

Chancengleichheitsplan der Stadt Friedrichshafen

Dezember 2020

Kommunaler Chancengleichheitsplan

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem ersten kommunalen Chancengleichheitsplan der Stadt Friedrichshafen soll verwaltungsintern und verwaltungsextern das Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer weiterverfolgt werden. Für die drei Handlungsfelder

- **verwaltungsintern / personalbezogen** (Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen)

- **verwaltungsintern / produktbezogen** (Anpassung kommunale Dienstleistungen an die Lebenslagen von Frauen und Männer)

- **verwaltungsextern** (Information und Beratung, Projekte, Unterstützung von Netzwerken und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern)

werden Ziele definiert und Maßnahmen vorgeschlagen.

Dem Chancengleichheitsplan der Stadt Friedrichshafen war eine Befragung aller weiblichen Beschäftigten bei der Stadt vorausgegangen. In mehreren Arbeitsgruppen wurden unter Begleitung des Personalamtes (Personalentwicklung) und der Stabsstelle Gleichstellung die Ziele definiert und mögliche Maßnahmen hierfür erarbeitet.

Der Chancengleichheitsplan ist so angelegt, dass er während seiner mehrjährigen Geltungsphase weiterentwickelt und erstmals nach 3 Jahren evaluiert wird. Deshalb war es auch notwendig, zunächst den aktuellen Stand zu erheben. Es handelt sich um eine Querschnittsaufgabe und einen fortdauernden Prozess, der die Einbeziehung unterschiedlicher Bereiche erfordert.

Wir möchten insbesondere die Führungskräfte mit einbeziehen und auch regelmäßig Schulungen anbieten. Vorgeschlagene Maßnahmen können verändert oder ergänzt werden.



Mit der Vorlage dieses Chancengleichheitsplanes möchten wir unsere bisherigen Bemühungen für mehr Chancengleichheit verstärken und – wie vom Sozialministerium empfohlen – auch dem Gemeinderat zur zustimmenden Kenntnisnahme vorlegen.

Nicht zuletzt dient der Chancengleichheitsplan der weiteren Attraktivierung der Stadt Friedrichshafen als Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Brand

Oberbürgermeister

Inhalt

- Inhalt..... 4
- 1. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis..... 5
- 2. Gesetzliche Grundlagen - Ziele..... 6
- 3. Geltungsbereich 6
- 4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur 7
 - 4.1 Organigramm Stadt Friedrichshafen 8
 - 4.2 Beschäftigungsstruktur - Übersicht..... 8
 - 4.3 Beschäftigungsstruktur nach Dezernaten 12
 - 4.4 Beschäftigungsstruktur nach Entgeltgruppen 12
 - 4.5 Beurlaubungen / Altersteilzeit 16
 - 4.6 Beschäftigungsstruktur Führungspositionen 16
 - 4.7 Nachwuchskräfteförderprogramm 19
 - 4.8. Bedeutung von Gleichstellung..... 19
- 5. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen des Chancengleichheitsplans 20
 - 5.1 Verwaltungsintern / Personalbezogen..... 21
 - 5.1.1 Stellenausschreibungen 21
 - 5.1.2 Auswahlverfahren / Stellenbesetzung 22
 - 5.1.3 Fort- und Weiterbildung..... 22
 - 5.1.4 Flexibilisierung der Arbeit..... 23
 - 5.1.5 Beurlaubung / Elternzeit / Wiedereinstieg..... 24
 - 5.1.6 Kinderbetreuung 24
 - 5.1.7 Partnerschaftliches Verhalten und Gleichbehandlung..... 25
 - 5.2 Verwaltungsintern / Produktbezogen 25
 - 5.3 Verwaltungsextern 29
- 6. Umsetzung / Berichtspflicht / Evaluation..... 31
- 7. Geltungsdauer / Inkrafttreten / Fortschreibung / Veröffentlichung 32
- 8. Anhang..... 33
 - 8.1 Maßnahmenplan 33
 - 8.2 Empfehlungen zur Aufstellung eines kommunalen Chancengleichheitsplans..... 33

1. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1 Zeitanteile Beschäftigte	9
Abbildung 2 Beschäftigtenstruktur	9
Abbildung 3 Beschäftigtenstruktur in Teilzeit	10
Abbildung 4 Teilzeitquote im Zeitraum 2013 – 2019	10
Abbildung 5 Geschlechterverteilung je Ausbildungsberuf.....	11
Abbildung 6 Sonstige Beschäftigte	11
Abbildung 7 Geschlechterstruktur je Dezernat.....	12
Abbildung 8 Gegenüberstellung der Geschlechter Tarifbeschäftigte & Beamte je Entgeltgruppe	13
Abbildung 9 Übersicht Eingruppierung TVöD-V & TVöD SuE	14
Abbildung 10 Übersicht Eingruppierung TVöD-B & Beamte und Beamtinnen	15
Abbildung 11 Beurlaubung aufgrund Elternzeit und Altersteilzeit	16
Abbildung 12 Geschlechterverteilung in Führungspositionen.....	17
Abbildung 13 Anzunehmende Renteneintritte bis 2029.....	18
Abbildung 14 Teilnehmende Nachwuchskräfteförderprogramm	19
Tabelle 1 Übersicht Tarifbeschäftigte	13
Tabelle 2 Geschlechterverteilung je Führungshierarchie nach Dezernaten	18

2. Gesetzliche Grundlagen - Ziele

Der Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Frauenförderung und Chancengleichheit ist daher ein weiteres Leitprinzip bei allen kommunalen Aufgaben.

Das novellierte Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) vom 23. Februar 2016 ist die Rechtsgrundlage für den vorliegenden Chancengleichheitsplan. Gemäß § 5 ChancenG hat die Stadtverwaltung Friedrichshafen erstmals diesen Chancengleichheitsplan für die Dauer von 6 Jahren erstellt. Der kommunale Chancengleichheitsplan ist als Querschnittsaufgabe und als laufender Prozess innerhalb der nächsten 6 Jahre zu begreifen.

Für die Umsetzung des Chancengleichheitsplanes sind alle Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, verantwortlich. Ziel ist die Stärkung und Schaffung von Strukturen und der Ausbau und die Durchführung von Maßnahmen zur Verwirklichung und Gewährleistung der Chancengleichheit. Mögliche bestehende Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes sollen weiter abgebaut und ausgeglichen werden. Angestrebt wird den Anteil von Frauen, in Bereichen in welchen sie unterrepräsentiert sind und in Führungspositionen, zu erhöhen. Ein anderes Ziel ist die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Ein weiteres Ziel ist die möglichst paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien.

3. Geltungsbereich

Der Förderplan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Friedrichshafen.

4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadt Friedrichshafen gem. § 6 Chancengleichheitsgesetz liegt ein Datenbestand vom 30. Juni 2019 zugrunde.

Der Chancengleichheitsplan kann als Fortführung und Intensivierung der bereits bestehenden Bestrebungen und Maßnahmen angesehen werden. Bereits im Konzept „Ganzheitliche Personalentwicklung“ aus dem Jahre 2013 wurde das Thema Berufstätigkeit von Frauen aufgenommen. Ebenso fanden bereits in diesem Papier die Themen Fort- und Weiterbildung, Systematische Bildungskarrieren, Flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Kinderbetreuung und vieles mehr Beachtung.

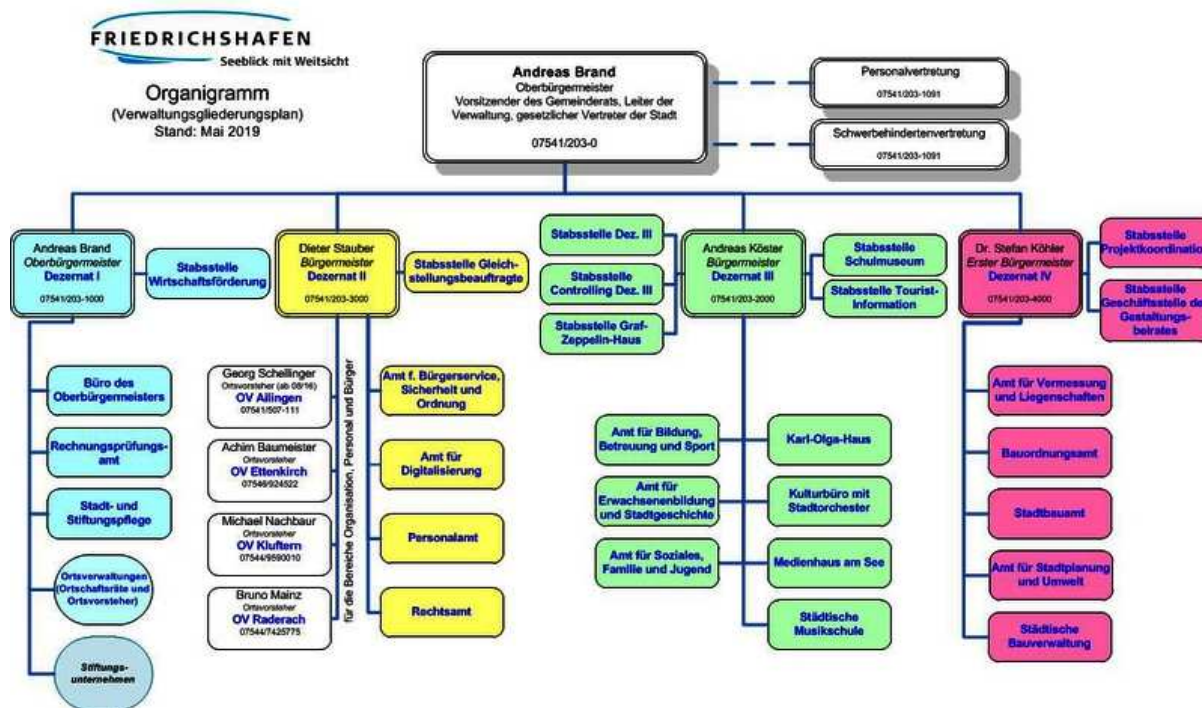
3.1.3 Berufstätigkeit von Frauen

Nicht nur im Hinblick auf die Verknappung von Arbeitskräften wird eine erweiterte Berufstätigkeit von Frauen an Bedeutung gewinnen. Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern werden zunehmend wichtig werden und müssen von einer unterstützenden Haltung innerhalb der gesamten Verwaltung getragen werden.

Im Laufe der Ausführungen in Kapitel 5 (Handlungsfelder / Ziele / Maßnahmen) sollen bestehende Maßnahmen kurz geschildert und potentielle, zusätzliche und verstärkende vorgestellt werden. In den ersten drei Workshops, mit Beteiligten aus allen Dezernaten, zur Maßnahmengenerierung und Priorisierung wurden erste konkret zu erarbeitende Maßnahmen definiert. Diese sind im Anhang zu finden. Nach Veröffentlichung des Chancengleichheitsplans geht es anschließend darum diese zu konkretisieren und bestenfalls in die Tat umzusetzen. Dabei gilt es zu beachten, dass möglichst alle Beteiligten einbezogen werden und Zielkonflikte zwischen unterschiedlichen Bereichen (z.B. die Verschattung von Plätzen und Straßen aufgrund der Klimaanpassung und die daraus möglicherweise resultierenden Angsträume durch weniger Belichtung) diskutiert werden. Dies soll durch die jährliche Tagung des Arbeitskreises Chancengleichheitsplan aufgedeckt und in spezifischen Untergruppen diskutiert, erarbeitet und umgesetzt werden. Den vorgesehenen Prozess finden Sie in Kapitel 6 (Umsetzung / Berichtspflicht / Evaluation).

4.1 Organigramm Stadt Friedrichshafen

Im Organigramm der Stadtverwaltung Friedrichshafen, mit seinen vier Dezernaten, sind die unterschiedlichen Ämter dargestellt. Zum Zeitpunkt 30.06.2019 sind 1378 Personen bei der Stadtverwaltung beschäftigt.



4.2 Beschäftigungsstruktur - Übersicht

Die Betrachtung der Beschäftigungsstruktur der gesamten Stadt Friedrichshafen erfolgt u. a. nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung bietet die Möglichkeit, individuelle Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. 48% der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sind in Teilzeit beschäftigt.

In Abbildung 1 werden die jeweiligen Zeitanteile je Geschlecht dargestellt. Es ist zu erkennen, dass bei der Stadtverwaltung mehr Frauen (62 %) als Männer (38 %) arbeiten. Es sind mehr Männer (54 %) in Vollzeit tätig und dafür mehr Frauen (79 %) in Teilzeit¹. Es arbeiten jedoch mehr Männer als Frauen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

¹ Bei einem Beschäftigungsumfang <39 Stunden bei Tarifbeschäftigten sowie <41 Stunden bei Beamten wird von Teilzeit gesprochen

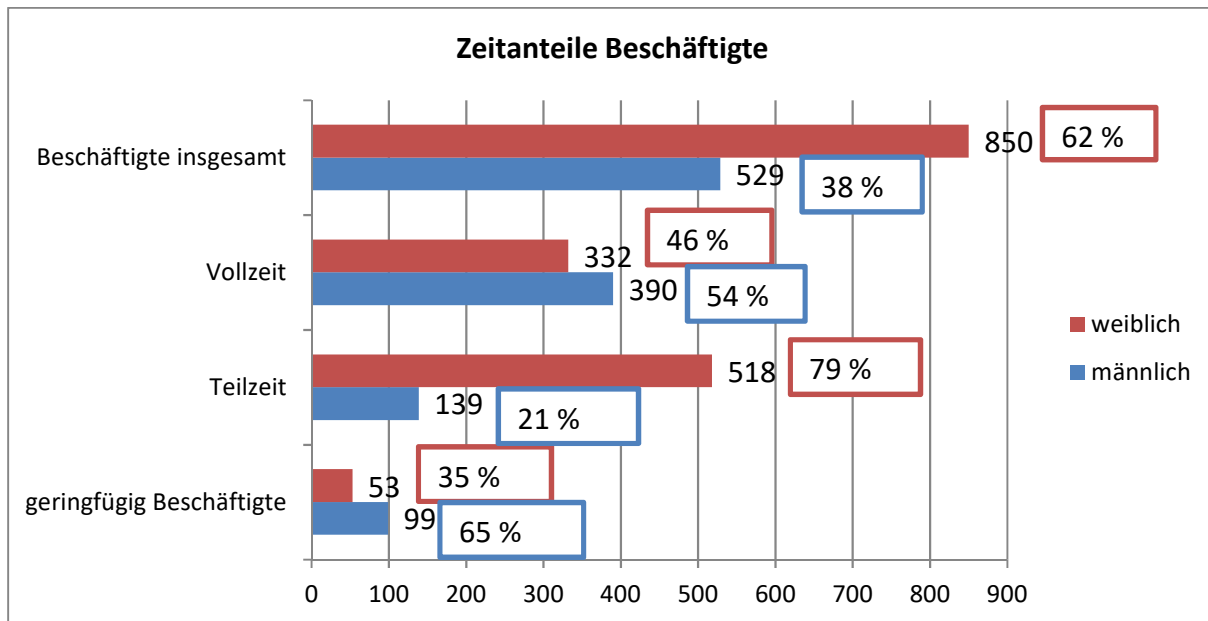


Abbildung 1 Zeitanteile Beschäftigte

Abbildung 2 zeigt, wie sich die Beschäftigten in die unterschiedlichen Strukturen untergliedern. Bei den Tarifbeschäftigten arbeiten mehr Frauen (63 %) und bei den Beamten mehr Männer (62 %). Die sonstigen Beschäftigten sind zum Großteil weiblich (74 %).

