

<u>öffentlich</u> Verantwortlich: Fachdienst Personal	BESCHLUSSVORLAGE
--	--

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 20.06.2024	BV/2024/032-1
-------------------------------	---------------------	----------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	01.07.2024
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	11.07.2024

Gleichstellungsplan der Stadt Wedel für den Zeitraum 2024 - 2028

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Wedel beschließt den anliegenden Gleichstellungsplan für die Jahre 2024-2028.

Ziele

1. Strategischer Beitrag des Beschlusses **(Bezug auf Produkt / Handlungsfeld / Oberziele)**

Handlungsfeld 7: Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung

Strategische Ziele:

- Die Stadt Wedel ist eine moderne und effiziente Dienstleisterin
- Die Stadt Wedel ist ein attraktiver Arbeitgeber

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Die Maßnahmen werden im Gleichstellungsplan ab Seite 8 dargestellt.

Darstellung des Sachverhaltes

Mit der Erstellung des Gleichstellungsplanes kommt die Stadtverwaltung dem Auftrag aus §11 des Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetzes nach.

Neben der gesetzlichen Verpflichtung sieht die Stadtverwaltung den Gleichstellungsplan als ein Instrument, um die strategischen Ziele aus Handlungsfeld 7 zu verfolgen.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben (Kinder, Pflege) aber auch von Beruf und privaten Interessen, ist ein wesentliches Merkmal einer modernen Arbeitgeberin. Die Qualitäten der Stadtverwaltung in diesem Bereich sollen weiter ausgebaut werden und mit dem Abschluss des „audit berufundfamilie“ durch ein Qualitätssiegel sichtbar gemacht werden.

In der Konkurrenz um Fachkräfte sind gute Bedingungen ein unverzichtbarer Bestandteil um neue Mitarbeitende zu gewinnen und die bestehenden zu halten. Bis 2032 werden 97 Kolleg*innen die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen, die Zahl wird durch Fluktuationen noch weiter steigen. Gerade vor diesem Hintergrund muss alles Notwendige getan werden, um Fach- und Führungskräfte zu gewinnen.

Für das strategische Ziel einer modernen und effizienten Dienstleisterin braucht es eine angemessene personelle Ausstattung.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Die Verwaltung empfiehlt, die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen wie im Gleichstellungsplan dargestellt, zu beschließen.

Die Maßnahmen ergeben sich aus dem gesetzlichen Auftrag der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Darüber hinaus sind sie ein wesentlicher Bestandteil einer auf die Zukunft gerichteten Personalpolitik, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingeht und das Image der Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin stärkt.

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Es gibt keine Alternative zum Gleichstellungsplan, da es sich um eine gesetzliche Verpflichtung handelt.

Lediglich an einzelnen Maßnahmen könnte man etwas ändern.

Bei einem Verzicht auf die Auditierung würden die Kosten dafür in Höhe von 5.000 € pro Jahr nicht aufgewendet werden.
Dies würde kurzfristig den Haushalt nicht belasten.
Langfristig gesehen aber würde ein wichtiges Instrument zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden fehlen.

Finanzielle Auswirkungen

Der Beschluss hat finanzielle Auswirkungen: ☒ ja ☐ nein
Mittel sind im Haushalt bereits veranschlagt ☒ ja ☐ teilweise ☒ nein
Es liegt eine Ausweitung oder Neuaufnahme von freiwilligen Leistungen vor: ☒ ja ☐ nein
Die Maßnahme / Aufgabe ist ☐ vollständig gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ teilweise gegenfinanziert (durch Dritte)
☒ nicht gegenfinanziert, städt. Mittel erforderlich

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.02.2019 zum Handlungsfeld 8 (Finanzielle Handlungsfähigkeit) sind folgende Kompensationen für die Leistungserweiterung vorgesehen:

(entfällt, da keine Leistungserweiterung)

