

## Anlage 1

(Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Kostenerstattung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 (VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte))

### **Empfehlungen zur VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte**

#### **Einführung**

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg auf kommunaler Ebene ist in § 25 Absatz 1 Satz 1 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) die Verpflichtung zur Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl ab 50 000 gesetzlich verankert.

Abschnitt 4 „Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten“ beinhaltet Rechte und Pflichten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Darüberhinausgehende Rechte und Regelungen sind durch die Gemeinden, Stadt- und Landkreise unter Berücksichtigung der kommunalen Selbstverwaltung eigenständig festzulegen.

#### **Aufgaben einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

Aus dem ChancenG, dessen Evaluation und Praxisberichten lassen sich die folgenden Kernaufgaben für kommunale Gleichstellungsbeauftragte ableiten:

Externe Gleichstellung:

- Beratung der Gemeinden, Stadt- und Landkreise zu Fragen der Gleichstellungspolitik
- Allgemeine Förderung von Frauen außerhalb der Dienststelle
- Vernetzungs- und Projektarbeit mit Gleichstellungsakteuren und -akteurinnen
- Erfassen von Bedarfen und Förderung des Ausbaus an Hilfsmaßnahmen vor Ort
- Erfassen und Förderung der Umsetzung frauenpolitischer Belange
- Beratung, Bildung und Sensibilisierung von Bürgerinnen und Bürgern
- Projektförderung
- Koordination der mit den für Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden (Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise)
- Mitgliedschaft in Zusammenschlüssen (z. B. Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitsgruppen der Kommunalen Landesverbände)

Interne Gleichstellung:

- Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Verwaltung
- Ansprechperson für und Beratung von Mitarbeitenden
- Beteiligung an Stellenbesetzungen
- Mitwirkung an Personalentwicklungsprozessen
- Beratung und Begleitung bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans (Angaben zum Vorhandensein eines aktuellen Chancengleichheitsplanes sind im Vordruck zum Verwendungsnachweis zu tätigen)
- Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Diese Aufzählungen sind nicht abschließend und variieren je nach Bedarf der jeweiligen Kommune.

Um die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzutreiben und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen, werden im Folgenden Empfehlungen für die Gleichstellungsarbeit aufgeführt. Diese stützen sich auf Erkenntnisse aus Untersuchungen (zum Beispiel Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten), aus der Evaluation des ChancenG, dem Austausch mit Akteurinnen und anderen Ländern.

## **Empfehlungen**

### **Verortung in der Organisation**

Für die kommunale Gleichstellungsarbeit ist die Organisations-/Amtskultur und der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit entscheidend. Dies zeigte sich auch in den Ergebnissen der Evaluation des ChancenG in den Jahren 2020/2021.

Um der Gleichstellungsarbeit die erforderliche Bedeutung zuzumessen und die Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung beziehungsweise den Abbau von Benachteiligungen zu erreichen, ist es notwendig die Gleichstellungsarbeit als ein Querschnittsthema zu betrachten. Bei allen Planungen und Entscheidungen sind die Belange von Frauen und Männern konsequent zu berücksichtigen. Gleichstellung als Querschnittsthema ist somit bestenfalls der Leitungsperson als Stabstelle zuzuordnen und in das Organigramm entsprechend aufzunehmen.

Mit Blick auf die Größe der Dienststelle und die Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner muss geprüft werden, welchen Stellenumfang die kommunale Gleichstellungsbeauftragte benötigt. Zudem muss geprüft werden, ob und in welchem Umfang der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzuordnen sind und ob ein Sachgebiet, eine Abteilung oder gar ein Amt einzurichten sind. Als Richtwert kann hier entsprechend des § 25 ChancenG mindestens 50% einer Vollzeitstelle ab 50 000 Einwohnerinnen

und Einwohnern, mindestens 75% einer Vollzeitstelle ab 75 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und eine Vollzeitstelle ab 100 000 Einwohnerinnen und Einwohnern angesetzt werden.

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind § 26 ChancenG und der obengenannten Auflistung zu entnehmen. Ergänzend wird ein regelmäßiger, verbindlicher und direkter Austausch mit den Leitungspersonen und -gremien empfohlen.

Um die Gesetzesziele (§1 ChancenG) zu erreichen, ist ein konsequentes, allgemeines Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsthema und eine entsprechende Organisationskultur unumgänglich.