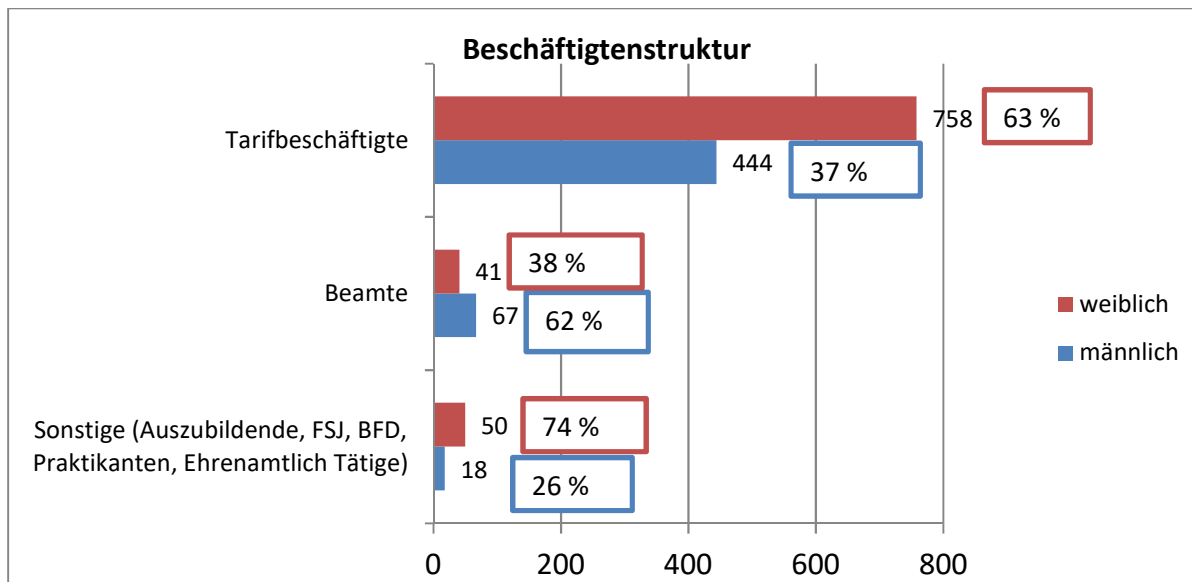


Abbildung 2 Beschäftigtenstruktur

Wird die Geschlechterverteilung bei Personen in Teilzeit genauer betrachtet ist zu erkennen, dass die meisten Personen im TVÖD angestellt sind und eine deutliche Mehrheit (74 %) weiblich ist. Im TV-SUE (Sozial- und Erziehungsdienst) sind 94 % weiblich, im TV-B (Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen) 95 % und bei den Beamten 82 % weiblich.

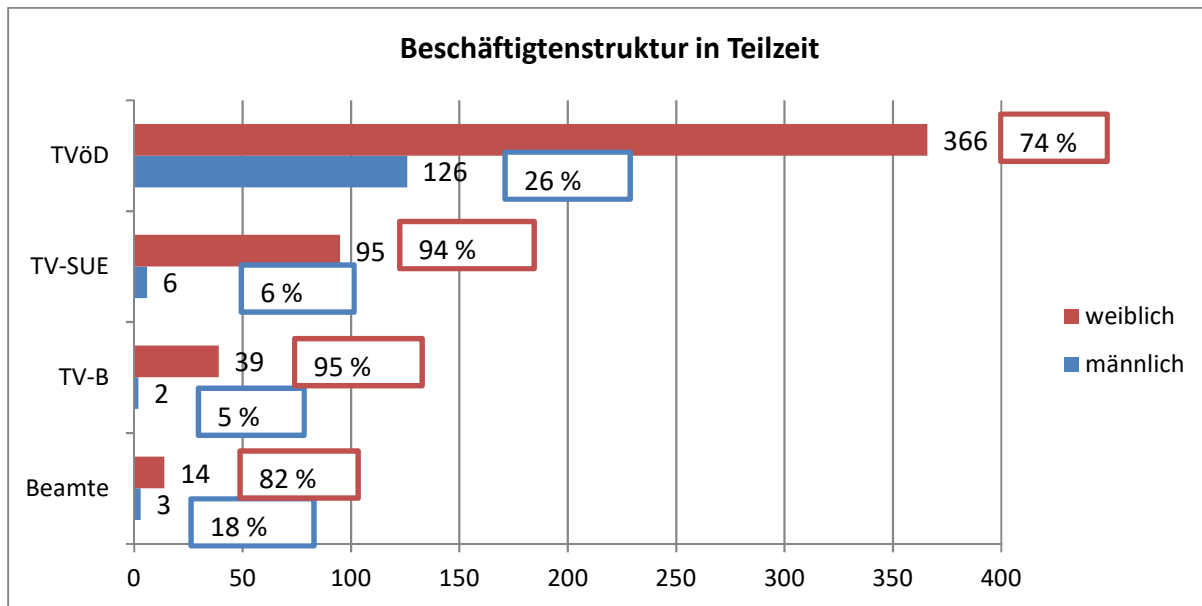


Abbildung 3 Beschäftigtenstruktur in Teilzeit

Bei Betrachtung der Entwicklung von Teilzeittätigkeiten (Abbildung 4) wird deutlich, dass sich die Anzahl an Personen in Teilzeit für beide Geschlechter erhöht hat. Die Teilzeit-Quote der Männer hat sich von 2013 bis 2019 fast verdreifacht. Die Anzahl der Frauen in Teilzeit hat sich von einem hohen Niveau um ca. 23 % gesteigert.

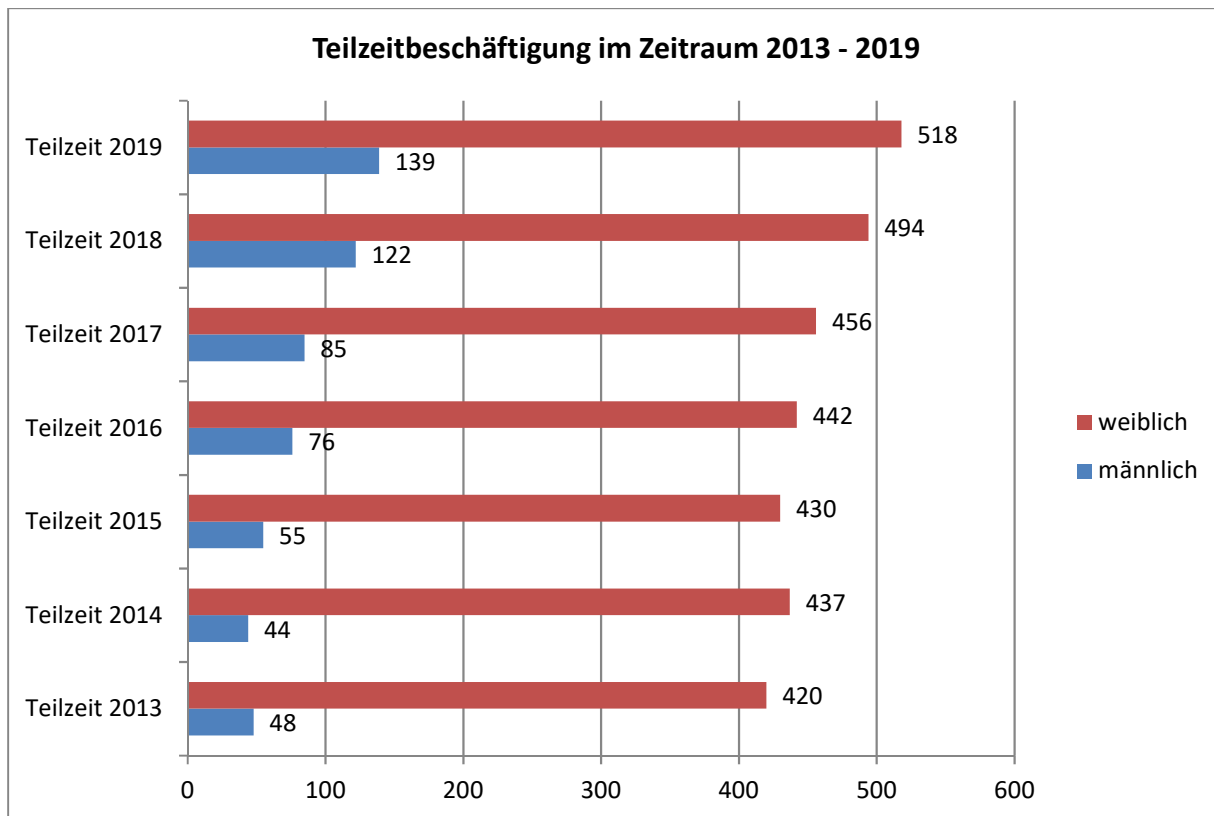


Abbildung 4 Teilzeitquote im Zeitraum 2013 – 2019

Insgesamt sind bei der Stadtverwaltung zum Stichtag² 49 Auszubildende tätig. Davon sind 39 weiblich und 10 männlich. Bei den Verwaltungsfachangestellten beläuft sich die Quote auf 84 % Frauen und 16 % Männer, beim Karl-Olga-Haus (KOH) auf 100 % Frauen und bei den sonstigen Azubis auf 73 % Frauen und 27 % Männer. Diese Verteilung ist in Abbildung 5 zu sehen.

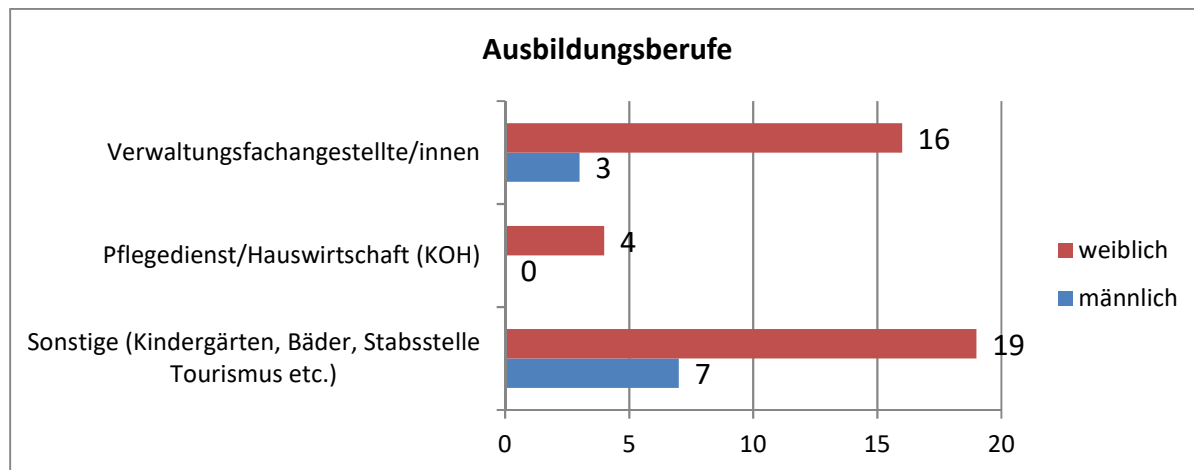


Abbildung 5 Geschlechterverteilung je Ausbildungsberuf

Bei der Gruppe der sonstigen Beschäftigten (Praktikanten im Bereich Erziehung, FSJ, BFD, Volontär, Ehrenamtliche - siehe Abbildung 6) sind in Summe 18 Personen tätig. Auch hier ist ein Überhang an weiblichen Beschäftigten zu erkennen. Vor allem im Bereich Erziehung liegt eine 100 % Frauenquote vor. Dahingegen sind die Bereiche Volontär, Ehrenamt und Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) zum Stichtag mit männlichen Angestellten besetzt. Im Bereich Bundesfreiwilligendienst (BFD) sind 63 % Frauen und 38 % Männer tätig.

