

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des Landratsamt Karlsruhe für das Jahr 2022

von Alexandra Gabriele Keim

Inhalt

1	Vorwort.....	2
2	Bericht aus dem Jahr 2022.....	5
3	Daten aus dem Personal- und Organisationsbericht.....	9
4	Aussagen zum Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg	111
5	Konzept und Pläne für die Zukunft.....	155

1 Vorwort

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten war im o. a. Jahr in folgendem Zeitraum besetzt:

- von 01.01.2022 bis 31.08.2022 mit 75 % Stellenumfang von Frau Stolz.
- ab dem 01.10.2022 bis 31.12.2022 mit 100 % Stellenumfang von Frau Keim.

Corona und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Zahlreiche Veranstaltungen, Treffen mit anderen Gleichstellungsbeauftragten, Fortbildungen, aber auch Beratungen fanden virtuell oder am Telefon statt.

Am 15.07.2022 wurde Astrid Stolz in der Verwaltungsausschusssitzung von Landrat Dr. Christoph Schnaudigel in den Ruhestand verabschiedet. Als Nachfolgerin wurde zum 01.10.2022 Alexandra Gabriele Keim bestellt.

Das zurückliegende Jahr 2022 war noch stark von der Pandemie überschattet. Viele langjährige und vertraute Arbeitsweisen und Kontakte mussten auf eine andere Art gepflegt oder gar ausgesetzt werden. So gut es eben ging wurden Formate genutzt, die Onlinemeeting und -konferenzen erlaubten. Selbst das Telefon erlebte eine Renaissance. Als ich im Oktober 2022 die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Beauftragten für Chancengleichheit im Landratsamt Karlsruhe übernahm, war es ein verhaltener Herbst. Zaghafte und mit viel Vorsicht verabredete man sich wieder. Ließ noch viel Platz in den Konferenzräumen, bevorzugte Einzelarbeitsplätze und die Stuhlreihen waren noch nicht geschlossen. Ein Sicherheitsdienst im Hause musterte jeden Besucher und verlangte die Vorlage von Terminen, Papieren und Kontakten zu den Mitarbeitenden.

Dass die Pandemie das Rad nicht mehr zurückdrehen ließ, das war allen klar. Die Arbeitsformen, wie Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten hatten sich auf fast alle Büros erstreckt. Dies ließ sich nicht mehr zurücknehmen. Vielmehr leistete Corona dazu einen ungeahnten Schub. Schon vor einiger Zeit waren Begriffe wie „New Work“ oder „agiles Arbeiten“ in den Büros angekommen. Auch im zurückliegenden Jahr 2022 hat sich die Situation der Frauen während der Covid 19-Pandemie nicht gebessert. Frauen waren von einer deutlichen Mehrbelastung durch die Betreuung von Kindern, Homeschooling und Pflege von Angehörigen betroffen.

Zum Tragen kommen hier die Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und Tagespflegeeinrichtungen für Senioren. Der Rückhalt in vielen Familien war deutlich spürbar, doch die Situation von Alleinerziehenden, die die Kindergarten- oder Grundschul Kinder hatten, war schlechter. Hilfreich waren da Unternehmen, die es ihren Mitarbeitenden erlaubten, die

Arbeitszeit über die normale Kernarbeitszeit in die Abendstunden zu verlängern, so dass dann gearbeitet werden konnte, wenn die Kinder im Bett waren.

Frauen in systemrelevanten Berufen, die auf eine Notbetreuung angewiesen waren, lebten in ständigem Zwiespalt von Rechtfertigung und Sorge um das eigene Kind. Aber auch die Reduzierung der Freizeit- und Sportangebote trug zur Belastung der Familien bei. Studien belegen, dass die Aufgaben in der Familie immer noch deutlich häufiger von den Frauen erledigt werden. Den Frauen fehlen die Möglichkeiten sich zurückzuziehen und neue Kräfte zu sammeln.

