

**Beschlussvorlage FB 2/032/2021  
TOP Nr. 10 (Stadtrat)**

*Gremium*  
**Stadtrat**

*Beschluss*  
**Kenntnisnahme**

*Ö-Status*  
**öffentlich**

*Sitzungstag*  
**05.10.2021**

Bezeichnung des Tagesordnungspunktes:

**Gleichstellung; Gleichstellungskonzept**

**Sachverhaltsdarstellung / Begründung**

Gleichstellungskonzept der Stadt Grafing

1. Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungskonzepts der Stadt Grafing:

Die Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten erfolgte durch Stadtratsbeschluss vom 05.05.2021.

Zielvorgabe für die Gleichstellungsbeauftragte ist die Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Schwerpunkte hierbei sind insbesondere die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen, die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Hinwirkung auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

2. Rechtsgrundlagen der Gleichstellungsarbeit

Seit 1957 ist die Gleichstellung von Frauen und Männern eines der Ziele der Europäischen Union. Mit Rechtsvorschriften, der Rechtsprechung und Änderungen der Verträge ist es nach und nach gelungen, diesen Grundsatz zu festigen und ihn in der EU anzuwenden.

Am 24. Mai 1996 verabschiedete der Bayerische Landtag das Bay. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG).

Die Umsetzung des BayGIG ist sowohl für die Dienststellenleitungen und Personalverwaltungen als auch für die Gleichstellungsbeauftragten eine dienstliche Aufgabe.

Für die Anwendung und Umsetzung des Gesetzes sind alleine die Dienststellenleitungen verantwortlich. Dabei werden sie von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, die auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften achtet. Diese gemeinsame Verpflichtung bedeutet für die Praxis, dass die gemeinsamen Ziele von der Gleichstellungsbeauftragten und den Dienststellen in vertrauensvoller Zusammenarbeit verfolgt werden. Weitreichende Informations- und Beteiligungspflichten für die Dienststellen stehen Initiativrechten für die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber.

Auf der Grundlage des BayGIG wurde am 8. Oktober 1997 die Satzung für die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungskonzept der Stadt Grafing b.München erlassen; sie ist mit Wirkung vom 1. Dezember 1997 in Kraft getreten. Wesentlicher Bestandteil dieser Satzung ist das gemäß § 4 zu erstellende Gleichstellungskonzept.

### 3. Gleichstellungskonzept der Stadt Grafing

Das derzeitige Gleichstellungskonzept ist als Leitfaden für die Gleichstellungsstelle mit dem Stand zum 31.12.2020 für die Jahre 2021 – 2025 entworfen.

Das Gleichstellungskonzept gliedert sich in die vier Abschnitte:

- a. Situationsbericht,
- b. Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils,
- c. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und
- d. Umsetzung des Gleichstellungskonzepts innerhalb der Verwaltung.

#### a) Zusammenfassung des Situationsberichts:

Bei der Betrachtung aller Beschäftigten handelt es sich zu gleichen Teilen um weibliche und männliche Personen.

Bei den Beamtinnen und Beamten dominieren die Männer zahlenmäßig überproportional.

Bei den Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 handelt es sich überwiegend um männliche Beschäftigte aus dem Bereich der ehemaligen Arbeiter.

Ab Entgeltgruppe 6 überwiegen - anders als bei den Beamten - zahlenmäßig die Frauen, wobei in den leitenden Positionen wiederum der Anteil der Männer erheblich dominiert (70.5%).

Bei den Beschäftigten sind vor allem 46- bis 55-jährige mit 29% aller Beschäftigten vertreten. Auffallend wenig vertreten sind bis 25-Jährige mit 0,7% und über 66-Jährige mit 0,3% aller Beschäftigten.

Zum Stichtag waren 5 Auszubildende bei der Stadt (Verwaltung und Freibad) angestellt, wobei hiervon 3 weiblich und 2 männlich waren.

In 2020 kam es zu 11 Höhergruppierungen. Hiervon waren 4 männliche und 7 weibliche Beschäftigte.

Der Bestand der Teilzeitarbeitsplätze und deren flexible Handhabung zeigen den Erfolg der Bemühungen der Stadtverwaltung, Frauen mit Familienpflichten in der Arbeitszeitgestaltung entgegenzukommen. Von den insgesamt 119 Beschäftigten sind 63 Teilzeitkräfte (53%). Hiervon sind wiederum 72% der Beschäftigten weiblich.

Im Jahr 2020 wurden in den beiden Statusgruppen insgesamt 15 Neueinstellungen vorgenommen, jeweils 12 weibliche und 3 männliche.

