



OSTALBKREIS

CHANCENGLEICHHEITSP 2017 – 2023

FÜR DIE LANDKREISVERWALTUNG
DES OSTALBKREISES

Abschlussbericht für 2017 – 2023

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

um die Herausforderungen in der Arbeitswelt in unserer Kreisverwaltung stabil zu bewältigen, brauchen wir die Potenziale und die Leistung unserer Belegschaft. So stellen wir uns täglich aufs Neue den Aufgaben als vielseitige, schwäbische, patente und zukunftsorientierte Verwaltung. Gleichstellungsarbeit erhöht die Lebensqualität und die Wettbewerbsfähigkeit, speziell in ländlichen Regionen mit Blick auf die gesamte Struktur. Denn Familien brauchen Perspektiven, um zu erkennen, wie Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Betreuung gelingen kann.

Der Ostalbkreis hatte als erster Landkreis in Baden-Württemberg im Jahr 2014 die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet und einen Gleichstellungs-Aktionsplan verabschiedet. 2017 folgte die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Diese Reihe von Verpflichtungen und die Teilnahme an Bewertungen durch Prädikate wie „Familienbewusstes Unternehmen“ zeigt das hohe Engagement der Landkreisverwaltung.



Wir bieten verschiedene Möglichkeiten mit Teilzeitbeschäftigung, Heimarbeitsplätzen, Elternzeit und Vereinbarkeit von Pflege, Betreuung und Beruf. Darüber hinaus gibt es Arbeitszeit-Korridore mit freiwählbaren Anfangs- und Endzeiten um unsere Kernarbeitszeiten herum. Bei uns haben alle die Möglichkeit eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. In den vergangenen Jahren konnten wir einigen Eltern damit in den Beruf verhelfen und diese Kräfte für uns als Landkreisverwaltung dauerhaft gewinnen.

Im OSTALB-TigeR werden 15 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgehalten. In den Sommerferien findet jährlich ein zweiwöchiges Betreuungsprogramm für Kinder der Belegschaft statt. Die Landkreisverwaltung hat nahezu 200 verschiedene Teilzeitmodelle und bietet Homeoffice und Jobsharing Arbeitsplätze, um die bestmögliche individuelle Situation zu gewähren.

Als Arbeitgeberin setzen wir uns aktiv für die Chancengleichheit und Vielfalt im Ostalbkreis ein. Wir haben schon früh erkannt, dass die Attraktivität im öffentlichen Dienst zu arbeiten durch beständige Arbeits- und Dienstverhältnisse und die Chancengleichheit von Frauen und Männern besteht.

IMPRESSUM

Herausgeber

Landratsamt Ostalbkreis
Carmen Venus
Beauftragte für Chancengleichheit
Stuttgarter Straße 41
73430 Aalen
Telefon 07361 503-1798
Telefax 07361 503-581798
carmen.venus@ostalbkreis.de
www.ostalbkreis.de

TABELLENVERZEICHNIS

Wir entsprechen dem Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes, da wir der Beseitigung bestehender struktureller Nachteile ständig entgegenwirken. Führungspositionen sind zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besetzt. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern ermöglicht Erwerbstätigkeit und Familie- oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren. Für mich ist Gleichstellungspolitik ein ethischer Grundbaustein für eine nachhaltige, vielseitige und inklusive Belegschaft, die die Gesellschaft widerspiegelt.

Ihr

Dr. Joachim Bläse
Landrat des Ostalbkreis

Berichtsjahre 2017 - 2023 mit den jeweiligen Stichtagen zum 30.06. nach § 6 ChancenG

