

Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis

Chancengleichheitsplan



Vorwort

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt.“

Der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist seit über 70 Jahren in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert. Bis heute ist die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern allerdings noch immer nicht gleichberechtigt gestaltet.

Deutlich wird dies in zahlreichen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Bereichen. Ungleiche Bezahlung, ungleiche Verteilung der Sorge- und Pflegearbeit und die damit einhergehende Teilzeitbeschäftigung, aber auch die vorhandenen Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen und in politischen Gremien sind mitunter Themen, die aufzeigen, dass Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern noch lange nicht erreicht ist. Hinzu kommen Faktoren wie Gewalt gegen Frauen.

Chancengleichheit ist auch ein zentrales Anliegen und ein integraler Bestandteil unserer Verwaltung, denn nur wenn die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden, können wir die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich meistern. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen, die in allen Ämtern sowie in zahlreichen Projekten und Themen zum Tragen kommt. Ziel ist es, die vorhandenen Strukturen und Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern, auch in Führungspositionen, erreicht werden kann.

Ein wichtiger Baustein geschlechtergerechter Personalpolitik stellt der Chancengleichheitsplan dar. Er analysiert die Beschäftigungsstruktur im Hinblick auf die Verteilung der Geschlechter in den unterschiedlichen Bereichen und enthält einen Maßnahmenkatalog zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit innerhalb unserer Verwaltung. Ein besonderes Augenmerk wurde auf das Thema „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ gelegt, aber auch im Bereich Personalauswahl und Qualifikation enthält der Plan zukunftsweisende Angebote und Maßnahmen.

Ein gewisses Umdenken und der Mut neue und innovative Wege zu gehen sind notwendig, um dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern näher zu kommen. Es liegt in der Verantwortung aller, an dem Gelingen dieser Aufgabe mitzuwirken.

Herzliche Grüße

Ihr



Sven Hinterseh
Landrat

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Patricia Ehret, Gleichstellungsbeauftragte
Am Hoptbühl 2, 78048 Villingen-Schwenningen
Tel. 07721/913-7718
E-Mail: P.Ehret@LRASBK.de

Sonja Carenza, Personalabteilung
Am Hoptbühl 2, 78048 Villingen-Schwenningen
Tel. 07721/913-7394
E-Mail: S.Carenza@LRASBK.de

Einführung

Der baden-württembergische Landtag hat am 17.02.2016 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) beschlossen.

Das Chancengleichheitsgesetz hat die **Umsetzung des Verfassungsauftrags** nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel. Dieser lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. **Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**“ Am 10. Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht die Anerkennung des dritten Geschlechtes beschlossen. Diese Entscheidung hatte eine Änderung des Personenstandgesetzes zur Folge, die zum 18. Dezember 2018 erfolgt ist. Es ist davon auszugehen, dass auch eine Anpassung des Chancengleichheitsgesetzes erfolgen wird. Der vorliegende Chancengleichheitsplan beinhaltet ausdrücklich alle Geschlechter. Eine Aufgliederung auf das dritte Geschlecht ist nicht erfolgt, da der Verwaltung hierzu bislang keine Daten vorliegen.

Mädchen spielen Fußball, Jungen spielen mit Puppen, Frauen reisen um die Welt und leiten Unternehmen, Männer nehmen Elternzeit und kümmern sich um die Kinder. Die Aufteilung der typischen Geschlechterrolle hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Dennoch ist die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern noch immer nicht gleichberechtigt gestaltet. Es gibt weiterhin viele Bereiche, in denen Frauen im Beruf, insbesondere in Führungspositionen, deutlich unterrepräsentiert sind. Elternzeit, unbezahlte Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung oder die Pflege kranker und älterer Familienangehöriger sind nach wie vor überwiegend Frauensache. Um berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen, ist es daher erforderlich, Frauen und Männern konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit anzubieten. Das Thema „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ wurde daher in diesem Chancengleichheitsplan besonders berücksichtigt.

Chancengleichheit ist ein zentrales Anliegen der Verwaltung. Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu unterstützen ist eine Querschnittsaufgabe im Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis. Die vorhandenen Strukturen und Rahmenbedingungen sollen so weiterentwickelt werden, dass eine paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern, insbesondere auf allen Führungsebenen, erreicht wird. **Dabei gilt das Qualifikationsprinzip, das heißt Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind ausschlaggebend, nicht das Geschlecht.**

Ohne eine gerechte Verteilung der Verantwortung und Arbeit im familiären Bereich wird die berufliche Förderung von Frauen nicht wirksam werden können. Die Herausforderungen der Zukunft sind am besten zu meistern, wenn die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden.

Zentrales Instrument zur Verwirklichung und Überprüfung dieser Ziele ist der Chancengleichheitsplan, welcher nach § 27 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz erstellt werden soll. Der vorliegende Chancengleichheitsplan bildet die Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 01.01.2019 ab. Er legt fest, welche personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen zum weiteren Abbau bestehender Unterrepräsentanzen der beiden Geschlechter und zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für alle Beschäftigten beitragen sollen.

Das Chancengleichheitsgesetz verpflichtet in § 25 Abs. 1 den Landkreis erstmals dazu, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 26 Chancengleichheitsgesetz beschrieben. So wirkt die Gleichstellungsbeauftragte behördenintern auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Familie, Pflege und Beruf hin. Darüber hinaus hat sie die Aufgabe, behördenextern die gesellschaftliche Position der Frauen zu stärken und zu fördern. Außerdem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte die Koordination der mit den Gleichstellungsaufgaben befassten Personen und Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahr.

Inhalt

1	Geltungsbereich.....	8
2	Grundsätzliches	8
3	Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	8
4	Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur.....	9
4.1	Personalbestand.....	9
4.2	Beamtenchaft und Tarifbeschäftigte.....	10
4.3	Voll- und Teilzeit	11
4.4	Laufbahngruppen.....	14
4.5	Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	15
4.5.1	Mittlerer Dienst	15
4.5.2	Gehobener Dienst	16
4.5.3	Höherer Dienst	17
4.6	Führungspositionen.....	18
4.7	Auszubildende.....	19
4.8	Zusammenfassende Analyse	21
5	Ziele zur Beseitigung der Unterrepräsentanzen und zur Förderung der Chancengleichheit	23
5.1	Allgemeine Ziele – Chancengleichheit	23
5.2	Geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur	23
5.3	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	23
5.4	Frauen in Führungspositionen.....	24
6	Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit.....	25
6.1	Personalauswahl	25
6.1.1	Stellenausschreibungen.....	25
6.1.2	Auswahlverfahren und Stellenbesetzung.....	25
6.2	Besetzungen von Ausbildungsstellen	26
6.3	Stellenbewertungen	27
6.4	Führungspositionen.....	27
6.5	Berufliche Fort- und Weiterbildung	28
7	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf....	29
7.1	Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung aus familiären Gründen.....	29
7.2	Arbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing	30

7.3	Telearbeit	31
7.4	Kinderbetreuung	32
8	Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	32
8.1	Geschlechtersensible Sprache	32
8.2	Gleichbehandlung	33
8.3	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	33
9	Umsetzung und Berichterstattung.....	34
10	Inkrafttreten	34

1 Geltungsbereich

Der Chancengleichheitsplan gilt für alle Beschäftigten des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis.

2 Grundsätzliches

Obwohl in Sachen Gleichstellung schon viel erreicht wurde, gibt es auch heute noch geschlechterspezifische Barrieren und Benachteiligungen. Immer dann, wenn sie deutlich werden, insbesondere innerhalb der Verwaltung des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis, ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, darauf aufmerksam zu machen und sich für Veränderungen einzusetzen.

Wenn die Chancengleichheit beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis als eine Chance für Menschen jeden Geschlechts angesehen wird und diese auch mit Überzeugung gelebt und praktiziert wird, dann profitieren alle davon. Deshalb ist es wichtig ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, um vorhandene Chancenungleichheiten und deren Ursachen zu erkennen und sich für die Beseitigung dieser einzusetzen. In diesem Chancengleichheitsplan ist aufgeführt, wo Chancenungleichheiten vorliegen und es werden Maßnahmen benannt, wie diese beseitigt werden können. Die Auflistung ist nicht abschließend, sondern soll als Grundlage dafür dienen, die Chancengleichheit bei allen Tätigkeiten, Projekten und Aufgaben im Blick zu behalten.

3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung des Landratsamtes betreffen den Querschnittsbereich. Die Gleichstellungsbeauftragte soll

- alle Ämter zu einem geschlechtergerechten Umgang motivieren
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterstützen
- jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts abbauen bzw. ihr vorbeugen
- sich engagieren, wenn es darum geht, Frauen und Männer in unterrepräsentierten Bereichen zu fördern
- neben den verwaltungsinternen Aufgaben auch auf Kreisebene zu Gleichstellungsthemen kooperieren.

Insbesondere ist die Gleichstellungsbeauftragte immer dann frühzeitig zu beteiligen, wenn die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, d.h. wenn es in der Verwaltung des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis um die Themen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer geht (vergleiche § 26 Abs. 2 Chancengleichheitsgesetz).

4 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Der nachfolgende Berichtsteil basiert auf den Daten, die die Personalabteilung zur Ermittlung der Frauen- und Männeranteile erhoben hat. Stichtag für die Datenerhebung war der 01.01.2019. Die Landesbediensteten (51 Personen) werden bei der Datenauswertung nicht berücksichtigt, da das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis keinen direkten Einfluss auf die Besetzung dieser Stellen hat. Um jedoch die tatsächliche Beschäftigungsstruktur abzubilden, wurden zur Information zwei Schaubilder eingefügt, die den Frauen – und Männeranteil unter Einbeziehung der Landesbediensteten darstellen.

4.1 Personalbestand

Beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis waren am 01.01.2019 insgesamt 1019 Personen beschäftigt (ohne Landesbedienstete), davon 643 Frauen und 376 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 63,1 % und einem Männeranteil von 36,9 %.