Deutlich spüren die Beratungsangebote im Landkreis (Wildwasser und Ehe- Lebensberatung) und bundesweit (Hilfetelefon, Telefonseelsorge u.a.), die über E-Mails, Chat oder am Telefon erreichbar waren, eine Zunahme der Beratungsanfragen.

Frauen hatten meist stärkere Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit oder Kündigung (nicht systemrelevante Tätigkeit in Verkauf oder Gastronomie), auch Künstlerinnen waren von Auftrittsverboten betroffen. Einige Frauen waren gezwungen ihre Selbständigkeit aufzugeben und/oder in andere Branchen zu wechseln.

Das noch relativ junge Chancengleichheitsgesetz (gesehen am Bundesdurchschnitt), der diesem Bericht auch seine Grundlage liefert, soll alle Facetten des Lebens von Frauen im Beruf aufzeigen.

Dem Bericht des Personal- und Ordnungsamtes ist zu entnehmen, dass die Verwaltung ganz allgemein sehr weiblich ist. Aber in den Bereichen, in denen es um Führung und Verantwortung geht, sind wenige Frauen zu finden. Daher ergibt sich im Landratsamt Karlsruhe eine Pyramide, wie sie in anderen Behörden auch zu sehen ist. Daran gilt es in den kommenden Jahren zu arbeiten.

Mit Hilfe des ChancenG soll ein Frauenanteil von 50 % in den Abteilungen erreicht werden, in denen Unterrepräsentanz anzutreffen ist. Die Beteiligung in Gremien sollte in Zukunft paritätisch besetzt sein. Alles Ziele, die in einer unbestimmten Zeit erreicht werden sollen.

Maßnahmen, die erst in der Zukunft Früchte tragen sind die jährlichen Girls-and-Boys-Day Angebote, Schüler und Studienpraktika sowie Job- und Ausbildungsmessen im Landkreis Karlsruhe. Auch wir selbst können helfen, in dem alle Beschäftigte in ihrem eigenen Umfeld positiv über ihren Arbeitgeber sprechen und so Werbung machen. Denn dass sich auch die

Verwaltung in einer Transformation befindet, ist nicht zu leugnen. Dabei werden hier die Digitalisierung, Demographie, Arbeitsformen und Arbeitsorte diskutiert.

2 Bericht aus dem Jahr 2022

Überblick über die externe Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Karlsruhe:

Koordination der Personen, die in den Kreisgemeinden die Aufgabe der Frauenförderung und Chancengleichheit wahrnimmt.

Am 02.05.2022 fand unter der Leitung von Astrid Stolz eine Präsentation und virtuelle Informationsveranstaltung statt. Hierbei wurden den Teilnehmenden die Ergebnisse der Evaluation des ChancenG der Universität Heidelberg gezeigt. 2022 besuchte ich als neue Gleichstellungsbeauftragte die Städte und Gemeinden, um in den Rathäusern die Personen, die die Aufgabe der Frauenförderung und Chancengleichheit wahrnimmt und die Oberbürgermeister-beziehungsweise die Bürgermeister/ -innen kennen zu lernen und sich über die bisherigen und zukünftigen Aufgaben in den Städten und Gemeinden zu erkundigen und Zusammenarbeit zu planen. Bis Dezember 2022 wurden folgende Städte und Gemeinden besucht: Philippsburg, Rheinstetten, Stutensee und Bretten. Aktuell sind von 32 Städten und Gemeinden noch drei übrig.

Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Ettlingen, Rheinstetten, Bruchsal und Waghäusel.

In vier Städten wurden Termine für ein erstes persönliches Kennenlernen vereinbart. Zu dieser Gelegenheit wurde über Veranstaltungen und Aktionen gesprochen, die in der Vergangenheit bei den Frauen im Landkreis Interesse fanden und fortgeführt werden sollten. Es wurden aber auch Pläne für zukünftige Aktionen besprochen.

