

Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Wedel

**für den Zeitraum
2019 - 2023**



1. Einführung

Der Gleichstellungsplan fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit zu, die Frauen und Männer aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung vor unterschiedliche Herausforderungen stellt.

Familienfreundlichkeit ist ein wesentlicher Bestandteil zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt somit auch einen wichtigen Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte dar.

Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen denken

Eine gute Vereinbarkeit zeichnet sich dadurch aus, dass Beruf und Familie - oder mit anderen Worten Erwerbs- und Sorgearbeit - gemeinsam betrachtet werden und nicht als getrennte Lebensbereiche verstanden werden.

Familienformen sind heute vielfältig, wir legen dieses Verständnis zu Grunde:

Familie ist da, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen.

Die Übernahme dieser Verantwortung ist mit Arbeit verbunden, der so genannten Sorgearbeit. Sorgearbeiten sind Tätigkeiten, die jeder Mensch ausführt und deren Zweck das Sorgen für andere Menschen ist. Dazu zählen unter anderem: Tätigkeiten im Haushalt, Kinder erziehen und versorgen, Hilfe für unterstützungsbedürftige Angehörige oder auch die Pflege von kranken oder alten Menschen.

Sorgearbeit in der Familie ist unbezahlte und meist unsichtbare Arbeit - und sie sichert die Basis unserer Gesellschaft. Der Großteil der unbezahlten Sorgearbeit wird von Frauen geleistet. Das ist unter anderem daran erkennbar, dass es überwiegend Frauen sind, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um beide Aufgaben zu verbinden.

Wir sehen aber auch, dass Sorgearbeit selbstverständlich auch ein Thema für Männer ist, besonders für Väter oder diejenigen, die Angehörige pflegen. Nur wenige von ihnen reduzieren ihre Arbeitszeiten oder steigen ganz aus. Für Männer ist es wichtig, dass sie statt weniger eher flexibler arbeiten können. Eine unserer Stärken ist, dass wir das bereits anbieten. Flexible Arbeitszeiten, die viel Spielraum zulassen, sind für uns selbstverständlich. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der Telearbeit.

Ein wichtiges Thema der Zukunft stellt der Bereich Pflege dar. Es betrifft alle Mitarbeitenden, die noch Eltern haben, insbesondere all jene über 40. Es gibt mehr Pflegebedürftige als Kinder unter drei Jahren. Fast drei Viertel werden zu Hause versorgt. Das heißt, dass ein Großteil der Pflegeaufgaben von Menschen übernommen wird, die mitten im Berufsleben stehen und deren Kinder meist schon aus dem Haus sind. Dieses Thema sollte stärker in den Fokus rücken.

Was heißt das für die Zukunft der Stadtverwaltung Wedel?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ein Thema, vor dem jede und jeder einzelne steht, sondern eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Bedingungen bieten, damit die Herausforderung gemeinsam gemeistert werden kann.

Wir werden weiter an den Themen wie der Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegaufgaben oder der gezielten Ansprache von Vätern arbeiten. Auch die weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Orten ist ein Thema der Zukunft.

Das erklärte Ziel ist es, weiter daran zu arbeiten, eine familienfreundliche Arbeitgeberin zu sein und Frauen und Männern gerechte Chancen zu ermöglichen, egal ob Teilzeit- oder Vollzeitkraft.

2. Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsplanes

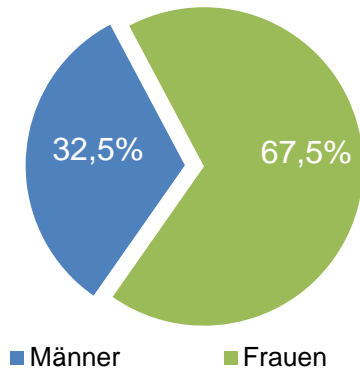
Neben dem Grundgesetz ist die Stadtverwaltung Wedel durch das Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Im Gleichstellungsgesetz sind diese Ziele verankert:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.
- Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren.
- Gerechte Beteiligung von Frauen und Männern an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Gremien.

