

Programm zur Chancengleichheit

Maßnahmen zur Gleichberechtigung
von Frauen und Männern
bei der Stadtverwaltung Krefeld



Das Programm zur Chancengleichheit wurde am 11.12.2008 vom Rat der Stadt Krefeld beschlossen. Es wurde von einer geschäftsbereichsübergreifenden Projektgruppe erstellt unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten, Christine Weinbörner.

Mitgewirkt haben:

Frau Hellfeier (02)

Frau Mihrmeister (GB VI)

Herr Neyer (FB 10)

Frau Peters (GB IV)

Frau Planker (GB III)

Frau Puhl (GB V)

Frau Tenten (FB 10)

Frau Traxler (GPR)

Frau Weinbörner (02)

Frau Willner (GB II)

Impressum

Herausgeberin:

Stadt Krefeld

Der Oberbürgermeister

Fachbereich Verwaltungssteuerung und -service

Gleichstellungsstelle

Friedrichstraße 14-16

47792 Krefeld

Tel. 021 51/86 20 50/52

E-Mail: gleichstellung@krefeld.de

Auflage: 1000 Exemplare, März 2009

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Bestehendes und Zukünftiges	7
I. Geltungsbereich	11
II. Grundsätze	13
III. Programm zur Chancengleichheit	15
1. Stellenbesetzungsverfahren	15
1.1 Stellenausschreibungen	15
1.2 Vorstellungsgespräch	17
1.3 Auswahlkriterien	17
1.4 Beteiligung der Gleichstellungsstelle am Auswahlverfahren	17
2. Ausbildung	19
2.1 Zugang zu Ausbildungsberufen	19
2.2 Ausbildungsinhalte	19
3. Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung	21
3.1 Grundsätze	21
3.2 Fortbildungsinhalte	21
3.3 Fortbildung für besondere Beschäftigtengruppen	21
4. Generelle Personal- und Organisationsangelegenheiten	23
IV. Programm zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
1. Grundsätze	25
2. Beurlaubung	25
3. Teilzeit	27
4. Arbeitszeitregelungen	29
V. Gleichstellungsstelle / Gleichstellungsbeauftragte	31
1. Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten	31
2. Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	31
3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	31
4. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	33
5. Widerspruchsrecht	33
6. Anrufungsrecht der Beschäftigten	33
VI. Geltungsdauer, Controlling und Fortschreibung	35
VII. Schlußbestimmung	35
VIII. Tabellenanhang	37
IX. Literaturliste	44

Vorwort

Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist auch in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen. Alle Frauen und Männer sind heute aufgrund verschiedener gesellschaftlicher Entwicklungen auf ein eigenes existenzsicherndes Einkommen angewiesen, häufig verbunden auch mit dem Unterhalt ihrer Kinder. Die Rolle der Frau als Zuverdienerin ist keine tragfähige Lebensperspektive mehr.

Die Stadtverwaltung als größte Dienstleisterin in Krefeld war schon immer die bedeutendste Arbeitgeberin für Frauen in der Region. Viele Regelungen, die das Landesgleichstellungsgesetz NRW auch für die Kommunen verbindlich vorsieht, werden in Krefeld seit vielen Jahren erfolgreich angewendet. Der Standortfaktor Familienfreundlichkeit bedeutet für die Stadt Krefeld eine besondere Herausforderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Hause umzusetzen.

Neue Herausforderungen zeichnen sich durch den demografischen Wandel und aktuelle gesetzliche Regelungen ab: Elternzeit, die nun auch verstärkt von Vätern in Anspruch genommen wird; die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die nach In-Kraft-Treten des Pflegezeitgesetzes alle Mitarbeiter/innen und Personalverantwortliche tangiert, und ein zeitgemäßes Personalmanagement, das auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den öffentlichen Dienst integriert. Die Nutzung aller Ressourcen ist eine unverzichtbare betriebswirtschaftliche Voraussetzung für ein zukunftsfestes modernes Dienstleistungsunternehmen.

In diesem Sinne zunächst ein herzliches Dankeschön an die Mitglieder der Arbeitsgruppe, verbunden mit der Bitte, als Multiplikator/innen in den Fachbereichen an der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur der Stadtverwaltung Krefeld mitzuwirken. Gleichzeitig möchte ich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere aber die Führungskräfte, auffordern, den vorliegenden Plan zur Chancengleichheit mit Leben zu füllen. Denn:

„Das Unternehmen der Zukunft ist multikulturell, generationenübergreifend und zweigeschlechtlich“ (Daniel Goedevert, Ex-Automobilmanager und Unternehmensberater).



Gregor Kathstede
Oberbürgermeister



Christine Weinbörner
Gleichstellungsbeauftragte

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

§ 1 Ziel des Gesetzes: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.

§ 5 Positive Maßnahmen: „... ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden soll“.

In § 3 Abs. 3 und 4 des AGG sind das Verbot von Mobbing und sexueller Belästigung festgelegt.

In Privathaushalten übernahmen 2002 in 73 % der Fälle Frauen und in 27 % der Fälle Männer die Pflege von Angehörigen (Gender-Datenreport 2005, 263 f.)

„Fast jeder fünfte Vater in Deutschland (18,5 %) beantragt inzwischen die Partnermonate beim Elterngeld. Seit Einführung des Elterngeldes ... hat sich die Zahl der jungen Väter, die sich eine Auszeit für ihre Kinder nehmen, inzwischen mehr als verfünffacht. Nach einer Allensbach-Umfrage ... will ein Viertel aller Väter Partnermonate beantragen.“ (Pressemitteilung des BMFSFJ vom 11.06.2008)

Bestehendes und Zukünftiges

Die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist auf allen politischen Ebenen hergestellt:

1993 wurde der Artikel 3 des Grundgesetzes dahingehend präzisiert, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat. Somit wurde die faktische Gleichberechtigung als Staatsziel normiert und (nicht nur) Frauen fördernde Maßnahmen zur Überwindung von Benachteiligungen ausdrücklich zugelassen.

1997 hat der Europäische Gerichtshof klargestellt, dass die nordrhein-westfälische Quotenregelung rechtmäßig ist. Hiernach sind bei gleicher fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung Frauen zu berücksichtigen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt nur dann, wenn keine in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen.