	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubt	Sondertarif	Azubi	Gesamt
Männlich	298	38	3	15	22	376
Weiblich	257	298	45	4	39	643
Summe	555	336	48	19	61	1019

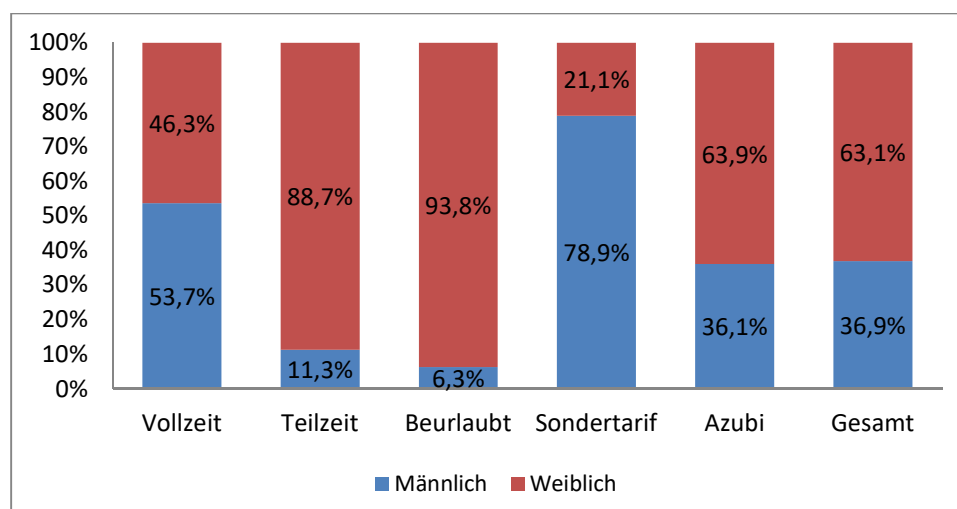


Schaubild 1: Überblick Beschäftigtenstruktur mit Frauen- und Männeranteil (Anzahl)

(Quelle: Personalabteilung)

Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Frauen in Teilzeit beschäftigt oder beurlaubt sind. Wenn die Beurlaubten, die Auszubildenden und die nach Sondertarifen Beschäftigten nicht berücksichtigt werden und wenn die Beschäftigungsanteile der Teilzeitstellen auf Vollzeitstellen hochgerechnet werden, dann beträgt der Frauenanteil je Vollzeitäquivalent nur 57,3 %, der Männeranteil 42,7 %.

	Anzahl Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen	Beschäftigungsumfang in Vollzeit umgerechnet
Männlich	336	319,96
Weiblich	555	428,89
Summe	891	748,85

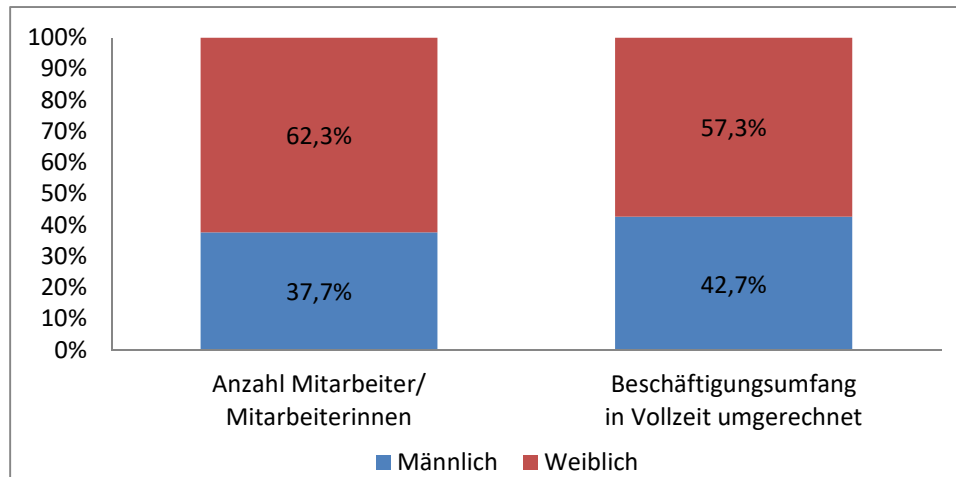


Schaubild 2: Frauen- und Männeranteil hochgerechnet auf Vollzeitstellen

(Quelle: Personalabteilung)

Im Folgenden werden die Zahlen ohne Beurlaubte, Auszubildende und nach Sonderтарифen Beschäftigten für die Auswertung herangezogen.

4.2 Beamtschaft und Tarifbeschäftigte

Betrachten wir die beschäftigten Personen nach Beschäftigungsgruppe und Geschlecht, so ergibt sich folgendes Bild: Im Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis arbeiten wesentlich mehr weibliche Tarifbeschäftigte als männliche Tarifbeschäftigte. Bei der Beamtschaft sind dagegen mehr Männer als Frauen beschäftigt. Insgesamt sind bei den Tarifbeschäftigten 66,2 % weiblich und 33,8 % männlich, bei der Beamtschaft sind 46,6 % weiblich und 53,4 % männlich.

	Beamte/Beamtinnen	Tarifbeschäftigte	Gesamt
Männlich	95	241	336
Weiblich	83	472	555
Summe	178	713	891

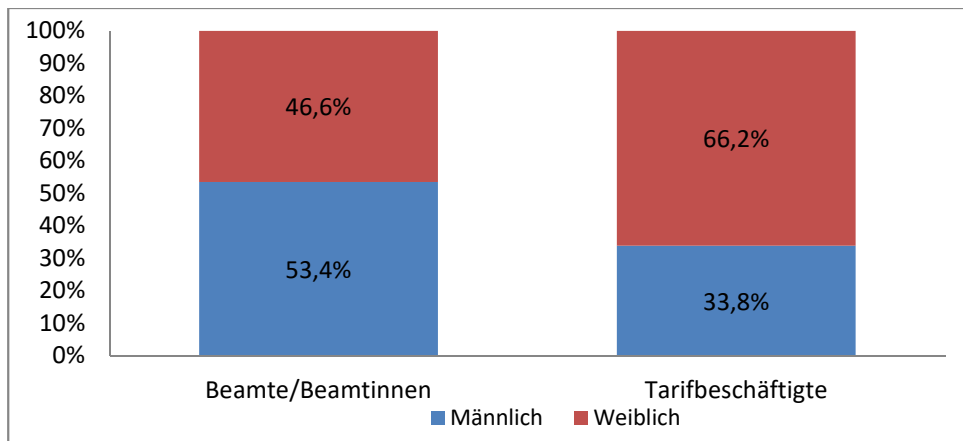


Schaubild 3: Frauen- und Männeranteil in der Gruppe der Beamtenschaft/Tarifbeschäftigten
(Quelle: Personalabteilung)

4.3 Voll- und Teilzeit

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer ist mit 53,7 % höher als der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen mit 46,3 %.

Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern gravierender. Nur 11,3 % der Männer und 88,7 % der Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Teilzeitarbeit ist somit überwiegend Frauensache. Der große Unterschied zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern deutet darauf hin, dass mehrheitlich Frauen die Familien- und Pflegearbeit übernehmen und beruflich dafür kürzer treten. Teilzeitmodelle werden von Männern bisher kaum wahrgenommen.

	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Männlich	298	38	336
Weiblich	257	298	555
Summe	555	336	891

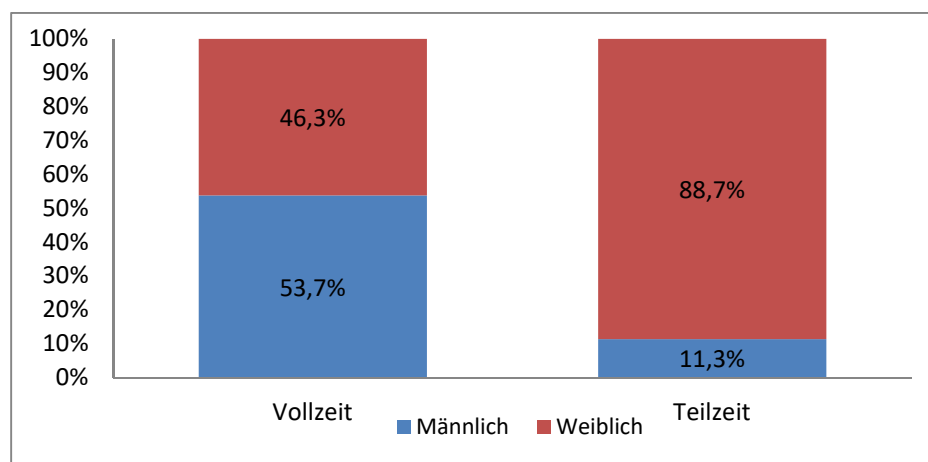


Schaubild 4: Frauen- und Männeranteil bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung
(Quelle: Personalabteilung)

In der folgenden Darstellung sind die vorhandenen Vollzeit- und Teilzeitstellen auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen aufgeteilt, jeweils getrennt für die Beamtenschaft, die Beschäftigten TVöD und die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie im Pflgetarif.

