

Az.: 10/050.081

Chancengleichheitsplan

für das Landratsamt Tübingen

gemäß Artikel 1 § 24 Abs. 1 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG)

1. Rechtsgrundlage

Am 22. Oktober 2005 ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG) in Kraft getreten und hat das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 21. Dezember 1995 (Landesgleichberechtigungsgesetz) abgelöst.

Im Wesentlichen wurde das bisherige Frauenfördergesetz zu einem Chancengleichheitsgesetz weiterentwickelt. Auf die Landkreise finden ausschließlich die §§ 23 und 24 ChancenG Anwendung. An Stelle der Frauenförderpläne sind Chancengleichheitspläne getreten. Nach § 24 ChancenG sollen (u.a.) die Landkreise Chancengleichheitspläne erstellen; sie regeln die Erstellung und das Verfahren in eigener Verantwortung.

2. Ziele des Chancengleichheitsplans

In Erfüllung des Verfassungsgebots nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert.

Dies beinhaltet insbesondere die gezielte berufliche Förderung von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer, und den Abbau bestehender Benachteiligungen. Gefördert werden soll auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

3. Geltungsbereich und besondere Verantwortung

- 3.1 Dieser Chancengleichheitsplan gilt für alle Organisationseinheiten des Landratsamts. Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.
- 3.2 Beim Landratsamt Tübingen wird gemäß § 23 Abs. 2 ChancenG die Leitung der Abteilung Personal benannt, die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrzunehmen.

4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

- 4.1 Der Chancengleichheitsplan enthält eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereiches. Es wird dargestellt, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Hierfür werden alle fünf Jahre folgende anonymisierte Daten jeweils getrennt nach Geschlecht erhoben und ausgewertet:

Altersstruktur,

die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter , gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen und Laufbahnen,

die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie deren Stellvertreter,

Neueinstellungen,

die Zahl der Beurlaubungen,

die Zahl der beim Landkreis Tübingen in einem Ausbildungsverhältnis stehenden Personen, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf.

Bei den Auswertungen bezieht sich die Zahl der Gesamtbeschäftigten immer auf die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 30.06. des Vorjahres. (ohne Beurlaubte bzw. sich in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ohne Landesbedienstete)

- 4.2 Die Ergebnisse der Analyse und ihre Bewertung werden alle 5 Jahre im ersten Halbjahr des Jahres dem Landrat, dem Personalrat und dem Gremium vorgelegt.

5. Chancengleichheitsplan als Bestandteil der Personalentwicklung

- 5.1 Die tatsächliche Durchsetzung und Förderung der Chancengleichheit ist Bestandteil der Personalentwicklung. Es ist Aufgabe der Führungsverantwortlichen, entsprechende Initiativen zu ergreifen und Impulse zu geben. Auch bei internen Dienstbesprechungen zur Personalplanung und -entwicklung werden die Ziele des Chancengleichheitsplanes berücksichtigt.

- 5.2 In personalwirtschaftlicher Hinsicht geht die Zielsetzung generell dahin, Frauen durch Fortbildung und qualifizierenden beruflichen Einsatz in unterschiedlichen Bereichen so zu fördern, dass sie unter Beachtung der allgemeinen Auswahlgrundsätze auch dort zum Zuge kommen können, wo sie unterrepräsentiert sind. Dabei werden hierfür geeignete Mitarbeiterinnen motiviert, sich um Leitungsfunktionen oder um Stellen, die ihrer beruflichen Entwicklung dienen, zu bewerben, falls sie hieran Interesse haben. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist jedoch stets vorrangig zu beachten.

6. Stellenausschreibungen

- 6.1 Alle Stellen werden in der Landkreisverwaltung oder öffentlich ausgeschrieben. Die Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen sind.

7. Stellenbesetzungen

- 7.1 In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden bei ausreichender Anzahl von Bewerbungen - unter Berücksichtigung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - gleich viele Frauen wie Männer dem Entscheidungsgremium vorgestellt. Dasselbe gilt auch umgekehrt für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind.
- 7.2 Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.
- 7.3 Bei der Eignungsbeurteilung der Bewerbung werden spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, erworben durch z.B. Kinderbetreuung, Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit, als Teil der Qualifikation einbezogen.
- 7.4 Bei der Besetzung von Stellen wird - unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - angestrebt, den Anteil von Frauen und Männern in den Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind, zu erhöhen.
- 7.5 Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung und Teilzeitarbeit dürfen grundsätzlich nicht nachteilig gewertet werden.

8. Ausbildung

- 8.1 Alle beim Landratsamt Tübingen angebotenen Ausbildungsberufe stehen Frauen und Männern in gleicher Weise offen.
- 8.2 Im Rahmen der Ausbildung muss den Auszubildenden das Thema Chancengleichheit / Gleichberechtigung von Frauen und Männern vermittelt werden.
- 8.3 Bei der Besetzung von Ausbildungsfunktionen sind Frauen und Männer gleichgewichtig zu berücksichtigen.