1999 trat das Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG) in Kraft, das auch verbindliche Regelungen zur Frauenförderung in den Kommunen vorsieht.

2007 ist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Umgang mit weiteren Diskriminierungstatbeständen geregelt worden (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung).

Der bisher gültige Frauenförderplan für die Stadt Krefeld aus dem Jahr 2000 wurde nun von einer bewährten geschäftsbereichsübergreifenden Arbeitsgruppe weiterentwickelt zu einem Plan zur Chancengleichheit für die Stadtverwaltung Krefeld, der um einige neue Akzente ergänzt wurde.

1. Der nunmehr jährlich dem Verwaltungsausschuß vorzulegende „Personalbericht der Stadtverwaltung Krefeld“ enthält alle Daten der Beschäftigtenstruktur auch nach Geschlecht differenziert, so dass nur in einigen wenigen Bereich noch zusätzliche Erhebungen notwendig sind (siehe Tabellenanhang). Das bisherige Berichtswesen ist nicht mehr aussagekräftig, da vielfältige Organisationsentwicklungen eine sinnvolle Vergleichbarkeit mit früheren Stichtagen nicht mehr zulassen.
2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfordert einen noch sorgfältigeren Umgang z.B. bei Stellenbesetzungsverfahren, aber auch bei der Prävention zum Ausgleich von Benachteiligungen.
3. Der neue TVöD, insbesondere die Umsetzung des § 18 (Leistungsentgelte) erfordert eine Geschlechter differenzierende Herangehensweise z.B. bei der Vereinbarung von Zielen und Beurteilung von Zielerreichungen.
4. Neue Herausforderungen ergeben sich durch den demografischen Wandel und die aktuelle Gesetzgebung (Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz). Von daher sind zusätzliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für Väter sowie zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vorzusehen.
5. Schließlich erfordert das spätere Renteneintrittsalter auch Überlegungen, wie künftig durch ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement, aber auch Fortbildungsangebote auf die Anforderungen einer älter werdenden Belegschaft reagiert werden kann.

„Die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände empfiehlt ihrem Mitgliedsbereich / ihren Mitgliedsverbänden,

- den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen zu erhöhen,*
- Mitarbeiter in der Weise fortzubilden, dass dem Ziel der Kundenfreundlichkeit und dem Bedarf an interkulturellen Kompetenz in der Verwaltung noch wirkungsvoller Rechnung getragen werden kann.“ (Integration in der Kommune. Beitrag der kommunalen Spitzenverbände zum Nationalen Integrationsplan, 2007)*

6. Der demografische Wandel und die zunehmende Pluralität unserer Gesellschaft setzen eine systematische interkulturelle Öffnung der Verwaltung voraus, um allen Bevölkerungsgruppen gerecht zu werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sind aufgerufen, aktiv auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und auf den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Anwendung weiterer hierfür relevanter Gesetze und des Krefelder Programms zur Chancengleichheit sind insbesondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen (vgl. auch § 1 Abs. 3 LGG).

Da das Programm zur Chancengleichheit auf einem Ratsbeschluss beruht, haben sich auch die Stadt Krefeld und die Fraktionen an ihn gebunden.

„Die US-Frauenorganisation Catalyst untersuchte die 500 größten Aktiengesellschaften Amerikas und kam zu dem gleichen Schluss wie die Unternehmensberatung McKinsey: Gemischte Führungsgremien sind sowohl ökonomisch als auch von der Unternehmenskultur her signifikant erfolgreicher als reine Männergremien. Die Firmen mit den meisten Frauen im Vorstand erzielten im Vergleich zu solchen ohne Frauen eine bis zu 53 % höhere Eigenkapitalrendite. Wo sich mindestens drei Frauen im Vorstand befinden, steigen die Erträge nachweislich. Es steht allerdings nach der Studie fest, dass es mindestens drei Frauen sein müssen, um die dominierende Kultur in einer Gruppe beeinflussen zu können. Die klassische Einzelkämpferin kann nichts verändern.“ (Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes e.V. vom 29.04.2008 zur Drucksache 16/5279 des Deutschen Bundestages „Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen?“)

I. Geltungsbereich

Das Programm zur Chancengleichheit der Stadt Krefeld gilt für die Stadtverwaltung Krefeld sowie städtische Eigenbetriebe.

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechtes durch die Stadt Krefeld wird die Anwendung des Programms zur Chancengleichheit im Gesellschaftsvertrag vereinbart (vgl. auch § 2 Abs. 3 LGG).

Die städtischen Vertreter/innen in den Beteiligungsgesellschaften im Sinne des § 113 Abs. 1 Satz 1 und 2 GO NW werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten darauf hinwirken, dass auch dort Programme zur Chancengleichheit unter Berücksichtigung der etwaigen betriebsspezifischen Besonderheiten entwickelt werden. Bei einer Betriebsgröße von mehr als 400 Beschäftigten soll eine betriebliche Frauenbeauftragte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 19,5 Wochenstunden bestellt werden. Die Umsetzung ist im Beteiligungsbericht gemäß § 112 Abs. 3 GO NW zu dokumentieren (s. a. Tabelle 1).

„Diversity Management ist in erster Linie ein „Human-Ressource-Ansatz“. Er zielt im Unternehmen nicht nur darauf, Unterschiedlichkeiten von Beschäftigten anzuerkennen und wertzuschätzen, sondern auch darauf, diese Unterschiede als strategische Ressource produktiv im Sinne der Unternehmensinteressen zu nutzen“. (GenderKompetenzZentrum, Gender Mainstreaming und Diversity Management)

II. Grundsätze

Der demografische Wandel und der sich abzeichnende Fachkräftemangel erfordern neue Herangehensweisen sowohl bei der Personalgewinnung als auch bei der Aufgabenwahrnehmung der Stadt Krefeld. Von daher setzt sich die Stadt Krefeld für eine Kultur der gelebten Vielfalt und der Chancengleichheit als Mehrwert ein. Die Wertschätzung unterschiedlicher Lebenslagen und Sichtweisen nicht nur der Geschlechter, sondern auch der Herkunft und des Alters finden bei allen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung. Diese Potenziale sollen auch in den Leitbildern nach innen wie nach außen Ausdruck finden. Sie sind integraler Bestandteil von Personalentwicklung und sind als Gemeinschaftsaufgabe umzusetzen (s. a. Tabelle 2).

