

***Gleichstellungsplan***

***der***

***Stadt Schenefeld***

***2020 - 2023***

# **Inhalt**

## **Vorwort**

- I. Gesetzliche Grundlagen und Grundsätze zum Gleichstellungsplan**
- II. Geltungsbereich**
- III. Bestandsaufnahme**
- IV. Maßnahmen nach § 11 Abs. 5 Gleichstellungsgesetz - GstG**
  - 1. Personelle Maßnahmen**
    - 1.1. Stellenausschreibungen**
    - 1.2. Auswahlgrundsätze / Auswahlverfahren**
    - 1.3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen**
  - 2. Organisatorische Maßnahmen**
  - 3. Fort- und Weiterbildung**
- V. Verbot der sexuellen Belästigung**
- VI. Mobbing am Arbeitsplatz**
- VII. Zielvorgaben**
- VIII. Schlussbestimmungen**
- IX. Inkrafttreten**

## Vorwort

In den letzten Jahren haben sich Ansprüche und Erwartungen an Familien- und Erwerbsleben sowohl von Frauen als auch von Männern verändert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch mit Pflege sind heute keine spezifischen Frauenforderungen mehr. Dabei gehören zur Familie neben den minderjährigen Kindern auch die pflegebedürftigen Angehörigen.

Der Frauenförderplan, jetzt Bestandteil dieses Gleichstellungsplans, ist ein gutes und wichtiges Instrument zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Schenefeld geworden. Um jedoch den veränderten Erwartungen gerecht zu werden und dem Gedanken der Gleichstellung noch deutlicher hervorzuheben, ihn im Bewusstsein aller noch fester zu verankern, wurde nun die Bezeichnung angepasst.

Nach dem Grundgesetz sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Dieses ist jedoch im Berufsalltag leider noch nicht überall Realität. Die Stadt Schenefeld macht es sich zur Aufgabe, noch bestehende Benachteiligungen zu beseitigen, um die berufliche und soziale Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen.

In Hinblick auf die demographische Entwicklung können wir es uns nicht leisten, auf gut ausgebildete Frauen und Männer zu verzichten. Daher sind Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diese zu uns in die Verwaltung kommen und auch bleiben. Wichtig ist auch, die Förderung der Beschäftigten bei der Stadt Schenefeld im Blick zu behalten und besonders Frauen zu ermutigen und zu motivieren, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Den Frauen muss das Gefühl vermittelt werden, in ihrem Anliegen von der Verwaltung und den Beschäftigten unterstützt und akzeptiert zu werden. Es bleibt dabei die Aufgabe der Verwaltung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Beschäftigten ermöglicht, trotz steigender Arbeitsverdichtung Frauenförderung anzunehmen.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet den Frauenförderplan nach § 11 Gleichstellungsgesetz (GstG) und enthält die Fortschreibung des Frauenförderplans 2013 – 2016. Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die verbindlichen Zielvorgaben wurden auf den Stand 01.01.2020 gebracht und in dem dafür vorgesehenen Tabellenwerk gemäß Musterfrauenförderplan des Landes Schleswig-Holstein dargestellt. Eine Aktualisierung der dort aufbereiteten statistischen Daten ist für die Erarbeitung von Maßnahmen, die die Grundlage des aktuellen Gleichstellungsplanes bilden, unerlässlich. Denn nur auf dieser Grundlage kann die Situation der weiblichen Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den männlichen Mitarbeitern realistisch beschrieben und ausgewertet werden. Nur daraufhin können zielführende Gleichstellungsmaßnahmen für beide Seiten entwickelt werden.

Aus dieser Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der Stadt Schenefeld geht hervor, dass wir dem Ziel einer paritätischen Besetzung, gerade auch im Führungsbereich, näher gekommen sind. Dennoch gibt es bei der Besetzung von Führungspositionen und Stellen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen mit Frauen noch Nachholbedarf.

Durch die Erstellung des Gleichstellungsplans will die Stadt Schenefeld erreichen, dass Benachteiligungsmechanismen frühzeitig erkannt und Möglichkeiten zu ihrer Beeinflussung und Veränderung aufgezeigt werden.

