

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 1: Fragebogen an die Ämter

Zur Umsetzung und Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter und zur Erstellung des kommunalen Chancengleichheitsplans gem. § 24 Chancengleichheitsgesetz bitten wir Sie den beigefügten Fragebogen

bis zum _____ auszufüllen

und an _____ zurück zu senden.

Bitte nehmen Sie sich für die Beantwortung des Fragebogens genügend Zeit.

Welche strategischen Ziele werden in Ihrem Amtsbereich verfolgt?
--

(bis zu 3 Antworten möglich)

1.

2.

3.

Zu 1. (2., 3., ...) _____

Vorfeldanalyse:

Sind von der Zielsetzung Personen unmittelbar oder mittelbar betroffen?

Welche geschlechterdifferenzierenden Statistiken, Befragungs- oder Forschungsergebnisse liegen Ihnen hierzu vor?
--

Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede, Ungleichheiten etc. gibt es in diesem Bereich? Welche unterschiedlichen Bedürfnisse und Bedarfe von Frauen und Männern wurden festgestellt?
--

Ergebnis:

Wie kann auf der Grundlage dieser Analyse das gleichstellungspolitische Ziel formuliert werden? Wie ist das Ziel so zu formulieren, dass keine Geschlechterstereotypen gefördert werden sondern eine echte Chancengleichheit geschaffen wird?

Wie bewerten Sie die Priorität der Zielerreichung? niedrig / mittel / hoch
Umsetzung:
Mit welchen Maßnahmen soll das gleichstellungspolitische Ziel erreicht werden?
- - - -
Welche Ressourcen stehen zur Umsetzung zur Verfügung?
In welchem Zeitrahmen sollen die Maßnahmen umgesetzt werden?
Woran kann gemessen werden, ob das Ziel erreicht wurde? Bitte benennen Sie hierfür Indikatoren.
- - - -

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.

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

Ggf. Befassung des Gemeinderats bzw. des Kreistags vom