w/d
 2. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen
 3. Ausbildungsverhältnisse
 4. Arbeitszeit / Teilzeitarbeit/ Mobiles Arbeiten
 5. Beurlaubung und Wiedereinstieg
 6. Fort- und Weiterbildung
- TOP VI Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten
- TOP VII Umsetzung des Frauenförderplans
- TOP VIII Schlussbestimmungen
- TOP IX Bekanntgabe

Frauenförderplan der Stadt Schwentental und des Amtes Selent/Schlesen

Richtlinie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Stadtverwaltung der Stadt Schwentental und des Amtes Selent/Schlesen.

Gemäß § 11 Abs. 1 GStG hat jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen und fortzuschreiben. Personalstellen mehrerer Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Für die Stadt Schwentental und das Amt Selent/Schlesen ist der Frauenförderplan alle vier Jahre fortzuschreiben.

Präambel:

Nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Weiter heißt es: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen eines Handicaps benachteiligt werden.

Diesem Verfassungsauftrag wird mit dem Gleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst vom 13. Dezember 1994 (GleiG) Rechnung getragen. Das Kündigungsschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz, gesetzliche Regelungen zur Elternzeit und Erwerbstätigkeit und andere Gesetze bilden die Grundlage des Frauenförderplanes und sind vorrangig zu beachten.

Der Gleichstellungsgedanke spielt bei der Stadt Schwentental und dem Amt Selent/Schlesen eine wesentliche Rolle im Bereich des Personalmanagements und beinhaltet damit auch eine wichtige Aufgabe für alle Führungskräfte und Entscheidungsbefugten.

Daher dient der Frauenförderplan als Grundlage für die Führungsarbeit und Personalplanung, insbesondere aber der Personalentwicklung. Er ist ein wichtiges Mittel zur Förderung und Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und soll es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, eine ausgewogene Balance zwischen dem beruflichen und familiären Bereich zu schaffen.

Der Frauenförderplan ist auf das Ziel gerichtet, Benachteiligungen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen. Veränderungen in der Arbeitsorganisation und den Arbeitsstrukturen sollen Möglichkeiten und Chancen schaffen, dass Frauen und Männer in allen Funktionen

entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten gleichmäßig vertreten sind und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben erreicht wird. Gleichstellung soll gefördert und vorhandene Defizite aufgezeigt werden.

Die Belange von Menschen mit Schwerbehinderungen oder von Behinderung betroffenen Menschen sind hierbei besonders zu beachten, speziell ist dabei auf schwerbehinderte Frauen zu achten.

TOP I Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Ämter einschließlich der Einrichtungen und der sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Schwentimental und des Amtes Selent/Schlesen. Er gilt für insgesamt vier Jahre.

TOP II Zielvorgaben und Grundlagen

- (1) Grundlage des Frauenförderplans ist gem. §11 Abs. 3 GStG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Beschäftigten sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen.
- (2) Es werden gem. §11 Abs.4 GStG Zielvorgaben für jeweils zwei Jahre festgelegt. Sie sind bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Vorgehensweise ist fortzuschreiben.

TOP III Bestandsaufnahme

- (1) Die beiliegende Bestandsaufnahme vom Juli 2024 beinhaltet nur Personen mit Eingruppierung. Beamte/Beamtinnen wurden den Entgeltgruppen zugeordnet (siehe Anlage I zu Top III und Top IV)

