



Richtlinien

zur Gleichstellung
der weiblichen Beschäftigten
der Stadt Elmshorn

Gleichstellungsplan

für den Zeitraum
2019 bis 2022

Inhalt

	Seite
Präambel	1
1. Geltungsbereich	2
2. Verantwortlich für die Umsetzung	2
3. Situationsanalyse	2
4. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung	3
4.1 Stellenbesetzungen	3
4.1.1 Ausschreibung freier Arbeitsstellen	3
4.1.2 Grundsätze des Auswahlverfahrens	3
4.1.3 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen	4
4.1.4 Ausbildung	5
4.1.5 Fort- und Weiterbildung	6
5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit	6
5.1 Ist-Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
5.1.1 Beurlaubung aus familiären Gründen	7
5.1.2 Familiengerechte Arbeitszeit	8
5.1.3 Teilzeitarbeit	8
5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
5.2.1 Fort- und Weiterbildung	9
5.2.2 Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen	9
5.3 Weitere Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit	9
5.3.1 Erhöhung der Zahl der weiblichen Beschäftigten in gewerblichen, bzw. technischen Berufen	9
5.3.2 Erhöhung der Zahl der männlichen Mitarbeiter in Elternzeit	10
5.3.3 Weitere Förderung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit	10
6. Verbot sexueller Belästigung	10
7. Zielvereinbarungen, Kontrolle, Fortschreibung	11
8. Schlussbestimmungen	12

Anhang 1: Grafische Übersicht der Verteilung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung

Anhang 2: Tabellarische Übersicht der Verteilung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen

Anhang 3:

Auszug aus dem Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein

Präambel

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan/Frauenförderplan, nachfolgend Gleichstellungsplan genannt, kommt die Verwaltung der Stadt Elmshorn ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach, gemäß § 11 Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein (GstG) für jeweils 4 Jahre einen Frauenförderplan mit verbindlichen Inhalten aufzustellen. Die einzelnen zu beachtenden Aspekte des Frauenförderplans sind durch das Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein vorgegeben. Der vorliegende Gleichstellungsplan ist eine gemeinsame Arbeit des Personalwesens, des Personalsrats und der Gleichstellungsbeauftragten.

Bei der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit kommt dem öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion zu. Die Stadt Elmshorn setzt sich dafür ein, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf zu verwirklichen. Indem der „Frauenförderplan“ zum „Gleichstellungsplan“ erweitert wird, wird zum Ausdruck gebracht, dass gemäß § 2, Absatz 3 der Gemeindeordnung des Landes Schleswig-Holstein (GO) „die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann“ Berücksichtigung findet, gleichwohl liegt der Schwerpunkt des vorliegenden Gleichstellungsplans dem gesetzlichen Auftrag folgend auf der Frauenförderung.

Männer sind in diversen Entgelt - und Besoldungsgruppen in der Verwaltung der Stadt Elmshorn unterrepräsentiert. Dies bedeutet jedoch nicht zwingend, dass eine besondere Förderung der männlichen Mitarbeiter geboten ist, denn Männer sind nicht strukturell benachteiligt. Nach Aussage des Ministeriums für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein vom 18.01.2018 gilt daher: „Da das Gleichstellungsgesetz nach § 1 bezweckt, die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst zu fördern, und die §§ 3 bis 5 nur auf den Fall einer Unterrepräsentanz von Frauen eingehen, kann aus dem Gesetz nicht abgeleitet werden, dass Männer bei einer Unterrepräsentanz vorrangig zu berücksichtigen sind. Ursächlich hierfür ist die strukturelle Benachteiligung von Frauen innerhalb der Gesellschaft. Diese liegt für Männer nicht vor, so dass die vorrangige Berücksichtigung von Männern nicht erforderlich erscheint.“

Männer sind möglicherweise in vielen Fällen aus dem Grunde unterrepräsentiert, weil sie für sich auf Arbeitsplätzen außerhalb der Stadtverwaltung bessere berufliche Möglichkeiten sehen. Der vorliegende Gleichstellungsplan muss daher auch als Teil der gesamten Personalgewinnungs- und Entwicklungskonzeption der Stadtverwaltung gesehen werden, denn eine ausgeglichene Balance zwischen Männern und Frauen innerhalb der Stadtverwaltung ist wünschenswert und angestrebt.

