



Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe

Fortschreibung

Landratsamt Karlsruhe
Büro des Landrats, Gleichstellungsbeauftragte
Personal- und Organisationsamt und Personalrat

Vorwort

Der Gleichstellung von Mann und Frau im Hinblick auf ihre beruflichen und persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten kommt im Landratsamt Karlsruhe eine besondere Rolle zu. Besonders unterstrichen wir dies dadurch, dass wir die seit dem Jahr 2016 geltende rechtliche Vorgabe zur Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten bereits seit Oktober 2008 erfüllt haben.



Die nun notwendig gewordene Fortschreibung des Chancengleichheitsplans dokumentiert, dass der Landkreis bei diesem Thema weiter auf gutem Weg ist. Aktuelle Entwicklungen sind aufgenommen, wie zum Beispiel das Thema der Zertifizierung des Landratsamtes Karlsruhe als familienbewusster Arbeitgeber durch das audit „berufundfamilie“ oder der Bereich der Gesundheitsförderung im Landratsamt.

Auch neue Kooperationen, die seit Aufstellung des Chancengleichheitsplans in den Jahren 2010/2011 in unterschiedlichen Bereichen hinzugekommen sind, wie zum Beispiel mit der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg, sind aufgenommen. Die Zusammenarbeit mit vielerlei Verbänden, Arbeitskreisen und Kreisgemeinden aufgrund des neuen Gesetzes stellt die wichtige Vernetzung im Landkreis sicher. In diesem Zusammenhang ist mir die externe Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihre koordinierende Funktion in die Landkreisgemeinden besonders wichtig.

Dr. Christoph Schnaudigel
Landrat

Einführung

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist seit über 60 Jahren in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankert. Dennoch ist trotz des Verfassungsauftrags die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen noch nicht gleichberechtigt gestaltet. Unsere Gesellschaft ist geprägt von einer Vorstellung von weiblichen und männlichen Rollen, die einer gleichberechtigten Teilhabe der Frauen und Männer am öffentlichen, beruflichen und familiären Leben entgegenwirkt. Es gibt weiterhin viele Bereiche, in denen Frauen im Beruf, insbesondere in Führungspositionen, nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Elternzeit, unbezahlte Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung oder die Pflege kranker und älterer Familienangehöriger sind nach wie vor überwiegend Frauensache. Die Herausforderungen der Zukunft sind am besten zu meistern, wenn die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden. Berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen erfordert deshalb vorrangig, realistische Möglichkeiten zu schaffen, die Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen gerecht aufzuteilen. Deshalb wurde auch das Thema "Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie" in diesen Richtlinien besonders berücksichtigt. Alle Regelungen zu Beurlaubung, Eltern-/Pflegezeit und Teilzeitarbeit gelten daher ausdrücklich für beide Geschlechter. Um die Arbeit beim Landratsamt Karlsruhe noch besser mit dem Familienleben zu vereinbaren, hat das Landratsamt Karlsruhe 2012/2013 am audit „berufundfamilie“ teilgenommen und sich als familienbewusster Arbeitgeber zertifizieren lassen.

Im Jahr 2016 erfolgte die Reauditierung. Durch regelmäßige Reauditierungsprozesse wird eine stetige Weiterentwicklung sichergestellt. Damit sind strategische Maßnahmen zur Implementierung, Strukturierung und Steuerung einer familien - und

lebensphasenbewussten Personalpolitik fest verankert und ein nachhaltiger Veränderungsprozess eingeleitet

Chancengleichheit ist ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil der öffentlichen Verwaltung. Chancengleichheit von Männern und Frauen aktiv zu unterstützen ist eine Querschnittsaufgabe im Landratsamt Karlsruhe. 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. Die Herausforderungen der Zukunft sind am besten zu meistern, wenn die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden.

Diese Richtlinien ersetzen die bisherigen Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe, die am 02.08.2010 in Kraft getreten sind. Aufgrund des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz-ChancenG, § 1, §§ 24-27, Abschnitt 4.) vom 23.02.2016 wurden die Richtlinien in einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern des Personal- und Organisationsamtes, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten aktualisiert und fortgeschrieben. Die Richtlinien konkretisieren und ergänzen die bestehenden gesetzlichen Regelungen, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen und Konzepte für das Landratsamt.

