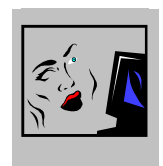


**Dienstvereinbarung  
zur Chancengleichheit  
von Frau und Mann  
(Chancengleichheitsplan)**



Die Stadtverwaltung Filderstadt fördert die berufliche und soziale Gleichstellung von Frauen und Männern



## Dienstvereinbarung

Zwischen der Oberbürgermeisterin  
der Stadt Filderstadt

sowie  
dem Personalrat

wird folgende Dienstvereinbarung

zur **Chancengleichheit von Frau und Mann** abgeschlossen

*(Chancengleichheitsplan)*

### 1. Leitziele

Der Chancengleichheitsplan hat das Ziel, das im Grundgesetz im Artikel III Abs. 2 verankerte Gleichberechtigungsgebot umzusetzen. Gemäß Artikel III Abs. 3 und gemäß Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg vom 05.10.2005 darf niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt und/oder diskriminiert werden.

Die Stadtverwaltung bietet ihre Dienstleistungen zeitgemäß und bürgerinnen- bzw. bürgerorientiert an. Ein Bestandteil ihres Dienstleistungsauftrages ist die Verantwortung für die Verwirklichung von Chancengleichheit nach innen - also bei der Stadtverwaltung selbst - und nach außen zum Wohle aller Menschen, die in dieser Stadt leben.

In Bereichen, in denen Benachteiligungen und/oder Unterrepräsentanzen bestehen, werden Frauen bzw. Männer gefördert.

Die Stadtverwaltung erleichtert weiblichen und männlichen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wird dies weiter aktiv fördern.

Die Chancengleichheit von Frau und Mann ist integraler Bestandteil des Verwaltungskonzeptes.

In dem Prozess der Verwaltungsreform sieht die Stadtverwaltung die Chance, die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann als Instrument für den Erhalt und die Weiterentwicklung des qualifizierten und motivierten Personals zu nutzen.

Bei der Entwicklung des Systems der leistungsbezogenen Bezahlung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zu gewährleisten, dass Frauen und Männer gleiche Verdienstchancen haben, dass das Bewertungssystem für alle Beschäftigtengruppen nachvollziehbar und einheitlich gestaltet ist und mit der Erhebung und Auswertung aussagefähiger Daten die geschlechtergerechte Vergabe von Leistungsentgelten verfolgt wird.

### **1.1 Gender Mainstreaming (Beschluss im AVB am 28. April 2003)**

Die Stadtverwaltung unterstützt ausdrücklich das Konzept des Gender Mainstreamings, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Chancengleichheit der Geschlechter zu erhöhen, d. h. bei allen gesellschaftlichen Vorhaben werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

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

## **2. Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung „Chancengleichheit von Frau und Mann“ gilt für die Verwaltung sowie für die Eigenbetriebe der Stadt.

Es wird den städtischen Gesellschaften empfohlen, analog der Dienstvereinbarung zur "Chancengleichheit von Frau und Mann" einen Chancengleichheitsplan - unter Berücksichtigung der jeweiligen betriebsspezifischen Besonderheiten - zu erstellen.

Die Dienstvereinbarung zur Chancengleichheit von Frau und Mann wird Bestandteil der künftigen Gesellschaftsverträge.

### **3. Verantwortung**

Die Herstellung von Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit sind Querschnittsaufgaben.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann liegt bei der Oberbürgermeisterin. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Förderplanes zur Chancengleichheit von Frau und Mann, d. h., die Umsetzung in eine entsprechende Praxis. Das Referat für Chancengleichheit und Frauen übernimmt die inhaltliche und fachliche Begleitung.

### **4. Förderung der Chancengleichheit und der Personalentwicklungsplanung**

#### **4.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Entwicklung von Zielen und Maßnahmen**

Grundlage der Dienstvereinbarung zur Chancengleichheit von Frau und Mann ist eine detaillierte Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur nach mindestens folgenden Kriterien - geschlechtsspezifisch und nach Lebens- und Dienstalder - aufgeschlüsselt:

- Art, Umfang und Dauer des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses
- Laufbahngruppe, Einstufung (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen)
- Arbeitsbereiche, Funktionen bzw. Dienstbezeichnungen
- Vollbeschäftigung und Flexible Arbeitszeiten (bisher „Teilzeit“ genannt)
- Beurlaubte Beschäftigte nach den jeweiligen Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen
- Die Auszubildenden werden getrennt aufgeführt.