- 02.11.2022 Treffen mit Sarah Schweikert der kommissarischen Frauenbeauftragten der Stadt Waghäusel
- 14.11.2022 Besuch der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ettlingen Silke Benkert
- 09.12.2022 Treffen mit Sabine Riescher der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bruchsal
- 14.02.2023 Treffen mit OB Sebastian Schrempp und Heike Striby (10 Std. Anteil für Gleichstellungsarbeit)

Gesprächsinhalte / Projekte:

Im Juni 2022 gab es ein Webinar für Frauen, die sich mit dem Gedanken tragen ein Unternehmen zu gründen. Dieses Angebot wurde am 13.12.2022 durch mich wiederholt und soll nun in ein künftiges Gründerinnen Forum münden. Der Referent, der für die beiden Veranstaltungen gewonnen werden konnte, war Ivo Pietrzak (Dipl. Wirtsch. Ing. und Gründercoach). Die Besonderheit diesmal lag auf der Gründung in Teilzeit.

Im März 2022 bewarb sich die Gleichstellungsbeauftragte Astrid Stolz mit drei anderen Kolleginnen für das Aktionsprogramm „Kommune Frauen in die Politik!“ .Leider wurde der Landkreis Karlsruhe nicht berücksichtigt, so dass eigene Veranstaltungen mit Dorothea Maisch einer erfahrenen Politicoachin geplant wurden.

Astrid Stolz organisierte als Gleichstellungsbeauftragte mit der Referentin Karin Bacher eine Veranstaltung mit dem Titel „Resilienz“ im April / Mai 2022.

Vom 19. bis 22. Oktober fanden die Frauenwirtschaftstage in Karlsruhe statt. Es hat schon lange Tradition, dass hier die IHK, die Handwerkskammer, die BCA's der Agentur für Arbeit und die BCA's des Jobcenters mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und des Landkreises eine gemeinsame Veranstaltung in den Räumen der IHK organisieren. Der Titel der diesjährigen Kampagne lautete „Frauen Gründen Zukunft.“. Als Referentin wurde Karin Bacher eingeladen, die den anwesenden Frauen viel Mut machte für ihre Rechte einzutreten und gegebene Chancen zu nutzen. Ein weiterer Teil der Veranstaltung nahm das Thema Teilzeitausbildung ein. Als best practies wurde Christian Herrmann vom Personalmanagement Peter's gute Backstube und eine junge Mutter, die dort ihre Teilzeitausbildung erfolgreich abgeschlossen hatte, vorgestellt.

Anlässlich des Aktionstages am 25.11.2022 „Frauen gegen Gewalt“, der von Terre des Femmes durchgeführt wird erschien eine Pressemittlung. Für den Abend wurde eine Lesung mit Prof. Dr. Jürgen Wacker organisiert. Der Titel des Buches war „Isaaks Schwestern“.

Internationaler Frauentag 8.März:

Der Film, den die Stadtwerke Ettlingen und die Gleichstellungsbeauftragten Silke Benkert und Astrid Stolz zeigten war „Wunderschön“. Pandemiebedingt musste zwischen den einzelnen Kinobesucherinnen ein größerer Abstand eingehalten werden, so dass nur jeder dritte Platz belegt sein durfte.

Geschäftsstelle und Leitung des Arbeitskreises „Frauen gegen Gewalt“ im Landkreis Karlsruhe

Am 12. Oktober 2022 wurde den Mitgliedern des AK die Präsentation der Beratungsstelle Wildwasser gezeigt. Diese Präsentation wurde innerhalb einer Onlineveranstaltung Austausch und Zusammenarbeit mit dem Frauenhaus, 'Geschütztes Wohnen' und der Fachberatungsstelle „Libelle“ organisiert.

Austausch und Gespräche der einzelnen Beratungsstellen mit der Gleichstellungsbeauftragten gab es über eines der Onlineangebote. Persönliche Gespräche wurden möglichst vermieden, um die Frauen zu schützen.