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
			in EURO			
*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen						
Erträge*						
Aufwendungen*			12.000	5.000	5.000	5.000
Saldo (E-A)						

Investition	2024 alt	2024 neu	2025	2026	2027	2028 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

1 Gleichstellungsplan 2024-2028

Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Wedel

für den Zeitraum

2024 - 2028



Inhalt

1. Rechtliche Grundlagen	3
2. Umsetzung und Fortschreibung	4
3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Stichtag 31.12.2023 ..	5
4. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.....	8
1. Frauen in Führungspositionen	9
2. Führung in Teilzeit	10
3. Gleichstellungsorientierte Stellenausschreibungen	10
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
5. Väter	12
6. Pflege	13
7. Monitoring.....	13
Schlussbestimmungen	14
Anlagen	14

1. Rechtliche Grundlagen

Die Erstellung dieses Gleichstellungsplanes ist eine Vorgabe aus dem Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein. Diese Ziele sollen laut Gesetz verfolgt werden:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht
- Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen erfahren aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung
- Gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien

Die wichtigsten Regelungen des Gleichstellungsgesetzes:

1. Vorrangregelung (§3-5)

Frauen sind vorrangig zu berücksichtigen bei

- der Vergabe von Ausbildungsplätzen
- Einstellung
- Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind

- gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung
- Unterrepräsentanz von Frauen in der entsprechenden Lohn-/Besoldungsgruppe

2. Arbeitsplatzausschreibung (§7)

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung muss so verfasst werden, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen anspricht und es ist darauf hinzuweisen, dass Frauen vorrangig berücksichtigt werden.

Führungspositionen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

3. Auswahlgrundsätze (§8)

Die Qualifikation darf nur an den für die Stelle notwendigen Kriterien gemessen werden. Der Familienstand darf nicht berücksichtigt werden, ebenso darf die Möglichkeit einer Schwangerschaft keine Rolle spielen.

Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

4. Frauenförderplan (§11)

Für jeweils vier Jahre ist ein Frauenförderplan aufzustellen.

5. Teilzeit (§12)

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dagegensprechen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht vernachlässigt werden.

6. Verbot sexueller Belästigung (§16)

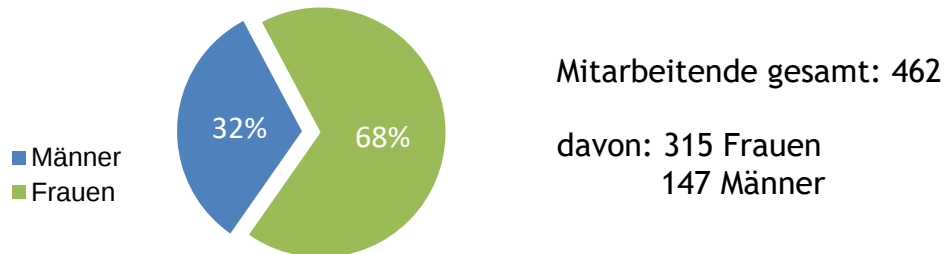
Sexuelle Belästigung ist verboten. Im Falle von Beschwerden muss die Arbeitgeberin die gebotenen dienst - oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergreifen.

2. 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. Alle tragen 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 die aufgezeigten Ziele 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.

3. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur Stichtag 31.12.2023

3.1. Gesamtübersicht



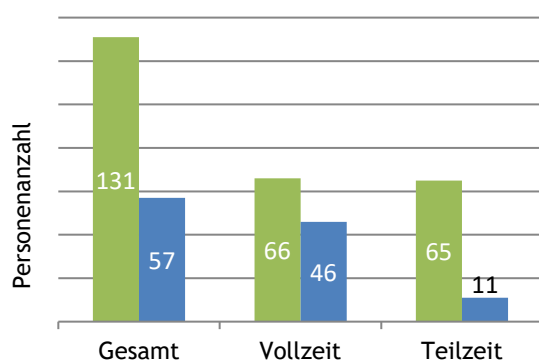
3.2. Verteilung Vollzeit und Teilzeit

	Gesamt	Vollzeit	%	Teilzeit	%	beur- laubt	%
Männer	147	107	73 %	40	27 %	-	-
Frauen	308	90	29 %	218	69 %	7	2 %

