

Rundschreiben Nr. 014/2016

1. Beigeordnete, Referentinnen und Referenten
2. Amtsleiterinnen und Amtsleiter
3. Betriebsleitungen der Eigenbetriebe (mit Klinikum Stuttgart)
4. Abteilungsleitungen des Geschäftskreises des Oberbürgermeisters und der Referate

nachrichtlich:

5. Gesamtpersonalrat Verwaltung
6. Personalrat Klinikum
7. Personalräte der Ämter und Eigenbetriebe

Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen*¹ und Männern* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe

Stuttgart, 14. Oktober 2016
GZ: OB 0500-13

Die Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe vom 27. September 2016 löst die Dienstanweisung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 3. Mai 1991 ab. Die Dienstvereinbarung ist als Anlage beigelegt.

gez.

Fritz Kuhn
Oberbürgermeister

Anlage

Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe

¹ Der hochgestellte Stern bedeutet*: Menschen, die keinem Geschlecht eindeutig zuzuordnen sind bzw. zugeordnet werden wollen, sind gleichberechtigt berücksichtigt.

Dienstvereinbarung (DV)
Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen*¹ und Männern*
bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe
zwischen
Gesamtpersonalrat Verwaltung, Personalrat Klinikum
und
der Landeshauptstadt Stuttgart

1 Präambel

- 1.1** Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Das Gleichheitsgebot nach Art. 3 Grundgesetz (GG) ist ein individuelles Grundrecht. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen* und Männern*. Die Umsetzung dieses Gebots ist eine wichtige Aufgabe der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich des Klinikums Stuttgart, des Gesamtpersonalrats Verwaltung und des Personalrats Klinikum.
- 1.2** Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, im Sinne des Grundgesetzes aktiv die Verwirklichung von gleichen Rechten und Chancen im Arbeitsleben unabhängig vom Geschlecht voranzubringen.
- 1.3** Die Dienstvereinbarung berücksichtigt die Unterschiede von Frauen* und Männern* sowie von Menschen, die keinem Geschlecht eindeutig zuzuordnen sind bzw. zugeordnet werden wollen, generell und die Unterschiede der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich ihrer sexuellen Identität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder ihres Alters und trägt dazu bei, Diskriminierungen abzubauen und Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung und des Klinikums zu verwirklichen.
- 1.4** Die Beschäftigtenstruktur soll personalpolitisch bei der Landeshauptstadt die Vielfalt der Stuttgarter Bevölkerungsgruppen abbilden und die Arbeitsbedingungen für diese attraktiv machen. Art. 33 Abs. 2 GG² sowie die geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind bei der Umsetzung von Maßnahmen bindend.
- 1.5** Die Dienstvereinbarung sieht grundsätzlich alle Lebensformen und Arbeits teilungsmodelle als gleichwertig an und fördert diese im Sinne eines gleichberechtigten Engagements von Frauen* und Männern* in Beruf, Familie und Privatleben.
- 1.6** Die Dienstvereinbarung knüpft an die Zielsetzungen der „Dienstanweisung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Stuttgart“ von 1991 an und schreibt diese zeitgemäß fort.
- 1.7** Die Dienstvereinbarung greift zugleich zentrale Punkte des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg (ChancenG Ba-Wü), der „Europäischen

¹ Der hochgestellte Stern bedeutet*: Menschen, die keinem Geschlecht eindeutig zuzuordnen sind bzw. zugeordnet werden wollen, sind gleichberechtigt berücksichtigt.

² Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ sowie der „Charta der Vielfalt“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Stuttgart auf und setzt sie in diesem Sinne um.

- 1.8** Soweit es sich um ausgabenwirksame Maßnahmen handelt, stehen diese unter dem Haushaltsvorbehalt.

2 Geltungsbereich, Arbeitsstruktur und Datenerhebung

- 2.1** Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ämter und Eigenbetriebe sowie des Klinikums der Landeshauptstadt Stuttgart im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten sowie den Teilnehmenden des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ).

- 2.2** Es wird eine verbindliche, paritätisch besetzte Arbeitsgruppe aus Verwaltung und Personalvertretung - bestehend aus Vertreterinnen/Vertretern des Haupt- und Personalamts, der Verwaltung Klinikum und der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern (OB-ICG) einerseits sowie des Gesamtpersonalrats Verwaltung und des Personalrats Klinikum andererseits - eingerichtet. In der Arbeitsgruppe werden den Teilnehmenden gemeldete Hemmnisse oder sonstige Mängel bei der Umsetzung der DV bearbeitet. Die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe übernimmt OB-ICG. Die Arbeitsgruppe gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung von Referat AKR bedarf.

