

2025 - 2030

Chancengleichheitsplan der Stadtverwaltung Schwetzingen



Stadt
Schwetzingen

Vorwort

1. Bestandsaufnahme und Maßnahmen der Verwaltung	4
1.1. Allgemeines und Grundsätzliches.....	4
1.2. Personal-IST-Bestand 2018 / 2025.....	5
1.3. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	10
1.4. Nachwuchsgewinnung und -förderung	10
2. Familien- und mitarbeiterfreundliche Verwaltung	12
2.1. Arbeitszeitmodelle.....	12
2.2. Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung.....	12
2.3. Pflege von Angehörigen	13
2.4. Mobile Arbeit	13
3. Stellenbesetzungsverfahren	13
4. Gremienbesetzung.....	14
5. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	15
6. Bekanntmachung	16
7. Inkrafttreten	16

VORWORT

Vielfalt ist die Stärke unserer Stadtverwaltung. Sie bereichert unser tägliches Miteinander, eröffnet neue Perspektiven und trägt dazu bei, innovative Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit zu entwickeln. Auf diesem Fundament bauen wir unsere Arbeit auf – getragen von dem klaren Grundsatz aus Artikel 3 unseres Grundgesetzes: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“.

In Übereinstimmung mit Artikel 3 Absatz 2 GG setzen wir uns aktiv dafür ein, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Diese Prinzipien sind nicht nur rechtliche Vorgaben, sondern auch ethische Verpflichtungen, die tief in unserem Selbstverständnis als Gemeinschaft verankert sind.

Die Stadtverwaltung Schwetzingen hat sich seit vielen Jahren der Chancengleichheit in allen Lebens- und Arbeitsbereichen verschrieben. Besonders im Hinblick auf unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen wir eine Vorreiterrolle im öffentlichen Dienst ein. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder individueller Lebenssituation – gleiche Entwicklungschancen zu bieten. Dies beginnt bereits bei der Auswahl im Bewerbungsverfahren und erstreckt sich über Fortbildungsmöglichkeiten bis hin zu den Chancen auf beruflichen Aufstieg.

Ein zentrales Anliegen ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur als Konzept zu betrachten, sondern als gelebte Realität in unserem Arbeitsumfeld. Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden ihre individuellen Lebensmodelle verwirklichen können, ohne dass dies mit den Anforderungen des Berufslebens in Konflikt gerät. Hierfür setzen wir zahlreiche Maßnahmen, Projekte und Initiativen um, die darauf abzielen, ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Erfolge der vergangenen Jahre sind ermutigend und zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Dennoch ruhen wir uns nicht auf diesen Lorbeeren aus; vielmehr sehen wir sie als Ansporn für kontinuierliche Verbesserungen. Mit dem aktualisierten Chancengleichheitsplan dokumentieren wir nicht nur unseren aktuellen Stand in der Umsetzung von Chancengleichheit, sondern skizzieren auch zukünftige Entwicklungsfelder, in denen wir weiter an einer gerechten und gleichberechtigten Arbeitswelt arbeiten möchten.

Wir laden alle Mitarbeitenden ein, gemeinsam an diesem wichtigen Ziel zu arbeiten. Nur durch unser gemeinsames Engagement können wir sicherstellen, dass Chancengleichheit nicht nur ein Ziel bleibt, sondern zur gelebten Realität wird.

Matthias Steffan
Oberbürgermeister

Christian Drechsler
Chancengleichheitsbeauftragte

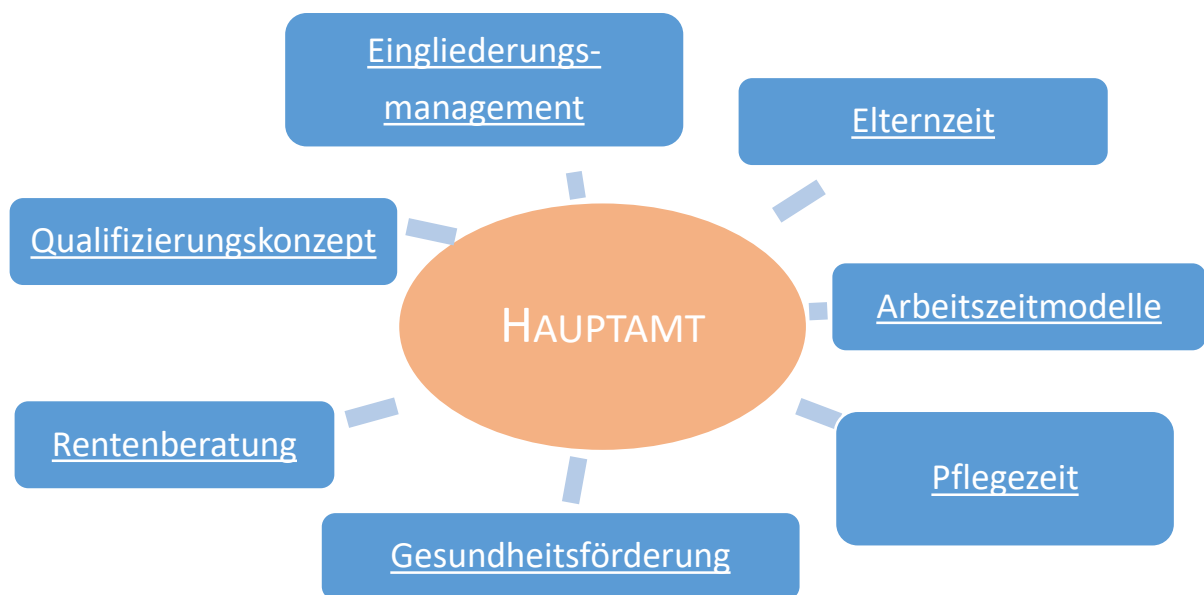
1. BESTANDSAUFNAHME UND MAßNAHMEN DER VERWALTUNG

1.1. Allgemeines und Grundsätzliches

Der Landtag Baden-Württemberg hat am 17. Februar 2016 das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg beschlossen und die Gemeinden zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans aufgefordert. Am 1. Dezember 1998 ist auf der Grundlage des damaligen § 4 Landesgleichberechtigungsgesetz der städtische Frauenförderplan in Kraft getreten, der rechtlich uneingeschränkt dem Chancengleichheitsplan entspricht. Der Chancengleichheitsplan hat den bisherigen Frauenförderplan zum 1. Januar 2019 abgelöst und hat die über Jahre entwickelten weitreichenden Verbesserungen in der Chancengleichheit innerhalb der Stadtverwaltung Schwetzingen detailliert abgebildet.

