

**RICHTLINIE ZUR CHANCENGLEICHHEIT  
VON FRAUEN UND MÄNNERN  
IM LANDRATSAMT ENZKREIS**

## **Präambel**

Die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ist heute trotz des Verfassungsauftrags im Grundgesetz (Artikel 3 Abs. 2) immer noch nicht gleichberechtigt gestaltet. Unsere Gesellschaft ist nach wie vor geprägt von einer Vorstellung von weiblichen und männlichen Rollen, die eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen und Männer am öffentlichen, beruflichen und familiären Leben behindert.

Chancengleichheit muss ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns sein. Sie ist als Querschnittsaufgabe zu begreifen.

Grundlage für die nachfolgende Richtlinie ist das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg von 2016, insbesondere die §§ 24 - 27:

„Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise wirken auf die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie, sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin. Sie stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen gefördert und gestärkt werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird“ (§ 24).

Die vorhandenen Strukturen und Rahmenbedingungen sollen so weiterentwickelt werden, dass eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern, insbesondere auf der Führungsebene, erreicht wird. Dabei gilt in erster Linie das Qualifikationsprinzip, das heißt Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind ausschlaggebend. Die Verantwortung und Arbeit im familiären Bereich soll so verteilt sein, dass die berufliche Förderung von Frauen tatsächlich wirksam werden kann.

Alle Regelungen zu Beurlaubung, Elternzeit und Teilzeitarbeit richten sich daher gleichermaßen an Frauen und Männer.

Die Richtlinie konkretisiert und ergänzt die bestehenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien und Konzepte für das Landratsamt Enzkreis.

## **I. Gender Mainstreaming**

1. Gender Mainstreaming bedeutet, im Vorfeld von politischen Entscheidungen und im Verwaltungshandeln, bei Konzeptionen, Projekten und Programmen die konkreten Lebenssituationen von Männern und Frauen von vornherein und regelmäßig einzubeziehen. Der Gesichtspunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird damit zu einem Kriterium aller Entscheidungsprozesse und zu einem integralen Bestandteil des Verwaltungshandelns.
2. Gender Mainstreaming leistet einen wichtigen Beitrag, die Qualität der Entscheidungen und Planungsprozesse im Landratsamt zu erhöhen und dadurch die Lebensqualität für Frauen und Männer zu verbessern. Gender Mainstreaming stärkt damit auch die Zukunftsfähigkeit des Enzkreises als Arbeitgeber.  
Deshalb ist es Teil des internen Personalentwicklungskonzeptes und fließt in die Fortbildungen für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

## **II. Geltungsbereich**

1. Diese Richtlinie gilt für alle Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende beim Landratsamt Enzkreis.
2. Sie findet für Beamtinnen und Beamte des Landes sowie Tarifbeschäftigte des Landes Anwendung, soweit nicht entsprechende Regelungen des Landes bestehen.

## **III. Stellenausschreibung und Teilbarkeit von Stellen**

1. Alle Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Die Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden. In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden sie durch den Zusatz „Bewerbungen von Frauen bzw. Männern sind besonders erwünscht“ zur Bewerbung motiviert.
2. Stellen sind grundsätzlich teilbar. Das Personal- und Organisationsamt stimmt dies mit dem Fachamt und der Gleichstellungsbeauftragten ab.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über alle offenen Stellen und die jeweiligen Stellenausschreibungen sowie über alle eingegangenen Bewerbungen rechtzeitig zu informieren.

## **IV. Stellenbesetzungsverfahren**

1. Bei Stellenbesetzungen soll eine Parität erreicht werden. In Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, sollen mindestens gleich viele Frauen bzw. Männer in das Auswahlverfahren einbezogen werden. Dies gilt jedoch nur, wenn sich genügend geeignete Frauen und Männer beworben haben.
2. Bei der Personalauswahl sollen Frauen und Männer beteiligt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann daran teilnehmen. Ihr Votum ist dem Auswahlgremium und, soweit zuständig, den politischen Gremien mitzuteilen.
3. Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung und Teilzeitarbeit dürfen grundsätzlich 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 sind als persönlichkeitsbildende und gegebenenfalls berufliche Qualifikation zu werten.