Eine zentrale Schnittmenge bildet in diesem Kontext nach wie vor das Handlungsfeld „familienbewusste Personalpolitik“. Von Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit profitieren Frauen wie Männer gleichermaßen. Gleichzeitig erhöhen sie in Zeiten des Fachkräftemangels die Attraktivität der Stadt Elmshorn als Arbeitgeberin.

Die Gleichstellung von Frau und Mann bedarf einer stetigen Bewusstseinsanpassung an die aktuelle Situation aller Betroffenen im Sinne des Gender Mainstreamings, das die Berücksichtigung der verschiedenen Lebenswelten von Frauen und Männern in allen Belangen vorsieht.

Neben konkreten Handlungsweisen soll dieser Gleichstellungsplan hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Er soll gleichzeitig das bereits für die Frauen Erreichte sichern und Männer dabei unterstützen, sich außerhalb von klischeehaften Rollenbildern zu positionieren.

1. Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadt Elmshorn. Er ist für die Jahre 2019 bis 2022 gültig und wird anschließend fortgeschrieben.

Nach zwei Jahren ist er zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Über den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen gibt das Personalwesen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten im ersten Halbjahr 2021 einen kurzen Zwischenbericht.

2. Verantwortlich für die Umsetzung

Als Querschnittsaufgabe liegt die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung bei jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Eine besondere Schlüsselposition haben die Führungskräfte inne, die mit ihrer Haltung ein Klima der Chancengleichheit und Gleichberechtigung fördern sollen. Für die Umsetzung beschlossener gleichstellungsrelevanter Einzelmaßnahmen sind die zuständigen Ämter im nachfolgenden Gleichstellungsplan konkret benannt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat zur Hauptaufgabe, das gemeinsame Ziel der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verfolgen. Ihre formale Beteiligung ist gesetzlich geregelt.

3. Situationsanalyse

Der Gleichstellungsplan setzt sich zusammen aus einem Textteil und einem statistischen Teil. Der statistische Teil besteht aus einer Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie einer Zielsetzung für die Zukunft.

Die Dienststelle bearbeitet den statistischen Teil des Gleichstellungsplans. Er ist alle zwei Jahre fortzuschreiben (weitere Ausführungen vgl. Ziffer 6).

Auf der Basis der Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur wird alle zwei Jahre eine Situationsanalyse erstellt, aus der hervorgeht:

- a. Die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- b. die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer nach Wochenarbeitsstunden,
- c. die Zahl der beschäftigten Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter sowie Studierenden,
- d. die Zahl der beförderten und höhergruppierten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- e. die Zahl der Beamtinnen und Beamten, die aus einer niedrigeren in eine höhere Laufbahn aufgestiegen sind.

f. die Zahl der nicht genehmigten Anträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Ermäßigung der Arbeitszeit und die Begründung der Ablehnungen,

g. die Zahl der gestellten Anträge auf Beurlaubung – getrennt nach Geschlecht – aus wichtigen und / oder arbeitsmarktpolitischen Gründen sowie nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, bzw. nach dem Pflegezeitgesetz, deren Dauer, den personellen Ausgleich und gegebenenfalls die Gründe für die Ablehnung.

4. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung

4.1 Stellenbesetzungen

4.1.1 Ausschreibung freier Arbeitsstellen

Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass durchgängig alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Dies geschieht durch die Nutzung des so genannten Gendersternchens.

Bei Führungspositionen (z. B. Amtsleitung) soll grundsätzlich eine öffentliche Ausschreibung erfolgen. (Ausnahmen richten sich nach § 7 Abs. 5 in Verbindung mit § 23 Abs. 1 GStG.) Beurlaubte Beschäftigte sind über die Stellenausschreibungen zu informieren.

Stellen, für die keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorliegen, sind extern auszuschreiben. Geeignet ist, wer die formalen Voraussetzungen erfüllt, wie z. B. die erforderliche Ausbildung und Besoldungsstufe. Über Ausnahmen hinsichtlich der externen Ausschreibung entscheidet nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister.

Die ausschreibende Stelle ist verpflichtet, sich aktiv um Bewerber*innen zu bemühen. Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte sollen sich aktiv an den Bemühungen beteiligen. In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Frauen in den Bereichen oder Hierarchiestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

In der Ausschreibung sind die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes exakt und differenziert zu bestimmen und verbindlich zu benennen.

Dienststelle und Personalrat legen vor der Ausschreibung der Stelle die erforderlichen Qualifikationsmerkmale fest. Der Ausschreibungstext ist der Gleichstellungsbeauftragten vor der Veröffentlichung vorzulegen.

Sofern nicht zwingende dienstliche Gründe dagegenstehen, ist in der Ausschreibung auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

4.1.2 Grundsätze zum Auswahlverfahren

Das Haupt - und Rechtsamt/Personalwesen und Organisation beteiligt das zuständige Fachamt, den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Vorauswahl der Bewerbungen. Im Bedarfsfall ist die Schwerbehindertenvertretung/Vertrauensperson der Schwerbehinderten mit einzubeziehen.

Sind Frauen bzw. Männer in den zusammengefassten Fallgruppen der jeweiligen Bereiche unterrepräsentiert, werden alle Bewerberinnen bzw. Bewerber, die das Anforderungsprofil erfüllen, in das Auswahlverfahren einbezogen.

Maßgeblich bei Beamtinnen sind

- a. bei Einstellungen der Anteil in der betreffenden Laufbahn,
- b. bei Beförderungen der Anteil im angestrebten Beförderungssamt der Laufbahn.

Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen von Frauen nicht möglich, alle Bewerberinnen einzubeziehen, ist darauf zu achten, dass Frauen im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen, mindestens jedoch zu 50 %, in die Auswahl einbezogen werden.

Für das Auswahlverfahren soll auf der Grundlage des Ausschreibungstextes zeitgleich ein Anforderungsprofil – mit Gewichtung – erstellt werden, das die für die Stellenbesetzung zwingend notwendigen Qualifikationen enthält.

Bei Vorstellungsgesprächen sind bei Prüfung auch die Grundsätze des § 8 Abs. 2-5 Gleichstellungsgesetz zu beachten.

Dazu zählen insbesondere die Berücksichtigung von Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sowie durch soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten.

Im Auswahlverfahren dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden:

- a. Zeiten für die Kinderbetreuung bzw. Betreuung von Pflegebedürftigen,
- b. Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen,
- c. Teilzeitbeschäftigungen,
- d. Familienstand und Gewährleistung der Kinderbetreuung,
- e. Berufstätigkeit bzw. das Einkommen der Partnerin / des Partners,
- f. Schwangerschaft und die Möglichkeit einer Schwangerschaft,
- g. Lebensalter.

Dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Beteiligung an den Vorstellungsgesprächen zu geben.

4.1.3 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in der betreffenden Besoldungsgruppe oder Entgeltgruppe weniger Frauen befinden als Männer.

Für die Berechnung des maßgeblichen Anteils der Frauen werden die Entgeltgruppen folgendermaßen zusammengefasst:

- gewerblicher Bereich
- Sozial- und Erziehungsbereich
- Technische Beschäftigte
- Allgemeiner Verwaltungsbereich

Maßgeblich bei Beamtinnen sind

- a. bei Einstellungen der Anteil der betreffenden Laufbahn,
- b. bei Beförderungen der Anteil im angestrebten Beförderungsamte der Laufbahn.

Wahlämter sind davon ausgeschlossen.

Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes gehen dieser Vorrangregelung im Konfliktfalle vor.

Bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, die eine Höhergruppierung auslösen, sind Frauen – unter der Voraussetzung gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – vorrangig zu berücksichtigen, sofern sich in der betreffenden zusammengefassten Entgeltgruppe weniger Frauen befinden als Männer.

Entsprechendes gilt bei Versetzung, Abordnung oder Umsetzung und für die Zulassung zum Aufstieg.

Die Dienststellen fördern die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen und ihre Bewerbungen um Aufstiegspositionen. Sie entwickeln Maßnahmen, mit denen Frauen motiviert und unterstützt werden. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsbereiche der unteren Entgeltgruppen und für Tätigkeitsfelder, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.

