

Frauenförderplan der Stadt Nürnberg

3. Fortschreibung

Der Stadtrat zu Nürnberg hat am 8. November 1989 die Erstfassung des Frauenförderplans beschlossen und ihn zum Bestandteil der städtischen Personalpolitik erhoben. Durch Anordnung des Oberbürgermeisters erhält der Frauenförderplan den Rechtscharakter einer innerdienstlichen Vorschrift, soweit darin Anweisungen für die Verwaltung enthalten sind. Er enthält ein Bündel von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Nürnberg sowie Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Erstmalig wurde der Frauenförderplan am 8. Dezember 1993 fortgeschrieben. Mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz ist seit Juli 1996 die Frauenförderung im Öffentlichen Dienst Bayerns für alle verpflichtend. Ergänzend zum Gesetz hat der Nürnberger Stadtrat im Dezember 1996 eine Frauenbeauftragtensatzung verabschiedet. Demnach ist der Frauenförderplan nunmehr auch Teil des Gleichstellungskonzepts der Stadt Nürnberg.

Die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans wurde vom Stadtrat am 25. November 2000, die dritte am 23. November 2007 beschlossen.

O. Präambel

Mit dem Frauenförderplan setzt die Stadt Nürnberg Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes um: „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.“ Die Verantwortung für die Umsetzung des Verfassungsgebotes liegt bei allen Personalverantwortlichen der Stadt Nürnberg und gilt auch in Zeiten der Haushaltskonsolidierung und Verwaltungsreform.

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) am 18.8.2006 wurde der Schutz vor Diskriminierungen im Sinne des Artikel 3 des Grundgesetzes weiter verbessert. Das Gesetz verbietet im Arbeitsleben Benachteiligungen u.a. auch aus Gründen des Geschlechts und unterstützt damit auch die Intention des Frauenförderplanes der Stadt Nürnberg.

Alle Personalentwicklungsmaßnahmen sind darüber hinaus auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin zu überprüfen und bei Bedarf sind frauenfördernde Maßnahmen zu konzipieren.

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Bei Stellenausschreibungen wird die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Die Stellenausschreibungen enthalten eine genaue Beschreibung der wahrzunehmenden Aufgaben und der erwarteten Qualifikationen ohne geschlechtsspezifische Stereotypen.

Es ist sicherzustellen, dass allen Beschäftigten Stellenausschreibungen rechtzeitig zur Kenntnisnahme vorliegen.

- 1.2 Bei internen und externen Ausschreibungen erfolgt der Hinweis:
„Die Stadt Nürnberg fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenförderplan ist Bestandteil unserer Personalarbeit.“
"Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern, wird, entsprechend den rechtlichen Vorgaben, Teilzeitarbeit ermöglicht.“

2. Einstellungen und Stellenbesetzungen

- 2.1 Bei Informationsgesprächen soll der Anteil der vorzustellenden Bewerberinnen, die die Voraussetzungen des in der Stellenausschreibung definierten Anforderungsprofils erfüllen, mindestens 50 v.H. betragen.
In Ebenen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Bewerberinnen, die diese Voraussetzungen erfüllen, in die Informationsgespräche einbezogen.

- 2.2 Bei der Personalauswahl sind gleiche Ausgangsbedingungen für Bewerberinnen und Bewerber herzustellen. Beispielsweise wird für Informationsgespräche ein Themenkatalog erstellt, der allen Bewerberinnen und Bewerbern zur Beantwortung vorzulegen ist. Der Themenkatalog soll, insbesondere bei Informationsgesprächen für Leitungsfunktionen, Aspekte von Gender Mainstreaming/Geschlechtergerechtigkeit beinhalten. Der Themenkatalog wird unmittelbar vor dem Gespräch zwischen den an der Personalauswahl Beteiligten abgestimmt.

- 2.3 Bei Einstellungen und der Besetzung von höherwertigen Stellen werden Frauen – bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie ihre männlichen Mitbewerber – solange bevorzugt berücksichtigt, bis ihre Unterrepräsentation aufgehoben ist. Dies kann im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung der Dienststellen ggfs. mit zeitbezogenen Zielsetzungen beschleunigt werden.
Abweichende gesetzliche Regelungen oder außergewöhnliche soziale Umstände bleiben davon unberührt.

- 2.4 Bei Stellen, die aufgrund familienbezogener Beurlaubungen, Elternzeit und Reduzierung der Wochenstundenzahl freiwerden, soll ein personeller Ausgleich erfolgen.