Die Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

- 2.2.1** Sie erarbeitet konkrete geeignete Maßnahmenvorschläge einschließlich deren Umsetzungsschritte, die sich sowohl aus in der Dienstvereinbarung genannten Handlungsbedarfen als auch aus aktuellen Bedarfen ergeben. Diese werden in einem Maßnahmenplan jährlich differenziert, verbindlich und überprüfbar festgelegt (siehe Anlage B). Gesetzliche und tarifliche Regelungen bleiben davon unberührt.
- 2.2.2** Die nicht haushaltsrelevanten Maßnahmen aus dem unter 2.2.1 genannten Maßnahmenplan bedürfen zur Geltung der Zustimmung von Referat AKR, des Gesamtpersonalrats Verwaltung und des Personalrats Klinikum. Vor der Zustimmung ist eine verpflichtende Stellungnahme von OB-ICG einzuholen.
- 2.2.3** Maßnahmen aus dem unter 2.2.1 genannten Maßnahmenplan, die einen Gemeinderatsbeschluss erfordern, werden nach Zustimmung von Referat AKR, dem Gesamtpersonalrat Verwaltung und dem Personalrat Klinikum im üblichen Verwaltungsverfahren dem Gemeinderat zur Beschlussfassung vorgelegt. Vor der Zustimmung ist eine verpflichtende Stellungnahme von OB-ICG einzuholen.
- 2.2.4** Die beschlossenen Maßnahmen aus Anlage B (Maßnahmenplan) werden Bestandteil der Anlage A.

- 2.2.5** Die in Anlage A genannten Maßnahmen sind verbindliche, integrierte Bestandteile der Dienstvereinbarung. Gesetzliche und tarifliche Regelungen bleiben davon unberührt.
- 2.2.6** Die Arbeitsgruppe macht Vorschläge zur Fortschreibung des jährlichen Personalberichts.
- 2.2.7** Der Personalbeirat und der Beirat für Gleichstellungsfragen werden über den Stand der Umsetzung sowie über mögliche Umsetzungshemmnisse regelmäßig informiert.
- 2.3** Besonderheiten beim Eigenbetrieb Klinikum und daraus resultierende Abweichungen vom Maßnahmenplan werden inhaltlich begründet. Verbindliche alternative Umsetzungsmöglichkeiten werden erarbeitet und Umsetzungsperspektiven schriftlich dargelegt.
- 2.4** Personalrätinnen und Personalräte unterstützen aktiv die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung bzw. Leitungsfunktion gewährleisten die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung.
- 3 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern***
 - 3.1 Personalgewinnung und Personalentwicklung**
 - 3.1.1 Stellenausschreibungen, Personalauswahl und Stellenbesetzungen**
 - 3.1.1.1** Alle freien besetzbaren Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Unter personalwirtschaftlichen Voraussetzungen i. S. des § 11 LBG kann im Einzelfall mit Zustimmung des zuständigen Personalrats davon abgesehen werden. Dies gilt analog auch für Tarifbeschäftigte sowie bei der Übernahme von Auszubildenden.
 - 3.1.1.2** Die Landeshauptstadt Stuttgart präsentiert sich in allen Stellenausschreibungen als Arbeitgeberin, die Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt begrüßt und aktiv unterstützt.
 - 3.1.1.3** Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche und die dabei angewandten Tests werden so gestaltet, dass sie sozialisationsbedingte Unterschiede zwischen Frauen* und Männern* berücksichtigen und den Geschlechtern gleiche Erfolgschancen geben.
 - 3.1.1.4** Eine Stellenbesetzung erfolgt grundsätzlich geschlechterneutral nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Ist in einem Arbeitsbereich ein Geschlecht unterrepräsentiert, ist dieses bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.
 - 3.1.1.5** Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung und Teilzeitarbeit dürfen bei Stellenbesetzungen nicht nachteilig gewertet werden. Vielmehr wird geprüft, ob während der Arbeitsunterbrechung bzw. -reduzierung Qualifikationen, Kompetenzen und Berufserfahrungen erworben worden sind, die für die Er-

füllung der Stellenanforderungen genutzt werden können. Im Ausland erworbene Qualifikationen sind - soweit sie für die Position relevant und staatlich anerkannt sind - mit zu berücksichtigen.

- 3.1.1.6 Personalauswahlgremien sollen so weit wie möglich paritätisch mit einer Frau* und einem Mann* besetzt werden.
- 3.1.1.7 Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit (OB-ICG) kann sich bei der Besetzung von Stellen beteiligen. Bewerbende können beantragen, dass OB-ICG im Bewerbungsverfahren beteiligt wird.³

3.1.2 Berufliche Ausbildung

- 3.1.2.1 Die Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich Klinikum präsentiert sich in ihren Ausbildungsberufen als Ausbilderin, die Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt aktiv begrüßt und unterstützt.
- 3.1.2.2 Die Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich Klinikum strebt an, die Aufteilung in frauen- und männertypische Ausbildungsgänge auszugleichen. Dazu werden geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Frauen* werden für Ausbildungsgänge in gewerblich-technischen Berufen motiviert. Dasselbe gilt für Männer* in frauentypischen Ausbildungsgängen.
- 3.1.2.3 Möglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit werden angeboten.
- 3.1.2.4 Auswahlverfahren bei Ausbildung, Vorstellungsgesprächen und die dabei angewandten Tests werden so gestaltet, dass sie sozialisationsbedingte Unterschiede zwischen Frauen* und Männern* berücksichtigen und den Geschlechtern gleiche Erfolgschancen geben.
- 3.1.2.5 In alle Ausbildungsgänge und in die Fortbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder wird die Thematik "Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* im Beruf" sowie „Umgang mit Vielfalt“ mit den entsprechenden Regelungen der Landeshauptstadt Stuttgart einbezogen.

