

**2022**

# Chancengleichheitsplan der Stadtverwaltung Schwetzingen

ZWISCHENBERICHT



Stadt  
**Schwetzingen**

<b>1. Bestandsaufnahme</b> .....	<b>3</b>
1.1. Personal-Ist-Bestand Juni 2018 im Vergleich zu Juni 2021 .....	3
1.2. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten .....	7
1.3. Nachwuchsförderung .....	7
<b>2. Familien- und mitarbeiterfreundliche Verwaltung</b> .....	<b>8</b>
2.1. Arbeitszeitmodelle .....	8
2.2. Pflege von Angehörigen .....	8
<b>3. Stellenbesetzungsverfahren</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Gremienbesetzung</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz</b> ....	<b>10</b>

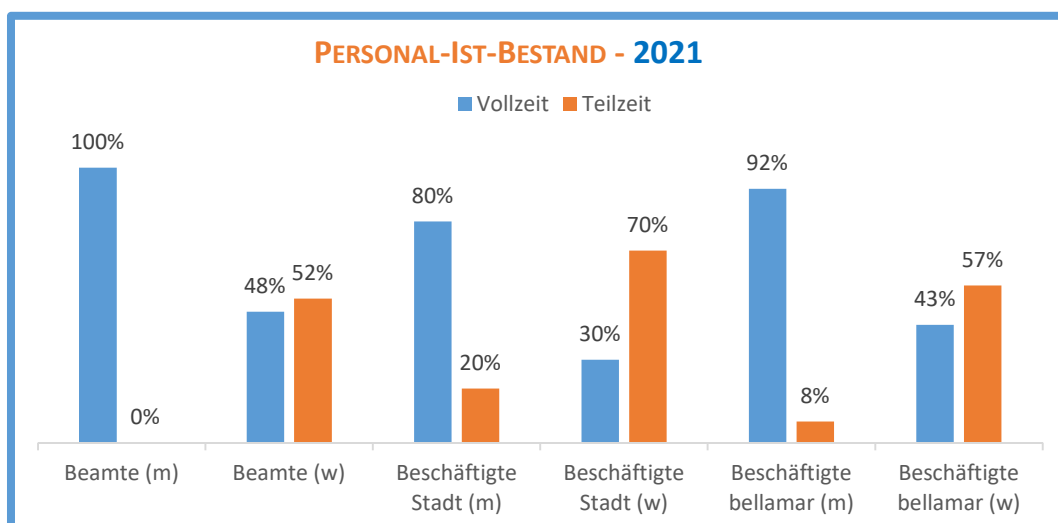
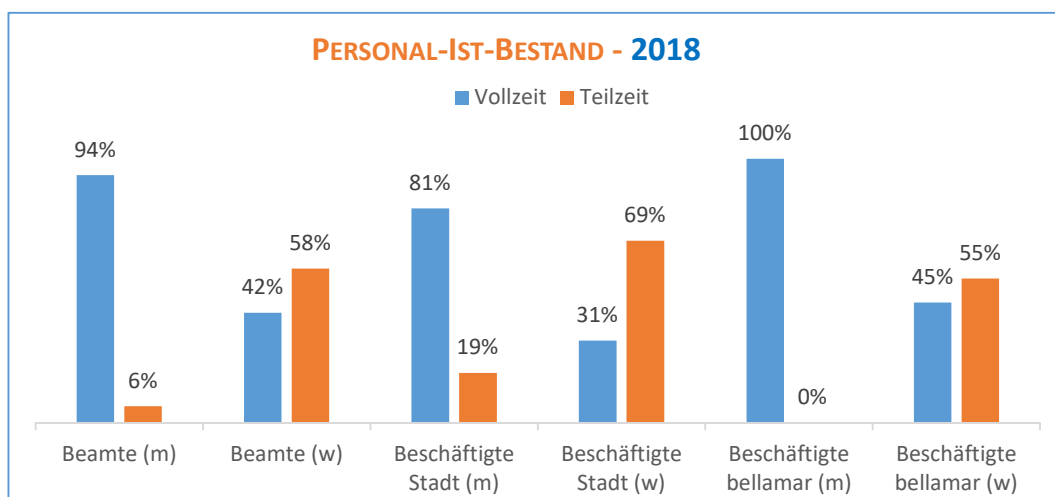
## ZWISCHENBERICHT ZUM CHANCENGLEICHHEITSPLAN 2019 - 2024

Die Stadtverwaltung Schwetzingen hat auf Grundlage des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) einen Chancengleichheitsplan für die Jahre 2019 bis 2024 erstellt. Dieser sieht nach drei Jahren die Erstellung eines Zwischenberichts vor, in dem der Stand der Erfüllung festgelegter Zielvorgaben festzuhalten ist. Für den Chancengleichheitsplan wurden Daten zum 30. Juni 2018 ausgewertet. Diesen werden die Daten zum Stichtag 30. Juni 2021 gegenübergestellt.

