

# Budgetbericht 2022

Verwaltungshaushalt

für das Amt:

<b>01</b>	<b>Gleichstellungsstelle</b>
(Amts-Nr.)	(Amtsbezeichnung)

<b>011</b>	<b>Kompetenzstelle Vereinbarkeit</b>
<b>012</b>	<b>Gleichstellungsstelle</b>
(Budget-Nr.)	( Bezeichnung)

## 1. Allgemeine Angaben zum Amtsbudget

### 1.1 Budgetvolumen des Amtsbudgets

	<b>Ansätze 2022</b>	Nachrichtl. Ansätze 2021
	<b>-in Euro -</b>	-in Euro-
Einnahmen.....	<b>100.200</b>	76.600
Ausgaben.....	<b>15.900</b>	28.500
Zuschussbedarf (-) / Überschuss	<b>84.300</b>	48.100

### 1.2 Personalplanungskosten

	<b>2022</b>	Nachrichtl. 2021
	<b>-in Euro -</b>	-in Euro-
Ausgaben.....	<b>111.150</b>	111.150

### 1.3 Budgetvolumen für die einzelnen Abteilungs- bzw. Unterbudgets:

<b>Ansätze 2022</b>	Nachrichtl. Ansätze 2021
<b>-in Euro -</b>	-in Euro-

<b>Nr.:</b>	011	<b>Bezeichnung:</b>	Kompetenzstelle Vereinbarkeit
-------------	-----	---------------------	-------------------------------

Einnahmen.....	<b>0</b>	0
Ausgaben.....	<b>2.000</b>	2.000
Zuschussbedarf (-) / Überschuss	<b>-2.000</b>	-2.000

<b>Nr.:</b>	012	<b>Bezeichnung:</b>	Gleichstellungsstelle
-------------	-----	---------------------	-----------------------

Einnahmen.....	<b>100.200</b>	76.600
Ausgaben.....	<b>13.900</b>	26.500
Zuschussbedarf (-) / Überschuss	<b>86.300</b>	50.100

## **Allgemeine Informationen zur Gliederung des Budgets:**

- 01 Gleichstellungsstelle**
- 011 Budget „Kompetenzstelle Vereinbarkeit“**
- 012 Budget „Gleichstellungsstelle“ sowie „Servicestelle Frau und Beruf“**

Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsstelle sind haushaltstechnisch in drei Bereiche gegliedert:

- Aufgaben nach dem bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG) (Budget 012 - HHSt. 0851.5620 bis 0851.6510)
- Geschäftsführung der „Servicestelle Frau und Beruf II“ (Budget 012 - HHSt. 0551.1549 bis 0551.6556)
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Budget 011 - HHSt. 0222.5624 bis 0222.6510).

## **2. Bedeutung und Auswirkungen der strategischen Ziele des Stadtrates für den Aufgabenvollzug und die Haushaltswirtschaft des Amtes**

(kurze und prägnante Darstellung!)

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Kempten wirkt grundsätzlich aus einer strategischen Position heraus. Nach außen in die Stadtgesellschaft hinein vernetzt sie Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialbereich mit dem Fokus auf Gleichberechtigung und setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und damit für die Umsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebotes (Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes) ein.

Im Rahmen der strategischen Ziele 2030 „Wirtschaftsstandort stärken“ und „Zusammenleben aktiv gestalten“ ergeben sich für die Gleichstellungsbeauftragte Aufgaben u. a. aus den Handlungsfeldern „Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern“, „Fachkräftemangel entgegenwirken“ sowie „Kinder fördern, Jugend bilden und ausbilden, Bildung und Arbeit für Alle“. Hierzu bietet die von der externen Gleichstellungsbeauftragten geleitete „Servicestelle Frau und Beruf“ zusätzlich ein breites Beratungsangebot.

Innerhalb der Stadtverwaltung hat die Sicherung einer diskriminierungsfreien und chancengerechten Personalpolitik oberste Priorität. Die strategischen Ziele der Stadt Kempten (Allgäu) haben mittelbaren Einfluss auf die Gleichstellungsarbeit, in dem die Stadt Kempten (Allgäu) als Arbeitgeberin insbesondere im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit eine Vorbildfunktion für die Unternehmen vor Ort hat und die gesetzliche Verpflichtung zur Sicherung der Chancengerechtigkeit von weiblichen und männlichen Beschäftigten die Arbeitgeberattraktivität steigert.