§ 1

Rechtsgrundlagen

(1) Nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(2) Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise wirken auf die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie, sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin. Sie stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen gefördert und gestärkt werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird (§ 24 Chancen-G).

(2) Die Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und die Stadt- und Landkreise sollen nach § 27 Abs. 1 Chancen-G vom 23.02.2016 Chancengleichheitspläne erstellen; sie regeln die Erstellung der Chancengleichheitspläne und das Verfahren nach § 27 Abs. 4 Chancen-G in eigener Verantwortung.

§ 2

Ziele, Geltungsbereich

(1) Die Richtlinien gelten für alle beim Landkreis Karlsruhe beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Beschäftigte im Sinne dieser Richtlinien sind alle Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende einschließlich der beurlaubten Beschäftigten des Landratsamtes Karlsruhe und geringfügig beschäftigte Personen.

(2) Die Richtlinien sollen die Gleichberechtigung von Mann und Frau unter Beachtung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung weiter fördern, allen Beschäftigten des Landkreises Karlsruhe eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und somit zu einer familienfreundlichen und von Chancengleichheit geprägten Arbeitswelt im Landratsamt Karlsruhe beitragen. Diesbezüglich sind die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen von Frauen zu verbessern und der Anteil an Frauen in Bereichen, in denen sie geringer repräsentiert sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für Führungsfunktionen.

(2) Chancengleichheit muss ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil der Verwaltung sein und ist als Querschnittsaufgabe zu begreifen, die alle Ämter gleichermaßen betrifft. Sicherzustellen ist, dass die Aufgaben der Frauenförderung und der Gesichtspunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu einem Kriterium aller Entscheidungsprozesse und als durchgängiges Prinzip in allen Aufgaben berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird (Gender Mainstreaming).

Die Anwendung von Gender Mainstreaming leistet einen wichtigen Beitrag, die Qualität der Entscheidungen und Planungsprozesse zu erhöhen und dadurch die Lebensqualität von Frauen und Männern zu verbessern. Gender Mainstreaming leistet einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Landkreises Karlsruhe als Arbeitgeber und wird daher auch als Baustein in das Fortbildungsprogramm aufgenommen.

(3) Für die Umsetzung der Richtlinien sind alle Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, verantwortlich. Die berufliche Förderung von Frauen ist als Querschnittsaufgabe Bestandteil der Personalentwicklung.

§ 3

Stellenausschreibungen

(1) Stellen sind entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auszuschreiben. Jede Stellenausschreibung wird der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zugeleitet.

(3) Stellen sind grundsätzlich teilbar. Nur in besonders begründeten Fällen kann hiervon abgewichen werden.

§ 4

Auswahlverfahren

(1) Grundlage für das Auswahlverfahren ist das für die entsprechende Stelle erarbeitete Anforderungsprofil. In die engere Wahl werden Frauen und Männer entsprechend ihrem Kompetenzprofil gleichermaßen einbezogen.

Bei gleicher Eignung und Unterrepräsentanz von Frauen sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, bei gleicher Eignung und Unterrepräsentanz von Männern sind Männer bevorzugt zu berücksichtigen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von allen Auswahlverfahren rechtzeitig informiert. Es steht ihr frei, am Auswahlverfahren teilzunehmen beziehungsweise die Auswahlunterlagen einzusehen unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundlagen.

Bei der Besetzung von Stellen ist langfristig der Anteil von Frauen auf allen Funktionsebenen und in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Männer überrepräsentiert sind, zu erhöhen, bis eine Parität zwischen Männern und Frauen hergestellt ist. Dasselbe gilt auch umgekehrt für Bereiche, in denen Frauen überrepräsentiert sind. Bei der Beurteilung der Qualifikation dürfen keine Maßstäbe angesetzt werden, die Frauen oder Männer benachteiligen.

