

Gleichstellungsplan der HafenCity Hamburg GmbH

2017 - 2020

Inhalt

1.	Einleitung.....	3
2.	Bestandsaufnahme.....	3
2.1	Beschäftigtenstruktur.....	3
2.1.1	Gesamte Beschäftigtenzahlen.....	3
2.1.2	Hierarchieebenen.....	3
2.1.3	Fachbereiche.....	4
2.2	Personalgewinnung.....	4
2.2.1	Fluktuation.....	4
2.2.2	Bewerbung und Besetzung.....	4
2.2.3	Ausbildung.....	5
2.3	Berufliche Entwicklung und Fortbildung.....	5
2.3.1	Führen in Vollzeit und Teilzeit.....	5
2.3.2	Fortbildung.....	5
2.4	Arbeitszeiten und -formen.....	5
2.4.1	Vollzeit und Teilzeit.....	5
2.4.2	Mobiles Arbeiten.....	5
2.4.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	6
2.5	Ergebnis der Bestandsaufnahme.....	6
3.	Ziele und Maßnahmen.....	6
4.	Gleichstellungsbeauftragte.....	7
5.	Geltungsdauer.....	7

1. Einleitung

Artikel 3 Grundgesetz verbietet es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen benachteiligender oder bevorzugender Art herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein.

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleiG) dient der Verwirklichung des o.g. verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es sieht in Abschnitt 4 die für alle Dienststellen verpflichtende Erstellung eines Gleichstellungsplans vor. Dazu zählt auch die HafenCity Hamburg GmbH (HCH) als zu 100% von der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) beherrschtes öffentliches Unternehmen.

2. Bestandsaufnahme

2.1 Beschäftigtenstruktur

Die HCH als städtisches Stadtentwicklungsunternehmen beschäftigte zum Stichtag 31.12.2016 insgesamt 48 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der beiden Geschäftsführer. Nicht erfasst sind Arbeitsverhältnisse mit studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Beschäftigte anderer Behörden, die für einen befristeten Zeitraum zur HafenCity Hamburg GmbH beauftragt sind.

2.1.1 Gesamte Beschäftigtenzahlen

Von den 48 Beschäftigten der HCH sind 25 weiblich (52%) und 23 männlich (48%). Das Geschlechterverhältnis in Bezug auf die Gesamtzahl der Beschäftigten kann als ausgewogen bezeichnet werden.

Stichtag 31.12.2016					
Beschäftigte HCH		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
	48	25	23	52%	48%

2.1.2 Hierarchieebenen

Die HCH ist ein flach organisiertes Unternehmen mit nur einer Führungsebene (Geschäftsführung). Die Geschäftsführer werden vom Aufsichtsrat mit Zustimmung des Senats bestellt. Die Beschäftigten sind je nach Aufgabenschwerpunkt einem der beiden Geschäftsführer direkt zugeordnet.

Stichtag 31.12.2016					
Hierarchieebenen		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Führungsebene	2		2	0%	100%
ohne Führungsverantwortung	46	25	21	54%	46%
Summe	48	25	23		

2.1.3 Fachbereiche

Von den 48 Beschäftigten der HCH arbeiten 19 Personen im Fachbereich Quartiers- und Grundstücksentwicklung bzw. Infrastruktur- und Flächenentwicklung. Elf Beschäftigte arbeiten im Fachbereich Kommunikation/Marketing/soziale Integration sowie 16 Personen im Bereich Betriebswirtschaft/allgemeine Verwaltung.

Stichtag 31.12.2016					
Fachbereiche		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Geschäftsführung	2		2	0%	100%
Betriebswirtschaft / allgemeine Verwaltung	16	11	5	69%	31%
Kommunikation / Marketing / soziale Integration	11	7	4	64%	36%
Quartiers- und Grundstücksentwicklung / Infrastruktur- und Flächenentwicklung	19	7	12	37%	63%
Summe	48	25	23		

Die Geschlechterverteilung ist in den verschiedenen Fachbereichen sehr unterschiedlich. Während im Bereich Quartiers- und Grundstücksentwicklung/Infrastruktur- und Flächenentwicklung der Männeranteil mit 63% überwiegt, sind die männlichen Beschäftigten in den Bereichen Betriebswirtschaft und Kommunikation unterrepräsentiert (<40%).

2.2 Personalgewinnung

2.2.1 Altersbedingte Fluktuation

Die HCH weist ein relativ geringes Durchschnittsalter der Beschäftigten auf, daher wird es bis zum Ablauf des Jahres 2020 nur wenige altersbedingte Abgänge geben. Die altersbedingte Fluktuationsquote beträgt 6,3%. Der Prognose zugrunde gelegt wurde das Vollenden des 65. Lebensjahres bis spätestens zum 31.12.2020.

Stichtag 31.12.2016					
Fluktuationsprognose zum 31.12.2020		W	M		
	Summe	Anzahl	Anzahl		
Führungsebene	1		1		
ohne Führungsverantwortung	2	1	1		
Summe	3	1	2		

2.2.2 Bewerbung und Besetzung

Die HCH führt bisher keine Bewerbungs- und Besetzungsstatistik. Dies wird zum 01.07.2017 eingeführt. Fundierte Aussagen zur Geschlechterverteilung in Bewerbungs- und Besetzungsverfahren können daher erst im nächsten Gleichstellungsplan getroffen werden.

2.2.3 Ausbildung

Die HCH bildet nicht aus.