Durch § 25 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes wurde in Baden-Württemberg die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit eingeführt. Innerhalb der Stadtverwaltung Schwetzingen nimmt Frau Christiane Drechsler, Leiterin der Touristinformation, die Aufgaben der Frauenförderung und der Chancengleichheit wahr. Es werden regelmäßige „Sprechzeiten“ angeboten und bei Bedarf individuelle Gesprächstermine vereinbart.

Auch das Hauptamt bietet als Servicestelle der Verwaltung für alle Mitarbeitenden zu vielen verschiedenen Themen individuelle Informationsgespräche an.



Das Angebot der Chancengleichheitsbeauftragten wird von den Mitarbeitenden der Stadt Schwetzingen gut angenommen und hat sich als fester Bestandteil der Verwaltungsstruktur etabliert. Durch eine aktive Unterstützung und Beratung trägt Frau Drechsler dazu bei, ein Bewusstsein für Gleichstellungsthemen zu schaffen und eine Kultur der Chancengleichheit innerhalb der Stadtverwaltung zu fördern. Die regelmäßigen Sprechstunden und individuellen Gespräche ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre Anliegen offen zu

besprechen und gezielte Unterstützung zu erhalten. Darüber hinaus ist sie in die gesamten Bewerbungsprozesse eingebunden und nimmt an Bewerbungsgesprächen aktiv teil.

Zielsetzung im Chancengleichheitsplan 2018 - 2024: Ausarbeitung der Intranet-Seite für einen verbesserten Informationsaustausch.

Die Intranet-Seite der Stadt Schwetzingen wurde optisch neugestaltet und inhaltlich erweitert. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit aktuelle Nachrichten, Veranstaltungshinweise sowie Informationen zu Dienstleistungen und Ansprechpartnern innerhalb der Stadtverwaltung zu erfahren. Die Pflege des Intranets ist eine Daueraufgabe; Anregungen und Wünsche der Mitarbeitenden werden dabei kontinuierlich aufgegriffen und, nach Möglichkeit, umgesetzt. Durch eine benutzerfreundliche Oberfläche möchten wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden schnell Informationen finden und ihre Ideen einbringen können.

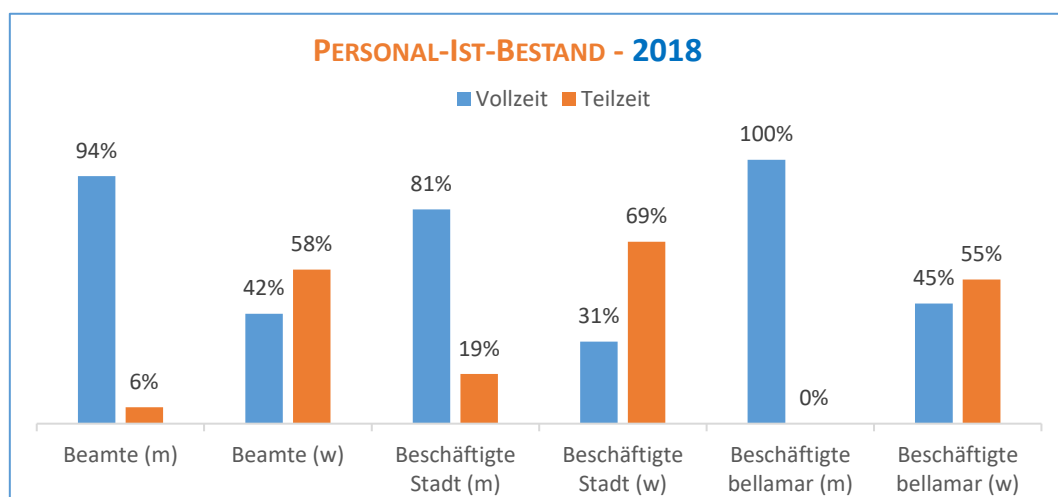
ZIEL: Sicherstellen, dass der Chancengleichheitsplan kontinuierlich aktualisiert und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst wird, um eine nachhaltige Verbesserung der Chancengleichheit zu gewährleisten.

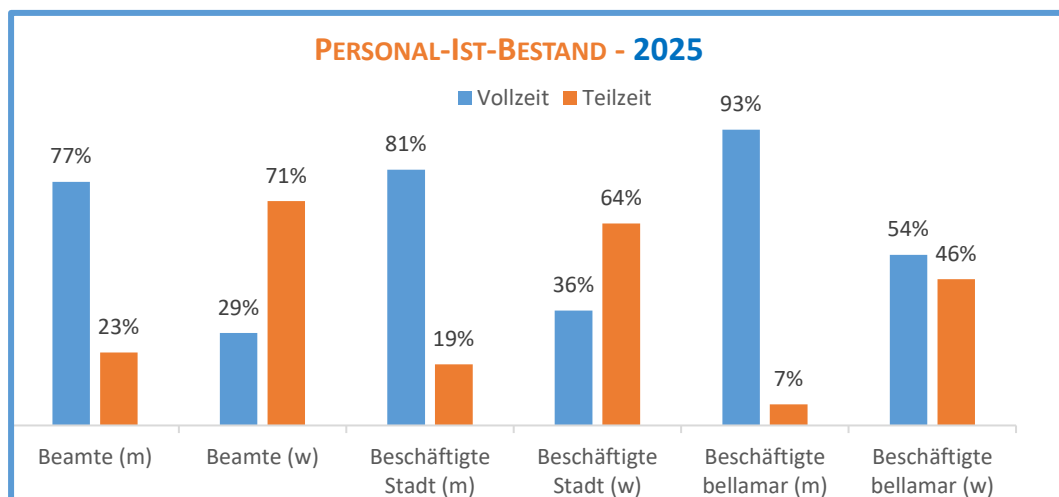
Auch die Intranetseite soll kontinuierlich gepflegt und ausgebaut werden, damit für alle Mitarbeitenden neben den Gesprächs- und Beratungsangeboten eine umfassende Informationsplattform digital zur Verfügung steht.