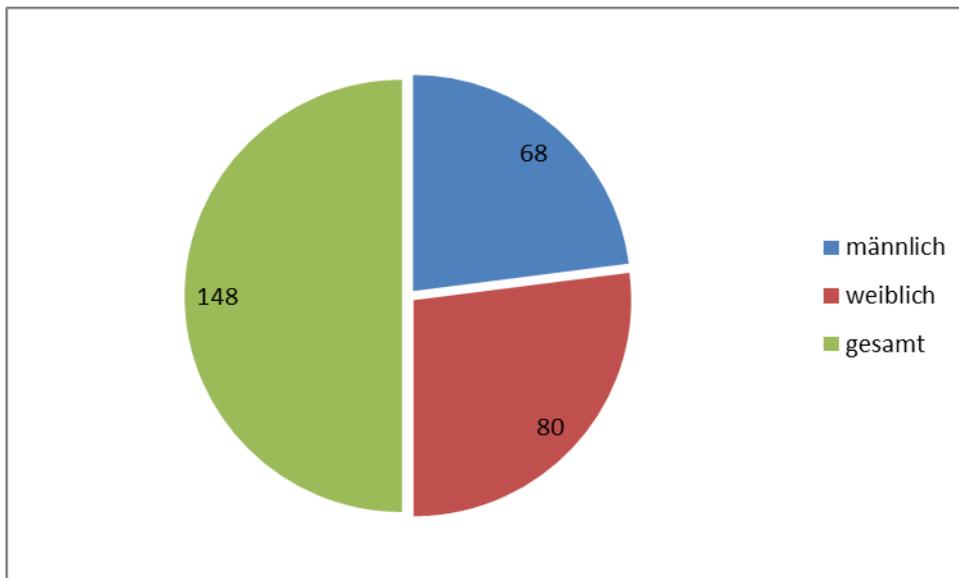
TOP IV Analyse der Struktur der Beschäftigten

- (1) Zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme ist die Parität der Geschlechter in den einzelnen Entgelt-/Besoldungsgruppen nicht gegeben. Dies liegt zum einen daran, dass in einigen Entgeltgruppen nur wenige beschäftigte Personen sind oder dass die Berufe, die in der Stadt Schwentimental ausgeübt werden, „geschlechterspezifisch“ besetzt sind. Z. B. Bürokräfte in der Verwaltung = Frauenüberhang, Handwerker/Arbeiter auf dem Bauhof = Männerüberhang.
- (2) Auf die Gesamtheit aller Beschäftigten bei der Stadt Schwentimental gesehen relativieren sich die Männer und Frauenüberhänge in den einzelnen

Gehaltsgruppen, wenn die Berufe, bzw. die Entgeltgruppen nicht mehr „geschlechterspezifisch“ betrachtet werden.

Gesamtzahl der Beschäftigten (Stichtag: 01. Juli 2024):

männlich	weiblich	gesamt
68	80	148



TOP V Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Unter Berücksichtigung des Geschlechtergedankens sind bei allen Maßnahmen und Entscheidungen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die unterschiedlichen Geschlechter zu bedenken, um durch einen entsprechenden Einsatz von Maßnahmen und Entscheidungen die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erzielen. Hierzu gehört zum Beispiel die Prüfung aller Vorlagen unter Genderaspekten und die Einbeziehung der jeweils bestehenden Interessenvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalentscheidungen.

1. Stellenausschreibungen m/w/d

- (1) Stellenausschreibungen sind grundsätzlich in der männlichen, weiblichen und diversen Form zu verfassen. In Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist explizit darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Zudem ist je nach zu besetzender Stelle deutlich zu machen, dass Teilzeitbeschäftigung möglich ist soweit die Voraussetzungen gegeben sind. Hierauf ist in Zukunft jede auszuschreibende Stelle zu prüfen und auszuschreiben.