Bei dieser Bestandsaufnahme wird die Unterrepräsentanz der Beschäftigten - bezogen auf das Geschlecht - horizontal (Ämterweise) und vertikal (nach Hierarchieebenen) ausgewiesen.

Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ergibt sich, wenn jeweils ein Geschlecht bezogen auf die entsprechenden Entgelt- und Besoldungsgruppen unter 50 Prozent vertreten ist.

Die Bestandsaufnahme wird innerhalb von 9 Monaten auf den neuesten Stand nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann gebracht.

Für jeden Aufgaben- und Funktionsbereich, in dem Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sind Zielvorgaben für die Steigerung des Anteils der unterrepräsentierten Beschäftigten(gruppe) festzulegen.

Die Analyse der Beschäftigungsstruktur und die Zielvorgaben sind regelmäßig alle zwei Jahre durch die Personalabteilung fortzuschreiben.

#### **4.2 Ausschreibung und Besetzung von Stellen**

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zuerst intern, anschließend bei Bedarf extern auszuschreiben. Die Verfahrensweise ist mit dem Personalrat abzustimmen.

Auf die Möglichkeit, im Rahmen der dienstlichen Vereinbarung die Arbeitszeit flexibel zu gestalten (auch in Führungspositionen), ist in der Ausschreibung hinzuweisen.

Bei Positionen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, erhält die Stellenausschreibung den Zusatz: "Die Stadt Filderstadt strebt in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils an und fordert daher qualifizierte Frauen oder Männer nachdrücklich zur Bewerbung auf."

Vorgesetzte unterstützen und motivieren Frauen, sich um Führungspositionen zu bewerben.

Es ist anzustreben, die Auswahlgremien paritätisch zu besetzen.

Schlüsselqualifikationen (beispielsweise Flexibilität, Kooperations-, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, z.B. erworben in der Familienphase) sind bei der Beurteilung im Auswahlverfahren zu berücksichtigen.

#### **4.3 Ausbildung**

Ziel der Stadt Filderstadt ist es, Maßnahmen zu entwickeln, die gezielt Frauen und Männer zur Bewerbung für Ausbildungsberufe ansprechen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Alle Ausbildungswege stehen Frauen und Männern in gleicher Weise offen.

Zur Verbesserung von Informationen über unterrepräsentierte Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten sind verstärkt Hospitanzen anzubieten. Praktika sollten je zur Hälfte an Jungen und Mädchen vergeben werden.

Für junge Eltern, Alleinerziehende oder Wiedereinsteigende nach einer Familienphase ist die Ausbildung auch in flexibler Arbeitszeit möglich.

#### **4.4 Fortbildung/Weiterbildung**

Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte mit flexibler Arbeitszeit werden über das Fortbildungsangebot informiert und motiviert, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Die Wiedereingliederung nach Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus sonstigen Gründen wird mit speziellen Fortbildungsveranstaltungen erleichtert. Die betroffenen Beschäftigten werden laufend über Fortbildungsangebote informiert.

In Seminaren zur Personalplanung/Personalentwicklung sowie in Fortbildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, wird das Thema Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann grundsätzlich aufgenommen.

#### **4.5 Personalentwicklungsplanung**

Eine leistungsfähige Verwaltung benötigt eine Personalentwicklungsplanung, die sich an der Lebenswelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert. Geringfügige Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse ohne Sozialversicherungsschutz sind zu vermeiden. Die Personalentwicklungsplanung hat die Aufgabe, die individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten, Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten in Einklang mit den Anforderungen und Aufgaben der Stadtverwaltung Filderstadt zu bringen. Diesem konzeptionellen Ansatz zufolge ist die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann integraler Bestandteil der Personalentwicklungsplanung. Bei Bedarf ist Kinderbetreuung sicher zu stellen.