9. Fortbildung

- 9.1 Alle Beschäftigten werden fortlaufend über die fachlichen und fachübergreifenden internen und externen Fortbildungsangebote informiert. Der Fortbildungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Fach-, Methoden- und sozialen Kompetenzen wird gezielt erhoben.
- 9.2 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Maßnahmen entwickelt und angeboten
- mit dem Ziel, die Wiederaufnahme der Tätigkeit nach einer Beurlaubung zu erleichtern,
 - für die Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben und Leitungsfunktionen.
- 9.3 Fortbildungsveranstaltungen sind möglichst zeitlich und räumlich so zu gestalten, dass auch Teilzeitkräfte, sowie Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern und Angehörigen daran teilnehmen können.

10. Arbeitszeit

- 10.1 Die allgemeine Arbeitszeitregelung im Landratsamt Tübingen wird unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so gestaltet, dass Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren sind.
- 10.2 Soweit es im Einzelfall zur Betreuung der Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger notwendig ist, werden unter Abwägung der dienstlichen und persönlichen Belange individuelle Arbeitszeiten vereinbart. Soweit dafür die Funktionszeit in Anspruch genommen wird, werden auch die Belange der stellvertretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt. Ablehnungen von Anträgen zur Reduzierung der Arbeitszeit sind schriftlich zu begründen und gehen dem Personalrat zu, sofern der Bedienstete dies wünscht, ansonsten in anonymisierter Form.

11. Teilzeitarbeit

- 11.1 Teilzeitarbeit darf sich nicht nachteilig auf die Arbeitsbedingungen, auf den beruflichen Werdegang, auf die berufliche Weiterbildung, insbesondere auf dienstliche Beurteilungen auswirken.

In allen Bereichen werden, auch bei Stellen mit Vorgesetzten und Leitungsfunktionen, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; im Einzelfall muss eine gesonderte Prüfung erfolgen.

- 11.2 Die Prüfung bzgl. der Teilbarkeit von Stellen erfolgt ebenso vor jeder Neubesetzung einer Stelle in Abstimmung mit der Abteilung Personal und der Fachabteilung.
- 11.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit beantragen werden durch die Abteilung Personal beraten.

12. Beurlaubung

- 12.1 Die gesetzlichen und tarifrechtlich geregelten Beurlaubungsbestimmungen ermöglichen Frauen und Männern, sich aus familiären Gründen befristet ohne Bezüge beurlauben zu lassen oder die vereinbarte Arbeitszeit befristet abzusenken.
- 12.2 Beurlaubten stehen die Fortbildungsangebote genauso offen. Dazu erhalten Sie einen personengeschützten Zugang zum Intranet in dem die Fortbildungsmaßnahmen aufgeführt sind. Außerdem wird Ihnen in geeigneten Fällen die Gelegenheit geboten, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen. Über das Intranet können sich die Beurlaubten auch über alle Stellenausschreibungen informieren.
- 12.3 Die Verwaltung und die Beurlaubten planen gemeinsam, rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung, Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges. Dazu gehört insbesondere die individuell notwendige Fortbildung. Die entstehenden Kosten werden nach den geltenden Bestimmungen erstattet. Über die sich bietenden Einsatzmöglichkeiten beim Wiedereinstieg werden sie rechtzeitig unterrichtet und eingewiesen.
- 12.4 Die Verwaltung unterstützt die Beurlaubten dabei, während der Beurlaubung Kontakt zur Dienststelle zu halten. Sie werden dazu jährlich einmal zu einem Beurlaubtentreffen und zu gemeinsamen Betriebsveranstaltungen eingeladen.

13. Schutz vor „Mobbing“ und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Zum Schutz vor „Mobbing“ und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gilt die zwischen Verwaltung und Personalrat geschlossene Vereinbarung; im übrigen gilt das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24.06.1994 (BGBl. I 1406), das im Landratsamt aushängt (siehe Anlagen).

14. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

- 14.1 Dieser Chancengleichheitsplan wird erstmals ab 01.05.2012 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan für das Landratsamt Tübingen in der Fassung vom 06.06.2002 außer Kraft.
- 14.2 Der Chancengleichheitsplan wird bei Bedarf, insbesondere bei strukturellen Veränderungen fortgeschrieben und angepasst. Spätestens nach fünf Jahren wird über das Erfordernis einer Fortschreibung oder einer Anpassung sämtlicher Regelungen mit dem Personalrat neu verhandelt.
- 14.3 Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben von diesen Regelungen unberührt.
- 14.4 Der Chancengleichheitsplan wird allen Beschäftigten und Beurlaubten bekanntgegeben; neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird er bei der Einstellung ausgehändigt.

Tübingen, den 23.04.2012



Joachim Walter
Landrat

Anlagen:

Anlage 1: Bestandsaufnahme

Anlage 2: Vereinbarung über „Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Anlage 3: Beschäftigtenschutzgesetz