- (2) Bei der Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber in einem Auswahlverfahren *wird sich ausschließlich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientiert*. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. § 6 GStG bleibt unberührt.
- (3) Eine Schwangerschaft, die Möglichkeit einer Schwangerschaft, die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, sowie der Wunsch nach Teilzeitarbeit dürfen sich nicht zum Nachteil der betreffenden Bewerberinnen und Bewerber auswirken.
- (4) Bei der Bewertung der Qualifikationen sind durch
- Familienarbeit (z. B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen)
 - Soziales Engagement
 - Ehrenamtliche Tätigkeiten
- erworbene Fähigkeiten einzubeziehen, sofern diese für die zu besetzende Stelle bzw. die zu übertragene Aufgabe von Bedeutung sind (§ 8 Abs.2 GStG). Dies gilt insbesondere, wenn Familienarbeit neben der Erwerbstätigkeit geleistet wurde. Die hohe Belastbarkeit und das Organisationstalent, welche Frauen – gerade die Alleinerziehenden unter Beweis stellen, wenn sie Familienarbeit und Berufstätigkeit miteinander verbinden, können qualifikationsfördernd wirken. Eine spezielle Abfrage der o.g. Qualifikationen im Bewerbungsgespräch erfolgt nicht, es sei denn, es wurde bereits im Bewerbungsschreiben von den Bewerberinnen und Bewerbern darauf hingewiesen und ist für die zu besetzende Stelle relevant.
- (5) Grundsätzlich ist anzustreben, dass die Auswahlgremien der Stadt Schwentental und für das Amt Selent/Schlesen für eine Stellenbesetzung *paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden*. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß dem GStG zu beteiligen.

2. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen

- (1) Es ist darauf zu achten, dass Frauen und auch Teilzeitkräfte entsprechend gefördert werden und Unterrepräsentanzen vermieden werden. Die Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten für unterrepräsentierte Frauen ist konsequent zu nutzen (§ 5 GStG). Dabei sind auch neue Aufgaben mit dem Ziel des Aufstiegs zuzuweisen, das Leistungsvermögen von Frauen soll somit erkannt und gefördert werden.
- Die Benachteiligung von Teilzeitkräften bei der Personalentwicklung ist zu vermeiden.

- (2) Für höherwertige Entgelt- und Besoldungsgruppen ist unter der Berücksichtigung der Grundsätze von Eignung und Leistung verstärkt anzustreben, die jeweilige Gruppe paritätisch zu besetzen.

3. Ausbildungsverhältnisse

- (1) Die Stadt Schwentimental stellt jährlich zwei Auszubildende ein. Es ist darauf zu achten, dass bei gleicher Eignung das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt berücksichtigt wird.
- (2) Die Stadt Schwentimental bemüht sich, durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schülerinnen und Schüler diesen einen Einblick in die Verwaltungstätigkeit zu ermöglichen und entsprechende Ausbildungsinteressen zu wecken. Insbesondere sollen, z.B. durch den Girl`s Day/ Boy`s Day Mädchen und junge Frauen sowie Jungen und junge Männer mit den Tätigkeitsfeldern klassischer Männerberufe bzw. Frauenberufe vertraut gemacht werden.

4. Arbeitszeit / Teilzeitarbeit / Mobiles Arbeiten

- (1) Grundsätzlich sind entsprechend § 12 Abs. 1 GstG in allen Bereichen und Berufen auch Teilzeitarbeitsplätze anzubieten. Die organisatorischen Voraussetzungen für die Teilbarkeit von Arbeitsplätzen sind von der Verwaltung zu schaffen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten erfordern.
- (2) Teilzeitbeschäftigte sollen die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen erhalten wie auch die Vollzeitkräfte.
- (3) Bei Neubesetzungen von Vollzeitarbeitsplätzen sollen eigene Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber Neueinstellungen bevorzugt werden, wenn sie die geforderten Qualifikationen gleichermaßen erfüllen und wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben (§ 12 Abs. 4 GstG).
- (4) Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit soll den individuellen Wünschen in Bezug auf Stundenanzahl und Arbeit an bestimmten Wochentagen entsprochen werden, sofern dienstliche Gesichtspunkte dem nicht entgegenstehen. Insbesondere die Belange von Alleinerziehenden sollen berücksichtigt werden.
- (5) Ebenfalls ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Mobiles Arbeiten zu ermöglichen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Näheres hierzu wird durch die aktuelle Dienstvereinbarung zur Mobilien Arbeit geregelt.

