



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER GEMEINDE NEURIED

Inhaltsübersicht

1. Grundlagen

- 1.1. Geltungsbereich und Berichtszeitraum
- 1.2. Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Neuried

2. Situationsbeschreibung mit Erläuterung

- 2.1. Personalstand – Ist-Situation
- 2.2. Veränderungen im Personalstand
- 2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen
- 2.4. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

3. Ziele und Maßnahmen

- 3.1. Personalgewinnung
- 3.2. Beförderung und Höhergruppierung
- 3.3. Dienstliche Beurteilung und Arbeitszeugnis
- 3.4. Aus- und Fortbildung
- 3.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 3.6. Kinderbetreuung und finanzielle Unterstützung
- 3.7. Förderung der Mitarbeitermobilität
- 3.8. Finanzielle Absicherung und Anerkennung durch Sonderzahlungen
- 3.9. Großraumzulage
- 3.10. Mobiles Arbeiten und Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen

4. Verfahren

5. Fortschreibungstermine



1. Grundlagen

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) verpflichtet personalverantwortliche Stellen dazu, eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter auf allen Hierarchieebenen sicherzustellen. Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern wird die Förderung der Vielfalt in der Belegschaft als Bereicherung angesehen. Die Gemeinde setzt sich daher für die Chancengleichheit aller Beschäftigten ein, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, kultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung.

Darüber hinaus verlangt das Gesetz eine regelmäßige Überprüfung der Fortschritte im Bereich Chancengleichheit durch die Erstellung von Gleichstellungskonzepten. Diese Konzepte:

- Dokumentieren die Situation der Beschäftigten.
- Definieren überprüfbare und zeitbezogene Zielvorgaben.
- Beschreiben laufende und geplante Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit (Art. 5 BayGIG).

1.1 Geltungsbereich und Berichtszeitraum

Das Gleichstellungskonzept der Gemeinde Neuried analysiert die Beschäftigungssituation aller Geschlechter in der Gemeindeverwaltung und setzt dabei den gesetzlichen Rahmen des BayGIG um. Es umfasst Daten zu Personalfuktuation, Fortbildungen, Höhergruppierungen und Beförderungen im Zeitraum vom 01.04.2023 bis zum 30.04.2024. Das Gleichstellungskonzept wird alle fünf Jahre aktualisiert, die nächste Überarbeitung erfolgt im Jahr 2029 (Art. 4 Abs. 1 BayGIG).

1.2 Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Neuried

Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Neuried ist seit dem 01.01.2023 Frau Sabine Werblow.

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist eine teilweise Freistellung von deren sonstigen dienstlichen Aufgaben gemäß § 28 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) vorgesehen. Ihre Aufgaben sind im Bayerischen Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) geregelt; die wesentlichen davon sind:

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gemäß BayGIG:

- Fördern und Überwachen des Vollzugs des BayGIG und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts.
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen (Monatsgespräch) zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil (Art. 16 Abs. 2 BayGIG).



- Mitwirkung bei allen Angelegenheiten der Gemeindeverwaltung Neuried, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können (Art. 17 Abs. 3 BayGIG).
- Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Gleichstellungsfragen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden (Art. 17. Abs. 2 BayGIG).

Kontakt:

Sabine Werblow

Gleichstellungsbeauftragte

Tel.: 089/75901-17

E-Mail: gleichstellung@neuried.de

2. Situationsbeschreibung

In diesem Kapitel wird berichtet über den Personalstand zum Stichtag und die Veränderungen des Personalstandes während der zurückliegenden zwölf Monate. Weitere Abschnitte befassen sich mit den dienstlichen Beurteilungen, den Chancen für berufliche Aufstiege, den Fortbildungsmöglichkeiten sowie den leistungsbezogenen Bezügen. Dabei bezieht sich die Situationsbeschreibung auf die aktiven Beschäftigten der Gemeinde Neuried ohne Auszubildende.