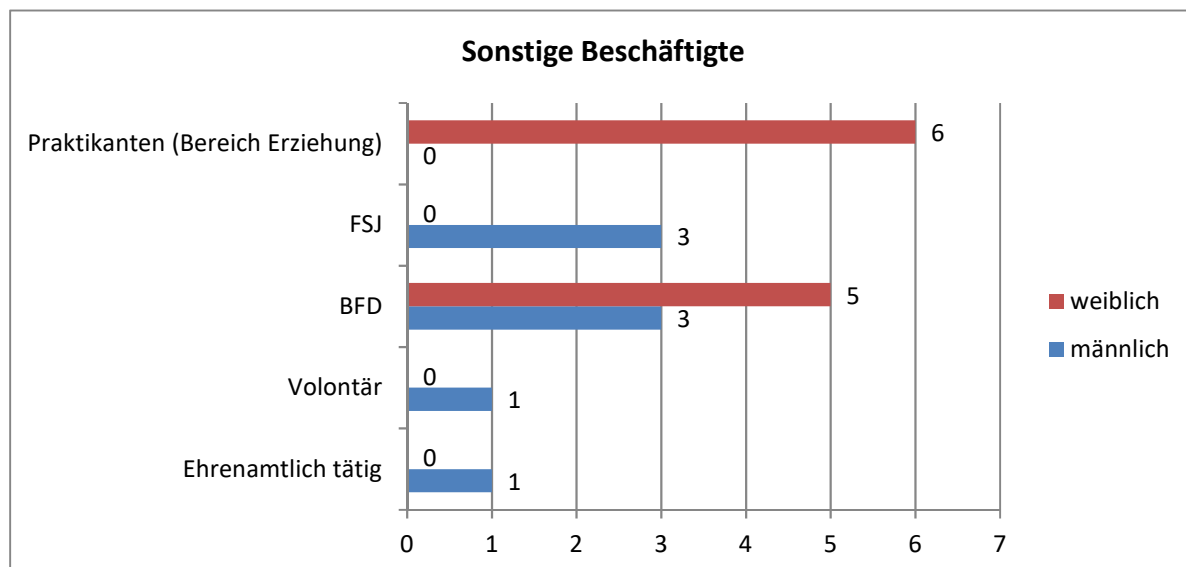


Abbildung 6 Sonstige Beschäftigte

² 30.06.2019

4.3 Beschäftigungsstruktur nach Dezernaten

Im Dezernat I arbeiten in Summe 74 Personen, davon sind 69 % weiblich und 31 % männlich. Im Dezernat II sind in Summe 348 Personen beschäftigt, 66 % weiblich und 34 % männlich. Im Dezernat III arbeiten 661 Personen, davon 71 % weiblich und 29 % männlich. Im Dezernat IV sind 293 Personen beschäftigt, 33 % Frauen und 67 % Männer.

Darüber hinaus gibt es bei der Stadtverwaltung Friedrichshafen noch vier für die Personalratsarbeit freigestellte Personen (drei Männer und eine Frau), die in ihrer Funktion keinem Dezernat, sondern dem Oberbürgermeister direkt zugeordnet sind. In allen Dezernaten spiegelt sich das Gesamtverhältnis der Geschlechter ungefähr wider, nur im Dezernat IV arbeiten mehr Männer als Frauen.

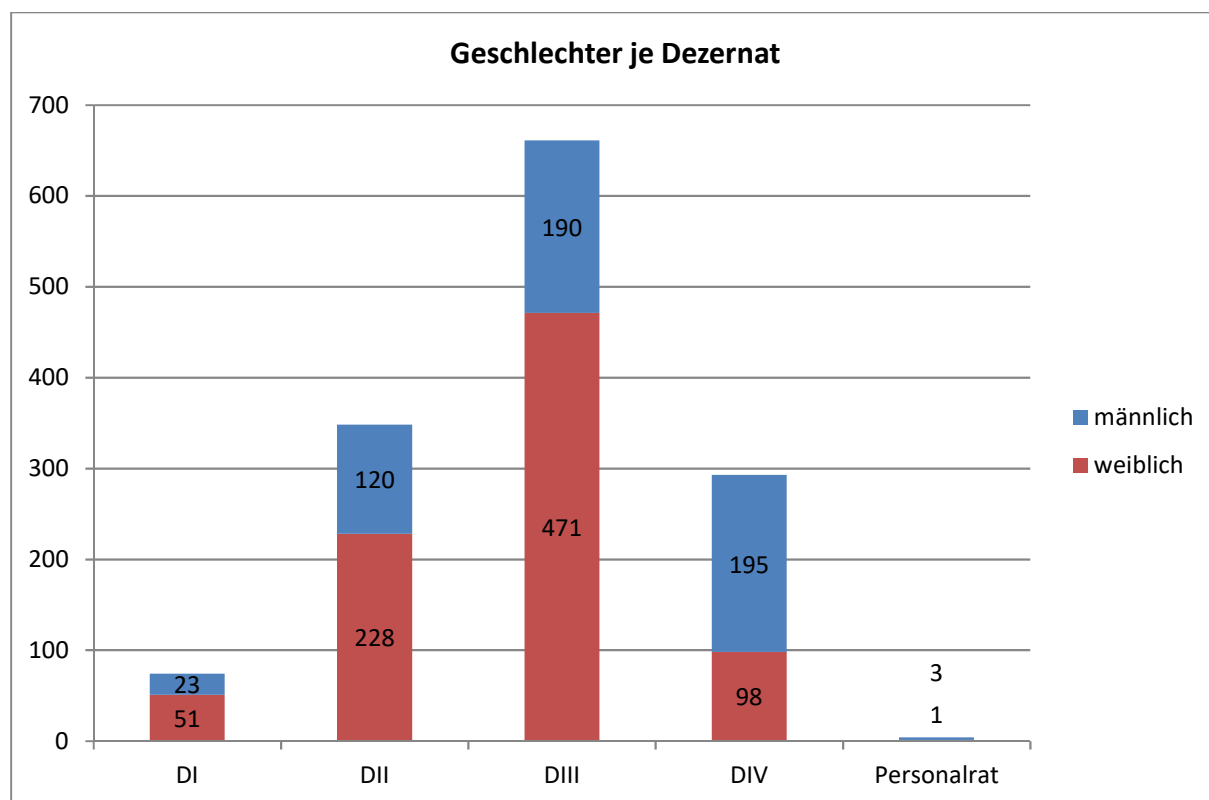


Abbildung 7 Geschlechterstruktur je Dezernat

4.4 Beschäftigungsstruktur nach Entgeltgruppen

Es gibt bei der Stadt Friedrichshafen insgesamt 1159 Tarifbeschäftigte nach TVöD, TV-SUE (Sozial- und Erziehungsdienst) und TV-B (Pflege- und Betreuungseinrichtung), hiervon sind 758 (63 %) weiblich und 444 (37 %) männlich. Beamtinnen und Beamte sind es zum Stichtag insgesamt 108, hiervon sind 41 (38 %) weiblich und 67 (62 %) männlich.

	Gesamt	weiblich	männlich
Tarifbeschäftigte	1202	758	444
TVöD	968	546	422
TVöD-SuE	173	158	15
TV-B	61	54	7
Beamtenbesoldung	108	41	67

Tabelle 1 Übersicht Tarifbeschäftigte

Zunächst wird eine Gegenüberstellung (Abb. 8) zwischen den Entgeltgruppen je Geschlecht dargestellt. Insbesondere ab der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 12/EG 12 aufwärts sind mehr Männer als Frauen vertreten.

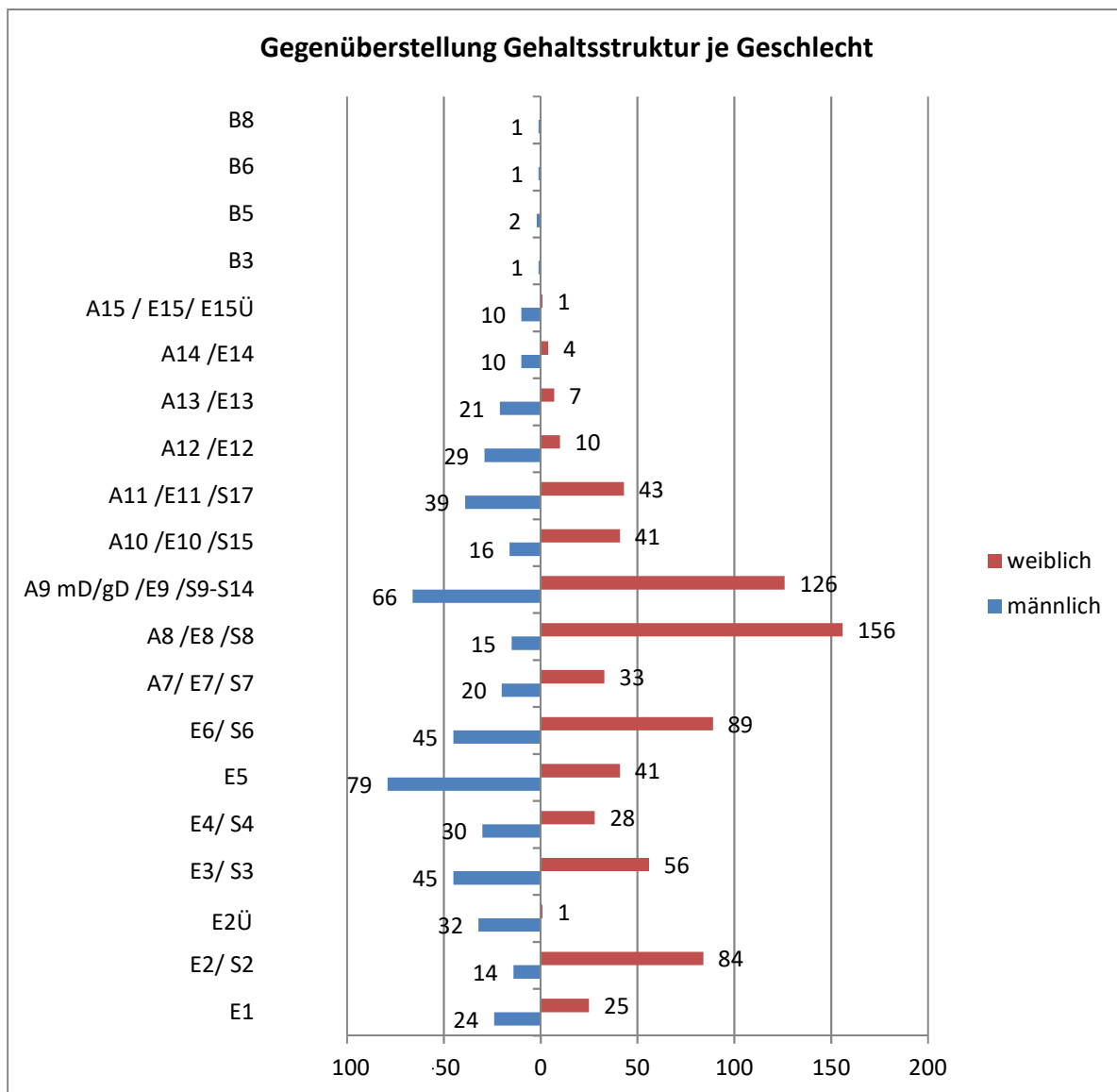


Abbildung 8 Gegenüberstellung der Geschlechter Tarifbeschäftigte & Beamte je Entgeltgruppe

In der folgenden Abbildung (ohne Azubis und Praktikanten) werden die beiden Tarifgruppen des TVöD detaillierter betrachtet. Bei der Tarifgruppe TVöD-V (Verwaltung) sind in den Stufen EG 11 bis E15Ü mehr Männer als Frauen vertreten. Darunter gibt es fast in jeder Stufe mehr Frauen als Männer. Bei der Tarifgruppe TVöD SuE (Sozial- und Erziehungsdienst) arbeiten insgesamt deutlich mehr Frauen (91 %) als Männer. Die Mehrheit ist in der Entgeltgruppe S8a beschäftigt.

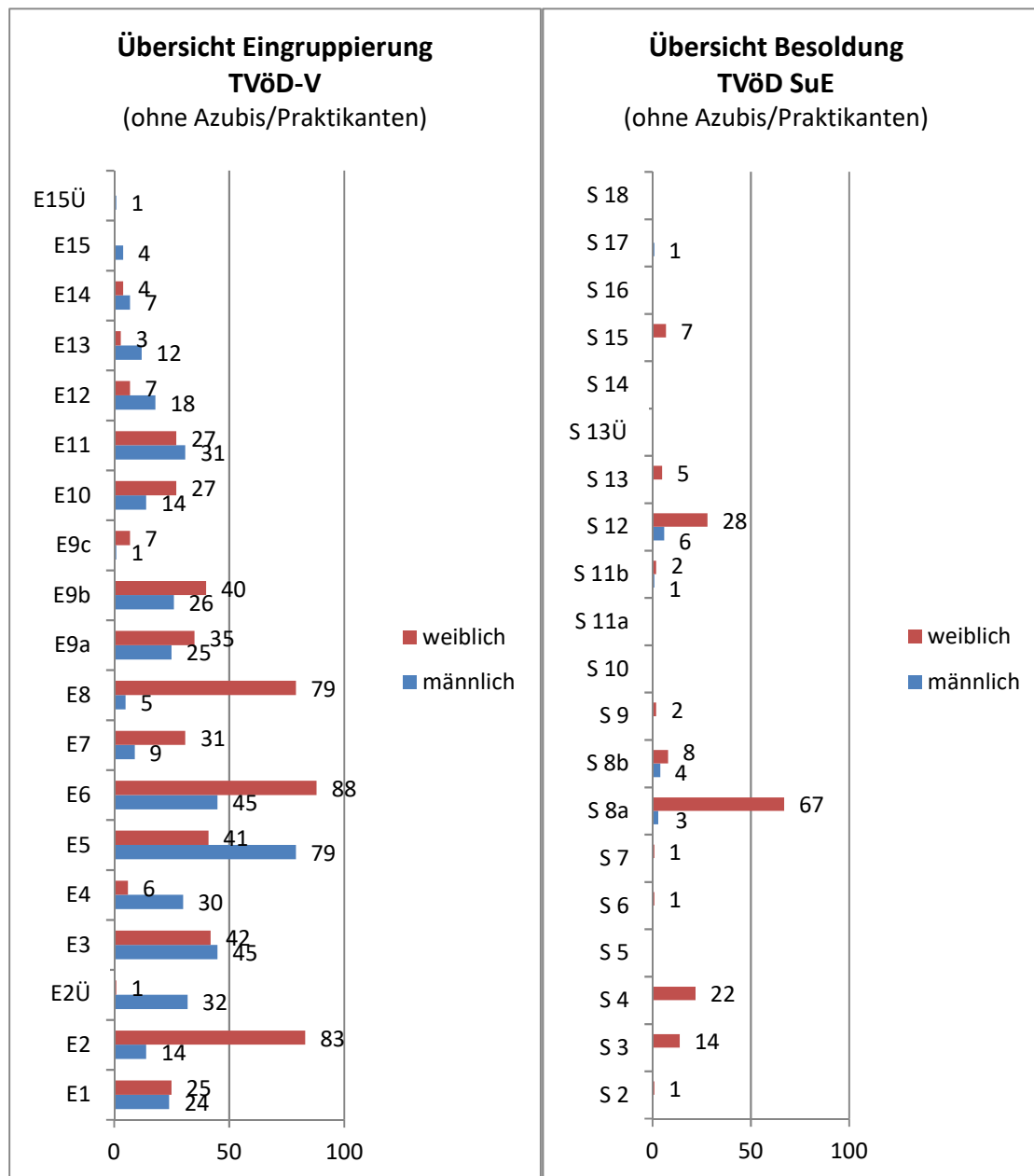


Abbildung 9 Übersicht Eingruppierung TVöD-V & TVöD SuE

Bei der Tarifgruppe TVöD-B (Pflege- und Betreuungseinrichtung) sind ebenfalls deutlich mehr Frauen (89 %) als Männer enthalten. Der Großteil ist in die Gruppen P 5 und P 7 eingruppiert. Bei der Berufsgruppe der Beamtinnen und Beamten sind insgesamt mehr Männer als Frauen vorhanden. Die Männer überwiegen in den Gruppen A 12 aufwärts. In den Gruppen A 9 bis A 11 (gehobener Dienst) sind hingegen mehr Frauen als Männer vertreten.