Wir sind auf einem guten Wege und wollen unseren Beitrag dazu leisten, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

## **I. Gesetzliche Grundlagen und Grundsätze**

Nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt.

Am 15. November 1994 wurde das Grundgesetz in Artikel 3 Abs. 2 um den Satz "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin" ergänzt.

Dem Verfassungsauftrag, Gleichberechtigung nicht nur auf dem Papier zu garantieren, sondern die Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen, ist das Land Schleswig-Holstein mit dem Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) vom 13. Dezember 1994, das am 23. Dezember 1994 in Kraft getreten ist, gefolgt.

Das Gleichstellungsgesetz - GstG - gilt, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für das Land, die Gemeinden, Kreise und Ämter und somit unmittelbar für die Stadt Schenefeld. Nach § 11 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst hat jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen.

Die Stadt Schenefeld ist nach dem Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetz verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst zu fördern, insbesondere durch

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

Der Gleichstellungsplan der Stadt Schenefeld hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Alle Mitarbeiter\*innen, insbesondere die mit Personal- bzw. Führungsverantwortung sowie der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte, sind aufgefordert, durch aktives Handeln zur Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung beizutragen. Auf eine geschlechtergerechte Sprache ist zu achten.

## **II. Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten und Beamt\*innen der Stadt Schenefeld sowie deren Eigenbetriebe ausgenommen der Wahlbeamt\*innen. Beschäftigte im Sinne des Frauenförderplanes sind nach § 2 des Gleichstellungsgesetzes

- Beamtinnen und Beamte,
- Angestellte
- Arbeiterinnen und Arbeiter
- sowie die Auszubildenden.

### **III. Bestandsaufnahme**

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Dienststelle zur Aufstellung eines Frauenförderplans. Nach § 11 Abs. 3 GstG sind Grundlage des Frauenförderplanes eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur (Ist-Analyse) sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen.

Darüber hinaus enthält der Frauenförderplan nach § 11 Abs. 4 GstG verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteiles in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Weiterhin ist nach § 11 Abs. 5 GstG festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 GstG gefördert werden soll.

#### **a) Ist-Analyse**

1. Der Frauenförderplan unterscheidet nach den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sowie nach Laufbahnen bei den Beamt\*innen.
2. Bei der Zielplanung wird unterschieden zwischen Beamt\*innen einerseits sowie Beschäftigten nach dem TVöD andererseits.
3. Beschäftigte, die auf Beamtenstellen geführt werden, werden in der Ist-Analyse den Beschäftigten zugeordnet. Wird die Stelle jedoch frei, so ist sie in die Abschätzung im Bereich Beamt\*innen überzuleiten.
4. Als Ergebnis der Ist-Analyse wird festgestellt, ob Frauen in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind und damit die Zielvorgabe gem. § 11 Abs. 4 GstG gilt.
5. Im statistischen Teil sind auch die in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten und Beamt\*innen berücksichtigt.
6. Nachrichtlich sind die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beurlaubten Mitarbeiter\*innen aufgeführt.

#### **b) Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen**

In diesem Teil hat die Stadt die im Planungszeitraum personalbedeutsamen Veränderungen, aufgegliedert nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen dargestellt.

Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist gemäß § 11 Abs. 4 GstG eine verbindliche Zielvorgabe für mindestens 2 Jahre vorgesehen. Der Aufstieg in eine höhere Laufbahn zählt zu den Beförderungen. Bei Neueinstellungen ist als Zielvorgabe 50 % eingetragen, da hier Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen sind.

Die Zielvorgabe bei Einstellungen und Beförderungen richtet sich nach der nächstniedrigeren Einstufung.

## **IV. Maßnahmen nach § 11 Abs. 5 GStG (Gleichstellungsverpflichtung)**

### **1. Personelle Maßnahmen**

#### **1.1. Stellenausschreibungen**

Alle Stellen stehen allen Geschlechtern offen. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip.

Grundsätzlich sind freie Arbeitsplätze auszuschreiben. Mit Zustimmung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten sind Abweichungen von diesem Grundsatz möglich, insbesondere dann, wenn Nachwuchskräften dadurch die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung eröffnet werden kann.

