



# **Chancengleichheitsplan**

**01.01.2023-31.12.2028**

**zum Stichtag 30.06.2022**

## **Vorwort**

Der Landtag von Baden-Württemberg hat am 17.02.2016 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) beschlossen. Das Gesetz ist am 27.02.2017 in Kraft getreten und hat das bisherige Chancengleichheitsgesetz aus dem Jahr 2005 abgelöst.

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung der Gleichberechtigungsgrundsätze in den Behörden des Landes Baden-Württemberg in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz.

Für die Stadtverwaltung Spaichingen ist im Wesentlichen § 27 ChancenG ausschlaggebend. Diese Vorschrift bestimmt, dass Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern Chancengleichheitspläne erstellen sollen.

Ziel des Chancengleichheitsplanes ist

- mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen
- die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,
- Abbau oder Ausgleich bestehender Nachteile für Frauen, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung,
- die berufliche Förderung von Frauen,
- die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen,
- die Erhöhung des Anteils der Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer,
- die Beseitigung von Benachteiligungen,
- Paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann,
- die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Der Chancengleichheitsplan ist alle sechs Jahre, mit einer Übersicht über die Beschäftigungsstruktur der Dienststelle, zu überarbeiten und bekannt zu machen. Stichtag ist hierbei immer der 30.06. des Berichtsjahres.

## **1. Inhalt**

Der Chancengleichheitsplan enthält eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadt Spaichingen (siehe Anlagen).

Darin wird dargestellt:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen (Anlage 1)
2. die Zahl der Beurlaubten und in Elternzeit befindlichen (Anlage 2)
3. die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Anlage 3)
4. die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen (Anlage 4)

Er enthält weitere Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellung und Beförderung, soweit sie in den entsprechenden Bereichen unterrepräsentiert sind.

Außerdem werden Grundsätze für personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen festgelegt, die zur Erreichung der Ziele beitragen sollen.

Der Chancengleichheitsplan gilt für die Stadtverwaltung Spaichingen.

## **2. Analyse der Bestandsaufnahme**

### **a) Analyse: Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen (Anlage 1)**

Die Bestandsaufnahme aus dem Jahr 2022 zeigt eine überwiegend paritätische Verteilung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Spaichingen. Von insgesamt 214 Stellen bei der Stadt Spaichingen sind 145 von Frauen besetzt. Dies entspricht einem Prozentsatz von 67,76 Prozent. Bei einer genaueren Analyse ist anzumerken, dass durch die teilweise sehr geringe Anzahl der Angestellten in gewissen Besoldungs- und Entgeltgruppen ein leicht verzerrtes Bild entstehen kann.

Von 214 Stellen sind 107 Stellen Teilzeitstellen, was 50 Prozent entspricht. Von diesen 107 Teilzeitstellen sind 91 von Frauen besetzt und liegt somit bei 85,05 Prozent.

#### **Beamte**

Von 11 Stellen im gehobenen Dienst sind 8 von Frauen besetzt. Dies entspricht 72,72 Prozent. Es ist jedoch anzumerken, dass in der Besoldungsgruppe A 13 lediglich 33,33 Prozent von Frauen besetzt sind. Im höheren Dienst ist von 2 Stellen keine von einer Frau besetzt. Zum 30.06.2022 sind bei der Stadtverwaltung Spaichingen insgesamt 13 Beamte beschäftigt, davon 8 Frauen, dies ergibt einen Prozentsatz von 61,54 Prozent.

#### **Beschäftigte**

Bei den 42 Stellen in den Entgeltgruppen E12-E9a sind 25 Stellen von Frauen besetzt, dies entspricht 59,52 Prozent. Anzumerken ist, dass in der Entgeltgruppe E12 von 3 Stellen eine Stelle von einer Frau besetzt wird, was 33,33 Prozent entspricht. In der Entgeltgruppe E 11 wird von 4 Stellen eine Stelle von einer Frau besetzt, was 25 Prozent entspricht. In der Entgeltgruppe E 9c ist von 7 Stellen eine Stelle von einer Frau besetzt. Dies sind lediglich 14,29 Prozent. In den Entgeltgruppen E1 bis E8 sind von 113 Stellen 70 von Frauen besetzt, was 61,95 Prozent entspricht. Im Sozial- und Erziehungsdienst liegt der Anteil der Frauen in allen Entgeltgruppen über 50 Prozent.

### **b) Analyse: Zahl der Beurlaubten und in Elternzeit befindlichen (Anlage 2)**

Von insgesamt 11 Beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Angestellten sind 11 Frauen, was 100 Prozent entspricht.

### **c) Analyse: Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (Anlage 3)**

Von 23 Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 13 von Frauen besetzt. Dies sind 56,52 Prozent.