## **3. Aussagen über den Stand des Budgetvollzuges 2021**

(inkl. bereits eingetretene oder bis zum Jahresende zu erwartende bedeutsame Abweichungen bei Einnahmen und Ausgaben)

### Budget 011 Kompetenzstelle Vereinbarkeit

Die veranschlagten Haushaltsmittel sind ausreichend. Sie stehen für ein aktuelles, niederschwelliges Angebot an unsere berufstätigen Eltern bereit, die Unterstützung bei der Organisation der Arbeit im Homeoffice bei nicht durchgängig gewährleisteter Kinderbetreuung benötigen. Bisher wurde das Angebot nicht in Anspruch genommen. Es wird aber bis zum Ende des Jahres aufrechterhalten.

#### Budget 012 Gleichstellungsstelle

##### HHSt. 0551.1549 bis 0551.6556 – Servicestelle Frau und Beruf

Die „Servicestelle Frau und Beruf“ wird aus Mitteln der EU (Europäischer Sozialfonds), den beiden umgebenden Landkreisen Ober- und Ostallgäu und dem Freistaat Bayern finanziert. Der Förderzeitraum für dieses Projekt läuft über drei Jahre und endet vorläufig zum 31.12.2021. Eine Verlängerung des Projektzeitraumes wurde vom StMAS bis zum 30.06.2022 in Aussicht gestellt, der Verlängerungsantrag wurde fristgerecht eingereicht. Eine konzeptionelle Neuorientierung der „Servicestelle Familie & Beruf“ ab 01.07.2022 ist in Planung.

Die Abrechnung der ESF- und Landesmittel erfolgt jeweils für das zurückliegende Haushaltsjahr. Ein Gesamtverwendungsnachweis wird Anfang 2022 für das Haushaltsjahr 2021 beim ZBFS eingereicht. Alle sonstigen ungedeckten Kosten für die Servicestelle Frau und Beruf werden zu je einem Drittel zwischen den beteiligten Kooperationspartnern, dem Landkreis Oberallgäu, dem Landkreis Ostallgäu und der Stadt Kempten, aufgeteilt. Nach Erhalt der öffentlichen Mittel in 2022 erfolgt zum Jahresende die Endabrechnung mit den Landkreisen.

##### HHSt. 0851.5620 bis 0851.6510 – Gleichstellungsstelle intern und extern

Die veranschlagten Haushaltsmittel sind ausreichend; der Budgetvollzug verläuft planmäßig. Aufgrund der auch in 2021 geltenden Regelungen zum Infektionsschutz wurden sämtliche Maßnahmen überwiegend als Online-Vorträge angeboten, was kaum Kosten verursachte.

#### **4. Erläuterung der wesentlichen Einnahmenziele/Ausgabenziele bzw. der wesentlichen Aufgaben des Amtes**

##### Budget 011 Kompetenzstelle Vereinbarkeit

Die Gleichstellungsstelle verfolgt weiterhin das Ziel, eine familienfreundliche Arbeitskultur innerhalb der Verwaltung zu fördern und vorhandene Unterstützungsangebote sichtbarer werden zu lassen. Mittlerweile zeigt sich, dass eine familienfreundliche Arbeitskultur nicht nur die Arbeitgeberattraktivität steigert, sondern auch einen nicht zu unterschätzenden Faktor in der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden darstellt.

Die Bereitstellung von jederzeit abrufbaren Informationen für Berufstätige mit Kindern bzw. pflegebedürftige Angehörige und deren Vorgesetzten über das Mitarbeiterportal sowie die Förderung eines regelmäßigen Austausches zwischen Dienststelle und den Beschäftigten, die sich in einer familienbedingten Beurlaubung befinden, bilden den Fokus.

Die interne Gleichstellungsbeauftragte bietet darüber hinaus den berufstätigen Eltern eine persönliche Beratung in Vereinbarkeitsfragen, die sie nicht im ersten Moment mit ihren Vorgesetzten oder der Personalbetreuung besprechen möchten. Seit Beginn der Pandemie ist dieser Beratungsbedarf innerhalb der Verwaltung gestiegen. Die meisten Anliegen können dabei während eines Gespräches im vertraulichen Rahmen geklärt werden.