Für die durch Kindererziehung und vergleichbare familiäre Tätigkeiten gesammelten Erfahrungen gelten die Grundsätze in Ziffer 4.1.2.

4.1.4 Ausbildung

Die vorgenannten Punkte gelten sinngemäß auch für Ausbildungsverhältnisse. Generell sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten die Ausbildungsberufe für Frauen und Männer zu öffnen.

Ausbildungsberufe in der Verwaltung sowie die Plätze für Anwärterinnen, Anwärter und Studierende sind nach Möglichkeit geschlechterparitätisch zu besetzen.

Das tradierte Rollenmuster wird besonders bei der Ausbildung in gewerblichen, bzw. technischen Berufen deutlich. Hier muss deshalb eine besonders intensive Förderung einsetzen. Für Mädchen und junge Frauen soll in den einzelnen Ausbildungsberufen im gewerblichen, bzw. technischen Bereich eine Ausbildungsquote von 50 % erreicht werden. Die zuständigen Verwaltungsstellen haben sich um Bewerbungen von Frauen in diesen Ausbildungsberufen besonders zu bemühen. Die gewerblichen, bzw. technischen Ausbildungsberufe sollen auch den Berufspraktikantinnen zu 50 % offenstehen. Die Schulen sind darauf besonders hinzuweisen.

Jährlich ist zu prüfen, wie viele Ausbildungsplätze als Qualifizierungsmaßnahme für Wiedereinsteigerinnen/Quereinsteigerinnen angeboten werden sollen – gegebenenfalls als Teilzeitausbildung – oder ob andere Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden

können. Grundsätzlich soll immer mindestens ein Ausbildungsplatz in Teilzeit vorgehalten werden.

4.1.5 Fort- und Weiterbildung

Für die Fort- und Weiterbildung gelten die Grundsätze des § 10 Gleichstellungsgesetz. Danach sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zuzulassen.

Ist nur ein Teilnahmeplatz zu vergeben, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn die Veranstaltung wiederholt angeboten wird; andernfalls entscheidet das Los.

Für Mitarbeiterinnen werden frauenspezifische Seminare angeboten.

Bei Bedarf werden auch Seminare nur für männliche Beschäftigte angeboten. Dies ist Aufgabe der Personalentwicklung, es sei denn, die Fortbildungen hätten eine gleichstellungsrelevante Thematik.

Fortbildungsveranstaltungen sind so anzubieten, dass Müttern und Vätern mit betreuungspflichtigen Kindern (in der Regel unter 12 Jahren) und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird (z. B. durch ortsnahe Veranstaltungen, Halbtags-Seminare, Kinderbetreuungsmöglichkeit, Kostenübernahme für Kinderbetreuung). Ebenso ist denjenigen, die zu pflegende Angehörige haben, ein Angebot nach den o.a. Vereinbarkeitsgrundsätzen zu machen.

Mitarbeitende, deren Arbeitsplatz und Qualifikation durch Rationalisierungsmaßnahmen bedroht sind, sind bei Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen. Sie sollen dadurch die Befähigung erhalten, auch in anderen Arbeitsbereichen oder an Mischarbeitsplätzen qualifiziert arbeiten zu können.

Den Mitarbeitenden einer Dienststelle oder Abteilung soll Gelegenheit gegeben werden, auch gemeinsam an der gleichen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen.

Bei der Festlegung von Zielgruppen und Inhalten von Fortbildungsveranstaltungen zur Frauenförderung wirken Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat mit. Grundlage ist die jeweils fortzuschreibende Analyse zur Situation der Gleichstellungsförderung bei der Stadt Elmshorn.

Mitarbeitende, die sich in Elternzeit, bzw. Pflegezeit befinden, werden laufend über Fortbildungsangebote informiert und erhalten die Möglichkeit, daran teilzunehmen.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt nach wie vor ein zentrales Handlungsfeld im Hinblick auf die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit. Vor dem Hintergrund, dass in unserer Gesellschaft vielfach noch eine tradierte Arbeitsteilung herrscht, stehen Frauen und Männer vor unterschiedlichen Herausforderungen. Überspitzt gesehen wird Männern noch immer eher die Rolle des Versorgers zugeteilt, während Frauen die Sorgearbeit übertragen wird.