Während die Verteilung von Vollzeit und Teilzeit bei den Frauen über die Jahre relativ gleich blieb, ist bei der Teilzeitquote der Männer festzustellen, dass sie sich über die Jahre langsam erhöhte. 2014 lag sie bei 18%, 2018 bei 24 % und 2023 liegt sie bei 27 %.

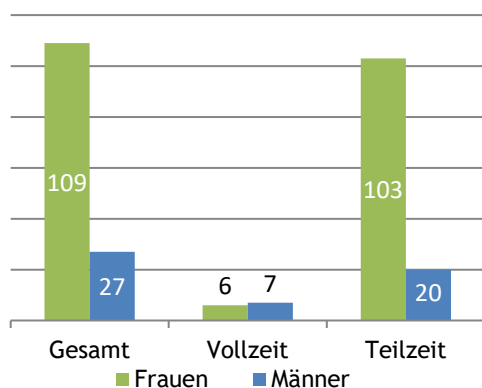
3.3. Betrachtung einzelner Bereiche

3.3.1. Rathaus



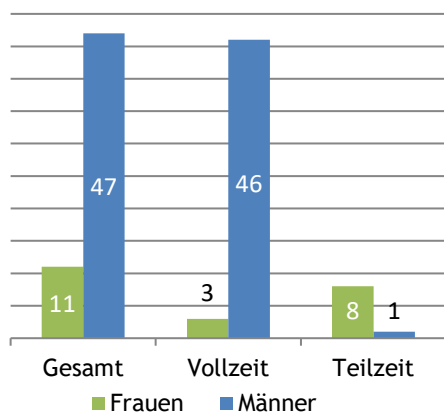
In der Kernverwaltung arbeitet 40 % der Belegschaft. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 49,6 % und der Männer 20,4 %.

3.3.2. Sozialer Bereich



Im sozialen Bereich fällt der größte Anteil auf Fachkräfte an Schulen und der Schulkinderbetreuung. Der Frauenanteil beträgt 80 %. Die Teilzeitquote der Frauen beträgt 94,5 % und der Männer 74 %.

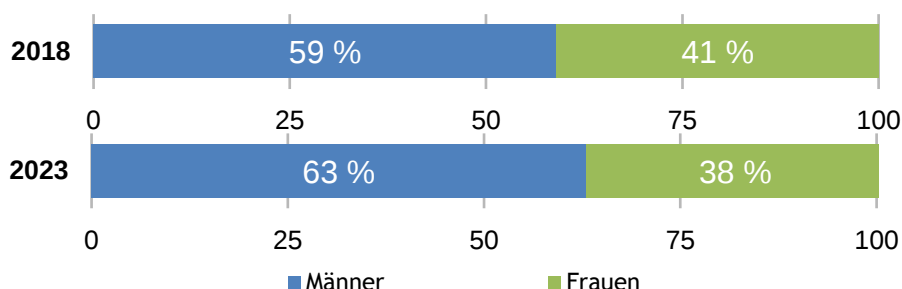
3.3.3. Gewerblicher Bereich



Hausmeister*innen, Beschäftigte des Bauhofes und Reinigungskräfte sind im gewerblichen Bereich tätig. Der Männeranteil beträgt 73 %, fast alle Männer arbeiten Vollzeit.