2.1. Umsetzung und Fortschreibung

1. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Der Auftrag zur Förderung der Gleichstellung richtet sich funktionsgemäß zunächst an die Führungskräfte. Aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich an dieser Aufgabe zu beteiligen. Jede und jeder trägt dazu bei, ein Klima der Gleichberechtigung zu fördern.
2. Die Zuständigkeiten für die Umsetzung konkreter Maßnahmen werden im Maßnahmenkatalog explizit benannt.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte verfolgt das aufgezeigte Ziel als Hauptaufgabe. Die formale Beteiligung regeln die entsprechenden Gesetze.
4. Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Fachdienst Personal.
5. Der Erfolg der Maßnahmen ist in zwei Jahren zu kontrollieren und gegebenenfalls anzupassen. Dazu wird ein kurzer Zwischenbericht vom Fachdienst Personal in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im ersten Halbjahr 2021 verfasst.
6. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplanes erfolgt im ersten Halbjahr 2023.

3. Bestandsaufnahme (Stand 31.1.18)



Gesamtübersicht

Insgesamt sind **374 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** bei der Stadtverwaltung Wedel beschäftigt, **256 Frauen und 118 Männer**. Zwei Drittel aller Beschäftigten sind weiblich, ein Drittel ist männlich.

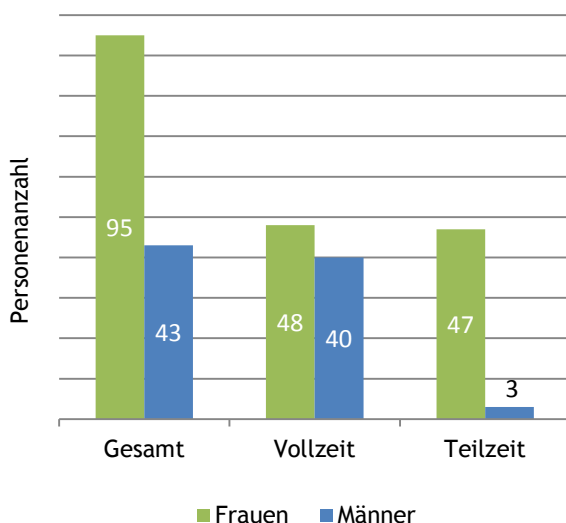
Verteilung Vollzeit und Teilzeit

Fast zwei Drittel der Frauen arbeiten in Teilzeit, in Vollzeit sind 27 % beschäftigt. Bei den Männern verhält es sich genau umgekehrt, 76 % sind in Vollzeit tätig und 24 % in Teilzeit. Im Vergleich zum Jahr 2014 hat sich die Teilzeitquote bei den Männern um 6 % erhöht, bei den Frauen ist sie gleich geblieben.

	Gesamt	Vollzeit	%	Teilzeit	%
Männer	118	90	76	28	24 (+6)
Frauen	256	69	27	187	73

Im Folgenden werden die drei größten Berufsgruppen der Stadtverwaltung Wedel - die Verwaltung, der soziale Bereich und der gewerbliche Bereich - näher betrachtet:

Verwaltung



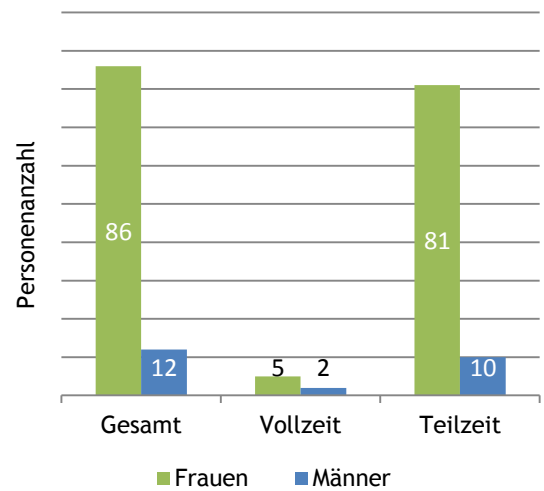
Die Beschäftigten in der Kernverwaltung stellen mit 138 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 40 % der Belegschaft.

Hier arbeiten mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 45 %, bei den Männern 1,3 %.