### 1. BESTANDSAUFNAHME

Am Gesamtverhältnis von Voll- zu Teilzeitbeschäftigten haben sich in den vergangenen drei Jahren kaum Veränderungen ergeben. Analog der traditionellen Geschlechterrollen sind immer noch mehr Männer in Vollzeit tätig als Frauen, die in der Regel stärker in Familienaufgaben, wie Kindererziehung und Pflegeaufgaben, eingebunden sind.

#### 1.1. Personal-Ist-Bestand Juni 2018 im Vergleich zu Juni 2021



## Beamte der Stadt Schwetzingen

Die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden hat sich in den letzten drei Jahren zwar teilweise deutlich erhöht, das Verhältnis zwischen beschäftigten Frauen und Männern hat sich jedoch insgesamt kaum verändert.

Stand 30.06.2018 30.06.2021	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
<b>Beamte Gesamt</b>	40 35	16 14	24 21	40% 40%	60% 60%
<b>Vollzeit</b>	25 24	15 14	10 10	60% 58,3%	40% 41,7%
<b>Teilzeit</b>	15 11	1 0	14 11	6,7% 0%	93,3% 100%
<b>Höherer Dienst</b>	5 5	5 5	0 0	100% 100%	0% 0%
<b>Gehobener Dienst</b>	29 24	10 8	19 16	34,5% 33,3%	65,5% 66,7%
<b>Mittlerer Dienst</b>	6 6	1 1	5 5	16,7% 16,7%	83,3% 83,3%
<b>Einfacher Dienst</b>	-	-	-	-	-
<b>Anwärter</b>	0 2	0 0	0 2	0% 0%	0% 100%
<b>Beurlaubte</b>	1 1	0 0	1 1	0% 0%	100% 100%

Bes.Gr. 30.06.2018 30.06.2021		Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Mittlerer Dienst	<b>A6</b>	1 0	0 0	1 0	0% 0%	100% 0%
	<b>A7</b>	0 1	0 1	0 0	0% 100%	0% 0%
	<b>A8</b>	2 4	0 0	2 4	0% 0%	100% 100%
	<b>A9/M</b>	3 1	1 0	2 1	33,3% 0%	66,7% 100%
Gehobener Dienst	<b>A9/G</b>	2 3	1 1	1 2	50% 33,3%	50% 66,7%
	<b>A10</b>	7 4	0 0	7 4	0% 0%	100% 100%
	<b>A11</b>	11 11	4 4	7 7	36,4% 36,4%	63,6% 63,6%
	<b>A12</b>	5 3	1 1	4 2	20% 33,3%	80% 66,7%
	<b>A13/ G</b>	4 3	4 2	0 1	100% 66,7%	0% 33,3%
Höherer Dienst	<b>A14</b>	3 3	3 3	0 0	100% 100%	0% 0%
	<b>B2</b>	1 1	1 1	0 0	100% 100%	0% 0%
	<b>B5</b>	1 1	1 1	0 0	100% 100%	0% 0%

## Mitarbeitende der Stadt Schwetzingen

Stand 30.06.2018 30.06.2021	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
<b>Mitarbeitende Gesamt</b>	220 257	85 100	135 157	38,6% 38,9%	61,4% 61,1%
<b>Vollzeit</b>	111 130	69 82	42 48	62,2% 63,1%	37,8% 36,9%
<b>Teilzeit</b>	109 128	16 18	93 110	14,7% 14,1%	85,3% 85,9%
<b>Befristung</b>	51 43	20 17	31 26	39,2% 39,5%	60,8% 60,5%