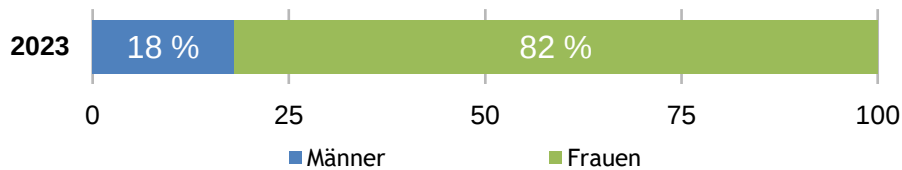
3.4. Frauen in Führungspositionen

3.4.1. Fachbereichs- und Fachdienstleitungen



Der Anteil an Frauen in Führungspositionen bei Fachbereichs- und Fachdienstleitungen ist gesunken. Auf diesen Ebenen sind 16 Führungspositionen zu besetzen. Zum 31.12.2023 sind drei davon unbesetzt, deren Nachbesetzung wird Einfluss auf die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen haben.

3.4.2. Stellvertretende Fachdienstleitungen



Die stellvertretenden Fachdienstleitungen sind überwiegend Frauen. Von 13 Positionen sind 2 mit Männern und 9 mit Frauen besetzt, 2 sind zum 31.12.23 nicht besetzt.

3.5. Elternzeit

Inanspruchnahme von Elternzeit (2018-2022):



Alle Mütter haben Elternzeit in Anspruch genommen, die Quote liegt demnach bei 100 %. Meist wird die Elternzeit für ca. ein Jahr eingereicht. Im selben Zeitraum haben 7 Väter Elternzeit genommen, die Dauer der Elternzeit beträgt in der Regel 2 Monate.

Laut dem aktuellen Väterreport wünschen sich Väter grundsätzlich, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen. Die Wirklichkeit sieht aber anders aus. Väter nehmen nicht mehr als zwei Monate Elternzeit, weil sie nicht aus dem Beruf nicht aussteigen wollen und Nachteile fürchten. Väter erleben in Elternzeit mehr negative Reaktionen als Mütter im Unternehmen.

Die Länge der Elternzeit bei Vätern nach der Geburt stellt die Weichen für ihre weitere Beteiligung bei der Kindererziehung. Wenn Väter nach der Geburt schon involviert sind bleibt es über Jahre hinweg auch so.¹

3.6. Homeoffice/mobiles Arbeiten

Die Corona Pandemie hat die Arbeitsformen bei der Stadt Wedel stark verändert. Während 2018 noch 29 Personen von zu Hause arbeiten konnten, sind es nun 151. Homeoffice ist ein selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit geworden.



¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376>

4. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Kosten
1. Frauen in Führungspositionen	50 % Frauen in Führungspositionen	1.1. Fortführung der Schulungen für weibliche Führungskräfte	fortlaufend	im Fortbildungsbudget
		1.2. Prüfung der Voraussetzungen eines Mentoring Programmes	30.6.25	
		1.3. „Treffen Sie das Team“ auf wedel.de erweitern um eine weibliche Führungskraft	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
		1.4. Vorstellen von Führungskräften im Karriereportal	31.12.25	
2. Führung in Teilzeit	Stärkung von Führung in Teilzeit für alle Geschlechter	2.1. Prüfung von konkreten Maßnahmen zur Stärkung von Führung in Teilzeit	30.6.25	-
		2.2. Überprüfung aller Führungspositionen auf die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit	30.6.26	
3. Stellen-ausschreibungen	Erhöhung des Anteils von männlichen und weiblichen Bewerbungen bei Unterrepräsentanz	3.1. Gezielte Überprüfung der Stellenausschreibungen auf die Ansprache von Frauen und Männern	ab sofort	-
		3.2. Externe Beratung für die Formulierung von Stellenausschreibungen	31.12.25	2.000 €
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Stärkung der Positionierung als familienfreundliche Arbeitgeberin	4.1. Durchführung des „audit berufundfamilie“	ab 2025	Jahr 1-3: 14.500 € Jahr 4-6: 12.000 € Jahr 7-9: 10.500 €
		4.2. Zusammenstellung der wichtigsten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	30.06.25	-
		4.3. Prüfung der Etablierung einer internen Plattform zur gegenseitigen Unterstützung	30.6.27	-
5. Väter	Erhöhung der Anzahl von Vätern in Elternzeit und Bewusstsein stärken	5.1. Gesprächsangebot an werdende Väter durch den Fachdienst Personal	ab 1.10.24	-
		5.3. Vorstellen von Vätern im Intranet und im Karriereportal	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
		5.2. Befragung von Vätern nach ihren Bedürfnissen an die Arbeitgeberin	30.6.26	-
6. Pflege	Unterstützung bei Pflege	6.1. Kurzvortrag des Seniorbüros in der „Werkstatt Führung“	1. Halbjahr 2025	-
		6.2. Informationsveranstaltung für Mitarbeitende	2. Halbjahr 2025	-
7. Monitoring	Stärkung der Datengrundlage	7.1. Systematische Erfassung von gleichstellungsrelevanten Daten	ab sofort	-