Gesamtbeschäftigte	
Gesamtbeschäftigte	9
Gesamtbeschäftigte + Landesbedienstete	10
Teilzeitbeschäftigte	
Teilzeitbeschäftigte	11
Teilzeitbeschäftigte + Landesbedienstete in Teilzeit	11
Gesamtbeschäftigte aufgliedert nach ausgewählten Arbeitsorten	
Aalen	12
Schwäbisch Gmünd	13
Ellwangen	14
Bopfingen	15
Kreisbedienstete und Angestellte der Vereine	16
weitere Bereiche	16
Gesamtbeschäftigte aufgliedert in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	
Beamtinnen und Beamte	17
Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe A+B	18/19
TVL + TVÖD-Beschäftigte	20
TVL+TVÖD Beschäftigte nach Entgeltgruppe	21/22/23
TVÖD-Beschäftigte nach Entgeltgruppe SuE	24/25/26
Auszubildende	27
Beurlaubte	28
Zusammensetzung des Kreistages	
Kreistag	29/30
Führungskräfte	
Dezernentinnen und Dezernenten	31
Führungskräfte	32
Zusammenfassung	
der Ergebnisse 2023	33
Zukünftige Maßnahmen	
zur Förderung der Chancengleichheit	34/35
Seitherige Maßnahmen	
zur Förderung der Chancengleichheit	36/37

„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.“ Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz

Zur Umsetzung der Gleichberechtigung nach dem Grundgesetz trat das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) 2016 in Kraft.

Die §§ 23 und 24 Chancengleichheitsgesetz verdeutlichen, „dass es auch zu den Aufgaben der Kommunen gehört, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz durchzusetzen und entsprechende Strukturen zu schaffen, die der Gleichstellung wirksam verpflichtet sind.“¹ Dabei geht es sowohl um Maßnahmen der internen als auch der externen Förderung der Chancengleichheit und struktureller Maßnahmen zur Herstellung gleicher Chancen von Frauen und Männern.

Der Chancengleichheitsplan ist ein geeignetes Instrument zur strategischen Zielbestimmung und Planung im Aufgabenbereich der Gleichberechtigung für Frauen und Männer. Einem modernen Verwaltungshandeln entsprechend sollten die Ziele im Rahmen eines von der Amtsspitze unterstützten und von der Arbeitsebene fachlich begleitenden Prozesses festgelegt und umgesetzt werden. Mit Unterschrift des Landrats tritt der Chancengleichheitsplan in Kraft. Der kommunale Chancengleichheitsplan wird damit zu einem strategischen Instrument der Verwaltungsspitze, der bei der Umsetzung wichtiger politischer Maßnahmen unterstützt.²

Mit festgelegten Zielen dient der Chancengleichheitsplan der Verwaltung zur Optimierung des Verwaltungshandelns. Den Beschäftigten und Führungskräften gibt er Orientierung und Transparenz und wirkt als Standortvorteil im Wettbewerb für die Region und bei der Suche von Fachkräften.³

Im Ostalbkreis besteht die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten seit April 1987 und war Vorbild für andere Kreise. Mit dem Chancengleichheitsgesetz - ChancenG werden verbindliche Regelungen für die Kommunen festgelegt.

Für Stadt- und Landkreise sowie Städte muss ab einer Einwohnerzahl von 50.000 eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.

Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Antidiskriminierung und Gewaltschutz

Ziel des Gesetzes ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.⁴

Als Arbeitgeberin muss die Kreisverwaltung den Diskriminierungsschutz für alle Beschäftigte des Landratsamts im Sinne des AGG gewähren (Organisationspflicht des Arbeitgebers) und präventive, geeignete Maßnahmen ergreifen. Der Geltungsbereich beginnt mit der Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerbern beim Landratsamt, aller Auszubildenden und Beschäftigten sowie ehemaliger Beschäftigten. Eine Benachteiligung kann dabei in einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung, einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung und einer Anweisung zur Benachteiligung liegen.

Aufbau des Chancengleichheitsplan und Verfahren

Gemäß § 27 ChancenG sollen alle Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise Chancengleichheitspläne erstellen.

Zu Beginn wird die Personalstrukturanalyse dargestellt, die Überblick verschafft und Verläufe für einen Vergleich ermöglicht. Anschließend werden Maßnahmen formuliert, um die Chancengleichheit in der Landkreisverwaltung aktiv zu fördern. Die Landkreisverwaltung stellt entsprechend § 23 Abs. 1 ChancenG durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet werden.