Unter Sorgearbeit werden an dieser Stelle Tätigkeiten verstanden, die zumeist unentgeltlich und unsichtbar für andere geleistet werden. Dies sind in erster Linie die Haushaltsführung, die Betreuung und Erziehung von Kindern sowie die Pflege und Versorgung unterstützungsbedürftiger, kranker oder alter Menschen. Die Sorgearbeit wird in unserer Gesellschaft zu einem Großteil von Frauen geleistet, was dazu führt, dass viele Frauen nur in Teilzeit beschäftigt sind, um ihrer doppelten Aufgabe gerecht zu werden. Gleichzeitig steigt bei Männern der Wunsch, mehr Zeit mit ihren Familien verbringen zu können und sich stärker an der Sorgearbeit zu beteiligen.

In der Stadtverwaltung Elmshorn waren zum Stichtag 31.12.2017 fast 88% der Frauen in Teilzeit beschäftigt (siehe Anhang 1). Das waren allerdings 7% weniger als zum Stichtag 31.12.2011. Im gleichen Zeitraum stieg der Zahl der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit von über 4% auf über 12%.

Beides kann als Beleg dafür gewertet werden, dass die bereits angeschobenen Maßnahmen (siehe 5.1) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Wirkung zeigen und beibehalten, bzw. ergänzt werden sollen.

Die Flexibilisierung der Arbeit soll weiter vorangetrieben werden, um dem Wunsch der Mitarbeitenden nach einer flexibleren Arbeitszeit zum effektiveren persönlichen Zeitmanagement gerecht zu werden. Dazu sind unter 5.2 geplante Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgeführt. Sie bringen – unabhängig vom Geschlecht – einen Mehrwert für alle Mitarbeitenden.

In der Elmshorner Stadtverwaltung ist die Chancengleichheit, was die Repräsentanz von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen und damit auch in den Führungspositionen angeht, schon weit vorangeschritten.

Ein Handlungsfeld jedoch ist weiterhin die übergroße Unterrepräsentanz von Frauen in den gewerblich, bzw. technischen Berufen (siehe Anhang 1 und 2).

Unter 5.3.1 sollen Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich definiert werden.

5.1 Ist-Situation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.1.1 Beurlaubung aus familiären Gründen

Die Dienststelle ist verpflichtet, die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Freistellung, z.B. im Fall der Erziehung von Kindern/ Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, zu informieren. Das Gleiche gilt für die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen.

Insbesondere Väter sind in verstärkter und geeigneter Weise darauf hinzuweisen, dass auch sie sich zur Kinderbetreuung beurlauben lassen können. Sie sollen besonders ermutigt werden, längere Elternzeiten in Anspruch zu nehmen. Gleichfalls sollen Männer ermutigt werden, Pflegezeiten in Anspruch zu nehmen.

Die Nähe zum Beruf muss erhalten und gefördert werden. Dies soll insbesondere dadurch geschehen, dass

a. zulässig befristet Beschäftigungsmöglichkeiten vorrangig Beschäftigten angeboten werden, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit dies nicht dem Zweck der Beurlaubung entgegensteht;

b. grundsätzlich beurlaubte Mitarbeitende über Stellenausschreibungen informiert werden.

c. auf Wunsch von Mitarbeitenden, die einen Antrag auf Beurlaubung von maximal einem Jahr stellen, die Dienststelle eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz ermöglicht, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen.

d. die Arbeitgeberin die Beschäftigten nach Möglichkeit bei der Suche nach Krippenplätzen unterstützt, bzw. Belegplätze in Krippen und Kindertagesstätten anbietet.

Bei Beurlaubung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist eine angemessene Vertretung rechtzeitig sicherzustellen.

5.1.2 Familiengerechte Arbeitszeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte Arbeitszeiten einzuräumen.

Unter Berücksichtigung dienstlicher Belange sind die Möglichkeiten der Gestaltung familienfreundlicher Arbeitszeiten auszuschöpfen. Vor der Entscheidung über Anträge von Mitarbeitenden sind Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates einzuholen und zu berücksichtigen

5.1.3 Teilzeitarbeit

Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange eine Vollzeitbeschäftigung erfordern. Die Gesamtarbeitszeit bleibt dabei unverändert.

Bei freien Arbeitsplätzen erfolgt die Prüfung der Teilbarkeit in Zusammenarbeit zwischen Fachamt, Personalwesen, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter.

In einer Arbeitsplatzbeschreibung ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit bedarf der schriftlichen Begründung.

Die Prüfung der Teilbarkeit erfolgt wie bei freien Arbeitsplätzen.

Teilzeitbeschäftigung muss mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden. – Ausnahmen regelt § 12 Gleichstellungsgesetz.

Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten ist personell unter Beteiligung des Personalrates auszugleichen; von Möglichkeiten zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen ist Gebrauch zu machen. Teilzeitbeschäftigte sind in die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen sowie sozialen Leistungen eingebunden wie auch Vollzeitbeschäftigte.

Die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitarbeit muss ermöglicht werden. Mitarbeitende sollen ermutigt und dabei unterstützt werden, schnellstmöglich vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle anzustreben.

Bei Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen müssen Bewerbungen Teilzeitbeschäftigter bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber Bewerbungen von Vollzeitkräften bevorzugt werden.

Die Dienststelle unterstützt teilzeitarbeitende beschäftigte Eltern grundschulpflichtiger Kinder, indem sie bestimmte Parkplätze für Eltern reserviert, die erst später mit der Arbeit beginnen können, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

5.2 geplante zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.2.1 Fort- und Weiterbildung

Beurlaubte Mitarbeitende sollen laufend über das Fortbildungsangebot informiert werden und die Möglichkeit erhalten, während der Beurlaubung daran teilzunehmen.

Fortbildungen sollen verstärkt in Teilzeit angeboten werden. Sollten während der Teilnahme an Fortbildungen Kosten für eine Kinderbetreuung anfallen, soll im Vorwege geprüft werden, ob diese übernommen werden können.

Quereinsteiger*innen mit einer verwaltungsfremden Ausbildung soll die Möglichkeit geboten werden, zunächst eine passende Aufgabe in der Verwaltung zu übernehmen, um dann ggfs. parallel zur Arbeit bedarfsgerecht fortgebildet zu werden, indem ihnen die Teilnahme zum Beispiel an einem Angestellten I-Lehrgang ermöglicht wird.

5.2.2 Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Führungskräften unterschiedlicher Ämter, dem Personalwesen, dem Personalrat, dem Datenschutz und der IT zunächst als Pilotprojekt Rahmenbedingungen für Arbeitsplätze im Homeoffice. Die Ergebnisse sollen nach der Erprobungsphase evaluiert und in Regelstrukturen überführt werden.

5.3 Weitere Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

5.3.1 Erhöhung der Zahl der weiblichen Beschäftigten in gewerblich-technischen Berufen

Durch die Einstellung weiblicher Fachkräfte in 2018 konnte diesem schon entsprochen werden. Auch in den Ingenieurs- und IT-Studiengängen konnten weibliche Studierende eingestellt werden. Dies soll weitergeführt werden.

Frauen und Mädchen mehr für gewerbliche und technische Berufe zu interessieren ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Die Stadtverwaltung leistet bereits ihren Beitrag, indem sie sich jährlich am Girls´ und Boys´ Day beteiligt. Dies soll weiter fortgeführt und die Mädchenarbeit entsprechend intensiviert werden.

Für Frauen sollen verstärkt Praktika in technischen Berufen angeboten werden. Darüber hinaus soll geprüft werden, in welchen gewerblichen, bzw. technischen Bereichen eine Ausbildung in Teilzeit angeboten werden kann.

5.3.2 Erhöhung der Zahl der männlichen Mitarbeiter in Elternzeit

Männer sollen ermutigt werden, längere Elternzeiten, bzw. Pflegezeiten als die zurzeit bevorzugten 2 Monate zu nehmen. Best Practice Beispiele sollen über unterschiedliche interne Kommunikationsinstrumente bekannt gemacht werden und so zum Nachmachen anregen.

5.3.3 weitere Förderung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache innerhalb der Stadtverwaltung, um so zur Sichtbarmachung der weiblichen Mitarbeitenden beizutragen, aber auch, um bei Unsicherheit über die „richtige“ Formulierung Hilfestellung zu leisten.

6. Verbot sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung ist verboten.

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell empfundene Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist, von ihnen als beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen wird, wie beispielsweise unerwünschte Körperberührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, beleidigende Äußerungen oder Kommentare über Aussehen, Zeigen pornografischer Darstellungen, körperliche Übergriffe.

Sexuelle Belästigung verletzt Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Rechte auf sexuelle Selbstbestimmung; sie kann auch Straftatbestände erfüllen. Von sexueller Belästigung sind in erster Linie Frauen betroffen.

Werden Männer davon betroffen, ist ihnen derselbe Schutz wie Frauen zu gewähren.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt ein dienstliches Fehlverhalten dar und stört den Betriebsfrieden. Sie ist ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag oder ein Dienstvergehen.

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, in Fällen sexueller Belästigung alle gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. In Betracht kommt eine Abmahnung an die belästigende Person, die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes und, je nach Umständen des Einzelfalles, auch eine – ggf. fristlose – Kündigung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an den Maßnahmen bzw. deren Vorbereitung zu beteiligen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird. Bei Fehlverhalten tragen insbesondere Vorgesetzte dafür Verantwortung, dass in den ihnen unterstellten Aufgabenbereichen sexuelle Belästigungen unterbunden werden.

Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen den betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur mit ihrer Zustimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Betroffenen wird empfohlen, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, an den Personalrat oder an das Personalwesen im Haupt- und Rechtsamt zu wenden. Alle Gespräche werden vertraulich behandelt.

Die genannten Stellen tragen dafür Rechnung, dass mit Zustimmung der Betroffenen alle notwendigen Maßnahmen zu ihrem Schutz ergriffen werden.

Die einzelnen Verfahrensschritte werden ggfs. in einer noch abzuschließenden Dienstvereinbarung „Fairness am Arbeitsplatz“ näher erläutert.

7. Zielvereinbarungen, Berichterstattung, Kontrolle, Fortschreibung

Das Haupt- und Rechtsamt / Personalwesen erstellt – wenn erforderlich - jeweils für 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 (vgl. Ziffer 4.3). In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gespart werden oder wegfallen sollen, hat der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zu enthalten, nach denen der Frauenanteil zumindest gleich bleibt.

Das Haupt- und Rechtsamt / Personalwesen unterrichtet die Dienststellenleitung, den Personalrat und den Ausschuss für Gleichstellung und Soziales alle zwei Jahre unter Anwendung der Bestandsaufnahme über die Umsetzung der verbindlichen Zielvorgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlicht parallel dazu eine Situationsanalyse über Erfolg und Misserfolg der gleichstellungsspezifischen Aspekte im Personalentwicklungsplan. Sie wird gegebenenfalls Maßnahmen, die über die Regelungen des bestehenden Förderplans hinausgehen, vorschlagen.

Die Berichtspflicht nach § 24 Gleichstellungsgesetz obliegt der Dienststellenleitung, die die Stadtvertretung alle vier Jahre über die Durchführung dieses Gesetzes in ihren Bereichen informiert. Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen.

8. Schlussbestimmungen

Die Möglichkeiten für Personalrat und Dienststelle, konkretisierende Dienstvereinbarungen auf der Grundlage dieses Gleichstellungsplanes abzuschließen, sind zu prüfen und weiterzuverfolgen.

Werden durch Tarifverträge oder per Gesetz Einzelpunkte dieses Förderplans geregelt, so bleiben die Vereinbarungen über die nicht betroffenen Punkte weiterhin in Kraft.

Dieser Gleichstellungsplan / Frauenförderplan tritt nach Beschlussfassung durch das Stadtverordnetenkollegium am 27.06.2019 in Kraft.

Nach Inkrafttreten dieser Richtlinien ist jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die Änderung im Intranet bekannt zu geben. Diejenigen, die nicht auf das Intranet zugreifen können, erhalten ein gedrucktes Exemplar.

Elmshorn, d. 28.06.2019

Volker Hatje
Bürgermeister