1. Frauen in Führungspositionen

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 50 %	1.1. Fortführung der Schulungen zur Führungskräfteentwicklung Die Schulung „Führungskompetenz für Frauen im beruflichen Aufstieg“ wird fortgeführt und jährlich angeboten.	Fachdienst Personal	fortlaufend	aus dem Fortbildungsbudget
	1.2. Prüfung der Voraussetzungen für die erfolgreiche Implementierung eines Mentoring-Programmes für Führungskräfte unterhalb der Ebene der Fachdienstleitungen Die Stadtverwaltung prüft die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Etablierung eines Mentoring Programmes für stellvertretende Fachdienstleitungen, Sachgebietsleitungen und Teamleitungen. Diese Maßnahme dient insbesondere der Entwicklung von Führungskompetenzen. Nach erfolgreicher Prüfung ist die Implementierung geplant.	Fachdienst Personal	30.6.25	-
	1.3. „Treffen Sie das Team“ im Karriereportal auf wedel.de erweitern um eine weibliche Führungskraft Vorstellen einer weiblichen Führungskraft auf wedel.de unter „Treffen Sie das Team“. Die Teilnahme der vorgestellten Führungskraft ist freiwillig.	Fachdienst Personal in Koop. mit externer Agentur	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
	1.4. Vorstellung von Führungskräften im Karriereportal Führungskräfte der Stadtverwaltung werden im Karriereportal vorgestellt. Es werden die Angebote für die Entwicklung von Führungskräften dargestellt. Das Ziel von 50 % Frauen in Führung wird explizit erwähnt. Die Teilnahme der vorgestellten Führungskräfte ist freiwillig.	Fachdienst Personal in Koop. mit externer Agentur	31.12.25	

2. Führung in Teilzeit

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Stärkung von Führung in Teilzeit für alle Geschlechter	2.1. Prüfung von konkreten Maßnahmen zur Stärkung von Führung in Teilzeit Nach Vorliegen der Bachelorarbeit zum Thema „Führung in Teilzeit“ werden konkrete Maßnahmen in der Stadtverwaltung geprüft. Die Implementierung von erfolgsversprechenden Maßnahmen ist geplant.	Fachdienst Personal	30.6.25	-
	2.2. Überprüfung aller Führungspositionen auf die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit Alle Führungspositionen auf der Ebene der Fachbereiche, Fachdienste und Stabstellen werden auf die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit geprüft.	Fachdienst Personal	30.6.26	-

3. Gleichstellungsorientierte Stellenausschreibungen

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Erhöhung des Anteils von männlichen und weiblichen Bewerbungen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt	3.1. Gezielte Überprüfung der Stellenausschreibungstexte auf die Ansprache von Frauen und Männern Grundsätzlich ist jede Stelle für alle Geschlechter offen und die Stellenausschreibungen werden so verfasst, dass die Texte alle Geschlechter ansprechen. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind (im gesamten sozialen Bereich), werden Männer im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert wird, werden Frauen gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. Auf die gesetzlich vorgeschriebene Vorrangregelung wird hingewiesen. Bei Führungspositionen erfolgt der Hinweis, dass die Stadt Wedel den Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen will.	Fachdienst Personal	ab sofort	-