1.2. Personal-Ist-Bestand 2018 / 2025

Die folgenden Diagramme und Tabellen geben bereits einen ersten Überblick über den aktuellen Anteil von Frauen und Männern, die in Vollzeit, Teilzeit oder befristet beschäftigt sind, sowie über schwerbehinderte Mitarbeitenden. Die Daten sind sowohl für Beamte als auch für Beschäftigte der Stadt Schwetzingen und des Freizeitbades bellamar aufgeschlüsselt und nach verschiedenen Laufbahngruppen gegliedert.

Am Gesamtverhältnis von Voll- zu Teilzeitbeschäftigungen haben sich in den vergangenen sechs Jahren wenig Veränderungen ergeben. Es zeigt sich, dass nach wie vor mehr Männer in Vollzeitjobs arbeiten als Frauen. Letztere sind oft stärker mit familiären Aufgaben wie Kindererziehung und Pflege eingebunden.





Beamte der Stadt Schwetzingen

Die Gesamtanzahl der Beamten hat sich in den letzten sechs Jahren verringert. Das Verhältnis zwischen beschäftigten Frauen und Männern hat sich nur geringfügig verändert.

Stand 30.06.2018 Stand: 01.03.2025	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beamte Gesamt	40 37	16 13	24 24	40% 35%	60% 65%
Vollzeit	25 17	15 10	10 7	60% 77%	40% 29%
Teilzeit	15 20	1 3	14 17	6,7% 23%	93,3% 71%
Höherer Dienst	5 8	5 4	0 4	100% 50%	0% 50%
Gehobener Dienst	29 26	10 9	19 17	34,5% 34,6%	65,5% 65,4%
Mittlerer Dienst	6 3	1 0	5 0	16,7% 0%	83,3% 100%
Einfacher Dienst	-	-	-	-	-
Anwärter Vollzeit	-	-	-	-	-
Beurlaubte	1 0	0 0	1 0	0% 0%	100% 0%

Mitarbeitende der Stadt Schwetzingen

Die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden der Stadt Schwetzingen und des Freizeitbades bellamar hat sich in den letzten sechs Jahren teilweise deutlich erhöht, das Verhältnis zwischen beschäftigten Frauen und Männern hat sich jedoch insgesamt kaum verändert.

Stand 30.06.2018 Stand: 01.03.2025	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beschäftigte Gesamt	220 272	85 109	135 163	38,6% 38,9%	61,4% 61,1%
Vollzeit	111 142	69 88	42 54	62,2% 61,9%	37,8% 38,1%
Teilzeit	109 130	16 21	93 109	14,7% 15,5%	85,3% 84,5%
Befristung	51 54	20 19	31 35	39,2% 35,2%	60,8% 64,8%
Höherer Dienst	1 2	1 2	0 0	100% 100%	0% 0%
Gehobener Dienst	35 50	18 23	17 27	51,4% 46%	48,6% 54%
Mittlerer Dienst	146 188	48 66	98 122	32,9% 35,1%	67,1% 64,9%
Einfacher Dienst	38 32	18 17	20 15	47,4% 53,1%	52,6% 46,9%