(3) Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung dürfen im Rahmen der Auswahlverfahren nicht nachteilig gewertet werden. Die während dieser Zeiten zusätzlich erworbenen Fähigkeiten sind, soweit diese für eine Stellenbesetzung relevant sind, als persönlichkeitsbildende und gegebenenfalls als berufsfördernde

Qualifikation positiv zu bewerten. Dazu zählen insbesondere erworbene Erfahrungen und Qualifikationen in Familie und Ehrenamt.

§ 5

Ausbildung

(1) Alle beim Landratsamt Karlsruhe angebotenen Ausbildungsberufe stehen Frauen und Männern in gleicher Weise offen. In allen Ausbildungsbereichen, in denen Frauen beziehungsweise Männer unterrepräsentiert sind, ist auf eine Erhöhung ihres Anteils hinzuwirken.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von allen Auswahlverfahren für die Besetzung von Ausbildungsplätzen rechtzeitig informiert. Es steht ihr frei, am Auswahlverfahren teilzunehmen beziehungsweise die Auswahlunterlagen einzusehen unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundlagen.

§ 6

Fort- und Weiterbildung

(1) Das Fort- und Weiterbildungsangebot steht Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften gleichermaßen offen. Die Führungskräfte sollen in regelmäßigen Gesprächen (z. B. im Rahmen des Mitarbeitergespräches) den Fort- und Weiterbildungsbedarf aller Beschäftigten feststellen und entsprechend notwendige Weiterqualifizierungsmaßnahmen festlegen und unterstützen.

(2) Das Personal- und Organisationsamt erstellt jährlich ein bedarfsgerechtes Fort- und Weiterbildungsangebot, das sich u.a. aus den Rückmeldungen der Mitarbeitergespräche ergibt.

Das interne Fortbildungsprogramm des Personal- und Organisationsamtes gliedert sich in die Bereiche: Führung, Souverän Kommunizieren und Handeln, Praxiswissen für den Berufsalltag, Seminare für Frauen und Männer, Aktiv-Älter-Werden, Gesund leben und arbeiten sowie in einen umfangreichen EDV-Bereich: Aktiv-Älter-Werden im digitalen Zeitalter, Computerwissen für den Berufsalltag und MS-Office-Angebote. Das Portfolio des Fortbildungsbereiches passt sich gesellschaftlichen Veränderungen und Entwicklungen stetig an.

(3) Für frauenspezifische Fortbildungsangebote ist ein gesondertes Budget im Rahmen des Chancengleichheitsplans zur Verfügung zu stellen. Im Zusammenwirken von Personal- und Organisationsamt mit der Gleichstellungsbeauftragten wird das Budget verwaltet. Das spezifische Fortbildungsbudget im Rahmen des Chancengleichheitsplans ist auch für Weiterqualifizierungsangebote bei Wiedereinsteigerinnen anzuwenden.

(4) Weiterbildungsangebote im Rahmen von Personalentwicklung beziehungsweise Weiterqualifizierung werden durch das Personal- und Organisationsamt ausgeschrieben. Diese Angebote stehen auch beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Es gelten die unter § 4 aufgeführten Auswahlkriterien.

§ 7

Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

(1) Die Arbeitszeit soll unter Beachtung der dienstlichen Belange für alle Beschäftigten so gestaltet werden, dass Beruf und Familie miteinander vereinbart werden können.

Beim Landratsamt bestehen weitgehende Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung. Individuelle Arbeitszeit bzw. Teilzeitmodelle werden zugelassen soweit keine dienstliche Belange entgegenstehen.

(2) Teilzeitarbeit wird gleichermaßen Männern und Frauen auch in leitenden Positionen ermöglicht. Da Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert sind, ist die Akzeptanzsteigerung von Teilzeit in Führungspositionen ein wichtiges Anliegen. Nur in besonders begründeten Fällen können Ausnahmen hiervon zugelassen werden. Teilzeitbeschäftigte, die wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei der Neubesetzung von Stellen bei entsprechender Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

(3) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten auswirken. Die jeweils geltenden Vorschriften wie sie in den beamtenrechtlichen, tarifrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Vorgaben bestehen, sind anzuwenden.

(4) Sofern die dienstlichen Belange es erfordern, kann Teilzeitbeschäftigung nur im Rahmen von Jobsharing beziehungsweise Jobpairing angeboten werden. Dies

bedeutet, dass sich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitsplatz teilen und hierfür die gemeinsame Verantwortung für die geschuldete Arbeitsleistung übernehmen.