Als Grundsatz Schenefelder Personalpolitik sind Führungspositionen stets öffentlich auszuschreiben.

Mitarbeiter\*innen in Mutterschutz oder Elternzeit, Langzeiterkrankte sowie Beurlaubte sind durch das Sachgebiet Personalangelegenheiten über die Stellenausschreibungen zu informieren.

Bei Stellenausschreibungen ist eine geschlechtsneutrale Form mit der Ergänzung (w/m/d) zu verwenden. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen/Männer gezielt angesprochen werden, wenn sie in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind. Es findet, jeweils angepasst, folgende Formulierung Anwendung:

“Zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes werden Bewerbungen von Frauen/ Männern ausdrücklich begrüßt und bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.“

Sofern dienstliche Belange die Besetzung mit einer Vollzeitkraft nicht erforderlich machen, ist auf die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

Ebenso ist vor Ausschreibung einer Stelle zu prüfen, ob diese für ein Job-Sharing geeignet ist und für den Fall, dass dienstliche Belange nicht dagegen sprechen, diese Stelle entsprechend anzubieten.

Die Dienststelle legt in Abstimmung mit dem zuständigen Fachbereich sowie dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten vor der Ausschreibung der Stelle die erforderlichen Qualifikationsmerkmale fest.

Es ist Aufgabe aller mit Führungs- und Leitungsfunktion betrauten Personen, Mitarbeiter\*innen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zur Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Die Verwaltung beabsichtigt, Frauen/Männern nach der Familienphase einen beruflichen Wiedereinstieg durch eine qualifizierte Ausbildung in der Verwaltung zu ermöglichen.

Jährlich ist zu entscheiden, ob ein Ausbildungsplatz als Qualifizierungsmaßnahme für Wiedereinsteiger\*innen angeboten werden soll - ggf. auch als Teilzeitausbildung -.

## **1.2. Auswahlgrundsätze / Auswahlverfahren**

Der Fachbereich Zentrale Aufgaben beteiligt den zuständigen Fachbereich, den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie bei Bewerbung von Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertrauensperson von Anfang an am Auswahlverfahren. Ihnen werden alle Bewerbungsunterlagen zugänglich gemacht.

Bei der Besetzung des Auswahlgremiums soll eine paritätische Besetzung angestrebt werden.

In Bereichen, in denen Frauen/Männer unterrepräsentiert sind, werden sie mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn die erforderlichen Qualifikationsmerkmale für die Besetzung der Stelle erfüllt werden und das Leistungsprinzip gewahrt bleibt.

Auf der Grundlage der von der Dienststelle in Absprache mit dem zuständigen Fachbereich sowie dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten festgelegten und im Ausschreibungstext formulierten Qualifikationsmerkmale wird ein Anforderungsprofil erstellt.

Bei der zu treffenden Auswahlentscheidung dürfen sich z.B. Zeiten für Kinderbetreuung, Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen, Teilzeitbeschäftigung, Familienstand und Berufstätigkeit der Partnerin oder des Partners, Lebensalter, nicht negativ auswirken.

Die Auswahlverfahren sowie die Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass Frauen/Männer gleiche Erfolgchancen haben. Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sind in die Beurteilung der Eignung einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, sind unzulässig.

## **1.3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen**

Grundsätzlich sind in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen weniger als 50 v.H. Frauen/Männer tätig sind, bei gleicher Qualifikation vorrangig Frauen bzw. Männer einzustellen, bis dieser Anteil erreicht ist. Das Auswahlgremium ist darüber zu informieren. Ziel ist auf Dauer eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen bzw. Männer bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen weniger Frauen bzw. Männer befinden.

Eine Teilzeitbeschäftigung für sich darf einer Höhergruppierung oder Beförderung nicht entgegenstehen.

In diesem Zusammenhang unterstützen die Dienststelle, die Gleichstellungsbeauftragte und die Vorgesetzten auch die verstärkte Teilnahme von Mitarbeiter\*innen an Fortbildungsveranstaltungen, die sie für höherwertige Tätigkeiten qualifizieren.