Beamtenschaft:

	A8	A9mD	A9Z	A10mD	A9	A10	A11	A12
Teilzeit	0	4	2	0	1	7	33	5
Vollzeit	1	8	1	2	4	12	43	31
Summe	1	12	3	2	5	19	76	36

	A13	A13hD	A14	A15	A16	B8	Gesamt
Teilzeit	1	0	0	0	0	0	53
Vollzeit	10	2	6	3	1	1	125
Summe	11	2	6	3	1	1	178

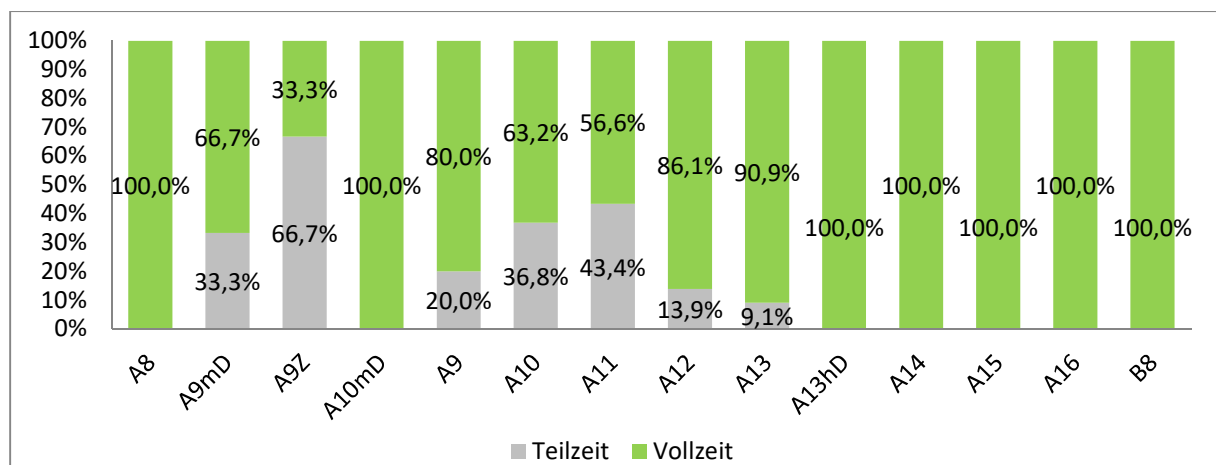


Schaubild 5: Aufteilung der Voll- und Teilzeitstellen in der Beamtenschaft

(Quelle: Personalabteilung)

Beschäftigte TVöD:

	EG 01	EG 02	EG 03	EG 05	EG 06	EG 07	EG 08	EG 09a
Teilzeit	7	17	1	21	45	26	16	36
Vollzeit	0	2	3	73	48	45	47	43
Summe	7	19	4	94	93	71	63	79

	EG 09b	EG 09c	EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	Gesamt
Teilzeit	18	10	12	11	1	3	0	224
Vollzeit	26	24	39	25	10	1	2	388
Summe	44	34	51	36	11	4	2	612

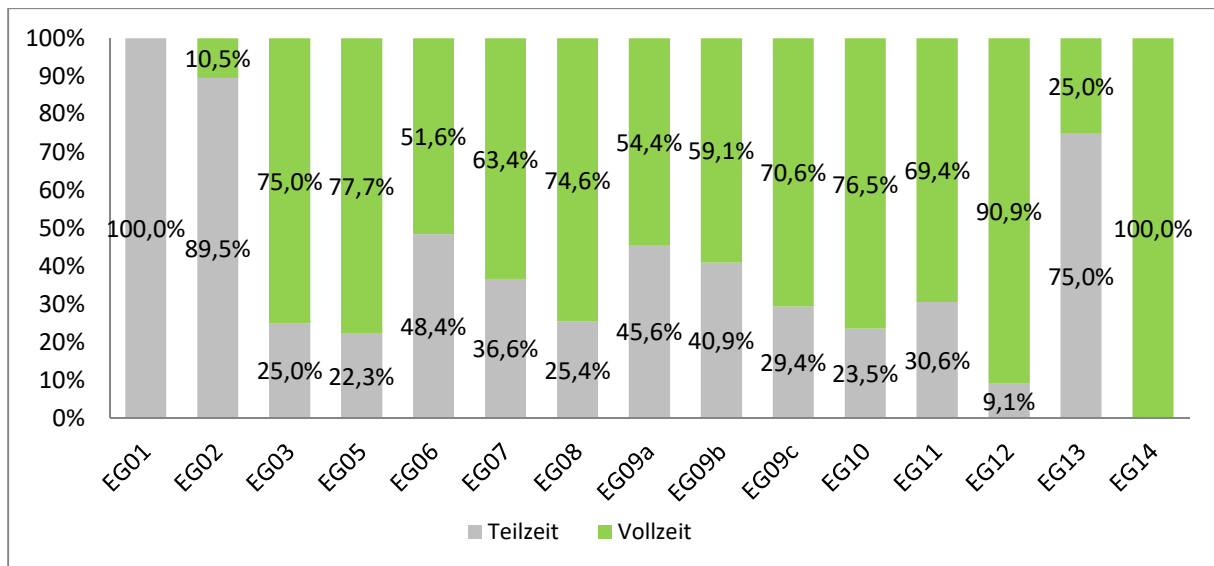


Schaubild 6: Aufteilung der Voll- und Teilzeitstellen bei den Beschäftigten im TVöD
(Quelle: Personalabteilung)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst:

	S02	S04	S07	S08a	S08b	S11b
Teilzeit	4	20	0	5	0	2
Vollzeit	0	1	1	5	1	0
Summe	4	21	1	10	1	2

	S12	S14	S15	S17	S18	Gesamt
Teilzeit	8	11	4	1	0	55
Vollzeit	11	14	5	3	1	42
Summe	19	25	9	4	1	97

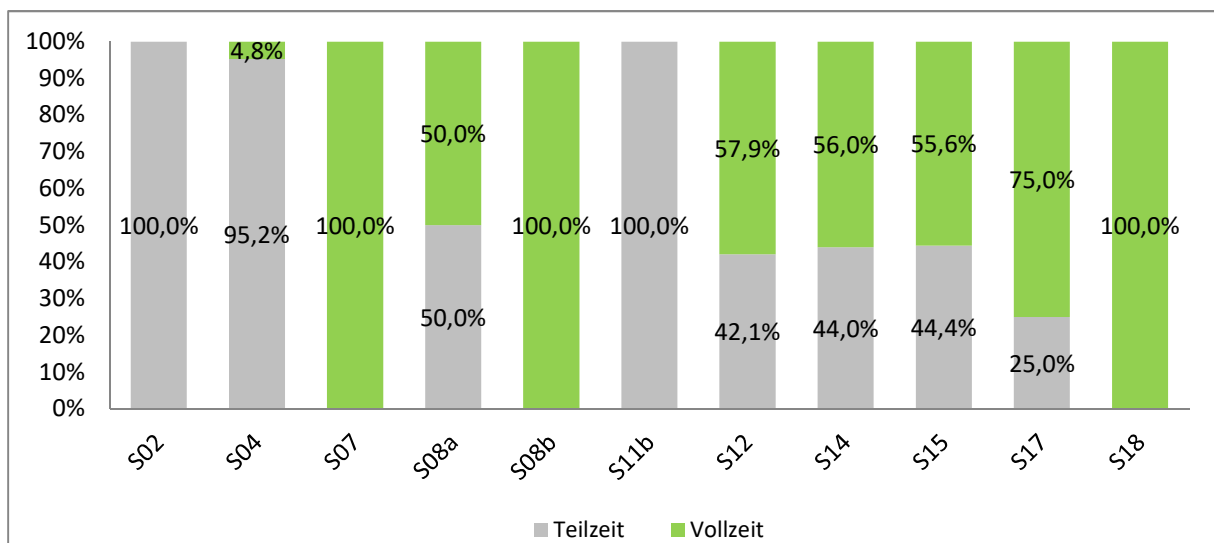


Schaubild 7: Aufteilung der Voll- und Teilzeitstellen bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Quelle: Personalabteilung)

Beschäftigte im Pfllegetarif:

Im Pfllegetarif (P7) sind weitere 4 Personen in Teilzeit beschäftigt.

Mit Ausnahme der Tarifbeschäftigten in EG 13 nehmen die Teilzeitstellen mit der Höhe der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe tendenziell ab. Bei den Führungskräften sind nur geringe bis gar keine Teilzeitstellen vorhanden.

4.4 Laufbahngruppen

Von Interesse für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist, wie sich die beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis beschäftigten Frauen und Männer auf die einzelnen Laufbahnen und die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen verteilen.

Die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten wurden den Laufbahnen entsprechend zugeordnet.

Im höheren Dienst ist der Frauenanteil mit 26,3 % (ohne Landesbedienstete) sehr gering. Es liegt eine starke Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im gehobenen Dienst liegt mit 60,3 % eine leichte Überrepräsentanz von Frauen vor. Auch im Mittleren Dienst ist mit 65,2 % eine Überrepräsentanz von Frauen vorhanden. Dabei ist zu beachten, dass mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt sind und bei einer Umrechnung auf Vollzeitäquivalente in den jeweiligen Laufbahngruppen eine geringere Überrepräsentanz von Frauen vorhanden ist.

	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Gesamt
Männlich	14	152	170	336
Weiblich	5	231	319	555
Summe	19	383	489	891

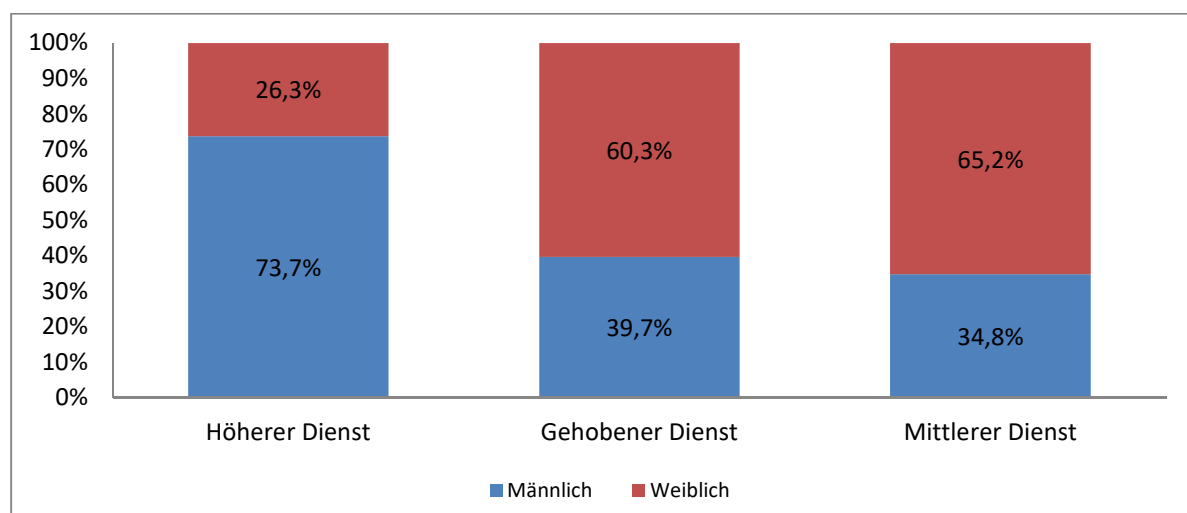


Schaubild 8: Frauen- und Männeranteil nach Laufbahngruppen

(Quelle: Personalabteilung)

4.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Durch eine genauere Betrachtung der Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, ergibt sich ein differenzierteres Bild.

