



Auf Grundlage des Artikels 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland i.V.m. § 27 Absatz 1 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg in der jeweils geltenden Fassung wird die nachfolgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

Chancengleichheitsplan für die Stadt Pforzheim und deren Eigenbetriebe

Präambel

Für die Stadt Pforzheim ist die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile eine selbstverständliche und wichtige Aufgabe.

Ziel der gleichstellungsorientierten und familienbewussten Personalpolitik der Stadt Pforzheim als Arbeitgeberin ist die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Funktions- und Arbeitsebenen.

Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll als durchgängiges Leitprinzip von allen Mitarbeitenden, insbesondere von Führungskräften, berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet werden.

Durch geeignete Maßnahmen sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen, Lebensphasen und persönlichen Karriereinteressen von Frauen und Männern berücksichtigt sowie ggf. aufgrund des Geschlechts bestehende Nachteile abgebaut werden.

Der Chancengleichheitsplan greift zugleich zentrale Punkte der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene auf, welche die Stadt Pforzheim im November 2018 unterzeichnet hat.

1. Geltungsbereich

Dieser Chancengleichheitsplan gilt für die Stadtverwaltung Pforzheim sowie deren Eigenbetriebe.

Es wird angestrebt, dass in städtischen Gesellschaften und Beteiligungsunternehmen die Regelungen des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) Anwendung finden.

2. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Erfassung und Aufbereitung von Daten zur geschlechtsspezifischen Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt stichtagsbezogen. Die Daten werden durch das Personal- und Organisationsamt zum Zeitpunkt der Aufstellung des Haushalts für die Kämmereiverwaltung und die Eigenbetriebe, jeweils getrennt nach Geschlecht, erhoben und zur Verfügung gestellt:

Zahl der Beschäftigten nach

- Vollzeittätigkeit
- Teilzeittätigkeit mit Volumen über und unter 50%
- Besoldungs-/Entgeltgruppe
- Laufbahngruppen
- ggf. Berufsgruppen (maßnahmen-/projektbezogen)

Zahl der Beschäftigten die beurlaubt sind aufgrund von

- Elternzeit
- Pflegezeit
- sonstigen Gründen

Zahl der Beschäftigten der höheren Leitungsebene

- Dezernentinnen/Dezernenten
- Amts-/Werkleitungen
- Stellvertretende Amts-/Werkleitungen

Zahl der Beschäftigten der höheren Leitungsebene nach

- Altersgruppen
- Beschäftigung in Teilzeit (über und unter 50%)

Zahl der Auszubildenden nach

- Ausbildungsberufen

Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen nach

- Teilnahme an internen Fortbildungen insgesamt
- Teilnahme an internen Fortbildungen für Führungskräfte
- Teilnahme an in der DV zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen aufgeführten Weiterbildungen

Daten können nur ausgewiesen werden, wenn sie den datenschutzrechtlichen Bestimmungen entsprechen.

3. Maßnahmen zum Erhalt bzw. zur Verbesserung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern

3.1 Stellenbesetzungen

Zu besetzende Stellen werden grundsätzlich intern und in der Regel extern ausgeschrieben. Von einer Ausschreibung kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn vorrangige Gründe der Personalplanung oder des Personaleinsatzes entgegenstehen. In diesen Fällen soll die Gleichstellungsbeauftragte informiert werden, damit sie ggf. Aspekte der Gleichstellung und Chancengleichheit einbringen kann.

Der Text von Stellenausschreibungen ist grundsätzlich so gefasst, dass alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Frauen werden in der Regel zudem ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert, es sei denn, es handelt sich um Berufsgruppen, in denen Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Ausgenommen sind ferner Stellen, bei denen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Ziel der Stadt Pforzheim ist es, durch geeignete Maßnahmen Geschlechterdisparitäten insbesondere bei Leitungspositionen auszugleichen.

Die Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, sich auf höherwertige Stellen, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu bewerben.

In allen Bereichen, auch bei Stellen mit Führungsaufgaben, ist grundsätzlich Teilzeitarbeit möglich, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.2 Auswahlverfahren

Personalauswahlverfahren sind so gestaltet, dass kein Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt wird; die Verfahren sind so durchzuführen, dass sich sozialisationsbedingte Unterschiede nicht negativ auswirken.

Auswahlgremien sind, soweit möglich, paritätisch zu besetzen.

