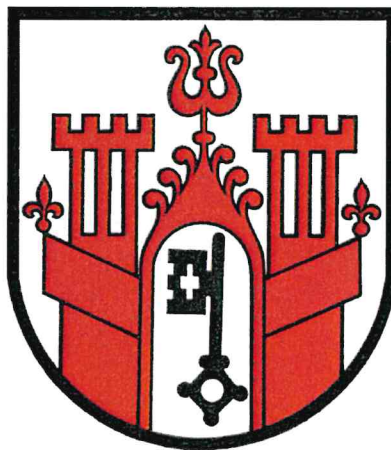


**Bericht  
zum  
Gleichstellungsplan  
der  
Stadt Schmallenberg**



**für die Zeit  
vom  
01.04.2019  
bis  
31.03.2023**

## **Gliederung des Berichts zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023**

|                                                         |       |
|---------------------------------------------------------|-------|
| 1. Gesetzliche Bestimmungen.....                        | 1     |
| 2. Beschäftigtenstruktur.....                           | 1,2,3 |
| 2.1 Übersicht Beschäftigte.....                         | 1, 2  |
| 2.2 Verteilung Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung..... | 2     |
| 2.3 Struktur der Besoldungs- und Entgeltgruppen.....    | 2     |
| 2.4 Führungspositionen im Rathaus.....                  | 2     |
| 2.5 Nachwuchskräfte.....                                | 3     |
| 3. Zielvorgaben.....                                    | 3     |
| 4. Maßnahmen.....                                       | 3–7   |
| 4.1 Sprache.....                                        | 3     |
| 4.2 Struktur der Stellen.....                           | 4     |
| 4.3 Stellenausschreibungen.....                         | 4     |
| 4.4 Auswahlverfahren.....                               | 4,5   |
| 4.5 Stellenbesetzungen.....                             | 5     |
| 4.6 Ausbildung.....                                     | 6     |
| 4.7 Fortbildung.....                                    | 6,7   |
| 4.8 Gremien.....                                        | 7     |
| 4.9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen..... | 7     |
| 4.10 Vermeidung sexueller Belästigung.....              | 7,8   |
| 5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.....     | 8     |

# **Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2019 - 2023**

## **1. Gesetzliche Bestimmungen**

Gemäß § 5a Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat die Dienststelle innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Rat vorzulegen.

Durchgeführte Maßnahmen sind nach § 6 Abs. 1 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

## **2. Beschäftigtenstruktur**

Zur Feststellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes per 01.01.2023 eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt.

### **2.1 Übersicht Beschäftigte**

Die gesamte Belegschaft, d.h. tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte bilden die Bediensteten. Es sind alle Bediensteten der Allgemeinen Verwaltung, des Wasserwerks, der Kindertagesstätten, des Bauhofes und des Forstes berücksichtigt.

Zum Stichtag waren bei der Stadt Schmallenberg insgesamt 361 Personen beschäftigt, davon 247 Frauen und 114 Männer. Somit beträgt der Frauenanteil insgesamt 68,4 Prozent.

Die Gesamtzahl der Bediensteten ist im Betrachtungszeitraum um 81 Bedienstete von 280 am 01.01.2019 auf 361 am 01.01.2023 angestiegen. Der Anteil an Frauen stieg im Betrachtungszeitraum insgesamt von 63,6 Prozent auf 68,4 Prozent.

In der Allgemeinen Verwaltung sind 26 Beamte und Beamtinnen (13 Frauen/13 Männer) und 116 Tariflich Beschäftigte (77 Frauen/39 Männer) tätig. Von den insgesamt 142 Bediensteten in der allgemeinen Verwaltung sind 90 weiblich, so dass sich ein Frauenanteil von 63,4 Prozent ergibt. Zum Stichtag befanden sich insgesamt 15 Mitarbeiterinnen in Elternzeit bzw. Sonderurlaub.

Im Bereich Bauhof sind 21 und im Bereich Wasserwerk 5 Männer beschäftigt. Im Bereich Forst sind zum Stichtag 7 Männer beschäftigt. Somit ergeben sich in diesen drei Einsatzbereichen keine Frauenanteile. Gleichwohl ist der Zugang von Frauen in diese Bereiche möglich und erwünscht.

Im Bereich der Kindertagesstätten sind zum Stichtag insgesamt 127 Frauen in Vollzeit und Teilzeit sowie 2 Männer in Vollzeit beschäftigt. Es ist weiterhin gezielt darauf hinzuwirken, Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst für alle Geschlechter attraktiv zu gestalten und gesellschaftlich zu bewerben.

In den übrigen Bereichen sind 3 Reinigungskräfte und 21 Hausmeister für städtische Gebäude sowie 11 Schulsekretärinnen beschäftigt. Die Personalzusammensetzung der Beteiligungen der Stadt Schmallenberg ist aus der Anlage ersichtlich.

## 2.2 Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 01.01.2023 waren –ohne Auszubildende- 182 Personen in Vollzeit tätig, davon 89 Frauen. Somit ergibt sich im Bereich der Vollzeitbeschäftigung ein Frauenanteil von insgesamt 48,9 Prozent. In Teilzeitbeschäftigung befanden sich insgesamt 157 Personen, davon 142 Frauen. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ergibt sich somit ein Frauenanteil von 90,45 Prozent.

Es wird deutlich, dass nach wie vor vorwiegend Frauen eine Teilzeitbeschäftigung in Erwägung ziehen - häufig mit dem Ziel, Familienarbeit zu leisten.

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen. Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, dass eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen, Hierarchiestufen und Funktionen erreicht wird.

## 2.3 Struktur der Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den Besoldungsgruppen A13 bis B5 sowie in den Entgeltgruppen 12 – 14 bzw. S15 ergibt sich zum Stichtag 01.01.2023 ein Frauenanteil von 28,6 Prozent. Zum Stichtag 01.01.2019 betrug der Anteil noch 18,8 Prozent. Somit wurde in vier Jahren eine Steigerung von 9,8 Prozent erreicht. Diese Auswertung macht deutlich, dass Frauen im oberen Besoldungs- und Vergütungsbereich unterrepräsentiert sind. Der überwiegende Teil der weiblichen Bediensteten verteilt sich auf die mittleren und unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Eine Gleichstellung von Frauen und Männern ist jedoch nicht nur für die mittleren Verdienstbereiche vorgesehen. Sie gilt gleichermaßen für die Besetzung hoher und höchster Führungspositionen. Frauen und Männer müssen die gleichen Bedingungen zur Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele vorfinden. Eine Unterstützung durch Gesellschaft und Politik ist unerlässlich.

## 2.4 Führungspositionen im Rathaus

Am Stichtag 01.01.2023 bestehen insgesamt 33 Führungspositionen (23 Männer / 10 Frauen):

Verwaltungsvorstand: 3 x männlich

Amtsleitungen: 8 x männlich / 3 x weiblich (davon 1 x Teilzeit)

Sachgebietsleitungen: 12 x männlich / 7 x weiblich

Somit ergibt sich im Bereich der Führungspositionen ein Frauenanteil von 30,3 Prozent (statt der anzustrebenden 50 Prozent).

Die stellvertretenden Amtsleitungen werden durch 6 Frauen und 4 Männer ausgeübt. Insgesamt 5 der stellvertretenden Amtsleitungen besetzen zum Stichtag gleichzeitig eine Sachgebietsleitung. Im Bereich der Stellvertretungen ist somit der Frauenanteil von 50 Prozent erreicht.

## **2.5 Nachwuchskräfte**

Zum Stichtag 01.01.2023 befinden sich 22 Personen in Ausbildung:

- 2 Stadtinspektoranwärter/in LG 2.1 (1 x männlich / 1 x weiblich)
- 0 Stadtsekretäranwärter/in LG 1.2
- 5 Auszubildende Verwaltungsfachangestellte/r (2 x männlich / 3 x weiblich)
- 2 Auszubildende Forstwirt/in (2 x männlich)
- 6 Auszubildende Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (5 x weiblich / 1 x männlich)
- 2 Anerkennungspraktika KiTa (2 x weiblich)
- 5 Vorpraktika KiTa (5 x weiblich)

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden beträgt somit 72,7 Prozent.