3. Beurteilungen

- 3.1 Der Frauenbeauftragten sind vor der endgültigen Erstellung der Beurteilungen Daten über das in den einzelnen Beschäftigungsdienststellen zu erwartende Ergebnis der Beurteilungen differenziert nach Geschlecht, Besoldungsgruppen und Beschäftigungsumfang vorzulegen. Sollten diese Entwürfe eine signifikante Benachteiligung von Mitarbeiterinnen aufweisen, so kann die Frauenbeauftragte eine Darlegung der Ursachen und eine Überprüfung durch die Beurteilungskommission fordern.

3.2 Teilzeitarbeit und familienbezogene Beurlaubung haben keinen Einfluss auf die Beurteilung.

4. Leistungsbezogene Entgeltbestandteile und Stufenaufstiege sowie Leistungsprämien

4.1 Der Zugang zu leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen und Leistungsprämien sowie die Gewährung von leistungsabhängigen Stufenaufstiegen sind unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit diskriminierungsfrei zu gestalten.

4.2 Über die Verteilung von Leistungsentgelten, Leistungsprämien und die Stufenbewegungen in den Entgeltgruppen etc. ist regelmäßig zu berichten, bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind die Gründe darzulegen und zu überprüfen.

5. Ausbildung

5.1 Der Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Ausbildungsberufen soll jeweils 50 v.H. betragen.

5.2 Alle Ausbildungsplätze sind – insbesondere räumlich und technisch – so auszustatten, dass auch Frauen ausgebildet werden können. Für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat das Personalamt durch geeignete Maßnahmen (z.B. Erstellen von Informationsmaterialien, Angebot von Hospitanzen oder Praktika) Frauen gezielt anzusprechen. Dazu dient insbesondere die regelmäßige Durchführung eines „Girls' Day“.

5.3 Bei der Übernahme in ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung ist Tz. 2.3 sinngemäß anzuwenden.

6. Qualifizierung

6.1 Solange und soweit dies zur Aufhebung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen erforderlich ist sind Qualifizierungsveranstaltungen für Frauen anzubieten, die dem Erhalt und der Förderung ihrer Qualifikationen dienen und sie auf eine Übernahme von Leitungsfunktionen vorbereiten sind Frauen von den Vorgesetzten auf die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen gezielt anzusprechen und bevorzugt zu berücksichtigen.

6.2 Alle Qualifizierungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere mit Kindern, die Teilnahme ermöglicht wird.

6.3 Die Themen „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Gender Mainstreaming“ sind in allen Qualifizierungsveranstaltungen, insbesondere auch für Führungskräfte und an Personalentscheidungen Beteiligte zu behandeln.

6.4 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, werden Umsetzungen ermöglicht. Qualifizierungsmaßnahmen werden angeboten, soweit nicht andere Träger zur Kostenübernahme verpflichtet sind.

6.5 Beamtinnen sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen gezielt für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn motiviert werden.

- 6.6 Bei der Auswahl der Dozentinnen und Dozenten für das städtische Qualifizierungsprogramm ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Spezielle Qualifizierungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen sind bevorzugt von Dozentinnen durchzuführen.
Bei externen Fortbildungsträgern setzt sich die Stadt Nürnberg im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten für den Einsatz von Dozentinnen ein.
- 6.7 Die Dozentinnen und Dozenten, die im Qualifizierungsbereich arbeiten, sind über die Ziele von Frauenförderung und Gender Mainstreaming/Geschlechtergerechtigkeit zu informieren. In den Qualifizierungsveranstaltungen werden diese Ziele berücksichtigt.

7. Beurlaubungen und beruflicher Wiedereinstieg

- 7.1 Das Personalamt informiert und berät regelmäßig in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung, insbesondere aus arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gründen sowie der Elternzeit einschließlich beamten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen und über die Rahmenbedingungen des beruflichen Wiedereinstiegs. Das gilt auch für die Beurlaubungsmöglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Auf die Möglichkeit der individuellen Beratung wird hingewiesen.
- 7.2 Die Beurlaubung entsprechend der Regelung der Art. 80 b oder 80 c BayBG wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eröffnet.
- 7.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, auch während der Beurlaubung ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern.
- 7.4 Bei Bedarf wird ihnen die Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen eröffnet.
- 7.5 Die Frauenbeauftragte führt in Kooperation mit dem Personalamt regelmäßig Informationstage für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.
- 7.6 Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I oder II wird beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht.
- 7.7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine angemessene Einarbeitungszeit eingeräumt. Dazu sind während der Arbeitszeit geeignete Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten.
- 7.8 Elternzeit und Zeiten der Beurlaubung nach Art. 80 b BayBG bzw. entsprechenden tarifrechtlichen Regelungen dürfen sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken.
- 7.9 Bei Beendigung der Elternzeit und/oder Beurlaubung werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von der beantragten Wochenarbeitszeit Tätigkeiten angeboten, die den Tätigkeitsmerkmalen der bisher vereinbarten Entgeltgruppe entsprechen.