EG 30.06.2018 30.06.2021		Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Einfacher Dienst	<b>EG1</b>	11 12	7 7	4 5	63,6% 58,3%	36,4% 41,7%
	<b>EG2</b>	7 7	1 1	6 6	14,3% 14,3%	85,7% 85,7%
	<b>EG3</b>	9 12	2 6	7 6	22,2% 50%	77,8% 50%
	<b>EG4</b>	11 15	8 10	3 5	72,7% 66,7%	27,3% 33,3%

<b>Höherer Dienst</b>	1 1	1 1	0 0	100% 100%	0% 0%
<b>Gehobener Dienst</b>	35 46	18 22	17 24	51,4% 47,8%	48,6% 52,2%
<b>Mittlerer Dienst</b>	146 165	48 53	98 112	32,9% 32,1%	67,1% 67,9%
<b>Einfacher Dienst</b>	38 46	18 24	20 22	47,4% 52,2%	52,6% 47,8%
<b>Auszubildende</b>	8 6	2 1	6 5	25% 16,7%	75% 83,3%
<b>Beurlaubte</b>	-	-	-	-	-

<b>Mittlerer Dienst</b>	<b>EG5</b>	60 56	28 24	32 32	46,7% 42,9%	53,3% 57,1%
	<b>EG6</b>	36 31	11 12	25 19	30,6% 38,7%	69,4% 61,3%
	<b>EG7</b>	5 15	3 9	2 6	60% 60%	40% 40%
	<b>EG8</b>	35 47	5 5	30 42	14,3% 10,6%	85,7% 89,4%
	<b>EG9A</b>	10 15	1 3	9 12	10% 20%	90% 80%
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>EG9B</b>	17 17	8 7	9 10	47,1% 41,2%	52,9% 58,8%
	<b>EG9C</b>	- 1	- 0	- 1	- 0%	- 100%
	<b>EG 10</b>	14 22	9 13	5 9	64,3% 59,1%	35,7% 40,9%
	<b>EG11</b>	3 5	1 2	2 3	33,3% 40%	66,7% 60%
	<b>EG12</b>	1 0	0 0	1 0	0% 0%	100% 0%
<b>HD</b>	<b>EG13</b>	1 2	1 1	0 1	100% 50%	0% 50%