Die Stellenbesetzungen erfolgen auf der Grundlage eines Anforderungsprofils nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Rahmen von Personalauswahlverfahren an Vorstellungsgesprächen und Auswahlgesprächen teilnehmen.

Arbeitsunterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Beurlaubung sowie Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen dürfen nicht nachteilig gewertet werden.

Bei der Beurteilung der Eignung können die in Familien- und Pflegeaufgaben erworbenen überfachlichen Kompetenzen einbezogen werden, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

3.3 Ausbildung

Alle Ausbildungsberufe stehen Frauen und Männern in gleicher Weise offen. Ziel ist ein ausgewogenes Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern in den Ausbildungsgängen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Um Frauen und Männer über Ausbildungsberufe in denen sie unterrepräsentiert sind zu informieren, werden die Berufsbilder u.a. in Schulen und auf Ausbildungsmessen vorgestellt und beworben. Bei der Bewerbung von Berufsbildern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll verstärkt das unterrepräsentierte Geschlecht angesprochen werden. Dies kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass die Berufe mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts (z.B. in Flyern oder an Messeständen) beworben werden.

Die Auszubildenden erhalten während ihrer Ausbildung Informationen zu Gleichstellung und Chancengleichheit, um sie für dieses Thema zu sensibilisieren.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die Ausbildungen soweit möglich auch in Teilzeit angeboten.

3.4 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf Wunsch die Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen einsehen. Die Gleichstellungsbeauftragte prüft die Ergebnisse unter dem Blickwinkel der Gleichstellung und Chancengleichheit und gibt ggf. Empfehlungen für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die Stadt Pforzheim wirkt darauf hin, für Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, andere Tätigkeitsfelder zu identifizieren und die Beschäftigten auf diese vorzubereiten.

Die Stadt Pforzheim wirkt auf eine stärkere Einkommensgerechtigkeit zwischen tradierten Frauenberufen und vergleichbaren Männerberufen hin, um einer mittelbaren Diskriminierung entgegenzuwirken.

3.5 Fort- und Weiterbildung

Das Fort- und Weiterbildungsangebot der Stadt Pforzheim steht Frauen und Männern in gleichem Umfang offen. Dies gilt insbesondere für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Leitungs- und Führungsfunktionen vorbereiten.

Im Rahmen von Veranstaltungen für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende wird über den Themenbereich Gleichstellung und Chancengleichheit informiert.

Fortbildungen zum Thema Chancengleichheit sind fester Bestandteil des internen städtischen Fortbildungsprogramms. In angebotenen Bausteinprogrammen für Führungskräfte und angehende Führungskräfte werden auch Kenntnisse zu Themenfeldern wie Personalentwicklung/Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zum richtigen Umgang bei Vorfällen sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz vermittelt.

Bei der Gestaltung des jährlichen Fortbildungsprogramms sollen, soweit möglich, sowohl die Belange von Teilzeitbeschäftigten, als auch Beschäftigten mit Familienaufgaben berücksichtigt werden.

Alle internen Fortbildungsangebote können grundsätzlich auch von beurlaubten Beschäftigten besucht werden. Seminare zum „Kontakthalten und Informieren“ sollen angeboten werden.

Als Seminarleitung bzw. Vortragende sollen bei städtischen Fortbildungen Frauen und Männer unter Beachtung der Qualifikation in einem ausgewogenen Verhältnis eingesetzt werden, soweit dies auch im Hinblick auf die sonstigen Rahmenbedingungen vertretbar ist.

Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Chancengleichheitsgesetz werden regelmäßig durchgeführt. Dabei soll auch für die Themenfelder Gendergerechtigkeit und Diversity sensibilisiert werden.

Bei externen Qualifizierungsmaßnahmen die ganz oder teilweise im dienstlichen Interesse sind, können Kosten vollständig oder anteilig übernommen werden.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Pforzheim erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf durch geeignete Maßnahmen. Als wichtig wird hierbei die Weiterentwicklung und Anpassung von Maßnahmen an aktuelle und künftige Anforderungen gesehen.

Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeitarbeit, werden jedoch bisher zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, werden Männer daher ausdrücklich motiviert diese Angebote in Anspruch zu nehmen.

4.1 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beurlaubungen sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß TVöD, Beamtenrecht und dem Pflegezeitgesetz möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

Ziel ist es, den Beschäftigten nach regulärer Beendigung der Beurlaubung einen Arbeitsplatz in gleicher tariflicher oder besoldungsmäßiger Wertigkeit anzubieten.