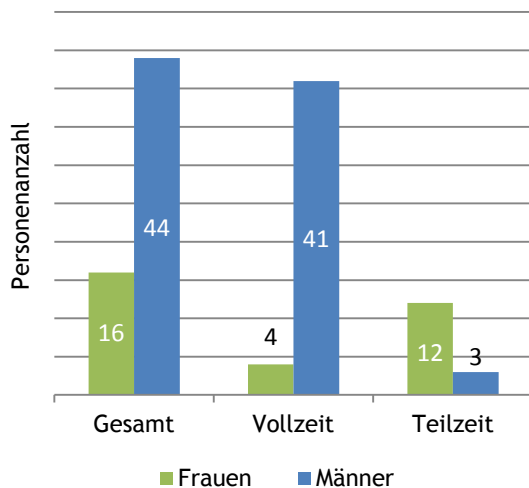
Sozialer Bereich

Im sozialen Bereich arbeiten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst (TVSuE) angehören: Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher und Sozialpädagogische Assistenzen.

In diesen Berufsgruppen sind 98 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Fast alle arbeiten in Teilzeit, die Teilzeitquote beträgt 93 %. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten sind Frauen, 20 % von ihnen sind geringfügig beschäftigt.



Gewerblicher Bereich



Im gewerblichen Bereich sorgen Hausmeisterinnen und Hausmeister, Reinigungskräfte oder Beschäftigte des Bauhofes für die Instandhaltung, Sauberkeit und Pflege der städtischen Gebäude und Grünanlagen.

Insgesamt sind im gewerblichen Bereich 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Männeranteil beträgt 73 %. Die Teilzeitquote der Männer im gewerblichen Bereich liegt bei 7 %, die Frauen arbeiten zu 75 % in Teilzeit.

Beurlaubte Beschäftigte

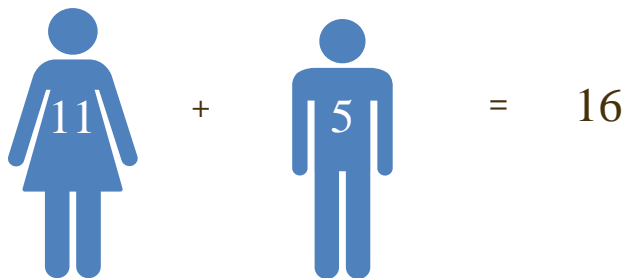
Durchschnittlich sind in den letzten Jahren immer an die 10 Frauen beurlaubt gewesen, im Moment sind es 5 Frauen. Die Quote der Mütter, die nach der Geburt die Berufstätigkeit unterbrechen, beträgt **100 %**.

36 % der Männer, die in den Jahren 2014 - 2018 Väter geworden sind, haben ihre Arbeit unterbrochen oder die Arbeitszeit für einen kurzen Zeitraum reduziert.

Telearbeit:

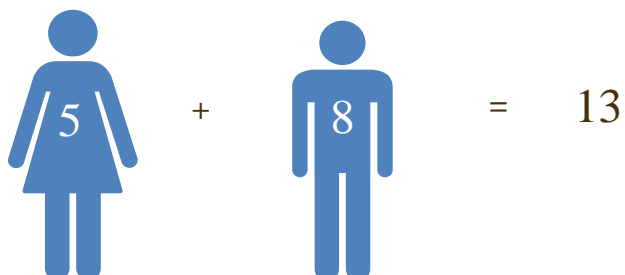
Bei der Stadtverwaltung Wedel wird mobile und alternierende Telearbeit angeboten.

Bei der **alternierenden Telearbeit** wird die zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich verlagert. Mindestens 50 % der Arbeitszeit müssen in der betrieblichen Arbeitsstätte erbracht werden.



Zum 1.9.2018 sind 16 alternierende Telearbeitsplätze geschaffen worden. Sie werden von 11 Frauen (4 in Teilzeit und 7 in Vollzeit) und von 5 Männern (2 in Teilzeit, 3 in Vollzeit) genutzt.

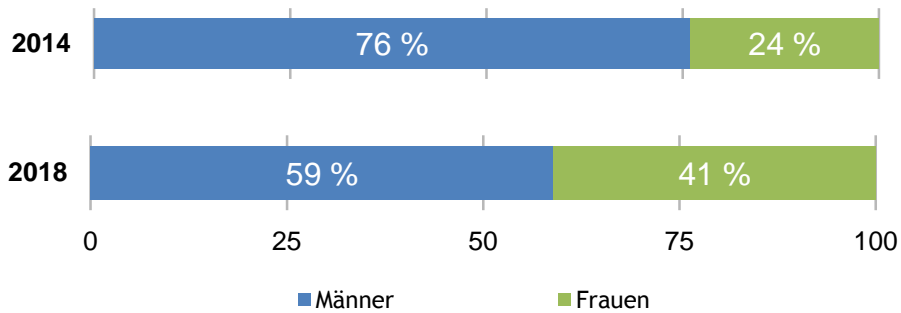
Die **mobile Telearbeit** ermöglicht ortsunabhängige Tätigkeiten unter Benutzung von technischen Kommunikationsmitteln. Sie darf grundsätzlich 5 Stunden in der Woche nicht überschreiten.



Mobile Telearbeit wird mit Stand vom 1.9.2018 von 5 Frauen (1 in Teilzeit und 4 in Vollzeit) und von 8 Männern (1 in Teilzeit, 7 in Vollzeit) genutzt.

Grundsätzlich profitieren alle von Telearbeitsplätzen, die mehr Flexibilität benötigen. Es ist davon auszugehen, dass der Trend in diese Richtung weiter gehen wird und die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten weiter steigen wird.

Frauen in Führungspositionen:



Der **Frauenanteil in Führungspositionen** ist seit dem Jahr 2014 **von 24 % auf 41 % gestiegen**. Damit ist die Stadtverwaltung dem Ziel, die Führungspositionen zur Hälfte mit Frauen zu besetzen, ein großes Stück näher gekommen.

Weiterführende Daten entnehmen Sie bitte dem Anhang 1 sowie der Gesamtübersicht in der Anlage 2.

4. Besonderheiten der Stadtverwaltung Wedel

Bei der Stadtverwaltung Wedel sind einige Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit bereits umgesetzt. Dazu zählen:

- Flexible Arbeitszeitenregelungen
- Möglichkeit der Telearbeit
- Fortbildungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit von Teilzeitkräften werden in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt
- Möglichkeit der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit
- Wenn die Betreuung eines Kindes nicht sichergestellt werden kann, darf das Kind im Ausnahmefall mit an den Arbeitsplatz gebracht werden, sofern dies im Rahmen der jeweiligen Tätigkeit möglich ist.

5. Handlungsfelder für die Jahre 2019-2023

5.1. *Frauen in Führungspositionen*

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 50 %.

Maßnahmen:

5.1.1. Fortführung der Schulungen zur Führungskräfteentwicklung

Die Schulungen „Führungskompetenz für Frauen im beruflichen Aufstieg“ sowie „Führungskräfte Potentialentwicklung“ werden weitergeführt.

Federführung: Fachdienst Personal
Bis wann: Laufende Fortführung
Kosten: Die Kosten werden über die Fortbildungsbudgets gedeckt.

5.1.2. Führung in Teilzeit: Stellenausschreibungen

Vor jeder neuen Stellenausschreibung wird geprüft, wie eine Besetzung in Teilzeit konkret ermöglicht werden kann.

Federführung: Fachdienst Personal
Bis wann: ab sofort
Kosten: -

5.1.3. Führung in Teilzeit: Lernen von unseren Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden, die eine Führungsaufgabe in Teilzeit übernommen haben, werden zu ihren Erfahrungen befragt.

Federführung: Fachdienst Personal
Bis wann: Ende 2019
Kosten: -

5.1.4. Führung in Teilzeit: Best-Practices

Über Netzwerke wie „Erfolgsfaktor Familie“ und Fachliteratur werden weitere Erkenntnisse zu Führung in Teilzeit gewonnen und für alle Handelnden nutzbar gemacht.

Federführung: Gleichstellungsbeauftragte
Bis wann: Ende 2020
Kosten: -

5.2. *Interne Kommunikation*

Ziel: Verbesserung der internen Kommunikation und Bündelung der relevanten Informationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit

Maßnahmen:

5.2.1. Rubrik im Intranet einrichten

Es wird eine Rubrik im Intranet sowie im Internet eingerichtet, die alle Maßnahmen darstellt, die die Stadt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbietet.

Alle Informationen werden auch analog bereitgestellt.

Federführung: Fachdienst Personal

Bis wann: Ende 2019

Kosten: -

5.2.2. Offizielle Glückwünsche zur Geburt

Jedes MitarbeiterInnen-Baby wird zukünftig mit einem weichen Handtuch mit Wedel-Logo, einem Gutschein über 20 Euro und einer Glückwunschkarte aus dem Büro des Bürgermeisters begrüßt. Dies bekräftigt die Haltung, dass Nachwuchs herzlich willkommen ist.

Federführung: Fachdienst Personal

Bis wann: ab sofort

Kosten: 100 Euro / Jahr

5.3. *Väter*

Ziel: Väter werden als Zielgruppe stärker in den Fokus genommen. Die Sorgeverantwortung von Vätern soll stärker berücksichtigt werden.

Maßnahme:

5.3.1. Väter gezielt ansprechen

Es wird eine Recherche angestellt, welche Möglichkeiten es in diesem Bereich gibt. Geeignete Maßnahmen für die Stadtverwaltung Wedel werden dann in weiterer Folge daraus abgeleitet.

Federführung: Gleichstellungsbeauftragte

Bis wann: 2. Quartal 2019

Kosten: -

5.4. Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit

Ziel: Verbesserung der Fortbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Sorgeaufgaben sowie Erleichterung der Teilnahme an Betriebsausflügen

Maßnahmen:

5.4.1. Kostenübernahme von Betreuungskosten bei Fortbildungen erleichtern

Die Kostenübernahme von Betreuungskosten während Fortbildungen wird erleichtert. Ein entsprechender Punkt wird im „Fortbildungsantrag“ aufgenommen und der Bedarf kann mit der Fortbildung angemeldet werden.

Federführung: Fachdienst Personal
Bis wann: Ende 2018
Kosten: 2.000 Euro/Jahr

5.4.2. Kostenübernahme von Betreuungskosten für die Teilnahme am Betriebsausflug

Es ist ein ausdrücklicher Wunsch der Stadtverwaltung, die Beteiligung aller am Betriebsausflug zu fördern. Aus diesem Grund sollen Betreuungskosten zukünftig übernommen werden.

Federführung: Fachdienst Personal
Bis wann: ab sofort
Kosten: 300 Euro/Jahr

5.5. Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Ziel: Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten wird weiter vorangebracht.

Maßnahme:

5.5.1. Prüfung neuer Modelle

Es wird überprüft, ob und welche neuen Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten - und orten für die Stadtverwaltung sinnvoll und umsetzbar sind.

Federführung: Fachdienst Personal
Bis wann: Ende 2021
Kosten: -

5.6. Beruf und Pflege

Ziel: Das Thema Pflege wird stärker in den Fokus genommen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben werden entlastet.

Maßnahme:

5.6.1. Ernennung einer Ansprechperson

Es wird eine interne Ansprechperson benannt, die Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bereit hält und Menschen mit Pflegeaufgaben zu den Unterstützungsmöglichkeiten berät.

Federführung: Fachdienst Personal

Bis wann: 1. Quartal 2019

Kosten: -

Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung durch die Ratsversammlung in Kraft.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Inkrafttreten zeitnah bekanntgegeben.