4.5.1 Mittlerer Dienst

	EG01	EG02	EG03	EG05	EG06	EG07	EG08	EG09a	P7	
Männlich	1	2	3	61	24	14	28	18	0	
Weiblich	6	17	1	33	69	57	35	61	4	
Summe	7	19	4	94	93	71	63	79	4	
	S02	S04	S07	S08a	S08b	A8	A9	A9Z	A10	Gesamt
Männlich	1	2	0	3	0	1	9	1	2	170
Weiblich	3	19	1	7	1	0	3	2	0	319
Summe	4	21	1	10	1	1	12	3	2	489

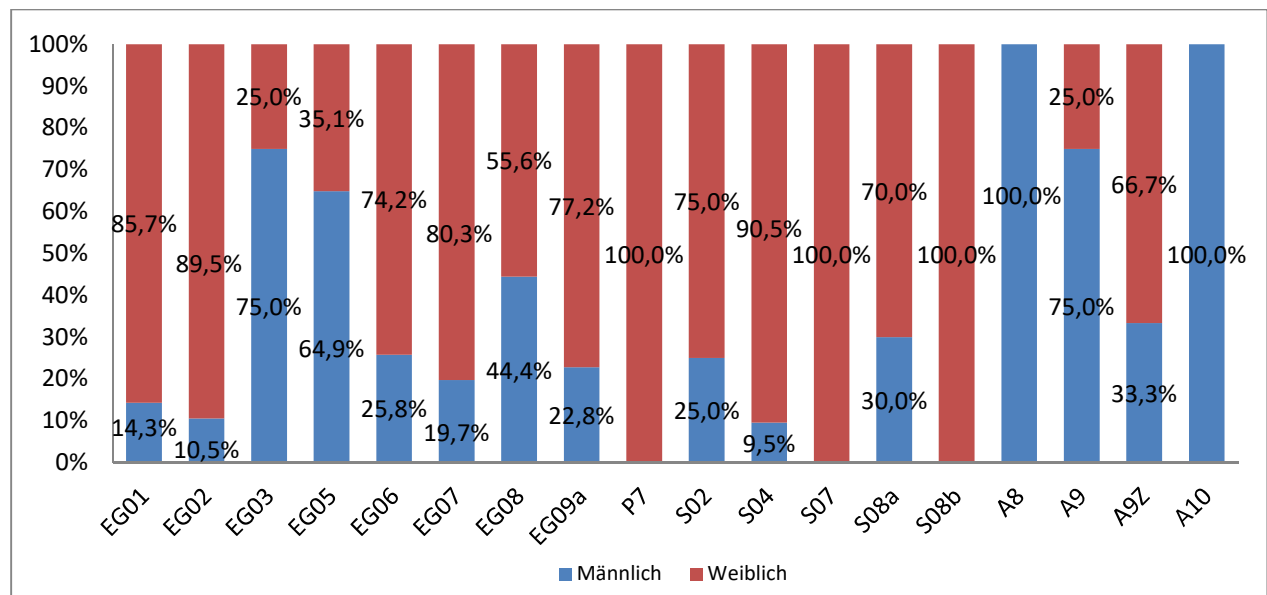


Schaubild 9: Frauen- und Männeranteil im mittleren Dienst

(Quelle: Personalabteilung)

Ungefähr 2/3 der im mittleren Dienst Beschäftigten sind Frauen (65,2%). Somit sind Männer (34,8%) im mittleren Dienst unterrepräsentiert.

Betrachtet man die Tarifbeschäftigten gesondert, dann besteht mit 66,7% Frauenanteil eine Überrepräsentanz von Frauen. Eine Ausnahme bilden die Entgeltgruppen 3 und 5. Dies lässt sich damit erklären, dass in EG 3 Müllwerker und in EG 5 Hausmeister, Straßenwärter und Forstwirte eingruppiert sind, typische von Männern ausgeübte Berufe. Die Entgeltgruppe P 7 ist dem Pflegebereich zugeordnet und die Entgeltgruppen S 2 bis S 8b sind Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst. Damit lässt sich auch die starke Unterrepräsentanz der Männer in diesen Gruppen begründen. Soziale Berufe und Berufe in der Pflege werden vorwiegend von Frauen ausgeübt.

Bei der Beamtenschaft des mittleren Dienstes liegt eine Überrepräsentanz von Männern (72,2 %) vor. Im mittleren Dienst sind die Beschäftigten des Vermessungsamts und Straßenbauamts eingruppiert. Da dies mehrheitlich Männer sind, kommt es im mittleren Dienst zu einer Unterrepräsentanz von Frauen.

4.5.2 Gehobener Dienst

	EG09b	EG09c	EG10	EG11	EG12	S11b	S12	S14	S15
Männlich	19	7	21	19	9	0	4	2	0
Weiblich	25	27	30	17	2	2	15	23	9
Summe	44	34	51	36	11	2	19	25	9

	S17	S18	A9	A10	A11	A12	A13	Gesamt
Männlich	1	0	0	6	30	25	9	152
Weiblich	3	1	5	13	46	11	2	231
Summe	4	1	5	19	76	36	11	383

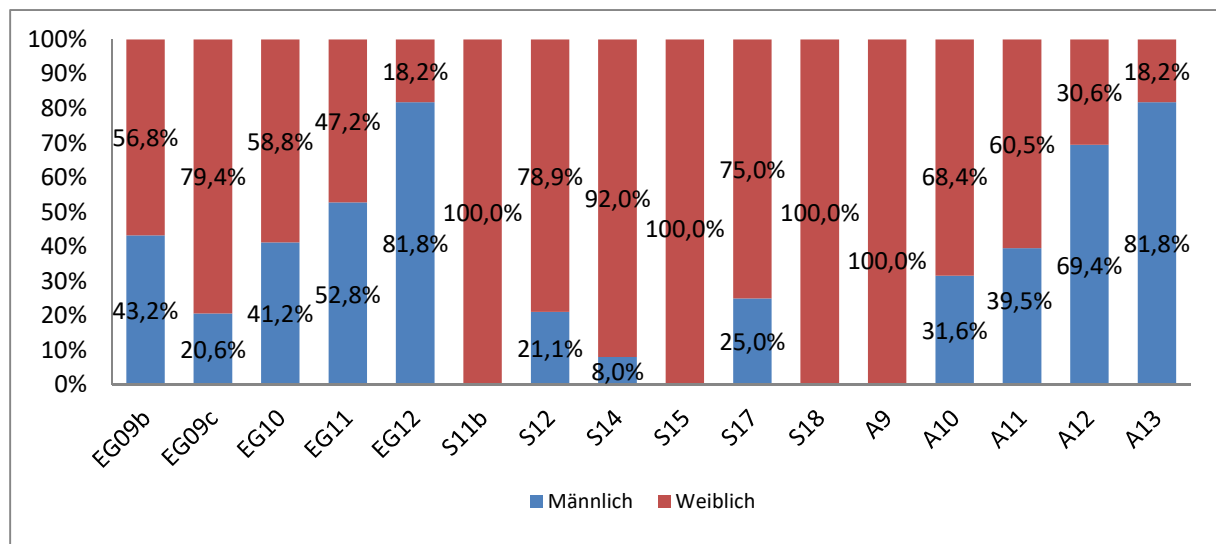


Schaubild 10: Frauen- und Männeranteil im gehobenen Dienst

(Quelle: Personalabteilung)

Insgesamt gesehen sind die Frauen im gehobenen Dienst mit 60,3 % überrepräsentiert. Sowohl bei den Tarifbeschäftigten als auch bei der Beamtenschaft stellt sich die Situation so dar, dass der Anteil der Männer mit der Höhe der Eingruppierung steigt. Dies lässt sich damit begründen, dass Frauen bei Familiengründung länger in Elternzeit gehen als Männer und nach der Elternzeit oft in Teilzeit arbeiten. Dies führt zum sogenannten „Karriereknick“, da höher eingruppierte Teilzeitstellen kaum vorhanden sind. Eine Ausnahme bilden die S-Tarife, Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst. Die sozialen Berufe werden überwiegend von Frauen ausgeübt, somit lässt sich in diesem Bereich auch die Überrepräsentanz der Frauen begründen.

4.5.3 Höherer Dienst

Im höheren Dienst sind 26,3 % Frauen und 73,7 % Männer beschäftigt (ohne Berücksichtigung der Landesbediensteten). Somit sind Frauen im höheren Dienst erheblich unterrepräsentiert. Eine Ausnahme bilden die Tarifbeschäftigten im höheren Dienst. Da sind die Stellen mit 66,7 % Frauen und 33,3 % Männern besetzt.