## **3. Zielvorgaben**

Das angestrebte Ziel, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, konnte zum Teil erreicht werden. Die Vorgaben des Gleichstellungsplans wurden im Rahmen des Möglichen erfüllt. Die gesetzlichen Grundlagen haben keine Auswirkungen auf die tatsächliche Zahl der Bewerberinnen und Bewerber.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf ist ein fortlaufender Prozess, der gesellschaftlich gestaltet und getragen wird.

Die Stadt Schmallenberg zeichnet sich als Arbeitgeberin durch ein hohes Verantwortungsbewusstsein gegenüber ihrer Bediensteten aus. Durch flexible Arbeitszeitmodelle, die Ermöglichung mobiler Arbeit in besonderen Lebenssituationen, durch vorübergehende Beurlaubung und andere Maßnahmen werden Lebenswirklichkeiten unterstützt. Es herrscht eine offene Gesprächskultur mit unterschiedlichen Anlaufstellen. Die hohe Bereitschaft, außergewöhnlichen Situationen und Lebensphasen offen zu begegnen, hat sich bewährt. Es gilt, auch weiterhin kreativ zu sein, um Bedienstete beruflich zu unterstützen.

Eine vollständige Erreichung aller vorgegebener Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes ist ein langwieriger Prozess, in dem viele äußere Einflüsse, unvermeidbar dienstliche Belange und gesellschaftspolitische Entwicklungen eine große Rolle spielen.

Im Wettbewerb um gute Fachkräfte, Nachwuchskräfte und langfristige Beschäftigungsverhältnisse ist die Stadt Schmallenberg zukunftsorientiert aufgestellt. Vorhandene Strukturen werden konsequent fortgeführt, regelmäßig reflektiert und optimiert. Gute Rahmenbedingungen, die offen kommuniziert und gelebt werden, wecken das Interesse motivierter und zukunftsorientierter Menschen, in unterschiedlichsten Bereichen Teil des Teams der Stadt Schmallenberg zu werden.

## **4. Maßnahmen**

Folgende Maßnahmen sind Grundlage der Personalplanung und Personalentwicklung:

### **4.1 Sprache**

In der gesamten dienstlichen Kommunikation werden möglichst geschlechtsneutrale Bezeichnungen und Formulierungen verwendet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, aktiv in Prozesse der Kommunikation einzugreifen beziehungsweise einbezogen zu werden.

## 4.2 Struktur der Stellen

Im Rahmen der regelmäßigen Entwicklung und Fortschreibung des Stellenplanes der Stadt Schmallenberg werden bei Stellenwertanhebungen (zum Beispiel bei der Übertragung neuer, zusätzlicher oder höherwertiger Aufgaben) jeweils alle infrage kommenden Bediensteten berücksichtigt. Im Zuge von Umstrukturierungen oder bei der Schaffung neuer Stellen finden Frauen und Männer die gleiche Berücksichtigung. Transparente Ausschreibungsverfahren verhindern eine Übervorteilung einzelner Personengruppen.

Es wird geprüft, inwiefern Führungsaufgaben auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung übernommen werden können. Unabhängig davon werden Teilzeitkräfte bei einem Wunsch nach Aufstockung im Rahmen der Möglichkeiten des Stellenplanes unterstützt.

## 4.3 Stellenausschreibungen

Sämtliche freie Stellen sind nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen für Frauen und Männer offen. Eine geschlechterspezifische Trennung findet nicht statt. Die Regularien des Landesgleichstellungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes finden Anwendung.

Ziel jeder Stellenausschreibung ist es, allen infrage kommenden Personen die Möglichkeit zu geben, sich zu bewerben.

Im Rahmen der Personalgewinnung sind alle Ausschreibungstexte der Stadt Schmallenberg geschlechtsneutral formuliert und geeignet, unterschiedliche Geschlechtsgruppen anzusprechen.

Dienstkräfte mit Leitungsfunktion werden für geschlechtsspezifische Erfordernisse sensibilisiert (beispielsweise im Rahmen regelmäßiger Führungskräftebildungen). Sie sind aufgefordert, Mitarbeitende in ihrem beruflichen Fortkommen bei der Stadt Schmallenberg zu unterstützen und insbesondere Frauen zu motivieren, sich verstärkt auf höherwertige interne Stellen zu bewerben.

Interne Stellenausschreibungen erfolgen ämterübergreifend. Es ist sichergestellt, dass die Mitarbeitenden der Stadt Schmallenberg in geeigneter Form informiert werden. Auch Beurlaubte werden über freie Stellen informiert.

Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig vor Veröffentlichung zur Mitwirkung vorgelegt, damit sie innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Stellung nehmen kann.

Die Ausschreibung orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle.

## 4.4 Auswahlverfahren

Ein transparentes Auswahlverfahren, in dem die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aller interessierten Personen gleichberechtigt berücksichtigt wird, ist gewährleistet.

Sofern es die vorliegenden Bewerbungen zulassen, werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen werden nicht gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte greift bei unzulässigen Fragestellungen ein und führt das Gespräch umgehend auf eine neutrale Ebene zurück.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält rechtzeitig Kenntnis von allen zu besetzenden Stellen und von sämtlichen Bewerbungen. Ihr wird frühzeitig die Möglichkeit gegeben, die vollständigen Bewerbungsunterlagen einzusehen. Sie hat das Recht, ergänzend Bewerberinnen und Bewerber für ein Vorstellungsgespräch vorzuschlagen. Sie nimmt vollumfänglich stimmberechtigt an den Vorstellungsgesprächen teil und kann eigene Fragestellungen in das Gespräch einbringen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.

#### **4.5 Stellenbesetzungen**

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses sowie bei Beförderungen bevorzugt berücksichtigt, wenn sie in der entsprechenden Laufbahn unterrepräsentiert sind.

Der gleiche Grundsatz gilt für Tarifbeschäftigte.

Der Grundsatz gilt auch für zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikation zu erlangen, werden Frauen bei gleicher Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen beziehungsweise Funktionen und Besoldungs- und Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Frühere Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Unterbrechung oder Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung durch Kindererziehung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger wirken sich nicht nachteilig aus.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Stellenbesetzungen, Abordnungen und Umsetzungen ebenso wie bei allen anderen Personalmaßnahmen frühzeitig beteiligt. Sie wird unterrichtet und angehört. Ihr wird während einer Frist von mindestens einer Woche Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Sie kann Maßnahmen widersprechen, wenn sie diese für unvereinbar mit gesetzlichen Regelungen hält. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Verwaltungsleitung.

Die Entscheidung oder Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist Element der Willensbildung der Dienststelle. Daher tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme durch die Gleichstellungsbeauftragte vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragte sind somit aufgefordert, vor Beteiligung des Personalrates eine Einigung zu erzielen.

Bei Stellenbesetzungen werden zunächst die eigenen Nachwuchskräfte berücksichtigt. Neueinstellungen erfolgten, wenn eine interne Ausschreibung ergebnislos war bzw. aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen nicht zielführend gewesen wäre. Von insgesamt 131 Neueinstellungen nach öffentlicher Ausschreibung wurden während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 97 weibliche Arbeitskräfte eingestellt (davon 74 im Bereich der Kindertagesstätten). Bei 21 hausinternen Ausschreibungen wurden 15 weibliche Arbeitskräfte umgesetzt.

#### 4.6 Ausbildung

Sämtliche Ausbildungsplätze stehen ungeachtet des Geschlechts interessierten Personen gleichermaßen offen. Es erfolgt eine öffentliche Ausschreibung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an den Auswahlverfahren vollumfänglich beteiligt.

Die Stadt Schmallenberg beteiligt sich regelmäßig an den Maßnahmen zum „Girls-Day“ und zum „Boys-Day“ und bietet ganzjährig in allen Bereichen Praktika und Hospitationen an. Für die Ausbildung von Juristinnen und Juristen gibt es die Möglichkeit für Studienpraktika und Praxisausbildung (Verwaltungsstation) im Referendariat.

