

Chancengleichheitsplan der Stadt Konstanz

1. Leitziele

1.1 Gleichberechtigungsgebot

Der Plan zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern (nachfolgend Chancengleichheitsplan genannt) besitzt das Ziel, das im Grundgesetz (GG) in Artikel 3 verankerte und im Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 05. Oktober 2005 (ChancenG) konkretisierte Verfassungsgebot, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

1.2 Diskriminierungsverbot

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes nicht diskriminiert werden (unmittelbare Diskriminierung). Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist (mittelbare Diskriminierung).

1.3 Chancengleichheit: Eine kommunale Aufgabe

Das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die Beseitigung bestehender Nachteile wie es Artikel 3 GG vorsieht, ist auch eine kommunale Aufgabe und verpflichtet die Gemeinden nach § 23 Abs. 1 ChancenG durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass weiterhin die Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden. Daneben soll Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet werden.

2. Geltungsbereich und Verantwortung

Dieser Chancengleichheitsplan gilt für die Organe, Gremien und Dienststellen sowie für die Eigenbetriebe der Stadt. Eine Ausweitung des Geltungsbereiches auf städtische Gesellschaften und Beteiligungsunternehmen ist politisches Ziel. Die Herstellung von Chancengleichheit ist Querschnittsaufgabe und betrifft alle gleichermaßen. Insbesondere Führungskräfte sind zur Umsetzung des Chancengleichheitsplanes aufgefordert und tragen Verantwortung für die formulierten Ziele.

3. Chancengleichheitsstelle

Die Aufgabe Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen sowie inhaltlich und fachlich zu begleiten, übernimmt die Chancengleichheitsstelle der Stadt Konstanz. Sie wirkt auch bei allen personellen und sozialen Maßnahmen, die die berufliche Situation von Beschäftigtengruppen betreffen, mit. (siehe Anlage 1)
Die seitherige Bezeichnung „Frauenbeauftragte“ wird in „Chancengleichheitsstelle“ umbenannt. Die Chancengleichheitsstelle nimmt auch die Aufgaben einer Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wahr.

4. Geschlechterparitätische Gremien

Zur Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist anzustreben, alle Entscheidungsgremien geschlechterparitätisch zu besetzen, sofern keine Umstände vorliegen, die aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen dies ausschließen. Die interne Personalentwicklung sieht dieses Ziel bereits vor.

5. Verwaltungsexterne und produktbezogene Ziele

5.1 Geschlechtergerechte kommunale Dienstleistungen

Alle kommunalen Dienstleistungen werden zukunftsorientiert und bezogen auf die Bedürfnisse der EinwohnerInnen oder BürgerInnen also zum Wohle aller, die in dieser Stadt leben oder Gäste sind, angeboten.

5.2 Stadtentwicklung und Gender Mainstreaming

Zur Sicherung einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung wird im Vorfeld bei allen politischen Entscheidungen, Konzeptionen, Projekten und Programmen sowie Arbeitsbereichen der Stadt Konstanz die unterschiedliche Lebenssituation von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen berücksichtigt und geprüft, ob diese Vorhaben die Chancengleichheit von Männern und Frauen fördern oder behindern (Gender Mainstreaming).

5.3 Geschlechtsneutrale Sprache

In der kommunalen Amtssprache soll die grundgesetzlich garantierte Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Personen zum Ausdruck kommen. In erster Linie sind neutrale Formulierungen zu verwenden, wie z.B. Dienststellenleitung. Ansonsten wird die Endung „Innen“ angehängt, wie z.B. MitarbeiterInnen. Diese Regelung besteht bereits durch die Allgemeine Geschäftsweisung der Stadt Konstanz von 2002 (AGA, 2.2).

6. Verwaltungsinterne beschäftigtenbezogene Ziele

6.1 Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der Verwaltungsspitze, ihren Eigenbetrieben, Ämtern/Instituten, den Personalräten und der Chancengleichheitsstelle sind mit dem Personalentwicklungsprogramm von 2004 und dem vorliegenden Chancengleichheitsplan geregelt.

