

2019 - 2024

CHANCENGLEICHHEITSPAN

DER STADTVERWALTUNG SCHWETZINGEN



Stadt
Schwetzingen

Vorwort

1. Bestandsaufnahme und Maßnahmen der Verwaltung	3
1.1. Allgemeines und Grundsätzliches	3
1.2. Personalstand Juni 2018	4
1.3. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	7
1.4. Nachwuchsförderung	7
2. Familien- und mitarbeiterfreundliche Verwaltung	8
2.1. Arbeitszeitmodelle	8
2.2. Mutterschutz und Elternzeit	8
2.3. Pflege von Angehörigen	9
3. Stellenbesetzungsverfahren	10
4. Gremienbesetzung	11
5. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	11
6. Bekanntmachung	12
7. Inkrafttreten	12

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“

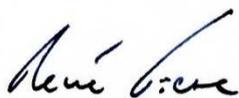
heißt es in Art. 3 Abs. 1 unseres Grundgesetzes (GG). Gem. Art. 3 Abs. 2 GG sind Frauen und Männer gleichberechtigt, der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist elementarer Bestandteil unserer christlichen Gemeinschaft und folgt u. a. bereits aus der Bibel („Römer 2,11“).

Wichtig sind aber nicht nur die grundlegenden Lebensprinzipien, die wir als Gesellschaft verbindlich miteinander vereinbart haben, sie müssen vor allem im Alltag gelebt, beachtet und umgesetzt werden. Die Stadtverwaltung Schwetzingen hat es sich seit vielen Jahren zum Ziel gesetzt, für Chancengleichheit in allen Arbeits- und Lebensbereichen zu sorgen. Besonders wichtig ist dies im Bereich der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier ist der öffentliche Dienst schon seit Jahren in einer Vorreiterrolle. Wir wollen allen Frauen und Männern unabhängig von ihrer Herkunft und ihrer individuellen Lebenssituation gleiche Entwicklungschancen im Beruf geben – beginnend mit der Auswahl im Bewerbungsverfahren, über die Möglichkeit von Fortbildungen bis hin zu den Chancen eines beruflichen Aufstiegs. Überdies wollen wir sicherstellen, dass für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur eine Idee, sondern mit Hilfe der Stadt Schwetzingen als Arbeitgeberin gelebte Normalität und Wirklichkeit ist.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihr eigenes und individuelles Lebensmodell verwirklichen können, ohne dass dies mit den Grundlagen, Rahmenbedingungen und Pflichten des Berufslebens kollidiert. Hierfür sorgen zahlreiche Maßnahmen, Projekte und Initiativen, die wir als Arbeitgeberin anbieten und durchführen. Die erreichten Erfolge der letzten Jahre sind spürbar und nachvollziehbar, wir wollen uns darauf aber nicht ausruhen, sondern sie als Ansporn für weitere Verbesserungen nehmen.

Mit dem neuen Chancengleichheitsplan zeigen wir einerseits auf, wo wir als Arbeitgeberin aktuell bei der Umsetzung der Chancengleichheit stehen – wir dokumentieren den Status Quo. Andererseits wollen wir aber auch Hinweise geben, in welchen Bereich wir uns noch entwickeln und die Chancengleichheit weiter verbessern möchten. Damit dies gelingt, werden wir alle daran arbeiten.

Ihre



Dr. René Pörtl
Oberbürgermeister



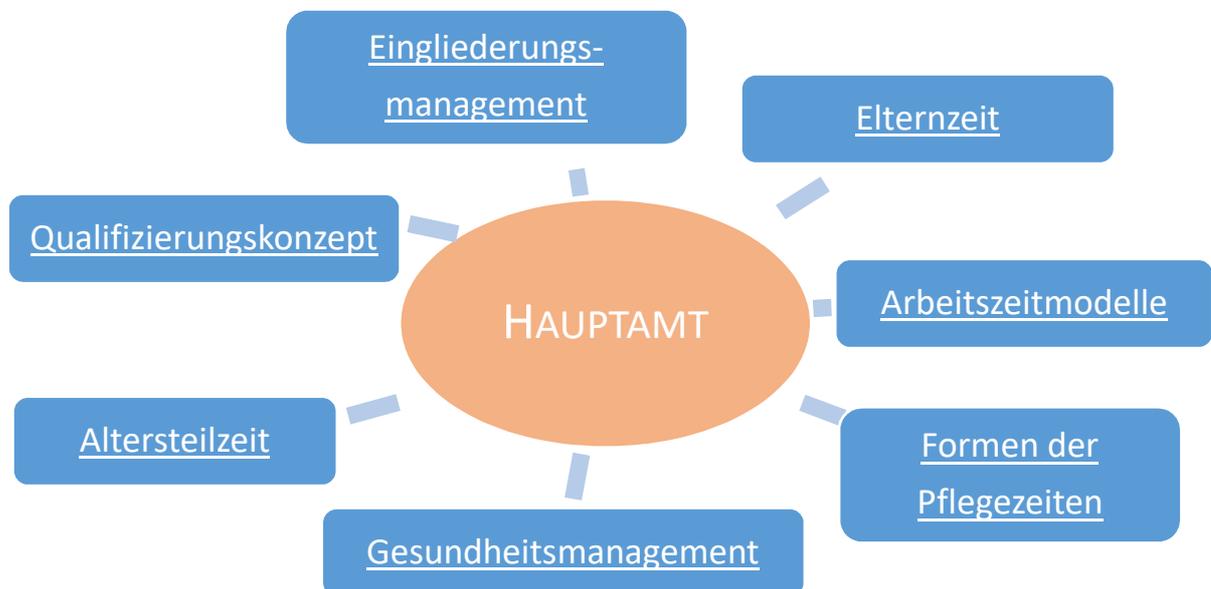
Christiane Drechsler
Beauftragte für Chancengleichheit