Ausbildungsplätze werden jeweils im Sommer für die Einstellungstermine 01.08. bzw. 01.09. des Folgejahres öffentlich ausgeschrieben. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt folgende Ausbildungsplätze besetzt:

6 Verwaltungsfachangestellte (2 x männlich / 4 x weiblich)  
 3 Stadtinspektoranwärter/innen LG 2.1 (2 x männlich / 1 x weiblich)  
 2 Forstwirte (männlich)  
 7 Auszubildende Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (1 x männlich / 6 x weiblich)  
 17 Vorpraktika in den Kindertageseinrichtungen (1 x männlich / 16 x weiblich)  
 9 Erzieher/innen im Anerkennungsjahr (weiblich)

Zum 01.08. bzw. 01.09.2023 wurden ein männlicher Auszubildender als Verwaltungsfachangestellter und eine weibliche Auszubildende als Stadtinspektoranwärterin eingestellt. Zudem sind zwei Plätze für das Vorpraktikum (weiblich), drei Plätze für das Anerkennungsjahr (weiblich) und drei Stellen für die Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (weiblich) in den Kindertageseinrichtungen besetzt worden.

Im Berichtszeitraum haben im Bereich der allgemeinen Verwaltung fünf Auszubildende (3 x männlich / 2 x weiblich) als Verwaltungsfachangestellte, ein Stadtinspektoranwärter, eine Stadtsekretärin sowie zwei männliche Auszubildende als Forstwirt ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. In den Kindertagesstätten haben drei Auszubildende (weiblich) ihre Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin abgeschlossen.

Im Rahmen der berufsbegleitenden Ausbildung besuchten zum Stichtag vier Mitarbeitende (2 x männlich / 2 x weiblich) den Verwaltungslehrgang II sowie drei Mitarbeitende (1 x männlich / 2 x weiblich) den Verwaltungslehrgang I.

Die berufsbegleitenden Ausbildungen werden durch die Dienststelle gefördert durch Freistellung vom Dienst und Übernahme der Lehrgangskosten.

Die Stadt Schmallenberg ist weiterhin bestrebt, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

#### 4.7 Fortbildung

Die Stadt Schmallenberg legt Wert auf einen guten Ausbildungs- und Qualifizierungsstand aller Beschäftigten. Sämtliche Anträge auf berufsbegleitende Ausbildung wurden genehmigt.

Fortbildungsangebote werden so bekannt gegeben, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen. Frauen werden gegebenenfalls besonders zur Fortbildung motiviert.

Bei einem Wiedereinstieg in das Berufsleben nach Beurlaubung sollen Frauen und Männer vorrangig bei Fortbildungsangeboten berücksichtigt werden, um die Rückkehr in den beruflichen Alltag zu erleichtern.

#### **4.8 Gremien**

Verwaltungsintern werden Frauen und Männer bei der Besetzung von Kommissionen, Projekt- und Arbeitsgruppen, insbesondere bei Auswahlgremien, paritätisch beteiligt.

Gemäß § 12 LGG müssen in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf beziehungsweise abzurunden. Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßige Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien.

#### **4.9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**

Die Stadt Schmallenberg legt großen Wert auf eine familienfreundliche Personalplanung und erleichtert den Mitarbeitenden mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Flexibilisierung der Arbeitszeit, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung, Teilung eines Arbeitsplatzes, mobiles Arbeiten und Beurlaubung). Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird den Bedarfen der Zielgruppe weitestgehend Rechnung getragen.

Individuelle Betreuungsmöglichkeiten in den zahlreichen Kindertagesstätten sowie der flexible Einsatz von Tagesmüttern bieten viel Unterstützung.

Mitarbeitende, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden durch die Personalverwaltung über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen informiert. Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Das berufliche Fortkommen wird durch Teilzeitarbeit nicht beeinträchtigt. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen aus.

Beurlaubten Beschäftigten werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten. Auf diesem Wege besteht die Möglichkeit, den Anschluss an das Berufsleben zu erhalten bzw. zu fördern sowie soziale Kontakte am Arbeitsplatz zu pflegen.

Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung/Beurlaubung aus familiären Gründen gemäß §§ 13 und 14 LGG wurde während des Berichtszeitraumes 24 mal entsprochen (18 Arbeitszeitreduzierungen nach Rückkehr aus der Elternzeit / 6 Beurlaubungen aus familiären Gründen bzw. aufgrund einer Pflegezeit).

#### **4.10 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing**

Die Mitarbeitenden der Stadt Schmallenberg haben die Möglichkeit, sich in Fällen sexueller Belästigung oder Mobbing unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von sexueller Belästigung oder Mobbing bei der Gleichstellungsbeauftragten gemeldet.

Sämtliche Bediensteten der Stadt Schmallenberg haben eigenverantwortlich und aktiv für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert und gefördert wird. Übergreifend auf alle Einsatzbereiche wird ein wertschätzender und rücksichtsvoller Umgang miteinander erwartet. Insbesondere Führungskräfte sind verpflichtet, ein wohlwollendes Miteinander zu fördern und sexuellen Belästigungen und Mobbing aktiv entgegenzuwirken. Führungskräfte sind aufgefordert, eine Vorbildfunktion auszuüben und in den Teams eine freundliche Kommunikation zu fördern.

## **5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bei allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können, frühzeitig beteiligt. Sämtliche Sitzungsvorlagen und Sitzungsprotokolle wurden ihr zur Verfügung gestellt, so dass sie jederzeit die Möglichkeit hatte, eine Stellungnahme abzugeben. Sie wirkte bei allen Personalmaßnahmen mit. Ihr wurde jeweils fristgerecht die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme eingeräumt. Sie konnte jederzeit ihr unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung nutzen und hat an den Besprechungen nach § 63 Landespersonalvertretungsgesetz teilgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat von ihrem Stimmrecht in Auswahlverfahren Gebrauch gemacht und hatte jederzeit die Möglichkeit, in den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, der Ausschüsse und des Rates zu Sachverhalten mit Bezug auf die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes beziehungsweise in Angelegenheiten mit Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern das Wort zu ergreifen.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht in eigenem Ermessen im regelmäßigen Austausch mit der Wirtschaftsförderung (Schmallenberg Unternehmen Zukunft e.V.) und ist über verschiedene Arbeitsgruppen und Netzwerke in diverse Projekte eingebunden (z.B. „Kollegiales Netzwerk Schmallenberg“, „Unternehmerinnenstammtisch“, Netzwerk „Taff im Sauerland“).

Schmallenberg, \_\_\_\_\_

---

Burkhard König  
Bürgermeister

---

Carmen Oberstadt  
Gleichstellungsbeauftragte

# Personalzusammensetzung Beteiligungen Stadt Schmallenberg

| Bezeichnung                                                   | Anschrift                              | Telefon/Mail                                                                                             | Geschäftsführung/<br>Vorsitz Aufsichtsrat | Mitarbeitende<br>gesamt | männl. | weibl. |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------|--------|--------|
| Akademie Bad Fredeburg<br>Bewirtungsgesellschaft mbH          | Bad Fredeburg<br>Johannes-Hummel-Weg 1 | 02974/911-0<br><a href="mailto:info@mbz-suedwestfalen.de">info@mbz-suedwestfalen.de</a>                  | Ulrich Hoffmann                           | 28                      | 4      | 24     |
| SauerlandBad GmbH                                             | Bad Fredeburg<br>Sportzentrum 1        | 02974/9680-0<br><a href="mailto:info@sauerland-bad.de">info@sauerland-bad.de</a>                         | Burkhard König<br>Dirk Houpt              | 38                      | 16     | 22     |
| Schmallenberger Sauer-<br>land Tourismus GmbH                 | Schmallenberg<br>Poststraße 7          | 02972/9740-0<br><a href="mailto:info@schmallenberger-sauerland.de">info@schmallenberger-sauerland.de</a> | Katja Lutter                              | 13                      | 1      | 12     |
| Siedlungs- u. Baugenossen-<br>schaft eG                       | Meschede<br>Le-Puy-Straße 23D          | 0291/99060<br><a href="mailto:luttermann@sbg-wohnen.de">luttermann@sbg-wohnen.de</a>                     | Dietmar Heß                               | 43                      | 24     | 19     |
| Energie Schmallenberg                                         | Schmallenberg<br>Unterm Werth 1        | 02972/980-0                                                                                              | Burkhard König<br>Jens Hentschel          | 0                       | 0      | 0      |
| Skigebiet Bödefeld-<br>Hunau-Lift GmbH & Co. KG               | Schmallenberg<br>Hunaustraße 81        | 02977/1444<br>01715361102<br><a href="mailto:schmidt@hunau.de">schmidt@hunau.de</a>                      | Jörg Schmidt                              | 66                      | 33     | 33     |
| Wirtschaftsförderungs-<br>gesellschaft Hochsauerlandkreis mbH | Steinstraße 27<br>59872 Meschede       | 0291/941502<br><a href="mailto:wfg@hochsauerlandkreis.de">wfg@hochsauerlandkreis.de</a>                  | Frank Linnekugel<br>Peter Brandenburg     | 9                       | 4      | 5      |