6.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes ergibt sich, wenn jeweils ein Geschlecht in den betreffenden Ämtern/Abteilungen und Instituten bezogen auf die entsprechenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen unter 50 % vertreten ist.

6.3 Personalgewinnung

6.3.1 Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen benennen sowohl die weibliche als auch die männliche Berufsbezeichnung. Stellen aus Berufsbildern/Bereichen, in denen Frauen oder Männer deutlich unterrepräsentiert sind, werden mit dem Zusatz „Die Stadt Konstanz fördert die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Bewerbungen von geeigneten Frauen sind besonders erwünscht“ bzw. alternativ „Bewerbungen von geeigneten Männern sind besonders erwünscht“ ausgeschrieben. Bei Führungsaufgaben enthält die Stellenausschreibung den Zusatz, dass "Teilzeitarbeit auch bei Führungsaufgaben" möglich ist.

6.3.2 Auswahlverfahren

Die Chancengleichheitsstelle ist Teil des Auswahlgremiums. Anforderungsprofil, Interviewleitfaden, Vorgespräch und die Entscheidungsfindung richten sich nach den Regelungen der Personalentwicklung.

In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollen soweit sich genügend Frauen bzw. Männer beworben haben, die die Anforderungskriterien erfüllen, mindestens gleich viele Frauen oder Männer in das Auswahlverfahren einbezogen werden.

6.4 Stellenbesetzungen

Die Stellenbesetzungen erfolgen auf der Grundlage eines Anforderungsprofils unter Berücksichtigung von Qualifikation und Eignung der BewerberInnen.

In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen oder Bewerber bei gleicher Qualifikation und Eignung grundsätzlich vorrangig eingestellt.

6.5 Beförderung

Bei Beförderungen werden Beamtinnen oder Beamte in Besoldungsgruppen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation und Leistungsbeurteilung grundsätzlich vorrangig berücksichtigt, wenn ihre Stelle nach dem Ergebnis der Stellenbewertung (Bewertungspunktzahl) gleich bewertet und die Dauer der Wahrnehmung der höher bewerteten Aufgabe vergleichbar ist.

6.6 Chancengleichheit in der Ausbildung

Bei der Auswahl von Auszubildenden wird unter Berücksichtigung von Eignung und Leistung der Abbau der geschlechtsspezifischen Prägung bestimmter Berufsfelder angestrebt. Ausbildung beinhaltet die Ausbildungsberufe und Teile von Ausbildungen für andere Institutionen. Die Regelungen zur Stellenbesetzung gelten für Ausbildungssuchende analog. Für junge Eltern, junge Alleinerziehende oder Wiedereinsteigende nach einer Familienphase ist eine Ausbildung auch in arbeitszeitreduzierter Form möglich.

6.7 Förderung von weiblichen Führungskräften

Die Chancen von Frauen auf Führungspositionen werden verbessert. Führung ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich. Das Verständnis für neue Formen der Delegation von Aufgaben und Verantwortung sowie neue Arbeitszeitmodelle bilden die Voraussetzung hierfür.

Die persönlichen Kompetenzen von Führungskräften zeichnen sich durch Belastbarkeit, Flexibilität und Lernbereitschaft sowie Integrität und Vorbildfunktion aus. Diese Kompetenzen erweitern sich durch geleistete Familienarbeit, Organisation eines mehrköpfigen Haushaltes und Verantwortung in Partnerschaft, Familie und Gesellschaft.

6.8 Familie und Beruf

6.8.1 Elternzeit und Beurlaubung

Für Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder aus familiären Gründen (z.B. pflegebedürftige Angehörige) beurlaubt sind, darf sich die Beurlaubung nicht negativ auf die berufliche Entwicklung auswirken. Aus diesem Grund sind die Vorgesetzten/Führungskräfte verpflichtet mit dem oder der beurlaubten Beschäftigten ihre/seine Wiedereingliederung zeitnah, flexibel und entsprechend der familiären Situation zu besprechen und zu planen.