1.1. Allgemeines und Grundsätzliches

Der Landtag Baden-Württemberg hat am 17. Februar 2016 das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg beschlossen und die Gemeinden zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans aufgefordert. Am 1. Dezember 1998 ist auf der Grundlage des damaligen § 4 Landesgleichberechtigungsgesetz der städtische Frauenförderplan in Kraft getreten, der rechtlich uneingeschränkt dem Chancengleichheitsplan entspricht. Der Chancengleichheitsplan wird den bisherigen Frauenförderplan ablösen und die über Jahre entwickelten weitreichenden Verbesserungen in der Chancengleichheit innerhalb der Stadtverwaltung Schwetzingen detailliert abbilden.

Durch § 25 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes wurde in Baden-Württemberg die Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit eingeführt. Innerhalb der Stadtverwaltung Schwetzingen nimmt Frau Christiane Drechsler, Leiterin der Touristinformation, die Aufgaben der Frauenförderung und der Chancengleichheit wahr. Frau Drechsler bietet regelmäßige „Sprechzeiten“ an und vereinbart, bei entsprechendem Bedarf, individuelle Gesprächstermine.

Auch das Hauptamt bietet als Servicestelle der Verwaltung für alle Mitarbeiter/innen zu vielen verschiedenen Themen individuelle Informationsgespräche an.

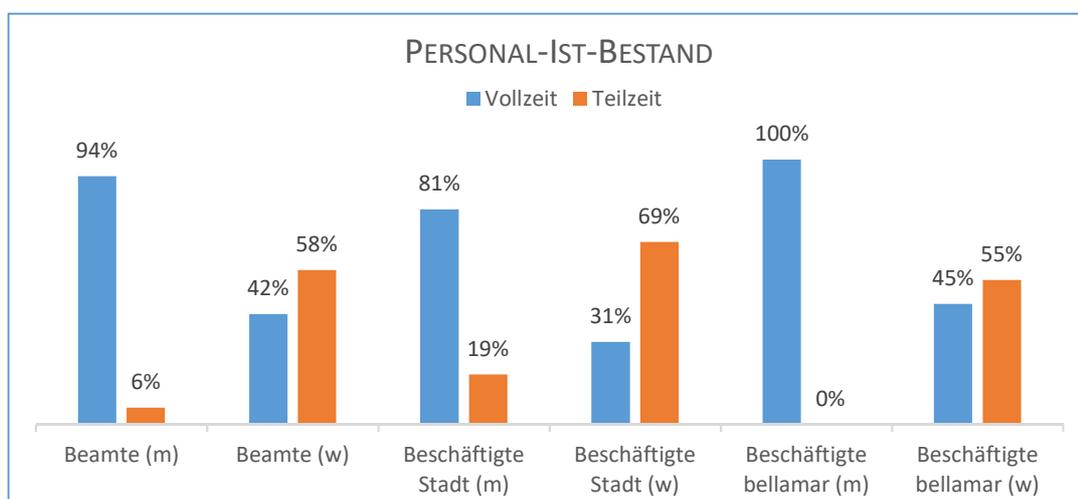


ZIEL: Entsprechende Ausarbeitung der Intranet-Seite zwecks besserem Austausch von Informationen. Anregungen der Mitarbeiter/innen werden aufgegriffen und nach Möglichkeit umgesetzt.

1.2. Personal-Ist-Bestand Juni 2018

Analog der traditionellen Geschlechterrollen sind auch bei der Stadt Schwetzingen immer noch mehr Männer in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen als Frauen, die in der Regel stärker in Familienaufgaben, wie Kindererziehung und Pflegeaufgaben, eingebunden sind.

Aus den nachfolgenden Diagrammen und Tabellen sind bereits erste Informationen über den aktuellen Frauen- und Männeranteil, Vollzeit-, Teilzeit- und befristet Beschäftigte sowie schwerbehinderte Mitarbeiter/innen ersichtlich. Die Tabellen wurden sowohl nach Beamten, Beschäftigten der Stadt Schwetzingen und des Freizeitbades bellamar als auch nach den verschiedenen Laufbahngruppen aufgeteilt.



BEAMTE STADT SCHWETZINGEN

Stand 30.06.2018	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beamte Gesamt	40	16	24	40%	60%
Vollzeit	25	15	10	60%	40%
Teilzeit	15	1	14	6,7%	93,3%
Höherer Dienst	5	5	0	100%	0%
Gehobener Dienst	29	10	19	34,5%	65,5%
Mittlerer Dienst	6	1	5	16,7%	83,3%
Einfacher Dienst	-	-	-	-	-
Anwärter	-	-	-	-	-
Beurlaubte	1	0	1	0%	100%

Bes.Gr.		Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Mittlerer Dienst	A6	1	0	1	0%	100%
	A8	2	0	2	0%	100%
	A9/M	3	1	2	33,3%	66,7%
Gehobener Dienst	A9/G	2	1	1	50%	50%
	A10	7	0	7	0%	100%
	A11	11	4	7	36,4%	63,6%
	A12	5	1	4	20%	80%
Höherer Dienst	A13/G	4	4	0	100%	0%
	A14	3	3	0	100%	0%
	B2	1	1	0	100%	0%
	B5	1	1	0	100%	0%

BESCHÄFTIGTE STADT SCHWETZINGEN

Stand 30.06.2018	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beschäftigte Gesamt	220	85	135	38,6%	61,4%
Vollzeit	111	69	42	62,2%	37,8%
Teilzeit	109	16	93	14,7%	85,3%
Befristung	51	20	31	39,2%	60,8%
Höherer Dienst	1	1	0	100%	0%
Gehobener Dienst	35	18	17	51,4%	48,6%
Mittlerer Dienst	146	48	98	32,9%	67,1%
Einfacher Dienst	38	18	20	47,4%	52,6%
Auszubildende	8	2	6	25%	75%
Beurlaubte	-	-	-	-	-

	EG	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Einfacher Dienst	EG1	11	7	4	63,6%	36,4%
	EG2	7	1	6	14,3%	85,7%
	EG3	9	2	7	22,2%	77,8%
	EG4	11	8	3	72,7%	27,3%
Mittlerer Dienst	EG5	60	28	32	46,7%	53,3%
	EG6	36	11	25	30,6%	69,4%
	EG7	5	3	2	60%	40%
	EG8	35	5	30	14,3%	85,7%
	EG9A	10	1	9	10%	90%
Gehobener Dienst	EG9B	17	8	9	47,1%	52,9%
	EG9C	-	-	-	-	-
	EG 10	14	9	5	64,3%	35,7%
	EG11	3	1	2	33,3%	66,7%
	EG12	1	0	1	0%	100%
HD	EG13	1	1	0	100%	0%

BESCHÄFTIGTE FREIZEITBAD BELLAMAR

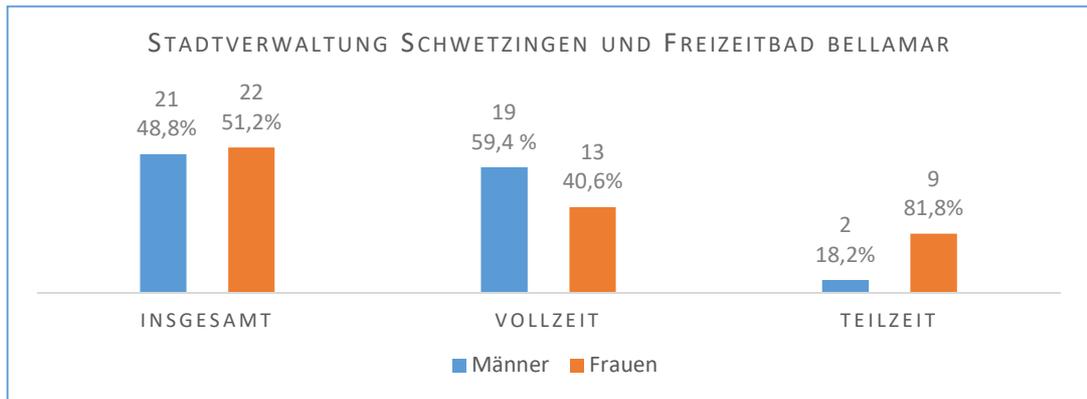
Stand 30.06.2018	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beschäftigte Gesamt	24	13	11	54,2%	45,8%
Vollzeit	18	13	5	72,2%	27,8%
Teilzeit	6	0	6	0%	100%
Befristung	4	3	1	75%	25%
Höherer Dienst	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	1	1	0	100%	0%
Mittlerer Dienst	8	5	3	62,5%	37,5%
Einfacher Dienst	15	7	8	46,7%	53,3%
Auszubildende	1	1	0	100%	0%

	EG	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Einfacher Dienst	EG1	-	-	-	-	-
	EG2	4	1	3	25%	75%
	EG3	11	6	5	54,5%	45,5%
	EG4	-	-	-	-	-
Mittlerer Dienst	EG5	3	3	0	100%	0%
	EG6	1	1	0	100%	0%
	EG7	2	0	2	0%	100%
	EG8	2	1	1	50%	50%
	EG9A	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	EG9B	-	-	-	-	-
	EG9C	-	-	-	-	-
	EG 10	-	-	-	-	-
	EG11	-	-	-	-	-
	EG12	1	1	0	100%	0%
HD	EG13	-	-	-	-	-

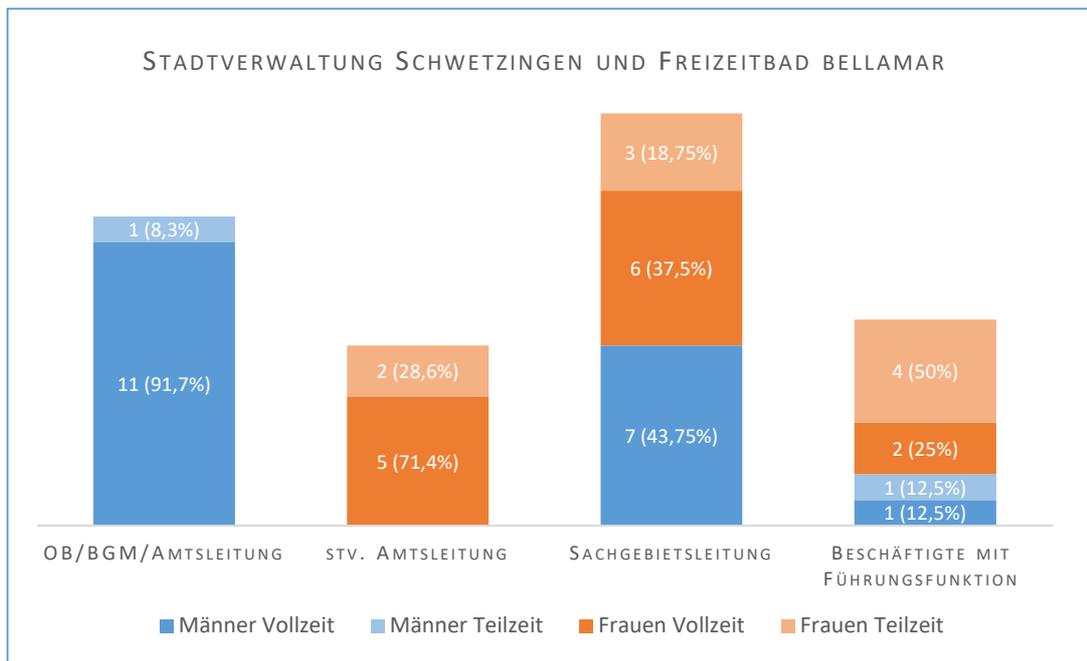
Im Bereich der Beschäftigten der Stadt Schwetzingen ist die Besetzung der höheren Entgeltgruppen (EG 10 bis EG 13) nahezu ausgeglichen, während die Stellen im Bereich der Entgeltgruppen 8 und 9A bis zu 90% mit Frauen besetzt sind.

POSITIONEN MIT VORGESETZTEN- UND LEITUNGSFUNKTION

Von den insgesamt 43 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben der Stadtverwaltung Schwetzingen und des Freizeitbades bellamar sind 22 Frauen (51,2%) und 21 Männer (48,8%). Somit ist der Frauen- und Männeranteil im Gesamtbild in etwa ausgeglichen.



Betrachtet man die Führungskräfte getrennt nach Führungsfunktion/-position, dann wird deutlich, dass die oberste Führungsebene (Oberbürgermeister/Bürgermeister/Amtsleitung) aktuell ausschließlich mit Männern besetzt ist – die stellvertretende Amtsleitung jedoch ausschließlich mit Frauen.



ZIEL: Bei künftigen Stellenbesetzungen sollte versucht werden, Frauen in der obersten Führungsebene zu etablieren. Möglicherweise kann dies durch die Teilung von Vollzeitstellen in entsprechende Teilzeitstellen verwirklicht werden.