### Mitarbeitende des Freizeitbades bellamar

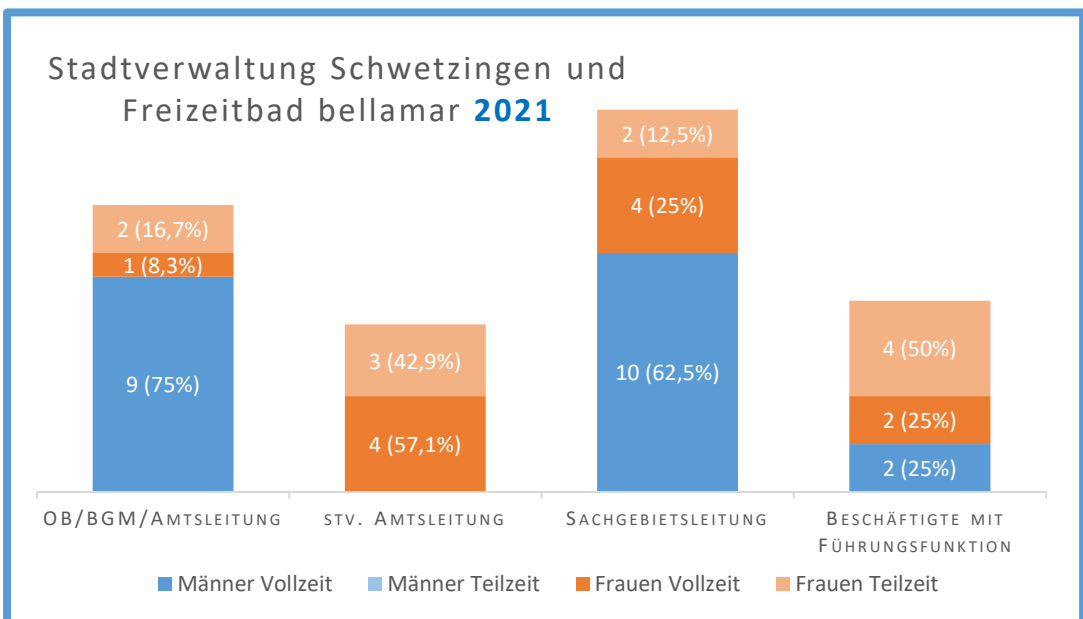
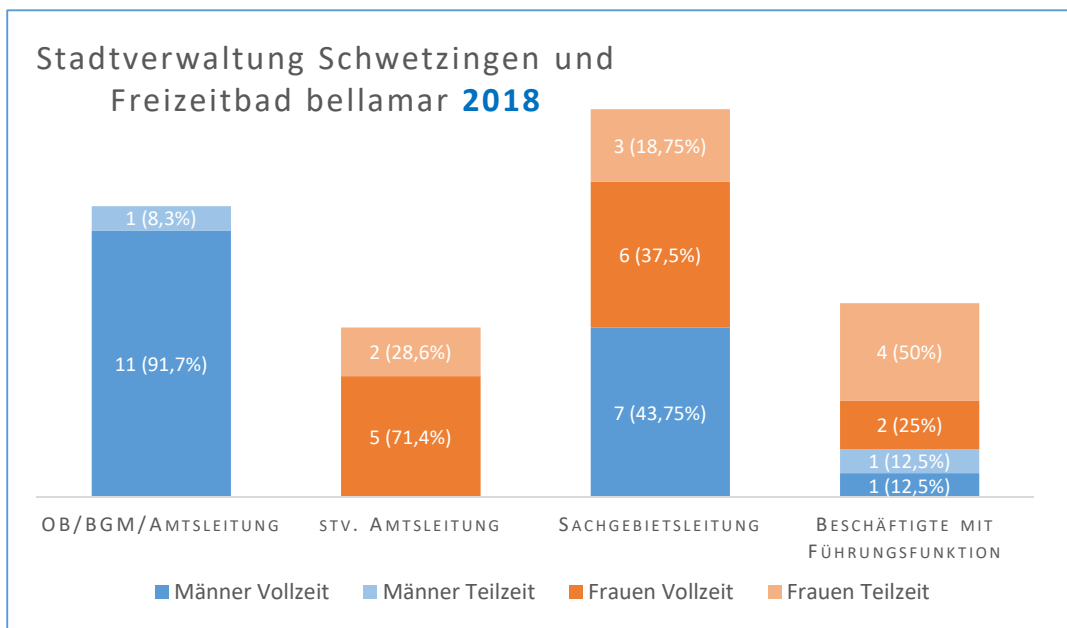
Stand 30.06.2018 30.06.2021	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
<b>Mitarbeitende Gesamt</b>	24 25	13 13	11 12	54,2% 52%	45,8% 48%
<b>Vollzeit</b>	18 18	13 12	5 6	72,2% 66,7%	27,8% 33,3%
<b>Teilzeit</b>	6 7	0 1	6 6	0% 14,3%	100% 85,7%
<b>Befristung</b>	4 7	3 3	1 4	75% 42,9%	25% 57,1%
<b>Höherer Dienst</b>	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	1 1	1 1	0 0	100% 100%	0% 0%
<b>Mittlerer Dienst</b>	8 6	5 3	3 3	62,5% 50%	37,5% 50%
<b>Einfacher Dienst</b>	15 18	7 9	8 9	46,7% 50%	53,3% 50%
<b>Auszubildende</b>	1 2	1 2	0 0	100% 100%	0% 0%

EG	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen	
<b>Einfacher Dienst</b>	<b>EG1</b>	-	-	-	-	
	<b>EG2</b>	4 6	1 2	3 4	25% 33,3%	75% 66,7%
	<b>EG3</b>	11 12	6 7	5 5	54,5% 58,3%	45,5% 41,7%
	<b>EG4</b>	-	-	-	-	-
<b>Mittlerer Dienst</b>	<b>EG5</b>	3 1	3 0	0 1	100% 0%	0% 100%
	<b>EG6</b>	1 2	1 2	0 0	100% 100%	0% 0%
	<b>EG7</b>	2 0	0 0	2 0	0% 0%	100% 0%
	<b>EG8</b>	2 2	1 0	1 2	50% 0%	50% 100%
	<b>EG9A</b>	- 1	- 1	- 0	- 100%	- 0%
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>EG9B</b>	-	-	-	-	
	<b>EG9C</b>	-	-	-	-	
	<b>EG 10</b>	-	-	-	-	
	<b>EG11</b>	-	-	-	-	
<b>EG12</b>	1 1	1 1	0 0	100% 100%	0% 0%	

## POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND LEITUNGSFUNKTION

Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern mit Führungsfunktion ist insgesamt ziemlich ausgeglichen. Hier liegt der Frauenanteil mit 22 Frauen bei 51,2% und der Männeranteil mit 21 Männern bei 48,8%.