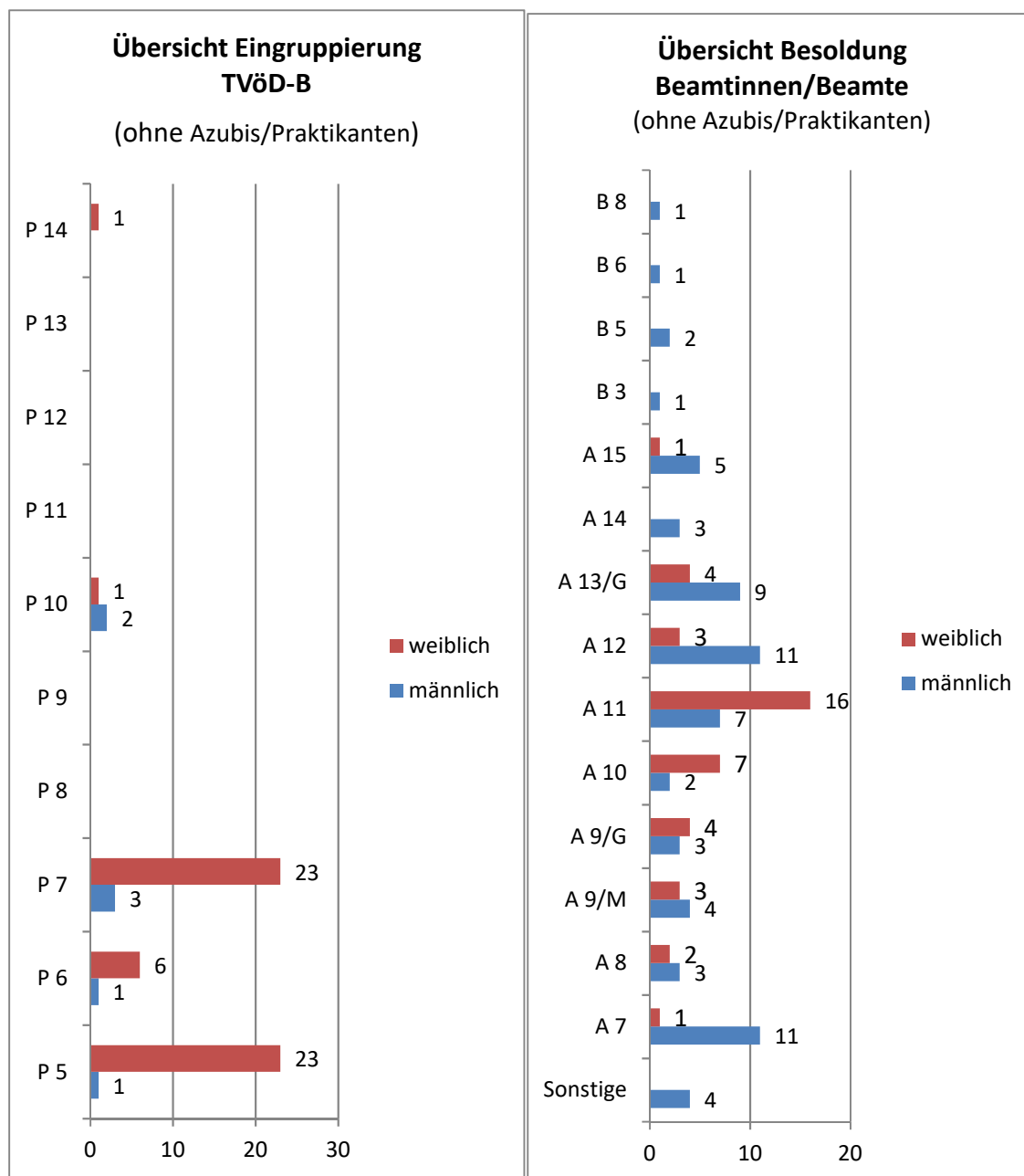


Abbildung 10 Übersicht Eingruppierung TVöD-B & Beamte und Beamtinnen

4.5 Beurlaubungen / Altersteilzeit

Zum Stichtag 30. Juni 2019 sind insgesamt 56 Personen in Elternzeit bzw. Erziehungsurlaub, davon sind 93 % weiblich. Bei Beurlaubung wegen Elternzeit und Erziehungszeit sind die männlichen Mitarbeiter kaum vertreten.

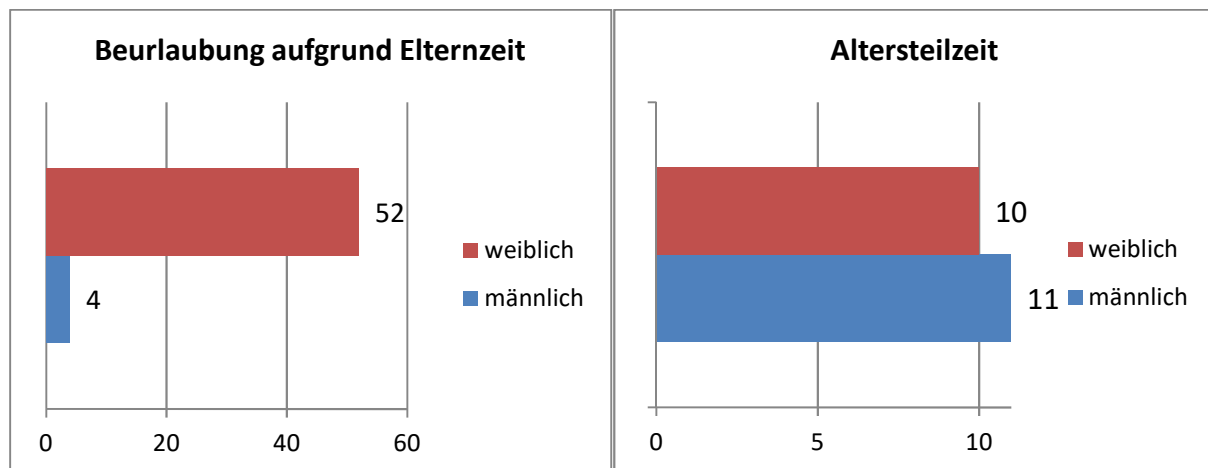


Abbildung 11 Beurlaubung aufgrund Elternzeit und Altersteilzeit

In Altersteilzeit befinden sich zum Stichtag 21 Beschäftigte. Der Anteil beider Geschlechter ist hier mit jeweils ca. 50 % ähnlich hoch vertreten.

4.6 Beschäftigungsstruktur Führungspositionen

Als Führungsposition werden hier die Führungsebenen Dezernentin und Dezernent, Ortsvorsteherin und Ortsvorsteher, Amtsleitung, Abteilungsleitung und Sachgebietsleitung verstanden. Die Stabstellen fallen per Definition nicht unter die Führungshierarchie. Dennoch gibt es auch hier Personenkreise mit Mitarbeiterverantwortung, wie z.B. das Schulmuseum, die Tourist-Information, das Graf-Zeppelin-Haus. Auch der Bereich der Kindergartenleitungen wird hier nicht detaillierter betrachtet, da das zu Beginn gezeigte Organigramm die Grundlage für die Analyse darstellt.

Alle **Dezernenten und Ortsvorsteher** sind Männer. Frauen sind hier nicht vertreten. Auf der Ebene der **Amtsleitungen** gibt es mit 78 % deutlich mehr männliche Vertreter, als weibliche mit 17 %. Auf den beiden Ebenen darunter nähert sich die Geschlechterverteilung an. Auf Ebene der **Abteilungsleitungen** ist annähernd eine ähnliche Anzahl an beiden Geschlechtern vertreten mit 26 Männern (52 %) und 22 Frauen (44 %). Noch eine weitere Ebene darunter verteilen sich die Geschlechter bei den **Sachgebietsleitungen** auf 18 Männer (56 %) und 12 Frauen (38 %). Die **Stabstellen** sind mit 70 % Frauen besetzt. Zudem gibt es am Stichtag sechs vakante Stellen.

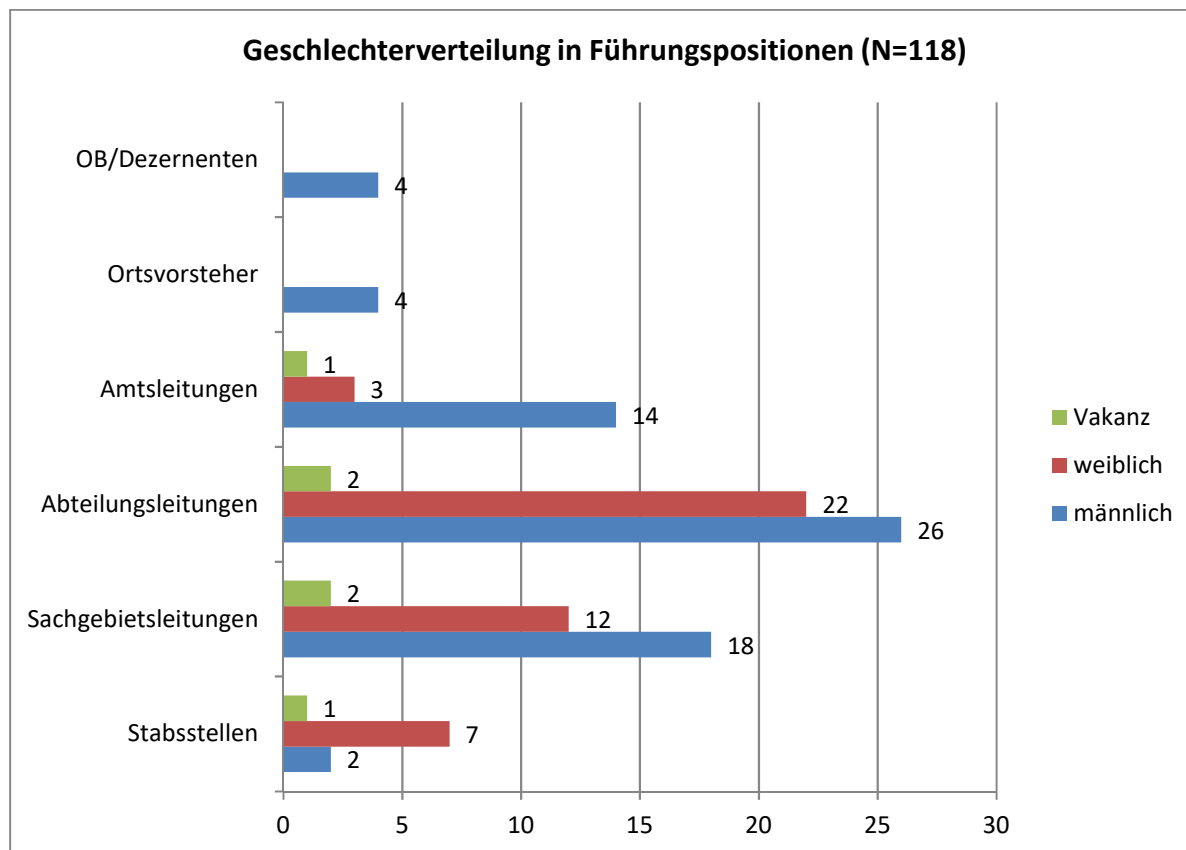


Abbildung 12 Geschlechterverteilung in Führungspositionen

In der nächsten Tabelle ist die Geschlechterverteilung in Führungspositionen, aufgeteilt nach Dezernaten, als Übersicht zu sehen. Auf Ebene der **Amtsleitungen** sind in Summe 18 Stellen vorhanden, davon ist eine zum Stichtag³ nicht besetzt. Die deutliche Mehrheit ist hier von Männern besetzt.

Auf Ebene der **Abteilungsleitungen** sind über alle Dezernate hinweg 50 Positionen verfügbar. Davon sind zum Stichtag zwei Stellen vakant. Die Geschlechterverteilung nähert sich auf dieser Ebene einer Gleichverteilung an. Bei den Dezernaten I und IV sind mehr Männer als Frauen in dieser Position tätig. Bei den Dezernaten II und III hingegen mehr Frauen. Im Dezernat I gibt es 33 % Frauen und 67 % Männer und im Dezernat IV 25 % Frauen und 75 % Männer. Im Dezernat III hingegen 67 % Frauen und 33% Männer sowie im Dezernat II 55 % Frauen und 45 % Männer. **Sachgebietsleitungen** gibt es über die gesamte Stadtverwaltung hinweg 32 Stellen, davon sind zum Stichtag zwei vakant. Im Dezernat I ist diese Hierarchiestufe nicht vorhanden. Im Dezernat II verteilen sich diese Stellen auf 36 % Frauen und 64 % Männer, im Dezernat III sind es 100 % Frauen und im Dezernat IV 15 % Frauen und 85 % Männer. Im Bereich der **Stabsstellen** gibt es in Summe zehn Positionen, wobei eine davon

³ Die vakante Stelle wurde Anfang 2020 mit einer Frau besetzt.

zum Stichtag vakant ist. In diesen Positionen sind mehrheitlich Frauen vertreten. Im Dezernat I und II sind es 100 % Frauen auf dieser Stelle, im Dezernat III 80 % Frauen und 20 % Männer sowie im Dezernat IV 50 % Frauen und 50 % Männer.