## **2. Organisatorische Maßnahmen**

Der Geschäftsverteilungsplan ist bei Freiwerden einer Planstelle hinsichtlich der festgelegten Aufgaben auf einen Neuzuschnitt von Aufgabengebieten zu überprüfen, um gegebenenfalls eine Beförderung bzw. Höhergruppierung zu ermöglichen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch eine flexible Arbeitszeit erheblich erleichtert. Alle Maßnahmen, die zu einer größeren Arbeitssouveränität der Mitarbeiter\*innen führen, erleichtern aber nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sie tragen insgesamt zu einer höheren Motivation und damit zu einer Leistungssteigerung der Mitarbeiter\*innen bei.

Die Stadt Schenefeld unterstützt daher ihre Mitarbeiter\*innen bei der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den familiären Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Es wird ausdrücklich begrüßt, wenn Väter sich aktiv in die familiären Aufgaben einbringen und dafür Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit in Anspruch nehmen.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Daher sollen spezifische, in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn es eine Relevanz für eine mögliche Aufgabenübertagung gibt.

Aufgabe aller Führungskräfte ist es, daran mitzuwirken, dass insbesondere Mitarbeiter\*innen, die Angehörige pflegen und betreuen, im beruflichen Umfeld akzeptiert und unterstützt werden.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der Kolleg\*innen führen. Aus diesem Grund erfolgt bei Stellen, die wegen Elternzeit oder Beurlaubung frei werden, im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten, ein personeller oder organisatorischer Ausgleich. Ggf. sind befristet Vertretungskräfte zu beschäftigen.

Mitarbeiter\*innen in Elternzeit oder langfristig Beurlaubten ist auf Wunsch die Möglichkeit zur Urlaubs- und/oder Krankheitsvertretung zu geben.

Grundsätzlich sollen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, in allen Bereichen auch Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden.

Teilzeitbeschäftigung wird nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen gewährt und zwar bei Beschäftigten grundsätzlich in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Entsprechend den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen ist die Teilzeittätigkeit zu befristen und ggf. zu verlängern.

Die Mitarbeiter\*innen sind über die sich ergebenden arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und finanziellen Folgen umfassend zu informieren.

Bei Neubesetzungen von Vollzeitarbeitsplätzen sind eigene Teilzeitbeschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie die geforderten Qualifikationen gleichermaßen erfüllen.

Bei Bedarf kann Mitarbeiter\*innen eine von der bestehenden Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit abweichende Arbeitszeit eingeräumt werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Weiterhin ist organisatorisch auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten in der Weise zu achten, dass bei zu vereinbarenden Terminen und Dienstbesprechungen Zeiten vereinbart werden, die sicherstellen, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

Gemeinschaftsveranstaltungen sollten so gelegt werden, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte zeitlich teilnehmen können.

### **3. Fort- und Weiterbildung**

Der Fortbildung kommt ein besonders hoher Stellenwert zu. Der Gleichstellungsbeauftragten wird die Möglichkeit eröffnet, Anregungen für besondere Fortbildungsveranstaltungen zu äußern und eigene Fortbildungsveranstaltungen für Frauen durchzuführen.

Mitarbeiter\*innen in Leitungsfunktionen sind aufgefordert, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen, in denen insbesondere ein Bewusstsein für den Gleichstellungsauftrag vermittelt wird.

Frauen und Männer sind zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren. Es wird hierbei ausdrücklich auf das jährlich von den Führungskräften zu führende Mitarbeiter\*inggespräch nach § 5 Abs. 4 TVöD hingewiesen. In Frage kommende Mitarbeiter\*innen sollen durch gezielte Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminare verstärkt auf die Übernahme von höherwertigen Aufgaben und Führungspositionen vorbereitet werden.

Mitarbeiter\*innen, deren Arbeitsplätze durch Umstrukturierungsüberlegungen bedroht sind, sind bei Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen. Durch diese Fortbildungen sollen sie die Befähigung erhalten, auch in anderen Arbeitsbereichen oder an Mischarbeitsplätzen arbeiten zu können.