## Beschäftigte insgesamt

| Besoldungs-/vergütungsgruppen         | Insgesamt  | Männer     | Frauen     | Frauen in %   |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|---------------|
| <b>Beamte</b>                         |            |            |            |               |
| B 5                                   | 1          | 1          | 0          | 0,00%         |
| A 16                                  | 1          | 1          | 0          | 0,00%         |
| A 15                                  | 1          | 1          | 0          | 0,00%         |
| A 13                                  | 2          | 1          | 1          | 50,00%        |
| A 12                                  | 4          | 3          | 1          | 25,00%        |
| A 11                                  | 5          | 2          | 3          | 60,00%        |
| A10                                   | 3          | 0          | 3          | 100,00%       |
| A 9                                   |            |            |            |               |
| LG 2.1                                | 1          | 1          | 0          | 0,00%         |
| A 9                                   |            |            |            |               |
| LG 1.2 mit<br>AZ FN 1                 | 1          | 1          | 0          | 0,00%         |
| A 9                                   |            |            |            |               |
| LG 1.2                                | 3          | 1          | 2          | 66,67%        |
| A8                                    | 2          | 0          | 2          | 100,00%       |
| A 6                                   | 2          | 1          | 1          | 50,00%        |
| <b>Beamte insgesamt</b>               | <b>26</b>  | <b>13</b>  | <b>13</b>  | <b>50,00%</b> |
| <b>Tariflich Beschäftigte</b>         |            |            |            |               |
| 13                                    | 4          | 3          | 1          | 25,00%        |
| 12                                    | 3          | 3          | 0          | 0,00%         |
| 11                                    | 11         | 6          | 5          | 45,45%        |
| 10                                    | 12         | 7          | 5          | 41,67%        |
| 09c                                   | 4          | 2          | 2          | 50,00%        |
| 09b                                   | 16         | 6          | 10         | 62,50%        |
| 09a                                   | 18         | 6          | 12         | 66,67%        |
| 08                                    | 14         | 8          | 6          | 42,86%        |
| 07                                    | 13         | 8          | 5          | 38,46%        |
| 06                                    | 29         | 20         | 9          | 31,03%        |
| 05                                    | 33         | 11         | 22         | 66,67%        |
| 04                                    | 3          | 2          | 1          | 33,33%        |
| 02                                    | 25         | 7          | 18         | 72,00%        |
| 01                                    | 3          | 3          | 0          | 0,00%         |
| <b>Tarifl. Beschäftigte insgesamt</b> | <b>188</b> | <b>92</b>  | <b>96</b>  | <b>51,06%</b> |
| <b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>   |            |            |            |               |
| S 15                                  | 2          | 0          | 2          | 100,00%       |
| S 14                                  | 4          | 1          | 3          | 75,00%        |
| S 13                                  | 7          | 1          | 6          | 85,71%        |
| S 12                                  | 6          | 0          | 6          | 100,00%       |
| S9                                    | 4          | 0          | 4          | 100,00%       |
| S8a                                   | 86         | 1          | 85         | 98,84%        |
| S4                                    | 2          | 0          | 2          | 100,00%       |
| S3                                    | 6          | 0          | 6          | 100,00%       |
| S2                                    | 8          | 0          | 8          | 100,00%       |
| <b>SuE insgesamt</b>                  | <b>125</b> | <b>3</b>   | <b>122</b> | <b>97,60%</b> |
|                                       |            |            |            |               |
| <b>Zusammen</b>                       | <b>339</b> | <b>108</b> | <b>231</b> | <b>68,14%</b> |

## Beschäftigte in Vollzeit

| Besoldungs-/vergütungsgruppen                | Insgesamt  | Männer    | Frauen    | Frauen in %   |
|----------------------------------------------|------------|-----------|-----------|---------------|
| <b>Beamte</b>                                |            |           |           |               |
| B 5                                          | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| A 16                                         | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| A 15                                         | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| A 13                                         | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| A 12                                         | 4          | 3         | 1         | 25,00%        |
| A 11                                         | 5          | 2         | 3         | 60,00%        |
| A10                                          | 1          | 0         | 1         | 100,00%       |
| A 9                                          |            |           |           |               |
| LG 2.1                                       | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| A 9                                          |            |           |           |               |
| LG 1.2 mit AZ FN 1                           | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| A 9                                          |            |           |           |               |
| LG 1.2                                       | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| A 8                                          | 2          | 0         | 2         | 100,00%       |
| A 6                                          | 2          | 1         | 1         | 50,00%        |
| <b>Beamte insgesamt</b>                      | <b>21</b>  | <b>13</b> | <b>8</b>  | <b>38,10%</b> |
| <b>Tariflich Beschäftigte</b>                |            |           |           |               |
| 13                                           | 3          | 2         | 1         | 33,33%        |
| 12                                           | 3          | 3         | 0         | 0,00%         |
| 11                                           | 9          | 6         | 3         | 33,33%        |
| 10                                           | 8          | 6         | 2         | 25,00%        |
| 09c                                          | 3          | 2         | 1         | 33,33%        |
| 09b                                          | 11         | 6         | 5         | 45,45%        |
| 09a                                          | 10         | 6         | 4         | 40,00%        |
| 08                                           | 10         | 6         | 4         | 40,00%        |
| 07                                           | 9          | 8         | 1         | 11,11%        |
| 06                                           | 22         | 19        | 3         | 13,64%        |
| 05                                           | 12         | 10        | 2         | 16,67%        |
| 04                                           | 3          | 2         | 1         | 33,33%        |
| 02                                           | 1          | 1         | 0         | 0,00%         |
| <b>Tarifl. Beschäftigte insgesamt</b>        | <b>104</b> | <b>77</b> | <b>27</b> | <b>25,96%</b> |
| <b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>          |            |           |           |               |
| S 15                                         | 2          | 0         | 2         | 100,00%       |
| S 14                                         | 3          | 1         | 2         | 66,67%        |
| S 13                                         | 7          | 1         | 6         | 85,71%        |
| S 12                                         | 3          | 0         | 3         | 100,00%       |
| S9                                           | 4          | 0         | 4         | 100,00%       |
| S8a                                          | 35         | 1         | 34        | 97,14%        |
| S3                                           | 1          | 0         | 1         | 100,00%       |
| S2                                           | 2          | 0         | 2         | 100,00%       |
| <b>Sozial- u. Erziehungsdienst insgesamt</b> | <b>57</b>  | <b>3</b>  | <b>54</b> | <b>94,74%</b> |
|                                              |            |           |           |               |
| <b>Zusammen</b>                              | <b>182</b> | <b>93</b> | <b>89</b> | <b>48,90%</b> |