	3.2. Externe Beratung für die Formulierung von ansprechenden Stellenausschreibungen Mit Unterstützung externer Beratung werden passende Formulierungen für ansprechende Stellenausschreibungstexte erarbeitet. Auf zielgruppenspezifische Formulierungen für Frauen und Männer wird explizit eingegangen.	Fachdienst Personal in Koop. mit externer Agentur	31.12.25	2.000 €

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Stärkung der Positionierung als familienfreundliche Arbeitgeberin	4.1. Durchführung des „audit berufundfamilie“ Zur nachhaltigen Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik wird die Auditierung von „berufundfamilie“ durchgeführt.	Fachdienst Personal	ab 2025	Gesamtpreis Auditierung und Gültigkeit des Zertifikats für drei Jahre: 14.500 € Re-Auditierung Jahr 4-6: 12.000 € Re-Auditierung Jahr 7-9: 10.500 €
	4.2. Erarbeitung einer Zusammenstellung der wichtigsten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Eine Zusammenstellung mit allen wichtigen Angeboten rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird erstellt. Diese wird an allen Mitarbeitenden per E-Mail zugeschickt. Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz, bekommen die Zusammenstellung per Hauspost. Die Zusammenstellung wird zukünftig allen neuen Beschäftigten ausgehändigt.	Fachdienst Personal	30.6.25	-

	4.3. Prüfung und der Etablierung einer internen Plattform zur gegenseitigen Unterstützung Die Stadtverwaltung prüft die Einführung einer internen Plattform, die Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, sich gegenseitig zu unterstützen. Dies bezieht sich beispielsweise auf Engpässe in der Kinderbetreuung, Unterstützung bei Besorgungen oder Hilfe bei handwerklichen Arbeiten. Das Angebot ist ähnlich einem digitalen schwarzen Brett. Nach erfolgreicher Prüfung ist die Einführung geplant.	Fachdienst Personal	30.06.27	-
--	---	---------------------	----------	---

5. Väter

Ziele	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Erhöhung der Anzahl von Vätern, die Elternzeit nehmen von 30 % auf 50 % Stärkung des Bewusstseins für die Bedürfnisse von Vätern	5.1. Gesprächsangebot an werdende Väter durch den Fachdienst Personal Werdende Väter haben die Möglichkeit, ein Gespräch im Fachdienst Personal in Anspruch zu nehmen. Inhalte des Gespräches sind beispielsweise: Angebote für Väter, Elternzeit, Möglichkeit der befristeten Stundenreduzierung.	Fachdienst Personal	ab 1.10.24	-
	5.2. Vorstellen von Vätern und ihrer Art, Beruf und Familie zu vereinbaren im Intranet und im Karriereportal Erstellung von Porträts verschiedener Väter in unterschiedlichen Bereichen, die darüber berichten, wie sie Beruf und Familie vereinbaren. Diese werden im Intranet und im Karriereportal veröffentlicht. Die Teilnahme für die Porträtierten ist freiwillig.	Fachdienst Personal	31.12.25	1.3., 1.4. und 5.2. zusammen 5.000 €
	5.3. Befragung von Vätern nach ihren Bedürfnissen an die Arbeitgeberin Durchführung einer Befragung anhand von strukturierten Interviews unter Vätern, Analyse der Ergebnisse und Entwicklung gezielter Maßnahmen.	Gleichstellungsbeauftragte	30.6.26	-