Es werden regelmäßig Fördergespräche durchgeführt, in denen die Wünsche der Beschäftigten nach beruflicher Veränderung bzw. Verbesserung festgestellt und Ziele zur Realisierung der Entwicklungswünsche vereinbart werden.

#### **4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

##### **4.6.1 Beurlaubung**

Die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten ist beamtenrechtlich geregelt.

Beurlaubungen sind gemäß TVöD und dem Pflegezeitgesetz für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung möglich. Über den schriftlichen Antrag entscheidet das Haupt- und Personalamt.

Männer werden verstärkt über die familienbedingte Beurlaubung informiert.

Erstrebenswert ist ein Zugriff vom heimischen PC auf das städtische Informationssystem (zukünftiges Intranet) für Bedienstete in Elternzeit oder Beurlaubung.

#### **4.6.2 Wiedereinstiegshilfen**

Das Haupt- und Personalamt ist verpflichtet, mit der oder dem beurlaubten Beschäftigten ihre/seine Wiedereingliederung zeitnah, flexibel und entsprechend der familiären Situation zu besprechen und zu planen. Ebenso ist das Haupt- und Personalamt für die Kontaktpflege und für die Durchführung von konkreten Maßnahmen während der Beurlaubung zuständig.

Die Zeiten der familienbedingten Arbeitsunterbrechung dürfen für die berufliche Entwicklung nicht nachteilig bewertet werden.

#### **4.6.3 Rückkehr auf den Arbeitsplatz**

Die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz - nach einer familienbedingten maximal 3-jährigen Beurlaubung - ist auf Wunsch der/des Beurlaubten garantiert.

Voraussetzung ist, dass sie/er mindestens zwei Jahre diesen Arbeitsplatz inne hatte und dieser Arbeitsplatz noch vorhanden ist. Für einen erneuten Anspruch auf den gleichen Arbeitsplatz nach erneuter Beurlaubung muss wiederum die Stelle mindestens 2 Jahre besetzt gewesen sein.

#### **4.6.4 Flexible Arbeitszeit** (siehe Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit)

Die Stadt Filderstadt fördert einen flexiblen Umfang der Arbeitszeit. In Abstimmung mit den arbeitsorganisatorischen Erfordernissen wird in allen Bereichen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht.

Flexible Arbeitszeit sollte dort ermöglicht werden, wo die dienstlichen Erfordernisse es zulassen.

Wünsche von Beschäftigten mit flexibler Arbeitszeit, die auf eine 100-Prozent-Stelle zurückkehren bzw. ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, werden bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.

Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten haben die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Die Inanspruchnahme eines Heim-/Telearbeitsplatzes zur Wahrnehmung von Familienpflichten stellt ein wichtiges Instrument von Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar (siehe DV Telearbeit).

#### **4.7 Umsetzung, Beschwerden, Berichtswesen**

Über die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung, insbesondere über die Fortschreibung der Personalstatistik und -entwicklung, wird dem Gemeinderat alle zwei Jahre in öffentlicher Sitzung berichtet. In dem öffentlichen Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann werden Erfolge und Fortschritte ebenso thematisiert wie Umsetzungsprobleme.

Beschwerden über Verstöße gegen die Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann können bei einer Kommission vorgebracht werden, die aus Vertreterinnen und Vertretern des Fachamtes, der Personalvertretung, der Personalverwaltung und der Referentin für Chancengleichheit und Frauen besteht. Sie kann jederzeit von einem der Kommissionsmitglieder einberufen werden. Die Kommission prüft, ob ein Verstoß gegen die Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann vorliegt und schlägt Lösungsstrategien vor.

Maßnahmen, die die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Chancengleichheit von Frau und Mann gefährden oder verhindern, können von der Personalvertretung bzw. der Referentin für Chancengleichheit und Frauen innerhalb einer Woche nach Kenntnis beanstandet werden. Die Oberbürgermeisterin hat erneut über den Vorgang zu befinden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Die Entscheidung sollte schnellstmöglich erfolgen.