In diesem Sinne wird der früher eher Defizit orientierte Ansatz von Frauenförderung mit einem Ausgleich von vorgefundenen Benachteiligungen weiterentwickelt zu einem Ansatz, der Chancengleichheit für alle Beschäftigten, Kundinnen und Kunden durch Ressourcenorientierung und Teilhabe sicherstellt.

Etlliches hierzu ist bereits gesetzlich geregelt: So sollen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige interne wie externe Gremien geschlechterparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Bericht zur Umsetzung des Programmes zur Chancengleichheit aufzunehmen (vgl. auch § 12 LGG).

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt die Stadtverwaltung Krefeld die Geschlechterrollen in Wort, Schrift und Bild diskriminierungsfrei und gleichstellungsfördernd dar.

Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden (vgl. auch § 4 LGG).

Es wird ein Informationsblatt entwickelt mit Beispielen für eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Frauen haben in der Regel die besseren Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse. Mit externen Ausschreibungen kann dieses Potenzial auch für die Stadtverwaltung Krefeld erschlossen werden.

III. Programm zur Chancengleichheit

Hinweis: Nach dem Landesgleichstellungsgesetz bereits geregelte und seit langem praktizierte Aspekte sind hier noch einmal aufgeführt, um sie immer wieder ins Bewußtsein zu rufen. Neue Maßnahmen befinden sich am Ende des jeweiligen Kapitels.

1. Stellenbesetzungsverfahren

1.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen Stellen intern bzw. nach einer Ausnahme vom Einstellungsstopp extern ausgeschrieben werden.

In folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen und Berufsgruppen sind Frauen derzeit unterrepräsentiert (s. a. Tabellen 3 und 4):

Beamten/Beamte:	mittlerer Dienst ab A 9 gehobener Dienst ab A 11 höherer Dienst alle Besoldungsgruppen
Tarifbeschäftigte:	ab Entgeltgruppe 11
Bereiche:	Feuerwehr, Techniker/innen-Bereich, Gärtner/innen, Hausmeister/innen

Ausnahmen vom Ausschreibungsgebot sind mit der Gleichstellungsstelle abzustimmen. Gründe hierfür können sein: Wiedereingliederung von Beurlaubten, Umsetzung aufgrund eines Haushaltssicherungskonzeptes, wertgleiche Umsetzungen auf Wunsch von Mitarbeiter/innen, Stundenänderungswünsche von Teilzeitmitarbeiter/innen.

Externe Ausschreibungen erfolgen in der regionalen und überregionalen Presse und in Fachpublikationen sowie im Internet, im Stelleninformationssystem der Bundesagentur für Arbeit und ggfls. durch Aushänge an Fachhochschulen und Hochschulen. Stehen für Inserate im Ausnahmefall keine Haushaltsmittel zur Verfügung, ist durch das Internet der Stadt Krefeld, durch eine Ausschreibung im Stelleninformationssystem der Bundesagentur für Arbeit sowie durch Aushänge in Fachhochschulen und Hochschulen eine externe Ausschreibung sicher zu stellen.

Interne wie externe Stellenausschreibungen werden in weiblicher und männlicher Form abgefasst, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. auch § 8 Abs. 5 LGG). Der Ausschreibungstext lautet daher alternativ: „Die Stadt Krefeld begrüßt ausdrücklich die Bewerbung von Frauen bzw. Männern“.

Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal extern wiederholt werden.

Und es geht doch: Der ehemalige Oberbürgermeister der Stadt Wiesbaden, Achim Exner, hat einige Zeit sein Amt in Teilzeit ausgeübt, um sein Kind selbst betreuen zu können.

Personalführung und Verhandlungsgeschick erwirbt sich z. B. die Vorsitzende eines Vereins. Die Organisation eines Mehrpersonenhaushaltes ist mittleres Management, und Teamfähigkeit beweisen Frauen täglich in der Familie.

„Es ist aufschlussreich, dass viele Eingebürgerte erstklassige Ergebnisse vorweisen. Zum Teil haben sie bessere Abschlüsse als der Durchschnitt der Deutschen.“ (Integrationsminister Armin Laschet zum 1. Integrationsbericht der Landesregierung NRW)

Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer externen Ausschreibung abgesehen werden (vgl. auch § 8 Abs. 2 LGG).

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren (vgl. auch § 8 Abs. 5 LGG) und soll ein klares Anforderungsprofil erkennen lassen.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszu-schreiben (vgl. auch § 8 Abs. 6 LGG). Zwingende dienstliche Belange liegen dann vor, wenn dadurch die Leistungsfähigkeit der gesamten Stadtverwaltung deutlich eingeschränkt wird, ohne dass dem durch eine andere Maßnahme abgeholfen werden könnte.

1.2 Vorstellungsgespräch

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 (vgl. auch § 9 Abs. 1 LGG).

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist dies von der Leitung der Vorstellungskommission aktenkundig zu machen (vgl. auch § 9 Abs. 2 LGG).

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit sind unzulässig (vgl. auch § 9 Abs. 3 LGG).

1.3 Auswahlkriterien

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind (vgl. auch § 10 Abs. 1 LGG).

Bei Bewerber/innen mit Zuwanderungsgeschichte sind deren Potenziale (Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen) zu berücksichtigen.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluß der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden (vgl. auch § 10 Abs. 2 LGG).

1.4 Beteiligung der Gleichstellungsstelle am Auswahlverfahren

Die Gleichstellungsstelle erhält den Ausschreibungstext vor Veröffentlichung.

Nach Ende der Bewerbungsfrist wird der Gleichstellungsstelle eine Liste der Bewerber/innen übersandt. Bei internen Ausschreibungen enthält sie mindestens Angaben über Fachbereich, Funktion, Alter, letzte Beförderung oder Höhergruppierung, Besoldungs- und Entgeltgruppe, Datum und Note der letzten dienstlichen Beurteilung.

Entgegen vielen Missverständnissen sorgt die Gleichstellungsstelle nicht dafür, dass Frauen nur aufgrund ihres Geschlechts bevorzugt werden.