§ 8

Beurlaubung, Elternzeit, Pflegezeit

(1) Die Elternzeit und Pflegezeit richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

(2). Die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten ist beamtenrechtlich geregelt. Nach der derzeitigen Rechtslage ist eine Geltungsdauer von 15 Jahren (einschließlich unterhäftiger Teilzeit) möglich.

Tarifbeschäftigte können aus wichtigem Grund beurlaubt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn ein minderjähriges Kind im eigenen Haushalt dauernd betreut oder ein naher Angehöriger betreut wird. Die beamtenrechtliche maximale Beurlaubungszeit wird im Rahmen der Gleichbehandlung auch auf Tarifbeschäftigte angewandt.

Der Antrag ist schriftlich beim Personal- und Organisationsamt zu stellen.

Eine Beurlaubung wird grundsätzlich für mindestens 1 Jahr bis maximal 3 Jahre ausgesprochen. Sie kann bis zur Maximaldauer verlängert werden. Die Beurlaubung kann nur in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig beendet werden.

Beurlaubte müssen dem Personal- und Organisationsamt spätestens 6 Monate vor Ablauf der Beurlaubung mitteilen, ob und in welchem Umfang sie das

Beschäftigungsverhältnis nach der Beurlaubung fortsetzen oder ob sie die Beurlaubung verlängern wollen.

(3) Das Personal- und Organisationsamt bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Beginn der Eltern-,/Pflegezeit bzw. einer Beurlaubung ein persönliches Gespräch (sog. Ausstiegsgespräch) an, das die Personalplanung, die Anbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Landratsamt unterstützt und so die frühe Rückkehr in den Beruf fördern soll.

Rechtzeitig vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz bietet das Personal- und Organisationsamt ein weiteres Beratungsgespräch (sog. Rückkehrgespräch) über die künftigen Einsatzmöglichkeiten, die bestehenden Teilzeitvarianten, über die Möglichkeiten von Telearbeit und eventuell erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen an. Das Ziel des Gespräches ist es, Wünsche und Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg abzugleichen und ein für beide Seiten attraktives Arbeitsmodell zu entwickeln. Ein Anspruch an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren besteht jedoch nicht.

(4) Beurlaubten Beschäftigten werden durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf, der berufliche Wiedereinstieg und die Auffrischung bzw. Erhaltung der Fachkenntnisse erleichtert. Hierzu wird Beurlaubten in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen. Desweiteren kommt auch eine Beschäftigung im Rahmen des Personalpools in Betracht.

(5) Beurlaubte Beschäftigte werden zu Personalversammlungen und sonstigen gemeinschaftlichen Veranstaltungen eingeladen.

Die Hauszeitung "Unter uns" sowie die in Betracht kommenden Stellenausschreibungen, abgestimmt auf Qualifikation, Besoldung und Vergütung, werden ihnen zugeschickt.

(6) Das Personal- und Organisationsamt und die Gleichstellungsbeauftragte bieten im Abstand von etwa 1 ½ Jahren eine Informationsveranstaltung für beurlaubte Beschäftigte an.

§ 9

Sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Das Landratsamt bietet in den Sommerferien eine Kinderferienbetreuung für die Kinder der Beschäftigten ab dem 4. Lebensjahr bis zum 12. Lebensjahr an. Damit können Personalengpässe während der Schulferien verhindert werden. Gleichwohl wird es den Eltern ermöglicht zumindest einen Teil der Ferien gemeinsam mit der Familie in Anspruch zu nehmen.

Kinderbetreuung wird auch bei sonstigen Veranstaltungen (Hausfest, Informationsveranstaltungen für Beurlaubte und Personalversammlung) *bei Bedarf* angeboten.

(2) Das Landratsamt Karlsruhe hat für Kinder ab Geburt bis zum 3. Lebensjahr eine Betriebskinderkrippe. Dies ist ein weiterer wichtiger Beitrag um Frauen die Rückkehr

in den Beruf zu erleichtern. Hierdurch kann auch der Zugang in Führungspositionen gefördert werden.

