

Gleichstellungsplan für die Stadt Kreuztal
für die Jahre 2019 bis 2023
vom 22.02.2019

1. Präambel

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist trotz grundgesetzlicher Regelung noch immer nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für die Stadt Kreuztal.

Deshalb setzt sich die Stadt sowohl gegenüber ihren Bediensteten als auch in ihrer Sacharbeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung von Gremien.

2. Ziel (§ 1 LGG)

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung und im Landesgleichstellungsgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Kreuztal zu verwirklichen.

Die vorhandenen Strukturen vor Ort werden so verändert, dass Frauen und Männer in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Männer und Frauen sollen außerdem die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben, z.B. der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

Alle Bediensteten, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele baldmöglichst realisiert werden.

3. Geltungsbereich (§ 2 LGG)

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Stadt Kreuztal und ihre Eigenbetriebe.

4. Stellenausschreibungen (§ 8 LGG)

4.1.

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich ämterübergreifend auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, z.B. wenn Bedienstete aus aufzulösenden Dienststellen unterzubringen oder Bedienstete, die ihre Ausbildung bei der Stadt Kreuztal beendet haben, zu übernehmen sind.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Bediensteten die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

4.2.

In der Ausschreibung ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Für Bereiche, Berufe oder Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden interne und externe Stellenausschreibungen so gestaltet, dass Frauen gezielt angesprochen werden.

Der Ausschreibungstext lautet deshalb wie folgt: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt.“

4.3.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die zu besetzende Stelle durch Teilzeitbedienstete ausgefüllt werden kann, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dagegen sprechen.

4.4.

Liegen nach einer Ausschreibung in allen Bereichen der Stadt Kreuztal keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, ist die Ausschreibung einmal öffentlich durchzuführen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

4.5.

In Bereichen, Berufen oder Funktionen mit einem Anteil von Frauen an den Bediensteten unter 20% wird auch extern ausgeschrieben, um so mehr potentielle Bewerberinnen zu erreichen. Ziffer 4.1, S.2 gilt entsprechend.

4.6.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Qualifikation sollen soziale Kompetenzen einbezogen werden. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann. Spezifische durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, soziales Engagement oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation.

4.7.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

5. Stellenbesetzungen (§§ 9 + 10 LGG)

5.1.

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft. In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein.

5.2.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

5.3.

Bisherige Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber führen. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

5.4.

Bei Abordnungen, Umsetzungen, Funktionsübertragungen oder Übertragung von Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Gesetzliche oder tarifliche Qualifikationsanforderungen (z.B. Laufbahnprüfungen, Verwaltungsprüfungen) bleiben unberührt.

5.5.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

5.6.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Maßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

6. Ausbildung (§§ 7 + 8 LGG)

6.1.

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist grundsätzlich durch gezielte Stellenausschreibung dazu beizutragen, dass Frauen sich bewerben. Für die Ausschreibung und Besetzung von Ausbildungsstellen gelten sinngemäß die Punkte 4 und 5.

6.2.

Praktikumsplätze für das Schüler/innen/betriebspraktikum im gewerblich-technischen Bereich werden bevorzugt an Bewerberinnen und im sozialen/hauswirtschaftlichen Bereich an Bewerber vergeben. Die Schulen im Stadtgebiet werden frühzeitig schriftlich auf diese Zielsetzung hingewiesen.

6.3.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

7. Fortbildung/Personalentwicklung (§§ 6, 7, 11, 14 Abs. 4 LGG)

7.1.

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Bediensteten angestrebt. Dies gilt auch für die Auswahl von Referentinnen und Referenten in der Fortbildung.

7.2.

Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Bediensteten rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbedienstete und Beurlaubte. Teilzeitbedienstete dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren. Kinderbetreuung wird bei Bedarf im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten angeboten bzw. entsprechend § 11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten erstattet. Dies kann in begründeten Fällen auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gelten.

Fort- und Weiterbildungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch beurlaubten Kräften erstattet.

7.3.

In Seminaren für Führungskräfte sind u.a. auch die Themenstellungen

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Beurteilungswesen
- Führung und Sozialkompetenz
- Gesundes Führen

ausdrücklich zu behandeln. Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

7.4.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren soll allen Führungskräften angeboten werden; für die Übernahme von Führungsaufgaben kann sie zur Auflage gemacht werden. War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin/des Bewerbers nicht möglich, ist sie bei der Auswahl der Bewerberin/des Bewerbers schnellstmöglich nachzuholen.

7.5.

Neben den Seminaren für Bedienstete werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese sind gesondert anzukündigen.