Selbstverständlich gilt in allen Auswahlverfahren das Prinzip der Bestenauslese. Ausgewählt wird nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Dies heißt, dass eine Frau nur etwas besser und nicht dreimal so gut sein muss wie ein männlicher Mitbewerber, um eine Stelle zu bekommen.

*„Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einverständnis.“
(§ 1356, Abs. 1, Satz 1, BGB)*

*„Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein.“
(§ 1356, Abs. 2, Satz 1, BGB)*

Die Gleichstellungsstelle wird über die getroffene Vorauswahl des Fachbereiches sowie die zur Vorstellung geladenen Personen informiert. Für alle eingeladenen externen Bewerber/innen erhält die Gleichstellungsstelle das Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf.

Die Gleichstellungsstelle kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen und die hierzu erforderlichen Bewerbungsunterlagen einsehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin sind gleichberechtigte Mitglieder von Beurteilungsbesprechungen der Vorstellungskommission (vgl. auch § 17 Abs. 1 LGG). Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Programm zur Chancengleichheit, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Die Verwaltungsleitung entscheidet dann erneut über die Maßnahme (vgl. auch § 19 Abs. 1 LGG).

2. Ausbildung

2.1 Zugang zu Ausbildungsberufen

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze sind extern auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen (vgl. auch § 8 Abs. 3 LGG). Um den Anteil von Mitarbeiter/innen mit Zuwanderungsgeschichte in der Verwaltung zu erhöhen und auch deren Potenziale zu erschließen, wird der Ausschreibungstext ergänzt um den Zusatz: „Die Stadt Krefeld begrüßt ausdrücklich die Bewerbung von Migrantinnen und Migranten“.

Die Stadt Krefeld entwickelt ihr Ausbildungsplatzmarketing so weiter, dass auch junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sich gezielt angesprochen fühlen.

Die Tests, die in den Auswahlverfahren angewendet werden, werden auf ihre Kultursensibilität hin überprüft.

Außerhalb der Schulzeit werden gezielt Praktikumsplätze auch für junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zur Verfügung gestellt.

2.2 Ausbildungsinhalte

Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird in die Ausbildungsinhalte aufgenommen. Die Bedeutung kontinuierlicher Erwerbsverläufe sowie der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung, Haushaltsführung und Pflege auch für Männer.

Im Rahmen der Ausbilderkonferenz werden die Themen Interkulturelle Kompetenz und ein abgestimmter Umgang mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aus anderen religiösen Kulturkreisen erarbeitet.

Ein Modul „Interkulturelles Training“ wird in die Ausbildungsinhalte aufgenommen.

3. Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung

3.1 Grundsätze

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für berufliche Aufstiegsqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Maßnahme zuzulassen (vgl. auch § 11 Abs. 1 LGG). Die Personalverwaltung bzw. die Fortbildungsbeauftragten der Fachbereiche stellen sicher, dass alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über sämtliche Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen des Studieninstitutes Niederrhein informiert werden.

Fortbildungsmaßnahmen werden zeitlich und räumlich so gestaltet, dass auch Teilzeitbeschäftigten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten (vgl. auch § 11 Abs. 3 LGG).

Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Entstehende Fahrtkosten werden auf der Grundlage der bestehenden Vorschriften erstattet. Bezüge oder Arbeitsentgelte werden beurlaubten Beschäftigten aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt.

Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen (vgl. auch § 11 Abs. 5 LGG).

3.2 Fortbildungsinhalte

Für die weiblichen Beschäftigten werden Seminare angeboten, die allgemein frauenrelevante Inhalte und/oder Lernformen beinhalten (z.B. IT, Rhetorik, Selbstbehauptung).

In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind (vgl. auch § 11 Abs. 4 LGG).

3.3 Fortbildung für besondere Beschäftigtengruppen

Für Beschäftigte ohne Aufstiegsmöglichkeiten oder Beschäftigte, die ihren Beruf nicht mehr ausüben können, werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen entwickelt, durch die ihre berufliche Qualifikation verbessert und ihnen die Übernahme höherwertiger Aufgaben oder der Einstieg in andere Berufsfelder ermöglicht werden. Dies betrifft z.B. Berufsgruppen wie Kinderpflegerinnen, Mitarbeiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder, Mitarbeiter/innen der Abteilung Familien, Brandmeister/innen der Feuerwehr, Politessen.

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. auch § 11 Abs. 2 LGG).

„Wer die volle Leistungsfähigkeit fordert, muss auch innerbetriebliche Möglichkeiten anbieten, die Leistungskraft und Gesundheit zu stärken und zu erhalten. Das Motto lautet: ‚Leistung fordern – Gesundheit fördern‘. Erfahrungen mit konkreten Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zeigen gleichermaßen den Nutzen für Arbeitgeber und die Beschäftigten auf (win-win-Prinzip)“. (KGSt-Bericht 1 / 2005 „Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“)

In Führungskräfte- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren (z.B. PEK I und PEK II) sind u. a. folgende Themen zu behandeln:

- Gleichstellung und Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung und Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Work-Life-Balance
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Geschlechtersensible Leistungsvereinbarungen
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Training zur interkulturellen Kompetenz

Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist die Teilnahme an entsprechenden Seminaren Voraussetzung bzw. unverzüglich nachzuholen.

Es wird ein Mentoring-Projekt für Mitarbeiter/innen mit Zuwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst entwickelt.

4. Generelle Personal- und Organisationsangelegenheiten

In Fachbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, sind Stellen, die wegen Mutterschutz oder Elternzeit vakant werden, von Stellenbesetzungssperren auszunehmen.

Bei befristeten Arbeitsverträgen, z.B. Elternzeitvertretungen, sowie Honorarverträgen werden die Bestimmungen des Programms zur Chancengleichheit ebenfalls angewandt.

Die Stadt Krefeld läßt geringfügige Beschäftigung nur im Ausnahmefall zu. Vorrangig sollen Personen ausgewählt werden, die über eine eigene soziale Absicherung verfügen (z.B. Studentinnen und Studenten oder Rentner/innen mit geringem Einkommen). Die Stadt Krefeld informiert geringfügig Beschäftigte über deren Rechte und wirkt darauf hin, dass sie auf freiwilliger Basis ihren Rentenbeitrag aufstocken.