5. Beurlaubung und Wiedereinstieg

- (1) Beurlaubte Mitarbeiterinnen/ beurlaubte Mitarbeiter sind in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle z.B. durch die Übersendung von Hausmitteilungen und Einladungen zu dienstlichen Veranstaltungen einzubeziehen. Für jede beurlaubte Mitarbeiterin, beurlaubten Mitarbeiter, sollte eine Patenschaft von einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter aus dem aktiven Dienst übernommen werden. Diese dient für die Beurlaubte, den Beurlaubten dazu, dass der Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle und den aktiven Mitarbeiter/innen aufrechterhalten und gefördert wird. Die beurlaubte Mitarbeiterin / der beurlaubte Mitarbeiter kümmert sich selbständig um diese Patenschaft, sofern diese gewünscht ist.
- (2) Die Personalstelle informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die umfangreichen Möglichkeiten der Elternzeit und der Beurlaubung aus sonstigen familiären Gründen wie z. B. über die Familienpflegezeit. Ebenfalls informiert die Personalstelle die Mitarbeiterinnen, bei denen eine Schwangerschaft bekannt ist, über die Rechte und Pflichten von Schwangeren während der Ausübung des Berufes, neue Arbeitszeiten, Sitzungszeiten, etc.... (eine entsprechende Broschüre mit allgemeinen Informationen ist auf Nachfrage bei der Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen.)
- (3) Damit die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können, sind ihnen auf Wunsch bei entsprechender Qualifikation, vorrangig Urlaubs- und Krankheitsvertretungen anzubieten. z.B. auch im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen, soweit dies rechtlich zulässig ist.
- (4) Dem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung ist zum frühest möglichen Zeitpunkt zu entsprechen, sofern dies aus dienstlicher Sicht möglich ist.
- (5) Ebenfalls soll die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung von männlichen Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften unterstützt werden. Auch die männlichen Beschäftigten sollen grundsätzlich und frühzeitig mitteilen, dass und wann sie Vater werden, damit auch werdende Väter künftig gleichermaßen wie werdende Mütter über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel Elternzeit, Elterngeld, bzw. Familiengeld, Teilzeitarbeit und weiteres informiert und beraten werden können.

6. Fort- und Weiterbildung

- (1) Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden (§ 12 Abs.3 GStG).
- (2) Betriebsinterne Fortbildungsveranstaltungen sind nach Möglichkeit so anzubieten, dass auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten Personen die Teilnahme möglich ist.
- (3) Es sind spezielle Fortbildungsmaßnahmen, die die Stellung der Frau im Berufsleben fördern, zu ermöglichen und im Rahmen der allgemeinen Fortbildungen zu unterstützen (z.B. Rhetorik, Stressbewältigung und Doppelbelastung, Frauen und Durchsetzungsvermögen, Berufsplanung, Frauen in Führungspositionen).
- (4) Damit insbesondere Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern sowie Teilzeitbeschäftigte an den Fort- und Weiterbildungen teilnehmen mögen, ist bei diesen Beschäftigten eine eintägige Dienstreise oder Dienstgang, die die tägliche Arbeitszeit überschreitet mit ihrer tatsächlichen Dauer als Arbeitszeit anzurechnen. Bei mehrtägigen Dienstreisen wird mit Ausnahme des An- und Abreisetages als Arbeitszeit die tägliche Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollbeschäftigten angerechnet. Für den An- und Abreisetag gilt die Regelung für eintägige Dienstreisen/ Dienstgänge.

Top VI Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

- (1) Die Führungskräfte stehen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht in der Verantwortung, darauf zu achten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Überlastung durch die berufliche Tätigkeit und die Doppelbelastung durch Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu schützen und ggf. individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Nutzung aller in der Stadt- & Amtsverwaltung vorhandenen Möglichkeiten zu erarbeiten und zu realisieren. Die Gleichstellungsbeauftragte hilft bei der Lösungsfindung.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte bietet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu allgemeinen Fragen zu bestimmten Lebenssituationen Hilfestellung an, um Hindernisse abzubauen und individuelle Möglichkeiten zu erschließen.
- (3) Die Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich ein von sexueller Belästigung und Mobbing freies Arbeitsklima vorhanden ist. (§16 GStG).