Dezernat	DI		DII		DIII		DIV		Σ
	♀ w	♂ m	♀ w	♂ m	♀ w	♂ m	♀ w	♂ m	
OB/Dezernenten*in		1		1		1		1	4
Ortsvorsteher*in				4					4
Stabstellen	1		1		4	1	1	1	9
Amtsleitungen		2		3	2	5	1	4	17
Abteilungsleitungen	2	4	6	5	10	5	4	12	48
Sachgebietsleitungen			4	7	6		2	11	30
Vakanzen	1		1		2		2		6

Tabelle 2 Geschlechterverteilung je Führungshierarchie nach Dezernaten⁴

In den nächsten 10 Jahren werden bei der Stadtverwaltung ca. 400 Personen in Rente bzw. Ruhestand gehen. Hiervon sind ca. 56 Personen in der Entgeltgruppe ab EG 11 bzw. A 11 eingruppiert. Aus Erfahrungssicht des Personalamtes ist es bei den höherqualifizierten Aufgaben, darunter auch Führungsaufgaben, besonders herausfordernd Personal zu finden. Wünschenswert wäre hier die Steigerung des Frauenanteils. Hierfür sollen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, sodass auch Frauen für diese Position zur Verfügung stehen können.

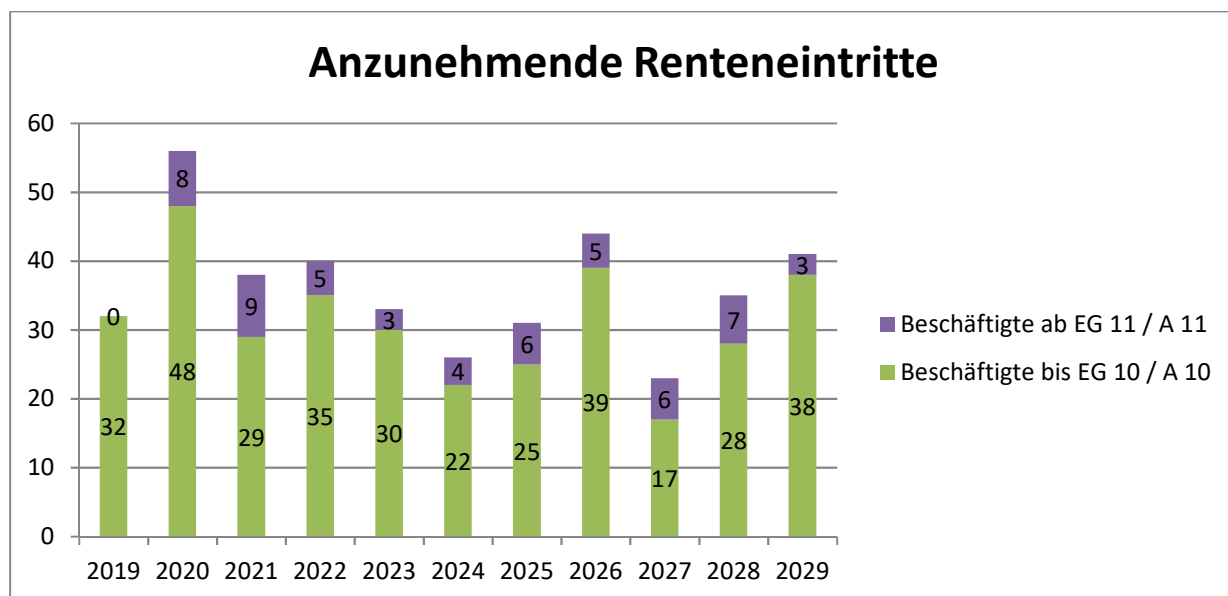


Abbildung 13 Anzunehmende Renteneintritte bis 2029⁵

⁴ Hinweis: Die Verteilung der Amtsleitungen hat sich in DIII zum 08.06.2020 wie folgt verändert: 4 Frauen, 3 Männer. Die Vakanz im DI wurde zudem Anfang 2020 mit einer Frau besetzt. Somit ist das Verhältnis hier wie folgt: 1 Frau, 2 Männer

⁵ Diese Daten beziehen sich auf den Stand am 7.03.2019

4.7 Nachwuchskräfteförderprogramm

Die Stadt Friedrichshafen bietet regelmäßig für Nachwuchsführungskräfte einen Führungskräftelehrgang an. Wie das untere Schaubild zeigt, wird dieser vermehrt von Frauen wahrgenommen. Vor allem das Jahr 2018 zeigt die Teilnahme von doppelt so vielen Frauen wie Männern. Ziel wäre, dass diese Frauen dann auch anschließend Führungsverantwortung übernehmen können.

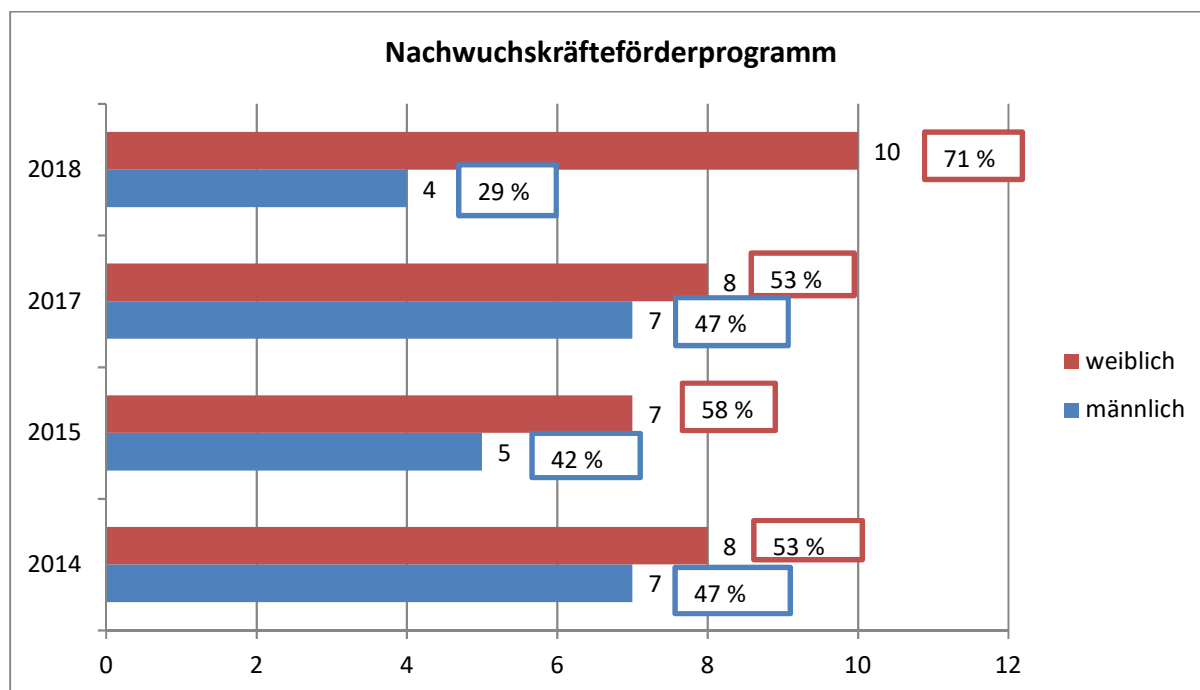


Abbildung 14 Teilnehmende Nachwuchskräfteförderprogramm

Im folgenden Kapitel soll nochmals die Wichtigkeit und Chance der Gleichstellungsarbeit, abgesehen von gesetzlichen Vorgaben, erörtert werden.

4.8. Bedeutung von Gleichstellung

Jeder Dritte im öffentlichen Sektor wird bis 2030 in Rente gehen und rund die Hälfte dieser Arbeitsplätze kann (teilweise dauerhaft) nicht mehr besetzt werden. Der vorhandene und potentielle Pool an unterrepräsentierten Personengruppen (Frauen) könnte dem immer stärker werden Fachkräftemangel entgegenwirken. Neben sozialen Aspekten im Sinne der Gleichwertigkeit und – berechtigung hat die Förderung von Gleichstellung somit auch gesellschaftliche, unternehmerische und betriebswirtschaftliche Vorteile.

5. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen des Chancengleichheitsplans

Unter Berücksichtigung der Befragung „Frauen und Führung“, welche 2019 bei der Stadt Friedrichshafen durchgeführt wurde, sowie der vorausgegangen drei Workshops⁶ zur Erstellung des Chancengleichheitsplans und deren Auswertung, werden für die **drei Handlungsfelder** (entsprechend der Empfehlung des Sozialministeriums Baden-Württemberg) Ziele und Maßnahmen vorgestellt. Bei den unten genannten Maßnahmen handelt es sich somit nicht um festgelegt Schritte, sondern lediglich um Möglichkeiten, welche in den jeweiligen Handlungsfeldern zur Zielerreichung führen könnten. Diese Vorschläge wurden jeweils in einem Workshop bewertet, diskutiert und ergänzt. Pro Themenfeld wurde ein Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Dezernaten sowie aus dem Personalrat durchgeführt. Die ersten geplanten, konkreten Maßnahmen sind im Anhang zu finden.

Alle Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen im Chancengleichheitsplan verbindet das Streben nach Gender Mainstreaming und die Arbeit der Chancengleichheitsstelle.

Gender Mainstreaming

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bedeutet für alle in Verwaltung und Politik, die vielfältigen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern in der eigenen Arbeit durchgängig zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen. Fachpolitische Maßnahmen sollen daraufhin geprüft werden, inwieweit sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken. Mit dem Ziel diese gleichstellungspolitisch auszurichten.

Chancengleichheitsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Friedrichshafen nimmt die Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung im Sinne des Chancengleichheitsplan wahr. Grob unterteilt werden die Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten laut Chancengleichheitsgesetz in verwaltungsinterne sowie -externe Aufgabenbereiche. Ziele sind hierbei die Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Verwaltung im internen Bereich herzustellen, aber auch die gesellschaftliche Position der Frauen im externen Bereich zu stärken und zu fördern. Die Stabsstelle der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Friedrichshafen ist seit Oktober

⁶ An den Workshops haben Vertreter und Vertreterinnen aus allen Dezernaten teilgenommen.

2017 besetzt, sie hat einem Stellenumfang von 60% und ist im Dezernat II angegliedert. Bei allen Vorhaben, die Gleichstellungsbelange betreffen, wird sie frühzeitig informiert (§ 19 (2) ChancenG).

5.1 Verwaltungsintern / Personalbezogen

Ziel dieses ersten Handlungsfelds ist es den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und für alle Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadtverwaltung Friedrichshafen zu optimieren.

- **Ziel: Den Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen**

Die Stadt Friedrichshafen strebt eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in möglichst Positionen, Berufsfeldern und Beschäftigungsbereichen an. Bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern sollen abgebaut werden. Insbesondere soll der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erhöht werden.

5.1.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibung sollen so abgefasst werden, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert/ermutigt werden.

Die Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen sind, indem die weibliche und männliche Form der Berufsbezeichnung oder eine neutrale Bezeichnung (zzgl. m/w/d) verwendet wird. In Bereichen, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, könnten außerdem speziell formulierte Zusätze⁷ zur Bewerbung motivieren.

Aktuell wird bei der Stadt Friedrichshafen bereits darauf geachtet, dass die Titel der Stellenanzeigen mit beiden Geschlechtern (z.B. Prüfstatikerinnen und Prüfstatiker), neutral (Amtsleitung) oder mindestens mit weiblichem Zusatz versehen sind (z.B. Prüfer/in). Darüber hinaus wird seit Mitte 2020 das unterrepräsentierte Geschlecht mit dem folgenden Satz am Ende der Ausschreibung besonders zur Bewerbung aufgefordert:

Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und freuen uns über Bewerbungen von Frauen.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind in unserem Team herzlich willkommen!

Darüber hinaus könnte der vermehrte Hinweis auf eine Teilzeitbeschäftigung das Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen positiv beeinflussen. Dies sollte grundsätzlich mit

⁷ Z.B. Die Stadt Friedrichshafen unterstützt die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und begrüßt deshalb besonders Bewerbungen von Frauen

aufgenommen werden, sofern keine zwingenden, dienstlichen Belange entgegenstehen.⁸ Dies sollte zudem auch für Führungspositionen gelten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass evtl. übrige geringe Stellenanteile unattraktiv und schwer zu besetzen sind und dafür zunächst eine Lösung gefunden werden müsste.

5.1.2 Auswahlverfahren / Stellenbesetzung

Nach § 6 Abs.2 des Chancengleichheitsgesetzes ist für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. 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 zu beachten.

Die Karriere – und Berufsverläufe von Frauen sind vor allem aufgrund von Familienpflichten häufiger durch Unterbrechungen geprägt und weniger geradlinig als jene von Männern. Deshalb ist es wichtig, unterschiedliche Karriere- und Berufsverläufe differenziert zu bewerten. Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechungen und Teilzeitarbeit sollten im Rahmen der Auswahlverfahren nicht nachteilig gewertet werden. Bei der Beurteilung der Eignung sind Fähigkeiten und Erfahrungen in den Bereichen Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeit, Wehr- und Freiwilligendienste und soziale Arbeit einzubeziehen. Praktische Erfahrungen in diesen Bereichen sollten als persönlichkeitsbildende und ggf. berufliche Qualifikation gewertet werden, soweit diese für eine Stellenbesetzung relevant sind.

5.1.3 Fort- und Weiterbildung

Zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen und Männern und zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben sollen geeignete Maßnahmen im Bereich der Fort- und Weiterbildung weiterentwickelt und angeboten werden, die eine (zukünftige) Führungstätigkeit noch besser vorbereiten und unterstützen sollen. Die Befragung „Frauen und Führung“ (2020) hat gezeigt, dass sich Mitarbeiterinnen v.a. Seminarangebote wie Work Life Balance, Gesundheitsmanagement und Zeitmanagement wünschen. Hierzu werden im Rahmen des jährlichen Fortbildungsprogramms „Fit für morgen“ in Zusammenarbeit mit der vhs Friedrichshafen bereits eine Vielzahl an Seminaren angeboten. Zudem wurden in der Befragung „Frauen und Führung“ team- oder gruppenfördernde Angebote vorgeschlagen, um Arbeitsklima, Netzwerken, persönliche Wertschätzung sowie ein gutes

⁸Teilzeitarbeit ist auch den Beschäftigten in leitenden Positionen nach Maßgabe des TzBfG (Teilzeit- und Befristungs-Gesetz) zu ermöglichen. Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet (§§ 6, 7 Absatz 1 TzBfG). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung)(13 Absatz 1 Satz 1 TzBfG).