3.1.3 Besetzung von Leitungs- und anderen herausgehobenen Positionen

- 3.1.3.1 Die Geschlechterverteilung sowie die Vielfalt in der Landeshauptstadt Stuttgart sollen sich in der Besetzung von unterschiedlichen Leitungsebenen und anderen herausgehobenen Funktionen widerspiegeln. Für die Besetzung von Leitungs- und anderen herausgehobenen Positionen sind Frauen* bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, solange das Gleichgewicht genderspezifisch nicht hergestellt ist. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Frauen* innerbetrieblich zur Bewerbung um Führungspositionen motiviert.
- 3.1.3.2 Führung in Teilzeit wird Männern* und Frauen* bei der Landeshauptstadt Stuttgart ermöglicht. Das Haupt- und Personalamt (10-5 und 10-3) und das Servicecenter Personal beim Klinikum beraten und unterstützen grundsätzlich bei der konkreten Umsetzung „Führung in Teilzeit“. Erste Orientierungen hierzu geben die „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung von Führung in Teilzeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart“.

³ Für die Personalstellen ergibt sich hieraus keine besondere Verpflichtung.

- 3.1.3.3 Sofern die Bewerbenden die Voraussetzungen der Stellenausschreibung erfüllen, wird bei Tandembewerbungen beiden Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit gegeben, sich vorzustellen.
- 3.1.3.4 Das Haupt- und Personalamt und das Bildungszentrum des Klinikums bieten Möglichkeiten für Führungskräfte-Coaching sowie weitere Maßnahmen und Programme für neue und etablierte Führungskräfte an.

3.1.4 Fort- und Weiterbildung

- 3.1.4.1 Das Fort- und Weiterbildungsangebot trägt den besonderen Bedürfnissen und Belangen der Gleichstellung und den Grundsätzen der Vielfalt Rechnung. So werden fortlaufend genderspezifische, behindertengerechte, altersspezifische und gesundheitsfördernde Angebote sowie solche, die die Belange von Migrantinnen und Migranten besonders berücksichtigen, entwickelt und angepasst.
- 3.1.4.2 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch ihre Vorgesetzten aktiv und fortlaufend motiviert, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Sinne von § 5 TVöD gezielt zu nutzen. Auf die Regelungen der Rahmenrichtlinie Fort- und Weiterbildung wird verwiesen.
- 3.1.4.3 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bereichen oder Berufsgruppen, die besonderen Belastungen und/oder Strukturveränderungen ausgesetzt sind, werden Fortbildungen angeboten, die ihnen eine Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation und eine Weiterbeschäftigung bei der Landeshauptstadt Stuttgart ermöglichen. Dazu gehören auch spezielle Angebote für Migrantinnen und Migranten.
- 3.1.4.4 Die Stadtverwaltung erarbeitet Fortbildungsangebote, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, gute persönliche Lösungen für eine Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu finden.
- 3.1.4.5 Die Teilnahme an zentralen Fortbildungsveranstaltungen wird jährlich unter Gender-Aspekten mit dem Fortbildungsausschuss ausgewertet und veröffentlicht.
- 3.1.4.6 Führungskräfte-Nachwuchsprogramme sowie Führungsschulungen werden angeboten und evaluiert.
- 3.1.4.7 Schulungen und Veranstaltungen für Führungskräfte beinhalten Themen zu Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt mit dem Ziel, eine gender- bzw. diversitysensible Führungskultur zu etablieren.

3.1.5 Beurlaubung und Wiedereinstieg

- 3.1.5.1 Gemeinsames Ziel aller Maßnahmen ist es, Beurlaubung und Wiedereinstieg so zu gestalten, dass eine Vielfalt von Modellen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für Frauen* und Männer* in derselben Funktion und Bezahlung möglich sind.
- 3.1.5.2 Der Wunsch nach einem frühen Wiedereinstieg der Beurlaubten wird aktiv unterstützt. Dazu gehören z. B. Angebote der betrieblichen Kinderbetreuung.