Statistiken sowohl in der Personalwirtschaft als auch zu den Aufgaben in den Fachbereichen werden geschlechtsspezifisch erfaßt, um sowohl aussagekräftige Daten über die Situation der Beschäftigten zu erhalten als auch die speziellen Bedarfe von Frauen und Männern für die Produktbildung zu erkennen.

Um das Potenzial von Mitarbeiter/innen mit Zuwanderungsgeschichte zu kennen, werden neben den Beschäftigten mit nicht-deutschem Paß auch andere Merkmale, die auf einen Migrationshintergrund schließen lassen, statistisch erfaßt.

Es wird ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes „Alternde Belegschaft“. Hierzu wird eine Projektgruppe eingerichtet unter Hinzuziehung von Expertinnen und Experten.

„Familienfreundlichkeit der Kommune nach außen und innen trägt dazu bei, sowohl ihr Ansehen in der Bevölkerung als auch ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen und gleichzeitig als Vorbild für andere (auch private) ArbeitgeberInnen zu sein.“ (Entwurf eines KGSt-Berichtes 2008 „Kommune als familienfreundliche Arbeitgeberin“)

IV. Programm zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Grundsätze

Die Stadt Krefeld erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit, Beurlaubung, befristete Arbeitszeitreduzierung und familienfreundliche Arbeitszeiten erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten und die damit verbundenen Qualifikationsverluste so gering wie möglich zu halten. Dabei sind auf den Einzelfall abgestimmte befristete Lösungen zu erarbeiten.

Insbesondere allein Erziehenden und Auszubildenden wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Stadt Krefeld ermöglicht, damit deren Lebensunterhalt sichergestellt ist.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadt Krefeld, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Elternzeit, Pflegezeit, der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

2. Beurlaubung

Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen (vgl. auch § 14 Abs. 1 LGG).

Alle Beschäftigten werden durch den Fachbereich Verwaltungssteuerung und -service über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen (vgl. auch § 14 Abs. 2 LGG).

Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind durch die Fachbereichsleitung Mitarbeiter/innengespräche zu führen, die auf die Bedeutung einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung hinaus zum Ziel haben.

Bei Beurlaubung aus familiären Gründen und bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (vgl. auch § 14 Abs. 4 LGG). Beurlaubten Beschäftigten sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten (vgl. auch § 14 Abs. 5 LGG).

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach einer Beurlaubung informiert werden (vgl. auch § 14 Abs. 6 LGG).

Beschäftigte, die sich in Elternzeit oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern (vgl. auch § 14 Abs. 7 LGG).

Streben beurlaubte Beschäftigte, z.B. aufgrund einer Veränderung ihrer familiären Situation vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, werden sie vorrangig berücksichtigt, sofern nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen (vgl. auch § 14 Abs. 8 LGG).

Es wird ein spezieller Leitfaden für Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche entwickelt

Für Beurlaubte, die sich nach dem Pflegezeitgesetz ganz oder teilweise freistellen lassen, wird der bisherige Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem Fachbereich mit Hilfe organisatorischer Lösungen freigehalten bzw. nur befristet wiederbesetzt.

Die Personalverwaltung entwickelt ein Informationssystem (Faltblatt, Intranet), in dem alle Beschäftigten auf die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes und den damit verbundenen arbeitslosen-, sozialversicherungs- und rentenrechtlichen Folgen hingewiesen werden.

3. Teilzeit

Teilzeitarbeit im nachfolgenden Sinn ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen. Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung soll ein Einkommen gewährleistet sein, das insbesondere Alleinerziehenden eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht.

Alle Arbeitsplätze sind teilbar, es sei denn, es liegen nachgewiesenermaßen zwingende organisatorische oder funktionelle Gründe vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen (vgl. auch § 8 Abs. 6 LGG).

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (vgl. auch § 13 Abs. 2 LGG).

Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen (vgl. auch § 13 Abs. 3 LGG).

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regulärer Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken (vgl. auch § 13 Abs. 4 LGG).

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen (vgl. auch § 13 Abs. 5 LGG).

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen (vgl. auch § 13 Abs. 6 LGG). Restarbeitszeiten sind Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden oder beurlaubt sind, vorrangig anzubieten.

Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann (z.B. weil sie ihre Existenz sichern müssen oder der pflegebedürftige Angehörige verstorben ist oder sich in stationärer Pflege befindet) und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden (vgl. auch § 13, Abs. 7 LGG).

4. Arbeitszeitregelungen

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern und Pflegenden (Verhinderungspflege) vorrangig berücksichtigt.

Mütter und Väter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtung, Schule oder sonstigen Betreuung abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit hiervon berührt ist.

Eltern schulpflichtiger Kinder ist die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schulzeiten anzupassen und entsprechende befristete Zusatzverträge (86%-Verträge analog den Schulsekretärinnen) abzuschließen oder im Rahmen eines Jahresarbeitszeitkontos während der Schulzeit entsprechende Mehrarbeit zu leisten.

Um weitergehende Ausfallzeiten bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz möglichst gering zu halten, können Beschäftigte sich für Termine z.B. beim Pflegeinformationsdienst, zu Arztbesuchen mit dem zu pflegenden Angehörigen, bei Besuchen des Medizinischen Dienstes, zu Verhandlungen mit Pflegekassen, Reha-Einrichtungen und stationären Einrichtungen freistellen lassen. Es wird die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu o. g. Einrichtungen auch vom Arbeitsplatz aus eingeräumt.

Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Teleheimarbeit wird auch für Mitarbeiter/innen mit zu pflegenden Angehörigen verstärkt umgesetzt.

V. Gleichstellungsstelle – Gleichstellungsbeauftragte

1. Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Stadt Krefeld bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin.

Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden (vgl. auch § 15 Abs. 1 und 2 LGG).

2. Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei (vgl. auch § 16 Abs. 1 LGG).

Die Gleichstellungsstelle ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen (vgl. auch § 16 Abs. 2 LGG). Der notwendige Umfang der personellen Unterstützung ist festzustellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (vgl. auch § 16 Abs. 3 LGG).

Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren (vgl. auch § 16 Abs. 4 LGG).