Die berichteten Kennzahlen verdeutlichen den Status Quo in Sachen Gleichstellung und dienen als Steuerungswissen für die Personalplanung. Soweit es die vorliegenden Daten zulassen, wird auf Veränderungen im Zeitverlauf eingegangen. Durch regelmäßige Fortschreibung der Kennzahlen sollen die Gleichstellungskonzepte die Funktion eines langfristig angelegten datengestützten Monitorings erfüllen.

2.1 Personalstand – Ist-Situation

Zum Stichtag 30.04.2024 waren bei einer Gesamtanzahl von 161 Mitarbeitern 66 % der Beschäftigten Frauen und 34 % Männer. Führungspositionen waren zu 47 % mit Frauen und zu 53 % mit Männern besetzt. Beschäftigte, die sich keinem binären Geschlecht zuordnen, wurden nicht gesondert erfasst, aber im Rahmen der Diversitätsanalyse berücksichtigt.





Teilzeit

52 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Der Anteil von Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 76 %. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sollen Teilzeit für alle Geschlechter gleichermaßen attraktiv machen.



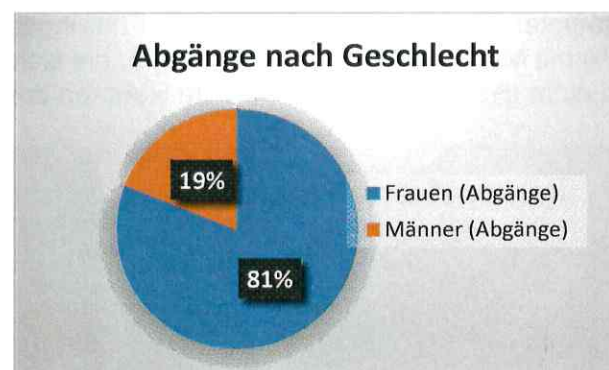
Barrierefreiheit und Diversität:

Neben der Geschlechterverteilung wurden auch Aspekte der Diversität analysiert: Altersstruktur, kulturelle und soziale Vielfalt sowie der Anteil von Beschäftigten mit Behinderungen. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Verbesserung der Barrierefreiheit werden entsprechend der Ergebnisse weiterentwickelt.

2.2 Veränderungen im Personalstand

Abgänge und Zugänge

Im Berichtszeitraum wurden 36 neue Beschäftigte eingestellt, darunter 20 Frauen (ca. 56 %). Gleichzeitig verließen 21 Personen die Gemeinde, davon 17 Frauen, was einem Anteil von ca. 81 % entspricht.





2.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

Zu den wichtigsten Bedingungen der Gleichstellung im öffentlichen Dienst gehören gleiche Beförderungs- und Höhergruppierungschancen.

Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen basieren ausschließlich auf Leistung, Eignung und Befähigung, unabhängig vom Geschlecht. Im Rahmen der Analyse wurde auch überprüft, ob sich Diversitätsaspekte wie kultureller Hintergrund oder Alter auf die Beförderungs- und Höhergruppierungschancen auswirken. Ziel ist es, allen Beschäftigten die gleichen Chancen auf berufliche Entwicklung zu ermöglichen.

Im Berichtszeitraum wurden 5 Personen befördert oder höhergruppiert, davon eine Frau und vier Männer.

2.4 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Männer und Frauen nehmen bei der Gemeinde Neuried gleich häufig an Fortbildungen teil.

Die Teilnahme an Fortbildungen steht allen Beschäftigten gleichermaßen offen, unabhängig von ihrer Arbeitszeit und Lebenssituation. Teilzeitbeschäftigte sowie Personen, die nach einer Unterbrechung in den Beruf zurückkehren, werden gezielt informiert und beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützt.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 126 Beschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Dabei verteilte sich die Teilnahme wie folgt:

- 44 % der Beschäftigten, die dem weiblichen Geschlecht zugeordnet sind (71 von 161), haben an einer Fortbildung teilgenommen.
- 34 % der Beschäftigten, die dem männlichen Geschlecht zugeordnet sind (55 von 161), haben an einer Fortbildung teilgenommen.