#### **5. Wegfall von Arbeitsplätzen bei der Umstrukturierung der Verwaltung**

Für Arbeitsplätze, die durch

- Umstrukturierungen
- Stellenabbau
- Rationalisierung
- Rechtsformänderung

bedroht sind, werden - unter betriebswirtschaftlichen Aspekten und Berücksichtigung der sozialen Situation der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Wege gesucht, Privatisierungen zu verhindern und diese Arbeitsplätze zu erhalten. Die Referentin für Chancengleichheit und Frauen ist rechtzeitig zu beteiligen.



Die Beschäftigten werden rechtzeitig in die Gestaltung der Umstrukturierung einbezogen.

## **6. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Stadtverwaltung Filderstadt setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten im Sinne des Leitbildes.

Alle Beschäftigten haben ein Recht auf eine ihre Würde nicht verletzende Behandlung; sexuelle Belästigung ist nicht erlaubt und wird nicht geduldet.

Sexuelle Belästigung wird definiert als jedes sexuell gefärbte verbale und nichtverbale Verhalten, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist.

Sexuelle Belästigung ist nicht nur ein individuelles Problem der einzelnen Frau oder des einzelnen Mannes, sondern stellt eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar, der der öffentliche Arbeitgeber unverzüglich nachzugehen hat.

Führungskräfte sind besonders verpflichtet, dafür zu sorgen, dass es in den Arbeitsbereichen, für die sie verantwortlich sind, zu keiner sexuellen Belästigung kommt. Die Umsetzung der Grundsätze zur sexuellen Belästigung ist daher beurteilungsrelevant.

Beschwerden über sexuelle Belästigung werden mit der nötigen Sensibilität und auf Wunsch der Betroffenen vertraulich behandelt.

Beschwerden von Betroffenen führen nicht zu deren Benachteiligungen.

### **6.1 Richtlinien über den Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sexuell belästigen**

Wird einem/einer Vorgesetzten, der Referentin für Chancengleichheit und Frauen oder dem Personalrat ein Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemeldet, wird mit der belästigenden Person ein persönliches Gespräch geführt, in dem auf das Verbot der sexuellen Belästigung hingewiesen wird.

Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass bei Fortsetzung des Verhaltens weitere disziplinarische Maßnahmen eingeleitet werden.

Wiederholt sich das Verhalten der belästigenden Person, d. h., wird erneut ein Fall von sexueller Belästigung gemeldet, so folgt ein Gespräch, an dem der/die unmittelbare Vorgesetzte, die Leitung der Personalabteilung, eine Vertretung des Personalrates und die Referentin für Chancengleichheit und Frauen beteiligt sind. In dem Gespräch wird die belästigende Person zur offiziellen Entschuldigung und zur Teilnahme an einem Beratungsgespräch verpflichtet und es wird ein Aktenvermerk gefertigt.

Belästigt die Person erneut, wird sie schriftlich abgemahnt. Es werden konkrete arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Maßnahmen eingeleitet. Dies könnte u. a. eine Versetzung in eine andere Abteilung oder Amt, eine Unterbrechung des Bewährungsaufstiegs, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder eine fristgerechte bzw. fristlose Kündigung sein.

Ändert die belästigende Person ihr Verhalten nicht, d. h. werden erneut Fälle von sexueller Belästigung bekannt, wird das Kündigungsverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet.

## **7. Psychoterror am Arbeitsplatz**

Die psychische Belastung durch fortgesetzte Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Beleidigungen, Kränkungen, Schikanen und Mobbing oder Stalking wirken sich schädigend auf die Gesundheit des Opfers und auf das gesamte Arbeitsklima aus. Sollten solche Vorgänge gemeldet werden, hat das für die belästigende Person arbeitsrechtliche Konsequenzen - analog der Richtlinien.

## **8. Gremien und Arbeitsgruppen**

Bei der Besetzung von Kommissionen, Arbeits- und Projektgruppen, Jurys etc. sollen Frauen und Männer paritätisch beteiligt werden.

## **9. Inkrafttreten, Kündigung**

Die Dienstvereinbarung zur Chancengleichheit von Frau und Mann tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann nur mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Im Falle der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen.

Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

Filderstadt, 06. Juni 2011

gez.

Gabriele Dönig-Poppensieker  
Oberbürgermeisterin

gez.

Ursula Helm  
Personalratsvorsitzende