

FRAUENFÖRDERPLAN

DER STADT SCHWEINFURT

Richtlinie zur Verbesserung der beruflichen Situation der bei der Stadt Schweinfurt beschäftigten Frauen sowie Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

VORWORT

Diese Richtlinie soll dazu beitragen, - unter Beachtung des Prinzips der Eignung, Befähigung und der fachlichen Leistung - die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und im Rahmen des geltenden Rechts eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Alle Maßnahmen sind nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durchzuführen.

Der Stadtrat wird die erforderlichen Mittel nach Möglichkeit zur Verfügung stellen.

1. Stellenausschreibungen

1.1. Durch interne, erforderlichenfalls externe Stellenausschreibungen soll die Unterrepräsentation von Frauen abgebaut werden.

Bei Umbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen unterstützen die zuständigen Entscheidungsträger diesen Grundsatz.

1.2. Stellenausschreibungen sind grundsätzlich sowohl in weiblicher als auch in männlicher Form abzufassen.

Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Die Stellenausschreibungen enthalten eine genaue Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikationen. Allen Beschäftigten sind die Stellenausschreibungen rechtzeitig zur Kenntnis zu geben.

1.3. In Ebenen/Positionen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden. Dies geschieht durch den Zusatz:

"Die Stadt Schweinfurt will den Frauenanteil in diesem Bereich/Aufgabengebiet erhöhen. Sie ist deshalb besonders an der Bewerbung von Frauen interessiert."

Dies gilt nicht im Falle von Abs. 1.2. Satz 2.

2. Einstellungen und Stellenbesetzungen

2.1. Bei Vorstellungsgesprächen soll der Anteil der geladenen Bewerberinnen, die die Voraussetzungen erfüllen, mindestens 50 v.H. betragen. Wird bei einer zu besetzenden Stelle nicht nach diesem Grundsatz verfahren, ist dies schriftlich dem Personalamt und der Gleichstellungsstelle zu begründen.

- 2.2. Bei der Einstellung und der Besetzung in Ebenen/ Positionen und Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit, so lange bevorzugt berücksichtigt, bis in der jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe eine Parität hergestellt ist. Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes und/oder der zu besetzenden Stelle zu bemessen.
- 2.3. Die Vorgesetzten unterstützen und motivieren Frauen, sich um höherwertige Stellen zu bewerben und diese einzunehmen. Diese Aufgabe wird als spezielles Qualifikationsmerkmal von Führungskräften begriffen.
- 2.4. Auswahlgremien, die Personalentscheidungen vorbereiten, sind nach sachlichen und fachlichen Gesichtspunkten zu besetzen. Ihnen sollen möglichst Frauen und Männer zu gleichen Teilen angehören.
- 2.5. Alle Tätigkeitsbereiche bei der Stadt Schweinfurt sind sowohl für Männer als auch für Frauen offen. Die entsprechenden baulichen und sonstigen Ausstattungsvoraussetzungen sollen geschaffen werden; dies ist insbesondere bei allen Neu- und Umbaumaßnahmen zu berücksichtigen.

3. **Ausbildung**

- 3.1. Der Anteil der Frauen in den jeweiligen Ausbildungsberufen soll mindestens 50 v.H. betragen.
- 3.2. Alle Ausbildungsplätze sind - insbesondere räumlich und technisch - so auszustatten, daß auch Frauen ausgebildet werden können. Das Personalamt hat den Auftrag, durch gezielte Maßnahmen (z.B. Erstellen von Informationsmaterialien, Angebot von Hospitanzen oder Praktika) in den Ebenen/Positionen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sich verstärkt um die Bewerbung von Frauen für Ausbildungsplätze zu bemühen.
- 3.3. Bei der Übernahme in ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit, so lange angemessen berücksichtigt, bis ihre Unterrepräsentation aufgehoben ist.