## **V. Ausbildung**

1. Alle angebotenen Ausbildungswege stehen Frauen und Männern in gleicher Weise offen. Hierauf wird in den Ausschreibungen ausdrücklich hingewiesen.
2. In allen Ausbildungsbereichen, in denen Frauen beziehungsweise Männer unterrepräsentiert sind, ist auf die Erhöhung ihres Anteils hinzuwirken.

3. In die Ausbildung werden die Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Frauen und Männern und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufgenommen. Das Personal- und Organisationsamt organisiert die regelmäßige Fortbildung der Ausbildungsbeauftragten der einzelnen Ämter zu diesen Themen.

## **VI. Stellenbewertung**

1. Die Arbeitsplätze der unteren Entgeltgruppen werden in geeigneten Fällen mit dem Ziel einer Aufwertung überprüft.
2. Der Kommission, die für die Bewertung der Stellen zu bilden ist, gehört auch die Gleichstellungsbeauftragte des Enzkreises an.

## **VII. Organisation**

Bei Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung und organisatorischen Veränderungen im Landratsamt Enzkreis ist die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig zu beteiligen.

## **VIII. Arbeitszeit, Teilzeitarbeit**

1. Die Arbeitszeit soll unter Beachtung der dienstlichen Belange für alle Beschäftigten so gestaltet werden, dass Familie (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) und Beruf miteinander vereinbart werden können. Dazu werden verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit angeboten.
2. Teilzeitarbeit ist, soweit sie grundsätzlich in Betracht kommt, gleichermaßen Männern und Frauen zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigte, die wieder eine Vollzeitstelle anstreben, werden bei der Neubesetzung von Stellen bei entsprechender Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.
3. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten auswirken.
4. Einem Antrag auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist möglichst innerhalb von drei, längstens sechs Monaten zu entsprechen.

## **IX. Beurlaubung**

1. Die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten ist gesetzlich geregelt.
2. Tarifbeschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis können, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen, aus familiären Gründen beurlaubt werden. Familiäre Gründe liegen vor, wenn
  - a) ein minderjähriges Kind im eigenen Haushalt dauernd betreut oder
  - b) eine nahe angehörige Person gepflegt wird.Es ist eine Beurlaubung von mindestens einem Jahr bis zu fünf Jahren möglich. Sie kann auf bis zu zehn Jahre verlängert werden. Tarifvertragliche Regelungen zur Beurlaubung aus anderen wichtigen Gründen bleiben unberührt.

3. Über den schriftlichen Antrag entscheidet das Personal- und Organisationsamt. Die Beurlaubung kann nur in beiderseitigem Einvernehmen vorzeitig beendet werden. Beurlaubte müssen dem Personal- und Organisationsamt spätestens sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung mitteilen, ob und in welchem Umfang sie das Arbeitsverhältnis nach der Beurlaubung fortsetzen oder ob sie die Beurlaubung verlängern wollen.
4. Mit den Beurlaubten wird abgesprochen, wie die berufliche Qualifikation während der Beurlaubung erhalten und verbessert sowie der Wiedereinstieg unterstützt werden kann. Mit Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wird den Beurlaubten die Möglichkeit gegeben, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten. Die Ämter beziehen die Beurlaubten auf deren Wunsch weiter in ihre Informationsstrukturen ein.
5. Das Personal- und Organisationsamt bemüht sich in Absprache mit dem jeweiligen Fachamt, zurückkehrende Beschäftigte auf deren Wunsch wieder in ihrem früheren Arbeitsbereich einzusetzen. Ein Anspruch, an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren, besteht jedoch nicht. Auf Wunsch werden Beurlaubte über frei werdende Stellen informiert. Durch Elternzeit frei werdende Stellen dürfen nicht in eine Stellenbesetzungssperre einbezogen werden.