## Beschäftigte in Teilzeit

| Besoldungs-/vergütungsgruppen                | Insgesamt  | Männer    | Frauen     | Frauen in %    |
|----------------------------------------------|------------|-----------|------------|----------------|
| <b>Beamte</b>                                |            |           |            |                |
| A13                                          | 1          | 0         | 1          | 100,00%        |
| A10                                          | 2          | 0         | 2          | 100,00%        |
| A 9 LG 1.2                                   | 2          | 0         | 2          | 100,00%        |
| <b>Beamte insgesamt</b>                      | <b>5</b>   | <b>0</b>  | <b>5</b>   | <b>100,00%</b> |
| <b>Tariflich Beschäftigte</b>                |            |           |            |                |
| 13                                           | 1          | 1         | 0          | 0,00%          |
| 11                                           | 2          | 0         | 2          | 100,00%        |
| 10                                           | 4          | 1         | 3          | 75,00%         |
| 09c                                          | 1          | 0         | 1          | 100,00%        |
| 09b                                          | 5          | 0         | 5          | 100,00%        |
| 09a                                          | 8          | 0         | 8          | 100,00%        |
| 08                                           | 4          | 2         | 2          | 50,00%         |
| 07                                           | 4          | 0         | 4          | 100,00%        |
| 06                                           | 7          | 1         | 6          | 85,71%         |
| 05                                           | 21         | 1         | 20         | 95,24%         |
| 02                                           | 24         | 6         | 18         | 75,00%         |
| 01                                           | 3          | 3         | 0          | 0,00%          |
| <b>Tarifl. Beschäftigte insgesamt</b>        | <b>84</b>  | <b>15</b> | <b>69</b>  | <b>82,14%</b>  |
| <b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>          |            |           |            |                |
| S14                                          | 1          | 0         | 1          | 100,00%        |
| S12                                          | 3          | 0         | 3          | 100,00%        |
| S8a                                          | 51         | 0         | 51         | 100,00%        |
| S04                                          | 2          | 0         | 2          | 100,00%        |
| S03                                          | 5          | 0         | 5          | 100,00%        |
| S02                                          | 6          | 0         | 6          | 100,00%        |
| <b>Sozial- u. Erziehungsdienst insgesamt</b> | <b>68</b>  | <b>0</b>  | <b>68</b>  | <b>100,00%</b> |
| <b>Zusammen</b>                              | <b>157</b> | <b>15</b> | <b>142</b> | <b>90,45%</b>  |

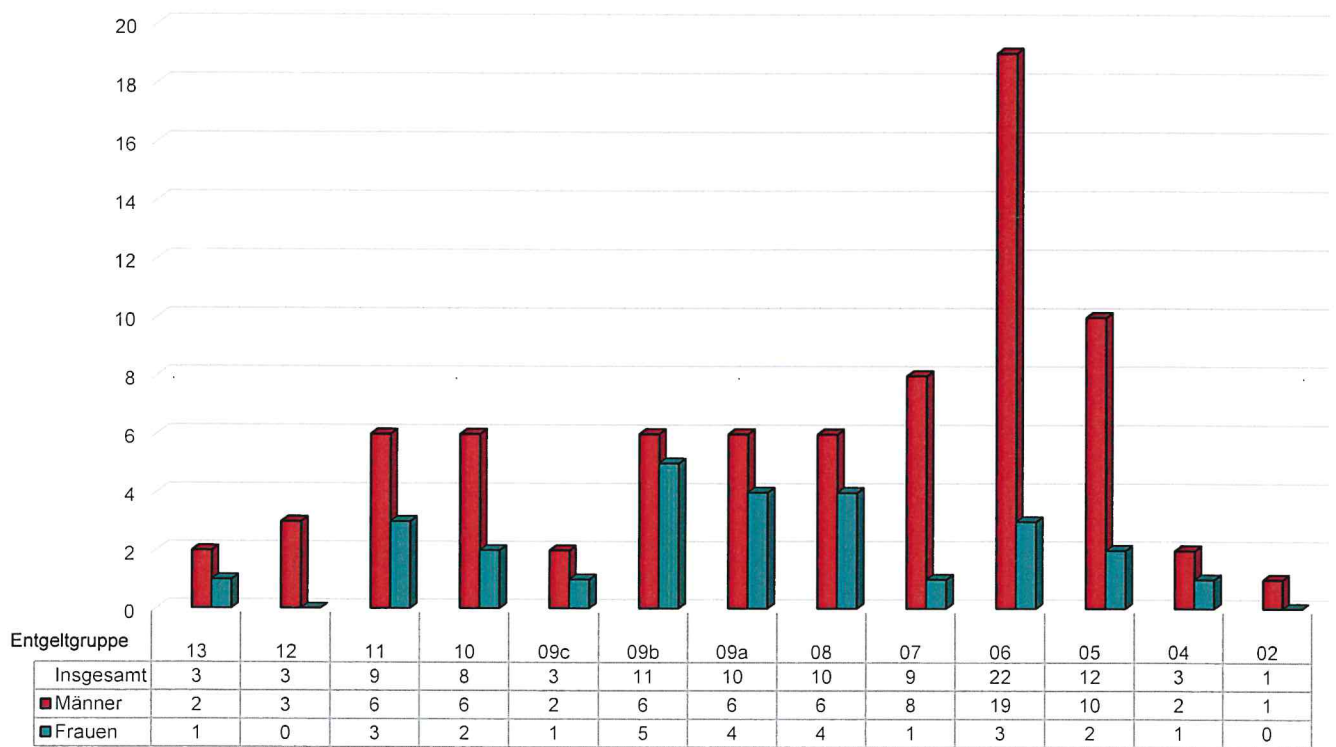
**Tariflich Beschäftigte Verwaltung (nur Rathaus)**

| <b>Vergütungsgruppe</b> | <b>Insgesamt</b> | <b>Männer</b> | <b>Frauen</b> |
|-------------------------|------------------|---------------|---------------|
| 13                      | 4                | 3             | 1             |
| 12                      | 3                | 3             | 0             |
| 11                      | 11               | 6             | 5             |
| 10                      | 12               | 7             | 5             |
| 9c                      | 4                | 2             | 2             |
| 9b                      | 15               | 5             | 10            |
| 9a                      | 17               | 5             | 12            |
| 8                       | 10               | 4             | 6             |
| 7                       | 7                | 2             | 5             |
| 6                       | 10               | 1             | 9             |
| 5                       | 11               | 0             | 11            |
| 4                       | 1                | 0             | 1             |
| S15                     | 1                | 0             | 1             |
| S14                     | 4                | 1             | 3             |
| S12                     | 6                | 0             | 6             |
| <b>Gesamt</b>           | <b>116</b>       | <b>39</b>     | <b>77</b>     |