4. **Fortbildung**

- 4.1. Frauen sind von den Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen und bevorzugt zu berücksichtigen.
Für Frauen sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die dem Erhalt und der Förderung ihrer Qualifikation dienen.
Frauen sind durch qualifizierte Fortbildungsangebote auf die Übernahme von Leitungsfunktionen vorzubereiten.
- 4.2. Alle Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, daß voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihnen teilnehmen können.
Interne Fortbildungsseminare für Frauen und Männer bieten bei Bedarf und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten Kinderbetreuung an.
- 4.3. Die Frauenbeauftragte ist bei der Erarbeitung des Fortbildungsprogramms zu beteiligen.
- 4.4. Die Frauenbeauftragte hat die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen Fortbildungsveranstaltungen mit der Thematik "Gleichstellung am Arbeitsplatz" vorzuschlagen.
- 4.5. In Seminaren zur Personalplanung sowie Fortbildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, wird das Thema "Gleichstellung von Frau und Mann" in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle aufgenommen.
Die Stadt Schweinfurt als Arbeitgeberin veranlaßt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen mit der Thematik "Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern". Das Konzept der Veranstaltungen wird mit der Gleichstellungsstelle erarbeitet.
- 4.6. Interne Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den gewerblich-technischen Bereichen gehen gezielt auf die Förderung und Unterstützung von Frauen in diesen Berufen ein.
- 4.7. Im Rahmen der Personalentwicklung sind geeignete Mitarbeiterinnen bis zum Ausgleich einer bestehenden Unterrepräsentation bevorzugt und gezielt auf geeignete Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzusprechen.

- 4.8. Beamtinnen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen gezielt für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe motiviert werden; ihr Anteil soll, soweit dies möglich ist, mindestens 50 v.H. betragen.
- 4.9. Frauen sind als Dozentinnen verstärkt zu gewinnen und einzusetzen.

5. **Teilzeitbeschäftigung**

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Reduzierung der Arbeitszeit und Beurlaubung - werden bisher zum überwiegenden Teil von Frauen in Anspruch genommen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist es erklärtes Ziel der Stadt Schweinfurt, daß auch männliche Beschäftigte Familie und Beruf im gleichen Maß vereinbaren können.

- 5.1. Die Teilzeitbeschäftigung entsprechend den Regelungen nach Art. 80 a oder 86 a BayBG wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und zwar auch in allen Leitungsfunktionen, eröffnet. Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung aus dienstlichen Gründen ist schriftlich zu begründen. Die Reduzierung der Arbeitszeit gilt für einen befristeten Zeitraum. Sie kann verlängert werden. Die Reduzierung der individuellen Arbeitszeit ist durch organisatorische, technische oder personelle Maßnahmen auszugleichen.
- 5.2. Den Teilzeitbeschäftigten sollen unter Beachtung der dienstlichen Belange flexible Arbeitszeiten (in verschiedenen Arbeitszeitmodellen) ermöglicht werden.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wieder einen Vollzeitarbeitsplatz besetzen möchten, werden vorrangig berücksichtigt.
- 5.3. Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Die Teilnahme dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ganztägigen oder mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen ist Arbeitszeit, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben.
- 5.4. Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.
- 5.5. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Teilzeitarbeit darf sich nicht negativ auf die Einstufung in Besoldungs- Vergütungs- und Lohngruppen auswirken.

- 5.6. Das Personalamt informiert und berät in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere aus arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gründen, einschließlich beamten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen. Auf die Möglichkeit der individuellen Beratung wird hingewiesen.

6. Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg

- 6.1. Die Möglichkeit zur Beurlaubung entsprechend des Art. 80 a oder 86 a BayBG steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Die Reduzierung der individuellen Arbeitszeit ist durch organisatorische, technische oder personelle Maßnahmen auszugleichen.
- 6.1.1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können während ihrer Beurlaubung an Fortbildungsmaßnahmen der Stadt Schweinfurt zugelassen werden.
- 6.1.2. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu Maßnahmen zugelassen werden, die ihrer Höherqualifizierung dienen, wenn die gleichen Voraussetzungen wie bei aktiven Beschäftigten vorliegen.
- 6.1.3. Bei Bedarf wird beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen eröffnet.
- 6.1.4. Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit wird beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene Einarbeitungszeit unter entsprechender fachlicher Einweisung eingeräumt.
- 6.1.5. Zeiten der Beurlaubung entsprechend dem Artikel 80 a oder 86 a BayBG dürfen sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Die während der Beurlaubung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen, die beim Wiedereinstieg für die Aufgabenbewältigung genutzt werden können, sind zu berücksichtigen.
- 6.1.6. Bei Beendigung der Beurlaubung, die über den Rahmen des Bundes- und Landeserziehungsgeldgesetzes hinausgeht, werden diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von der beantragten Wochenarbeitszeit Tätigkeiten angeboten, die den Tätigkeitsmerkmalen der bisher vereinbarten Vergütungs- oder Lohngruppe entsprechen, wenn solche Stellen frei und zu besetzen sind.

- 6.2. Das Personalamt informiert und berät regelmäßig über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gründen, sowie des Erziehungsurlaubs einschließlich beamten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs.