Allen Mitarbeiter\*innen in Elternzeit oder Beurlaubung wird während dieser Zeit die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und möglichst zu verbessern. Insbesondere haben sie z. B. die Möglichkeit, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen an den Angestelltenlehrgängen I und II teilzunehmen. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gelten als dienstliche Veranstaltungen in dem Sinne, dass eine Unfallversicherung besteht und Reisekostenerstattung nach den gesetzlichen Vorschriften erfolgt.

Bewerbungen von Frauen und Männern zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind gleichberechtigt zu berücksichtigen. Es sollte darauf hingewirkt werden, dass Fort- und Weiterbildungsprogramme so angeboten werden, dass Müttern und Vätern mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird. Hierzu können insbesondere ortsnahe sowie halbtägige Veranstaltungen dienen, für die auch eine Kinderbetreuungsmöglichkeit angeboten wird.

Die Mitarbeiter\*innen sind insbesondere durch das Sachgebiet Personalangelegenheiten über die bestehenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen frühzeitig in geeigneter Weise zu informieren.

Teilzeitbeschäftigte sind bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen den Vollzeitbeschäftigten gleichzustellen. Sofern Teilzeitbeschäftigte an ganztägigen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, gilt die gesamte Zeit als Arbeitszeit. Dies gilt nicht für Bildungsurlaubsveranstaltungen nach dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz und dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein.

### **V. Verbot der sexuellen 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. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte sind an den Maßnahmen bzw. deren Vorbereitung zu beteiligen.

Alle Mitarbeiter\*innen haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird.

Bei Fehlverhalten tragen insbesondere Vorgesetzte dafür die Verantwortung, dass in den ihnen unterstellten Aufgabenbereichen sexuelle Belästigungen unterbunden werden.

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

Betroffenen wird empfohlen, sich direkt an den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Alle Gespräche werden vertraulich behandelt. Die Dienststelle weist bei erster Kenntnisnahme die Betroffenen ausdrücklich auf diese Möglichkeit hin.

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

## **VI. Mobbing am Arbeitsplatz**

Mobbing ist verboten.

Damit aus (ungelösten) Konflikten keine Mobbing-Handlungen resultieren, gilt es, mobbingbegünstigende Strukturen zu erkennen und gegenwirkende Maßnahmen zu ergreifen.

Der Begriff Mobbing ist wie folgt definiert: "Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfaßt der Begriff des >Mobbing< fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefaßter Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend. Zur rechtlich zutreffenden Einordnung kann dem Vorliegen von falltypischen Indiztatsachen (mobbingtypische Motivation des Täters, mobbingtypischer Geschehensablauf, mobbingtypische Veränderung des Gesundheitszustandes des Opfers) eine ausschlaggebende Rolle zukommen, wenn eine Konnexität [= eine Verbindung, M.Hensche] zu den von dem Betroffenen vorgebrachten Mobbinghandlungen besteht. Ein

wechselseitiger Eskalationsprozeß, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zuläßt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbing Sachverhaltes entgegen." (LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001 (Aktenzeichen: 5 Sa 403/00)

Die von Mobbing Betroffenen haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die Vorgesetzte / den Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sofern bei einem Dienstgespräch den Betroffenen üblicherweise zugestanden wird, eine Person des Vertrauens hinzuzuziehen, so kann die Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der/des Betroffenen an diesen Gesprächen teilnehmen. Um psychische und physische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, werden unverzüglich geeignete Maßnahmen in Absprache mit den beteiligten Stellen getroffen.

Alle Mitarbeiter\*innen sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

## **VII. Zielvorgaben**

Die Dienststelle erstellt zum Ende der Hälfte der Laufzeit des Gleichstellungsplans Zielvorgaben anhand eines Maßnahmenkatalogs, bezogen auf den Anteil der Frauen und Männer bei Einstellungen und Beförderungen zur paritätischen Besetzung in Bereichen, in denen Frauen/Männer unterrepräsentiert sind. Außerdem verfasst die Dienststelle einen Bericht, aus dem hervorgeht, inwieweit der Gleichstellungsplan umgesetzt worden ist und die angestrebten Maßnahmen erreicht wurden.