- 3.1.5.3 Um einen Wiedereinstieg zu erleichtern und einen Ausstieg aus dem Beruf zu vermeiden, ermöglicht die Landeshauptstadt Stuttgart individuelle, flexible Arbeitszeitgestaltungen.
- 3.1.5.4 Zur Erleichterung und Förderung des Wiedereinstiegs besteht derzeit stadtweit insgesamt im Umfang von max. 15 Vollzeitkräften (hiervon 5 Vollzeitkräfte für das Amt für öffentliche Ordnung) die Möglichkeit, Wiedereinsteiger/-innen vorübergehend auch ohne Planstelle zu beschäftigen. Voraussetzung ist, dass hierfür im jeweiligen Amt ausreichend Planstellen unbesetzt sind und dadurch eine Gegenfinanzierung gesichert ist. Bei der nächsten Möglichkeit - spätestens nach einem Jahr - müssen diese Personen umgehend auf einer regulären Stelle geführt werden (siehe GRDRs 1365/2009, GRDRs 1141/2009 und Protokoll zu VA vom 7. Dezember 2009 mit Niederschrifts-Nr. 519/HH).
- 3.1.5.5 Maßnahmen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach der Beurlaubung sollen ausgebaut werden. Beurlaubte erhalten auf Nachfrage innerhalb eines halben Jahres vor ihrem Wiedereinstieg durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte in Zusammenarbeit mit dem Haupt- und Personalamt bzw. dem Servicecenter Personal beim Klinikum eine individuelle Qualifizierungsberatung für fachübergreifende Qualifizierungen und einen darauf individuell abgestimmten Qualifizierungsplan. Diese Qualifizierungen können bereits vor dem Wiedereinstieg erfolgen.
- 3.1.5.6 Durch Arbeitsangebote wie Vertretungen oder im Bereich des Klinikums auch Poolmodelle werden Möglichkeiten und Anreize geboten, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.
- 3.1.5.7 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach ihrer Rückkehr auf Stellen mit gleichwertiger Tätigkeit und Bewertung einzusetzen. Bei verändertem Beschäftigungsumfang ist zu prüfen, ob dienstliche/betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Diese sind im Einzelnen zu begründen.
- 3.1.5.8 Gesetzliche und tarifliche Vorschriften sowie die bereits bestehende Regelung der Stadtverwaltung Stuttgart über die Bewilligung von Sonderurlaub, d. h. unbezahlter Freistellung aus familiären und persönlichen Gründen, sind unter Abwägung der Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dienstlicher Belange anzuwenden. Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie gesundheitliche Belange können ebenfalls Sonderurlaube begründen.

3.1.6 Befristete Arbeitsverhältnisse

- 3.1.6.1 Die Landeshauptstadt Stuttgart und ihre Eigenbetriebe verzichten grundsätzlich auf Befristungen ohne Sachgrund. Nur in personalwirtschaftlich begründeten Ausnahmefällen ist eine Befristung ohne Sachgrund möglich. Die Gründe sind gegenüber der Personalvertretung darzulegen. In Arbeitsbereichen mit signifikanter Häufung von Befristungen wird geprüft, ob Entfristungen möglich sind bzw. ob zukünftig auf Befristungen verzichtet werden kann.
- 3.1.6.2 Um die Berufs- und Lebensplanung für befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, werden diese auf Wunsch so früh wie möglich vor Ende der Befristung über konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten informiert.

- 3.1.6.3 Befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von unbefristeten Stellen bevorzugt berücksichtigt, sofern keine zwingenden Gründe entgegenstehen.⁴

3.1.7 Teilzeitarbeit und Rückkehr in Vollzeit

- 3.1.7.1 Zur Verhinderung bzw. Verringerung von Altersarmut unterstützt die Stadtverwaltung aktiv die Aufstockung in Vollzeitbeschäftigung/vollzeitnahe Teilzeit bereits in Teilzeit beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu werden Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung frei werdender gleichwertiger Stellen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.
- 3.1.7.2 In Arbeitsbereichen mit überdurchschnittlich vielen Teilzeitstellen werden strukturelle Maßnahmen erarbeitet, die Aufstockungen in Vollzeit bzw. vollzeitnahe Teilzeit in diesen Ämtern und Eigenbetrieben ermöglichen.
- 3.1.7.3 Auf Antrag wird Teilzeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen und auf allen Ebenen entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Regelungen ermöglicht. Im Interesse gleichberechtigter Elternschaft/Haushaltsgemeinschaft mit Kindern bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt die Landeshauptstadt Stuttgart vollzeitnahe Teilzeitmodelle.
- 3.1.7.4 Bei erstmaligen Anträgen auf Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit oder auf Beurlaubung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unaufgefordert auf die Auswirkungen auf das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis hinzuweisen. Die zuständigen Personalstellen weisen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf tarifliche Rechte hin und verweisen bzgl. der Auswirkungen auf die Rente auf die zuständigen Rentenstellen. Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt befristet. Unbefristete Reduzierungen erfolgen ausschließlich auf ausdrücklichen, schriftlichen Wunsch von Mitarbeitenden.
- 3.1.7.5 Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Arbeitsbedingungen sowie beruflichen Entwicklungschancen und Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- 3.1.7.6 Die Landeshauptstadt Stuttgart wirkt darauf hin, dass im Rahmen von Umstrukturierungen und Dezentralisierungen - soweit dienstlich/betrieblich möglich - keine Zerstückelung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilarbeitsplätze stattfindet. Ausnahmen sind auf Wunsch der Personalvertretung transparent darzustellen.

3.1.8 Attraktivität von typischen Frauenarbeitsplätzen erhöhen

- 3.1.8.1 Die Landeshauptstadt Stuttgart wirkt auf eine stärkere Einkommensgerechtigkeit zwischen tradierten Frauenberufen und vergleichbaren Männerberufen hin, um einer mittelbaren Diskriminierung entgegenzuwirken.