3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltung und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

- soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
- die Aufstellung und Weiterentwicklung des Programms zur Chancengleichheit sowie die Erstellung des Berichtes über dessen Umsetzung (vgl. auch § 17 Abs. 1 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Verwaltung auch in anderen Angelegenheiten der Chancengleichheit nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Sinne von Diversity Management.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit (vgl. auch § 17 Abs. 2 LGG).

4. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsstelle erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie Personalakten nach Maßgaben der Grundsätze des § 102 Abs. 3 Landesbeamtengesetz (vgl. auch § 18 Abs. 1 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage, die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden (vgl. auch § 18 Abs. 2 LGG).

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Der Oberbürgermeister kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen (vgl. auch § 18 Abs. 3 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht beim Oberbürgermeister. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen der Verwaltung zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (vgl. auch § 18 Abs. 5 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden (vgl. auch § 18 Abs. 5 LGG).

5. Widerspruchsrecht

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Programm zur Chancengleichheit, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Verwaltungsleitung entscheidet erneut über die Maßnahme und trifft bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen (vgl. auch § 19 Abs. 1 LGG).

6. Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die für die Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden (vgl. auch § 20 LGG).

VI. Geltungsdauer, Controlling und Fortschreibung

Das Programm zur Chancengleichheit in der jetzigen Fassung gilt bis zum 31.10.2011. Die Verwaltung legt dem Rat der Stadt Krefeld einen Bericht vor, der Aussagen über die Umsetzung sowie statistische Daten zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur enthält, die Grundlage für die Fortschreibung des Programms zur Chancengleichheit sind.

VII. Schlussbestimmung

Die Bestimmungen des Programms zur Chancengleichheit werden allen Beschäftigten bekannt gemacht. Das Programm zur Chancengleichheit tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Der bisherige Frauenförderplan vom 14.12.2000 wird aufgehoben.

VIII. Tabellenanhang

Hinweis:

In diesem Tabellenanhang sind nur Sonderauswertungen aufgeführt, die nicht im Personalbericht 2007 enthalten sind.

Tabelle 1:

Besetzung von Aufsichtsräten, Gesellschafterräten und Beiräten mit Männern und Frauen (Beispiele)

Quelle: Beteiligungsbericht 2006 der Stadt Krefeld

Gesellschaft	Beteiligung Stadt Krefeld / andere
SWK Aufsichtsrat	99% 1 Frau, 17 Männer
EAG Gesellschafterrat Beirat	SWK 51% 0 Frauen, 6 Männer 0 Frauen, 7 Männer
GSAK Gesellschafterrat Beirat	SWK 51% 0 Frauen, 8 Männer 0 Frauen, 9 Männer
Bau-GmbH Aufsichtsrat	100% 1 Frau, 8 Männer
Gut Schirmau Beirat	100% 1 Frau, 9 Männer
Wohnstätte Aufsichtsrat	70% 3 Frauen, 12 Männer
WFG Aufsichtsrat	100% 2 Frauen, 12 Männer
Grundstücksgesellschaft Aufsichtsrat	100% 2 Frauen, 12 Männer
Seidenweberhaus Aufsichtsrat	100% 5 Frauen, 10 Männer
Seniorenheime Aufsichtsrat	100% 5 Frauen, 4 Männer
Zoo Aufsichtsrat	75% 1 Frau, 10 Männer

Fazit: Frauen sind in den Aufsichtsräten der „Töchter“ der Stadt Krefeld erheblich unterrepräsentiert. Diese Tabelle soll dahingehend sensibilisieren, dass dieser Tatbestand bewußt wird und z.B. bei künftigen Entsendungen von Vertreter/innen des Rates in Aufsichtsräte und andere Gremien mehr Frauen benannt werden.

Tabelle 2:

Migrantinnen und Migranten bei der Stadt Krefeld

Hinweis: Die Statistik weist nur die Mitarbeiter/innen mit nichtdeutschem Pass aus. Eingebürgerte Mitarbeiter/innen und Spätaussiedler/innen sind nicht erfaßt. Somit ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Zahl von Mitarbeiter/innen mit Zuwanderungsgeschichte höher liegt.

Stichtag 31.12.2007

Beschäftigte bei der Stadt Krefeld		Anteil nichtdeutscher Mitarbeiter/innen	
		Abs.	%
Insgesamt		3010	2,49
Frauen	ab A9/EG9	587	1,02 *)
Männer	ab A9/EG9	634	1,58 *)