SCHWERBEHINDERTENSTATISTIK

Stand 30.06.2018	Grad der Behinderung ab 50%				
	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Beamte	2	1	1	50,0%	50,0%
Beschäftigte Stadt	14	6	8	42,9%	57,1%
Beschäftigte bellamar	-	-	-	-	-
Anwärter	-	-	-	-	-
Auszubildende	1	1	0	100,0%	0,0%

1.3. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Alle bei der Stadt Schwetzingen angebotenen Ausbildungsberufe stehen sowohl Frauen als auch Männern in gleicher Weise offen.

Fortbildungsveranstaltungen und Seminare können ebenfalls von allen Mitarbeitern/innen sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit wahrgenommen werden, soweit diese dienstlich erforderlich sind.

Aus Arbeitgebersicht ist die berufliche Qualifikation ein wichtiger Baustein im Bereich der Personalentwicklung. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist die Förderung eigener Mitarbeiter/innen sinnvoll und notwendig. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2013 ein Qualifizierungskonzept erarbeitet, auf dessen Grundlage sich bereits 14 Mitarbeiter/innen – 8 Frauen (57%) und 6 Männer (43%) – fortgebildet haben. Das Qualifizierungskonzept wird derzeit überarbeitet und zum 01.01.2019 neu gefasst.

GEPLANTE MAßNAHME: Ab 2019 soll eine Dokumentation der besuchten Fortbildungsveranstaltungen und Seminare – nach Vollzeit/Teilzeit und männlich/weiblich – geführt werden, um künftige Entwicklungen im entsprechenden Bereich darstellen zu können.

ZIEL: Vermehrte Organisation von Inhouse-Schulungen – auch ämterübergreifend. Diese fördern die beruflichen Beziehungen und ermöglichen Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungen vor Ort ohne lange Anfahrtszeiten.

1.4. Nachwuchsförderung

Die Stadt Schwetzingen nimmt bereits seit einigen Jahren am Berufsorientierungsprojekt für Schüler/innen ab der 5. Klasse – Girls´Day/Boys´Day – teil. Dabei können Mädchen Ausbildungsberufe und Studiengänge kennenlernen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Jungen lernen Ausbildungsberufe und Studiengänge kennen, in denen Männer eher selten vertreten sind. Zweck beider Aktionstage ist die Gleichbehandlung von Schülerinnen und Schülern und die Vermeidung von Benachteiligungen. Sie sollen motiviert werden, das Rollenverhalten in der Berufswahl zu hinterfragen.

Des Weiteren bietet die Stadt Schwetzingen jedes Jahr Ferienjobs in den Sommerferien im Bereich der Stadtbibliothek, des Bauhofes und der Stadtgärtnerei an. Dabei haben Schüler/innen die Möglichkeit, in den verschiedenen Bereichen für je drei Wochen eingesetzt zu werden und die entsprechenden Tätigkeiten kennen zu lernen. In den letzten drei Jahren – 2016 bis 2018 – haben im städtischen Bauhof insgesamt 3 Schülerinnen und 5 Schüler gejobbt, in der Stadtgärtnerei insgesamt 1 Schülerin und 7 Schüler und in der Stadtbibliothek insgesamt 4 Schülerinnen und 2 Schüler.

Seit einigen Jahren organisiert die Stadt Schwetzingen jährlich eine Ausbildungsbörse für Schulabgänger/innen aller Schularten sowie deren Eltern, für Studienabbrecher/innen und Quereinsteiger/innen, für Lehrkräfte und alle weiteren Interessierten. Dabei informieren über 60 Unternehmen aus den verschiedensten Branchen über Ausbildungsmöglichkeiten in der Region und geben einen optimalen Einblick ins Berufsleben. Oft sind die Vorstellungen vom Wunschberuf noch sehr ungenau bzw. gar nicht bekannt, welche vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten es gibt. Die Ausbildungsbörse bietet umfassende Informationen, Tipps zur Bewerbung, viele persönliche Kontakte zu Ausbildungsbetrieben und die Möglichkeit, sich auch für Praktika „zum Reinschnuppern“ zu bewerben.

ZIEL: Kooperationen mit verschiedenen Schulen eingehen, um eine bessere Bewerberlage im Bereich der gewerblichen Ausbildungen zu schaffen. Seit der Einführung des Online-Bewerbungsverfahrens Check-In werden Ferienjobs, studentische Pflichtpraktika sowie Praktika im Rahmen von BOGY/BORS zeitnah auf der Homepage der Stadtverwaltung ausgeschrieben. Es wird angestrebt geeignete und qualifizierte Auszubildende – und zugleich künftige Mitarbeiter/innen – mittels o. g. Maßnahmen zu gewinnen.