2.3 Berufliche Entwicklung und Fortbildung

2.3.1 Führen in Vollzeit und Teilzeit

Unter Führungskräften werden diejenigen Beschäftigten verstanden, die disziplinarische Personalverantwortung haben. Diese liegt bei den Geschäftsführern. Sie nehmen ihre Aufgaben in Vollzeit wahr.

2.3.2 Fortbildung

Die Beschäftigten der HCH nehmen regelmäßig an speziellen Fachfortbildungen teil. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Fortbildungen des Zentrums für Aus- und Fortbildung der FHH zu besuchen. Die Geschlechterverteilung bei der Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen wird ab dem 1.7.2017 statistisch erfasst.

2.4 Arbeitszeiten und -formen

2.4.1 Vollzeit und Teilzeit

Beschäftigte mit einer geringeren Arbeitszeit als der eines Vollzeitbeschäftigten (regelmäßig 40 Std./Woche) gelten als Teilzeitbeschäftigte. Von den 48 Beschäftigten der HCH arbeiteten am Erhebungsstichtag 16 in Teilzeit mit unterschiedlichen Reduzierungsanteilen. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 33,3%. Dabei wird nicht unterschieden in individuell gewählter und organisatorisch vorgegebener Teilzeit aufgrund von Teilzeitstellen.

	Stichtag 31.12.2016				
Teilzeitbeschäftigte		W	M	W	M
	Summe	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Geschäftsführung	0				0%
Betriebswirtschaft und allgemeine Verwaltung	5	5		100%	0%
Kommunikation/ Marketing/ soziale Integration	4	4		100%	0%
Quartiers- und Grundstücksentwicklung/ Infrastruktur- und Flächenentwicklung	7	4	3	57%	43%
Summe	16	14	3		

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird bisher überwiegend von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen.

2.4.2 Mobiles Arbeiten

Die HCH bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, anlassbezogen auch außerhalb des Firmengebäudes bzw. zuhause zu arbeiten. Über die Notwendigkeit des mobilen Arbeitens wird im Einzelfall entschieden. Es gibt keine klassische Telearbeit mit fest vereinbarten Zeiten/Tagen am häuslichen Arbeitsplatz. Des Weiteren wird den Beschäftigten im Regelfall ein Firmenhandy zur Verfügung gestellt.

2.4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beschäftigte können ihre Arbeitszeiten an die familiären Bedürfnisse anpassen. Die Vereinbarung der konkreten Anwesenheitszeiten erfolgt in Rücksprache mit der Geschäftsführung. Mobiles Arbeiten zuhause ermöglicht im Bedarfsfall Flexibilität für familiäre Aufgaben.

Die HCH verzichtet bewusst auf ein Zeiterfassungssystem und hat die Vertrauensarbeitszeit eingeführt. Die Beschäftigten entscheiden in eigener Verantwortung über ihren Arbeitsbeginn und die Dauer der Pausen innerhalb der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit.

2.5 Ergebnis der Bestandsaufnahme

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Geschlechterverteilung bezogen auf das Gesamtunternehmen nahezu ausgeglichen ist. In den einzelnen Fachbereichen gibt es jeweils ein unterrepräsentiertes Geschlecht. Diesen Zustand gilt es zu verbessern. Die Besetzung der Stellen innerhalb der Geschäftsführung liegt außerhalb des Einflussbereichs der HCH, daher beinhaltet dieser Gleichstellungsplan dazu keine Zielformulierungen.

Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen. Dies sowie die Höhe der Teilzeitquote ist deckungsgleich mit den Entwicklungen innerhalb der FHH¹.

3. Ziele und Maßnahmen

Die HCH verfolgt die Ziele,

- den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den einzelnen Fachbereichen – mit Ausnahme der Geschäftsführung – zu erhöhen,
- weiterhin Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend beratend zu unterstützen.

Diese Ziele sollen durch folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- In Stellenausschreibungen wird das in dem betroffenen Fachbereich unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich angesprochen und zur Bewerbung ermutigt (Ermutigungsklausel).
- Stellen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit werden von der HCH rechtzeitig und umfassend über Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg informiert.
- Der vom Personalamt im Januar 2016 veröffentlichte Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bietet gute Handlungsempfehlungen zur Unterstützung von pflegenden Beschäftigten. Diese sollen in der HCH kommuniziert und angeboten werden.

¹ FHH-Teilzeitquote = 33,2% zum Stichtag 31.12.2015 lt. Personalbericht 2016, S. 5 und 43

4. Gleichstellungsbeauftragte

Die HCH hat eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n sowie eine Stellvertretung (Gleichstellungsbeauftragte) mit Wirkung vom 01.07.2017 für die Dauer von vier Jahren bestellt. Sie nehmen ihre Aufgaben im Rahmen ihrer Dienstgeschäfte wahr und werden – soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe erforderlich ist – von ihren anderen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes in der HCH. Sie werden an der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt und tauschen sich mit der Geschäftsführung zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen aus. Sie sind ferner berechtigt, an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragten beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen. Sie haben das Recht, Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HCH zu gleichstellungsrelevanten Themen durchzuführen.

Die Geschäftsführung überwacht den Grad der Zielerreichung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und informiert die Gleichstellungsbeauftragten – insbesondere anhand der gesetzlich vorgesehenen Bewerbungs- und Besetzungsstatistik – darüber einmal jährlich. Sie kann diese Aufgabe delegieren.

5. Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum 1. Juli 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.