	EG13	EG14	A13hD	A14	A15	A16	B8	Gesamt
Männlich	1	1	2	5	3	1	1	14
Weiblich	3	1	0	1	0	0	0	5
Summe	4	2	2	6	3	1	1	19

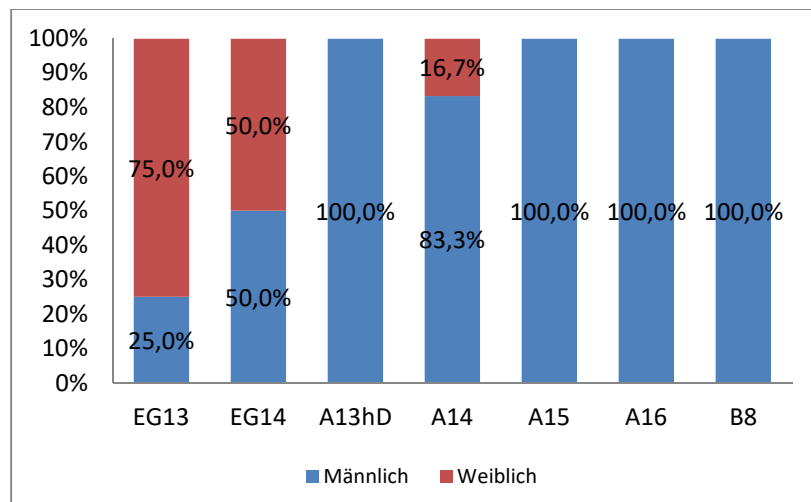


Schaubild 11: Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst (ohne Landesbedienstete)

(Quelle: Personalabteilung)

Im höheren Dienst sind viele Stellen mit Landesbediensteten besetzt. Auf die Besetzung dieser Stellen hat das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis jedoch nur bedingt Einfluss, deshalb werden Sie auch nicht von diesem Chancengleichheitsplan erfasst. **Zur Information wird jedoch der Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst mit Einbeziehung der Landesbediensteten dargestellt.**

	EG13	EG14	A13hD	A14	A15	A16	B2	B8	Gesamt
Männlich	1	3	4	9	12	3	1	1	34
Weiblich	6	8	8	5	1	0	0	0	28
Summe	7	11	12	14	13	3	1	1	62

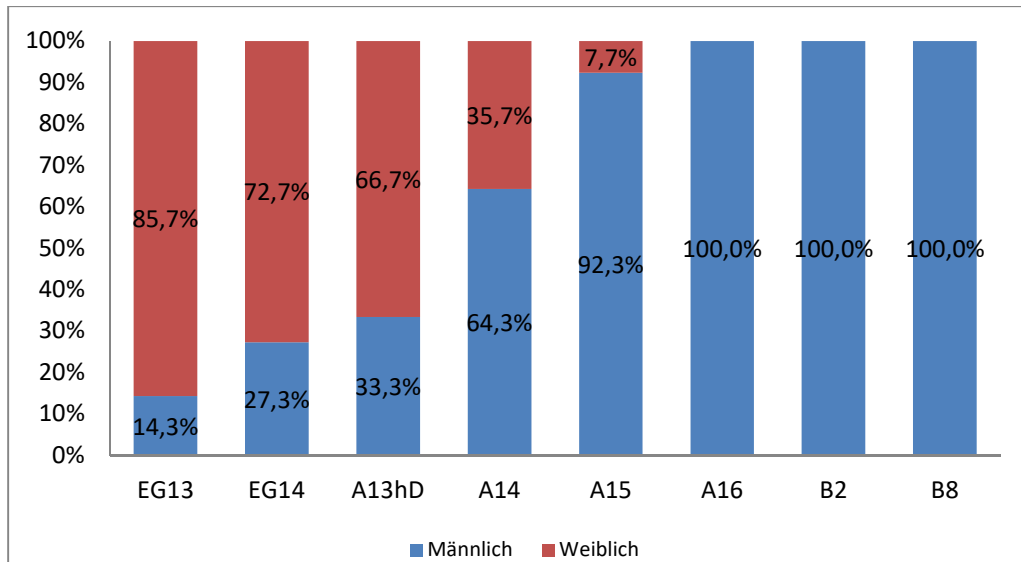


Schaubild 12: Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst (mit Landesbediensteten)
(Quelle: Personalabteilung)

4.6 Führungspositionen

	Landrat	Dezernats- leitung	Amts- leitung	Sachgebiets- leitung	Gesamt
männlich	1	2	9	25	37
weiblich	0	0	2	13	15
Gesamt	1	2	11	38	52

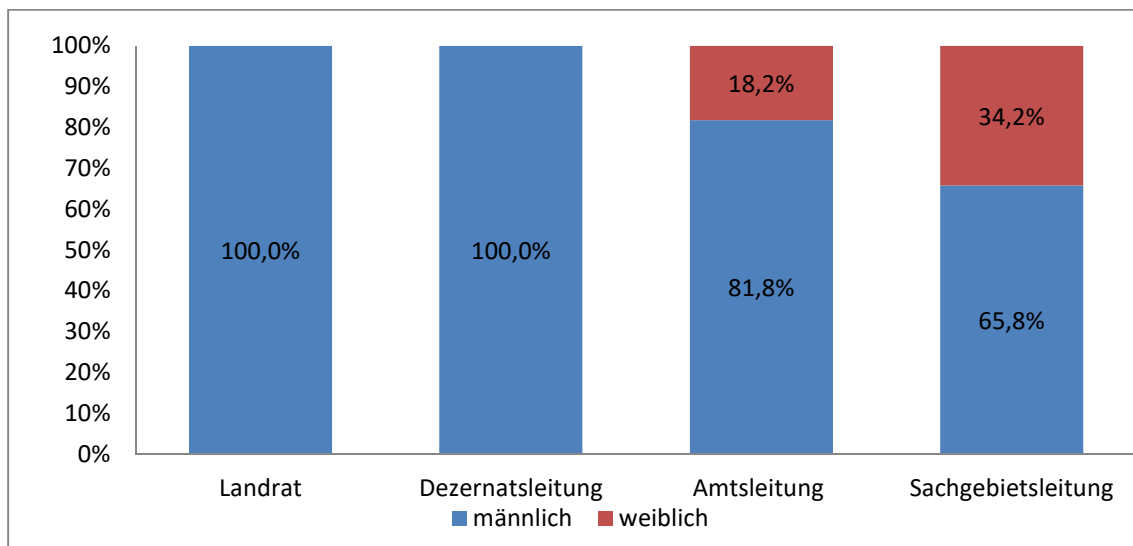


Schaubild 13: Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen (ohne Landesbedienstete)
(Quelle: Personalabteilung)

In den Führungspositionen (ohne Landesbedienstete) sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt sind nur 28,8 % der Führungspositionen von Frauen besetzt und 71,2 % von Männern.

	Landrat	Dezernats- leitung	Amts- leitung	Sachgebiets- leitung	Gesamt
männlich	1	4	17	30	52
weiblich	0	1	3	24	28
Gesamt	1	5	20	54	80

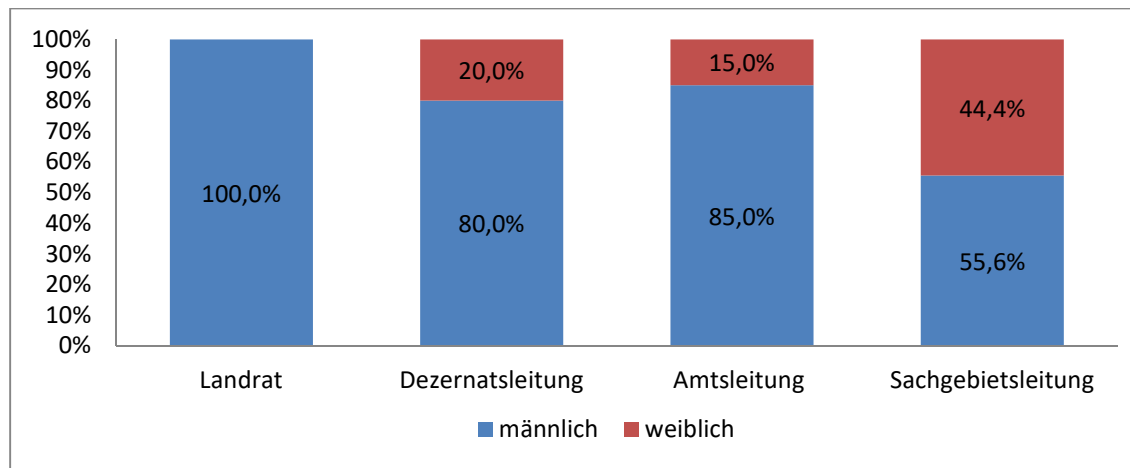


Schaubild 14: Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen (mit Landesbediensteten)

(Quelle: Personalabteilung)

Werden die Landesbediensteten mit einbezogen relativiert sich die Unterrepräsentanz bei den Frauen etwas, bei den Amtsleitungen nimmt sie sogar etwas zu. Insgesamt sind einschließlich der Landesbediensteten 35,0 % der Führungspositionen von Frauen besetzt und 65,0 % von Männern.

Die starke Unterrepräsentanz lässt sich damit begründen, dass Frauen bei der Familiengründung länger in Elternzeit gehen als Männer und nach der Elternzeit oft in Teilzeit arbeiten, damit sie sich um die Kinder kümmern können.

4.7 Auszubildende

Von den 61 Auszubildenden sind 63,9 % weiblich und 36,1 % männlich. Je nach Ausbildungsberuf sind jedoch die Männer unterrepräsentiert, sichtbar bei den Studierenden an der Dualen Hochschule (überwiegend soziale Studiengänge, welche vorwiegend von Frauen gewählt werden) und bei den Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten (m/w/d), ein Beruf, welcher überwiegend von Frauen gewählt wird. Die Frauen sind dagegen bei den Ausbildungsberufen unterrepräsentiert, welche vorwiegend von Männern erlernt werden, wie die Ausbildung zum Forstwirt/zur Forstwirtin (m/w/d) oder zum Straßenwärter/zur Straßenwärterin (m/w/d).

	männlich	weiblich	Gesamt
Anwärter/-innen	3	2	5
Studenten/-innen Duale Hochschule	3	10	13
Azubis Erzieher/-innen	0	1	1
Azubis Forstwirt/-innen	5	0	5
Azubis Straßenwärter/-innen	5	0	5
Azubis Vermessung	0	2	2
Azubis Verwaltung	6	24	30
Gesamt	22	39	61