2. FAMILIEN- UND MITARBEITERFREUNDLICHE VERWALTUNG

2.1. Arbeitszeitmodelle

Die Stadtverwaltung bietet als moderne Arbeitgeberin vielfältigste Arbeitszeitmodelle an, die sich den unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Mitarbeiter/innen anpassen. Auch die gleitende Arbeitszeit in der Kernverwaltung bietet ein hohes Maß an Flexibilität. Danach können Mitarbeiter/innen ihre Arbeit von Montag bis Freitag zwischen 7:00 Uhr (in den Monaten Juli und August ab 6:00 Uhr) und 19:00 Uhr erbringen und haben hinsichtlich der Verteilung ihrer Arbeitszeit in Absprache mit den Vorgesetzten und den dienstlichen Erfordernissen freie Hand. Das gelebte Motto ist: „Was zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf rechtlich und tatsächlich möglich ist, wird umgesetzt“.

2.2. Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung

Die vielen Arbeitszeitmodelle und die flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen insbesondere Rückkehrerinnen aus der Elternzeit einen stufenweisen Wiedereinstieg oder den jungen Vätern die Möglichkeit „Vätermonate“ nach der Geburt ihrer Kinder in Anspruch zu nehmen. In den Rückkehrgesprächen aus der Elternzeit oder einer Beurlaubung werden mit dem Hauptamt, den direkten Vorgesetzten und dem/der Mitarbeiter/in die individuellen Wünsche besprochen und ein entsprechendes Arbeitszeitmodell vereinbart. Hierbei kann unter Berücksichtigung der geltenden Dienstvereinbarung zur

Arbeitszeit sowohl die Arbeitszeit als auch deren Verteilung weitestgehend frei gewählt werden. Die Verwaltung versucht dabei, möglichst vielen Wünschen gerecht zu werden.

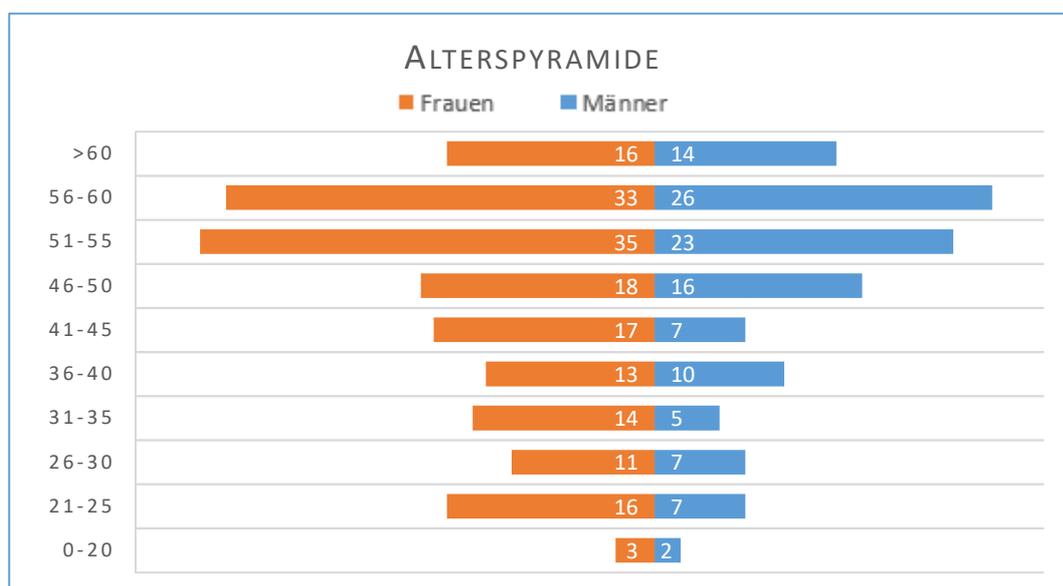
Die gesamtgesellschaftliche Tendenz zeigt, dass eine große Mehrheit der Frauen maximal ein Jahr Elternzeit nach der Geburt des Kindes in Anspruch nimmt und nach einem Jahr Auszeit mit möglichst geringem Teilzeitanteil in ihren Beruf zurückkehrt. Ein großer Vorteil dabei ist, dass die Teilzeitbeschäftigung befristet beantragt werden kann und dem/der Mitarbeiter/in ein Anspruch auf eine Vollbeschäftigung somit erhalten bleibt.

ZIEL: Es sollen weitere Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/ Familie/ Pflege/ Privatleben (z. B. Telearbeit) geprüft und nach Möglichkeit angeboten werden. Dadurch würde die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin an Attraktivität gewinnen.

2.3. Pflege von Angehörigen

Aufgrund der demografischen Entwicklung unserer Mitarbeiterschaft (siehe nachfolgende Alterspyramide) wird auch das Thema „Pflegezeit“ oder die Inanspruchnahme von Altersteilzeit vermehrt aktuell und nachgefragt. Im Rahmen der tariflichen Möglichkeiten werden nach entsprechenden Beratungsgesprächen im Hauptamt immer wieder Möglichkeiten gefunden, auch in dieser Lebensphase Beruf und Familie zu vereinbaren.