⁴ Zwingende Gründe sind überwiegende personalwirtschaftliche Gründe wie z. B. die Umsetzung krankheitsbedingt eingeschränkter Mitarbeitender, die Gewährleistung des Beschäftigungsanspruchs für Rückkehrende, Teilzeitkräfte mit Aufstockungsanspruch im Sinne von Ziffer 3.1.7.4

- 3.1.8.2 Entsprechend der Untersuchung des Statistischen Amtes der Landeshauptstadt Stuttgart zum „Gender Pay Gap 2014“⁵ besteht für die Landeshauptstadt Stuttgart Handlungsbedarf. Sie wirkt im Rahmen ihrer Kompetenzen darauf hin, strukturell bestehende Verdienstunterschiede zwischen Männern* und Frauen* sukzessive abzubauen, mit dem Ziel, Personal zu halten und zu gewinnen und um für alle Geschlechter gleichermaßen attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können.
- 3.2 Zielsetzungen und Maßnahmen gegen Belästigungen, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung, Übergriffe und Diskriminierungen am Arbeitsplatz**
- 3.2.1 Die Landeshauptstadt Stuttgart bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein offenes und wertschätzendes Arbeitsumfeld unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Herkunft, Religion oder Behinderung.
- 3.2.2 Die Landeshauptstadt Stuttgart, der Gesamtpersonalrat Verwaltung und der Personalrat Klinikum stellen klar, dass Belästigungen, die Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung und Übergriffe sowie Diskriminierungen aller Art am Arbeitsplatz Verstöße gegen die Persönlichkeitsrechte von Frauen* und Männern* sind und nicht geduldet werden.
- 3.2.3 Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über sexuelle und andere Belästigungen, Übergriffe und Diskriminierungen werden von Anlaufstellen (wie z. B. OB-ICG, Personalstellen, Ansprechstelle LSBTTIQ, FGS, Servicecenter Personal beim Klinikum, örtliche Personalvertretungen) und/oder Vorgesetzten verbindlich entgegen genommen und gemeinsam mit den Betroffenen konsequent i. S. des Opferschutzes bearbeitet.
- 3.2.4 Betroffene haben einen Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin, dass diese geeignete Maßnahmen ergreift, um sie vor sexuellen und anderen Belästigungen, Übergriffen und Diskriminierungen nachhaltig zu schützen. Die Betroffenen werden unter Ausschöpfung aller Hilfemöglichkeiten bei der Überwindung von schwerwiegenden psychosozialen Folgen unterstützt.
- 3.2.5 Die Themen „Sexuelle und andere Belästigungen“, „Übergriffe sowie Diskriminierungen am Arbeitsplatz“ werden in Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalräte verbindlich einbezogen. OB-ICG, Haupt- und Personalamt sowie das Bildungszentrum des Klinikums erarbeiten Fortbildungsangebote, die für diese Problemfelder sensibilisieren und über Möglichkeiten der Prävention sowie über Interventionsstrategien informieren.

⁵ Statistisches Amt der Landeshauptstadt Stuttgart, Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 11/2014, Seiten 296 ff.

Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst. Der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen ist ein Indiz für mangelnde Gleichbehandlung. Allerdings ist er auf vielfältige Ursachen zurückzuführen. Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Erwerbsbiografien und der Wahl von Berufsfeldern. Dies führt häufig zu unterschiedlichen Karriereverläufen und Verdienstunterschieden. Aussagen zum Unterschied in den Verdiensten von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit gleichem Beruf, vergleichbarer Tätigkeit und äquivalentem Bildungsabschluss sind damit nicht möglich.

3.3 Zielsetzungen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf

- 3.3.1** Die Landeshauptstadt Stuttgart unterstützt eine gleichberechtigte Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Deshalb sollen mögliche (Karriere-) Hemmnisse abgebaut werden, die es Männern* und Frauen* erschweren, diese Aufgaben wahrzunehmen.
- 3.3.2** Vorbehaltlich weitergehender Regelungen des Gemeinderats sichert die Verwaltung zu, dass in unabweisbaren und besonders dringenden dienstlichen Belangen bei Mutterschutz sowie in Fällen von Beschäftigungsverboten im Einzelfall eine sofortige Nachbesetzung durch das Haupt- und Personalamt genehmigt werden kann. Hiervon unberührt bleiben die eigenen Zuständigkeiten der Ämter und Eigenbetriebe.
- 3.3.3** Die Landeshauptstadt Stuttgart entwickelt geeignete Konzepte, um die Angebote an Betreuungsplätzen für Kinder von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitnah und bedarfsgerecht auszubauen. Dabei gilt es, bei der Ausgestaltung der Betreuungsformen und Betreuungszeiten auch die Bereiche der Landeshauptstadt Stuttgart mit Schichtdiensten besonders zu berücksichtigen.
- 3.3.4** Die Landeshauptstadt Stuttgart (OB-ICG, Jugendamt) informiert über Angebote zur Kinderbetreuung während der Schulferien.
- 3.3.5** Mittagessen kann auch nach Hause mitgenommen werden. Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Teilnahme am Kantinenessen zu Belegschaftspreisen ermöglicht.
- 3.3.6** Zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger und für die Freistellung von Vätern bei der Geburt leiblicher Kinder sowie weiterer Befreiungstatbestände gilt eine gesonderte Regelung (vgl. Anl. A).
- 3.3.7** Der Bürgerservice Leben im Alter (Amt 50-42) unterstützt bei allen Fragen zur Pflege von Angehörigen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in Stuttgart wohnen oder pflegen, sofern dies organisatorisch möglich ist.
- 3.3.8** Mitarbeitenden einschließlich Beurlaubten werden Informationen zu den Themen Pflege und Wiedereinstieg angeboten und im Internetportal www.stuttgart.de/wiedereinstieg veröffentlicht. Informationen zum Thema Pflege werden zudem im Intranet der Landeshauptstadt Stuttgart (SOLID) veröffentlicht.
- 3.3.9** Zur besseren Vereinbarkeit von Familie⁶, Privat- und Berufsleben sowie zur Weiterbildung und aus gesundheitlichen Gründen sind Anträge auf individuelle Auszeiten/Sonderurlaub auf Antrag zu prüfen und unter Abwägung mit dienstlichen/betrieblichen Belangen soweit möglich zu gewähren.