#### b) Zusammenfassung der Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils:

Bei Stellenausschreibungen ist darauf zu achten, dass sie allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Die Teilzeitfähigkeit der Stelle ist zu prüfen. Das Anforderungsprofil sollte nicht einseitig geschlechtsbezogen sein. Soziale Kompetenzen sollten, soweit sie für die Stelle notwendig sind berücksichtigt werden.

Bei Einstellungen und Stellenbesetzungen ist darauf zu achten, dass Frauen möglichst im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen, unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zum Vorstellungsgespräch geladen werden.

Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen ist darauf hinzuweisen, dass die Gleichstellungsbeauftragte auf Antrag des Bewerbers/der Bewerberin an dem Gespräch teilnimmt und/oder rechtzeitig vor dem Termin für ein Beratungsgespräch zur Verfügung steht. Im Gespräch dürfen keine geschlechtsbezogenen Fragen gestellt werden.

Haben mehrere zur Auswahl stehende Personen die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, ist das Geschlecht als Kriterium heranzuziehen, wenn es damit gelingt, eine objektiv bestehende deutliche Über-/Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in dem betreffenden Bereich abzubauen (vgl. Art. 8 Abs. 1 Nr. 1 BayGIG).

Die Vorgesetzten fördern verstärkt die Bewerbung von Frauen um Aufstiegspositionen.

#### c) Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Das Personalamt informiert und berät in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, einschließlich beamten- oder tarifrechtlicher Auswirkungen.

Die Verwaltung weist gezielt darauf hin, dass auch Männern die Möglichkeit der Teilzeitarbeit offensteht.

Beurlaubte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit durch Einräumung einer angemessenen Einarbeitungszeit und des Angebots einer Fortbildungsveranstaltung unterstützt.

#### d) Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes innerhalb der Verwaltung

Die Gleichstellungsstelle ist über alle gleichstellungsrelevanten Vorgänge rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Hierzu hat sie im Rahmen datenschutzrechtlicher Grenzen das Recht auf Akteneinsicht und einen Auskunftsanspruch.

Die Gleichstellungsstelle ist frühzeitig zu Besprechungen und Vorberatungen mit gleichstellungsrelevantem Inhalt einzuladen.

Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept der Stadt Grafing b.M. und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie bei Behinderung in ihrer Aufgabenerfüllung und in dem Vollzug der o. g. Vorschriften, hat die Gleichstellungsstelle mit einer Frist von zehn Tagen nach Unterrichtung das Recht, die Maßnahme formlos zu beanstanden.

#### 4. Bisherige Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten:

Am 11.05.2021 fand ein einführendes Gespräch mit dem Bürgermeister statt. Künftig soll ein monatlich wiederkehrender Termin vereinbart werden. Erster Termin hierfür war der 30.09.2021.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt seit ihrer Bestellung an allen Personalratssitzungen, den Vorbesprechungen hierzu und dem Monatsgespräch mit dem Bürgermeister teil.

Am 21.04.2021 fand die jährliche Dienstbesprechung der Bayerischen Gleichstellungsbeauftragten online statt, an der die Gleichstellungsbeauftragte teilnahm.

Mitte September 2021 erfolgte mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Ebersbergs, Frau Gökden die Kontaktaufnahme und ein erster Erfahrungsaustausch. Ein gemeinsames Treffen, an dem auch der Frauennotruf teilnahm, fand im Rahmen des Arbeitskreises „Frauen“ am 30.09.2021 statt.

Im Juli 2021 nahm die Gleichstellungsbeauftragte an einem online Seminar „Arbeitsrecht in der Gleichstellungsarbeit“ über vier Vormittage teil. Des Weiteren wird sie voraussichtlich an dem zweitägigen Seminar „Gleichstellungsarbeit Wegweiser durch den Dschungel“ teilnehmen.

Bereits in drei Angelegenheiten wurde die Gleichstellungsbeauftragte zu mehreren Beratungsgesprächen aufgesucht.

### **Beschlussvorschlag**

**Der Stadtrat nimmt das Gleichstellungskonzept zur Kenntnis.**

Finanzielle Auswirkungen:

Ja  Nein    Verw.HH    /    Verm.HH     Ansatzüberschr.     Nachtragsvormerkung

Auswirkungen auf den Klimaschutz:

Ja, positiv     Ja, negativ     Nein

Wenn ja, negativ: Bestehen alternative Handlungsoptionen?  Ja     Nein

### **Anlagen:**

Gleichstellungskonzept 01.01.2021