## **X. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

1. Eine besondere Form der Diskriminierung, vor allem von Frauen, ist die sexuelle Belästigung, die sich auf alle Bereiche des Arbeitsalltages auswirkt.
2. Eine sexuelle Belästigung ist ein Verhalten, das die Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigt oder das dazu führt, dass sich Beschäftigte am Arbeitsplatz in ihrer Würde verletzt und beeinträchtigt fühlen, insbesondere:
  - a) unerwünschter Körperkontakt,
  - b) unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts,
  - c) das Zeigen pornografischer Darstellungen und
  - d) die Aufforderung zu sexuellen Handlungen.
3. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte, sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen vorzubeugen. Sexuelle Belästigungen von Auszubildenden und Schutzbefohlenen wiegen besonders schwer.
4. Die Führungskräfte sind verpflichtet, Hinweise auf sexuelle Belästigungen unverzüglich dem Personal- und Organisationsamt mitzuteilen. Betroffene, die sexuell belästigt worden sind, haben keine persönlichen oder beruflichen Nachteile zu befürchten. Es wird sichergestellt, dass auf allen Hierarchieebenen die arbeits- und dienstrechtlichen Folgen der Belästigung diejenige Person zu tragen hat, von der die Belästigung ausging.
5. Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird in Seminare für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitglieder der Personalvertretung einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragte sensibilisiert für diese Problematik.
6. Im Landratsamt und seinen Außenstellen ist das Aufhängen und Zeigen pornografischer, sexistischer und diskriminierender Darstellung nicht gestattet. Die Verbreitung solcher Darstellungen im Haus (zum Beispiel per E-Mail) oder das Aufrufen entsprechender Internetseiten werden geahndet.

## XI. Kommissionen, Arbeitsgruppen

In Kommissionen sowie Arbeits- und Projektgruppen sollen Frauen und Männer vertreten sein. Dies gilt auch für bereits bestehende Gruppen.

## XII. Umsetzung, Berichterstattung

1. Der Chancengleichheitsplan des Enzkreises besteht aus der „Richtlinie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Enzkreis“ und dem „Regionalen Aktionsplan Chancengleichheit von Frauen und Männern im Enzkreis“. Aus der Richtlinie leiten sich Inhalte für den Regionalen Aktionsplan ab. Dieser benennt konkrete Handlungsfelder, Zielsetzungen und Maßnahmen der internen und externen Gleichstellungsarbeit.  
Der Aktionsplan ist prozessbezogen und wird laufend aktualisiert und ergänzt. Er fließt in die strategische Zielplanung des Enzkreises ein.
2. Formulare, dienstliche Mitteilungen und persönliche Dokumente müssen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen.
3. Die Führungskräfte wirken in ihren Bereichen darauf hin, dass diese Richtlinie umgesetzt wird.
4. Bei Verstößen gegen diese Richtlinie oder gegen gesetzliche Vorgaben stehen die Gleichstellungsbeauftragte, das Personal- und Organisationsamt sowie der Personalrat als Ansprechpartnerin und Ansprechpartner zur Verfügung.
5. Soweit Maßnahmen zur Durchführung dieser Richtlinie ausgabenwirksam sind, stehen sie unter dem Vorbehalt der Bereitstellung der erforderlichen Haushaltsmittel.
6. Es wird eine Arbeitsgruppe Chancengleichheit eingerichtet. Sie entwickelt Vorschläge zu Zielen und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.  
Mitglieder der Arbeitsgruppe sind:
  - a) Der Erste Landesbeamte/die Erste Landesbeamtin (Vorsitz),
  - b) die Amtsleitung Personal und Organisation,
  - c) die Sachgebietsleitung Personal,
  - d) die Geschäftsstelle MOVEnz,
  - e) der/die Vorsitzende des Personalrats sowie
  - f) die Gleichstellungsbeauftragte (Geschäftsführung).Die Arbeitsgruppe berät bei Bedarf, mindestens jedoch einmal im Jahr, über den Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Umsetzung dieser Richtlinie.

## XIII. Schlussbestimmung

Diese Richtlinie tritt am 01.05.2017 in Kraft und ersetzt die bisherigen Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Landratsamt Enzkreis vom 01.01.2009.



Karl Röckinger  
Landrat