



Gleichstellung im badlantic Ahrensburg

badlantic 
Freizeitbad Ahrensburg

Bericht nach § 1 Abs. 1 a Gemeindeordnung (GO): Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften, in diesem Fall bei der badlantic Betriebsgesellschaft mbH

Einführung

Das Land Schleswig-Holstein hat im Jahr 2016 die Gemeindeordnung überarbeitet und zur Stärkung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine neue Regelung zur Umsetzung auch für die städtischen Gesellschaften der Gemeinden aufgenommen. Sie sieht in § 1 Abs. 1 a folgende Regelung vor:

„Gehören einer Gemeinde Anteile an einer Gesellschaft, soll sie darauf hinwirken, dass die Gesellschaft Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Die Maßnahmen sollen darauf ausgerichtet sein, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren, Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern zu erreichen und eine paritätische Gremienbesetzung zu erzielen; über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre unter Einbindung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu berichten.“

Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen. Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sind z.B:

- Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle, sofern möglich
- Variable Wahl des Arbeitsorts und Telearbeit/Homeoffice, sofern möglich
- Betriebliche Kinderbetreuung (insbesondere in den Schulferien) - möglich auf Anfrage
- Wiedereinstiegsangebote nach Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit

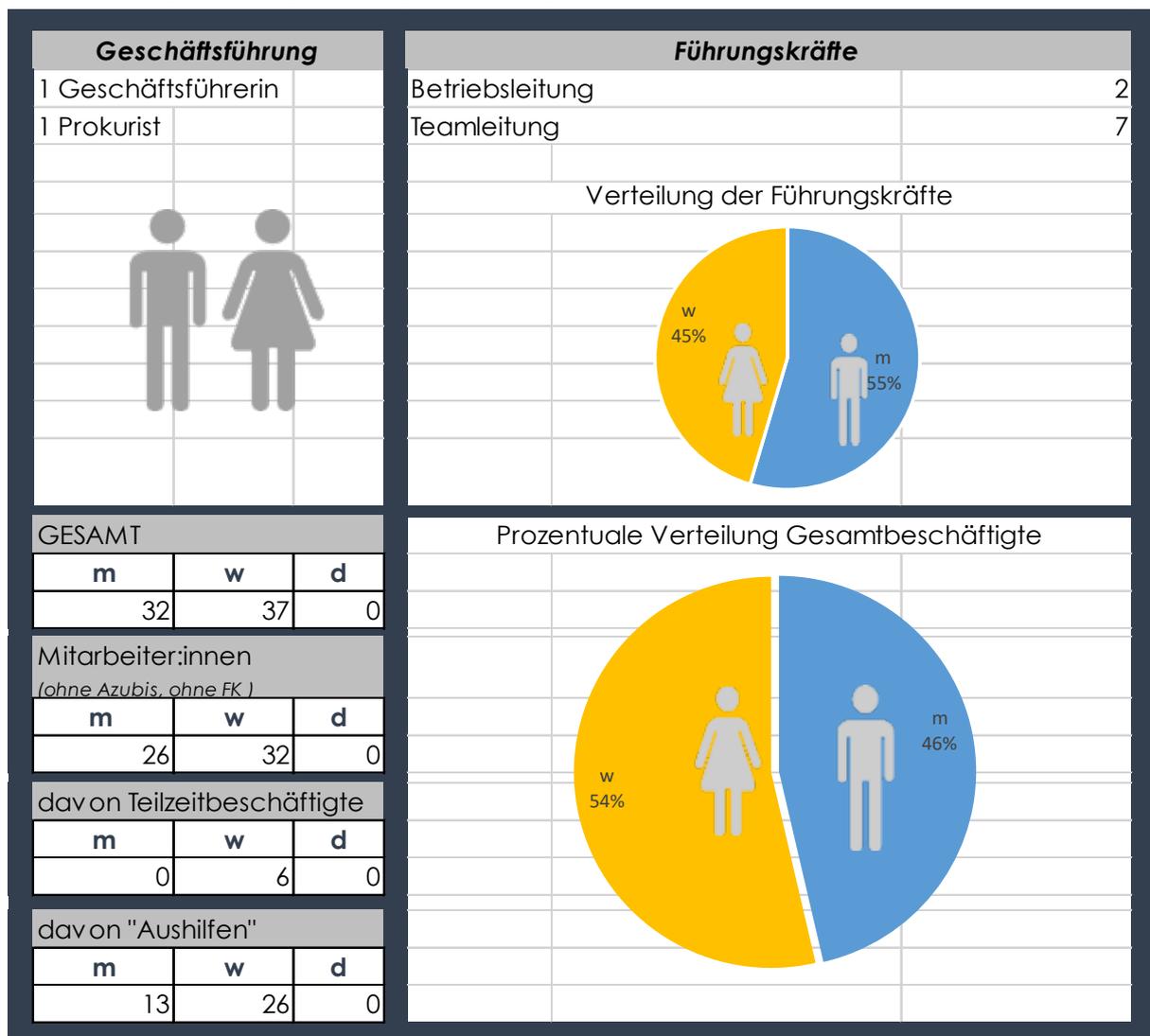
Bei der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass es einen erhöhten Frauenanteil gibt. Viele der Beschäftigten sind außerdem auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung angestellt.