Diese Zahlen zeigen ein hohes Engagement aller Beschäftigten, Fortbildungsangebote wahrzunehmen. Auch wenn die Teilnahmequoten zwischen den Geschlechtern variieren, steht das gesamte Angebot allen Beschäftigten gleichermaßen zur Verfügung.

3. Ziele und Maßnahmen

Nach Maßgabe des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) soll die Verwirklichung der Gleichstellung aller Geschlechter im öffentlichen Dienst unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert werden. Die konkreten Ziele dieses Gesetzes sind:

- Die Erhöhung des Anteils von Personen eines Geschlechts in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl vertreten sind, um eine ausgewogene Beteiligung zu erreichen.
- Hierzu die Entwicklung zeitbezogener Zielvorgaben.



Die Sicherung der Chancengleichheit für alle Geschlechter.

- Die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten.
- Die gleichberechtigte Vertretung unterschiedlicher Geschlechter in Gremien.

3.1 Personalgewinnung

Neueinstellungen bei der Gemeindeverwaltung Neuried erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation. Besonders Arbeitszeugnisse, Beurteilungen sowie die in Ausbildung und Prüfung erzielten Noten werden berücksichtigt.

Um Transparenz zu gewährleisten, erfolgen Stellenausschreibungen grundsätzlich hausintern, bevor sie extern ausgeschrieben werden. Dabei wird explizit auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen. In Stellenausschreibungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen aller Geschlechter, Altersgruppen, kultureller Herkunft, mit und ohne Behinderung willkommen sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über geplante Stellenausschreibungen informiert und in das Verfahren eingebunden. Sie kann auf Antrag der Bewerbenden an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

Ziele und Maßnahmen

Übergeordnetes Ziel bleibt ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

Ziel

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen steigt weiter an.



3.2 Beförderung und Höhergruppierung

Wichtig ist in diesen Zusammenhang ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte über Beförderungen und Höhergruppierungen so umfassend unterrichtet werden, dass sie ihre Aufgaben gemäß Gleichstellungsgesetz (Art. 18 Abs. 2 BayGIG) wahrnehmen kann.

Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen basieren ausschließlich auf Leistung, Eignung und Befähigung, unabhängig vom Geschlecht, der Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen. Die Gemeinde Neuried gewährleistet eine transparente und objektive Entscheidungsfindung, bei der alle Beschäftigten die gleichen Chancen haben, sich beruflich weiterzuentwickeln.

3.3 Dienstliche Beurteilung und Arbeitszeugnis

Dienstliche Beurteilungen und Arbeitszeugnisse sind maßgebliche Grundlagen für Beförderungsentscheidungen und die Besetzung von (höherwertigen) Stellen. Die Beurteilung bzw. Erstellung des Zeugnisses obliegt den Dienstvorgesetzten. Dabei ist die Einschätzung der unmittelbaren Vorgesetzten mit einzubeziehen. Die Bewertung hat sich ausschließlich an den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu orientieren – unabhängig vom Geschlecht und vom Beschäftigungsumfang (vgl. Art. 33 Abs. 2 GG).

3.4 Aus- und Fortbildung

Die Teilnahme an Fortbildungen wird allen Beschäftigten gleichermaßen ermöglicht. Personen in Teilzeit sowie Rückkehrende nach einer beruflichen Pause werden gezielt informiert und beim Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt.

Fortbildungsveranstaltungen und qualifizierungsrelevante Schulungen fördern das individuelle berufliche Weiterkommen.

3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Erfolg der Gleichstellung hängt wesentlich von der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab. Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle werden bisher weniger von unterschiedlichen Lebensmodellen genutzt. Es gilt, Hindernisse abzubauen, um die beruflichen Chancen aller Beschäftigten gleichermaßen zu fördern. Dazu kann auch die Unterstützung durch das persönliche Umfeld beitragen. Das Angebot flexibler Arbeitsmodelle wird weiterentwickelt, um nicht nur familiäre Verpflichtungen, sondern auch andere individuelle Aufgaben wie Pflegeverantwortung oder die Unterstützung von Angehörigen besser zu berücksichtigen.