**ZIELREALISIERUNG:** Betrachtet man die Führungskräfte getrennt nach Funktion/Position, so wird deutlich, dass das Ziel, Frauen in der obersten Führungsebene zu etablieren, erreicht werden konnte. Dabei wurden in der obersten Führungsebene (OB/BGM/Amtsleitung) drei Stellen mit Frauen neubesetzt. Die stellv. Amtsleitung übernehmen weiterhin ausschließlich Frauen und im Bereich der Sachgebietsleitung sind die Stellen überwiegend mit männlichen Mitarbeitenden besetzt.



## SCHWERBEHINDERTENSTATISTIK

30.06.2018 30.06.2021	Grad der Behinderung ab 50%				
	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
<b>Beamte</b>	2 2	1 2	1 0	50% 100%	50% 100%
<b>Mitarbeitende Stadt</b>	14 25	6 18	8 7	42,9% 72%	57,1% 28%
<b>Mitarbeitende bellamar</b>	-	-	-	-	-
<b>Anwärter</b>	-	-	-	-	-
<b>Auszubildende</b>	1 -	1 -	0 -	100,0% -	0,0% -

### 1.2. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Alle bei der Stadt Schwetzingen angebotenen Ausbildungsberufe stehen weiterhin sowohl Frauen als auch Männern in gleicher Weise offen. Auch Fortbildungsveranstaltungen können wie bisher von allen Mitarbeitenden sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit wahrgenommen werden, soweit diese dienstlich erforderlich sind.

**ZIELREALISIERUNG:** Aufgrund der Corona-Pandemie wurden in den letzten zwei Jahren zunächst weniger Fortbildungsveranstaltungen besucht. Viele Präsenzveranstaltungen wurden abgesagt und zunächst nur teilweise digital angeboten. Zwischenzeitlich sind Online-Seminare auf dem Vormarsch und decken alle Themenbereiche ab. Sie bieten oft eine zeitliche Flexibilität, räumliche Unabhängigkeit und lassen sich leichter mit dem Familienleben vereinbaren. Aus diesen Gründen soll die Teilnahme an digitalen Fortbildungen auch weiterhin verstärkt ermöglicht werden.

Pandemiebedingt konnten auch Inhouse-Schulungen nicht vermehrt organisiert und angeboten werden. Dennoch wurde im März 2022 eine Inhouse-Schulung für Vorgesetzte zum Thema „Führung auf Distanz“ realisiert, die von allen Teilnehmern positiv aufgenommen wurde. Zudem hat die Personalabteilung aktuell eine Umfrage zum Fortbildungsbedarf an die Vorgesetzten gestartet und möchte anschließend verschiedene Fortbildungswünsche umsetzen. Zusätzlich wird die Dienstvereinbarung „Fortbildungsveranstaltungen“ derzeit überarbeitet und modifiziert.

### 1.3. Nachwuchsförderung

**ZIELREALISIERUNG:** Um eine bessere Bewerberlage im Bereich der gewerblichen Ausbildungen zu schaffen, sollten Kooperationen mit verschiedenen Schulen eingegangen werden, was ebenfalls aufgrund der Corona-Pandemie nicht realisiert werden konnte. Auch Ferienjobs, studentische Pflichtpraktika sowie Praktika im Rahmen von BOGY/BORS konnten in der Zeit kaum angeboten werden. Berufsorientierungsprojekte für Schüler\*innen ab der 5. Klasse wie Girls´Day/Boys´Day und Ausbildungsbörsen wurden ebenfalls abgesagt bzw. fanden digital statt. Ab 2023 sollen die Projekte fortgeführt und künftig auf entsprechenden Portalen beworben werden.