Der Chancengleichheitsplan war auf die Dauer von sechs Jahren (2017 – 2023) ausgerichtet, mit einem Zwischenbericht im Jahre 2020. Die Bestandsaufnahme wurde zum Stichtag 30.06.2023 erstellt. Den Empfehlungen des Ministeriums für Arbeit und Soziales und dem Landkreistag Baden-Württemberg zum Inhalt und Verfahren zur Aufstellung von kommunalen Chancengleichheitsplänen wird im Ostalbkreis nachgekommen.⁵

Der Chancengleichheitsplan wurde in enger Abstimmung zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit, den Geschäftsbereichen Personal, Organisation und dem Personalrat erarbeitet. Die im letzten Kapitel des Chancengleichheitsplans enthaltenen Maßnahmen verfolgen das Ziel der tatsächlichen Chancengleichheit in der Landkreisverwaltung des Ostalbkreises. Die Maßnahmen wurden von den Geschäftsbereichen Personal oder Organisation aufgelegt und dienen der Personalentwicklung und Gewinnung. Die Landkreisverwaltung muss als moderne und verlässliche Arbeitgeberin Fachkräfte zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben und Herausforderung gewinnen, entwickeln und auch halten können. Daher enthalten die Stellenausschreibungen der Landkreisverwaltung folgenden Hinweis:

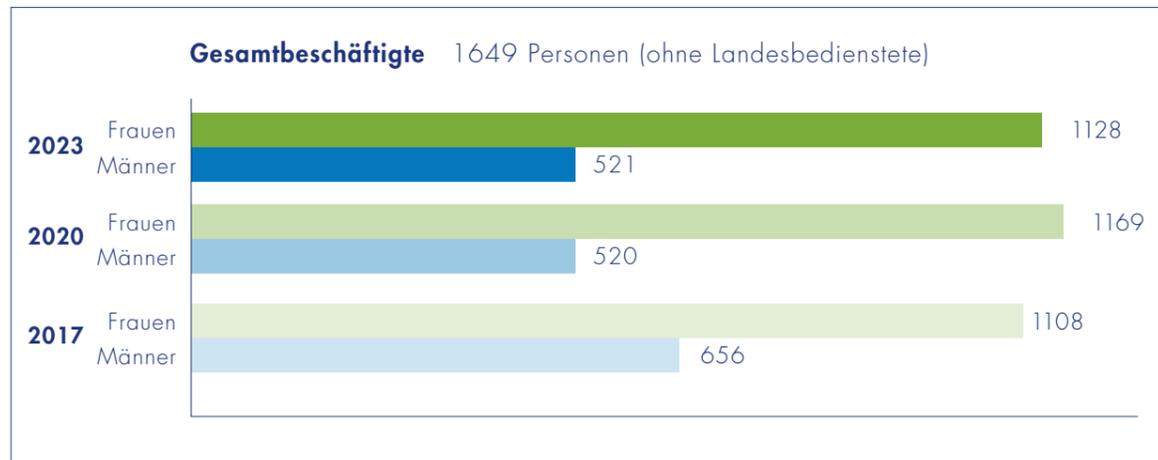
„Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion sind für den Ostalbkreis selbstverständlich. Deshalb begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung und Identität.“⁶

Bewerberinnen und Bewerbern können ersehen, dass sich der Ostalbkreis aktiv für die Vielfalt einsetzt.