⁶ Beim Kreis der Familienangehörigen wird § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz herangezogen. Er umfasst

1. Großeltern, Eltern (sowie Eltern von Angehörigen nach Ziff. 2), Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
4. die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten/der Ehegattin oder Lebenspartners/Lebenspartnerin.

3.4 Geschlechtergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement, bei Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit werden Vielfalt und unterschiedlichen Bedarfe, Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen* und Männern* sowie die spezifischen Belastungen in frauen- bzw. männerdominierten Arbeitsbereichen berücksichtigt und in die Planung konkreter Maßnahmen einbezogen.

4 Salvatorische Klausel und Geltungsdauer

- 4.1** Die Rechte der Personalvertretungen nach dem Personalvertretungsrecht bleiben unberührt.
- 4.2** Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg bleiben unberührt.
- 4.3** Sollte eine Bestimmung unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die der ursprünglichen Zielsetzung am nächsten kommt.
- 4.4** Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung zum 27. September 2016 in Kraft, gleichzeitig tritt die Dienstanweisung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 3. Mai 1991 außer Kraft.

gez.

Fritz Kuhn
Oberbürgermeister

gez.

Markus Freitag
Gesamtpersonalratsvorsitzender Verwaltung

gez.

Jürgen Lux
Personalratsvorsitzender Klinikum

Anlagen

- A - Beschlossene Maßnahmen
- B - Maßnahmenplan

1

Zu 3.3.6 Zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger und für die Freistellung von Vätern bei der Geburt leiblicher Kinder sowie weiterer Befreiungstatbestände gilt eine gesonderte Regelung

I. Dienstanweisung für die Gewährung von Arbeits-/Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger und für Väter bei Geburt leiblicher Kinder vom 4. Juni 2012

A. Arbeits-/Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger

1. Anlass und Umfang der Arbeits-/Dienstbefreiung

- (1) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter erhalten bei schwerer Erkrankung von Familienangehörigen zu deren Versorgung bis zu 10 Arbeitstage Arbeits-/Dienstbefreiung pro Person und Kalenderjahr unter Weitergewährung der Bezüge. Die Höhe der Arbeits- bzw. Dienstbefreiung darf insgesamt 25 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht übersteigen. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche erhöhen oder vermindern sich die Werte in den Sätzen 1 und 2 verhältnismäßig. Dies gilt auch, wenn sich die Arbeitszeitverteilung während des Kalenderjahres ändert. Während eines Kalenderjahres entstehende Bruchteile werden jeweils zusammengefasst und auf einen vollen Arbeitstag aufgerundet.
- (2) Freistellungsmöglichkeiten für Anlässe nach Absatz 1 Satz 1, die auf Grund von Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Tarifverträgen eingeräumt werden, sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Sie werden auf die Freistellungsansprüche nach dieser Regelung angerechnet, gleichgültig, ob sie unter Weiterzahlung oder unter Wegfall der Bezüge bestehen.
- (3) Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Versorgung der schwer erkrankten Person nicht sofort zur Verfügung steht und die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur vorläufigen Versorgung ärztlich bescheinigt ist.

2. Begriff des/der Familienangehörigen

Familienangehörige im Sinne von Nr. 1 Absatz 1 Satz 1 sind:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegenerkinder und Enkelkinder,
4. die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten/der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin.

B. Arbeits-/Dienstbefreiung für Väter bei Geburt leiblicher Kinder

Bei der Geburt leiblicher Kinder erhalten städtische Mitarbeiter unabhängig vom familienrechtlichen Verhältnis zur Mutter des Kindes einen Tag Arbeits-/Dienstbefreiung, sofern nicht für denselben Anlass ein tarifrechtlicher oder gesetzlicher Anspruch besteht.

C. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstanweisung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Gleichzeitig tritt Nr. 7.3 der Dienstanweisung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Stuttgart vom 3. Mai 1991 (Mitt. BMA S. 56) außer Kraft.
- (2) Liegt der Beginn der Arbeits-/Dienstbefreiung nach Abschnitt A vor und deren Ende nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Dienstanweisung, ist für die Entscheidung über die Arbeits-/Dienstbefreiung ausschließlich Nr. 7.3 der in Absatz 1 Satz 2 dieses Abschnitts genannten Dienstanweisung vom 3. Mai 1991 anzuwenden.
- (3) Im Jahr 2012 sind Zeiten einer Arbeits- oder Dienstbefreiung nach Nr. 7.3 der in Absatz 1 Satz 2 dieses Abschnitts genannten Dienstanweisung auf die sich aus Abschnitt A Nr. 1 Absatz 1 dieser Dienstanweisung ergebenden Grenzen für die Arbeits-/Dienstbefreiung anzurechnen.