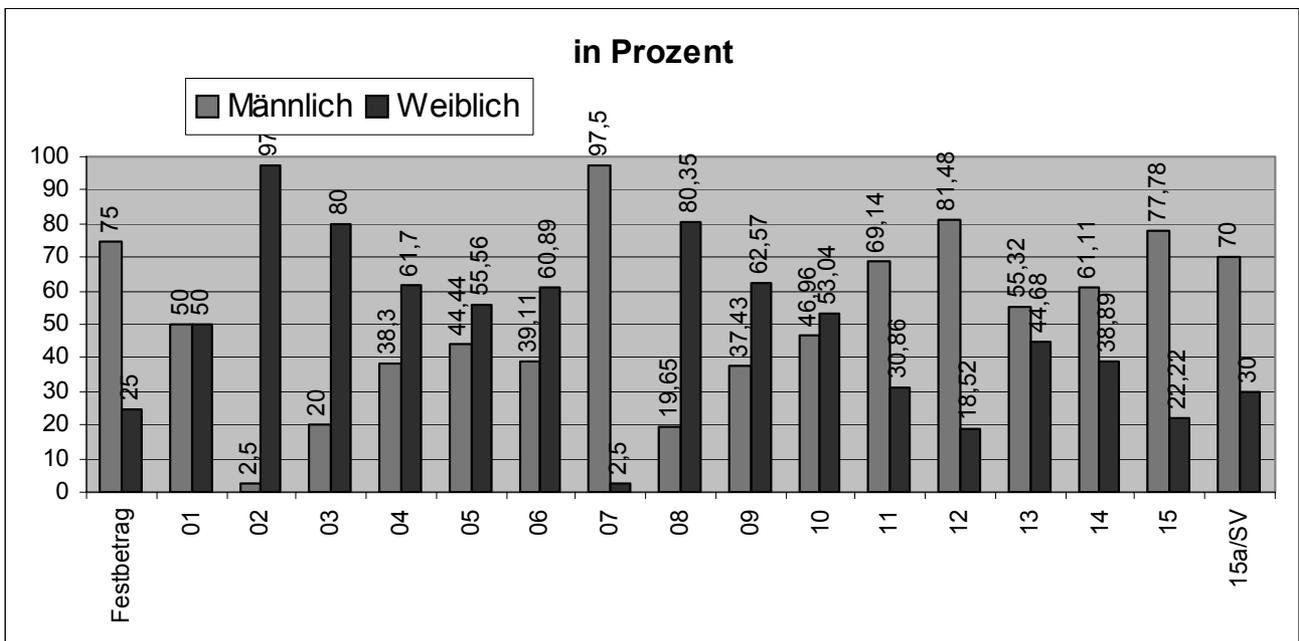
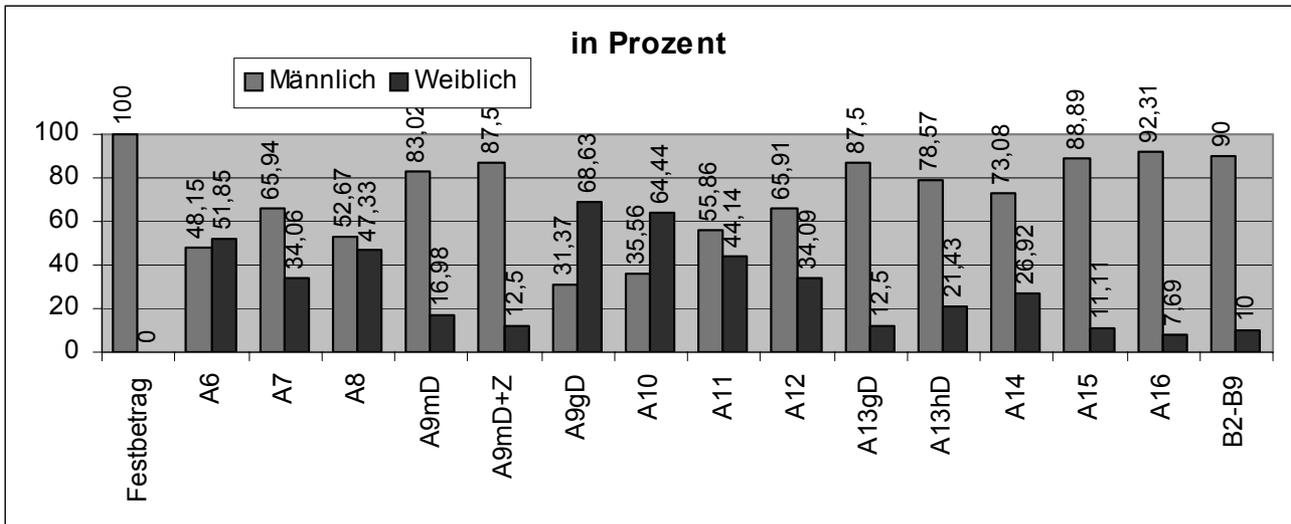
*) bezogen auf die Anzahl Abs. Frauen bzw. Männer ab A9/EG9

	Nationalität	Männlich	Weiblich	Gesamt
EU	britisch	2		2
	französisch	2	1	3
	griechisch		2	2
	italienisch	8	10	18
	niederländisch	6	9	15
	österreichisch	1		1
	polnisch		1	1
	portugiesisch	1		1
	spanisch	1	1	2
	ungarisch	1		1
EU Ergebnis		22	24	46
Sonstige	argentinisch		1	1
	bosnisch-Herzegowinisch		1	1
	chinesisch		1	1
	japanisch		1	1
	kanadisch		1	1
	kroatisch		1	1
	mazedonisch	1		1
	mosambikanisch	1		1
	peruanisch	1		1
	russisch	2	1	3
	türkisch	1	13	14
	ukrainisch	2	1	3
Sonstige Ergebnis		8	21	29
Gesamtsumme		30	45	75

Fazit: Die Migrantinnen und Migranten sind überwiegend im mittleren Dienst bzw. in den unteren Entgeltgruppen beschäftigt.

Tabelle 3:

Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen 2007



Fazit: Aus diesen Tabellen geht hervor, ab welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert sind und die Gleichstellungsstelle bei Stellenbesetzungsverfahren zwingend zu beteiligen ist. Dies ist bei den Beamtinnen und Beamten ab Besoldungsgruppe A 11 und bei den Tarifbeschäftigten ab Entgeltgruppe 11.

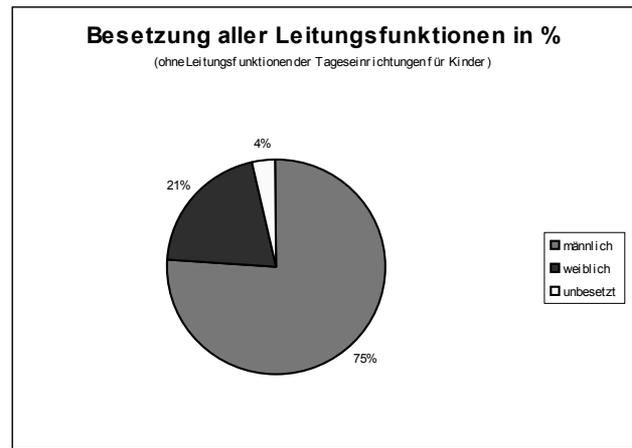
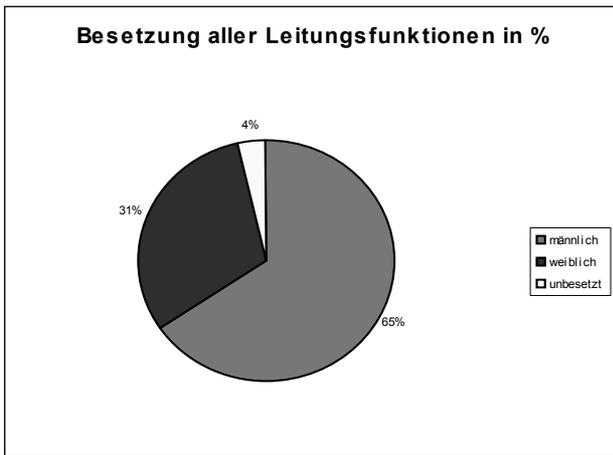
Tabelle 4:

Frauen und Männer in Leitungsfunktionen

Leitungsebene	Geschlecht	Ergebnis
L01	männlich	5
	weiblich	1
L02	männlich	28
	weiblich	5
L03	männlich	46
	weiblich	14
	unbesetzt	5
L04	männlich	52
	weiblich	20
	unbesetzt	4
L04 Tfk	männlich	1
	weiblich	42
	unbesetzt	1
L05	männlich	53
	weiblich	9
	unbesetzt	1
L06	männlich	19
	weiblich	6
Gesamtergebnis		312

Anzahl Leitungsfunktionen	312	
männlich	204	
weiblich	97	
unbesetzt	11	

Anzahl Leitungsfunktionen		
(ohne L04 Tageseinrichtungen für Kinder)	268	
männlich	203	
weiblich	55	
unbesetzt	10	



Erläuterung der Leitungsebenen:

- L01 Geschäftsbereich
- L02 Fachbereich
- L03 Abteilung
- L04 Sachgebiet
- L05 Team
- L06 Arbeitsgruppe

Tabelle 5:

Beförderungen 2007

Kategorie	Anzahl	Befördert	%
Beamte, gesamt	882	65	7,7
Frauen	363	34	9,4
Männer	519	31	6,0

Beschäftigte, gesamt	2128	61	2,9
Frauen	1282	43	3,63
Männer	846	18	2,12

Teilzeit, gesamt (nur Frauen)	825	19	2,3
----------------------------------	-----	----	-----

Fazit: Die Quote der beförderten Frauen liegt deutlich über der der Männer. Auch Teilzeitbeschäftigte haben diesmal von Beförderungen profitiert.

Tabelle 6:

Stellenbesetzungen

Stellenausschreibungen 2007	
extern	11
intern	38

Bewerbungen 2007			
	Gesamt	männlich	weiblich
extern	1170	469	701
intern	142	54	88

Die externen Bewerbungen schlüsseln sich auf in:

	gesamt	männlich	weiblich
Initiativbewerbungen 2007	606	223	383
auf externe Ausschreibung	372	203	169
auf interne Ausschreibung	192	43	149

Stellenbesetzungen 2007			
	gesamt	männlich	weiblich
extern	48	20	28
intern	23	8	15

Hinweis: Bei den Stellenbesetzungsverfahren ist der gesamte Bereich der Kindertageseinrichtungen (mit Ausnahme der Leitungsstellen) nicht berücksichtigt, da diese direkt im Fachbereich 51 erfolgen.

Da Einstellungen und Umsetzungen oft nicht mehr im laufenden Kalenderjahr realisiert werden können, kommt es zu Abweichungen in der Anzahl der Stellenbesetzungen zu der Anzahl der Stellenausschreibungen. Darüber hinaus sind noch nicht alle Ausschreibungsverfahren zum Stichtag 31.12.2007 abgeschlossen.

Bei den 48 externen Stellenbesetzungen 2007 ist zu berücksichtigen, dass es sich zum einen um Besetzungsverfahren resultierend aus Ausschreibungen des Jahres 2006 handelt. Darüber hinaus sind in dieser Zahl diejenigen externen Stellenbesetzungen enthalten, bei denen keine externe Ausschreibung erfolgt ist, z. B. Vertretungskräfte bei Krankheit, Elternzeit und Sonderurlaub.

Fazit: Frauen haben sich sowohl bei den externen als auch bei den internen Ausschreibungen als überproportional erfolgreich, motiviert und flexibel gezeigt. Auffallend ist auch die hohe Zahl der Initiativbewerbungen von Frauen.

Tabelle 7:

Elternzeit / Beurlaubungen

Art der Fehlzeit	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Elternzeit	1	89	90
unbez. Urlaub nach Elternzeit		65	65
unbez. Urlaub sonstige Gründe	2	6	8
Summe	3	160	163

Von den 90 Beschäftigten in Elternzeit mit Stichtag 31.12.2007 haben zehn Beschäftigte (ein Mann, neun Frauen) ihren Dienst im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wieder aufgenommen.

65 Mitarbeiterinnen haben direkt im Anschluß an ihre Elternzeit, acht Mitarbeiter/innen wegen verschiedener Gründe (häusliche Pflege ...) unbezahlten Urlaub in Anspruch genommen.

Die Zahl der Väter, die Elternzeit beanspruchen, ist trotz des neuen Elternzeitgesetzes und trotz der sicheren Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst erschreckend gering. Allerdings haben 2007 zwei weitere Väter von den Partnermonaten nach dem Elternzeitgesetz Gebrauch gemacht und befanden sich zum Stichtag wieder im Dienst.

Drei Mütter haben 2007 ebenfalls nur wenige Monate Elternzeit in Anspruch genommen und befanden sich zum Stichtag ebenfalls wieder im Dienst. Der Trend zu kürzeren Zeiten der Beurlaubung und zur Dienstaufnahme im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit setzt sich also fort.

IX. Literaturliste

Die Kommunalverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin.
KGSt Materialien Nr. 4 / 2007

Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen.
BMFSFJ, DIHK, Beruf & Familie gGmbH, 2004

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe.
KGSt Bericht Nr. 1/2005

Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement System.
Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz, 2007

Handlungsempfehlungen zur Förderung interkultureller Öffnungsprozesse in öffentlichen Verwaltungen. Beratungsinhalte zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sowie zur Förderung interkultureller Personalstrukturen.
DGB Bildungswerk/Pro Qualifizierung, ohne Jahr

Gute Praxis zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege.
Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie, 2008

Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewußten Personalpolitik.
Beruf und Familie gGmbH, 2007

Rechtsänderungen durch das Pflegeweiterentwicklungsgesetz.
Juris Praxisreport Sozialrecht 8/2008

Klenner/Pfahl: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden.
WSI-Diskussionspapier Nr. 158, 2008

Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit.
Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2005

Demografischer Wandel und öffentlicher Dienst. Europäische Expertenkonferenz.
Bundesministerium des Innern, 2007