**d) Analyse: Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen (Anlage 4)**

Von insgesamt 8 Ausbildungsplätzen sind 6 von Frauen besetzt, was 75 Prozent entspricht. Bei den Verwaltungsfachangestellten sind von 4 Ausbildungsplätzen 3 von Frauen besetzt, was 75 Prozent entspricht. Bei den Anerkennungspraktikanten/PIA sind alle 3 Ausbildungsplätze von Frauen besetzt. Bei der Ausbildung Kaufmann für Marketingkommunikation liegt der Frauenanteil bei 0 Prozent, was daran liegt, dass es nur eine Stelle gibt.

### **3. Bewertung**

In vielen Bereichen hat die Stadtverwaltung Spaichingen einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent. Eine Unterrepräsentanz liegt nur in wenigen Laufbahn- und Entgeltgruppen vor. Diese Unterrepräsentanz kann durch die geringe Anzahl der Stellen in diesen Gruppen entstehen.

### **4. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen**

**a) Stellenausschreibung**

Freiwerdende Stellen werden hausintern oder/ und extern ausgeschrieben. Die externe Ausschreibung erfolgt zumindest über die städtische Homepage. Die Stellenausschreibungen werden grundsätzlich so formuliert, dass Frauen und Männer gleichermaßen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vom Sachgebiet Personal und Bildung bei internen Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt.

Die Vorschriften des § 11 Abs. 3 bis 5 Landesbeamtengesetz über die Ausschreibung von Beamtenstellen bleiben unberührt.

**b) Auswahlverfahren**

Frauen und Männer sollen bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen und Funktionen die gleichen Chancen erhalten.

Bei Neubesetzungen werden Bewerbungen von ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus familiären Gründen ihr Dienstverhältnis mit der Stadt Spaichingen beendet hatten und Teilzeitbeschäftigte welche sich intern auf eine Vollzeitstelle bewerben, bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

**c) Einstellung, beruflicher Aufstieg**

Soweit Frauen oder Männer in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, ist deren Anteil bei der Besetzung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie bei

Beförderungen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen.

**d) Fort- und Weiterbildungen**

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen und Männer jeweils entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe für Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden.

Beurlaubte Beschäftigte sind auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten. Die Teilnahme soll ihnen unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Plätze ermöglicht werden.

**e) Teilzeitarbeit**

Die Teilzeitarbeit wird auf allen Ebenen gefördert.

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei Festlegung der jeweiligen Arbeitszeiten sind die Arbeitsabläufe sowie dienstliche Belange zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

Sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse sollen möglichst vermieden werden. Sie dürfen nur abgeschlossen werden, wenn eine geringfügige Beschäftigung sachlich gerechtfertigt ist. Die Beschäftigten sind über die sozialversicherungs- und tarifrechtlichen Folgen aufzuklären.

**f) Beurlaubung**

Sofern dienstliche und organisatorische Belange nicht entgegenstehen, können Beschäftigte im Anschluss an die Elternzeit bzw. Pflegezeit beurlaubt werden. (§ 28 TVöD). Für Beamtinnen und Beamte gilt das Landesbeamtengesetz.

Den aus familiären Gründen Beurlaubten sollen die Verbindung zum Beruf und der berufliche Wiedereinstieg (z.B. durch Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) erleichtert werden.

Beurlaubte werden – sofern dies gewünscht ist – mit betrieblichen Informationen versorgt und zu Dienstversammlungen und sonstigen gemeinschaftlichen Veranstaltungen eingeladen.

**g) Familiengerechte Arbeitszeit**

Über die gleitende Arbeitszeit hinaus kann eine familiengerechte Gestaltung der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit eingeräumt werden, wenn dies zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

**h) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Es gelten die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz).

**i) Mobbing/ Bossing am Arbeitsplatz**

Mobbing am Arbeitsplatz ist das gezielte Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte (sog. Bossing). Mobbing/ Bossing ist ein Zerstörungsprogramm das nicht nur psychische, sondern auch körperliche Schäden verursachen kann. Es wirkt sich zudem negativ auf das Betriebsklima aus und verursacht hohe Kosten. Für die belästigende Person hat dies arbeitsrechtliche Konsequenzen. Die Dienststelle ist zuständig Mobbing/ Bossing zu verhindern und zu unterbinden. Deshalb sind solche Vorgänge dem Vorgesetzten/ Dienststelle frühzeitig bekanntzugeben.

**j) Besetzung von Gremien**

Gremien, für die der Stadt Spaichingen ein Berufungsrecht zusteht, sollen paritätisch besetzt werden.

Steht der Stadt Spaichingen für ein Gremium ein Entsende- oder Vorschlagsrecht zu, sollen Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.

**Umsetzung**

Die Verwaltung hat dem Gemeinderat alle 3 Jahre über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplanes zu berichten.

Spaichingen, den 27.07.2023

Werner Reisbeck, 1. Bürgermeisterstellvertreter