Verhältnis zwischen den Hierarchieebenen zu fördern. Darüber hinaus wurde angeregt, dass bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen die Interessenlage von Frauen besonders beachtet wird. Spezielle zu berücksichtigende Zielgruppen stellen dabei Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Teilzeitarbeitende dar. Daher sollten weitere Fortbildungsmaßnahmen entwickelt und angeboten werden, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördert. Z.B. neue Programme, die speziell Frauen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Leitungsfunktionen vorbereiten.

Folgende Maßnahmen sind bereits bei der Stadt Friedrichshafen implementiert:

- Die Teilnahme an Kursen der vhs in den Bereichen „Persönlichkeit und Beruf“, „Angebot für Führungskräfte“, „Arbeitssicherheit“, „fn.digital“ sowie „Gesundheit“.
- Über die vhs können Teamtrainings und Workshops zur Organisationsentwicklung bedarfsgerecht für einzelne Bereiche/Abteilungen/Ämter organisiert und gebucht werden.
- Ein Führungskräftelehrgang für den internen Führungskräftenachwuchs.
- Das Fort- und Weiterbildungsangebot steht Frauen und Männern, Vollzeit- und Teilzeitkräften gleichermaßen offen.
- Der Fort- und Weiterbildungsbedarf wird zudem bereits regelmäßig (z.B. im Zuge des jährlichen Mitarbeitergesprächs) erfasst, festgelegt und unterstützt.

5.1.4 Flexibilisierung der Arbeit

Eine Flexibilisierung der Arbeit kann einen positiven Beitrag leisten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Dies umfasst Maßnahmen zu Arbeitsumfang, -zeit und -ort. Führen in Teilzeit ist im öffentlichen Dienst, so auch bei der Stadt Friedrichshafen noch eher die Ausnahme. Möglicherweise könnte so das Potenzial der überwiegend weiblichen Teilzeit-mitarbeitenden besser genutzt und der weiter steigende Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften besser gedeckt werden.

Die Stadt Friedrichshafen arbeitet aktuell mit flexiblen Arbeitszeiten mit Kernarbeitszeit. Zudem kann in dafür geeigneten Bereichen alternierende Telearbeit beantragt werden. Dieses Modell weiter zu optimieren war ein weiteres Ergebnis aus der Befragung „Frauen und Führung“ (2020). Im Rahmen des Projektes fn.digital wird im Segmentbereich „Arbeitsort“ die Dienstvereinbarung Telearbeit aktuell neu bearbeitet. Eine erste Anpassung ist für das erste Quartal 2021 geplant.

Eine Flexibilisierung der Arbeit hat auch für den Arbeitgeber Vorteile. So können z.B. durch vermehrtes Homeoffice Büroräume und somit Kosten eingespart werden. Weiter erhöht sich die Mitarbeiterbindung, es kommt zu einer schnelleren Rückkehr von High-Potentials aus der Elternzeit,

der Erhalt von Ausbildungsinvestitionen, Know-how und Beschäftigtenpotential wird gesichert, die Zufriedenheit gesteigert und die Arbeitgeber-Attraktivität verbessert.

5.1.5 Beurlaubung / Elternzeit / Wiedereinstieg

Um das Arbeitskräftepotential von beurlaubten Mitarbeitenden zu fördern, sollten Maßnahmen ergriffen werden, um diese Zielgruppe zu unterstützen. Somit kann die Mitarbeiterbindung erhöht, die Rückkehrzeit an den Arbeitsplatz verkürzt, Fluktuationskosten gesenkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden. Die Beauftragte für Familien und Senioren der Stadt Friedrichshafen unterstützt die Mitarbeitenden bei der Planung und Durchführung von Elternzeit. Zudem bietet die Stadt Friedrichshafen seit Kurzem einen regelmäßigen Beurlaubten-Treff, um diesen Personenkreis informiert und motiviert zu halten. Beurlaubte Mitarbeitende werden zu Personalversammlungen und sonstigen Gemeinschaftsveranstaltungen eingeladen. Eine mögliche Maßnahme, um mehr Gleichberechtigung im Arbeitsalltag zu erzielen wäre es auch, Männer zu ermutigen, die Elternzeit/Pflegezeit sowie eine Arbeitszeitreduzierung zur Wahrnehmung von Familienpflichten in Anspruch zu nehmen. Dies könnte durch die Diskussion von neuen Rollenbildern und Vorbildfunktionen gewährleistet werden. Es konnte bereits nachgewiesen werden, dass die Elternzeitquote bei männlichen Beschäftigten bis zu einem Drittel gesteigert werden kann, wenn es diesbezüglich Vorbilder in den oberen Führungsebenen gibt.⁹

5.1.6 Kinderbetreuung

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch weiter zu verbessern könnte das Angebot zur Kinderbetreuung optimiert werden. Die Stadt Friedrichshafen unterstützt aktuell die Mitarbeitenden bei der Suche nach einem Kindergartenplatz sowie organisiert Betreuung in den Ferien. Eine Förderung der Betreuung hat für den Arbeitgeber viele Vorteile: z.B. sehen sich Beschäftigte häufig gezwungen Familienpflichten, wie unvorhergesehene Schwierigkeiten bei der Kinder- oder Angehörigenbetreuung, im Rahmen einer Krankmeldung wahrzunehmen. Familienfreundliche Maßnahmen können sich folglich direkt auf Absentismus und Krankenstand auswirken, aber auch indirekt über eine erhöhte Arbeitszufriedenheit (Gerlach & Schneider 2012)¹⁰. Geringere Fehlzeiten und eine reduzierte Stressbelastung wirken sich positiv auf die Produktivität aus und eine erhöhte

⁹ Vgl. Scherer, K. (2020). URL: https://www.deutschlandfunk.de/gleichberechtigung-im-beruf-was-frauenquoten-fuer-maenner.724.de.html?dram:article_id=476477 (08.06.2020)

¹⁰ Vgl. DIW BERLIN Roundup (2015), <http://docplayer.org/12847863-Familienfreundlichkeit-in-unternehmen-status-quo-in-deutschland-und-forschungsstand.html> (16.09.2020)

Mitarbeiterproduktivität kann sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken (OECD 2007).¹¹

5.1.7 Partnerschaftliches Verhalten und Gleichbehandlung

Die Stadt Friedrichshafen wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung und Belästigung. Auf die Regelungen der Zuständigkeiten nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) und die Dienstvereinbarung „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 18.12.2019 wird verwiesen. Das AGG ist Grundlage des Chancengleichheitsplans. Beschäftigten und Führungskräften werden Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zu den Themen „Mobbing“ und „sexuelle Belästigung“ angeboten.

5.2 Verwaltungsintern / Produktbezogen

Der zweite Bereich betrifft den verwaltungsinternen, produktbezogenen Bereich, der Kommune als Dienstleister. Dies zielt auf die Eruierung der Passgenauigkeit der städtischen Dienstleistungen in Bezug auf Veränderung sowie Modifizierung bestehender Produkte, bezogen auf die Lebenslage von Frauen und Männern (**Gender Mainstreaming**).

- **Ziel: bestehende städtische Dienstleistungen unter Berücksichtigung der Lebenslagen von Frauen und Männern zu modifizieren**

Kommunale Dienstleistungen werden und sollen zukunftsorientiert und bezogen auf die Bedürfnisse der Einwohnerinnen und Einwohner, also zum Wohle aller, die in dieser Stadt leben oder Gäste sind, angeboten werden.

Online Dienstleistungen

Es sollen möglichst viele Angebote für Bürgerinnen und Bürger (auch) online und somit flexibler und ortsunabhängiger angeboten werden.

Geschlechtersensible Sprache

Eine lebendige Sprache entwickelt sich und wirkt sich auf das Verhalten der Menschen aus, welche sie sprechen. Sprache beeinflusst unser Denken, Bewusstsein, und unsere Wahrnehmung, steuert unsere Bewertung von Sachverhalten, spiegelt und transportiert Werthaltungen und schafft damit Wirklichkeit. Gleichzeitig soll Sprache verständlich und inklusiv sein, also auch für Menschen mit geringerer Lesekompetenz zugänglich sein.

¹¹ Vgl. Laubner V. /Reiter, S. / Storck, J. (2015), S. 6

Der Rat für deutsche Rechtschreibung definiert die folgenden sechs Kriterien als Grundlage für „Geschlechtergerechte Schreibung“: Geschlechtergerechte Texte sollen

- sachlich korrekt sein,
- verständlich und lesbar sein,
- vorlesbar sein (mit Blick auf die Altersentwicklung der Bevölkerung und die Tendenz in den Medien, Texte in vorlesbarer Form zur Verfügung zu stellen),
- Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten,
- übertragbar sein im Hinblick auf deutschsprachige Länder mit mehreren Amts- und Minderheitensprachen,
- für die Lesenden bzw. Hörenden die Möglichkeit zur Konzentration auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen sicherstellen.

Dabei ist jeweils auf die unterschiedlichen Zielgruppen und Funktionen von Texten zu achten.¹²

Der Rat für deutsche Rechtschreibung empfiehlt daher die Anwendung von stilistischen und grammatischen Strategien, also die Verwendung von vollständigen Paarformen (z. B. „Schülerinnen und Schüler“, „Bürgerinnen und Bürger“), Ersatzformen (geschlechtsneutrale Formulierungen, z. B. „Studierende“, „Lehrkräfte“, „Gäste“) und die Vermeidung des generischen Maskulinums (der grammatikalisch männlichen Form, z. B. nicht: „Sie ist Arzt“, sondern: „Sie ist Ärztin“ und weitere sprachliche Möglichkeiten, wie etwa Umformulierungen: Beim allergrößten Teil aller Textsorten können in fortlaufenden Texten die aufgeführten stilistischen und grammatischen Strategien Anwendung finden. Sie entsprechen den sechs formulierten Kriterien der sachlichen Korrektheit, der Verständlichkeit und Lesbarkeit, der Vorlesbarkeit, der Rechtssicherheit und Eindeutigkeit und der Übertragbarkeit, zum größten Teil ermöglichen sie auch die Konzentration auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen. Orthografisch entsprechen diese Strategien den Normen des amtlichen Regelwerks.¹³ Diese Möglichkeiten sind den verschiedenen orthographischen Ausdrucksmitteln wie Unterstrich (Gender-Gap, z. B. „Schüler_innen“), Binnen-I (z. B. „SchülerInnen“), Doppelpunkt (Gender-Doppelpunkt, z.B. Schüler:innen) oder Asterisk (Gender-Stern, z. B. „Schüler*innen) vorzuziehen.

¹² Rat für deutsche Rechtschreibung: Empfehlungen zur „Geschlechtergerechten Schreibung“, 16. November 2018, http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf (21.10.2020)

¹³ Rat für deutsche Rechtschreibung: Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018 - Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018, S. 9 f., http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf (21.10.2020)

Konkret ist z.B. möglich, die explizite Nennung von Frauen zum Zweck ihrer Sichtbarmachung, wie dies z.B. bereits bei Stellenausschreibungen gehandhabt wird. Antidiskriminierende Sprachhandlungen wie die Nennung beider Geschlechter sowie wo sinnvoll die Erwähnung des dritten Geschlechts (m/w/d) sind immer anzustreben. Auch die abwechselnde Verwendung der weiblichen und an anderer Stelle der männlichen Form wäre denkbar sowie alle neutrale Formulierungen.

Alle Mitarbeitenden sollen im Schriftverkehr und bei Texten auf eine geschlechtersensible Sprache achten, damit alle Geschlechter adäquat angesprochen und repräsentiert werden. Denn geschlechtersensibel formulieren bedeutet auch antidiskriminierend zu wirken. Hierfür wäre es noch vorstellbar einen Leitfaden zu kreieren und zu veröffentlichen.

Beratungsstellen für Frauen und Männer

In Friedrichshafen sind wir mit den Anlauf- und Beratungsstellen für Frauen in schwierigen Lebenslagen stadtintern sowie extern gut aufgestellt. Innerhalb der Stadtverwaltung ist das Amt für Soziales, Familie und Jugend der Stadt Friedrichshafen mit der Beratungsstelle für Frauen in Not- und Trennungssituationen Ansprechpartnerin für die unterschiedlichen Belange für Frauen in Not- und Trennungssituationen (z.B. bei häuslicher Gewalt). Extern über unterschiedliche Träger, kofinanziert über die Stadt Friedrichshafen und den Landkreis, sind dies das AWO Frauen- und Kinderschutzhaus (beschützendes Haus) sowie die Beratungsstelle Morgenrot – Beratungsstelle gegen sexuellen Missbrauch, der Verein Frauen helfen Frauen sowie die Arkade Streetwork (Beratung für Sexualarbeiterinnen). Diese Anlaufstellen und dieses Angebot sollen aufrechterhalten werden. Langfristig wirksamer Schutz für Opfer von (häuslicher) Gewalt muss auch bei den Tätern ansetzen. Eine Anlauf- und Beratungsstelle für Männer, welche (potentiell) gewalttätig sind, könnte eingerichtet werden. Da von Gewalt betroffene Frauen aus unterschiedlichen Gründen immer wieder in ihr gewaltgeprägtes Umfeld zurückkehren, den Aggressoren wenig oder nur geringe gewaltfreien Konfliktlösungsstrategien zur Verfügung stehen, verbleibt das Paar meist in der Gewaltspirale. Es könnten daher Trainings für (potentielle) Gewalttäter angeboten werden. Das Ziel wäre es somit die Entstehung von Gewalt bereits im Vorfeld zu verhindern und weiteren Gewalthandlungen vorzubeugen. Die Arbeit mit Männern, die in ihrer Partnerschaft Gewalt ausüben wäre daher eine notwendige Ergänzung zu den Hilfsangeboten von Frauen und Kindern zur Vorbeugung weiterer Gewalt.

Viele Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen in unterschiedlichen Problemlagen sind den Frauen unbekannt. So könnten z.B. mittels Öffentlichkeitskampagnen über die Möglichkeit der

„vertraulichen Geburt“¹⁴ in Zusammenarbeit mit der Diakonie (Schwangerenberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung) und der Caritas (katholische Schwangerschaftsberatung) oder die „anonyme bzw. anzeigenunabhängige Spurensicherung“¹⁵ nach einer Sexualstraftat¹⁶ informiert werden. Hilfsangebote für Frauen müssen immer wieder öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden, damit die Hilfen auch dort ankommen, wo sie benötigt werden.¹⁷

Berufsförderung für Mädchen

Die Stadt Friedrichshafen wird sich weiter und nach Möglichkeit vermehrt engagieren, die unterschiedlichen Berufsbilder den jungen Menschen vorzustellen, welche dort unterrepräsentiert sind. Dies kann durch die Teilnahme an bereits existierenden „Wissen was geht“-Aktionen, Boys` & Girls` Aktionen oder über eigene Veranstaltungen geschehen: Zum Beispiel Schnuppertage für Mädchen in der IT, Technik o.ä. und für Jungen in der Pflege, Kinderbetreuung etc.