Auszubildende Vollzeit	8 8	2 0	6 8	25% 0%	75% 100%
Beurlaubte	-	-	-	-	-

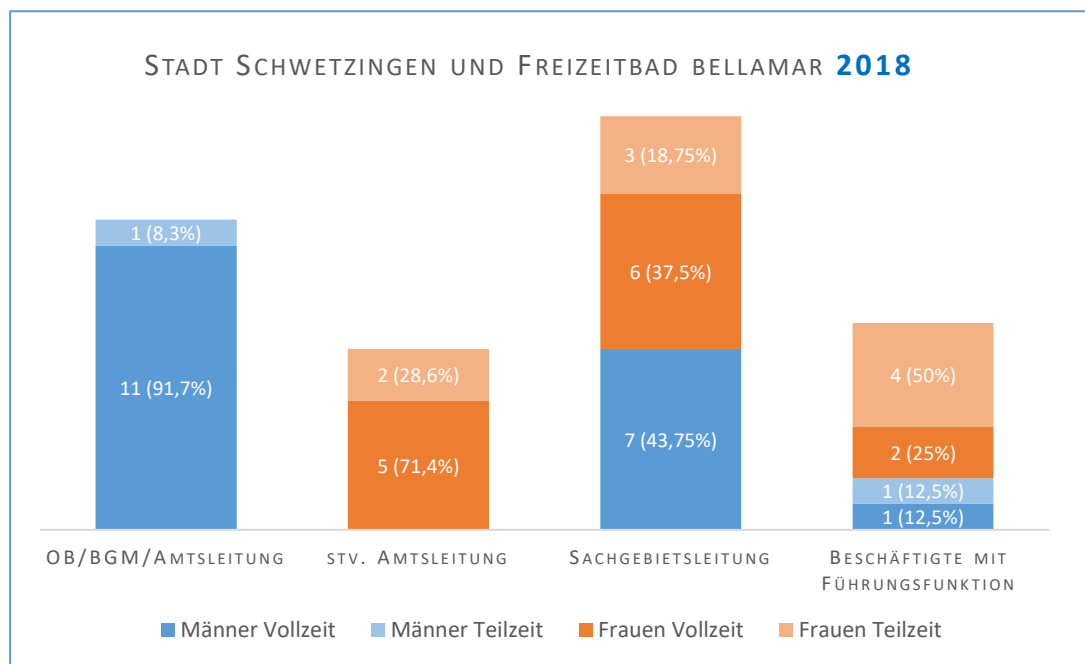
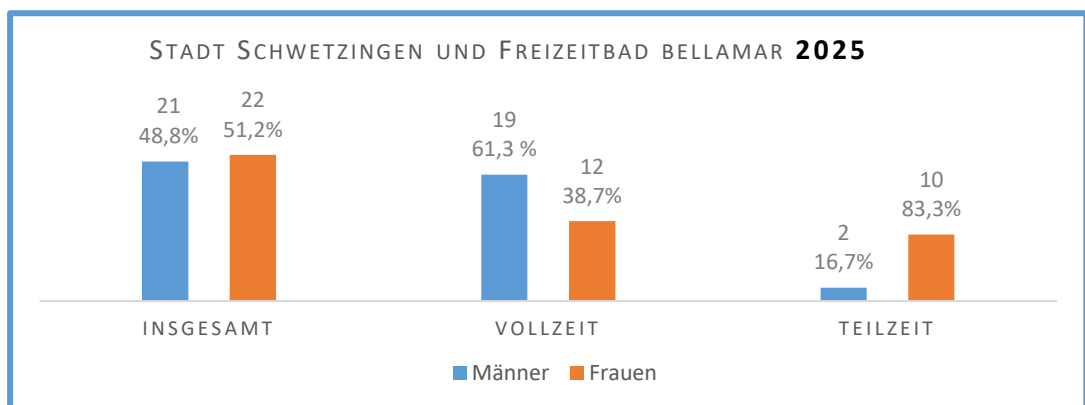
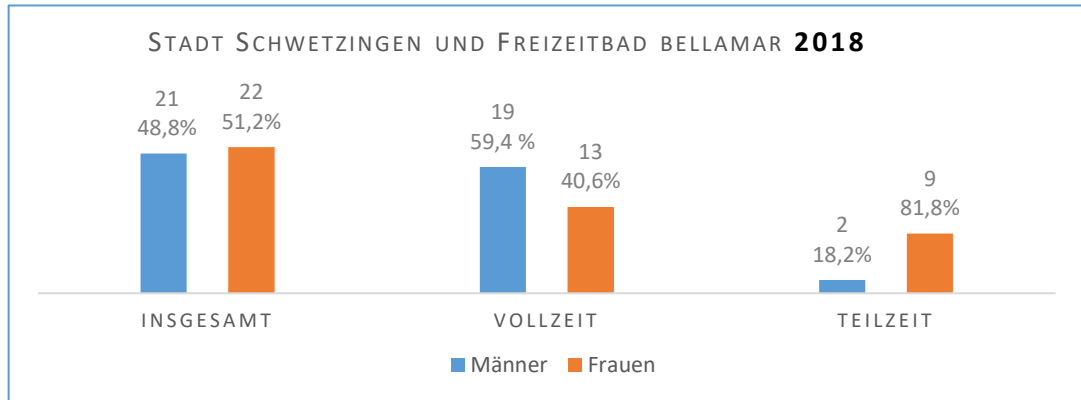
BESCHÄFTIGTE FREIZEITBAD BELLAMAR

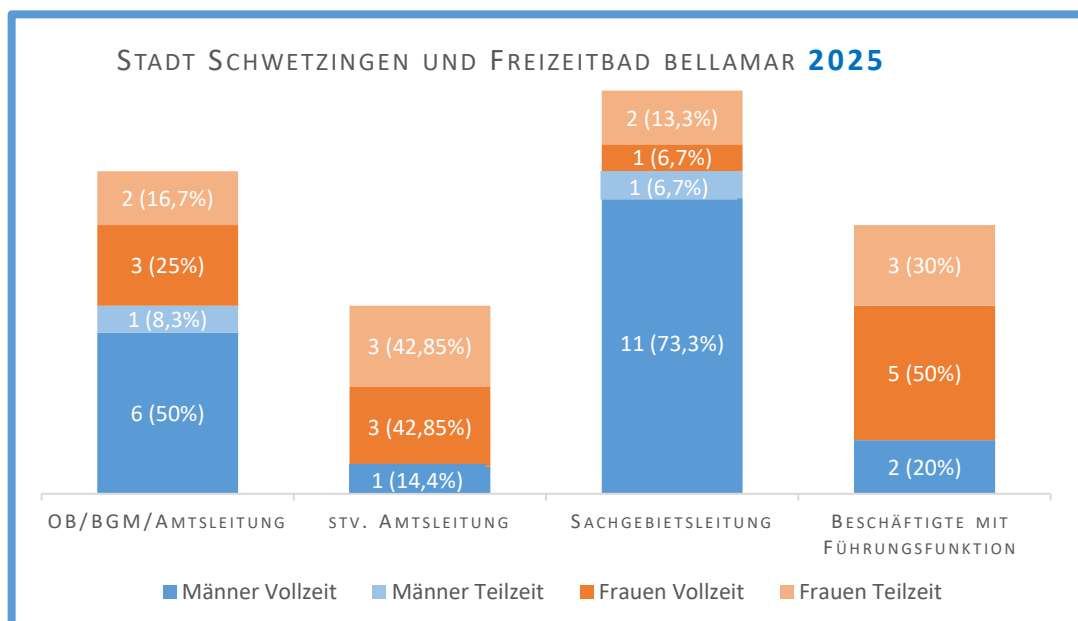
Stand 30.06.2018 Stand: 01.03.2025	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beschäftigte Gesamt	24 28	13 15	11 13	54,2% 53,8%	45,8% 46,2%
Vollzeit	18 20	13 14	5 6	72,2% 70%	27,8% 30%
Teilzeit	6 8	0 1	6 7	0% 12,5%	100% 87,5%
Befristung	4 7	3 2	1 5	75% 28,6%	25% 71,4%
Höherer Dienst	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	1 1	1 1	0 0	100% 100%	0% 0%
Mittlerer Dienst	8 8	5 6	3 2	62,5% 75%	37,5% 25%
Einfacher Dienst	15 19	7 8	8 11	46,7% 42,1%	53,3% 57,9%

Auszubildende Vollzeit	1 0	1 0	0 0	100% 0%	0% 0%
-------------------------------	--------	--------	--------	------------	----------

POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND LEITUNGSFUNKTION

Von den insgesamt 43 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Stadtverwaltung Schwetzingen und des Freizeitbades bellamar sind 22 Frauen (51,2%) und 21 Männer (48,8%). Auch in 2025 ist somit der Frauen- und Männeranteil im Gesamtbild seit 2018 in etwa ausgeglichen.