3.6 Kinderbetreuung und finanzielle Unterstützung

Die Gemeinde Neuried unterstützt ihre Beschäftigten aktiv bei der Kinderbetreuung und trägt so zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Neben wohnortnahen Betreuungsplätzen in den kommunalen Kinderhäusern bietet die Gemeinde seit dem 01.05.2023 einen Arbeitgeberzuschuss für Kinderbetreuungskosten an. Dieser Zuschuss ist auf nicht schulpflichtige Kinder beschränkt und beträgt bis zu 200,00 € monatlich. Er wird anteilig zur Arbeitszeit gewährt und ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Mit dieser Maßnahme wird die finanzielle Belastung der Beschäftigten reduziert, die Betreuungskosten für ihre Kinder tragen, und ein weiterer Anreiz geschaffen, familiäre und berufliche Verpflichtungen besser in Einklang zu bringen. Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses ist ein Nachweis über die zweckgebundene Verwendung der Mittel.

Diese Initiative ergänzt die bestehenden Unterstützungsangebote der Gemeinde und unterstreicht das Engagement für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik, die es den Beschäftigten ermöglicht, sowohl ihre beruflichen als auch familiären Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Darüber hinaus fördert sie die Chancengleichheit, indem sie insbesondere auch Elternteile von jungen Kindern, unabhängig von Geschlecht oder Familienstruktur, unterstützt.

3.7 Förderung der Mitarbeitermobilität

Um die Beschäftigten finanziell zu entlasten und den Weg zum Arbeitsplatz zu erleichtern, bietet die Gemeinde Neuried seit dem 01.09.2023 einen Fahrkostenzuschuss an. Dieser Zuschuss steht allen Beschäftigten zur Verfügung, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und regelmäßig zwischen Wohnort und Dienststelle pendeln.

Die Beschäftigten haben die Wahl zwischen zwei Optionen:

- Einem Zuschuss in Höhe von 46,55 Euro monatlich für das Deutschlandticket, das die Beschäftigten selbst erwerben und nutzen können.
- Alternativ einem monatlichen Fahrkostenzuschuss von 25 Euro, der für andere Fahrtkosten verwendet werden kann.

Diese Maßnahme leistet einen Beitrag zur Verbesserung der Mobilität und zur finanziellen Entlastung der Beschäftigten, insbesondere für diejenigen mit langen Pendelwegen oder zusätzlichen familiären Verpflichtungen.

Ergänzend dazu wird auch eine Entgeltumwandlung in Form von Fahrradleasing angeboten. Diese Option unterstützt die Nutzung von umweltfreundlichen Verkehrsmitteln und fördert die Gesundheit der Beschäftigten durch aktives Pendeln.

Seit dem 18.10.2024 steht zudem eine Dusch- und Umziehmöglichkeit für Radfahrende beim TSV Neuried zur Verfügung. Dieses Angebot erleichtert die Nutzung des Fahrrads als Verkehrsmittel und steigert den Komfort für die Beschäftigten.

Diese Maßnahmen leisten einen Beitrag zur Verbesserung der Mobilität und zur finanziellen Entlastung der Beschäftigten, insbesondere für diejenigen mit langen Pendelwegen oder zusätzlichen familiären Verpflichtungen.



Mit diesem Angebot unterstreicht die Gemeinde Neuried ihr Engagement für eine gleichstellungsorientierte und mitarbeiterfreundliche Personalpolitik.

3.8 Finanzielle Absicherung und Anerkennung durch Sonderzahlungen

Im Rahmen der gleichstellungsorientierten Personalpolitik der Gemeinde Neuried werden alle Beschäftigte durch verschiedene finanzielle Zusatzleistungen unterstützt, die zur Verbesserung der Lebensqualität und der finanziellen Sicherheit beitragen. Hierzu zählen:

- **Betriebliche Altersvorsorge:** Alle Beschäftigte haben die Möglichkeit, von einer betrieblichen Altersvorsorge zu profitieren, die eine zusätzliche Absicherung für das Alter bietet. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigte, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen, für die Zukunft gut abgesichert sind.
- **Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld):** Um die Wertschätzung gegenüber allen Beschäftigten zu zeigen, erhalten diese eine Jahressonderzahlung, die nicht nur die Anerkennung der geleisteten Arbeit zum Jahresende widerspiegelt, sondern auch zur finanziellen Entlastung beiträgt.
- **Jährliche Leistungsprämie (LOB):** Zusätzlich zur regulären Vergütung können Beschäftigte eine jährliche Leistungsprämie erhalten, die an individuelle und teamorientierte Leistungen gekoppelt ist. Diese Prämie wird in transparenter Weise vergeben und fördert die Anerkennung von herausragenden Leistungen auf allen Ebenen.

Leistungsprämien dienen zur Honorierung von Einzelleistungen der Beschäftigten.

Mit diesen Leistungen fördert die Gemeinde Neuried nicht nur die finanzielle Absicherung und Wertschätzung ihrer Beschäftigten, sondern stärkt auch das Vertrauen in eine gleichstellungsorientierte und transparente Personalpolitik.

3.9 Großraumzulage

Im Rahmen der gleichstellungsorientierten Personalpolitik berücksichtigt die Gemeinde Neuried auch die speziellen Lebenshaltungskosten, die in Großstadtreionen und Ballungsgebieten entstehen. Beschäftigte, die in einem Großraum wohnen und dort ihren Arbeitsweg antreten, erhalten eine Großraumzulage. Diese Zulage dient der finanziellen Entlastung der Beschäftigten und trägt zur Förderung einer fairen Entlohnung bei. Die Höhe der Großraumzulage beträgt von EG 1 – EG 9 jeweils 270,00 € und ab EG 10 jeweils 135,00 €.

Die Großraumzulage ist ein Instrument, das insbesondere für Beschäftigte mit höherem Pendelaufwand und erhöhten Lebenshaltungskosten von Bedeutung ist. Sie fördert die Chancengleichheit und sorgt dafür, dass alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Wohnort, unter gleichen Bedingungen arbeiten und leben können.

3.10 Mobiles Arbeiten und Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen

Seit dem 01.05.2024 haben die Beschäftigten der Gemeinde Neuried die Möglichkeit, mobiles Arbeiten zu nutzen, um eine bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Dieses Angebot steht allen Beschäftigten offen, abhängig ihren Tätigkeiten und unabhängig von Geschlecht, Position oder familiären Verpflichtungen.



Es fördert die Gleichstellung, indem es mehr Flexibilität schafft, insbesondere für Beschäftigte mit familiären Aufgaben oder anderen persönlichen Bedürfnissen.

Mobiles Arbeiten trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, indem es die Möglichkeit bietet, Arbeitszeiten und Arbeitsorte flexibel zu gestalten. Diese Maßnahme stärkt die Chancengleichheit und ermöglicht es allen Beschäftigten, ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen gleichermaßen zu erfüllen.

Das Angebot flexibler Arbeitsmodelle wird weiterentwickelt, um nicht nur familiäre, sondern auch andere individuelle Verpflichtungen wie Pflegeverantwortung besser zu berücksichtigen.

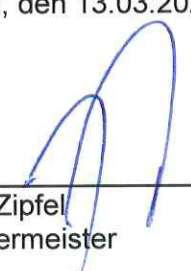
4. Verfahren

Das Gleichstellungskonzept der Gemeinde Neuried wurde unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrats erstellt.

5. Fortschreibungstermine

Das Gleichstellungskonzept wird alle fünf Jahre aktualisiert, die nächste Überarbeitung erfolgt im Jahr 2029 (Art. 4 Abs. 1 BayGIG). Im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts werden künftig auch Diversitätsindikatoren analysiert, um die Chancengleichheit für alle Gruppen der Belegschaft sicherzustellen.

Neuried, den 13.03.2025



Harald Zipfel
1. Bürgermeister



Christian Glaßer
Personalratsvorsitzender



Sabine Werblow
Gleichstellungsbeauftragte