Austausch mit den Akteurinnen aus dem Gesundheitsamt und dem Ordnungsamt im Rahmen der Umsetzung des Prostitutionsschutzgesetzes:

Die Fachgruppe ProStSchG traf sich ca. vier Mal im Jahr entsprechend dem Besprechungsbedarf. Menschen in der Prostitution sind häufig von verschiedenen Gewaltformen betroffen: physisch oder psychisch. Ein großer, bedeutender Aspekt, worunter Menschen in der Prostitution leiden ist Stigmatisierung: Stigma der Prostitution, möglicherweise auch Migration, etc. Je mehr Stigmamerkmale zutreffen, desto größer sind Hürden und Ausgrenzungsmechanismen. Des Weiteren gilt das Thema „Frauen in der Prostitution“ als Teilbereich der Istanbul Konvention. Um die Themen und Entwicklungen im Bereich Prostitution im Landkreis Karlsruhe mitzubekommen und die Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes zu begleiten, sind die Gleichstellungsbeauftragten wichtige Mitglieder der Fachgruppe ProStSchG.

Austausch und Kontakt zur Arbeitsgemeinschaft der Frauen Karlsruhe-Land (AFKL):

Mit der Vorsitzenden Carolin Holzmüller gab es neues Leitungsteam. Im Jahr 2022 wurden allerdings hier viele Hinweise für virtuelle Veranstaltungen im Verteiler weitergeleitet. Eine eigene Veranstaltung für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft ist für den Herbst 2023 geplant.

Kooperation mit dem Mammographie Screening Zentrum Karlsruhe:

Es sind einzelne Veranstaltungen im virtuellen Raum oder in kleinen Gruppengrößen möglich gewesen.

Bundesweiter Aktionstag für Entgeltgleichheit Equal Pay Day:

Der Equal Pay Day fand im Jahre 2022 am 7.März statt und somit unverändert, wie im Jahr zuvor. Es gab zahlreiche Angebote, die als Webinare allen interessierten Frauen zur Verfügung standen. Außerdem wurde in der Presse darüber berichtet.

Gender Pension Gap - Rentenlücke zwischen Frauen und Männer:

Es gab nach der Überarbeitung der „Mini Job Broschüre“ die Verlinkung auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten.

Austausch und gemeinsame Projekte mit dem Gleichstellungsbüro der Stadt Karlsruhe.
Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters des Landkreises Karlsruhe.

Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten beim Landkreistag Baden-Württemberg:

Im Jahr 2022 gab es nur seltene persönliche und sehr kleine Treffen. In der Hauptsache fanden die Winter- und Sommertreffen der LAG Landkreistag im virtuellen Raum statt.

Öffentlichkeitsarbeit:

Im Sommer 2022 wurde die Broschüre „Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt“ und das „Notfallkärtchen“ des Landkreises Karlsruhe auf der Homepage verlinkt. Darüber hinaus wurde dies auch mit der „Mini Job -Broschüre in leichter Sprache“ gemacht.

Mit der Beratungsstelle Wildwasser wurde eine Plakat- und Postkartenaktion mit dem Titel „Nachtsam“ durchgeführt. Die Plakate und Postkarten wurden über die Gleichstellungsbeauftragten bzw. Rathäuser der Städte und Gemeinden verteilt und sollen in die Lokale und Gaststätten aufgehängt werden. Hintergrund ist der für Frauen den Heimweg nach einem Besuch einer Disco oder Lokal sicherer zu gestalten.

Die Homepage wurde mit dem Personalwechsel überarbeitet.

3 Daten aus dem Personal- und Organisationsbericht

Grundlage der statistischen Daten war die Auswertung des Personal- und Ordnungsamtes. Der Stichtag für diese Auswertung war der 30.06.2022

Mitarbeitende beim Landratsamt Karlsruhe

Demnach waren im betrachteten Zeitraum 2162 Bedienstete (ohne die Landesbedienstete) beschäftigt, davon waren 1408 Frauen und 758 Männer. Dies sind 35 Beschäftigte mehr gegenüber dem Vorjahr.

Gründe der Stellenmehrungen sind die Corona Pandemie, die Digitalisierung und der Mehraufwand im sozialen Entschädigungsrecht.

