

00/14

"Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern"**Inhaltsverzeichnis:**

Vorwort

Ziele

Teil I: Maßnahmen zur beruflichen Förderung

1. Stellenausschreibungen
2. Stellenbesetzung und Auswahlverfahren
3. Fortbildung
4. Ausbildung/Praktika

Teil II: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

1. Teilzeitarbeit
2. Arbeitszeiten/Arbeitsverhältnisse
3. Beurlaubung/Wiedereinstieg
4. Unterstützung bei der Kinderbetreuung
5. Abbau besonderer Belastungen in frauentypischen Bereichen

Teil IV: Umsetzung und Berichterstattung

1. Verantwortung
2. Berichterstattung
3. Änderung/Verstöße

Vorwort

Der Staat hat den verfassungsmäßigen Auftrag, Männer und Frauen gleichermaßen vor einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung in rechtlicher Hinsicht umfassend zu schützen und darauf hinzuwirken, dass weder Frau noch Mann eine ungerechtfertigte Bevorzugung oder Benachteiligung wegen ihres/seines Geschlechtes erfährt. Bei bestehenden Benachteiligungen ist der Staat verpflichtet, sich aktiv für eine wirkliche Gleichstellung einzusetzen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Das Verhältnis der Stellenbesetzung zwischen beschäftigten Männern und Frauen ist auch innerhalb der Stadtverwaltung Sindelfingen in einigen Bereichen unausgewogen. So sind Frauen vor allem in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen der Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes sowie in den technischen Beschäftigungsbereichen noch deutlich unterrepräsentiert.

Diese gesellschaftliche Wirklichkeit widerspricht der Verfassung.

Daher sollen diese vom Gemeinderat der Stadt Sindelfingen als Verwaltungsvorschrift für alle städtischen Stellen und Eigenbetriebe beschlossenen Leitlinien mit dazu beitragen, bei der Stadt Sindelfingen den Grundsatz der Gleichberechtigung Realität werden zu lassen. Sie bilden den Handlungsrahmen für Gemeinderat und Verwaltung.

Sie sollen aber auch ein positives Signal nach außen geben, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie entsprechende Frauenförderungsmaßnahmen auch in nichtstaatlichen Betrieben und Organisationen stärker zu beachten und durchzusetzen.

Ziele

1. Ziel der Leitlinien ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Arbeitsfeldern und Leitungspositionen, bis zur tatsächlichen Gleichstellung.
2. Die berufliche Förderung von Frauen und die zielgerichtete Unterstützung von Männern, die sich stärker familienorientiert betätigen möchten, sind ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil der Personalentwicklung.
Dazu gehören besonders:
 - die gezielte berufliche Förderung von Frauen
 - die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen
 - eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer
 - der Abbau bestehender Benachteiligungen
 - die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.
3. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) findet hierbei Beachtung.

Teil I: Maßnahmen zur beruflichen Förderung

1. Stellenausschreibungen
 - 1.1 Alle Stellenausschreibungen werden - abgesehen von den gesetzlich zulässigen Ausnahmen - für Männer und Frauen ausgeschrieben. Vor der Ausschreibung legt die personell zuständige Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung das Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle fest (näheres wird nach Maßgabe des jeweils gültigen Personalentwicklungskonzeptes festgelegt).
 - 1.2 In Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind (s. auch 2.1 und 2.2), sind Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen ausdrücklich angesprochen und zur Bewerbung motiviert werden.

Insbesondere gilt:
 - die vollständige weibliche Berufs- bzw. Funktionsbezeichnung ist zu verwenden;
 - Begriffe, die die Bewerbung von Frauen erschweren, sind zu vermeiden;
 - in Bereichen, in denen Frauen unterdurchschnittlich vertreten sind, werden Frauen durch den besonderen Zusatz zur Bewerbung aufgefordert: "Zur Erhöhung des Frauenanteils sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht".
 - 1.3 Wo immer möglich, erhalten Stellenausschreibungen die Zusätze:
 - "Die Stelle eignet sich auch für zwei Teilzeitkräfte".
 - "Die durch Familienarbeit gewonnene soziale Kompetenz wird berücksichtigt".

- 1.4 Um eine breitere berufliche Qualifikation über einen häufigeren Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen, werden grundsätzlich alle Stellen zunächst verwaltungsintern, ggf. betriebsübergreifend, ausgeschrieben.
- 1.5 Bleibt die interne Ausschreibung ohne Ergebnis oder lässt die interne Ausschreibung keine Bewerbungen von Mitarbeiterinnen erwarten, so ist die Stelle grundsätzlich auch extern auszuschreiben.
- 1.6 Für Amtsleitungsstellen gilt der Beschluss des Gemeinderates vom 28.04.1998, wonach zu besetzende Amtsleiterinnenstellen sowie andere Funktionsstellen ab A 15 im höheren Dienst sowie vergleichbare Stellen im Angestelltenverhältnis öffentlich ausgeschrieben werden.
2. Stellenbesetzung und Auswahlverfahren
 - 2.1 Unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit sind bei der Besetzung von Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitungsstellen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, wenn und solange in der jeweiligen Funktion Frauen unterdurchschnittlich vertreten sind.
 - 2.2 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Anteil der Bewerberinnen, die in die engere Wahl kommen, mindestens 50 v.H. betragen. Voraussetzung ist jedoch, dass geeignete Bewerberinnen, die auch die formalen Voraussetzungen für die Stelle erfüllen, vorhanden sind.
 - 2.3 Bei Bewerbungsgesprächen ist das Auswahlgremium mit Frauen und Männern zu besetzen. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an dem Auswahlgespräch teilzunehmen.
 - 2.4 Bei Gesprächen mit Bewerberinnen und Bewerbern dürfen grundsätzlich keine geschlechtsspezifischen Fragen gestellt werden.
 - 2.5 Spezifische, z.B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten (z.B. Flexibilität, Kooperations- und Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft) sind Teil der Qualifikation. Sie sind im Auswahlverfahren zu berücksichtigen (näheres s. Personalentwicklungskonzept).
 - 2.6 Bei Umsetzungen, die der Vermittlung von Qualifikationen für eine spätere Beförderung dienen, sind geeignete Frauen vorrangig zu berücksichtigen.
 - 2.7 Die Stadt richtet nach Möglichkeit qualifizierte Mischarbeitsplätze ein.
 - 2.8 Bei der Gewährung von Leistungszulagen dürfen Frauen nicht benachteiligt werden.
 - 2.9 Kommissionen, Arbeits- und Projektgruppen sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. In Gremien, Delegationen etc., auf deren Besetzung die Stadt Einfluss hat, sollen Frauen ebenso paritätisch vertreten sein.

3. Fortbildung

- 3.1 In den Fortbildungsveranstaltungen, die sich an Vorgesetzte im Personal- und Organisationsbereich wenden oder die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, muss das Thema "Gleichstellung von Männern und Frauen" einbezogen werden.
- 3.2 Frauen sollen von Vorgesetzten und der Personalverwaltung zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt angesprochen werden. Dies gilt insbesondere für Seminare, die auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereiten.
- 3.3 Frauen dürfen bei Fort- und Weiterbildung nicht benachteiligt werden.
- 3.4 Interne Fortbildungsveranstaltungen sind so zu planen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungspflichtigen Kindern die Teilnahme erleichtert wird. Eine Kinderbetreuung für die Dauer der Fortbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich zu ermöglichen. Dies kann entweder in geeigneten Einrichtungen der Stadt oder anderer TrägerInnen oder durch angemessene Kostenerstattung für die notwendige Inanspruchnahme anderer Betreuungsmöglichkeiten (Babysitter) erfolgen. Eine Kostenerstattung erfolgt nur dann, wenn eine andere Unterbringung nicht möglich oder unzumutbar ist.
- 3.5 Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit.
Angerechnet wird die dienstliche Inanspruchnahme bzw. Lehrgangsdauer, höchstens jedoch die übliche tägliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten. Der Ausgleich erfolgt nach den tarifvertraglichen Regelungen.
- 3.6 Für Beschäftigte in Bereichen oder Berufen, die besonderen Belastungen der Strukturveränderungen ausgesetzt sind, werden Fortbildungsangebote entwickelt, die die Einhaltung und Erweiterungen der beruflichen Qualifikation ermöglichen.
- 3.7 Die Stadt unterstützt Weiterbildungsmaßnahmen aus Eigeninitiative.
- 3.8 Die Beschäftigten sind rechtzeitig und fortlaufend über das Fortbildungsprogramm zu informieren.

4. Ausbildung/Praktika

- 4.1 Alle Ausbildungsberufe/Praktikumsplätze der Stadtverwaltung und Eigenbetriebe stehen Frauen und Männern offen.
- 4.2 Es wird angestrebt, qualifizierte Ausbildungsplätze mit beruflicher Entwicklungsmöglichkeit für Frauen und Männer zu schaffen. Die Ausführungen 2.1 gelten sinngemäß.
- 4.3 Es wird angestrebt, die Aufteilung in frauen- und mänderspezifische Ausbildungsgänge auszugleichen. Deshalb werden junge Frauen gezielt angesprochen und aufgefordert, sich im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildung zu bewerben. Junge Männer sollen für die frauentypischen Ausbildungsgänge interessiert werden.
- 4.4 In die Ausbildungspläne wird die Thematik "Gleichstellung von Frauen und Männern" aufgenommen.

Teil II: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt einen Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht dar.

Die betroffene Frau/der betroffene Mann hat einen Rechtsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, dass sie/er Maßnahmen ergreift, um die betroffene Person vor sexuellen Belästigungen zu schützen.
2. Die Frauenbeauftragte nimmt Beschwerden von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern entgegen und bearbeitet diese gemeinsam mit der Verwaltung im Interesse der/des Betroffenen.
3. In Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte sowie Personalverantwortliche in Verwaltung und Personalrat, wird über das Problem informiert, um eventuellen Belästigungen vorbeugend entgegenzuwirken.
4. Im übrigen gilt das "Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" (Beschäftigtenschutzgesetz, Art. 10 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes vom 01.09.1994). Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Teil III Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Teilzeitarbeit
 - 1.1 Teilzeit auf Antrag ist Männern ebenso wie Frauen, unter Beachtung dienstlicher Belange, grundsätzlich auf allen Stellen zu ermöglichen. Bei der Umwandlung von Stellen müssen dauernde Überbelastungen ausgeschlossen werden. Es erfolgt eine Reduzierung der Arbeit entsprechend der Arbeitszeit. Aufstiegs- und Leitungspositionen sind hiervon grundsätzlich nicht ausgeschlossen.
 - 1.2 Teilzeitbeschäftigten sind unter Beachtung der dienstlichen Belange flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Die Bestimmungen der jeweils geltenden Dienstvereinbarungen über flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeiterfassung bzw. die jeweiligen Arbeitszeitregelungen sind entsprechend anzuwenden.
 - 1.3 Teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind grundsätzlich die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen, wie vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen.
 - 1.4 Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Planstellen zu ermöglichen. Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind Teilzeitbeschäftigte, die wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen wollen, gegenüber externen BewerberInnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

2. Arbeitszeiten/Arbeitsverhältnisse

- 2.1 Ablehnung von Überstunden/Mehrarbeit ist grundsätzlich aus zwingenden familiären Gründen möglich.
- 2.2 In Bereichen, in denen Dienstpläne zur Anwendung kommen, ist darauf zu achten, dass die Einzeldienstpläne die Zuordnung zur Schichtart, die freien Tage, den Freizeitausgleich, die Urlaubsplanung und jede Abweichung vom Rahmendienstplan enthalten.

Im Sinne von Planungssicherheit soll vor Dienstplanbeginn eine zeitnahe, schriftliche Vorlage der Dienstpläne erfolgen.

Einzelheiten sind über Dienstvereinbarungen in den Bereichen zu regeln.

- 2.3 Sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse werden nur in begründeten Ausnahmefällen beschlossen. Bei der Übertragung von Aufgaben auf andere RechtsträgerInnen ist auf die Übernahme dieser Regelung hinzuwirken.

3. Beurlaubung/Wiedereinstieg

- 3.1 Ebenso wie Beamte/Beamtinnen, die sich nach dem Landesbeamtengesetz aus familiären Gründen beurlauben lassen können, soll auch Arbeitern/Arbeiterinnen sowie weiblichen und männlichen Angestellten die gleiche Möglichkeit angeboten werden. Befindet sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Erziehungsurlaub oder ist sie/er aus familiären oder privaten Gründen beurlaubt, so ist eine Vertretung durch eine geeignete Fachkraft sicherzustellen.
- 3.2 Das interne Fortbildungsprogramm steht den Beurlaubten offen. Über das jährliche Fortbildungsprogramm sind die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausführlich zu informieren. Die Stadtverwaltung bietet insbesondere Informationen über Veränderungen in der Arbeitswelt an.
- 3.3 Um den Wiedereinstieg für beurlaubte Beschäftigte zu erleichtern, werden unter Beteiligung der Personalverwaltung, der Personalvertretung und der Frauenbeauftragten spezielle Fortbildungsmaßnahmen angeboten.
- 3.4 Beurlaubte Beschäftigte sollen für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen konkret angesprochen werden.
- 3.5 Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung dürfen für das berufliche Fortkommen nicht nachteilig bewertet werden.

4. Unterstützung bei Kinderbetreuung

Auswärtige städtische Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit einer Unterbringung ihrer Kinder in städtischen Kindergärten und Kindertagesstätten im Rahmen der Benutzungsordnungen für die städtischen Kindertagesstätten mit Ganztagsbetreuung und für die Regelkindergärten, entsprechend dem Beschluss des Gemeinderats vom 23.02.1999.

5. Abbau besonderer Belastungen in frauentypischen Bereichen

Bei Bedarf (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen oder besondere Belastungen in einzelnen Bereichen) sollen verwaltungsintern die besonderen psychischen und physischen Belastungen und Erschwernisse einzelner Berufsgruppen, einzelner Beschäftigter/Beschäftigten oder ganzer Bereiche untersucht werden. Unter Beteiligung des Personalrats, der Frauenbeauftragten, evtl. des Betriebsmedizinischen Dienstes initiiert der betroffene Bereich diese Untersuchung. Ziel ist, Erschwernisse und Belastungen abzubauen.

Teil IV Umsetzung und Berichterstattung

1. Verantwortung

- 1.1 Die Leitlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden allen Beschäftigten zur Kenntnis gebracht. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, sich nach den Leitlinien zu richten.
- 1.2 Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Leitlinien liegt beim Hauptamt bzw. bei der jeweiligen Betriebsleitung.
- 1.3 Alle Organe, Gremien und Dienststellen tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem angemessenen Zeitraum realisiert werden, der in den Einzelpunkten konkretisiert wird.
- 1.4 Alle am Verfahren beteiligten Gremien und Beschäftigten, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten.

2. Berichterstattung

- 2.1 Eine Grundlage für diese Leitlinien ist eine schematisierte Analyse der Beschäftigtenstruktur, die dezentral nach folgenden Erhebungsmerkmalen in den Ämtern/Abteilungen erhoben wird:
 - Geschlecht
 - Art, Umfang und Dauer des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses
 - Laufbahngruppe, Einstufung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe)
 - Beförderungen, Höhergruppierungen, Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn
 - Beurlaubungen (einschl. Grund und Dauer)
 - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
 - Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen
 - Anzahl und Umfang von Teilzeitbeschäftigten
 - Darstellung der Ausbildungssituation nach Geschlecht, Eingruppierung und Bereichen

Können einzelne Bestandteile der Leitlinien nicht umgesetzt werden, sind die Ämter/Abteilungen verpflichtet, dies zu begründen.

Die Entwicklung bei den Stellenneubesetzungen wird besonders ausgewiesen.

Die Erhebung der Daten erfolgt unter Berücksichtigung des Datenschutzes (personenbezogene Daten).

- 2.2 Die schematisierte Analyse der Beschäftigungsstruktur ist regelmäßig alle zwei Jahre fortzuschreiben. Die Frauenbeauftragte wertet diese Analyse aus und berichtet darüber alle zwei Jahre der Verwaltung und dem Gemeinderat.

Wenn es aus konkreten Gründen notwendig ist, kann auch ein Zwischenbericht erstellt werden.

3. Änderungen/Verstöße

- 3.1 Sind aufgrund von Gesetzesänderungen, der Analysen oder Erfahrungen Änderungen/Verbesserungen der Leitlinien vorzunehmen, regelt sich das Verfahren nach § 79 Abschnitt 3, Nr. 16 LPVG Ba-Wü.
- 3.2. Ansprechpartnerinnen für Verstöße gegen diese Leitlinien sind die Frauenbeauftragte oder die Personalrätinnen und Personalräte gem. § 67 (1) LPVG. Sie berufen ggf. eine Kommission ein, die geeignete Maßnahmen ergreift. Mitglieder dieser Kommission sind die Frauenbeauftragte und je ein Vertreter/eine Vertreterin des Hauptamts/der Eigenbetriebsverwaltungen und der Personalräte der Stadtverwaltung/Eigenbetriebe.