6. Pflege

Ziele	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Unterstützung von Mitarbeitenden mit Pflegaufgaben	6.1. Kurzvortrag des Seniorenbüros in der „Werkstatt Führung“ Das Seniorenbüro hält einen Kurzvortrag mit den wichtigsten Informationen zu dem Thema Pflege und der Bedeutung von Pflege für die Betroffenen.	Fachdienst Personal in Kooperation mit dem Seniorenbüro	1. Halbjahr 2025	-
Stärkung des Bewusstseins für das Thema Pflege	6.2. Informationsveranstaltung für Mitarbeitende Für alle Mitarbeitenden wird eine Informationsveranstaltung organisiert mit den Inhalten: Handlungsmöglichkeiten im Pflegefall Wo finde ich Unterstützung und Beratung? Wie unterstützt mich meine Arbeitgeberin?	Fachdienst Personal in Kooperation mit dem Seniorenbüro	2. Halbjahr 2025	-

7. Monitoring

Ziel	Maßnahmen	Federführung	Bis wann	Kosten
Stärkung der Datengrundlage von gleichstellungsrelevanten Zahlen	7.1. Systematische Erfassung von gleichstellungsrelevanten Daten Folgende Zahlen werden für jedes Kalenderjahr erfasst: Elternzeit: Anzahl der werdenden Mütter und Väter (so weit bekannt) Anzahl der Personen, die Elternzeit beantragt haben nach Geschlecht Dauer der Elternzeit nach Geschlecht Wiedereinstieg nach Elternzeit: Anzahl der Rückkehrer*innen Anzahl der Inanspruchnahme der Rückkehrer*Innen-Gespräche Erstattung von Betreuungskosten: Anzahl der Inanspruchnahmen nach Geschlecht Fortbildungen: Teilnahme an Fortbildungen (Inhouse und externe Fortbildungen) nach Geschlecht, Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung und verteilt nach Bereichen	Fachdienst Personal	ab sofort	-

Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung durch die Ratsversammlung in Kraft.

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeitenden nach Inkrafttreten zeitnah bekanntgegeben.

Wedel, 13.5.2024


J. V. Sant-Alb
2. stv. Bürgermeisterin

Anlagen

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

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Stichtag 31.12.2023

BesGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
B8		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B7		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B6		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B5		1	0	1	0	0	0	0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
B4		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B3		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B2		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
B1		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A16		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A15		3	1	2	0	0	0	0	1,0	2,0	33,3	66,7	33,3	66,7	Frauen	33,3
A14		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A13hD		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Höherer Dienst insgesamt		4	1	3	0	0	0	0	1,0	3,0	25,0	75,0	25,0	75,0		0,0
A13		1	0	1	0	0	0	0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
A12		7	1	6	0	0	0	0	1,0	6,0	14,3	85,7	14,3	85,7	Frauen	14,3
A11		20	8	5	5	1	1	0	11,8	5,6	70,0	30,0	67,6	32,3	Männer	32,3
A10		7	3	0	3	1	0	0	5,3	0,6	85,7	14,3	89,4	10,6	Männer	10,6
A9		3	3	0	0	0	0	0	3,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
Gehobener Dienst insgesamt		38	15	12	8	2	1	0	21,0	13,2	63,2	36,8	61,4	38,6		36,8
A9mD		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
A8		2	0	1	1	0	0	0	0,5	1,0	50,0	0,0	33,3	66,7	Frauen	33,3
A7		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
A6		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A5		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Mittlerer Dienst insgesamt		4	2	1	1	0	0	0	2,5	1,0	75,0	25,0	71,5	28,6		0,0
A4		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A3		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
A2		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Einfacher Dienst insgesamt		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
BAnw		7	6	1	0	0	0	0	6,0	1,0	85,7	14,3	85,7	14,3	Männer	14,3
Beamte insgesamt		53	24	17	9	2	1	0	30,5	18,2	64,2	35,9	62,6	37,4		37,4