(3) Die Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen der Arbeitszeitordnung ist ein wichtiges Instrumentarium zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. Ausführungen in § 7).

Im Landratsamt Karlsruhe werden seit einigen Jahren Arbeitsplätze in alternierender Heim- und Telearbeit eingerichtet. Diese können unter Berücksichtigung dienstlicher Belange auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen werden. Die Beschäftigten erhalten so die Möglichkeit ihren Beruf besser mit ihrer individuellen Lebensführung zu vereinbaren, ihre Arbeit eigenverantwortlich zu gestalten und auszuführen. Grundlage hierfür ist eine entsprechende Dienstvereinbarung. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass sich die Heim- und Telearbeit grundsätzlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere die dienstliche Beurteilung, auswirken darf.

§ 10

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht und stellt eine Verletzung der Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis zum Landkreis Karlsruhe dar. Alle Beschäftigten haben zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte sind verpflichtet sexuellen Belästigungen vorzubeugen. Betroffene Beschäftigte haben einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, dass er Maßnahmen ergreift um die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und gegebenenfalls arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen zieht. Beschäftigte im Ausbildungsverhältnis stehen hierbei unter dem besonderen Schutz des Arbeitgebers.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte, das Personal- und Organisationsamt oder der Personalrat nehmen Beschwerden von Beschäftigten über sexuelle Belästigungen entgegen und bieten Unterstützung an.

(3) Beschäftigte, die sich gegen sexuelle Belästigung wehren und diese anzeigen, haben keine persönlichen oder beruflichen Nachteile zu befürchten.

§ 11

Sonstiges, Umsetzung, Berichterstattung

(1) Der Chancengleichheitsplan des Landkreises Karlsruhe besteht aus den Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe und dem Regionalen Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern. Aus den Richtlinien leiten sich Inhalte für den Regionalen Aktionsplan Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landkreis Karlsruhe ab. Dieser benennt konkrete Handlungsfelder.

(2) In Kommissionen sowie Arbeits-/Projektgruppen sollen möglichst Frauen und Männer vertreten sein.

(2) Persönliche Dokumente, dienstliche Mitteilungen und Formulare müssen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen.

(3) Die Führungskräfte wirken in ihren Bereichen darauf hin, dass diese Richtlinien umgesetzt werden.

(4) Bei Verstößen gegen die Grundsätze der Gleichstellung können das Personal- und Organisationsamt, die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner sein.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet jährlich dem Verwaltungsausschuss einen Tätigkeitsbericht.

Dieser Bericht enthält jeweils getrennt nach Geschlecht folgende Zahlen und Angaben, die vom Personal- und Organisationsamt erstellt werden:

Beschäftigte insgesamt, Beschäftigte in Teilzeit; Beurlaubte

Beschäftigte nach Besoldungs- Vergütungsgruppen

Beschäftigte in Führungspositionen

Frauen und Männer, die in Ausbildung sind, getrennt nach Ausbildungsberufen, Laufbahnen

Frauen und Männer, die an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben,

Der jährliche Bericht wird in das Intranet eingestellt.

§ 12

Schlussbestimmungen

(1) Die Rechte der Organe des Landkreises Karlsruhe und der Personalvertretung bleiben durch diese Richtlinien unberührt.

(2) Die Verwaltung beantragt im Rahmen der jährlichen Haushaltsaufstellung die zur Umsetzung dieser Richtlinien erforderlichen Haushaltsmittel. Soweit Maßnahmen zur Durchführung dieser Richtlinien ausgabenwirksam sind, stehen sie unter dem Vorbehalt der Bereitstellung der erforderlichen Haushaltsmittel.

(3) Die Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe sind bei Bedarf fortzuschreiben.

§ 13

Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 19.11.2017 in Kraft und ersetzen die bisherigen Richtlinien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landratsamt Karlsruhe vom 02.08.2010.

Dr. Christoph Schnaudigel,

Landrat

Gesetzliche Grundlagen:

Grundgesetz Artikel 3

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz)
§ 24 bis § 27

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Landesbeamtengesetz und Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Arbeitszeit und Urlaubsverordnung)

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz

Anlage: Aktionsplan