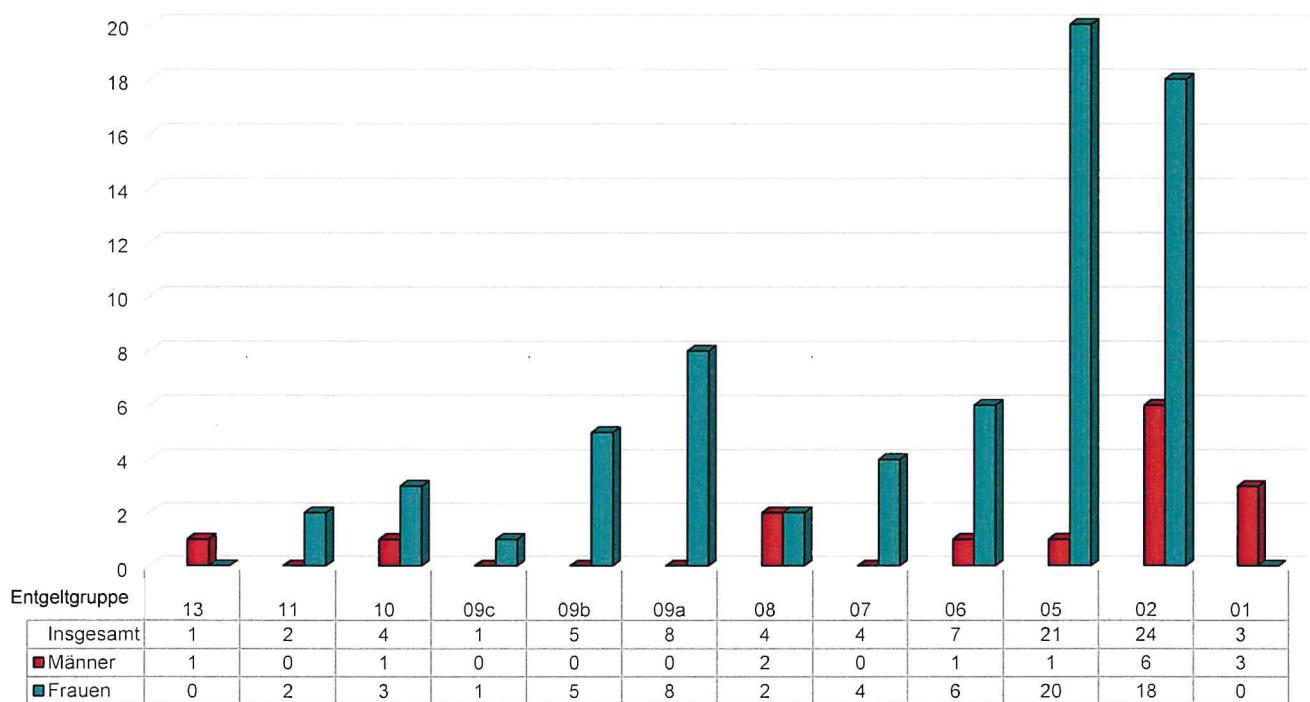
### Auszubildende

|                                   | Insgesamt | Männer   | Frauen    |
|-----------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Beamte LG 2.1                     | 2         | 1        | 1         |
| Tarifl. Beschäftigte              | 5         | 2        | 3         |
| Vorpraktikanten                   | 5         | 0        | 5         |
| Anerkennungspraktikanten          | 2         | 0        | 2         |
| Forstwirte                        | 2         | 2        | 0         |
| Praxisint. Ausbildung Erzieher/in | 6         | 1        | 5         |
| <b>Insgesamt</b>                  | <b>22</b> | <b>6</b> | <b>16</b> |