##### Budget 012 Gleichstellungsstelle

Nach dem BayGIG fördert die Stadt die Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern sowohl innerhalb der Gesellschaft zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger als auch als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes zum Wohle der Beschäftigten der Stadtverwaltung.

In der externen Gleichstellungsarbeit sind hierbei die Maßnahmen zur Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit kostenintensiver als im verwaltungsinternen Bereich, da intern auf die vorhandene Infrastruktur (z. B. ein Mitarbeiterportal) zurückgegriffen werden kann und sich die Themen durch den beruflichen Kontext leichter eingrenzen lassen.

Maßnahmen der externen Gleichstellungsbeauftragten sind:

- Präsent machen gleichstellungsrelevanter Themen und der Zielgruppen mit erhöhtem Diskriminierungsrisiko, Aufbau tragfähiger Netzwerke
- Öffentlichkeitsarbeit, u. a.
  - Interviews bei Allgäu TV zu Girlsday/Boysday und Gleichstellung in der Vereinsarbeit
  - Artikel in Printmedien wie der Allgäuer Zeitung und im hausinternen Wirtschaftsbrief zu Vereinbarkeit während der Corona-Krise
  - mehrtägiges Veranstaltungsprogramm „Frauen Aktionstage“ beginnend am Internationalen Frauentag im März bis zum Equal Pay Day mit diversen Kooperationspartnern
  - Ausrichtung von Fachveranstaltungen, Beispiele in 2021
    - „Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt“ nach dem Gewaltschutzgesetz mit Mitgliedern aus Justiz, Polizei und Hilfebereich
    - Organisation und Moderation der Online-Diskussionsrunde „Rechte.Frauen.Rechte“ im Rahmen des Bewegten Donnerstags im Zumsteinhaus
    - Veranstaltung zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen in Kooperation mit dem Frauenhaus
    - Veranstaltungen an der Gründungswoche 2021 zu „Existenzgründung neben Familie und Beruf“
- Vernetzungsarbeit, u. a.
  - Teilnahme an diversen Arbeitsgemeinschaften: Netzwerk Fachkräftesicherung, Arbeitskreis Alleinerziehende, Zukunft bringt's, Kinderkommission, Jugendhilfeplanung – Abschnitt Kindertagesstätten, „Demokratie leben“, Jugendhilfeausschuss, Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Bayern (LAG)
  - Förderung von Frauen in der Kommunalpolitik
  - Zusammenarbeit mit Wirtschafts-, Sozial- und Bildungsbereichen
- Geschäftsführung der ESF-geförderten „Servicestelle Frau und Beruf II“

Maßnahmen der internen Gleichstellungsbeauftragten sind:

- Entwurf eines neuen Gleichstellungskonzeptes für die Jahre 2022 – 2026 mit folgenden Schwerpunkten:
  - Einführung eines Monitorings, um eine Transparenz zu schaffen, inwieweit die Dienststelle die Ziele des BayGIG erreicht werden und um den Nutzen gleichstellungsrelevanter Maßnahmen bewerten zu können
  - Förderung und Evaluation flexibler Arbeitsmodelle (auch für Führungspositionen) für eine bestmögliche Nutzung der vorhandenen, personellen Ressourcen
  - Stärkere Beteiligung von Frauen bei der Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur, z. B. durch eine konsequente, geschlechtergemischte Besetzung von verwaltungsinternen Gremien und Arbeitsgruppen
  - Förderung einer geschlechtergerechten Gesundheitsvorsorge, die die unterschiedlichen psychischen und physischen Belastungen von Frauen und Männern verstärkt in den Blick nimmt.
- Persönliche Beratung und digitale Informationsangebote zu gleichstellungsrelevanten Themen
- Vernetzung mit anderen Kommunen, Teilnahme am Monatsgespräch zwischen Personalrat und Oberbürgermeister, Teilnahme an Sitzungen des

Arbeitssicherheitsausschusses sowie des Ausschusses für Personal und Verwaltung.

## **5. Erläuterung von Besonderheiten und Entwicklungen innerhalb des Amtsbudgets bzw. der Abteilungsbudgets 2022**

(z. B. Schwerpunkte bei Einnahmen und Ausgaben, außerordentliche Maßnahmen, besondere Ausgabearten wie Bauunterhalt, Zuschüsse, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Beschaffungen, Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung etc.)