8. Teilzeitbeschäftigung

- 8.1 Die Teilzeitbeschäftigung entsprechend den Regelungen nach Art. 80 a und b BayBG wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und zwar auch in allen Leitungsfunktionen, eröffnet.

- 8.2 Dem Antrag von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung wird entsprochen. Die Weiterbeschäftigung erfolgt in der gleichen Entgelt-/ Besoldungsgruppe.
- 8.3 Teilzeitbeschäftigten sind dieselben Qualifizierungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Die Teilnahme an ganztägigen oder mehrtägigen Qualifizierungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit.
- 8.4 Teilzeitbeschäftigten sind dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.
- 8.5 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- 8.6 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Einstufung in Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie auf den Bezug von Leistungsentgelt auswirken.
- 8.7 Das Personalamt informiert regelmäßig in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere aus arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gründen, einschließlich beamten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen.

Das Personalamt berät Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, und koordiniert Teilzeitwünsche.

9. Begleitende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Nürnberg intensiviert ihre Bemühungen um den bedarfsdeckenden Ausbau von Kindertageseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen. Die Notwendigkeit der Einrichtung von betrieblichen Kindertageseinrichtungen wird hierbei überprüft.

10. Zusätzliche Maßnahmen

- 10.1 Die Stadt Nürnberg setzt sich im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten bei den zuständigen Stellen (z.B. als Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes, des Städte- und der Bayerischen Verwaltungsschule) ein für
 - die Ausweitung der Anerkennung von familienbezogenen Unterbrechungszeiten als Beschäftigungs- und laufbahnrechtliche Dienstzeiten
 - Arbeitszeitverkürzungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu ermöglichen.
- 10.2 Die Stadt Nürnberg setzt sich bei Gesellschaften und Einrichtungen, an denen sie überwiegend beteiligt ist, für die Entwicklung von Frauenförderplänen ein.

11. Kompetenzen der Frauenbeauftragten

- 11.1 Aufgabe der Frauenbeauftragten ist die Unterstützung der Mitarbeiterinnen der Stadt Nürnberg bei der Wahrung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben die Möglichkeit, an allen Personalentscheidungen mitzuwirken. Hierzu sind ihr die notwendigen Unterlagen bereitzustellen.
- 11.2 Die Frauenbeauftragte ist bei allen den Frauenförderplan der Stadt Nürnberg berührenden Fragen zu beteiligen. Wird dabei mit der Frauenbeauftragten kein Einvernehmen erreicht, ist die Angelegenheit dem Oberbürgermeister vorzulegen.

11.3 Können Personalentscheidungsvorschläge mit der Frauenbeauftragten nicht einvernehmlich getroffen werden, ist ihre Stellungnahme dem Personal- und Organisationsausschuss bzw. dem Stadtrat mit vorzulegen.

11.4 Die Anhörung der Frauenbeauftragten als Sachverständige im Stadtrat und seinen Ausschüssen erfolgt gemäß § 27 Nr. 4 der Geschäftsordnung für den Stadtrat Nürnberg.

12. Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplanes

12.1 Unabdingbare Voraussetzung für die Umsetzung des Frauenförderplanes ist die Unterstützung seiner Ziele auch aus personalwirtschaftlichen Überlegungen durch alle Beteiligten im Rahmen vertrauensvoller Zusammenarbeit.

12.2 Alle drei Jahre legt die Frauenbeauftragte einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung und Wirksamkeit des Frauenförderplanes sowie Fortschreibungsvorschläge vor. Dieser Bericht kann Bestandteil des Strukturberichtes des Referates für Allgemeine Verwaltung sein.

12.3 Mit der Einführung des Berichtswesens zeigt jede Dienststelle ihre Beschäftigungsstruktur nach geschlechtsspezifischen Kriterien auf und berichtet über Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Erfolge.