



Chancengleichheitsplan

Stichtag 30.06.2018

Vorwort

Der Landtag hat am 05.10.2005 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) beschlossen. Es ist am 11.10.2005 in Kraft getreten und hat das Gesetz zur Durchführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGIG) 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 Gemeinden 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

- 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:

- die Zahl der Beschäftigten gegliedert nach Besoldungs-, und Entgeltgruppen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Geschlecht, Laufbahn und Berufsgruppe (Anlage 1),
- die Zahl der Auszubildenden (Anlage 2),
- die prozentuale Zusammensetzung des Personalbestands (Anlage 3),
- die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und der absehbaren Wechsel voraussichtlich freiwerdenden Planstellen (Anlage 4),
- die Zahl der Beurlaubten und in Elternzeit befindlichen (Anlage 5),
- der Wortlaut von § 3 des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Anlage 6).

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) Paritätische Beschäftigung von Männern und Frauen

Das Ergebnis der Bestandsaufnahme (Anlage 3) zeigt, dass der Anteil der Frauen in gehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen von 28,13 % im Jahr 2011 auf 36,67 % im Jahr 2014 gestiegen ist. Zum Stichtag 2018 wurde der Wert nochmals gesteigert und liegt bei 59,57 %. Eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Aufgabenfeldern und Laufbahnen ist somit sogar erreicht worden.

Seit 2011 stieg die Gesamtheit der bei der Stadt Spaichingen beschäftigten Frauen um ca. 7,5 %. Die Steigerung liegt an der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen.

b) Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Seit 2011 hält sich die absolute Zahl an Vollzeitbeschäftigten der Stadt Spaichingen relativ konstant. Der prozentuale Anteil sank jedoch von 46,54 % im Jahr 2011 auf 42,61 % heute. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg von 53,46 % im Jahr 2011 auf 57,39 % im Jahr 2018.

c) Freiwerdende Stellen durch Erreichen der Altersgrenze

Aus heutiger Sicht werden bis zum 31.12.2021 voraussichtlich folgende Stellen frei:

- 1 Stelle Steuern, Beiträge, Liegenschaften
- 1 Stelle Planen/Bauen
- 1 Stelle Allgemeine Verwaltung
- 1 Stelle Hausmeister
- 10 Stellen Gebäudereinigung
- 1 Stelle Bücherei
- 1 Stelle (Wasserableserin)

d) Freiwerdende Stellen durch absehbare Wechsel/Beurlaubungen u. Elternzeit

Eine Prognose über frei werdende Stellen ist außer dem altersbedingten Ausscheiden (2c) schwierig abzuschätzen. Beurlaubungen im Beamtenrecht sind derzeit keine vorhanden. In Mutterschutz bzw. Elternzeit befinden sich am Stichtag 5 Frauen.

3. Stellenausschreibung

Freiwerdende Stellen werden zumindest hausintern und ab Entgeltgruppe 8 auch 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 Fachbereich Personal und Personalentwicklung bei internen Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt.

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

4. 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, bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Es gelten die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen (insbes. § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, liegt als Kopie bei).

11. Mobbing am Arbeitsplatz

Psychische Belastungen jeglicher Art, wie z.B. fortgesetzte Kränkungen, Schikanieren und Ähnliches wirken sich schädigend auf die Gesundheit des Opfers und auf das gesamte Arbeitsklima aus und sind zu unterlassen. Solche Vorgänge sollen dem Personalrat gemeldet werden. Für die belästigende Person hat dies arbeitsrechtliche Konsequenzen.

12. 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. Die Daten zu Anlage 1 bis 5 werden hierbei fortgeschrieben und verglichen.

Spaichingen, den 14.02.2019

Schuhmacher, Bürgermeister