ANALYSE

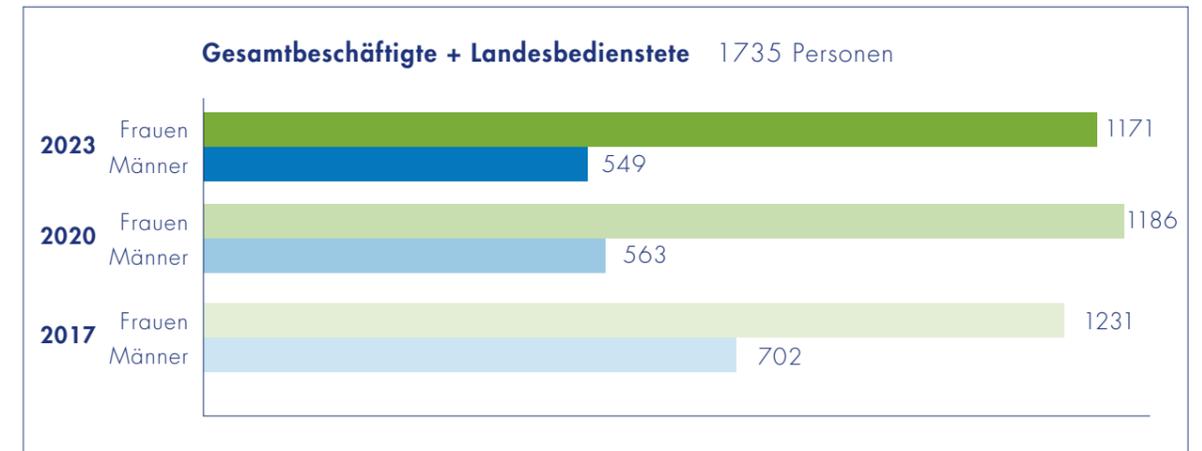
GESAMTBESCHÄFTIGTE

In diesen Diagrammen finden sich keine Beschäftigte mit Status Ausbildung, Praktikum, Ehrenverbeamtung, Sterbegeldempfang und Beurlaubung wieder. Mit diesen Personen wäre die Belegschaft in der Landkreisverwaltung bei 1947 Personen.



In der Landkreisverwaltung des Ostalbkreises arbeiten 1649 Kreisbedienstete davon 1128 Frauen und 521 Männer.

Zum Vergleich 2017: 1764 Personen (ohne Landesbedienstete)
2020: 1689 Personen (ohne Landesbedienstete)



Zu den Gesamtbeschäftigten kommen 86 Landesbedienstete.

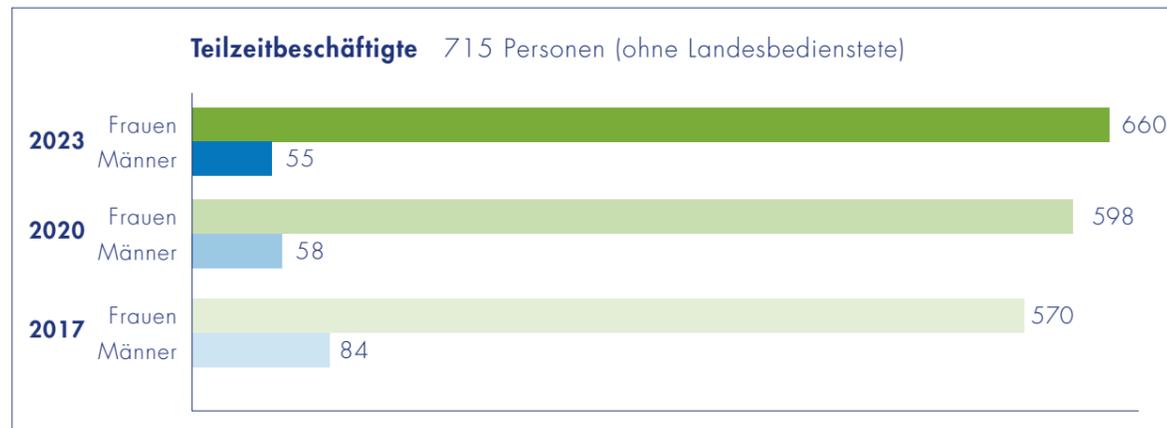
Zum Vergleich 2017: 1873 Personen
2020: 1794 Personen

Zum Januar 2020 wechselten ca. 110 Personen zur Forst Baden-Württemberg (ForstBW) AöR. Davor arbeiteten 149 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Dezernat III Wald und Forstwirtschaft. Nach der Forstreform beschäftigte das Landratsamt Ostalbkreis rund 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Dezernat III. Zusammengefasst mit den Landesbediensteten arbeiten insgesamt 1735 Personen in der Landkreisverwaltung. Der Frauenanteil liegt bei 68 %.