Im Jahr 2018 wurde das Ziel formuliert, den Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene zu erhöhen. Zudem wurde die Möglichkeit geprüft, Vollzeitstellen in Teilzeitpositionen aufzuteilen. Mit der Wahl der neuen Ersten Bürgermeisterin, der Nachbesetzung von Amtsleitungsstellen und der Einführung von Führungstandems auf Sachgebiete Ebene konnte dieses Ziel erfolgreich umgesetzt werden. Die Funktion der stellvertretenden Amtsleitung übernehmen aktuell überwiegend Frauen und im Bereich der Sachgebietsleitung sind die Stellen vorwiegend mit männlichen Mitarbeitenden besetzt.

Ziel: Es wird angestrebt, bei der Besetzung von freiwerdenden Stellen weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten.

SCHWERBEHINDERTENSTATISTIK

Stand 30.06.2018 Stand 01.03.2025	Grad der Behinderung ab 50%				
	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beamte	2 3	1 3	1 0	50,0% 100%	50,0% 0%
Beschäftigte Stadt	14 25	6 15	8 10	42,9% 60%	57,1% 40%
Beschäftigte bellamar	- -	- -	- -	- -	- -
Anwärter	- -	- -	- -	- -	- -
Auszubildende	1 -	1 -	0 -	100,0% -	0,0% -

Im Vergleich zu 2018 hat sich in den letzten Jahren die Zahl der Mitarbeitenden mit einem Grad der Behinderung, die erfolgreich bei der Stadt Schwetzingen tätig sind, deutlich erhöht.

1.3. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Alle bei der Stadt Schwetzingen angebotenen Ausbildungsberufe stehen sowohl Frauen als auch Männern in gleicher Weise offen.

Fortbildungsveranstaltungen und Seminare können ebenfalls von allen Mitarbeitenden sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit wahrgenommen werden, soweit diese dienstlich erforderlich sind.

Aus Arbeitgebersicht ist die berufliche Qualifikation ein wichtiger Baustein im Bereich der Personalentwicklung. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist die Förderung der eigenen Mitarbeitenden sinnvoll und notwendig. Aus diesem Grund trat zum 1. Januar 2020 eine entsprechende Dienstvereinbarung erstmals in Kraft, auf deren Grundlage sich bereits einige Mitarbeitende der Stadt Schwetzingen erfolgreich fortgebildet haben. Nach über 4-jähriger Anwendung der damals getroffenen Regelungen wurden diese überarbeitet und an die aktuellen Anforderungen für städtische Mitarbeitenden - nicht nur in der Verwaltung, sondern in allen Einsatzbereichen – angepasst und sind zum 1. Juni 2024 in Kraft getreten.

Zielsetzung im Chancengleichheitsplan 2019 – 2024 war es eine vermehrte Organisation von Inhouse-Schulungen anzubieten – auch ämterübergreifend, um die beruflichen Beziehungen zu fördern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungen vor Ort ohne lange Anfahrtszeiten zu ermöglichen. Mit der Überwindung der Corona-Pandemie war es uns ab 2022 möglich, vermehrt Inhouse-Schulungen anzubieten.

Ziel: Es sollen weiterhin verstärkt Inhouse-Schulungen angeboten werden, die die leichtere Teilnahme von Teilzeitkräften ermöglichen. Gleichzeitig möchten wir den Mitarbeitenden weiterhin die Möglichkeit bieten, an externen Veranstaltungen teilzunehmen, sei es vor Ort, online oder in hybrider Form.