Entgeltgleichheit

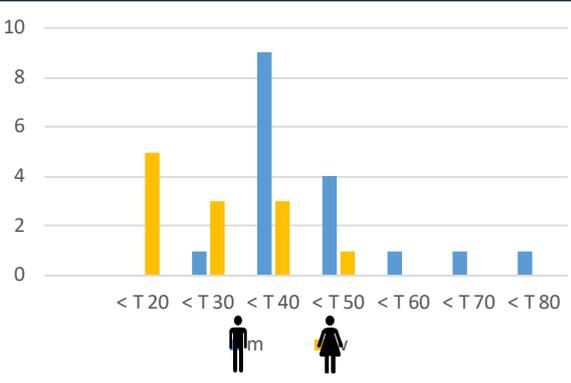
Bei der Aufstellung der Jahresbruttosummen ist zu bedenken, dass die Zahlen aus dem Jahr 2021 durch die unterschiedlich ausfallende Kurzarbeit geprägt sind. Die jeweilige Entscheidung zur Kurzarbeit wurden anhand der Funktionen (Betriebsrat, Teamleitung, Technik etc.) getroffen, nicht anhand des Geschlechts. Die Eingruppierungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfolgen anhand des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes und sind somit geschlechtsneutral.

Zusammenfassung

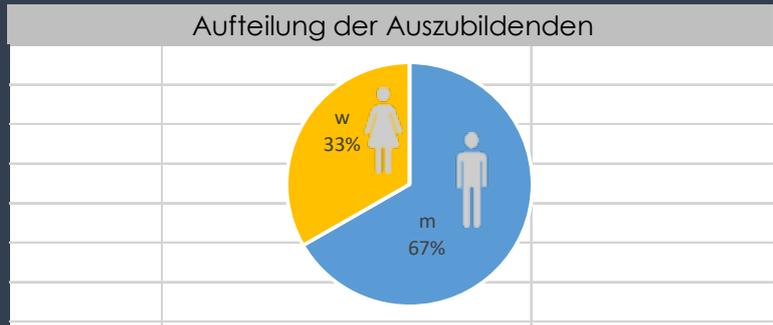
In der beiliegenden Aufstellung ist zu erkennen, dass sich sonst in allen Bereichen ein Gleichgewicht widerspiegelt. Sowohl im Gesamtbetrieb als auch auf den verschiedenen Ebenen sind Abweichungen von weniger als 10% zu erkennen. Der größere Unterschied im Bereich der Ausbildung erklärt sich anhand der geringen Zahl von Auszubildenden im Unternehmen.



Jahresarbeitnehmerbrutto	ohne GfB und Azul	
	m	w
< T 20	0	5
< T 30	1	3
< T 40	9	3
< T 50	4	1
< T 60	1	0
< T 70	1	0
< T 80	1	0



Auszubildende		
m	w	d
2	1	0



HINWEIS:
 Die Jahresbrottolöhne sind, bedingt durch das Pandemiegesehen und die damit verbundene Einführung von Kurzarbeit, nicht zwingend vergleichbar. Im Zusammenhang zum TVöD erfolgt die Eingruppierung unabhängig vom Geschlecht. Je nach prozentualen Anteil der Kurzarbeit kann die Abbildung ein falsches Ergebnis widerspiegeln.