Stellungnahmen des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten sind dabei zu berücksichtigen.

Der Bericht enthält ebenfalls Zielvorgaben über die weitere Umsetzung des Gleichstellungsplanes.

## **VIII. Schlussbestimmungen**

Werden durch Gesetz oder durch Tarifverträge Einzelpunkte des Frauenförderplanes geregelt, so bleiben die Vereinbarungen über die nicht betroffenen Punkte auch weiterhin in Kraft.

Auf eine gesonderte Aufnahme der im Gleichstellungsgesetz geregelten Bestimmungen wurde einvernehmlich zwischen dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle verzichtet.

Sofern Unstimmigkeiten bei der Auslegung und Anwendung des Gleichstellungsplans zwischen dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle entstehen, so sind die jeweiligen Stellungnahmen dem Hauptausschuss zur Entscheidung vorzulegen. § 52 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte vom 11. Dezember 1990 in der zurzeit geltenden Fassung bleibt hiervon unberührt.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeiter\*innen auf den Intranetseiten der Stadt Schenefeld zugänglich gemacht.

Bei Neueinstellungen wird den neuen Mitarbeiter\*innen durch das Sachgebiet Personalangelegenheiten ein Exemplar des Gleichstellungsplans ausgehändigt.

## IX. Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum 01. Januar 2020 in Kraft.

Schenefeld, den 21.10.2019

Stadt Schenefeld

A handwritten signature in black ink, reading 'Christiane Küchenhof'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Christiane Küchenhof  
Bürgermeisterin

# STRAUFENFÖRDERPLAN FÜR DIE STADT SCHENEFELD

Stand: 01.01.2020

## I. Istanalyse

Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt					davon Frauen					nachrichtlich		
	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B + D E	F	Personen		Volumen	F + H I	Frauen-anteil in % K	Anzahl Beurlaubte	
	B	C	Personen	Volumen			G	H				L	M
					D	E							
<u>höherer Dienst</u>													
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 %	0	0	
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 %	0	0	
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 %	0	0	
13	0	1	0,79	0,79	0,79	0	1	0,79	0,79	100,0 %	0	0	
<u>gehobener Dienst</u>													
12	1	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,0 %	0	0	
11	2	0	0	2	2	1	0	0	1	50,0 %	0	0	
10	4	2	1,32	5,32	5,32	2	1	0,82	2,82	53,0 %	0	0	
9c	0	1	0,50	0,50	0,50	0	1	0,50	0,50	100,0 %	0	0	
9b	8	4	2,94	10,94	10,94	2	4	2,94	4,94	45,2 %	0	0	
SI2	3	0	0,0	3,0	3,0	2	0	0,0	2,0	66,7 %	0	0	
<u>mittlerer Dienst</u>													
9a	4	0	0	4	4	2	0	0	2	50,0 %	0	0	
8	5	1	0,50	5,50	5,50	3	1	0,50	3,50	63,6 %	0	0	
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 %	0	0	
6	14	14	7,77	21,77	21,77	11	13	7,27	18,27	83,9 %	3	3	
5	16	12	7,19	23,19	23,19	0	12	7,19	7,19	31,0 %	1	1	
<u>einfacher Dienst</u>													
4	0	1	0,69	0,69	0,69	0	1	0,69	0,69	100,0 %	0	0	
3	3	2	1,08	4,08	4,08	0	0	0	0	0,0 %	0	0	
2	0	5	2,57	2,57	2,57	0	5	2,57	2,57	100,0 %	0	0	
1	0	4	2,05	2,05	2,05	0	4	2,05	2,05	100,0 %	0	0	
<u>in Ausbildung</u>													
	1	0	0	1,00	1,00	1	0	0	1	100,0 %	0	0	