1.4. Nachwuchsgewinnung und -förderung

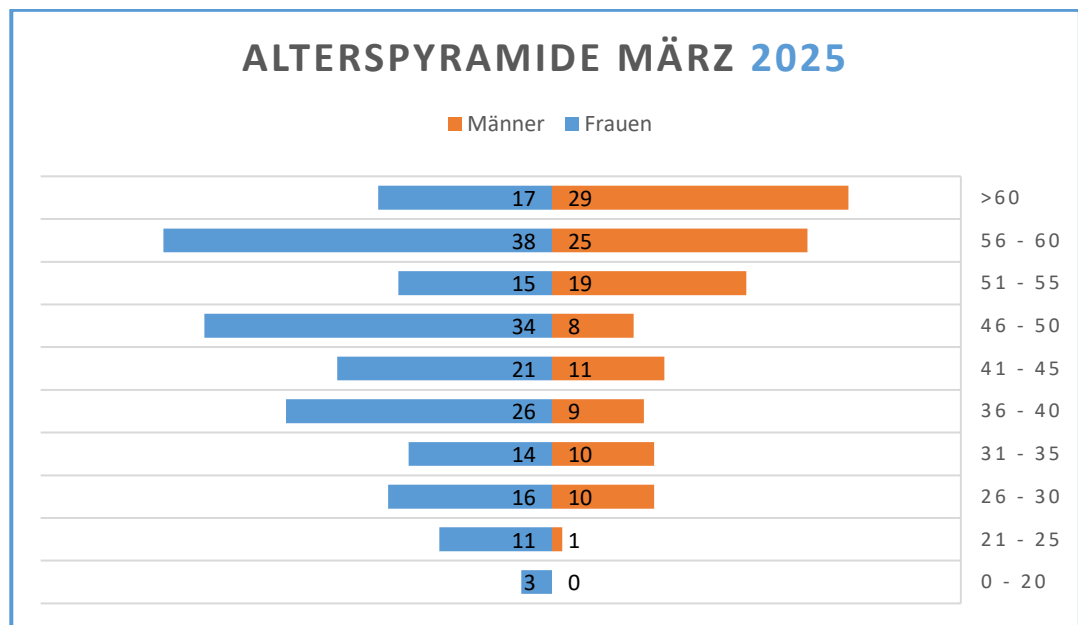
Die Stadt Schwetzingen engagiert sich seit mehreren Jahren in der Berufsorientierung für Schüler/innen ab der 5. Klasse durch Projekte wie den Girls´ Day und Boys´ Day. Diese Aktionstage fördern die Gleichbehandlung, indem sie Mädchen und Jungen Berufe näherbringen, in denen sie traditionell unterrepräsentiert sind. Zudem bietet die Stadt während der Sommerferien Ferienjobs in Bereichen wie der Stadtbibliothek und der Stadtgärtnerei an, um praktische Erfahrungen zu ermöglichen und um erste Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen. Darüber hinaus nehmen wir regelmäßig Schülerpraktikanten auf, um ihnen die Möglichkeit zu geben, die vielfältigen Aufgaben und Tätigkeiten im öffentlichen Dienst kennenzulernen. Diese Praktika sollen nicht nur einen realistischen Einblick in den Arbeitsalltag bieten, sondern auch das Interesse an einer späteren Karriere im öffentlichen Sektor wecken und fördern.

Um die Nachwuchsgewinnung weiter zu stärken, ist die regelmäßige Teilnahme an Ausbildungsbörsen von entscheidender Bedeutung. Diese Veranstaltungen bieten uns die Möglichkeit, direkt mit potenziellen Auszubildenden in Kontakt zu treten, sie über die vielfältigen Karrierechancen im öffentlichen Dienst zu informieren und ihnen einen persönlichen Einblick in unsere Ausbildungsangebote zu geben. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es entscheidend, junge Menschen direkt anzusprechen und ihnen Praktika sowie Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst anzubieten.

Es ist wichtig, die Online-Präsenz weiter auszubauen, um gezielt Nachwuchskräfte zu gewinnen und als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden. Durch die Optimierung unserer Karriereseite sowie unserer Stellenanzeigen bieten wir umfassende Informationen über offene Stellen und unsere positive Stadtkultur. Wir nutzen Social Media, um Einblicke in das Leben und Arbeiten zu geben. Gezielte Werbung auf Plattformen wie LinkedIn sollen unsere Stellenangebote einer breiten Zielgruppe präsentieren.

Regelmäßiges Feedback von Bewerbern hilft uns, unsere Online-Präsenz kontinuierlich zu verbessern und uns als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Die nachfolgende Alterspyramide verdeutlicht, dass in den kommenden 10 bis 15 Jahren eine signifikante Anzahl von Mitarbeitenden in den Ruhestand treten wird. Dies unterstreicht die Dringlichkeit, junge Menschen für eine Karriere im öffentlichen Dienst zu gewinnen. Daher sollten gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um das Interesse junger Talente zu wecken und sie für die vielfältigen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst zu begeistern.



Ziel: Um die Online-Präsenz zu stärken, ist es entscheidend, soziale Medien gezielt zu nutzen, um potenzielle Bewerber anzusprechen. Darüber hinaus sollten Karriereseiten und Jobportale regelmäßig aktualisiert werden, um aktuelle Stellenangebote und Informationen bereitzustellen.

Erweiterung unserer aktiven Teilnahme an Jobmessen und Ausbildungsbörsen, um durch persönliche Präsenz direkt mit potenziellen Bewerbern in Kontakt zu treten.

2.1. Arbeitszeitmodelle

Die Stadtverwaltung bietet als moderne Arbeitgeberin vielfältigste Arbeitszeitmodelle an, die sich den unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Mitarbeitenden anpassen. Auch die gleitende Arbeitszeit in der Kernverwaltung bietet ein hohes Maß an Flexibilität. Danach können Mitarbeitende ihre Arbeit von Montag bis Freitag zwischen 7:00 Uhr (in den Monaten Juni bis August ab 6:00 Uhr) und 19:00 Uhr erbringen und haben hinsichtlich der Verteilung ihrer Arbeitszeit in Absprache mit den Vorgesetzten und den dienstlichen Erfordernissen freie Hand. Das gelebte Motto ist: „Was zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf rechtlich und tatsächlich möglich ist, wird umgesetzt“.

Des Weiteren bieten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie das Arbeitszeitgesetz verschiedene Regelungen zur Anpassung der Arbeitszeit, die jeder Mitarbeitende in Anspruch nehmen kann. Diese Regelungen ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und an persönliche Bedürfnisse oder Lebensumstände anzupassen. Dazu gehören unter anderem Optionen wie Teilzeitarbeit, Gleitzeitmodelle und die Möglichkeit, Überstunden abzubauen oder in Freizeit umzuwandeln.

Darüber hinaus fördern diese Regelungen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, was nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigert, sondern auch die Produktivität und Motivation am Arbeitsplatz erhöht.

2.2. Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung

Die vielen Arbeitszeitmodelle und die flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen insbesondere Rückkehrerinnen aus der Elternzeit einen stufenweisen Wiedereinstieg oder den jungen Vätern die Möglichkeit „Vätermonate“ nach der Geburt ihrer Kinder in Anspruch zu nehmen. In den Rückkehrgesprächen aus der Elternzeit oder einer Beurlaubung werden mit dem Hauptamt, den direkten Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden die individuellen Wünsche besprochen und ein entsprechendes Arbeitszeitmodell vereinbart. Hierbei kann unter Berücksichtigung der geltenden Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit sowohl die Arbeitszeit als auch deren Verteilung weitestgehend frei gewählt werden. Die Verwaltung versucht dabei, möglichst vielen Wünschen gerecht zu werden.