## 2. FAMILIEN- UND MITARBEITERFREUNDLICHE VERWALTUNG

### 2.1. Arbeitszeitmodelle

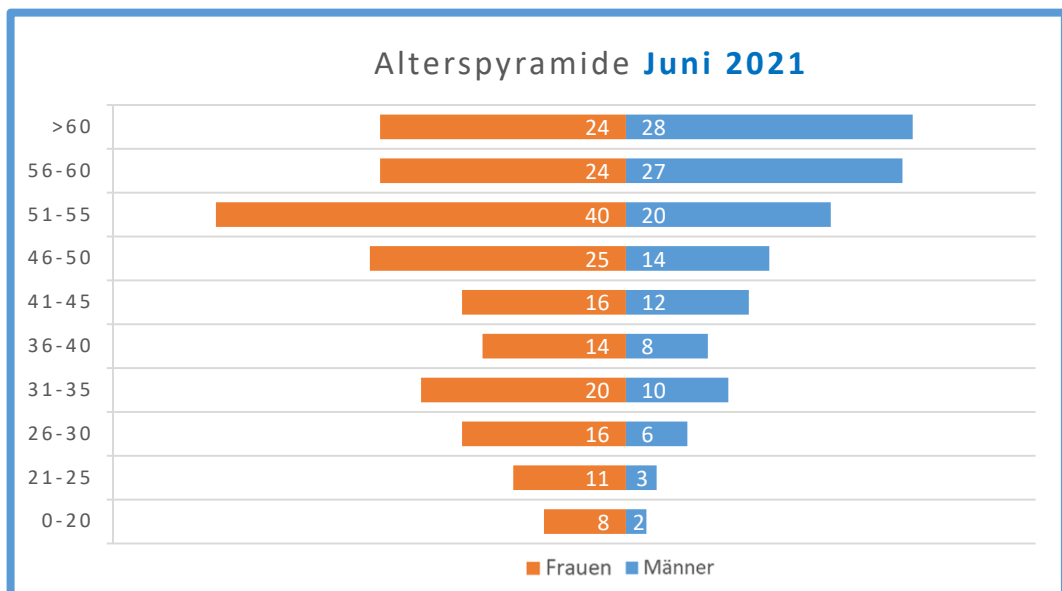
Die Stadtverwaltung bietet als moderne Arbeitgeberin auch weiterhin vielfältigste Arbeitszeitmodelle an, die sich den unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Mitarbeitenden anpassen.

**ZIELREALISIERUNG:** Langfristig werden weitere Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Familie/Pflege/Privatleben geprüft und nach Möglichkeit angeboten. Aktuell möchte die Stadtverwaltung Schwetzungen in geeigneten Fällen das Erbringen der Arbeitsleistung als Mobile Arbeit ermöglichen. Diese wurde zunächst im Rahmen eines Pilotprojekts in der Praxis erprobt und von allen Projektteilnehmern positiv angenommen. Im 4. Quartal 2022 soll die Mobile Arbeit auf weitere geeignete Arbeitsplätze ausgedehnt und mit notwendiger Hardware technisch ausgestattet werden. Die Einführung sowie den Einsatz Mobiler Arbeit regelt eine entsprechende Dienstvereinbarung.

Bereits während der Corona-Pandemie handelte die Stadtverwaltung vorbildlich und ermöglichte ihren Mitarbeitenden kurzfristig pandemiebedingtes Arbeiten von zu Hause.

### 2.2. Pflege von Angehörigen

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden hat sich in den letzten drei Jahren minimal erhöht. Im Jahr 2018 lag das Ø-Alter bei 46,82 Jahren; im Jahr 2021 bei 47,15 Jahren.



**ZIELREALISIERUNG:** Um Mitarbeitende als pflegende Angehörige zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu stärken, ermöglicht die Stadtverwaltung im Rahmen des Pflegezeitgesetzes, des Familienpflegezeitgesetzes und des Tarifvertrages für jede individuelle Situation eine entsprechende Lösung. Dabei ist die Inanspruchnahme der vollständigen und/oder teilweisen Freistellungen im Rahmen der entsprechenden Gesetze in den letzten Jahren deutlich gestiegen.