Wedel, 11. Oktober 2018

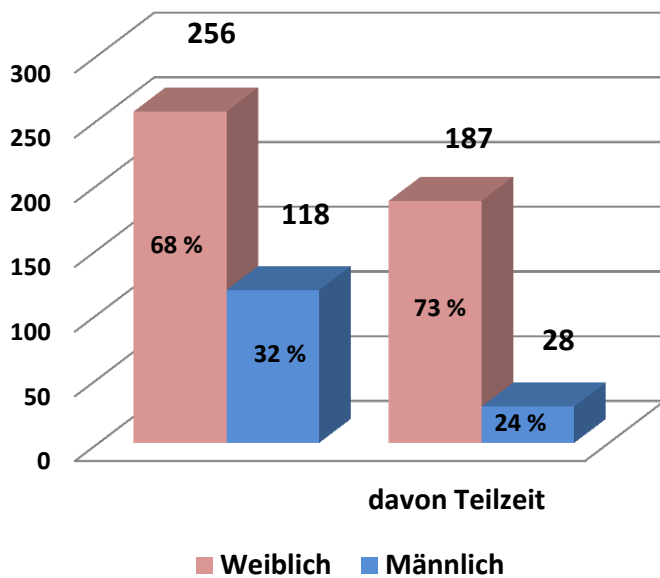
Niels Schmidt
Bürgermeister

Anlagen

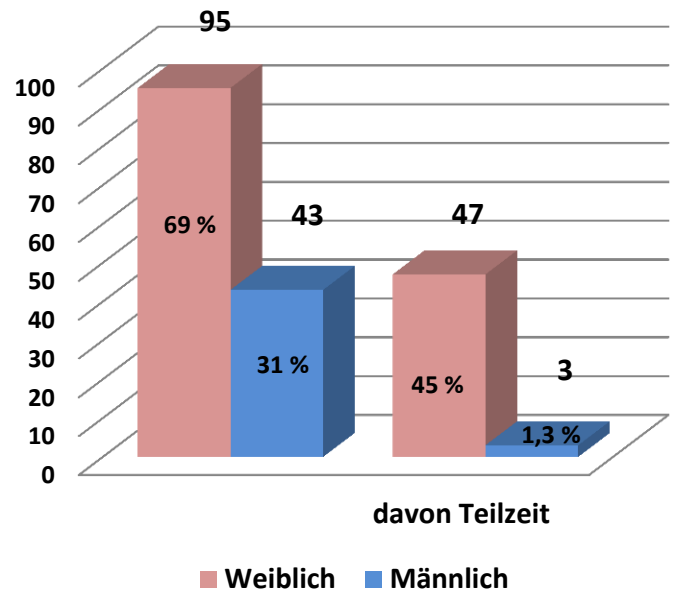
Anlage 1: Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Voll- und Teilzeitarbeitsplätze sowie auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen in den jeweiligen Bereichen

Anlage 1: Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Voll- und Teilzeitarbeitsplätze sowie auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen in den jeweiligen Bereichen