Die gesamtgesellschaftliche Tendenz zeigt, dass eine große Mehrheit der Frauen maximal ein Jahr Elternzeit nach der Geburt des Kindes in Anspruch nimmt und nach einem Jahr Auszeit mit möglichst geringem Teilzeitanteil in ihren Beruf zurückkehrt. Gleichzeitig ist festzustellen, dass mittlerweile auch immer mehr Männer Elternzeit in Anspruch nehmen. Diese Entwicklung spiegelt sich in einem wachsenden Bewusstsein für die Bedeutung der Vaterschaft und der gemeinsamen Verantwortung für die Erziehung des Kindes. Ein großer Vorteil dabei ist, dass die Teilzeitbeschäftigung befristet beantragt werden kann und dem Mitarbeitenden ein Anspruch auf eine Vollbeschäftigung somit erhalten bleibt.

2.3. Pflege von Angehörigen

Viele pflegende Mitarbeitende sind gezwungen, Beruf und Pflege zu vereinbaren, und benötigen dabei sowohl zeitliche Flexibilität als auch finanzielle Unterstützung. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen und somit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Im öffentlichen Dienst hatten Mitarbeitende bereits vor Inkrafttreten des PflegeZG weitreichende Ansprüche auf Arbeitsbefreiung sowie Teilzeitarbeit zur Pflege von Angehörigen und konnten auf tarifliche Regelungen zum Sonderurlaub zurückgreifen. Die neuen Gesetze gehen jedoch erheblich über diese tarifvertraglichen Regelungen hinaus.

Das Hauptamt hat im Oktober 2018 ein Merkblatt mit den wesentlichen Informationen zum Thema „Pflegezeiten“ erarbeitet und dieses allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt. 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 den öffentlichen Dienst 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.

2.4. Mobile Arbeit

Die Stadtverwaltung Schwetzingen bietet ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitsformen und ermöglicht seit März 2022 in geeigneten Fällen das Erbringen der Arbeitsleistung als Mobile Arbeit an maximal zwei Arbeitstagen wöchentlich. Diese Arbeitsweise wird nach dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens und dem Prinzip der Freiwilligkeit durchgeführt. Ziel ist es, den Mitarbeitenden eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf sowie der individuellen Lebensführung zu ermöglichen.

Mobile Arbeit fördert nicht nur die Work-Life-Balance, sondern trägt auch zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit bei. Durch die Möglichkeit, von verschiedenen Orten aus zu arbeiten, können die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten und somit besser auf persönliche Bedürfnisse eingehen. Dies kann insbesondere für Eltern oder Pflegepersonen von Vorteil sein, die oft mit herausfordernden Zeitplänen konfrontiert sind.

Darüber hinaus soll Mobile Arbeit moderne und flexible Strukturen schaffen, die sich an den dynamischen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt orientieren. Die Stadtverwaltung erkennt an, dass traditionelle Arbeitsmodelle nicht immer den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden gerecht werden können. Daher wird ein Umfeld gefördert, in dem Kreativität und Eigenverantwortung geschätzt werden.

3. STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

Angesichts des Fachkräftemangels und der Zielsetzungen von 2019 werden viele Stellen mittlerweile unbefristet ausgeschrieben und besetzt. Lediglich in Ausnahmefällen, wie bei Aushilfstätigkeiten oder saisonalen Beschäftigungen, erfolgt eine Befristung. Alle offenen

Positionen werden geschlechtsneutral sowohl intern als auch extern ausgeschrieben. In allen Bereichen, einschließlich Führungs- und Leitungspositionen, steht einer Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben grundsätzlich nichts im Wege.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, laden wir zu Vorstellungsgesprächen möglichst gleich viele weibliche und männliche Bewerber ein, sofern sie die Anforderungen erfüllen. Die Beauftragte für Chancengleichheit hat die Möglichkeit, an den Auswahlgesprächen teilzunehmen, und nutzt diese Gelegenheit auch regelmäßig, um sicherzustellen, dass die Prinzipien der Chancengleichheit in den Auswahlprozess integriert werden.

Im Vergleich der Jahre 2018 und 2024 zeigt sich eine positive Entwicklung in der Stellenbesetzung. Die Anzahl der Stellenausschreibungen stieg von 32 im Jahr 2018 auf 40 im Jahr 2024. Damit verbunden ist auch ein deutlicher Anstieg bei den Bewerbungen: 2018 gingen insgesamt 417 Bewerbungen ein, während es im Jahr 2024 bereits 638 waren.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Zahl der Einstellungen wider. Während im Jahr 2018 insgesamt 30 neue Mitarbeitende eingestellt wurden, konnten 2024 insgesamt 37 Stellen erfolgreich besetzt werden.