II. Erweiterung der Tatbestände der Dienstanweisung vom 4. Dezember 2012

Die Dienstanweisung über die Gewährung von Arbeits- oder Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger und für Väter bei Geburt leiblicher Kinder vom 4. Juni 2012 wird derzeit überarbeitet. **Bis zur Neuregelung können im Vorgriff** folgende Dienst- und Arbeitsbefreiungen gewährt werden:

A. Rooming-in bei Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

1. Was ist Rooming-in?

Rooming-in bezeichnet die Unterbringung von Begleitpersonen bei stationärer Behandlung eines Kindes im Krankenhaus oder weiteren Gesundheitseinrichtungen. Die Begleitperson kann dort auch übernachten. Dadurch wird die Pflege des Kindes erleichtert, da es sich nicht alleine fühlt, sondern seine übliche Bezugsperson bei sich hat.

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für ein „Rooming-in“ bei Kindern, **die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben** ganztägig unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden, sofern ein **ärztliches Attest** die **Anwesenheit der Bezugsperson indiziert**. Eine Freistellung nach dieser Regelung erfolgt nicht, wenn für denselben Anlass ein tariflicher oder gesetzlicher Anspruch besteht.

Die Freistellung wird auf die Höchstgrenzen der Dienstanweisung vom 4. Juni 2012 (10 Tage pro Person bzw. insgesamt 25 Kalendertage; vgl. A. 1. Abs. 1 der Dienstanweisung) angerechnet.

B. Begleitung von Angehörigen zu Arztterminen

1. Zur **Begleitung** von **Familienangehörigen** im Sinne des (neuen) Pflegezeitgesetzes bzw. Familienpflegezeitgesetzes **zu Arztbesuchen** können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Fortzahlung der Bezüge **im erforderlichen Umfang** (einschließlich der erforderlichen Wegezeiten) freigestellt werden, wenn **in geeigneter Weise, i. d. R. durch ein ärztliches Attest, die Notwendigkeit der Begleitung während der Arbeitszeit nachgewiesen** wird.

Hierunter soll **auch** eine Anwesenheit bei der **Pflegebegutachtung** durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (**MDK**) fallen (Begutachtung, ob ein Angehöriger pflegebedürftig i. S. des Pflegeversicherungsgesetzes ist). Als Nachweis ist grundsätzlich die Vorlage des Schreibens des MDK ausreichend, in dem der Begutachtungstermin mitgeteilt wird.

2. Eine **Freistellung** erfolgt bei Gleitarbeitszeit grundsätzlich **nur innerhalb der Kernarbeitszeit** (09:00 bis 15:30 Uhr; bzw. vom 1. Mai bis 30. September von 09:00 bis 15:00 Uhr) mit max. 06:30 Std bzw. 06:00 Std. Zeitgutschrift. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit fester Arbeitszeit erfolgt die Freistellung im erforderlichen Umfang.
3. Die Freistellung wird auf die **Höchstgrenzen der Dienstanweisung** vom 4. Juni 2012 (10 Tage pro Person bzw. insgesamt 25 Kalendertage; vgl. A. 1. Abs. 1 der Dienstanweisung) wie folgt **angerechnet**:

a) Anrechnung bei Vollzeitmitarbeiter/-innen

Bei einer Freistellung bis 3 Std (Zeitraum 1. Mai bis 30. September.; vgl. § 5 Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit) bzw. 3 Std. 15 Min (Zeitraum 1. Oktober bis 30. April) erfolgt eine **Anrechnung auf die Höchstgrenze** mit einem halben Tag, darüber hinaus wird ein voller Tag angerechnet.

b) Anrechnung bei Teilzeitmitarbeiter/-innen

Sofern die Sollarbeitszeit der Teilzeitmitarbeiterin bzw. des Teilzeitmitarbeiters 6 Std. (bzw. 6:30 Std.) oder mehr Stunden beträgt, wird bei einer Freistellung bis 3 Std (3 Std. 15 Min), ein halber Tag, darüber hinaus wird ein voller Tag auf die **Höchstgrenze angerechnet**.

Beträgt die Sollarbeitszeit weniger als 6 Std (bzw. 6:30 Std.), wird bis zur Hälfte der Sollarbeitszeit ein halber Tag auf die **Höchstgrenze**, über die Hälfte der Sollarbeitszeit ein voller Tag **angerechnet**.

c) Anrechnung bei Mitarbeiter mit fester Arbeitszeit

Bei Mitarbeiter/-innen mit fester Arbeitszeit wird bei einer Freistellung bis zur Hälfte der Sollarbeitszeit ein halber Tag, bei einer Freistellung über die Hälfte der Sollarbeitszeit hinaus ein ganzer Tag auf die Höchstgrenze angerechnet.