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ermöglichen den Mitarbeiter/innen pflegebedürftige nahe Angehörige zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Dabei besteht die Möglichkeit einer vollständigen und/oder einer teilweisen Freistellung.



AKTUELL UMGESETZTE MAßNAHME: Die Mitarbeiter/innen wurden bei der letzten Personalversammlung am 7. November 2018 über die Möglichkeiten, die das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bietet, informiert. Parallel hierzu hat das Hauptamt zum Thema „Pflegezeiten“ ein Merkblatt mit den wesentlichen Informationen erarbeitet und dieses allen Mitarbeitern/innen im Intranet zur Verfügung gestellt.

ZIEL: Um Mitarbeiter/innen als pflegende Angehörige zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege zu stärken, informiert die Stadtverwaltung regelmäßig über die rechtlichen Möglichkeiten und versucht im Rahmen des Pflegezeitgesetzes, des Familienpflegezeitgesetzes und des Tarifvertrages für jede individuelle Situation eine entsprechende Lösung zu finden und zu ermöglichen.

3. STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

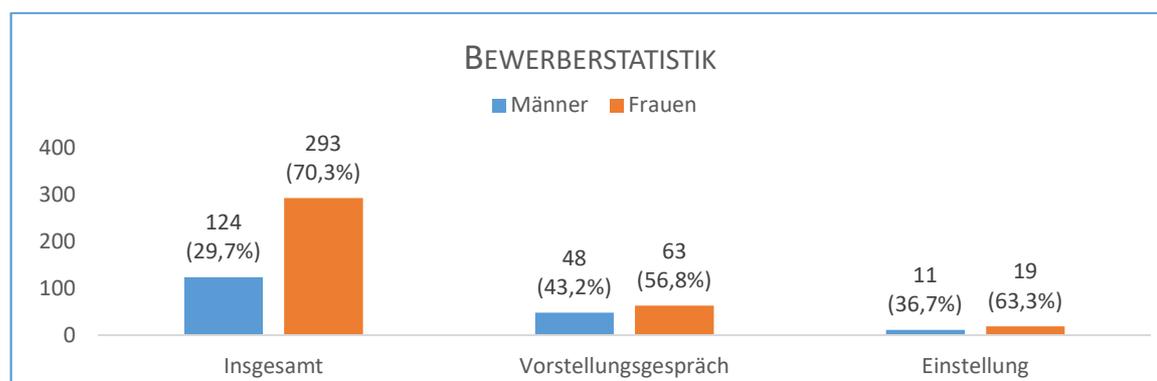
Alle frei werdenden Stellen werden grundsätzlich geschlechtsneutral sowohl extern als auch intern ausgeschrieben. In allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, steht einer Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben grundsätzlich nichts entgegen.

Die Stellen werden grundsätzlich befristet für ein Jahr ausgeschrieben. Lediglich in begründeten Ausnahmen erfolgt die Besetzung unbefristet.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu Vorstellungsgesprächen möglichst ebenso viele weibliche wie männliche Bewerber eingeladen, wenn sie die Voraussetzungen für die Besetzung erfüllen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an den Auswahlgesprächen teilnehmen. Insbesondere die Einführung des Online-Bewerbungsverfahrens Check-In erleichtert die Sichtung von Bewerbungsunterlagen unter dem Gesichtspunkt, das berufliche Vorankommen von Frauen gezielt zu unterstützen und insbesondere in Bereichen, in denen ein geschlechterspezifisches Ungleichgewicht besteht, steuernd einzuwirken.