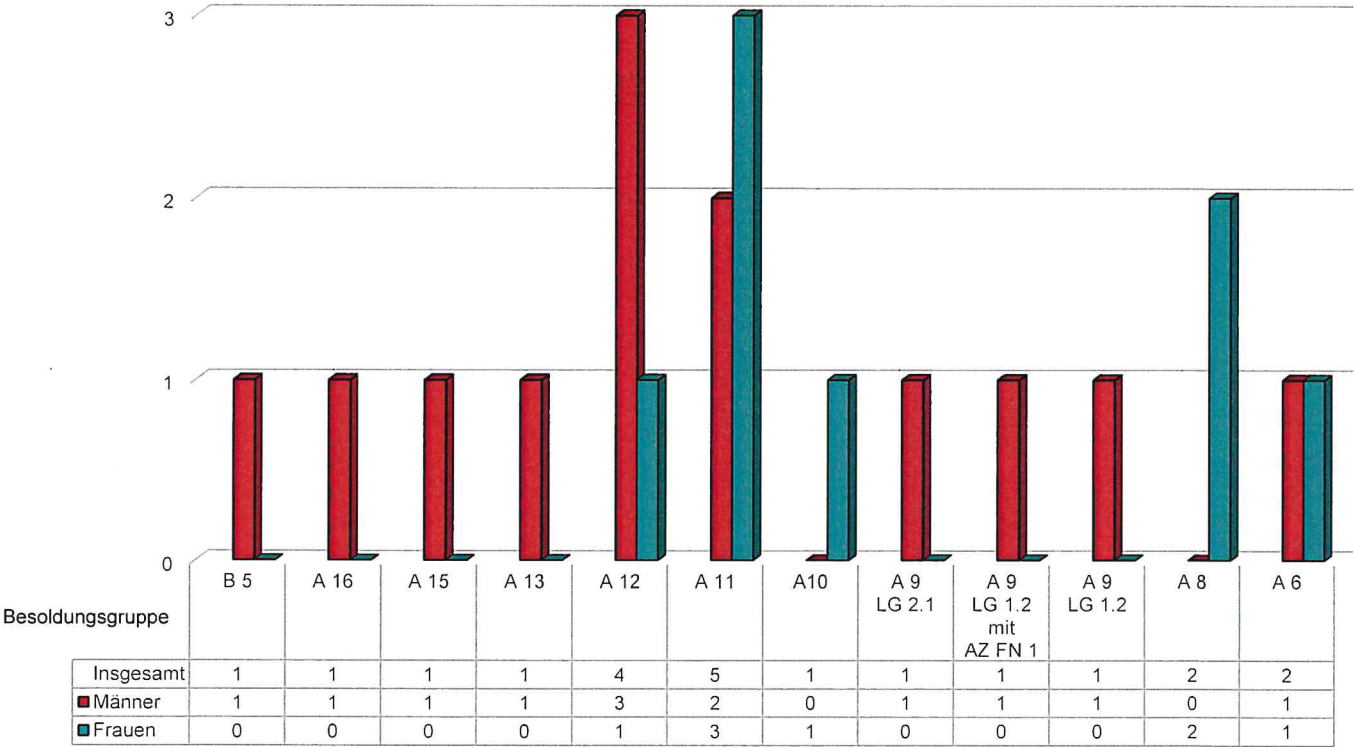
## Tarifl. Beschäftigte in Vollzeit



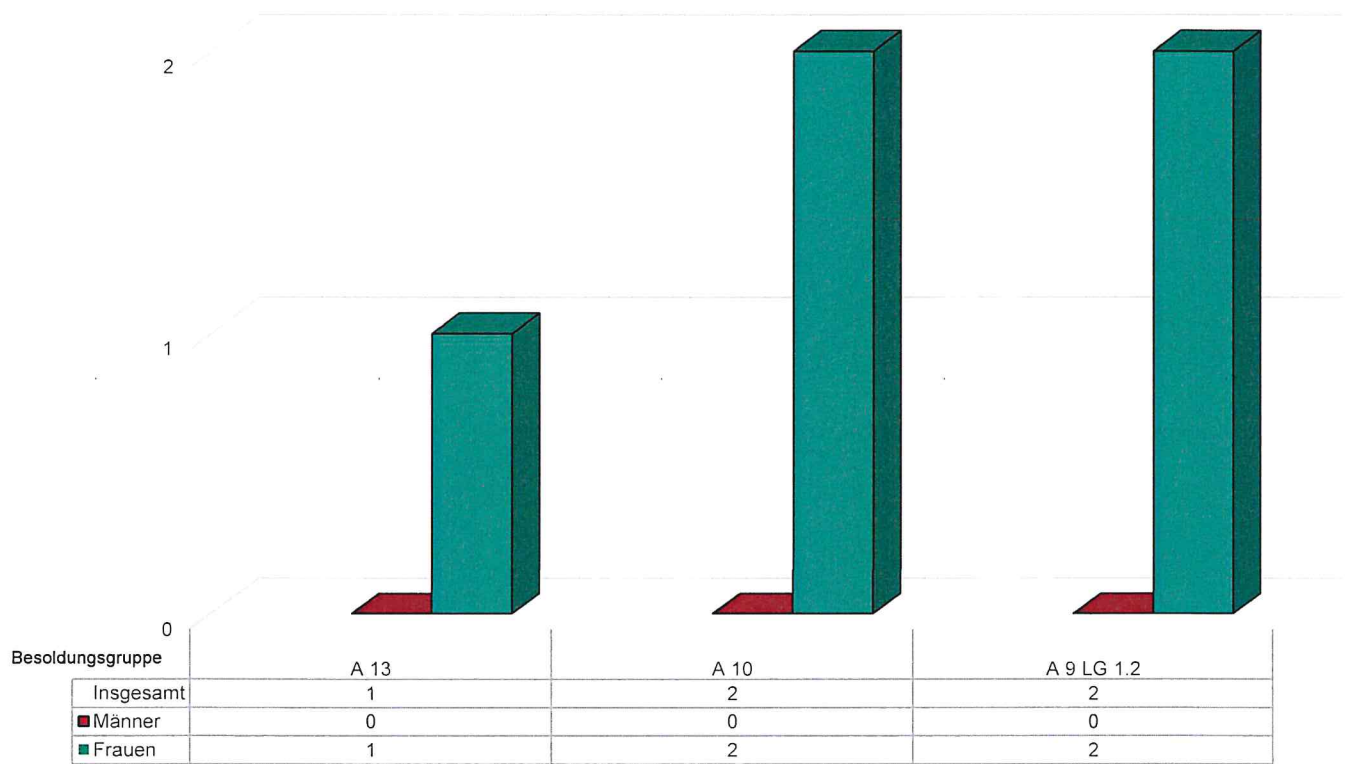
## Tariflich Beschäftigte in Teilzeit



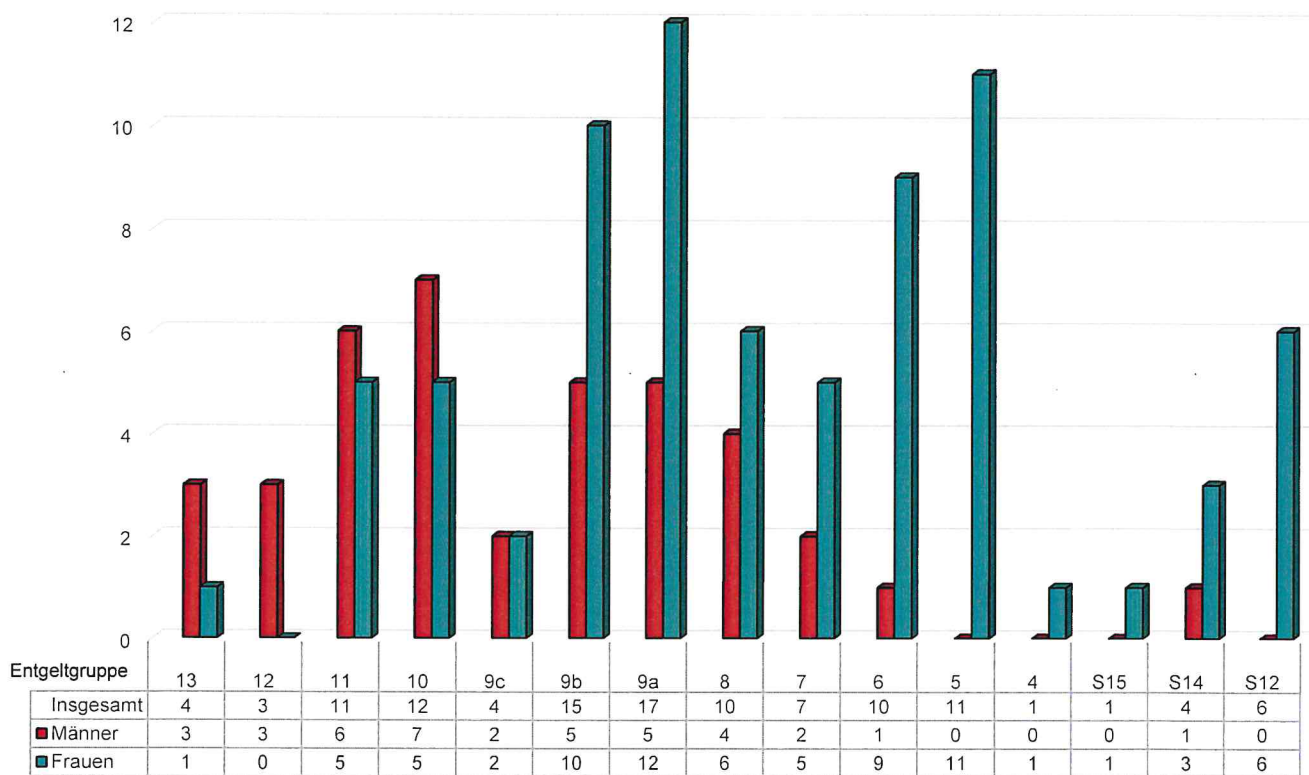
Beamte in Vollzeit



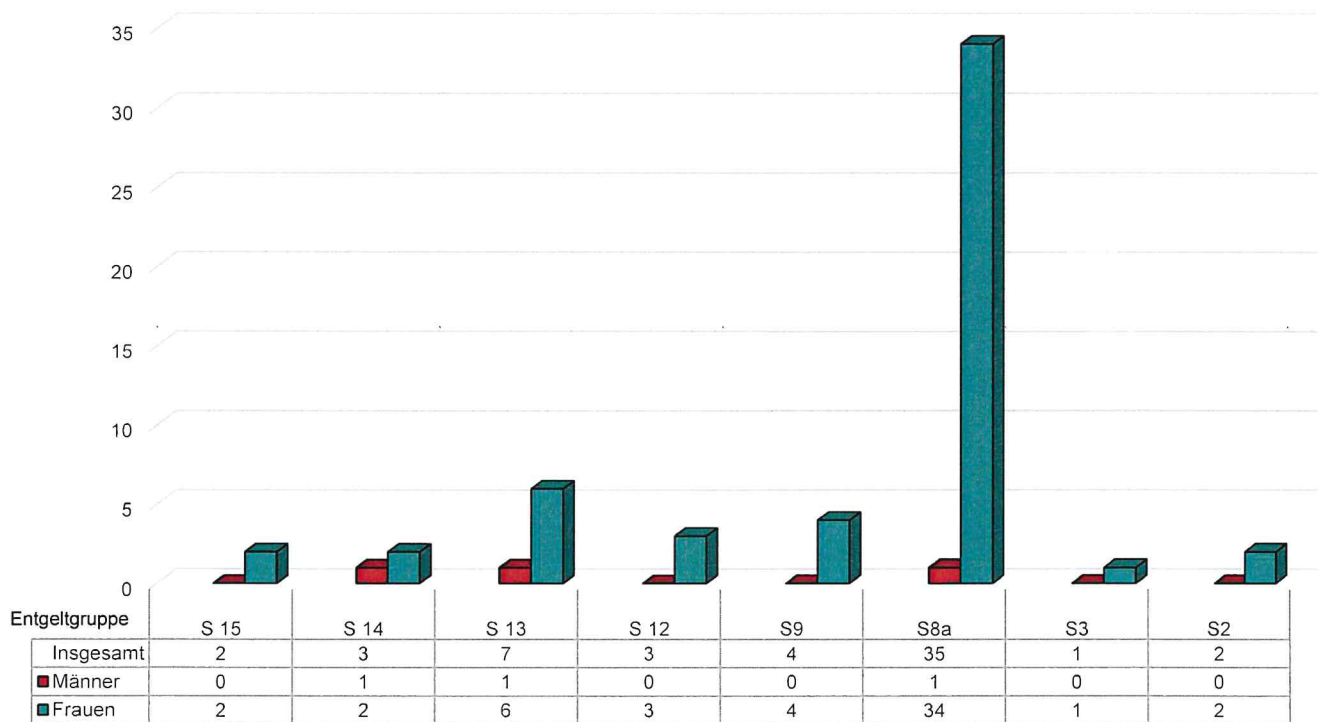
## Beamte in Teilzeit



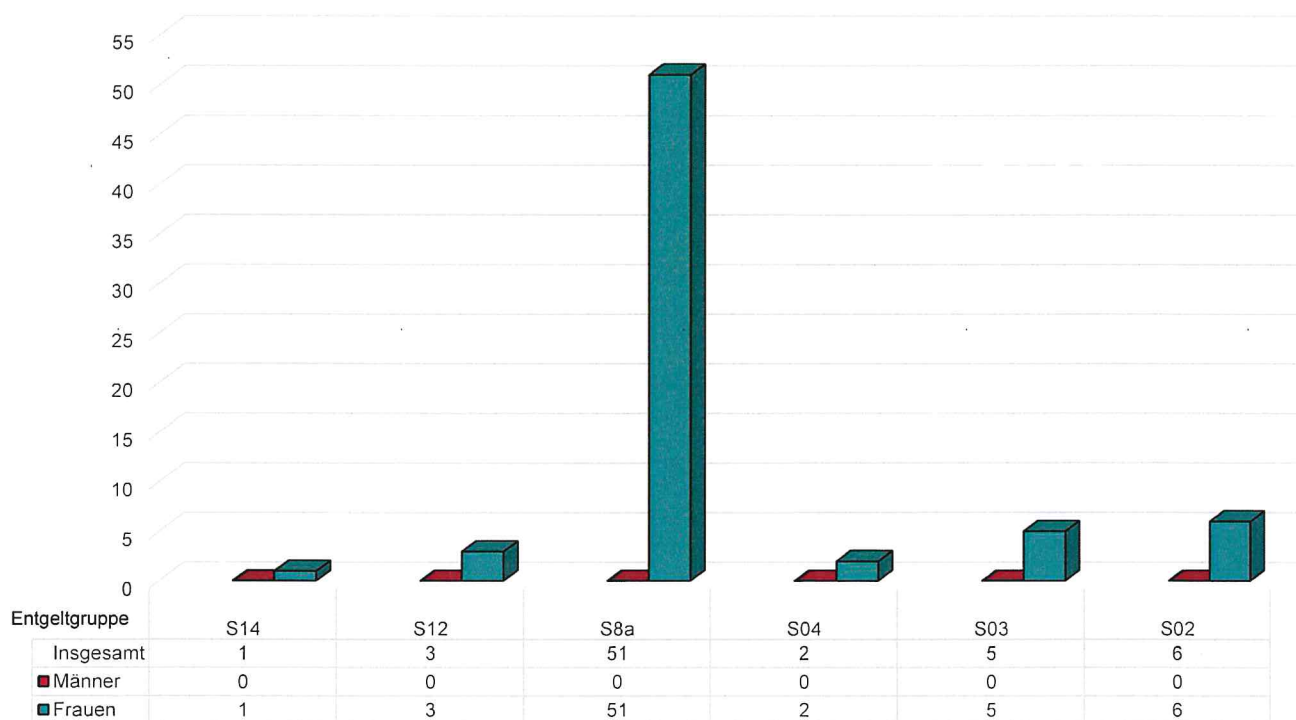
## Tarifl. Beschäftigte (nur Rathaus)



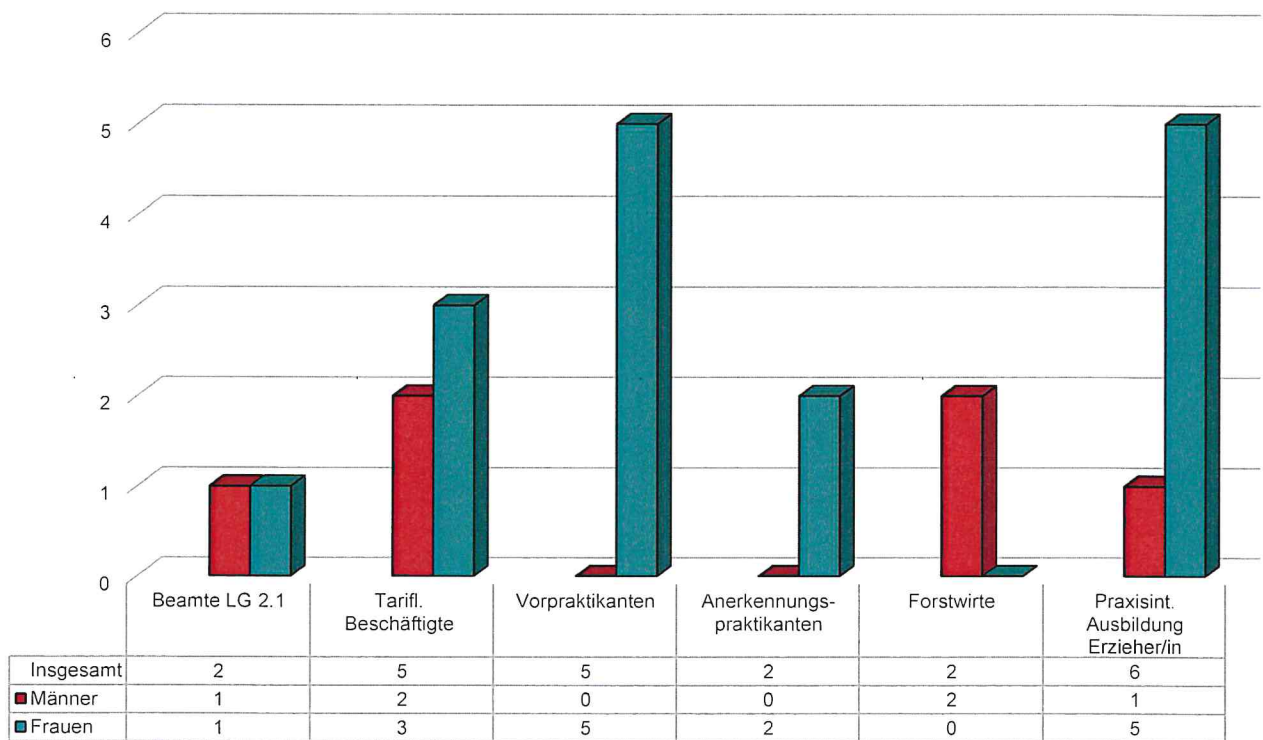
## Tarifl. Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst in Vollzeit



## Tarifl. Beschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst in Teilzeit



## Auszubildende



# Personalzusammensetzung Beteiligungen Stadt Schmallenberg

| Bezeichnung                                                   | Anschrift                              | Telefon/Mail                                                                                             | Geschäftsführung/<br>Vorsitz Aufsichtsrat | Mitarbeitende<br>gesamt | männl. | weibl. |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------|--------|--------|
| Akademie Bad Fredeburg<br>Bewirtungsgesellschaft mbH          | Bad Fredeburg<br>Johannes-Hummel-Weg 1 | 02974/911-0<br><a href="mailto:info@mbz-suedwestfalen.de">info@mbz-suedwestfalen.de</a>                  | Ulrich Hoffmann                           | 28                      | 4      | 24     |
| SauerlandBad GmbH                                             | Bad Fredeburg<br>Sportzentrum 1        | 02974/9680-0<br><a href="mailto:info@sauerland-bad.de">info@sauerland-bad.de</a>                         | Burkhard König<br>Dirk Houpt              | 38                      | 16     | 22     |