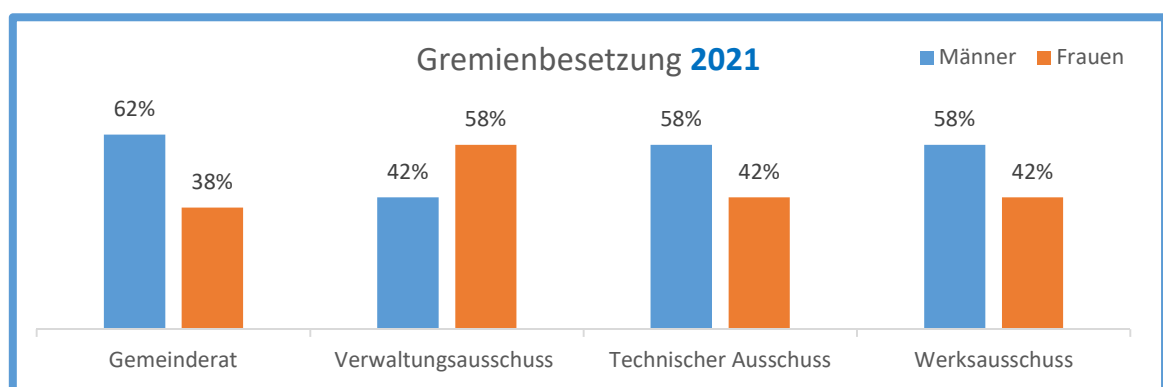
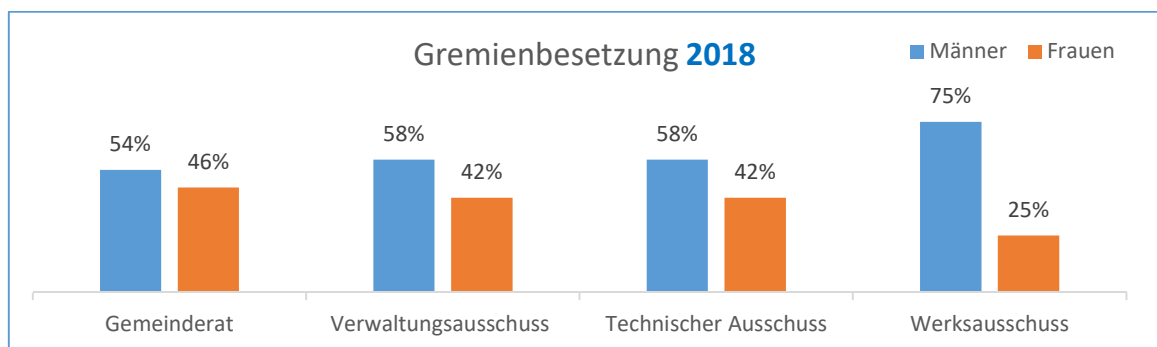
### 3. STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

Alle frei werdenden Stellen werden wie bisher grundsätzlich geschlechtsneutral sowohl extern als auch intern ausgeschrieben.

**ZIELREALISIERUNG:** Auch hier konnte die Zielsetzung, vermehrt Stellen mit unbefristeter Einstellung auszuschreiben, umgesetzt werden. Während die Stellen vor einigen Jahren grundsätzlich befristet für ein Jahr ausgeschrieben wurden und lediglich in begründeten Ausnahmen eine unbefristete Besetzung erfolgte, werden die vakanten Stellen inzwischen überwiegend unbefristet ausgeschrieben.

### 4. GREMIENBESETZUNG

Das Chancengleichheitsgesetz schreibt in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, eine Frauenquote von 40 % vor. Diese Quote war bereits im Jahr 2018 im Gemeinderat, Verwaltungsausschuss sowie im Technischen Ausschuss erreicht.



**ZIELREALISIERUNG:** Die Zielsetzung, die aktuellen Quoten im Gemeinderat, Verwaltungsausschuss und im Technischen Ausschuss zu halten oder gar eine Quote von 50 % zu erreichen, konnte teilweise realisiert werden. Während im Verwaltungs- und Werksausschuss die Frauenquote deutlich gestiegen ist, ist die Frauenquote im Gemeinderat auf 38% gesunken.

## 5. MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Die Stadtverwaltung Schwetzingen verpflichtet sich entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) alle Mitarbeitenden vor sexuellen Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen und diesen auch nachzugehen.

**ZIELREALISIERUNG:** Als Ergänzung zum Chancengleichheitsplan wurde eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz erstellt. Diese soll zum 1. Juli 2022 in Kraft treten.

Ihre



Dr. René Pörtl  
Oberbürgermeister



Christiane Drechsler  
Chancengleichheitsbeauftragte