

Gleichstellungskonzept¹ 2010 (Fortschreibung des Frauenförderplans von 1989 und des Gleichstellungskonzeptes von 1996)

Präambel

Alle Führungskräfte bzw. Beschäftigte mit Personalverantwortung sind aufgefordert, durch aktives Handeln zum Ziel der Gleichbehandlung beizutragen. Dies betrifft sowohl die geschlechtergerechte Förderung der beruflichen Entwicklung der in der Stadtverwaltung Beschäftigten als auch die Unterstützung von Männern und Frauen bei der Vereinbarung familiärer und beruflicher Verantwortung. Außerdem soll die Anzahl der Frauen und Männer in Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, erhöht werden.

Konzepte der Organisations- und Personalentwicklung dürfen nicht zu geschlechterspezifischen Benachteiligungen führen. Sie müssen diskriminierungsfrei sein und die Chancengleichheit und das berufliche Weiterkommen aller Beschäftigten fördern. Das Arbeitspotential der Beschäftigten ist so einzusetzen und weiterzuentwickeln, dass die Ziele der Stadt erfüllt werden. Gleichzeitig ist den Anforderungen an Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten und auf Seiten der Organisation gerecht zu werden. Dabei müssen die unterschiedlichen Lebenslagen der Beschäftigten Berücksichtigung finden.

Das Personal- und Organisationsamt, der Personalrat und die Gleichstellungsstelle initiieren bzw. unterstützen Konzeptentwicklungen zur Umsetzung dieser Anliegen. Diese Konzepte der Personalentwicklung müssen inhaltlich Geschlechtersensibilität mit der bewussten Berücksichtigung von Unterschieden – wie Alter, Herkunft Lebenssituation etc. – verbinden.

Den formalen Rahmen der Gleichstellungsorientierung in der Personalpolitik bilden neben den grundlegenden Gesetzen (GG, AGG, BayGlg) das hier vorliegende überarbeitete Gleichstellungskonzept.

Teil I: Maßnahmen zur beruflichen Förderung

1. Stellenausschreibungen

1.1

(1) Stellenausschreibungen sind so zu gestalten, dass alle Frauen und Männer mit entsprechenden Qualifikationen für die ausgeschriebene Stelle sich angesprochen fühlen. Dies wird mit dem Zusatz bei Stellenausschreibungen „die Stadt Erlangen verfolgt eine Politik der Chancengleichheit“ verfolgt.

(2) Grundsätzlich ist jede Vollzeitstelle teilbar. Deshalb ist bei jeder Ausschreibung auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen (BayGlg Art. 7).

¹ Auch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind gezielte Maßnahmen für Frauen und Männer zur Aufhebung von Benachteiligungen möglich: „Positive Maßnahmen Ungeachtet der in den §§ 8 – 10, sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in §1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden soll“ (AGG §5)

1.2

(1) In Bereichen ab Besoldungsgruppe A 11 BBesO und vergleichbarer Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll durch interne und gegebenenfalls externe Stellenausschreibungen die Unterrepräsentation von Frauen abgebaut werden.

(2) Das Referat Zentrale Verwaltung stimmt die Notwendigkeit einer externen Ausschreibung mit der Gleichstellungsstelle ab.²

(3) Der Personalrat ist dazu anzuhören.

(4) Wird keine Einigung zwischen Referat Zentrale Verwaltung und Gleichstellungsstelle erzielt, entscheidet der Oberbürgermeister.

2. Stellenbesetzungen

2.1

Bei der Einstellung und der Besetzung von höherwertigen Stellen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt, wenn und solange in der jeweiligen Funktion oder Besoldungs- und Vergütungsgruppe des Referates oder Amtes weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Hiervon kann bei Vorliegen schwerwiegender Gründe in der Person des gleichqualifizierten Bewerbers abgewichen werden.

2.2

In Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, soll der Anteil der Bewerberinnen bzw. Bewerber, die in die engere Wahl kommen, mindestens 50 v.H. betragen. Voraussetzung ist jedoch, dass geeignete Bewerberinnen oder Bewerber, die auch die formalen Voraussetzungen für die Stelle erfüllen, vorhanden sind.

2.3

Bei der Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung sind Zeiten der Berufsunterbrechung aus familiären Gründen zu berücksichtigen, soweit eine durch die familiäre Tätigkeit erlangte soziale Qualifikation für die zu besetzende Stelle erforderlich ist.

2.4

Bei Zuweisungen und Umsetzungen, die der Vermittlung von Qualifikationen für eine spätere Beförderung dienen, sind bei gleicher Eignung Frauen solange vorrangig zu berücksichtigen, bis ihre Unterrepräsentanz in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen und Funktionen abgebaut ist.

3. Ausbildung

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist ein erster Schritt für eine kontinuierliche Personalentwicklung. Auch in Bereichen der Ausbildung verfolgt die Stadt Erlangen eine Politik der Chancengleichheit.