Frauen-Netzwerk

Eine weitere Chance ist der Aufbau von eigenen bzw. die Unterstützung von existierenden Frauen-Netzwerken innerhalb der Stadtverwaltung.

Geschlechterparitätische Gremien

Zur Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist anzustreben möglichst alle Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen, sofern keine Umstände vorliegen, die dies aus rechtlichen oder anderen Gründen ausschließen.

Weitere und nun konkret zu planende Maßnahmen, welche im dritten Workshop des Arbeitskreises definiert wurden, sind im Anhang zu finden.

¹⁴ Vertrauliche Geburt bedeutet: Frauen können ihr Kind medizinisch sicher und vertraulich zur Welt bringen. Die Mutter entscheidet, ob ihre Daten dem Kind nach Vollendung den 16. Geburtstag weitergeben werden können oder ob sie gerichtlich eine weitere Anonymität erwirkt.

¹⁵ Anonyme Spurensicherung bedeutet: Anzeigenunabhängig können die Beweismittel der Sexualstraftat anonym sichergestellt und gelagert werden. Oftmals kommt der Täter aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld, die betroffenen Frauen benötigen gerade hier Zeit um mit Hilfe von Beratung der Fachstellen und Unterstützung die Tat zur Anzeige zu bringen.

¹⁶ Die potentielle Einrichtung einer solchen Hilfsmöglichkeit befindet sich in Friedrichshafen aktuell in der Abstimmung mit dem Klinikum.

¹⁷ Best Practice: über die Stabsstelle Gleichstellung wurde der Flyer „Hilfsmöglichkeiten bei häuslicher und sexualisierter Gewalt in der Stadt Friedrichshafen“ publiziert. Sämtliche stadtinterne Beratungsstellen sind in den Flyer gelistet, welcher im Mai 2020 in neun verschiedenen Sprachen publiziert wurde.

5.3 Verwaltungsextern

Der dritte Bereich bezieht sich auf verwaltungsexterne Aufgaben wie Projekte, auf Information und Beratung der Bürgerinnen und Bürger, auf Initiativen zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie auf die Unterstützung von Netzwerken. Dies beinhaltet mögliche Präventionsmaßnahmen aber auch Öffentlichkeitsarbeit.

- **Ziel: Erhöhung des subjektiven Sicherheitsgefühls und der objektiven Sicherheitslage von Frauen (und Männern) im öffentlichen Raum**

Statistiken belegen ein deutliches Missverhältnis zwischen der tatsächlichen Entwicklung des Kriminalitätsaufkommens und der subjektiv empfundenen Kriminalitätsfurcht: Die Angst, Opfer einer Straftat zu werden ist deutlich höher, als dies tatsächlich der Fall ist. Auch das Geschlechterverhältnis bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist sehr einseitig, die Opfer zumeist weiblich, während die Taten zum größten Teil von Männern begangen werden.

Konkrete Maßnahmen zum dritten Handlungsfeld werden erst nach der Sicherheitsbefragung der Bürgerinnen und Bürger festgelegt. In dieser werden auch mögliche Unterschiede des Sicherheitsgefühls von Frauen und Männern erfragt bzw. geschlechtsspezifisch ausgewertet. Diese Befragung wird vom Amt für Bürgerservice, Sicherheit und Ordnung durchgeführt und ist für 2021 geplant. Die Daten der Befragung werden in einem nächsten Schritt in konkrete Maßnahmen umgearbeitet.

Im Bereich **Prävention** wurde die Aktion „sicher unterwegs“ bereits gut angenommen und soll daher fortgeführt werden. Hierbei handelt es sich um ein Kooperationsprojekt zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Polizei und dem Verein „Gewaltfrei Durchboxen“. Dieses wird seit 2019 jährlich für Bürgerinnen der Stadt Friedrichshafen und Mitarbeitende der Stadtverwaltung angeboten.

Ebenso weitergeführt werden im Bereich **Öffentlichkeitsarbeit** die Aktionen rund um den 25.11 - der Tag gegen Gewalt gegen Frauen - und am 14.02. - one billion rising - in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen sozialen Einrichtungen in Friedrichshafen.

Querschnittsthemen und Zielkonflikte

Besonders im Bereich „verwaltungsextern“ sind Querschnittsthemen und Zielkonflikte vorstellbar. z.B. wirkt sich die Sanierung der Tiefgarage am GZH vermutlich positiv auf das produktbezogene Angebot für Frauen aus.

Die Begrünung der Innenstadt könnte sich aber theoretisch in Bezug auf die Aufenthaltsqualität auch als Angstraum erweisen. Dies soll nur beispielhaft erwähnt werden. Mögliche Zielkonflikte müssen daher immer beachtet werden.

6. Umsetzung / Berichtspflicht / Evaluation

Der Arbeitskreis Chancengleichheitsplan, welchem Männer und Frauen aus allen Dezernaten angehören, trifft sich jährlich, um den aktuellen Stand der Maßnahmen zu prüfen sowie das weitere Vorgehen zu beraten. Hierbei berichten die zuständigen Dezernate/Fachämter über die Umsetzung der Maßnahmen und mögliche Probleme.

Die in den jährlichen Sitzungen des Arbeitskreises definierten Maßnahmen und deren Bearbeitungsreihenfolge sind somit in Untergruppen aus den betreffenden Bereichen intensiver zu diskutieren und bestenfalls umzusetzen. Hierbei sollen möglichst alle Beteiligte Personengruppen und Umstände in die Betrachtung einfließen. Dies bedeutet auch, dass eine Maßnahme zur Chancengleichstellung nur dann umgesetzt werden, wenn die Vorteile überwiegen.

Für die Umsetzung der konkreten Maßnahmen aus dem Chancengleichheitsplan sind die einzelnen Dezernate im Rahmen ihrer Zuständigkeit verantwortlich. Die Herstellung von Chancengleichheit ist Querschnittsaufgabe und betrifft alle gleichermaßen. Die Organisation der Arbeitskreise und das übergeordnete Projektmanagement der einzelnen Ziele obliegt der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Leitung Personalentwicklung. Der Bereich verwaltungsintern – personalbezogen ist dabei eher der Personalentwicklung zuzuordnen und die Bereiche verwaltungsintern – produktbezogen sowie verwaltungsextern der Gleichstellungsbeauftragten.

Durch den Chancengleichheitsplan, diese beiden (verhältnismäßig) neu geschaffenen Stellen¹⁸ und den strukturierten Prozess zur Nachverfolgung kann das Thema Gleichstellung aller Geschlechter bei der Stadt Friedrichshafen nun noch intensiver vorangetrieben werden.

Der Chancengleichheitsplan ist ein „lebendiger“ Bericht, welcher unter Einbeziehung aller Dezernate kontinuierlich weiterentwickelt und verändert wird.

¹⁸ Gleichstellungsbeauftragte seit Oktober 2017 und Leitung Personalentwicklung seit April 2020

7. Geltungsdauer / Inkrafttreten / Fortschreibung / Veröffentlichung

Der Chancengleichheitsplan der Stadtverwaltung Friedrichshafen tritt nach Beschluss des Gemeinderates und der Unterschrift der Verwaltungsspitze in Kraft. Verantwortlich für die kontinuierliche Überprüfung und Fortschreibung des Chancengleichheitsplanes ist die Chancengleichheitsstelle in Zusammenarbeit mit dem Personalamt.

Nach Ablauf von 3 Jahren (im Jahr 2023) wird ein Zwischenbericht sowie nach Ablauf der Geltungsdauer des Chancengleichheitsplanes von 6 Jahren im Jahr 2027 ein Gesamtbericht erstellt, der dem Gemeinderat vorgelegt wird.

Gemäß § 7 Absatz 1 ChancenG wird der Chancengleichheitsplan innerhalb eines Monats nach Ausfertigung an geeigneter Stelle durch die Dienststellenleitung zur Einsicht ausgelegt bzw. in sonstiger geeigneter Weise bekannt gemacht. Die Beschäftigten und insbesondere die Personalvertretung müssen die Möglichkeit haben, sich über den Inhalt des Chancengleichheitsplans zu informieren. Der Chancengleichheitsplan und die Zwischenberichte werden lt. § 7 Absatz 2 im Internet veröffentlicht.

Der Chancengleichheitsplan wird lt. § 5 Absatz 5 ChancenG der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt, vorgelegt.

8. Anhang

8.1 Maßnahmenplan

8.2 Empfehlungen zur Aufstellung eines kommunalen Chancengleichheitsplans

Die Maßnahmen werden bei der Implementierung und Umsetzung auf mögliche Zielkonflikte hin überprüft und die betroffenen Fachämter und Abteilungen werden beteiligt.

Die Maßnahmen und der Chancengleichheitsplan insgesamt werden laufend evaluiert und angepasst.

8.1 Maßnahmenplan

1. Handlungsfeld: Verwaltungsintern / Personalbezogen

Thema	Maßnahme	Indikator	zuständige/ beteiligte Stelle(n)	Zeitraumen		
				Start	Ende	Status
Stellenausschreibung / - besetzung	Leitfaden geschlechtsspezifische Ansprache von Frauen/Männern in unterrepräsentierten Berufsfeldern , z.B. „Bewerbungen von Frauen bzw. Männern sind besonders erwünscht“, „Die Stadt FN fördert bei gleicher Eignung die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und begrüßt deshalb besonders Bewerbungen von Frauen“, Wir setzen uns für Chancengleichheit und freuen uns über Bewerbungen von Frauen / Männern“ Titel: Kindergärtner und Kindergärtnerinnen, Prüfstatikerinnen und Prüfstatiker	Vorhandensein Leitfaden	PA / GSB	Q1/21	Q2/21	
	Hinweis auf Teilzeitmöglichkeit , sofern keine <u>zwingenden</u> dienstlichen Belange dagegen sprechen (auch bei Führungspositionen), z.B. folgende Formulierung: Die Stadt FN unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Teilzeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.	Anzahl Ausschreibungen in Teilzeit	PA / GSB	Q1/21	Q3/21	
	Hervorhebung frauenspezifischer Vorteile der Stadt FN : Frauen nutzen auf ihren Arbeitswegen häufiger öffentliche Verkehrsmittel als Männer. Deshalb wollen wir verstärkt auf die gute Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes bei der Stadt FN hinweisen.	Vorhandensein Hervorhebung in Personalakquise	PA / GSB	Q1/21	Q1/21	
	Beurteilungsleitfaden für Soziale/Care-Tätigkeiten einführen : Bei der Beurteilung der Eignung sind Fähigkeiten/Erfahrungen in den Bereichen Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeit, Wehr- und Freiwilligendienste und soziale Arbeit einzubeziehen. Praktische Erfahrungen in diesen Bereichen sollten als persönlichkeitsbildende und ggf. berufliche Qualifikation gewertet werden, soweit diese für eine Stellenbesetzung relevant sind.	Vorhandensein Leitfaden	PA / GSB / AL	Q2/21	Q4/21	
Fort- und Weiter- bildung	Karriere- und Nachfolgeplanung : Ein Prozess zur (internen) Nachfolgeplanung und zur Erstellung eines Talentpools soll eingerichtet werden, um zukünftige Führungs- und Fachkräfte auf entsprechende Schlüssel-Positionen vorzubereiten und somit zu signalisieren, dass diese entsprechend gefördert & unterstützt werden.	Anzahl interne Stellenbesetzung n	PA / BM II / PR	Q3/21	Q3/22	

	Schulungen im Programm "Fit für Morgen" für mehr Augenmerk auf Gleichbehandlung: Beschäftigten und Führungskräften sollen Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zu den Themen „Mobbing“ und „sexuelle Belästigung“ angeboten werden.	Anzahl Schulungen	PA / GSB / vhs	Q1/21	Q3/21	
Flexibilisierung der Arbeit	Optimierung der DV Arbeitszeit, Erhöhung der Flexibilität durch z.B. Ausweitung des Arbeitszeitrahmen und Verkürzung der Kernzeiten.	Vorhandensein neue DV	PA / DIG	Q4/20	Q2/21	2
	Optimierung der DV Telearbeit: Erhöhung der Flexibilität durch vermehrte Schaffung/Verbesserung der Voraussetzungen für flexible Arbeitsorte.	Vorhandensein neue DV	PA / DIG	Q4/20	Q1/21	2
	Verfahrensweisung zur Erhöhung der Möglichkeit für Führen in Teilzeit: Grundsätzliche Teilbarkeit/Teilzeit aller Stellen gesetzlich festgelegt, es muss eine Prüfung/Begründung bei Nicht-Teilbarkeit stattfinden.	Vorhandensein Verfahrensweisung	PA / DIG / AL	Q4/21	Q4/22	
Beurlaubung/ Elternzeit	Engere Bindung zu Personen in Elternzeit/Beurlaubung: Beurlaubte Personen sollen mit Hilfe eines adäquaten Informationskanals über aktuelle Neuigkeiten/Angebote/Möglichkeiten der Stadtverwaltung informiert werden (z.B. ein externer Zugang zum Mitarbeiterportal) um somit deren Bindung zu erhöhen sowie die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.	Anzahl Infokanäle, Kommunikationen	PA / DIG	Q1/21	Q4/21	
	Auch während der Elternzeit sollen die Mitarbeitenden alle Möglichkeiten zur Teilnahme an Veranstaltungen und Weiterbildungen wahrnehmen können. Entsprechende Voraussetzungen/Möglichkeiten sind zu treffen (z.B. Kinderbetreuung während Weiterbildungen)	Anzahl Teilnehmende in Elternzeit	PA / Fam.-beauftr. / vhs	Q1/21	Q4/21	
Kinder- betreuung	Unterstützung und Beratung für städtische Mitarbeitende aus der Umgebung: Die bestehenden Belegplätze für städtische Mitarbeitenden-Kinder sollen bei Bedarf ausgebaut werden.	Anzahl Belegplätze	Fam.-beauftragte / PA	fortlaufend		
	Möglichkeiten bei Betreuungsnotfall schaffen: Es sollen im Bedarfsfall z.B. Notfall-Eltern-Kind-Büros implementiert werden, welche z.B. via Outlook zu buchen sind.	Anzahl Notfall-Möglichkeiten	Fam.-beauftragte / PA	Q2/21	Q2/22	
Sonstiges	Regelmäßige Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. durch Seminare und /oder Informationsmails von PA/PE, Gleichstellungsbeauftragten und Familien- & Seniorenbeauftragten	Anzahl Seminare und Teilnehmende	GSB / PA / vhs / Fam.-b.	Q1/21	fortl.	