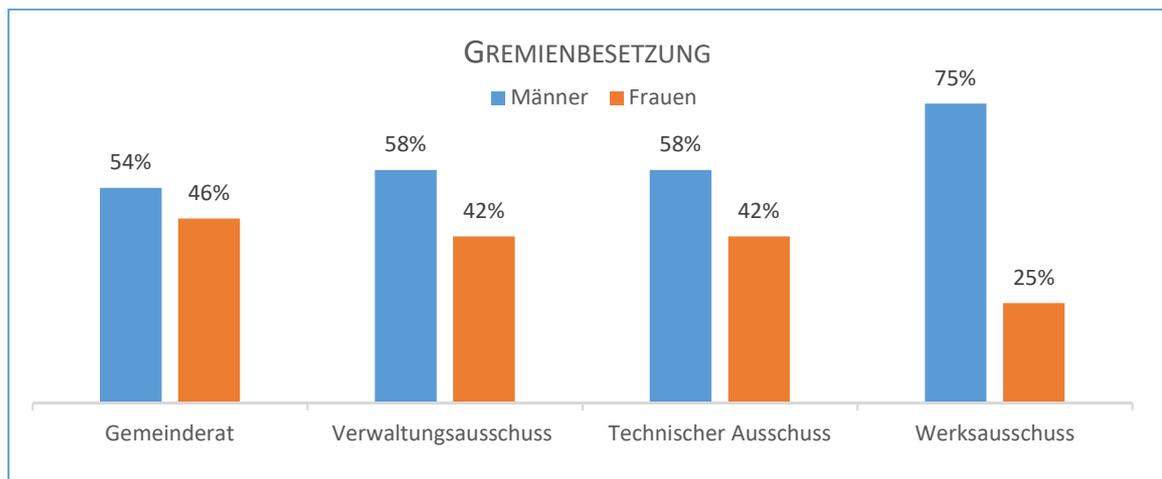
In den ersten neun Monaten des Jahres 2018 wurden 19 Stellenbesetzungsverfahren abgeschlossen. Dabei haben sich insgesamt 417 Personen – davon 293 Frauen (70,3%) und 124 Männer (29,7%) – auf die ausgeschriebenen Stellen der Stadtverwaltung und des Eigenbetriebes beworben. Insgesamt wurden 111 Personen – 63 Frauen (56,8%) und 48 Männer (43,2%) – zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Schließlich wurden insgesamt 30 Personen – 19 Frauen (63,3%) und 11 Männer (36,7%) – eingestellt.



ZIEL: Künftig sollen vermehrt Stellen mit unbefristeter Einstellung ausgeschrieben werden und nicht nur in begründeten Ausnahmen.

4. GREMIENBESETZUNG

Zur Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist anzustreben, alle Entscheidungsgremien geschlechterparitatisch zu besetzen, sofern keine Umstände vorliegen, die dies aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen. Das Chancengleichheitsgesetz schreibt in Gremien, für die dem Land ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, eine Frauenquote von 40 % vor.



ZIEL: Die aktuelle Quote im Gemeinderat, Verwaltungsausschuss und im Technischen Ausschuss halten oder gar eine Quote von 50 % nach der nächsten Gemeinderatswahl erreichen. Im Werksausschuss sollte der Frauenanteil nach Möglichkeit erhöht werden.

5. MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Die Stadtverwaltung Schwetzingen verpflichtet sich entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) alle Mitarbeiter/innen vor sexuellen Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen und diesen auch nachzugehen. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz liegt unter anderem vor:

- Wenn die Würde der Person durch anstößige Bemerkungen, Kommentare, Beleidigungen, Einschüchterungen, Erniedrigungen verletzt wird (BAG, Ur. V. 25.10.2007 – AZ8AZR 593/06),
- bei unerwünschtem Körperkontakt oder Übergriff,
- bei Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtem Zeigen und sichtbarem Anbringen pornografischer Darstellungen.

Sexuellen Belästigungen ist auf allen Ebenen, insbesondere im Bereich der Führungskräfte und Personalverantwortlichen, durch die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsklimas mit geeigneten Maßnahmen innerhalb der Verwaltung entgegenzuwirken.

Alle Mitarbeiter/innen haben die Pflicht, gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen, da jede Form der Verletzung der Persönlichkeitsrechte gleichkommt und somit ein entwürdigendes Arbeitsumfeld schafft.

Bei Bekanntwerden von sexuellen Belästigungen wird ein Gremium bestehend aus Vertretern/innen der Verwaltungsspitze, Hauptamt, Chancengleichheitsbeauftragter, Personalrat und Amts-/ Sachgebietsleitung zur Abstimmung des weiteren Vorgehens einberufen.

ZIEL: Als Ergänzung zum Chancengleichheitsplan wird angeregt, eine entsprechende Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung zu erstellen (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1-4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

6. BEKANNTMACHUNG

Der Chancengleichheitsplan wird zur Einsicht für alle Dienststellen und den Eigenbetrieb bellamar im Intranet der Stadtverwaltung Schwetzingen veröffentlicht. Neue Mitarbeiter/innen werden im Rahmen des Einführungsgespräches entsprechend informiert.

7. INKRAFTTRETEN

Der Chancengleichheitsplan tritt nach Information des Verwaltungsausschusses und des Gemeinderats am 01.01.2019 in Kraft und löst den bisherigen Frauenförderplan der Stadtverwaltung Schwetzingen ab.

Die Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan setzt sich jährlich zum Austausch der Ziele und Maßnahmen zusammen. Ein Zwischenbericht wird dem Rat nach Ablauf von drei Jahren vorgelegt. Eine Aktualisierung des Chancengleichheitsplanes erfolgt analog § 5 Abs. 4 ChancenG im Rhythmus von sechs Jahren.