In Teilzeit beschäftigt waren 697 Frauen und 71 Männer: ein Plus von 30 Personen. Die Zahl der Beurlaubten betrug insgesamt 98 Personen: Davon 95 Frauen und 3 Männer.

Minimal gesunken, gegenüber dem Vorjahr, ist damit der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten (90,8% im Jahr 2022). Die Teilzeitquote dagegen ist bei Frauen und Männern gestiegen (35% im Jahr 2022).

Im Berichtszeitraum waren 99 Landesbedienstete tätig. 64 Frauen und 35 Männer. Über deren Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren entscheidet die Landesverwaltung.

Aufstellung der weiblichen und männlichen Führungskräfte

In der Ebene der Dezernatsleitung (Σ fünf Personen) ist eine Frau (25%). Unter den Amts- und Betriebsleitungen (Σ 22 Personen) gibt es vier Frauen, ein Frauenanteil von 18,2%.

Auf Abteilungsleiterenebene (Σ 53 Personen; Kommunalbedienstete Σ 35; Landesbedienstete Σ 18) sind 13 bzw. acht Frauen, ein Frauenanteil von 37,2%.

Auf Sachgebiets-/ Teilleitungsebene (Σ 118; Kommunalbedienstete Σ 105 und Landesbedienstete Σ 13) Davon 54 bzw. neun Frauen, ein Frauenanteil von 51,4 %.

Arbeitszeitmodelle

Unter den Führungskräften ist auf der Sachgebiets- und Teamleitungsebene sowie der Abteilungsleitung eine Arbeitszeitreduzierung festzustellen. 20 Frauen und 7 Männer. Die Arbeitszeit ist in einem Umfang von 50 bis 85% zu finden.

Unter den verbeamteten Mitarbeitenden sind die meisten Frauen und Männer in A10 (gehobener Dienst) und in A11 eingruppiert. Hier ist auch die größte Teilzeitquote mit 30 und 53

Personen zu sehen. Die größte Teilzeitquote der Männer ist in A11 und A12 zu finden (Acht bzw. sieben Personen)

Bei den beschäftigten Frauen sind die meisten in E07, E08 und E09a (mit 120, 107 und 104 Mitarbeiterinnen) eigruppert.

Bei den Männern E09a und E09b (mit 49 und 48) Teilzeitquote in E 07 bei den Frauen mit 66 Beschäftigten und bei den Männern E08 und E11 (mit sechs und fünf Personen).

Die Beschäftigte, die nach SuE (Sozial und Erziehung) eingruppiert sind, arbeiten 126 Frauen in S12 (64 davon in Teilzeit). Bei den Männern macht auch die S12 mit 20 Beschäftigten (drei davon in Teilzeit) die größte Zahl der Beschäftigten aus.

Auszubildende beim Landratsamt Karlsruhe

Insgesamt werden 78 Azubis am Stichtag 31.06.2022 gezählt. Davon sind 41 Frauen und 37 Männer.

Auffallend ist, dass in den Bereichen Fachinformatikerin bzw. Systemintegration, Straßenwärterin und in den Studiengängen Bachelor of Science bzw. Geodäsie und Bachelor of Arts keine Frauen zu zählen sind.

In den Ausbildungsberufen Verwaltungsfachangestellte und im Studiengang Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit sind mit zehn bzw. zwölf Personen die meisten Frauen zu finden.

4 Aussagen zum Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg

In Abschnitt 1 unter §1 Gesetzesziele wird (1) der Verfassungsauftrag nach dem Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2 und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männer gefördert.