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Stichtag 31.12.2023

BesGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes	zum Stichtag 31.12.2023 festgestellter anteiliger
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
15Ü		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
15,0		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
14,0		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
13,0		4	3	1	0	0	0	0	3,0	1,0	75,0	25,0	75,0	25,0	Männer	25,0
12,0		6	3	2	0	1	0	0	3,0	2,2	50,0	50,0	57,4	42,6	Männer	42,6
11,0		26	9	7	9	1	0	0	15,0	7,9	69,2	30,8	65,6	34,4	Männer	34,4
10,0		13	4	6	2	1	0	0	5,3	6,9	46,2	53,9	43,5	56,5	Frauen	43,5
09a		24	7	4	11	2	0	0	14,8	5,5	75,0	25,0	72,8	27,2	Männer	27,2
09b		40	8	11	15	6	0	0	18,4	14,9	57,5	42,5	55,2	44,8	Männer	44,8
09c		3	1	1	1	0	0	0	1,5	1,0	66,7	33,3	60,0	40,0	Männer	40,0
8,0		14	3	0	10	1	0	0	10,3	0,5	92,9	7,1	95,4	4,6	Männer	4,6
7,0		9	4	2	3	0	0	0	6,2	2,0	77,8	22,2	75,5	24,5	Männer	24,5
6,0		57	10	11	32	2	2	0	29,8	12,1	77,2	22,8	71,1	29,0	Männer	29,0
5,0		38	2	23	13	0	0	0	9,9	23,0	39,5	60,5	30,1	69,9	Frauen	30,1
4,0		15	0	12	2	1	0	0	1,4	12,3	13,3	86,7	10,4	89,6	Frauen	10,4
3,0		8	0	3	2	3	0	0	0,4	4,6	25,0	75,0	8,3	91,7	Frauen	8,3
02Ü		6	1	0	5	0	0	0	4,5	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
2,0		1	0	0	1	0	0	0	0,9	0,0	100,0	0,0	100,0	53,8	Männer	0,0
1,0		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
N		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
OEDAz		3	3	0	0	0	0	0	3,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
Gesamt TVöD		269	60	83	106	18	2	0	129,4	94,0	62,4	37,6	61,3	44,5		

Anlage 1: Beschäftigtenstruktur, Stichtag 31.12.2023

BesGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiert	zum Stichtag 31.12.2023
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
S02		38	0	0	30	8	0	0	7,5	1,7	79,0	21,1	81,4	18,6	Männer	18,6
S03		30	1	0	27	1	1	0	17,2	0,7	96,7	3,3	96,1	3,9	Männer	3,9
S04		1	0	0	0	1	0	0	0,0	0,9	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
S05		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S06		0	0	0	1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S07		1	0	0	27	0	0	0	0,9	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
S08a		36	0	0	2	8	1	0	19,1	5,7	77,8	22,2	77,1	22,9	Männer	22,9
S08b		4	1	0	0	0	1	0	2,4	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
S09		1	1	0	0	0	0	0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0
S10		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S11a		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S11b		3	0	0	1	2	0	0	0,5	1,6	33,3	66,7	24,8	75,2	Frauen	23,8
S12		23	2	5	15	0	1	0	12,7	5,0	78,3	21,7	71,7	28,3	Männer	28,3
S13		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S13a		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S14		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S15		1	0	1	0	0	0	0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0
S16		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S16a		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
S17		2	1	1	0	0	0	0	1,0	1,0	50,0	50,0	50,0	50,0		0,0
S18		0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
Gesamt SuE		140	6	7	103	20	4	0	62,2	17,5	81,3	18,7	80,9	18,9		

BesGr.		Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tarifbeschäftigte insgesamt TVöD und SuE		409	66	90	209	38	6	0	191,6	111,5	68,7	31,3	63,2	36,8
Beamte insgesamt		53	24	17	9	2	1	0	30,54	18,23	64,15	35,85	62,62	37,38
GESAMT		462,0	90,0	107,0	218,0	40,0	7,0	0,0	222,1	129,7	71,3	33,3	63,4	36,6