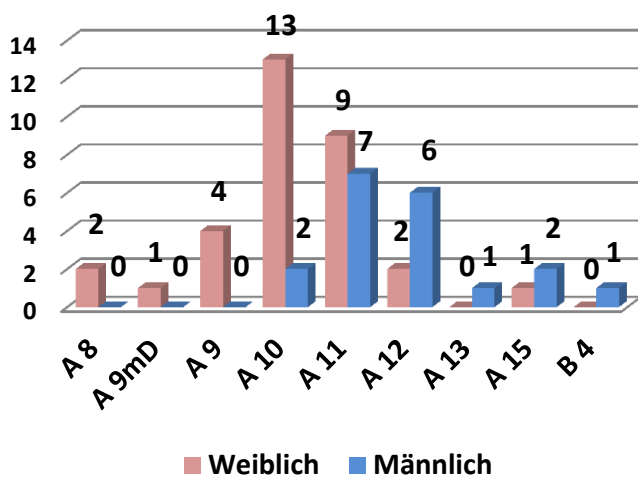
Gesamtübersicht



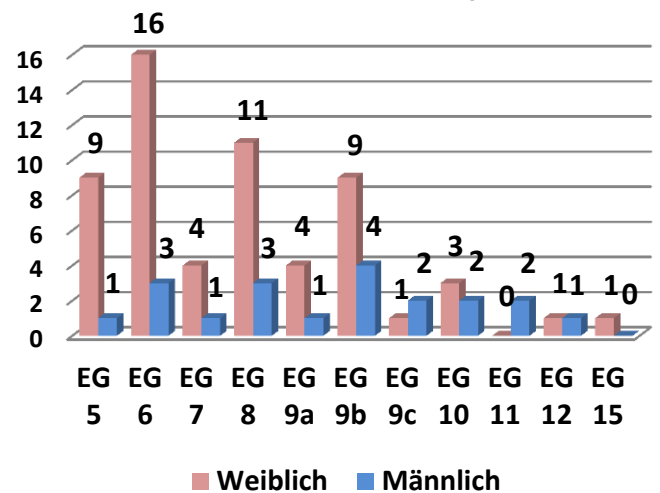
Verwaltung



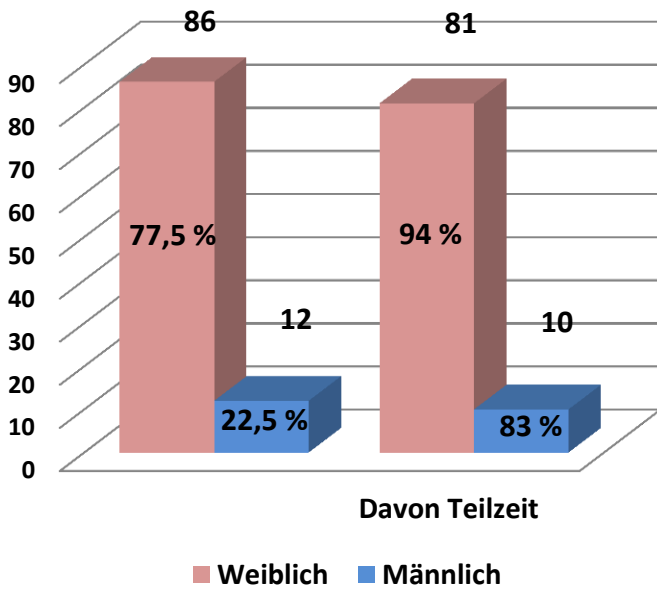
**Besoldungsgruppen
Verwaltung (ohne
Anwärter)**



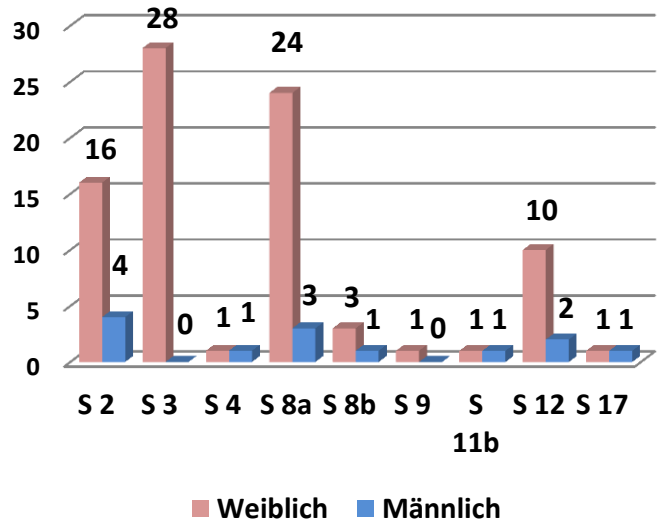
**TVöD Entgeltgruppen
Verwaltung (ohne
Auszubildene)**



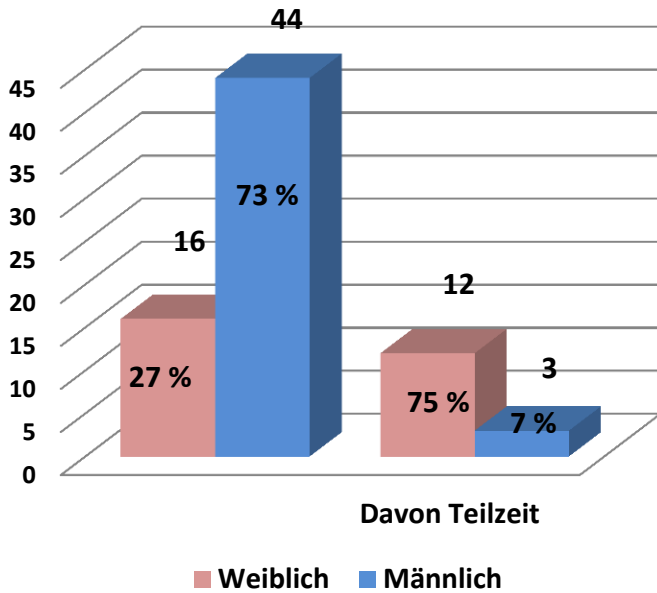
Soziales



TV SuE Entgeltgruppen Soziales



Gewerblich



TVöD Entgeltgruppen Gewerblich