Zum Vergleich 2017: 63 % Frauen
2020: 69 % Frauen

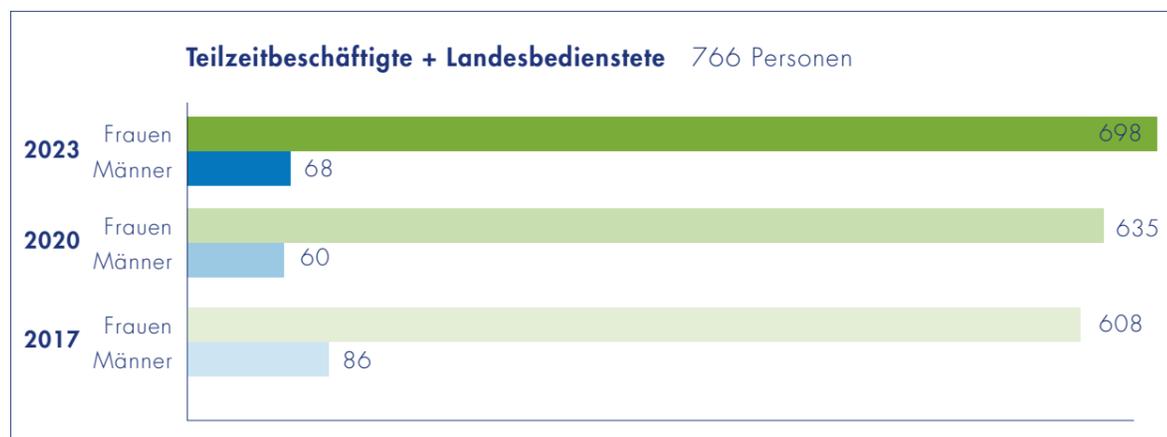
Dieser Wert liegt im Landesdurchschnitt. Wie das Statistische Berichte Baden-Württemberg 09/2022 mitteilte, sind 67 % der Beschäftigten im kommunalen Bereich (ohne Krankenhäuser) Frauen.⁷

TEILZEITBESCHÄFTIGTE



Von den 1 649 Beschäftigten arbeiten 43 % in Teilzeit.

Zum Vergleich 2017: 37 % Personen in Teilzeit
2020: 39 % Personen in Teilzeit



Von insgesamt 1 735 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten 766 in Teilzeit, was somit einem Anteil von 44 % ausmacht. Die Teilzeitquote stieg seit 2020 um 5 % an.