| Schmallenberger Sauer-<br>land Tourismus GmbH                 | Schmallenberg<br>Poststraße 7          | 02972/9740-0<br><a href="mailto:info@schmallenberger-sauerland.de">info@schmallenberger-sauerland.de</a> | Katja Lutter                              | 13                      | 1      | 12     |
| Siedlungs- u. Baugenossen-<br>schaft eG                       | Meschede<br>Le-Puy-Straße 23D          | 0291/99060<br><a href="mailto:luttermann@sbg-wohnen.de">luttermann@sbg-wohnen.de</a>                     | Dietmar Heß                               | 43                      | 24     | 19     |
| Energie Schmallenberg                                         | Schmallenberg<br>Unterm Werth 1        | 02972/980-0                                                                                              | Burkhard König<br>Jens Hentschel          | 0                       | 0      | 0      |
| Skigebiet Bödefeld-<br>Hunau-Lift GmbH & Co. KG               | Schmallenberg<br>Hunaustraße 81        | 02977/1444<br>01715361102<br><a href="mailto:schmidt@hunau.de">schmidt@hunau.de</a>                      | Jörg Schmidt                              | 66                      | 33     | 33     |
| Wirtschaftsförderungs-<br>gesellschaft Hochsauerlandkreis mbH | Steinstraße 27<br>59872 Meschede       | 0291/941502<br><a href="mailto:wfg@hochsauerlandkreis.de">wfg@hochsauerlandkreis.de</a>                  | Frank Linnekugel<br>Peter Brandenburg     | 9                       | 4      | 5      |