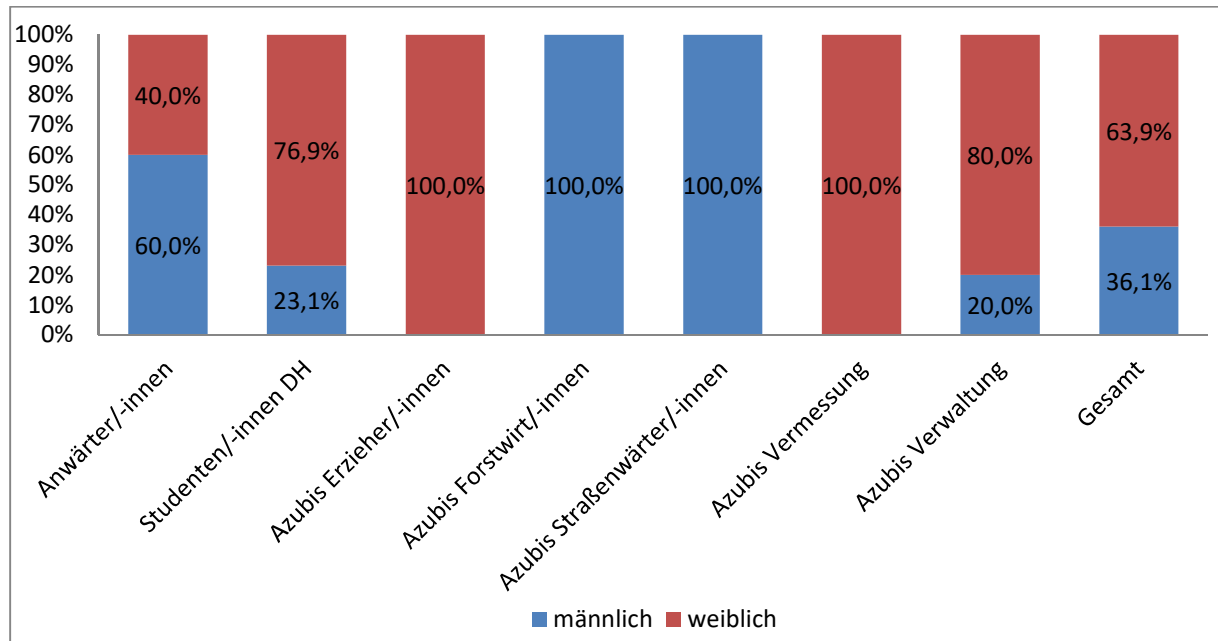


Schaubild 15: Frauen- und Männeranteil bei den Auszubildenden
 (Quelle: Personalabteilung)

4.8 Zusammenfassende Analyse

Um die Erreichung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele auf einen Blick bewerten zu können, wurde die nachfolgende Tabelle erstellt. Hierbei ist farblich durch rosa markierte Zellen dargestellt, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Die blau markierten Zellen sind die Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz der Männer vorhanden ist.

Kopfzahlen					
	Gesamt	Männer		Frauen	
		in Zahlen	in %	in Zahlen	in %
Beschäftigte Gesamt	1019	376	36,9	643	63,1
Beamtinnen/Beamte	178	95	53,4	83	46,6
Tarifbeschäftigte	713	241	33,8	472	66,2
Beurlaubte	48	3	6,3	45	93,8
Sondertarif	19	15	78,9	4	21,1
Azubis	61	22	36,1	39	63,9
Führungspositionen					
Landrat	1	1	100,0	0	0,0
Dezernatsleitung	2	2	100,0	0	0,0
Amtsleitung	11	9	81,8	2	18,2
Sachgebietsleitung	38	25	65,8	13	34,2
Höherer Dienst					
Beamtinnen/Beamte	13	12	92,3	1	7,7
B8	1	1	100,0	0	0,0
A16	1	1	100,0	0	0,0
A15	3	3	100,0	0	0,0
A14	6	5	83,3	1	16,7
A13	2	2	100,0	0	0,0
Beschäftigte TVöD	6	2	33,3	4	66,7
14	2	1	50,0	1	50,0
13	4	1	25,0	3	75,0
Gehobener Dienst					
Beamtinnen/Beamte	147	70	47,6	77	52,4
A13	11	9	81,8	2	18,2
A12	36	25	69,4	11	30,6
A11	76	30	39,5	46	60,5
A10	19	6	31,6	13	68,4
A9	5	0	0,0	5	100,0

Vollzeitstellenanteile				
Gesamt	Männer		Frauen	
	in Zahlen	in %	in Zahlen	in %
849,79	344,56	40,5	505,24	59,5
158,25	93,05	58,8	65,20	41,2
590,60	226,91	38,4	363,69	61,6
39,94	2,60	6,5	37,34	93,5
nicht möglich, da Pauschalabrechnung				
61,00	22,00	36,1	39,00	63,9
1,00	1,00	100,0	0,00	0,0
2,00	2,00	100,0	0,00	0,0
11,00	9,00	81,8	2,00	18,2
37,00	24,40	65,9	12,60	34,1
13,00	12,00	92,3	1,00	7,7
1,00	1,00	100,0	0,00	0,0
1,00	1,00	100,0	0,00	0,0
3,00	3,00	100,0	0,00	0,0
6,00	5,00	83,3	1,00	16,7
2,00	2,00	100,0	0,00	0,0
4,98	2,00	40,2	2,98	59,8
2,00	1,00	50,0	1,00	50,0
2,98	1,00	33,6	1,98	66,4
129,50	68,30	52,7	61,20	47,3
10,90	8,90	81,7	2,00	18,3
34,60	24,70	71,4	9,90	28,6
63,20	28,70	45,4	34,50	54,6
16,20	6,00	37,0	10,20	63,0
4,60	0,00	0,0	4,60	100,0

Kopfzahlen					
	Gesamt	Männer		Frauen	
Beschäftigte TVSuE	60	7	11,7	53	88,3
S18	1	0	0,0	1	100,0
S17	4	1	25,0	3	75,0
S15	9	0	0,0	9	100,0
S14	25	2	8,0	23	92,0
S12	19	4	21,1	15	78,9
S11b	2	0	0,0	2	100,0
Beschäftigte TVöD	176	75	42,6	101	57,4
12	11	9	81,8	2	18,2
11	36	19	52,8	17	47,2
10	51	21	41,2	30	58,8
09c	34	7	20,6	27	79,4
09b	44	19	43,2	25	56,8
Mittlerer Dienst					
Beamtinnen/ Beamte	18	13	72,2	5	27,8
A10	2	2	100,0	0	0,0
A9Z	3	1	33,3	2	66,7
A9	12	9	75,0	3	25,0
A8	1	1	100,0	0	0,0
Beschäftigte TVSuE	37	6	16,2	31	83,8
S08b	1	0	0,0	1	100,0
S08a	10	3	30,0	7	70,0
S07	1	0	0,0	1	100,0
S04	21	2	9,5	19	90,5
S02	4	1	25,0	3	75,0
Beschäftigte Pflorgetarif	4	0	0,0	4	100,0
P7	4	0	0,0	4	100,0
Beschäftigte TVöD	430	151	35,1	279	64,9
09a	79	18	22,8	61	77,2
08	63	28	44,4	35	55,6
07	71	14	19,7	57	80,3
06	93	24	25,8	69	74,2
05	94	61	64,9	33	35,1
03	4	3	75,0	1	25,0
02	19	2	10,5	17	89,5
01	7	1	14,3	6	85,7

Vollzeitstellenanteile				
	Gesamt	Männer		Frauen
	51,51	6,30	12,2	45,21
	1,00	0,00	0,0	1,00
	3,68	1,00	27,2	2,68
	7,50	0,00	0,0	7,50
	21,97	1,90	8,6	20,07
	15,95	3,40	21,3	12,55
	1,40	0,00	0,0	1,40
	154,63	70,57	45,6	84,06
	10,80	8,80	81,5	2,00
	31,27	17,42	55,7	13,85
	46,32	19,95	43,1	26,37
	29,80	7,00	23,5	22,80
	36,44	17,40	47,7	19,04
	15,75	12,75	81,0	3,00
	2,00	2,00	100,0	0,00
	2,55	1,00	39,2	1,55
	10,20	8,75	85,8	1,45
	1,00	1,00	100,0	0,00
	24,89	4,33	17,4	20,56
	1,00	0,00	0,0	1,00
	7,57	2,50	33,0	5,07
	1,00	0,00	0,0	1,00
	13,49	1,34	9,9	12,16
	1,83	0,49	26,9	1,34
	2,86	0,00	0,0	2,86
	2,86	0,00	0,0	2,86
	351,73	143,71	40,9	208,02
	63,93	16,00	25,0	47,93
	55,90	26,35	47,1	29,55
	60,55	13,31	22,0	47,23
	71,45	23,10	32,3	48,35
	83,95	60,01	71,5	23,95
	3,17	3,00	94,7	0,17
	10,09	1,69	16,8	8,40
	2,70	0,25	9,3	2,45

5 Ziele zur Beseitigung der Unterrepräsentanzen und zur Förderung der Chancengleichheit

5.1 Allgemeine Ziele – Chancengleichheit

Im Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz heißt es: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Diese Regelung nimmt den Staat in die Pflicht und erfordert eine aktive Gleichstellungspolitik. Chancengleichheit ist somit auch ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil der Verwaltung. Sie ist als Querschnittsaufgabe zu begreifen, die alle Ämter gleichermaßen betrifft. Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Chancengleichheit ist das Gender-Mainstreaming-Instrument. Gender Mainstreaming bedeutet, die Chancengleichheit von Menschen jeden Geschlechts ist bei allen Entscheidungsprozessen und in allen Aufgaben als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen und umzusetzen.

5.2 Geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur

Um eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur zu erreichen, bedarf es einer gendergerechten Personalentwicklung und Personalwirtschaft.

Obwohl Frauen in den letzten Jahrzehnten im Bereich von Bildung und Qualifikation zu den Männern aufgeschlossen und sie teilweise überholt haben, spiegelt sich dies noch nicht im beruflichen Alltag und im Bereich der Führungspositionen wider. Der Anteil der Frauen in höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und in Führungspositionen ist immer noch gering.

5.3 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Noch nie waren Frauen so gut ausgebildet wie heute und noch nie waren so viele junge Frauen in Deutschland erwerbstätig. Viele von ihnen wollen nach der Geburt eines Kindes zügig in den Beruf zurückkehren. Zum einen, weil der Beruf ein wichtiger Bestandteil im Leben von Frauen ist, zum anderen, weil viele Familien auf zwei Einkommen angewiesen sind.