Unter (2) „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihre Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.“ (ChancenG S. 8)

Unter (4) das „Ziel des Gesetzes ist es zudem, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männern zu verbessern.“ (ChancenG S. 8)

Unter §2 Besondere Verantwortung werden „alle Beschäftigte, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Dienststellenleitungen und die Personalvertretungen, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle. Dies gilt insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen.“ (ChancenG S. 8 und 9)

Unter §3 Geltungsbereich für das Chancengleichheitsgesetz werden in (1) und (2) Behörden aufgezählt, worunter auch das Landratsamt Karlsruhe, die Eigenbetriebe (Abfallwirtschaftsbetrieb), Kommunalanstalt für Wohnraum, die Kapitalgesellschaften, Personengesellschaften, mittelbare Beteiligungen, Stiftungen und Zweckverbände zählen. (siehe Beteiligungsbericht 2020 des Landratsamt Karlsruhe). (ChancenG S. 9)

Unter §4 der Begriffsbestimmung (6) wird eine Unterrepräsentanz von Frauen so beschrieben: Diese liegt dann vor, „wenn innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen ...weniger Frauen als Männer beschäftigt sind“. (ChancenG S. 10)

Unter (7) ist ausgeführt, dass die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig zu beteiligen ist. Dies bedeutet, dass Sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll vor der Beteiligung der Personalvertretung erfolgen. (ChancenG S. 11)

In Abschnitt 2 werden Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern aufgezählt. Dazu zählen:

Für die Erstellung des Chancengleichheitsplans §5 (1) ist jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, zur Erstellung mindestens eines Chancengleichheitsplan verpflichtet.

Unter §5 (4) ist zu lesen, dass ein Chancengleichstellungsplan für sechs Jahre zu erstellen ist und bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden soll. Auch hier ist die Beauftragte für Chancengleichstellung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen. (ChancenG S. 11)

§5 (6) Zusammen mit dem Chancengleichheitsplan ist alle sechs Jahre eine Übersicht über die Beschäftigungsstruktur der einzelnen Dienststellen zu erstellen und in der jeweiligen Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen. (ChancenG S. 12)

Der §6 Inhalt des Chancengleichheitsplans

(1) Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur:

1. Beschäftigungsstruktur; gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahn und Berufsgruppen;
2. Zahl der Beurlaubten,
3. Zahl der Beschäftigten in Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
4. Zahl der Auszubildenden,
5. Sowie die Gremienbesetzung

(2) Plan und Zielvorgabe für eine Veränderung in mindestens der Hälfte der Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Im Chancengleichheitsplan ist festzulegen, mit den durch personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist. (ChancenG S. 12)

Die §8 Erfüllung des Chancengleichheitsplans

Nach drei Jahren soll in einem Zwischenbericht über die erfüllten Zielvorgaben berichtet werden. Auch hier ist die Beauftragte für Chancengleichstellung frühzeitig zu beteiligen. Dieser

Zwischenbericht hat die gleichen Inhalte und ist der Dienstaufsichtsbehörde vorzulegen. Bei erheblichen Abweichungen von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans kann die Zustimmung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung vorbehalten. (ChancenG S. 13-14)

Maßnahmen, die sich aus dem Chancengleichheitsgesetz ergeben wären:

- Berücksichtigung geeigneter Bewerberinnen für das Bewerbungsverfahren bzw. für das Personalauswahlgespräch, wenn es in entsprechendem Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen gibt.
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten im Bereich der Unterrepräsentanz vorbereiten.
- Frauen motivieren, aus dem Ehrenamt erworbene fachliche Kompetenzen anzugeben. (Frauen dazu ermutigen, im Ehrenamt Leitungsaufgaben zu übernehmen)
- Der Wiedereinstieg nach der Familienzeit (Beurlaubte) und die Aufstockung für Teilzeitbeschäftigte ist von der Dienststelle zu begrüßen und zu fördern. Die Dienststelle informiert über Angebote für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Betriebs-Kita, Angebote für pflegende Angehörige)
- In Seminaren für Führungskräfte diese dafür sensibilisieren, dass es ein Chancengleichheitsgesetz gibt
- Referentinnen für Fort- und Weiterbildungen einzusetzen
- Die Zeiten für Fort- und Weiterbildung an die Öffnungszeiten von Kinderkrippe, Kindergarten aber auch an Tagespflegegruppen anzupassen. Gegebenenfalls Veranstaltungen in Hybrider Weise anzubieten.
- Führen in Teilzeit bzw. Jobsharing für Führungskräfte. Natürlich muss bei der Personalauswahl immer zwei gleich starke Führungspersönlichkeiten zueinander finden. Dennoch ist dem Grundsatz des Gesetzes jede Stelle teilbar. In der Praxis ist das vergleichsweise schwierig und bleibt bis auf wenige Fälle ein Einzelfall.
- Väter für die Familienzeit sensibilisieren. D.h. in Führungskräfteprogrammen das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisieren und außerdem um das Verständnis der Elternzeit werben. Den Müttern sollte in diesen mindestens acht Wochen die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz erleichtert werden oder eine Fort- und Weiterbildung möglich gemacht werden.
- Die Benachrichtigung von Beurlaubten, wenn es um Fortbildungs- oder Weiterbildungsangebote geht
- Zugang zum Intranet für Beurlaubte, damit sie Informationen über die Neuerungen und Stellenangebote erhalten