Der Wiedereinstieg soll Mitarbeitenden durch Beratung, geeignete Maßnahmen, wie z.B. Seminarangebote, und eine gezielte Einarbeitung erleichtert werden.

Um städtischen Beschäftigten einen frühzeitigen Wiedereinstieg zu ermöglichen, stellt die Stadt Pforzheim, wenn möglich, Krippenplätze zur Verfügung.

4.2 Kinderbetreuung

Städtischen Beschäftigten können, abgesehen von ihrem Wohnort, im Rahmen freier Kapazitäten nachrangig Plätze in einer Kindertagesstätte zur Verfügung gestellt werden, sofern der örtliche Kostenträger oder der/die Beschäftigte die nicht gedeckten Kosten übernimmt.

4.3 Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit

Bei der Stadtverwaltung Pforzheim gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle in Bezug auf die Tagesarbeitszeit und deren Verteilung auf einzelne Wochentage. Dies zeigt, dass individuell auf die Belange der Beschäftigten eingegangen wird, um Beruf und die Übernahme von Familienpflichten flexibel gestalten zu können.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist grundsätzlich auch bei Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben möglich.

Teilzeitbeschäftigte, die wieder in Vollzeitarbeit wechseln möchten, sollen möglichst vorrangig berücksichtigt werden.

Die Möglichkeiten mobiler Arbeit stellen im Rahmen der rechtlichen, dienstlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein weiteres Element zur Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsgestaltung dar.

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

4.4 Aspekte der Personalentwicklung

Bei Mitarbeitendengesprächen soll das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit fester Bestandteil sein.

Um eine qualitätsvolle und systematische Weiterentwicklung einer familiengerechten und chancengleichen Personalpolitik weiterhin zu gewährleisten, wird die Stadt Pforzheim regelmäßig die Teilnahme an geeigneten Zertifizierungsprogrammen wie dem Audit „Beruf und Familie“ prüfen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in diesen Prozess eng einzubinden.

5. Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz

Die Stadt Pforzheim verpflichtet sich als Arbeitgeberin ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor Benachteiligungen sowie vor Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Es werden keine Verhaltensweisen - insbesondere auch keine Verhaltensweisen in Form von sexueller Belästigung - geduldet, die die Würde von Personen verletzen.

Das Weitere ergibt sich aus stadtinternen Richtlinien zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz in der jeweils gültigen Fassung*.

Dieser Themenbereich wird auch regelmäßig als ein Bestandteil interner Fortbildungen, wie z.B. Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder Seminaren zu Führung, aufgegriffen.

6. Besetzung von Gremien

Gremien sind alle Arbeits- und Projektgruppen sowie Kommissionen und Beiräte, für die die Stadtverwaltung Pforzheim ein Vorschlagsrecht ausübt oder die verwaltungsintern Aufgaben von grundsätzlicher oder strategischer Bedeutung bearbeiten.

Zur Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist anzustreben, Gremien grundsätzlich geschlechterparitätisch zu besetzen, sofern keine Umstände vorliegen, die aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen dies ausschließen. Die interne Personalentwicklung sieht dieses Ziel vor.

7. Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung

Die jeweiligen Aufgaben und Befugnisse sind insbesondere im Chancengleichheitsgesetz und dem Landespersonalvertretungsgesetz in den jeweils gültigen Fassungen aufgeführt und gehen ggf. widersprechenden Regelungen des Chancengleichheitsplans vor.

8. Umsetzung/Evaluation

Nach Ablauf von jeweils vier Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Chancengleichheitsplans erreicht sind, und ggf. eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalvertretung begleiten die Umsetzung des Chancengleichheitsplans.

*derzeit Rundverfügung A 28/1992

9. Berichtspflicht

Der Oberbürgermeister berichtet dem Gemeinderat mindestens einmal während der Legislaturperiode des Gemeinderats über die Umsetzung des Chancengleichheitsplans sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

10. Salvatorische Klausel

Sollten Einzelbestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll eine wirksame Regelung treten, die dem wirtschaftlichen Inhalt der unwirksamen Regelung am nächsten kommt. Gleiches gilt im Falle einer vertraglichen Lücke.

11. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung zum Chancengleichheitsplan tritt am 01.02.2019 in Kraft.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens nach Ablauf von vier Jahren schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung über die Kündigungsfrist hinaus wird ausgeschlossen.

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

Pforzheim, den 30.01.2019

Peter Boch
Oberbürgermeister

Franz Herkens
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats