

Beratungsfolge	Sitzung am	Status	Zuständigkeit
Verwaltungsausschuss	08.07.2016	öffentlich	Vorberatung
Kreistag	15.07.2016	öffentlich	Beschlussfassung

Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes

I. Beschlussantrag

1. Von den Inhalten des neuen Chancengleichheitsgesetzes wird Kenntnis genommen.
2. Der Verwaltungsausschuss empfiehlt dem Kreistag, die hauptamtliche Stelle der Gleichstellungsbeauftragten mit einem Stellenumfang von 1,0 zu besetzen.

II. Sach- und Rechtslage, Begründung

Mit dem neuen Chancengleichheitsgesetz (Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes), das zum 27. Februar 2016 in Kraft getreten ist, soll die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg gestärkt und weiter vorangetrieben werden. Durch die Einbeziehung der Kommunen in den Geltungsbereich des Gesetzes (Abschnitt 4) soll das Ziel der Chancengleichheit weiter ausgebaut werden.

Mit dem Gesetz werden drei Hauptintentionen verfolgt:

- 1) Erhöhung der Frauenanteile in den Bereichen der Landesverwaltung, in denen Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind
- 2) Mehr Frauen in Führungsverantwortung bringen
- 3) Verbesserung der Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Neben den Regelungen für die Landesverwaltung ist für die Kommunen nach § 25 des Chancengleichheitsgesetzes neu, dass hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Stadt- und Landkreisen und in Gemeinden ab 50.000 Einwohner/innen gesetzliche Pflicht werden. Bei der Ausübung behördeninterner Aufgaben ist die Beauftragte nicht an Weisungen gebunden.

Die Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in § 26 des Gesetzes dezidiert beschrieben.

So wirken die Beauftragten behördenintern auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Verwaltung hin. Neben den behördeninternen Aufgaben obliegt es darüber hinaus den Beauftragten die gesellschaftliche Position der Frauen zu stärken und zu fördern. Die Gemeinden, Stadt- und Landkreise werden in Fragen der Gleichstellungspolitik beraten. Zudem nehmen die Beauftragten in den Landkreisen Aufgaben der Koordination der mit den Gleichstellungsaufgaben befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahr.

Zur behördeninternen Frauenförderung haben die Beauftragten

- ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung
- ein uneingeschränktes Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen und Auswahlgesprächen bei Stellenbesetzungen
- ein Beteiligungsrecht zur Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen

Weiterhin sollen Landkreise einen Chancengleichheitsplan erstellen.

Situation im Landkreis Göppingen

Im Landkreis Göppingen wurde bereits 1999 eine 50% Stelle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eingerichtet. Mit der Profilbildung auf der Stelle sowie den Impulsen der bislang vier Stelleninhaberinnen wurde die Stelle in die Bezeichnung Beauftragte für Chancengleichheit (März 2006) umgewandelt. 2014 wurde die Stelle auf 80% vom Kreistag aufgestockt, um mehr Kapazitäten für den Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels zu haben.

Gemeinsam mit internen wie externen Partnern wurden Veranstaltungen und Programme entwickelt, um den Zielsetzungen der Chancengleichheit auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gerecht zu werden.

Als Beispiel intern sei die Fortbildungsreihe „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamts genannt, auf die in Baden-Württemberg ein großes Echo erfolgte. Auch Fortbildungen zum „Älterwerden“ oder zum beruflichen Wiedereinstieg gehören in das Portfolio der Stelle.

Als Beispiele für Veranstaltungen mit externen Partnern sind die Frauenwirtschaftstage (Kooperation mit der Agentur für Arbeit, der Stadt Göppingen, dem Netzwerk Fortbildung und der Staufen Arbeits- und Beschäftigungsförderungs gGmbH) oder die Unterstützung von Messen zum beruflichen Wiedereinstieg mit denselben Partnern zu nennen. Auch das Lokale

Bündnis für Familie im Landkreis Göppingen – Ideenwerkstatt, zu der auch die IHK zählt und für die die Beauftragte für Chancengleichheit die Sprecherin war, zeigt die Vernetzung der Stelle im Landkreis.

Die Stelle der Beauftragten für Chancengleichheit ist Koordinatorin des Kreisfrauenrats, mit dem Projekte und Veranstaltungen zu Genderthemen geplant werden. Die Erwartungen dieses Gremiums an die Besetzung der Stelle vor dem Hintergrund des neuen Chancengleichheitsgesetzes hat Landrat Wolff in einem gemeinsamen Gespräch eingeholt. Die Wiederbelebung des Runden Tisches für Gewalt gegen Frauen wurde dabei genannt, ebenso mehr und gezielte Ansprache von Frauen vor Wahlen für die Motivation zu einer Kandidatur.

Der letzte Chancengleichheitsplan wurde im Dezember 2014 im Kreistag vorgestellt; dessen Evaluation ist Kernaufgabe der Stelle. Darin wurden bereits Themen aus dem neuen Chancengleichheitsgesetz auf freiwilliger Basis bearbeitet.

Schon bisher wurde die Beauftragte für Chancengleichheit aktiv in die Personalauswahl eingebunden. Sie stimmte sich bei der Teilnahme an Auswahlgesprächen mit der Personalvertretung ab, um Ressourcen zu schonen. Sie fokussierte bei der Teilnahme die Stellen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Die Zusammenarbeit intern mit dem Hauptamt z. B. beim Programm familienbewusst&demografieorientiert und der Personalvertretung in Genderthemen kann als eingespielt und vertrauensvoll bezeichnet werden.

Die Stelle der Beauftragten für Chancengleichheit ist seit Ende Mai 2016 durch die Kündigung der Stelleninhaberin unbesetzt.

Weiteres Vorgehen

Die Verwaltung schlägt vor, die Stelle auf 100 % aufzustocken, um zusätzlich zu den etablierten Aufgaben auf der Stelle weitere Kapazitäten für die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes zu generieren.

Zu den finanziellen Auswirkungen siehe unter IV.

III. Handlungsalternative

Alternative 1:

Keine Änderung im Stellenumfang, Beibehaltung der 80% und Beantragung eines anteiligen Zuschusses.

Alternative 2:

Befristete Aufstockung des Stellenumfanges um 0,2 auf 1,0 bis zum Auslauf der Geltung im Jahr 2019.

IV. Finanzielle Auswirkungen / Folgekosten

Für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in Entgeltgruppe 11 TVöD sind im Haushalt 49.000 Euro an Personalkosten bei einem Stellenumfang von 0,8 veranschlagt. Eine 1,0-Stelle würden demnach rund 61.300 Euro pro Jahr kosten.

Auf der anderen Seite läuft derzeit das Anhörungsverfahren zum Entwurf der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Soziales und Integration zur Kostenerstattung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 (VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte). In der Verwaltungsvorschrift sind pauschale Förderungen für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten durch das Land vorgesehen.

Für eine Vollzeitstelle wird eine pauschale Erstattung in Höhe von 42.500 Euro pro Kalenderjahr gewährt. Bei dem Betrag handelt es sich um einen Pauschalbetrag, der neben den Personalkosten auch Mittel für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten umfasst. Wenn die Tätigkeit nicht im Umfang einer Vollzeitstelle wahrgenommen wird, reduziert sich die Kostenerstattung entsprechend. Bei einem besetzten Stellenanteil von 0,8 wären dies demnach 34.000 Euro.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Schaffung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten löst aufgrund des Konnexitätsprinzips nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung Baden-Württemberg einen anteiligen Erstattungsanspruch aus. Die sich in der Abstimmung befindende Verwaltungsvorschrift (VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte) sieht eine Geltung bis zunächst 2019 vor. Aber auch im Anschluss gilt das Konnexitätsprinzip weiter, allein die Höhe der Erstattung könnte sich verändern.

Der Gleichstellungsbeauftragten stehen für eigene Projekte im Jahr 2016 Haushaltsmittel in Höhe von 14.500 Euro zur Verfügung.

V. Zukunftsleitbild/Verwaltungsleitbild - Von den genannten Zielen sind berührt:

Zukunfts- und Verwaltungsleitbild	Übereinstimmung/Konflikt				
	1 = Übereinstimmung, 5 = keine Übereinstimmung				
	1	2	3	4	5
Zukunft der Frauen und Männer	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterorientierung	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Außenwirkung	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

gez.
Edgar Wolff
Landrat



Der Landkreis Göppingen ist ein attraktiver, landschaftlich reizvoller und lebenswerter Landkreis in der Region Stuttgart. Wir sind ein moderner und innovativer Dienstleistungsbetrieb, der als familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber ausgezeichnet ist. Für unser **Büro für Kreisentwicklung und Kommunikation** suchen wir zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine

Gleichstellungsbeauftragte

Bereits seit 1999 hat die Chancengleichheit im Landkreis Göppingen einen hohen Stellenwert und es besteht eine hauptamtliche Stelle.

Ihre Aufgaben umfassen insbesondere:

- Beratung der Städte und Gemeinden sowie des Landkreises in Fragen der Gleichstellungspolitik
- Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes
- Kooperation mit Partnern auf dem Kreisgebiet zu genderrelevanten Themen
- Berücksichtigung der Auswirkungen des demografischen Wandels und Ableitung relevanter Strategien
- Stärkung von Netzwerken zu verschiedenen frauenpolitischen und gleichstellungsberechtigten Themenbereichen, z.B. Zusammenarbeit mit dem Kreisfrauenrat

Wir erwarten:

- Abgeschlossenes Studium, bevorzugt der Sozialen Arbeit bzw. in einem vergleichbaren (sozial)pädagogischen Studiengang oder als Dipl.-Verwaltungswirt/in (FH), Studiengang Innenverwaltung bzw. Bachelor of Arts (Public Management)
- Mehrjährige Berufserfahrung, idealerweise im Bereich der Gleichstellung
- Wissen über bestehende administrative, politische und soziale Strukturen im Landkreis Göppingen
- Initiative, Fähigkeiten zur Entwicklung, Abstimmung und Umsetzung von Maßnahmen vor Ort sowie Bereitschaft zur Öffentlichkeitsarbeit
- Kenntnisse im Projektmanagement sowie Erfahrung in der Gremienarbeit sind von Vorteil
- Hohe Team- und Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Durchsetzungsvermögen

Die Einstellung erfolgt im Beschäftigtenverhältnis in Entgeltgruppe 11 TVöD. Die Stelle ist teilbar. Schwerbehinderte berücksichtigen wir bei gleicher Eignung bevorzugt.

Haben Sie Interesse?

Dann bewerben Sie sich bitte bis zum **14.08.2016** über unser Onlineportal unter www.landkreis-goepingen.de. Für Rückfragen stehen Ihnen gerne Frau Leinberger, Büro für Kreisentwicklung und Kommunikation, Tel. 07161 202-383 oder Herr Malcher, Hauptamt, Tel. 07161 202-382, zur Verfügung.