Die Gesetzesziele und das Verständnis von Gleichstellung als Querschnittsthema sind in der internen und externen Kommunikation zu verankern.

Entsprechend den Vorgaben des § 26 ChancenG sind die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig und verbindlich in einschlägigen Gremien, Ausschüssen und Sitzungen sowie bei allen einschlägigen Planungen und Entscheidungen zu beteiligen. Um diese Gesetzesvorgaben zu erfüllen, wird wie oben dargestellt eine Verortung der Gleichstellungsbeauftragten als Stabstelle der Leitungsperson oder vergleichbar empfohlen.

Je nach behördeninternen Regelungen zur Zusammenarbeit kann die obengenannte Beteiligung zum Beispiel in (Dienst-)Vereinbarungen und Rahmenplänen festgelegt werden.

### **Personelles**

Mit steigender Größe der Dienststelle und Anzahl der Beschäftigten ergibt sich eine Zunahme der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten und somit ein Zuwachs an Mehrarbeit für die Gleichstellungsbeauftragte. Größeren Kommunen wird deshalb empfohlen, der Gleichstellungsbeauftragten weitere Mitarbeiterinnen und/oder Mitarbeiter zuzuordnen, um eine effiziente Konzentration auf die Kernaufgaben zu ermöglichen.

Ein genaues Anforderungsprofil für die Gleichstellungsbeauftragten kann nicht allgemeingültig festgelegt werden. Dies ist abhängig von den Bedarfen der jeweiligen Kommune und fällt unter die Personal- und Organisationshoheit.

Die in § 26 ChancenG beschriebenen, umfangreichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten erfordern jedoch ausreichende Qualifikationen und Erfahrungen. Bei Neueinstellungen wird empfohlen, dass die Gleichstellungsbeauftragte einen einschlägigen Studienabschluss und Erfahrung im beziehungsweise Interesse am gleichstellungspolitischen Bereich mitbringt. Die Eingruppierung/Besoldung wird (unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) im höheren Dienst, mindestens jedoch im gehobenen

Dienst empfohlen. Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzu beziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

Idealerweise bringt die Gleichstellungsbeauftragte zudem Kenntnisse und/oder Erfahrungen in der (Kommunal-)Verwaltung und -politik, im Personal- und Dienstrecht, im Projekt- und Changemanagement, in der Beratung und Gesprächsführung sowie in der Öffentlichkeitsarbeit mit. Darüber hinaus verfügt sie über Kompetenzen hinsichtlich Führung, Steuerung, Konzeption und Kommunikation.

### **Ausstattung**

Nach Maßgabe der VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte erhalten Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden ab 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern als Ausgleich für die ihnen entstehenden Kosten eine Erstattung in Höhe von maximal 42 500 Euro pro Kalenderjahr. Bei dem Betrag handelt es sich um einen Pauschalbetrag für Personalkosten und Mittel für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Wahrnehmung der oben genannten vielfältigen Aufgaben ist sicherzustellen, dass der Gleichstellungsbeauftragten ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen.

Um ihre Verschwiegenheitspflicht ausreichend wahrnehmen zu können, wird empfohlen, dass die Gleichstellungsbeauftragte mit einem eigenen Büro, zumindest aber mit Zugriff auf Besprechungs- und Beratungsräume ausgestattet wird. In gleichem Maße sollte die diskrete und ungehinderte Erreichbarkeit des Büros für Beschäftigte und Bürgerinnen und Bürger sichergestellt werden. Ergänzend wird empfohlen, die Büros der gegebenenfalls zugeordneten Mitarbeitenden in unmittelbarer Nähe zu verorten. Ebenso soll der Zugriff auf geeignete Konferenz- und Veranstaltungsräume gewährleistet sein.

Um die Umsetzung der Aufgaben nach § 26 ChancenG sicherzustellen, ist eine entsprechende sachliche Ausstattung notwendig. Empfohlen wird ein eigenes Budget zur Finanzierung eigener Projekte und/oder Förderung von Aktivitäten Dritter. Zur Wahrnehmung der internen und externen Aufgaben sollte die kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit einer aktuellen IT-Ausstattung und modernen Kommunikationsmitteln (Hard- und Software) ausgestattet werden. Der Zugriff auf Gesetzestexte, Kommentare sowie einschlägige Fachliteratur und -zeitschriften ist für eine rechtssichere und effektive Durchsetzung des ChancenG unerlässlich.