- Für die weiblichen Bediensteten werden Seminare angeboten, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten, z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung.
- Über Führungskräfte-seminare unter 7.4 hinaus werden Frauenseminare für den weiblichen Führungskräfte-nachwuchs angeboten.
- Für Bedienstete in Elternzeit und längerfristigem Sonderurlaub werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

7.6.

Bediensteten wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen. Über eine Kostentragung / Kostenbeteiligung seitens der Stadt wird im Rahmen der innerbetrieblichen Bedarfsprüfung entschieden. Mit einer durch Fortbildung

erworbenen Qualifikation wird kein Anspruch auf Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit erworben. Fördermöglichkeiten richten sich nach der Personalplanung und der jeweiligen Nachwuchsförderung.

8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen (§§ 13 + 14 LGG)

8.1.

Die Stadt Kreuztal erleichtert ihren Bediensteten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung ohne Bezügefortzahlung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Kreuztal ermöglicht.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt es die Stadt Kreuztal, wenn männliche Bedienstete, auch Vorgesetzte mit Leitungsaufgaben, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird Bediensteten im Einzelfall ermöglicht, einen Teil ihrer Arbeitszeit im Home Office abzuleisten. Voraussetzung ist, dass die Maßnahme organisatorisch sinnvoll und umsetzbar ist. Außerdem müssen sowohl die betroffene Person als auch die Führungskraft persönlich für dieses Modell geeignet sein. Ein Anspruch besteht nicht.

Alle Bediensteten werden durch das Personalamt über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie der persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

8.2.

Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit, längeren Sonderurlaub (Beschäftigte) oder Urlaub aus familiären Gründen (Beamtinnen und Beamte) gehen, werden Personalgespräche geführt, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit/der Beurlaubung zum Ziel haben.

Im Rahmen dieses Personalgespräches wird Personen, die bis zu 18 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, soweit nachweislich wichtige dienstliche Gründe nicht entgegen stehen, auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Bediensteten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Wenn dies im entsprechenden Personalgespräch vereinbart wurde, informieren Vorgesetzte die Bediensteten in Elternzeit bzw. Sonderurlaub regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet. Gleiches gilt für Bedienstete in Pflegezeit.

Nach Maßgabe der §§ 13 Abs. 6 bzw. 14 Abs. 3 LGG sind, soweit nicht organisatorische Maßnahmen vorgehen, qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen.

Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation oder elterngeldunschädliche Beschäftigung von Personen in Elternzeit.

Im Falle der Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Personen ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Entstehen durch die Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Bediensteten anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Frauen, Müttern und Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt besonders für die Elternzeit, Pflegezeit und ggfs. die Zeit der anschließenden Beurlaubung.

8.3.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen angestrebt werden.

8.4.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben, es sei denn, es liegen organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

8.5.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der Anspruchsgrundlagen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, kann dies nur einvernehmlich im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Dies gilt analog für Bedienstete, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

8.6.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern minderjähriger Kinder wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindergarten/Tagesstätte, Schule oder sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit davon berührt wird.

Darüber hinaus kann Eltern schulpflichtiger Kinder die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen.

9. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz (§ 11 LGG + Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Bediensteten untereinander oder durch Vorgesetzte. Sexuelle Belästigung ist eine Ausprägung von Mobbing.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten dar. Die Stadt Kreuztal ist verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen und Mobbing nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und Mobbing unterbleiben.

Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Bedienstete im Organisations- und Personalwesen haben sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegen zu wirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffenen, die einen Vorfall von Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den/die nächst höhere/n Vorgesetzte/n oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

10. Gremien (§ 12 LGG)

Wesentliche Gremien im Sinne des LGG werden zu mindestens 40 Prozent mit Frauen besetzt. Bei der Bildung oder Wiederbesetzung von wesentlichen Gremien benennen die entsendenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen. Von den Quoten darf nur in zwingenden Gründen, die in § 12 Abs. 5 LGG beispielhaft aufgeführt sind, abgewichen werden.

Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Bericht zum Gleichstellungsplan aufzunehmen.

11. Berichterstattung (§§ 5 + 5a LGG)

Die Verwaltungsleitung legt dem Rat im Jahr 2023 einen Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans vor.

Nach jeweils zwei Jahren erfolgt eine Überprüfung, ob die Zielvorgaben eingehalten werden, um ggf. nach Maßgabe des LGG ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht der Dienststellenleitung Stellung und schlägt gegebenenfalls geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.

12. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 bis 2023 tritt mit Wirkung vom 01.01.2019 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2023 außer Kraft.

Kreuztal, 22.02.2019

gez.

KiB
Bürgermeister