Für die Kontaktpflege durch konkrete Maßnahmen ist die Führungskraft verantwortlich. Zur Pflege des Kontaktes bieten sich an: Einladung zu Personalversammlung, Betriebsausflug, Sommerfest, Informationen über Fortbildungsangebote sowie verwaltungsinterne Entwicklungen, Zusendung oder Zugriff per PC auf betriebsinterne Publikationen (z.B. Konstanzer Weg, Roter Arnold usw.)

6.8.2 Arbeitszeitreduzierung

Die Stadt Konstanz unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglicht entsprechend den Zielen der Personalentwicklung die Teilbarkeit aller Stellen. Nicht nur weiblichen, insbesondere auch männlichen Beschäftigten, sind familiengerechte Arbeitsbedingungen, Elternzeit und Pflege von Familienangehörigen entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen zu gewähren und anzubieten.

6.8.3 Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten tragen zur Motivation und Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen bei. Sie bieten die Chance Arbeit, Familie und Freizeit in Einklang zu bringen.

6.8.4 Telearbeit

Die „häusliche Umgebung“ ermöglicht eine effektivere Arbeitsleistung und damit die Optimierung von Arbeitsabläufen. Durch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt die Stadt an Attraktivität als Arbeitgeber. Telearbeit ist so zu gestalten, dass die soziale Einbindung der KollegInnen in ihre Organisationseinheit gewährleistet ist.

6.8.5 Zusätzliche Angebote

Je nach Arbeitsplatz und Bereich werden Angebote, wie Mittagstisch mit Kindern in den Kantinen und Mitnahmemöglichkeiten - bei ausfallender Kinderbetreuung - an den Arbeitsplatz, geprüft.

6.9 Fort- und Weiterbildung

Vorgesetzte motivieren und fördern ihre MitarbeiterInnen bezüglich Fort- und Weiterbildungsangeboten. Gezielte Bildungsangebote für Frauen zur Befähigung für neue Aufgaben und Führungsaufgaben unterstützen dies.

6.10 Partnerschaftliches Verhalten

Die Stadt Konstanz als Arbeitgeber verpflichtet sich dem Grundsatz zu „Partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz“. Sie bemüht sich, die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) umzusetzen und Beschäftigte vor den nachfolgend aufgeführten „Benachteiligungen“ durch Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Sie duldet keine Benachteiligungen in Form von Belästigungen wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen (§ 3 AGG). Auch Benachteiligungen in Form der sexuellen Belästigung (§§ 3, 4 AGG) wie beispielsweise unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen (auch E-Mails) mit pornographischen Darstellungen bzw. Abbildungen werden nicht akzeptiert.

Vorgesetzte, Amts-, Betriebs- und Institutsleitungen gehen bei Beschwerden der Beschäftigten mit der nötigen Sensibilität vor. (AGA, 8.1)

7. In Kraft treten, Fortschreibung und Berichterstattung

Der Chancengleichheitsplan tritt mit Beschluss des Gemeinderates in Kraft. Verantwortlich für die kontinuierliche Überprüfung und Fortschreibung des Planes sind die Chancengleichheitsstelle und die Personalverwaltungen. In 2012 berichten die Verantwortlichen über den Stand der Chancengleichheit und die stichtagsbezogenen Veränderungen (31.12.2006 zum 31.12.2011) in den zurückliegenden fünf Jahren (2007 bis 2011). Mit dem jeweiligen Bericht legt der Gemeinderat die nächste Berichterstattung fest.

GR-Beschluss vom 22.10.2009 tritt zum 01.01.2010 in Kraft
Erste Berichterstattung zur Anwendung Oktober 2010