Aber auch immer mehr Männer haben den Wunsch nach Teilzeitarbeit, da auch sie einen Beitrag zur Kindererziehung leisten wollen.

Im Hinblick auf die Altersstruktur der Beschäftigten beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis ist unter anderem die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für viele ein wichtiges Thema, da viele Beschäftigte pflegebedürftige Angehörige haben bzw. in Zukunft haben werden.

Familienarbeit zu leisten, Kinder zu versorgen, Angehörige zu pflegen und zugleich berufstätig zu sein, ist eine große Herausforderung. Überwiegend sind es Frauen, die sich ihr stellen und nach Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeiten suchen. Für sie heißt das nicht nur, dass sie sich in ihrer Karriere und ihren Entwicklungsmöglichkeiten für die Familie zurücknehmen. Es heißt auch, dass sie ein geringeres Einkommen in Kauf nehmen und folglich im Alter Einbußen bei der Altersversorgung haben. Deshalb ist es wichtig, dass diesen Personen nach Beendigung der Familienphase eine berufliche Perspektive geboten wird.

5.4 Frauen in Führungspositionen

Wie unter 4.5 und 4.6 dieses Chancengleichheitsplanes dargestellt, sinkt der Anteil der Frauen mit der Höhe der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe. Ähnlich verhält es sich mit der Anzahl der Teilzeitstellen. Auch diese nehmen mit der Höhe der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ab (siehe 4.3 Vollzeit- und Teilzeitstellen).

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wäre ein Ausbau von Teilzeitstellen, insbesondere in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sinnvoll. Stellen sollten daher grundsätzlich teilbar sein, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Erst wenn ausreichend Teilzeitstellen in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zur Verfügung stehen, haben auch Teilzeitbeschäftigte die Chance in Führungspositionen aufzusteigen und wie Vollzeitbeschäftigte ihre „Karriere“ fortzuführen.

6 Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit

6.1 Personalauswahl

6.1.1 Stellenausschreibungen

Stellen werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ausgeschrieben. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral verfasst, damit alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Am 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass die staatlichen Behörden ein drittes Geschlecht anerkennen müssen. Diese Entscheidung hatte eine Änderung des Personenstandsgesetzes zur Folge, die fristgemäß vom Gesetzgeber bis Ende 2018 umgesetzt wurde. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes enthielt keine Handlungsempfehlung an den Gesetzgeber, wie Arbeitgeber zukünftig die Anerkennung des dritten Geschlechts in Stellenausschreibungen zu berücksichtigen haben. Um weiterhin rechtssichere Stellenausschreibungen zu formulieren, die keine Vermutungstatsachen für Benachteiligungen nach dem AGG enthalten, wird in den Stellenausschreibungen zukünftig bei der Berufsbezeichnung die männlich und weibliche Bezeichnung einschließlich des Zusatzes (m/w/d) genannt. Der Rest des Textes wird geschlechtsneutral formuliert.

In der Ausschreibung wird zudem darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, wenn sich die Stelle dafür eignet (§ 7 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Nur in begründeten Fällen kann hiervon abgewichen werden. Dies gilt auch für Führungspositionen.

Konkrete Maßnahmen:

- Jede Stellenausschreibung wird der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zugeleitet.
- Die Personalabteilung achtet auf die Einhaltung der oben genannten Regelungen bei den Stellenausschreibungen.
- Bei Abweichungen von den obengenannten Regelungen erfolgt eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten an die Personalabteilung.

6.1.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Grundlage für das Auswahlverfahren ist das für die Stelle erforderliche Anforderungsprofil. In die engere Wahl werden Frauen und Männer entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichermaßen einbezogen. Bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dürfen keine Maßstäbe angesetzt werden, die Frauen oder Männer benachteiligen.

In Bereichen, in denen geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz herrscht, sollen, wenn möglich und die Qualifikationen vorliegen, gleich viele Frauen wie Männer zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und Unterrepräsentanz von Frauen sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen. Bei gleicher Qualifikation und Unterrepräsentanz von Männern, sind Männer bevorzugt zu berücksichtigen.

Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung dürfen im Rahmen des Auswahlverfahrens nicht nachteilig gewertet werden. Die während dieser Zeiten zusätzlich erworbenen persönlichkeitsbildenden Fähigkeiten werden positiv bewertet, soweit diese für eine Stellenbesetzung relevant sind.

Bei Stellenbesetzungen, die in der Entscheidungskompetenz des Kreistags liegen, wird in der Vorlage, neben der Beteiligung des Personalrates, auch auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Personalauswahlverfahren und ggf. deren Stellungnahme hingewiesen.

Konkrete Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Personalauswahlverfahren von Beginn an beteiligt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über Auswahlverfahren rechtzeitig informiert. Es steht ihr frei, die Auswahlunterlagen einzusehen bzw. am Auswahlverfahren teilzunehmen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte prüft eine evtl. Unterrepräsentanz und wirkt bei der Auswahl der Bewerbenden mit.

6.2 Besetzungen von Ausbildungsstellen

Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis gewährleistet, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen haben und setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern in den Ausbildungsgängen ein.

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen wird in den Berufsgruppen, in denen geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz herrscht, auf die Erhöhung des unterrepräsentierten Anteils geachtet.

Bewerbende Personen mit Familienpflichten haben Zugang zu allen Ausbildungsberufen und werden bei Bedarf über die Angebote zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie informiert, z.B. über die Möglichkeit der Teilzeitausbildung. Die Einrichtung einer Teilzeitausbildungsstelle wäre langfristig gesehen eine Möglichkeit insbesondere diesen Personenkreis zu unterstützen.

Konkrete Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die Auswahlverfahren für die Besetzung von Ausbildungsplätzen rechtzeitig informiert. Es steht ihr frei, die Auswahlunterlagen einzusehen bzw. am Auswahlverfahren teilzunehmen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte prüft eine evtl. Unterrepräsentanz und wirkt bei der Auswahl der Bewerbenden mit.
- Bei Ausbildungskampagnen, bei denen das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis mitwirkt, wird bei „typischen Frauenausbildungsberufen“ darauf hingewiesen, dass diese auch Männern offen stehen und bei „typischen Männerberufen“ darauf hingewiesen, dass diese auch Frauen offen stehen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert Angebote zur geschlechtergerechten Berufsorientierung, z.B. Girls'- bzw. Boys'-Day Angebote im Landratsamt.
- Gleichstellungsbeauftragte und Personalamt prüfen die Einrichtung einer festen Ausbildungsstelle in Teilzeit für Personen mit Familienpflichten.

6.3 Stellenbewertungen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt bei der Behandlung von Gleichstellungsfragen an der Kommission für die Bewertung der Stellen teil.

Konkrete Maßnahmen:

- Auf begründeten Wunsch der Beschäftigten nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an der Sitzung der Stellenbewertungskommission teil.
- Die Stellenbewertungskommission ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten im begründeten Einzelfall die Teilnahme an der entsprechenden Sitzung.

6.4 Führungspositionen

Die Amts- und Sachgebietsleitungen sollen für das Thema „Frauen für Führungspositionen gewinnen“ sensibilisiert werden. Zur Schulung der Amts- und Sachgebietsleitungen auf diesem Gebiet werden entsprechende Fortbildungen angeboten.

Potenzielle sich bewerbende Personen auf Führungspositionen werden durch ihre Vorgesetzten motiviert und gefördert. In regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten werden Stärken und Schwächen angesprochen und mögliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven aufgezeigt.

Durch Qualifizierungsmaßnahmen sollen insbesondere weibliche Beschäftigte ermutigt werden, höherwertige Aufgaben zu übernehmen. Dies können zum Beispiel spezielle Seminare für Frauen, Coaching- oder Mentoring-Programme sein.

Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen grundsätzlich nicht entgegen (siehe auch Punkt 5.4 Frauen in Führungspositionen und Punkt 6.1.1 Stellenausschreibungen). Beschäftigte, die Interesse an Teilzeitstellen in Führungspositionen haben, können sich an die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Beim interkommunalen „Entwicklungsprogramm für künftige Führungskräfte“ werden bei vorliegender Qualifikation alle sich bewerbende Personen zum Auswahlverfahren eingeladen. Grundsätzlich steht dieses Programm auch teilzeitbeschäftigten Personen offen.

Konkrete Maßnahmen:

- In Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Personalabteilung werden spezielle **Fortbildungen für Führungskräfte** angeboten zum Thema „Frauen für Führungspositionen gewinnen“.
- In Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Personalabteilung werden spezielle **Fortbildungen für Frauen** angeboten zum Thema „Frauen in Führungspositionen“.
- Für die Fortbildungen werden entsprechende Mittel bereitgestellt.
- Interessierte Beschäftigte im Bereich Teilzeitstellen in Führungspositionen können sich an die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte wenden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird beim Auswahlverfahren für das „Entwicklungsprogramm für künftige Führungskräfte“ beteiligt.

6.5 Berufliche Fort- und Weiterbildung

Die Planung, Organisation und Durchführung von Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen wird geschlechtergerecht gestaltet. Speziell zu berücksichtigende Zielgruppen für Fort- und Weiterbildungen stellen Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteiger und Teilzeitbeschäftigte dar.

Zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben alle Frauen und Männer, Vollzeit- und Teilzeitkräfte den gleichen Zugang. Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis stellt sicher, dass alle Beschäftigten, auch diejenigen in Elternzeit oder Beurlaubung, über die hausinternen Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden. Das gilt auch für die Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt.

Das Thema „Gleichstellung“ soll im Fortbildungsangebot für Führungskräfte berücksichtigt werden.

Es sollen spezielle Fortbildungen für Frauen und Männer angeboten werden, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern, z.B. Selbstbehauptung im beruflichen Alltag für Frauen, etc..

Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen so angeboten und durchgeführt werden, dass auch Beschäftigten mit Familienpflichten, Teilzeitkräften und Beurlaubten die Teilnahme möglich ist.