3.1

Alle Ausbildungsberufe der Stadtverwaltung stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen. Der Zugang zur Feuerwehrlaufbahn ist Frauen zu ermöglichen. In den Ausbildungsberufen, in denen Männer bzw. Frauen überrepräsentiert sind, sollen Frauen in männerdomi-

²Vgl.: Stadtratsbeschluss vom 15.12. 2005:

nierten Berufsfeldern und Männer in frauendominierten Berufen mit mindestens 50 Prozent berücksichtigt werden.

3.2

Für alle angebotenen Ausbildungsberufe sollen Informationsblätter erstellt werden. Das Berufsbild ist so darzustellen, dass Frauen und Männer gerade in Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, besonders angesprochen werden.

4. Fortbildung

Bei der Auswahl der Fortbildungsreferentinnen und Fortbildungsreferenten ist darauf zu achten, dass sie die Fortbildungsinhalte geschlechtersensibel anbieten.

Mit den Fortbildungsangeboten bzw. Angeboten der Personalentwicklung sind Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und sie müssen die gleichen Chancen erhalten, daran teilzunehmen.

4.1

In Fortbildungsveranstaltungen, die sich an Vorgesetzte im Personal- und Organisationsbereich wenden oder die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, sind die Themen „Gleichbehandlung, gender mainstreaming, managing diversity“ einzubeziehen.

4.2

Die Beschäftigten sind rechtzeitig und fortlaufend über das Fortbildungsprogramm zu informieren. Für beurlaubte Beschäftigte wird auf Teil 2 Nr. 2.2 verwiesen.

4.3

Das im § 5 TVöD jährlich den Beschäftigten anzubietende Qualifizierungsgespräch ist von der Führungskraft so zu führen, dass Frauen und Männer gleichermaßen in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert werden.

4.4

Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben wird für die Zeit der Fortbildung bei Bedarf Betreuung angeboten bzw. die Kosten für eine individuelle Betreuung werden ersetzt.

4.5

(1) Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit.

(2) Angerechnet wird die dienstliche Inanspruchnahme bzw. die Lehrgangsdauer (d. h. ausschließlich der Reisezeiten und Pausen; mindestens die Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft bzw. die regelmäßige Arbeitszeit, höchstens jedoch 10 Stunden). Der Ausgleich erfolgt durch Freizeit.

4.6

Spezielle Fortbildungsmaßnahmen sollen für Frauen und Männer unter Beteiligung der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und angeboten werden.

Teil II: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit

„Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.“ (Art. 10 BayGIG)

1.1

Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen sind wohlwollend zu prüfen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

1.2

(1) Die Inanspruchnahme von reduzierten Arbeitszeiten ist Männern ebenso wie Frauen zu ermöglichen; Aufstiegs- und Leitungspositionen sind hiervon grundsätzlich nicht ausgeschlossen.

(2) „Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.“ (Art. 14 Abs. 1 BayGIG)

1.3

Teilzeitbeschäftigten sind unter Beachtung der dienstlichen Belange flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Die Bestimmungen der DVGaz sind entsprechend anzuwenden.

1.4

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

1.5

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 und Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen.

2. Telearbeit

Den Beschäftigten wird im Rahmen der „DV Telearbeit“ die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit angeboten.

3. Beurlaubung

3.1

Anträge auf Beurlaubung sind sowohl für Frauen als auch für Männer, soweit dienstlich möglich, zu befürworten. Alle werdenden Mütter und Väter werden über die Beurlaubungsmöglichkeiten bei der Stadt schriftlich informiert.

„Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, so-

weit gesetzlich nicht anders bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.“ (Art. 13 BayGIG)

3.2

Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Möglichkeit zu öffnen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu erweitern. Ihnen sollte Gelegenheit gegeben werden, während der Beurlaubung bei der Stadt Erlangen, z. B. während einer Urlaubs- und Krankheitsvertretung zu arbeiten. Informationen über Fortbildungsveranstaltungen werden ihnen durch die Personalverwaltung zugeleitet.

„Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.“ (Art. 12 Abs. 4 BayGIG)

Teil III: Schlussbestimmungen

1. Berichterstattung

1.1

Im Rahmen des Personalberichtes erstellt das Personal- und Organisationsamt einen jährlichen statistischen Bericht über die Beschäftigungsstruktur der Stadt Erlangen. Alle Zahlen werden geschlechtsspezifisch erhoben. Die differenzierten Informationen aus dem neu einzuführenden Personalmanagementsystem werden für geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme genutzt.

1.2

Auf der Grundlage dieses Berichts legt die Gleichstellungsstelle einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung, die Wirksamkeit und ggf. Verbesserungsvorschläge vor. Dieser Bericht soll zusammen mit dem Personalbericht behandelt werden.

1.3

Auf der Grundlage des Berichts und der Stellungnahmen prüfen das Referat Zentrale Verwaltung, die Gleichstellungsstelle für Frauenfragen und die Personalvertretung die Wirkung des Gleichstellungskonzeptes und verhandeln ggf. über Verbesserungen.