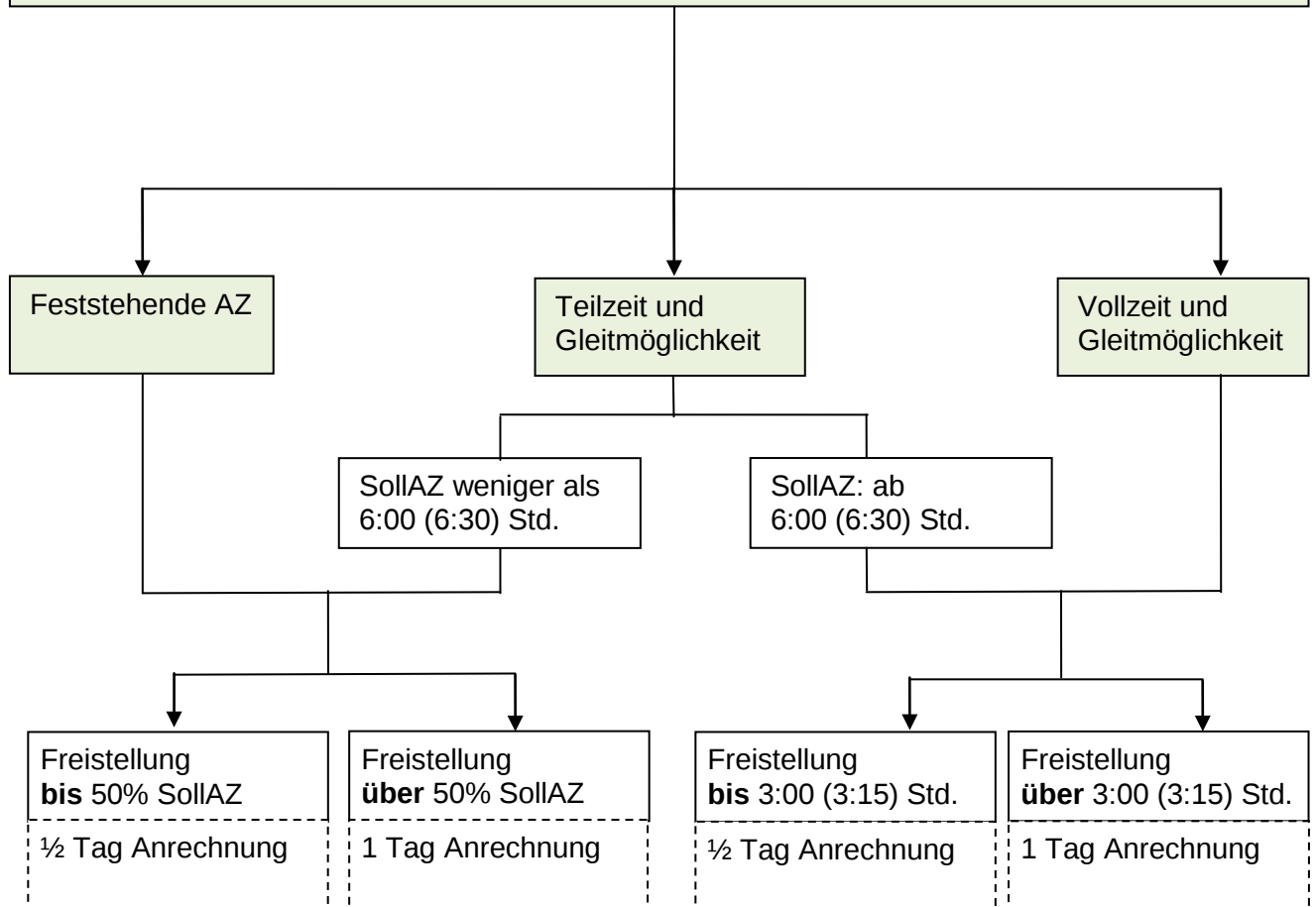
Einen Überblick über die Anrechnung auf die Höchstgrenze gibt Anlage 1.

C. Kosten

Ggf. anfallende **Kosten** für ärztliche Bescheinigungen sind von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu tragen.

Anlage 1: Übersicht zur Erweiterung der Tatbestände der Dienstanweisung vom 4. Dezember 2012

Begleitung von Angehörigen zu Arztterminen: Übersicht zur Anrechnung auf die Höchstgrenze der „Dienstanweisung über die Gewährung von Arbeits- oder Dienstbefreiung zur Versorgung schwer erkrankter Angehöriger“ (10 Tage pro Person bzw. insgesamt 25 Kalendertage; vgl. A. 1. Abs. 1 der Dienstanweisung).



AZ = Arbeitszeit

Musterstruktur

- 1. Kurzbeschreibung der Maßnahme**
- 2. Bezug zur EU-Charta**
- 3. Ziele**
- 4. Zielgruppe**
- 5. Messgrößen**
- 6. Datenquellen**
- 7. Zuständigkeit für die Realisierung**
- 8. Geplanter Ressourceneinsatz**

Musterstruktur

1. Kurzbeschreibung der Maßnahme:

Ergebnis der Haushaltsplanberatungen lfd. Nr. 44 zu GRDRs.
1062/2015: „Zusage der Verwaltung, vor den Planberatungen zum
Doppelhaushalt 2018/19 darzustellen, welche Kosten durch eine stu-
fenweise Nachbesetzung entstehen würden.“

2. Bezug zur EU-Charta

3. Ziele

4. Zielgruppe

5. Messgrößen

6. Datenquellen

7. Zuständigkeit für die Realisierung

Zuständig ist die Verwaltung

8. Geplanter Ressourceneinsatz