Konkrete Maßnahmen:

- Fortbildungen werden möglichst vormittags und außerhalb der Schulferien angeboten.
- Für die Fortbildungsmaßnahmen werden entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Planung und Durchführung der Fortbildungsveranstaltungen einbezogen und bringt gleichstellungsrelevante Themen ein.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird beim Auswahlverfahren für die Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt beteiligt.
- Beurlaubten und Teilzeitkräften werden fachspezifische Fortbildungen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs und zum Erwerb bzw. zur Anpassung von Qualifikationen durch das jeweilige Fachamt angeboten.

7 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

7.1 Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung aus familiären Gründen

Die Dauer der Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung wird im Rahmen der geltenden Vorschriften geregelt. Die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit, Pflegezeit und familiärer Beurlaubung bieten nahezu unbegrenzte Möglichkeiten.

Der Wiedereinstieg wird im Allgemeinen umso schwieriger, je länger die Beurlaubung dauert und je geringer der Kontakt zum Arbeitgeber ist. Eine schnelle Berufsrückkehr verringert berufliche Nachteile, die lange Beurlaubungen mit sich bringen können und trägt zur finanziellen Absicherung, insbesondere von Frauen bei. Diese ist angesichts der Versorgungs- und Rentensituation, aber auch aufgrund des neuen Unterhaltsrechts von großer Bedeutung.

Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis bietet allen beschäftigten Frauen und Männern Beratung in allen Fragen in Bezug auf Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung an. Auf die Möglichkeit der Beratung durch den Pflegestützpunkt im Falle der Pflege wird hingewiesen, ebenso auf die Bedeutung der Beurlaubung insbesondere

auf Renten- und Versorgungsansprüche. Im Rahmen der geltenden Vorschriften wird den individuellen Beurlaubungswünschen entsprochen. Der Kontakt zu den beurlaubten Beschäftigten wird aufrechterhalten.

Konkrete Maßnahmen:

- Die Personalabteilung soll in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für die Beschäftigten Informationsmaterial für alle Fragen zu Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeit und Beurlaubung bereitstellen (Infomappe, die allen werdenden Eltern bzw. Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen ausgehändigt wird bzw. Information im Intranet)
- In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung soll das 3-Phasen-Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg (vor, während und nach der Elternzeit) für Frauen und Männer zur Planung der Elternzeit, der Beurlaubung und des Wiedereinstiegs ausgebaut werden.
- In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung sollen Kontakthaltemaßnahmen zu beurlaubten Beschäftigten bzw. zu Beschäftigten in Elternzeit ausgebaut werden.

7.2 Arbeitszeit, Teilzeit, Jobsharing

Eine familiengerechte, flexiblere Arbeitszeitgestaltung wird für alle Beschäftigten individuell eingeräumt, sofern dabei dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Gestaltung der Arbeitszeit kann auch geändert werden und an evtl. geänderte Kinderbetreuungszeiten (z.B. neues Schuljahr) angepasst werden, wenn dabei dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis bietet familienfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen etwa bei Arbeitsorganisation, Sprechzeiten und Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessern zu können. Individuelle Arbeitszeit wird zugelassen, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis fördert grundsätzlich die Teilzeitarbeit von allen Beschäftigten in allen Berufsgruppen und Ämtern, auch in Führungspositionen. Teilzeitbeschäftigung wird im größtmöglichen Umfang gewährt.

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll durch unterschiedliche individuelle Formen der Teilzeitarbeit und des Jobsharings verbessert werden, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Durch die Nutzung von Arbeitszeitmodellen in Teilzeit dürfen sich keine Nachteile auf den beruflichen Werdegang oder auf dienstliche Beurteilungen ergeben.

Konkrete Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird informiert, wenn ein Antrag auf flexible Gestaltung der Arbeitszeit abgelehnt bzw. nicht in dem gewünschten Umfang genehmigt werden soll.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird informiert, wenn ein Antrag auf Teilzeit abgelehnt bzw. nicht in dem gewünschten Umfang genehmigt werden soll.

7.3 Telearbeit

Die Telearbeit ist ein wichtiges Instrument zur Förderung einer familienfreundlichen Personalpolitik, insbesondere um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für die Beschäftigten zu verbessern. Unterschieden wird hierbei die Teleheimarbeit (Arbeit erfolgt ausschließlich von zu Hause aus), die alternierende Telearbeit (Wechsel zwischen häuslichem und betrieblichem Arbeitsplatz) und die mobile Telearbeit (ortsunabhängiger Zugriff auf das Informations- und Kommunikationssystem bspw. per Notebook). Insbesondere der alternierenden Telearbeit wird ein positiver Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zugesprochen.

Grundsätzlich wird sich das Arbeitsleben auch im Öffentlichen Dienst in den nächsten Jahren und Jahrzehnten zunehmend vom klassischen acht Stunden Arbeitstag im Büro entfernen und dem Bedürfnis nach größerer Mobilität und individueller Gestaltung der Arbeitszeit Rechnung tragen. Beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis gibt es derzeit vereinzelt Anfragen nach Telearbeitsplätzen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass diese Anfragen in Zukunft zunehmen und das Thema Telearbeit somit immer stärker in den Mittelpunkt rücken wird. Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis sollte daher auch zukünftig weiterhin die Telearbeit der Beschäftigten in allen Berufsgruppen und Ämtern, auch in Führungspositionen, fördern.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung Telearbeit wurden die möglichen Formen, die Kriterien und Anforderungen sowie das Verfahren der Gewährung von Telearbeit geregelt. Grundsätzlich soll den Beschäftigten Telearbeit gewährt werden, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Durch die Nutzung von Arbeitszeitmodellen in Telearbeit dürfen sich keine Nachteile auf den beruflichen Werdegang oder auf dienstliche Beurteilungen ergeben.

Konkrete Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird informiert, wenn ein Antrag auf Telearbeit abgelehnt wird.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine jährliche Übersicht über die eingerichteten bzw. aufgelösten Telearbeitsplätze.

7.4 Kinderbetreuung

Beschäftigte mit Kindern brauchen während ihrer Arbeitszeit eine zuverlässige Kinderbetreuung. Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis unterstützt seine Beschäftigten hierbei und berät diese über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung.

In der Betriebstagesstätte Pustebblume können die Beschäftigten des Landratsamtes ihre Kinder ab einem Jahr betreuen lassen. Daneben bietet das Angebot der „Tagespflege“ eine gute Alternative bzw. Ergänzung.

Eine Herausforderung für Mütter und Väter ist die Sicherstellung der Kinderbetreuung in Ferienzeiten, bei überraschendem Ausfall der Kinderbetreuung und bei Terminen, die außerhalb der individuellen Arbeitszeit der Beschäftigten liegen. Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis unterstützt die Beschäftigten in diesen Fällen und informiert über bereits vorhandene Angebote im Schwarzwald-Baar-Kreis.

Konkrete Maßnahmen:

- Das vorhandene Betreuungsangebot in der Betriebskindertagesstätte „Pustebblume“ wird aufrechterhalten und kontinuierlich im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten überprüft.
- Beratung der Beschäftigten über Möglichkeiten und Finanzierung der Kinderbetreuung (Kindertagesstätte, Tagesmutter, Kinderfrau, ...) durch die Beschäftigten des Jugendamtes.
- Die Gleichstellungsbeauftragte prüft in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Personalrat die Möglichkeiten einer Notfallkinderbetreuung, eines Ferienbetreuungsangebotes sowie die Möglichkeit einer nachmittäglichen Betreuung außerhalb der individuellen Arbeitszeit der Beschäftigten.

8 Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

8.1 Geschlechtersensible Sprache

Geschlechtersensible Sprache leistet einen wesentlichen Beitrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter. Sie hilft, die Zuschreibungen durch Geschlechterstereotypen zu überwinden und fördert ein wertschätzendes und respektvolles Klima.

Beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis werden zukünftig möglichst alle Schriftstücke in geschlechtergerechter Sprache abgefasst.

Konkrete Maßnahmen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt einen Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung.
- Jedes Amt wendet bei zukünftigen Schriftstücken, Anträgen, Dienstanweisungen, Satzungen etc. den Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache an. Bereits bestehende Formulare werden vor Neubestellung hinsichtlich der geschlechtergerechter Sprache überprüft und ggf. überarbeitet.

8.2 Gleichbehandlung

Das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung und Belästigung. Auf die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wird verwiesen.

Konkrete Maßnahmen:

Die nach dem AGG vorgeschriebene Beschwerdestelle wird bei der Gleichstellungsbeauftragten des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis eingerichtet. Sollte sich herausstellen, dass sich der Arbeitsumfang nicht in dem zeitlichen vorhandenen Rahmen erfüllen lässt, muss nochmals über die Einrichtung einer gesonderten Beschwerdestelle nachgedacht werden.

8.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form von Belästigung, die insbesondere auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielt.

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Verhalten, das die Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

Als sexuelle Belästigung gelten insbesondere

- unerwünschter Körperkontakt
- unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts
- zeigen von pornographischen Darstellungen
- die Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

Alle Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen vorzubeugen.

Die Führungskräfte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen dem Personalamt anzuzeigen. Betroffene, die sich gegen eine sexuelle Belästigung weh-

ren und diese anzeigen, haben keine persönlichen oder beruflichen Nachteile zu befürchten.

Konkrete Maßnahmen:

- In Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung wird das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in Seminaren für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitglieder der Personalvertretung sowie als Thema bei den Auszubildenden aufgegriffen.
- Für die Seminare werden entsprechende Mittel bereitgestellt.
- Ein Leitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung wird erstellt.

9 Umsetzung und Berichterstattung

Der Chancengleichheitsplan ist allen Beschäftigten bekanntzugeben.

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken in ihren Bereichen darauf hin, dass die Zielvorgaben dieses Chancengleichheitsplans umgesetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt nach drei Jahren, erstmals zum Stichtag 1.1.2022 einen zusammenfassenden Bericht über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplans und den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern beim Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis. Dieser Bericht ist dem Landrat vorzulegen und wird allen Beschäftigten bekannt gegeben.

10 Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt zum in Kraft.

Villingen-Schwenningen,

Sven Hinterseh
Landrat