### Budget 011 Kompetenzstelle Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit spielt bei der Förderung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Berufsleben eine immer wichtigere Rolle. Die Haushaltsmittel sind auch im kommenden Jahr in erster Linie für die Erarbeitung von Informationsangeboten, Initiierung von Vorträgen und Workshops nach Bedarf sowie für eine stärkere Vernetzung mit anderen Kommunen und Unternehmen vor Ort veranschlagt.

Unter den aktuellen Pandemiebedingungen profitieren die Beschäftigten mit Sorgeverantwortung von den städtischen Investitionen in die technische Infrastruktur und einer notgedrungen flexibleren Arbeitskultur.

Wie sich der Bedarf an Unterstützung durch den Arbeitgeber entwickelt, wird deshalb weiterhin davon abhängen, wie familienfreundlich unsere Arbeitskultur nach der Pandemiebewältigung sein wird. Dabei werden neben der Möglichkeit des mobilen Arbeitens auch andere Faktoren, wie z. B. eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, eine bedeutsame Rolle spielen. Fakt ist, dass die nachfolgenden Generationen schon jetzt bei der Berufswahl darauf einen großen Wert legen.

### Budget 012 Gleichstellungsstelle

Für eine unabhängige Förderung und Überwachung des Vollzugs des BayGIG sowie zur Unterstützung der Dienststelle in dessen Umsetzung werden Haushaltsmittel in Höhe von 5.500 EUR veranschlagt. Der überwiegende Teil davon fließt in die Förderung der Chancengerechtigkeit in der Stadtgesellschaft zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger. Die unter Punkt 4 aufgeführten Maßnahmen mussten aufgrund der Pandemiebewältigung in 2021 zeitweise eingestellt bzw. eingeschränkt oder in digitalem Format angeboten werden.

Bei der finanziellen Förderung der „Servicestelle Frau und Beruf II“ durch EU- und Landesmittel muss insbesondere bei den Arbeitgeber-Personalkosten mit teilweise ungedeckten Kosten kalkuliert werden, da diese Projektträgerkosten einer Pauschalierung unterliegen und somit nicht vollumfänglich in beantragter Höhe erstattet werden. Diese etwaigen ungedeckten Kosten werden bedingt durch eine zeitversetzte Abrechnung erst später sichtbar. Wie bereits unter Punkt 3 erwähnt, wird dieses Defizit durch die finanzielle Beteiligung der Landkreise Oberallgäu und Ostallgäu gedrittelt und ausgeglichen. Mit einer bedeutsamen Abweichung gegenüber den Vorjahren ist nicht zu rechnen. Die im Rahmen der Förderung erforderliche Zahl der Teilnehmenden wurde in den vergangenen Jahren trotz der Corona-Pandemie gut erreicht.

Der Bedarf am Beratungsangebot für Frauen rund um die Berufstätigkeit hat sich während der Corona-Pandemie deutlich gezeigt. Brisant war insbesondere die berufliche Situation von Frauen, welche durch die erforderliche Vereinbarkeit mit der Betreuung von Kindern und zu pflegenden Angehörigen stark eingeschränkt wurde bzw. wird. Häufig war für Frauen während der Pandemie eine berufliche Neuorientierung erforderlich, da Arbeitsplätze insbesondere in frauentypischen Berufsfeldern wie der Gastronomie wegfielen oder mangelnde Vereinbarkeitskonzepte

mit Familienaufgaben die Suche nach neuen Arbeitgebern erforderlich machte. Viele Frauen, die neben dem Beruf Familienaufgaben wahrzunehmen hatten, waren nach Einschränkung der Betreuungsangebote (Schule, Kindergarten, Pflegestellen von pflegebedürftigen Angehörigen) gezwungen, ihre Arbeitstätigkeit stark einzuschränken oder ganz aufzugeben. Diese Frauen nach der Pandemie wieder in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren wird die Anstrengungen der letzten Jahre in der Unterstützungsarbeit noch vermehren.

Aufgrund der Maßnahmen zum Infektionsschutz mussten die Beratungen und Seminare zeitweise vollständig auf Online-Angebote umgestellt werden. Mittlerweile ergänzen die Online-Angebote dauerhaft die Beratungsarbeit vor Ort; das Kursangebot in Präsenz findet wieder statt, sobald es die Hygiene-Vorschriften zulassen.