# FRAUENFÖRDERPLAN FÜR DIE STADT SCHENEFELD

Stand: 01.01.2020

## 1. Istanalyse ohne Wahlbeamte

Besoldungsgruppe	Beamte insgesamt					davon Frauen					nachrichtlich	
	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	B + D	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität	Frauen-anteil in %	Anzahl Beurlaubte	
		Personen	Volumen				Personen	Volumen			F + H	Insgesamt
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	
<u>höherer Dienst</u>												
B 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
<u>gehobener Dienst</u>												
A 13Z	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 13	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 12	2	1	0,68	2,68	1	1	0,68	1,68	62,69	0	0	0
A 11	3	1	0,61	3,61	0	1	0,61	0,61	16,90	0	0	1
A 10	1	1	0,44	1,44	0	1	0,44	0,44	30,56	0	0	0
A 9	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0
<u>mittlerer Dienst</u>												
A 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 7	2	0	0	2	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
A 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0
<u>in Ausbildung</u>	2	0	0	2	1	0	0	1	50,00	0	0	0

# RAUENFÖRDERPLAN FÜR DIE STADT SCHENEFELD

Stand: 01.01.2020

## 1. Schätzung

Entgeltgruppe	Freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen (Stichtag); neue Stellen		Summe		Stellenabbau u. -sperre		geschätzte Personalkapazität		davon Mindest-Frauenanteil		Zielvorgabe	
	N		O		N + O		davon Frauen		E + O - Q		S x K : 100		U	
	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23
<u>höherer Dienst</u>														
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,79	0,79	0,79	0%	0	0
<u>gehobener Dienst</u>														
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0	0	0%
11	0	1	0	0	0	1	0	0	2	2	1	0	0	0%
10	1	0	1	0	2	0	0	0	6,32	5,32	3,35	50%	50%	*
9c	0	0	0	0	0	0	0	0	0,50	0,50	0,50	*	*	*
9b	0	0	0	0	0	0	0	0	10,94	10,94	4,94	0%	0%	0%
S12	0	0	0	0	0	0	1	0	2,00	2,00	1,33	*	*	*
<u>mittlerer Dienst</u>														
9a	0	0	0	0	0	0	0	0,00	4,00	4,00	2,00	0%	0%	0%
8	0	0	0	0	0	0	0	0	5,50	5,50	3,50	*	*	*
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0%	0%	0%
6	1	0	0	0	1	0	0	0,00	21,77	21,77	18,27	*	*	*
5	0,64	2,64	0,00	0,00	0,64	2,64	0,00	0,00	23,19	23,19	7,19	50%	50%	100%
<u>einfacher Dienst</u>														
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0,69	0,69	0,69	*	*	0
3	1,58	1	0	0	1,58	1	0	0	4,08	4,08	0,00	50%	50%	100%
2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	2,57	2,57	2,57	*	*	0
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,05	2,05	2,05	*	*	0
<u>in Ausbildung</u>														
	0	0	1	2	1	2	0	1	2	2	2,00	50%	50%	0

= zur Zeit Frauenanteil über 50%

# FRAUENFÖRDERPLAN FÜR DIE STADT SCHENEFELD

Stand: 01.01.2020

## 2. Schätzung

Besoldungsgruppe	Freie oder zu besetzende Stellen		offene Stellen neue Stellen		Summe		Stellenabbau u. -sperre		geschätzte Personalkapazität		davon Mindest-Frauenant.		Zielvorgabe Frauen	
	N		O		P		R		S		T		V	
	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	Insgesamt	davon Frauen	2020/21	2022/23	2020/21	2022/23	Neueinstell.	Beförderung.
<u>höherer Dienst</u>														
B 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<u>gehobener Dienst</u>														
A 13Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 13	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0,00%	0,00%
A 12	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	2	0	0,00%	0,00%
A 11	0	0	1	1	1	1	0	0	4,61	4,61	0,78	50%	30,56%	30,56%
A 10	0	0	0	0	0	0	0	0	1,44	1,44	0,44	0%	0,00%	0,00%
A 9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0%	0,00%	0,00%
<u>mittlerer Dienst</u>														
A 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 7	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
A 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<u>in Ausbildung</u>														
	0	0	0	1	1	1	0	1	2	1	1	1	50%	0

\* = zur Zeit Frauenanteil über 50%