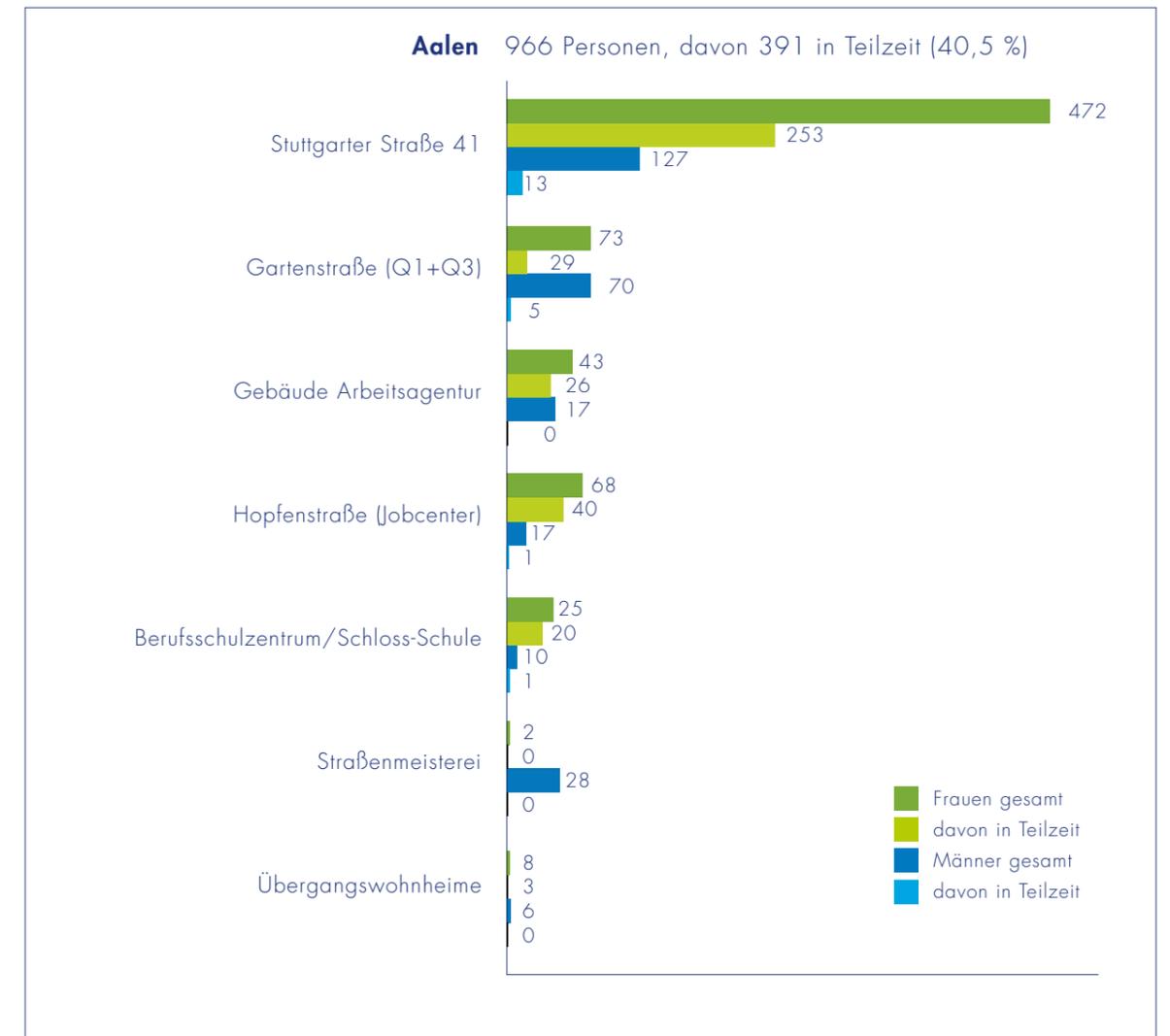
Zum Vergleich 2017: 37 % Personen in Teilzeit
2020: 39 % Personen in Teilzeit

Während zu Beginn des Erwerbsverlaufs Frauen und Männer gleichermaßen zu etwa 80 % in Vollzeit arbeiteten, reduzieren Frauen in der Altersspanne ab 30 Jahren ihren Erwerbsumfang. Ursächlich für die Reduktion der Arbeitszeit bei Frauen ist der Umstand, dass Frauen nach wie vor primär Aufgaben rund um Haushalt und Betreuung von Kindern übernehmen. Meist schließt sich an die Kinderbetreuung die Pflege von Angehörigen an. Dabei werden verringerte Ansprüche auf Rente und Pension in Kauf genommen. Männer arrangieren sorgende Tätigkeiten eher um ihre Erwerbsarbeit herum und bleiben in Vollzeit.