STELLENBESETZUNG

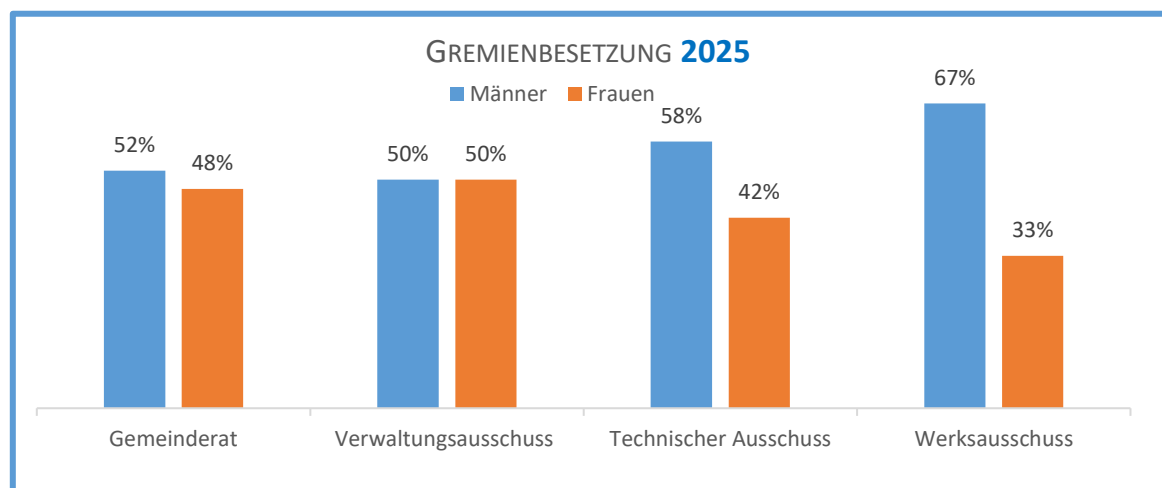
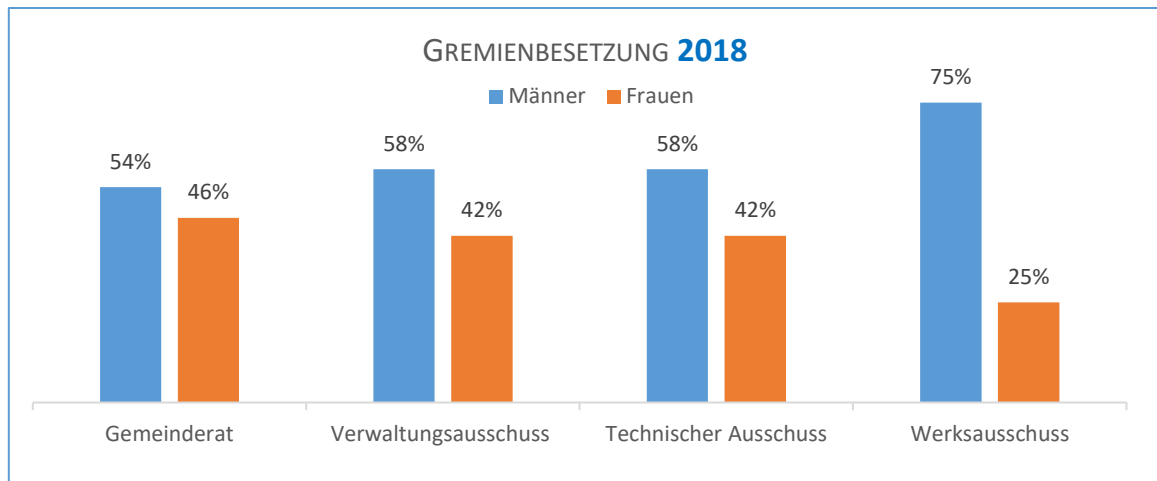
Stellenausschreibungen	2018	2024
Ausschreibungen	32	40
Bewerbungen	417	638
Einstellungen	30	37

ZIEL: Eine transparente und faire Rekrutierungskultur zu etablieren, die Vielfalt fördert und das berufliche Vorankommen aller Mitarbeitenden unterstützt.

4. GREMIENBESETZUNG

Zur Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist anzustreben, alle Entscheidungsgremien geschlechterparitätisch zu besetzen, sofern keine Umstände vorliegen, die dies aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen. Das Chancengleichheitsgesetz schreibt in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, eine Frauenquote von 40 % vor.

Ziel war es die Quote von 2018 im Gemeinderat, Verwaltungsausschuss und im Technischen Ausschuss zu halten oder gar eine Quote von 50 % nach der nächsten Gemeinderatswahl zu erreichen. Im Werksausschuss sollte der Frauenanteil nach Möglichkeit erhöht werden. Dieses Ziel konnte teilweise im Jahr 2025 umgesetzt werden.



ZIEL: Die aktuelle Quote im Gemeinderat, Verwaltungsausschuss und im Technischen Ausschuss weiterhin zu halten.

5. MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Die Stadtverwaltung Schwetzingen verpflichtet sich, gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), alle Mitarbeitenden vor sexuellen Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen. Dies umfasst Maßnahmen zur Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsklimas, insbesondere durch die Verantwortung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen, da solche Handlungen die Persönlichkeitsrechte verletzen und ein entwürdigendes Arbeitsumfeld schaffen.

Im Rahmen des Chancengleichheitsplans wurde eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz erstellt, die am 1. Juli 2022 in Kraft getreten ist. Bei Bekanntwerden von Vorfällen wird ein Gremium aus Vertretern der Verwaltungsspitze, Hauptamt, Chancengleichheitsbeauftragtem, Personalrat sowie Amts- und Sachgebietsleitungen einberufen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

ZIEL: Alle Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräfte und Personalverantwortliche, sollen weiterhin sensibilisiert werden, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung und Mobbing zu stärken und um präventive Maßnahmen zu ergreifen.

6. BEKANNTMACHUNG

Der Chancengleichheitsplan wird zur Einsicht für alle Dienststellen und den Eigenbetrieb bellamar im Intranet der Stadtverwaltung Schwetzingen veröffentlicht. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen des Einführungsgespräches entsprechend informiert.

7. INKRAFTTRETEN

Der Chancengleichheitsplan ist nach Information des Verwaltungsausschusses und des Gemeinderats im Jahr 2019 in Kraft getreten. Die Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan setzt sich jährlich zum Austausch der Ziele und Maßnahmen zusammen. Nach drei Jahren, im Jahr 2021, wurde ein Zwischenbericht vorgelegt, um die ersten Entwicklungen aufzuzeigen.

Gemäß § 5 Abs. 4 ChancenG wurde nach sechs Jahren ein aktueller Chancengleichheitsplan für den Zeitraum 2025 bis 2030 erstellt und tritt zum 1. Oktober 2025 in Kraft.

Schwetzingen, den 15. Oktober 2025

Matthias Steffan
Oberbürgermeister

Christiane Drechsler
Chancengleichheitsbeauftragte