- Regelmäßiges Angebot für Beurlaubte in der Dienststelle; Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem POA
- Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Verfügbarkeit der Betriebskindertagesstätte; Unterstützung bei der Kindergartenplatzsuche; sechswöchiges Angebot der Ferienbetreuung in den Sommerferien
- Alle Beschäftigte haben das Angebot einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu erfüllen;

5 Konzept und Pläne für die Zukunft

Die Arbeit der Beauftragen für Chancengleichheit bleibt, egal wie man sie nennt, eine Querschnittsaufgabe, die in viele Bereiche Einfluss hat / haben sollte.

Das Landratsamt betreffende Pläne:

- Regelmäßiger Austausch mit dem Büro Landrat
- Regelmäßiger Austausch mit vierteljährigen Jurfix mit der POA
- Regelmäßiger Austausch mit der Personalvertretung; Teilnahme an der Personalversammlung
- Austausch zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Neue Erstellung eines Chancengleichheitsplans für das Landratsamt
- Als Beauftragte für Chancengleichheit bin ich Ansprechpartnerin für die Beschäftigten des Landrastsamtes
- Beteiligte bei den Stellenbesetzungsverfahren und Mitwirkende an Personalentwicklungsprozessen
- Beteiligte bei der Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Beteiligte bei der Diskussion der Transformation des Landratsamtes

Den Landkreis betreffende Pläne:

- Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis bzw. den Verwaltungen und Institutionen (der Städte und Gemeinden, Polizei, Deutsche Rentenversicherung, der evangelischen Landeskirche Baden) u.a.
- Austausch mit den Oberbürgermeistern /-innen und Bürgermeistern /-innen des Landkreises zu Fragen der Gleichstellungspolitik. Die jetzige Stelle wurde mit meinem Eintritt im Oktober 2022 aufgestockt, um die Zusammenarbeit in den Städten und Gemeinden zu erhöhen. Beispielshaft sind einige Veranstaltungen im nächsten Punkt angeführt.
- Veranstaltungen in den Städten und Gemeinden des Landkreises für Frauen. Beispielsweise zum Internationalen Frauentag, Equal Pay Day, Angebote für Gründerinnen, Vorträge zum Thema Frauengesundheit, Beruflichen Einstieg und Aufstieg. Mitveranstalterin an Fachtagen, wie den Frauenwirtschaftstagen, dem Familientag oder dem zum Thema Zwangsverheiratung. Workshop für Frauen, die sich für die zur Wahl in einen Gemeinderat oder Kreistag stellen wollen.
- Leitung von verschiedenen Arbeitskreisen für Beratungsstellen, Polizei und Behörden im Landkreis

Darüber hinaus treffe ich mich mit meinen Kolleginnen in der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreistages Baden-Württemberg und der Städte. Für erstere Arbeitsgemeinschaft habe ich im April den Posten der zweiten Stellvertretenden Sprecherin übernommen.

Ich nehme an Fachtagen, Fort- und Weiterbildungen aus anderen Landkreisen und dem Ministerium teil. Und pflege einen guten Austausch zu anderen Beratungsstellen, Verbände, Institutionen und Behörden.