2. Handlungsfeld: Verwaltungsintern / Produktbezogen

Maßnahme	Indikator	zuständige/ beteiligte Stelle(n)	Zeitraumen		
			Start	Ende	Status ²
Leitfaden geschlechtergerecht, einheitliche Amtssprache: In der Kommunikation der gesamten Stadtverwaltung soll es eine einheitliche Regelung zur geschlechtersensiblen Formulierung geben.	Vorhandensein Leitfaden	KUM / GSB	Q1/21	Q4/21	
Boys` & Girls` Aktionen: v.a. unterrepräsentierte Berufe sollen dem anderen Geschlecht vorgestellt werden (Girls: Klärwerk, Boys: Pflege); z.B. durch Teilnahme an Boys-Days, Veranstaltung eigener Boys` & Girls` Days	Anzahl Aktionen	PA - Ausb. / AL	Q2/21	fortl.	
Frauen-Netzwerk aufbauen: Es soll ein internes sowie externes Frauennetzwerk aufgebaut werden. Dies könnte durch eigene Organisation/Bereitstellung oder Förderung existierender Netzwerke geschehen.	Anzahl Netzwerkteilnehmende	GSB / PA	Q4/20	fortl.	
Hervorhebung der Arbeitgeber-Vorteile nach außen auf diversen Kommunikationskanälen, z.B. Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Mitbringen von Kindern, wenn kurzfristig Betreuung ausfällt (sobald Möglichkeit vorhanden) auf der stät. HP kommunizieren.		PA / KUM	Q4/20	fortl.	
Erhöhung der Online-Angebote für Bürgerinnen & Bürger (z.B. Online-Terminvereinbarung, -beratung)	Anzahl Online-Angebote	Fachamt	Q4/20	fortl.	
Angebote für gewaltbereite Personen (z.B. gewaltsensible Trainings): Um die häusliche Gewalt in der Stadt Friedrichshafen zu reduzieren, sollen für gewaltbereite Personen präventiv entsprechende Trainingsangeboten werden.	Anzahl Angebote, Teilnehmende	GSB / vhs	Q4/20	fortl.	

8.2 Empfehlungen zur Aufstellung eines kommunalen Chancengleichheitsplans

(Umsetzung § 24 Chancengleichheitsgesetz)

Die Empfehlungen zum Inhalt und zum Verfahren zur Aufstellung von kommunalen Chancengleichheitsplänen wurden unter Federführung des Ministeriums für Arbeit und Soziales gemeinsam mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und mit dem Landkreistag Baden-Württemberg und dem Städtetag Baden-Württemberg abgestimmt.

Rechtslage

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 22. Oktober 2005 - welches das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg vom 21. Dezember 2005 (Landesgleichberechtigungsgesetz - LGIG) abgelöst hat - enthält im Abschnitt 5 Sonderregelungen für Gemeinden, Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten. § 23 und 24 ChancenG enthalten Regelungen zu den „Aufgaben der Gemeinden und der Landkreise“ (§ 23 neu) und zu „Chancengleichheitsplänen“ (§ 24).

§ 23 ChancenG entspricht § 19a LGIG, der bereits durch das Verwaltungsstruktur-Reformgesetz vom 1. Januar 2005 in das LGIG aufgenommen worden ist. Der bisherige § 19 LGIG, der Vorschriften zur Erstellung von kommunalen Frauenförderplänen enthält, wurde ohne inhaltliche Änderung als § 24 in das ChancenG übernommen. Lediglich der Begriff „Frauenförderplan“ wurde durch „Chancengleichheitsplan“ ersetzt.

§ 23 ChancenG verdeutlicht, dass es auch zu den Aufgaben der Kommunen gehört, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz durchzusetzen und entsprechende Strukturen zu schaffen, die der Gleichstellung wirksam verpflichtet sind. Dabei geht es sowohl um Maßnahmen der internen als auch der externen Frauenförderung, ebenso wie um strukturelle Maßnahmen (Gender Mainstreaming) zur Herstellung gleicher Chancen von Frauen und Männern (Auszug aus der amtlichen Begründung zum ChancenG, Landtagsdrucksache 13/4483).

§ 23 Abs. 1 ChancenG lautet: „Die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird“.

§ 24 ChancenG enthält folgende Regelungen zur Aufstellung von Chancengleichheitsplänen: § 24 Abs. 1 ChancenG: „Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise sollen Chancengleichheitspläne erstellen“. Dabei ist Abs. 4 zu berücksichtigen: „Die vorstehend bezeichneten Stellen regeln in eigener Verantwortung die Erstellung der Chancengleichheitspläne und das Verfahren“.

Die in § 23 Abs. 1 ChancenG festgeschriebenen Aufgaben der Kommunen erfordern demnach einen neuen Zuschnitt der kommunalen Chancengleichheitspläne.

Hinweise und Empfehlungen

Was ist ein Chancengleichheitsplan?

Der Chancengleichheitsplan ist ein geeignetes **Instrument** zur strategischen Zielbestimmung und Planung im Aufgabenbereich Chancengleichheit für Frauen und Männer. Einem modernen Verwaltungshandeln entsprechend sollten die Ziele im Rahmen eines von der Amtsspitze unterstützten und von der Arbeitsebene fachlich begleitenden Prozesses festgelegt und umgesetzt werden. Dabei werden im Rahmen des Aufstellungsprozesses spezifische Handlungsbedarfe identifiziert, daraus bestimmte Ziele bzw. Teilziele abgeleitet und geeigneten Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung in einem definierten Zeitraum entwickelt.

Kernstücke eines kommunalen Chancengleichheitsplans sind:

- Ziele - Festlegung von mehreren Zielen bzw. Teilzielen
- Analyse - Darstellung konkreter Arbeitsbereiche mit Handlungsbedarf
- Maßnahmen - Geplante Maßnahmen bzw. Strategien zur Zielerreichung
- Nachverfolgung (Evaluation)
- Geltungsdauer – konkreter Zeitraum
- In Kraft treten - durch Unterschrift der Amtsspitze

Der kommunale Chancengleichheitsplan wird damit zu einem strategischen Instrument der Verwaltungsspitze, der die Kommune bei der Umsetzung wichtiger politischer Maßnahmen unterstützt.

Wem nutzt der Chancengleichheitsplan?

- Der Verwaltung
Optimierung des Verwaltungshandelns durch Festlegung konkreter Ziele.
- Den Beschäftigten
Der Plan gibt den für die Umsetzung zuständigen Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung und schafft Transparenz.
- Den Bürgerinnen und Bürgern
Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse von Bürgerinnen und Bürgern in kommunalen Aufgabenbereichen.
- Der Kommune
Standortvorteile im Wettbewerb z.B. um Gewerbeansiedlungen, Fachkräfte, junge Familien.

Welche Bereiche umfasst ein Chancengleichheitsplan?

Nach den gesetzlichen Vorgaben (§ 24 Abs. 1 ChancenG) erstrecken sich die kommunalen Aufgabenbereiche sowohl auf Maßnahmen der internen und der externen Frauenförderung in den Bereichen, in denen nachweislich die Gleichberechtigung von Frauen noch nicht erreicht wurde, als auch auf die Implementierung des Ziels der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer.

- Im **verwaltungsinternen Bereich** kommen daher zwei Bereiche für Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Betracht:
 - personalbezogener Bereich
die Kommune als Arbeitgeberin (betrifft den bisherigen Frauenförderplan u.a. mit Maßnahmen zum Abbau von Bereichen mit Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten der Kommune)
 - produktbezogener Bereich
die Kommune als Dienstleisterin (betrifft die Gestaltung kommunaler Dienstleistungen unter Berücksichtigung der Lebenslagen von Frauen und Männern)
- Im **verwaltungsexternen Bereich** kommen Ziele und Maßnahmen in Betracht, die die Gleichstellung von Frauen und Männern befördern, wie z.B. Information und Beratung, Veranstaltungen, themenbezogene Projekte, Unterstützung von Netzwerken und Initiativen.

Bei einem ausgewogenen kommunalen Chancengleichheitsplan werden Ziele aus allen drei Bereichen berücksichtigt. Ein Ziel sollte den personalbezogenen Bereich aufgreifen.

Vom wem geht die Initiative für die Aufstellung eines Chancengleichheitsplanes aus?

Die Initiative sollte von der Hausspitze ausgehen. Sie verantwortet die Einhaltung von Gesetzen. Es empfiehlt sich deshalb, dass die Initiative zur Erstellung des Chancengleichheitsplanes vom Bürgermeister/ von der Bürgermeisterin, vom Oberbürgermeister/ von der Oberbürgermeisterin, vom Landrat/ von der Landrätin ausgeht.

Wie kann der Zielfindungsprozess gestaltet werden?

Der Erstellung des Chancengleichheitsplans ist eine Querschnittsaufgabe und ein Prozess, der die Einbeziehung der unterschiedlichsten Bereiche erfordert.

Für die Steuerung des Prozesses eignet sich die Einsetzung einer Lenkungsgruppe, in der u.a. die Dezernate/Fachbereiche/Ämter und das Personalamt hochrangig vertreten sind. Die fachliche und inhaltliche Begleitung erfolgt durch die Fachreferenten/innen für Chancengleichheit bzw. die Gleichstellungsbeauftragte, die in das Lenkungsgremium berufen wird.

Die Einbeziehung der Führungskräfte und Fachämter kann mit Hilfe einer Fragebogenaktion erfolgen.

Mittels Fragebögen (MUSTER 1) werden alle Ämter gebeten, 1 - 2 gleichstellungsrelevante Ziele zu benennen. Voraussetzung hierfür ist die notwendige Sensibilität und Kompetenz für Gleichstellungs- und Genderfragen bei Führungs- und Fachkräften. Bei Bedarf erfolgen entsprechende Schulungen.

Die Steuerungsgruppe bewertet die benannten Ziele nach den Kriterien:

- Relevanz (Schwerpunkte)
- Umsetzbarkeit
- Messbarkeit

und schlägt eine Auswahl einschlägiger Ziele der Verwaltungsspitze vor.

Nach der Entscheidung über die ausgewählten Ziele werden diese ausformuliert und zu einem Chancengleichheitsplan zusammen gefasst (MUSTER 2).

Um bei der Erarbeitung des Chancengleichheitsplans Synergieeffekte zu nutzen, bietet sich bei den Vorschlägen für Ziele und Maßnahmen eine Prüfung an, ob bereits geplante bzw. in der Bearbeitungsphase befindliche Maßnahmen um die Genderperspektive erweitert werden können. Der Chancengleichheitsplan kann auch mit bereits bestehenden strategischen Instrumenten verknüpft werden, wie zum Beispiel dem Personalentwicklungskonzept oder einem Aktionsprogramm.

Wie wird der Chancengleichheitsplan in Kraft gesetzt?

Zur Sicherung der politischen Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Zielerreichung wird eine Befassung des Gemeinderats bzw. Kreistags mit dem kommunalen Chancengleichheitsplan angeregt.

Der Plan tritt nach Unterschrift der Verwaltungsspitze in Kraft.

Der Chancengleichheitsplan sollte veröffentlicht, regelmäßig evaluiert (z.B. alle 3 Jahre) und fortgeschrieben werden.

Literaturempfehlungen zum Weiterlesen:

- Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
- Erster Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan, 15.11.2007
- Gleichstellung weiter denken – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin, Entwurf für ein gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2008 – 2011- der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Berlin, November 2007
- Chancengleichheitsplan der Landeshauptstadt Düsseldorf mit Controllingraster
- Broschüre „Chancengleichheit braucht Ideen – Eine Arbeitshilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Planning in den Kommunen“ des Ministeriums für Arbeit und Soziales

MUSTER 2: Chancengleichheitsplan

1. Allgemeine (strategische) Ausrichtung

Enthält Ausführungen zum angestrebten Gesamtziel, die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu verbessern. Berücksichtigung der Doppelstrategie von Chancengleichheit und Frauenförderung zur Zielerreichung.

(z.B. Selbstverständnis/Selbstverpflichtung der Kommune; Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten oder der Fachreferentin/des Fachreferenten für Chancengleichheit gem. § 23 Abs. 2 S. 1 ChancenG)

2. Spezifische (operative) Ziele

Enthält konkrete Ausführungen

Enthält ausgewählte konkrete Ziele, die mit Maßnahmen der Doppelstrategie Chancengleichheit und Frauenförderung erreicht werden sollen *(z.B. Wirtschaftsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in Führungspositionen, Fortbildung, Personalentwicklung, Sicherheit, Bildung, Stadtplanung, Gesundheit usw.)*. Die Ziele sollten die internen (personal- und produktbezogen) und externen Bereiche umfassen.

Beschreibung der Einzelziele; mit jeweils folgendem Gliederungsvorschlag

Ziel 1:

- Definition des Ziels (was soll erreicht werden?)
- Hintergründe/Handlungsbedarf (warum besteht Handlungsbedarf?)
- Maßnahmen/Strategie (wie soll das Ziel erreicht werden?)
- Ggf. Ressourcen *(welche personellen und finanziellen Ressourcen werden benötigt)*
- Verantwortlich (wer hat die Federführung?)

Ziel 2:

Ziel 3:

Weitere Ziele ...

Laufzeit des Chancengleichheitsplans von bis

Ggf. Überprüfung des Zielerreichungsgrades nach Jahren.

Unterschrift (Bürgermeister/in, Oberbürgermeister/in, Landrat/Landrätin)

Ggf. Befassung des Gemeinderats bzw. des Kreistags vom

Herausgeber

Stadtverwaltung Friedrichshafen
88045 Friedrichshafen

Kontakt

Brigitte Pfrommer-Telge

Gleichstellungsbeauftragte

b.pfrommer-telge@friedrichshafen.de

+49(7541)2032005

Sarah Gander

Leitung Personalentwicklung

s.gander@friedrichshafen.de

+49(7541)2031143