TOP VII Umsetzung des Frauenförderplans

- (1) Das Thema „Gleichstellung von Mann und Frau“ ist fester Bestandteil des in der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellte/n in der Berufsfachschule Plön stattfindenden internen Unterrichts. Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Plön bei der Erarbeitung der zu vermittelnden Lehrinhalte mitwirken und den Unterrichtsstoff mit vermitteln.
- (2) Gleichstellung von Frau und Mann ist als wichtiger Bestandteil in die Personalentwicklung bei der Stadt Schwentental und dem Amt Selent/Schlesien mit einzubeziehen. Sie muss insbesondere Gemeinschaftsaufgabe bei der Fortentwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungs- sowie Aus- und Fortbildungskonzepten und familiengerechten Arbeitszeitmodellen sein.
- (3) Gem. § 11 Abs. 3 GStG ist neben der Bestandsaufnahme (s. TOP III) und der Analyse der Beschäftigtenstruktur (s. TOP IV) auch eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallende Stellen als Grundlage für den Frauenförderplan zu sehen. Der aktuelle Stellenplan (2024) enthält keine freien oder zur Beförderung vorgesehenen Stellen. Ebenso ist zu keiner Stelle ein KW-Vermerk gesetzt.
Gem. Abs. 4 hat der Frauenförderplan für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu enthalten. Mit Stand vom 01. Juli 2024 überwiegt der weibliche Anteil der Beschäftigten bei der Stadt Schwentental (siehe auch Ausführungen unter TOP IV). Selbst bei der Betrachtung ausschließlich von gehobenen Stellen (ab E9b und S11b) ist die Gleichstellung mit jeweils siebzehn männlichen und zwanzig weiblichen Personen gegeben. Insofern entfällt aktuell die geforderte Zielvorgabe.
Die Stadt Schwentental ist bestrebt, die Parität im Stellengefüge beizubehalten und zu gewährleisten.

TOP VIII Schlussbestimmungen

Werden durch Tarifverträge oder Gesetz Einzelpunkte des Frauenförderplans geregelt, so bleiben die nicht betroffenen Punkte auch weiterhin in Kraft.

TOP IX Bekanntgabe

- (1) Der Bürgermeister unterrichtet alle Führungskräfte über die Fortschreibung des Frauenförderplans. Alle Führungskräfte haben dafür zu sorgen, dass im Rahmen der Personalentwicklung die Bestimmungen des Frauenförderplans umgesetzt werden.

- (2) Der Frauenförderplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Schwentimental und dem Amt Selent/Schlesen in der internen Ablage unter Q:\PROBE\Schwentimental\Frauenförderplan zur Verfügung gestellt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neu in der Dienststelle beschäftigt werden, werden in geeigneter Form durch ihre Führungskraft auf den Frauenförderplan hingewiesen.

- (3) Sollte es im Rahmen der Geltungsdauer des Frauenförderplans zu organisatorischen Änderungen in der Stadtverwaltung Schwentimental oder dem Amt Selent/Schlesen kommen, die mit schwerwiegenden Personalveränderungen verbunden sind, so ist die Bestandsaufnahme zu korrigieren und den neuen Gegebenheiten anzupassen.

Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01.10.2024 in Kraft.

Bürgermeister

Anlage I zu TOP III / TOP IV Abs.1 - Bestandsaufnahme Juli 2024

**Gesamtzahl der männlichen und weiblichen
Beschäftigten nach Besoldungs-/Gehaltsgruppen**

Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich	gesamt
E1	2	1	3
E2	5	3	8
E3	1	0	1
E4	2	0	2
E5	20	9	29
E6	6	13	19
E7	4	2	6
E8	4	8	12
E9a	3	16	19
E9b	2	4	6
E9c	2	1	3
E10	6	6	12
E11	1	2	3
E12	2	1	3
A12	1	1	2
E13	0	1	1
A13	1	0	1
A14	0	1	1
B3	1	0	1
AZU	2	4	6
S03	0	3	3
S08a	1	1	2
S08b	1	0	1
S11b	0	1	1
S12	1	2	3
gesamt	68	80	148