7. Begleitende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 7.1. Die Stadt Schweinfurt bemüht sich intensiv um den weiteren Ausbau von bedarfsgerechten Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen.
- 7.2. Die Stadt Schweinfurt fördert Betreuungsangebote für Kinder von städtischen Beschäftigten, die im Schichtdienst arbeiten.

8. Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse bei der Stadt Schweinfurt

Sozialversicherungsfreie Beschäftigung wird bei der Stadt Schweinfurt

- nur in begrenztem Umfang,
- überwiegend in Bereichen mit zeitlich begrenzten Tätigkeiten und
- in erster Linie für Rentnerinnen und Rentner, Studentinnen und Studenten sowie sozial anderweitig abgesicherte Personen angeboten.

Durch diese Praxis verhindert die Stadt Schweinfurt, daß Folgekosten aus den sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Sozialhilfe) getragen werden müssen.

9. Vergabe von Leistungen an Dritte

- 9.1. Die Stadt Schweinfurt vergibt Arbeiten und Leistungen grundsätzlich nur an solche Fremdfirmen, die bei der übernommenen Vertragsleistung sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen.

10. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- 10.1. Grundlage für alle Maßnahmen ist das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz, Zweites Gleichberechtigungsgesetz des Bundes).

- 10.2. Zur sexuellen Belästigung gehört auch das Zeigen, Verbreiten und sichtbare Anbringen von sexuell diskriminierenden Darstellungen des menschlichen Körpers oder von Körperteilen.
- 10.3. Die Gleichstellungsstelle ist eine Anlaufstelle gemäß § 3 Beschäftigtenschutzgesetz. Sie nimmt Beschwerden von Betroffenen über sexuelle Belästigung entgegen, unterstützt und berät sie, kann Gespräche mit den belästigenden Personen führen, informiert auf Wunsch der Betroffenen die Dienststelle und erfüllt ihre Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit dieser.
- 10.4. Die Möglichkeiten zur Vermeidung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz werden in die Aus- und Fortbildung einbezogen. Insbesondere gilt dies für den im § 5 Beschäftigtenschutzgesetz genannten Personenkreis.
- 10.5. Die vorstehenden Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil der Allgemeinen Geschäftsweisung für die Verwaltung der Stadt Schweinfurt.

11. Kompetenzen der Frauenbeauftragten

- 11.1. Aufgabe der Frauenbeauftragten ist die Unterstützung der Mitarbeiterinnen der Stadt Schweinfurt bei der Wahrung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen. Sie wirkt an Personalentscheidungen mit, welche der Erfüllung dieser Aufgaben dienen. Hierzu sind ihr die notwendigen Unterlagen bereitzustellen.
- 11.2. Die Frauenbeauftragte ist bei allen den Frauenförderplan der Stadt Schweinfurt berührenden Fragen zu beteiligen. Ihre Stellungnahme ist beizufügen. Wird mit der Frauenbeauftragten kein Einvernehmen erreicht, ist die Angelegenheit der Oberbürgermeisterin/dem Oberbürgermeister vorzulegen.
- 11.3. Können Personalentscheidungsvorschläge mit der Frauenbeauftragten nicht einvernehmlich getroffen werden, ist ihre Stellungnahme dem Personalausschuß oder dem Stadtrat vorzulegen, soweit sie zuständig sind.
- 11.4. Die Anhörung der Frauenbeauftragten im Stadtrat und seinen Ausschüssen ist in der Geschäftsordnung für den Stadtrat Schweinfurt zu regeln.

12. **Berichterstattung und Fortschreibung**

12.1. Berichterstattung

Die Frauenbeauftragte berichtet alle 2 Jahren nach Inkrafttreten des Frauenförderplans dem Personalausschuß über dessen Umsetzung und Wirksamkeit. Die Verwaltung stellt der Gleichstellungsstelle die entsprechenden Daten auf Anforderung bereit.

12.2. Fortschreibung

Der Stadtrat schreibt den Frauenförderplan auf Antrag fort. Die Beschlußfassung wird von der Gleichstellungsstelle vorbereitet.

13. **Geltungsbereich und Bekanntmachung**

Der Geltungsbereich des Frauenförderplans erstreckt sich auf die Bereiche Verwaltung und Eigenbetriebe. Die Stadt wird in Einrichtungen und Unternehmungen, an denen sie beteiligt ist, auf die entsprechende Umsetzung der Ziele dieses Frauenförderplans hinwirken.

Der Frauenförderplan wird allen Beschäftigten durch Rundschreiben bekannt gegeben. Er wird in die Sammlung der Dienstvorschriften aufgenommen. Neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf ihn hingewiesen.