GESAMTBESCHÄFTIGTE

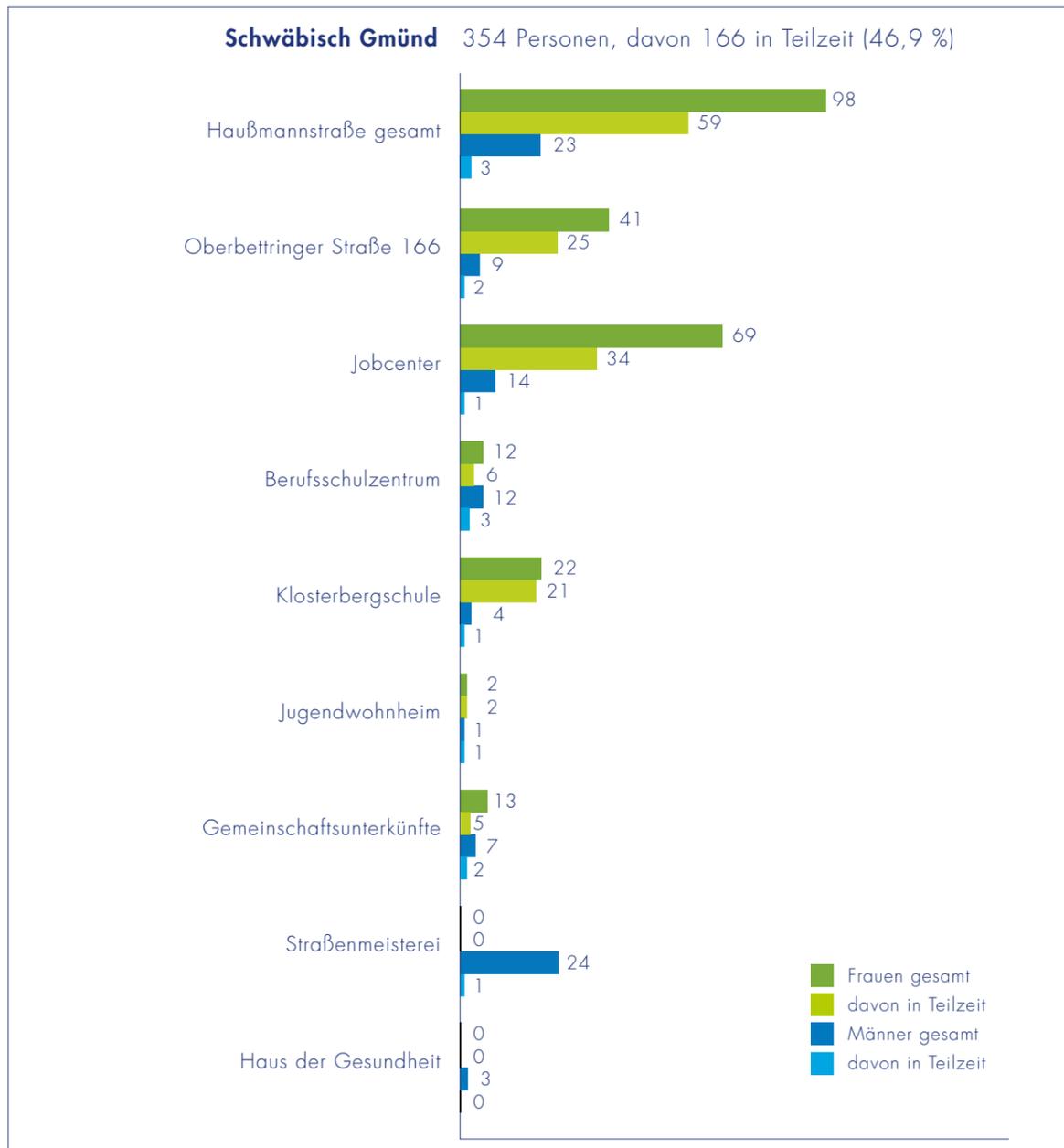
aufgegliedert nach ausgewählten Arbeitsorten

Es werden ausgewählte Standorte der Landkreisverwaltung in den verschiedenen Städten des Landkreises dargestellt.



Zum Vergleich 2017: 1 004 Personen, davon 378 in Teilzeit (38 %)
2020: 991 Personen, davon 376 in Teilzeit (38 %)

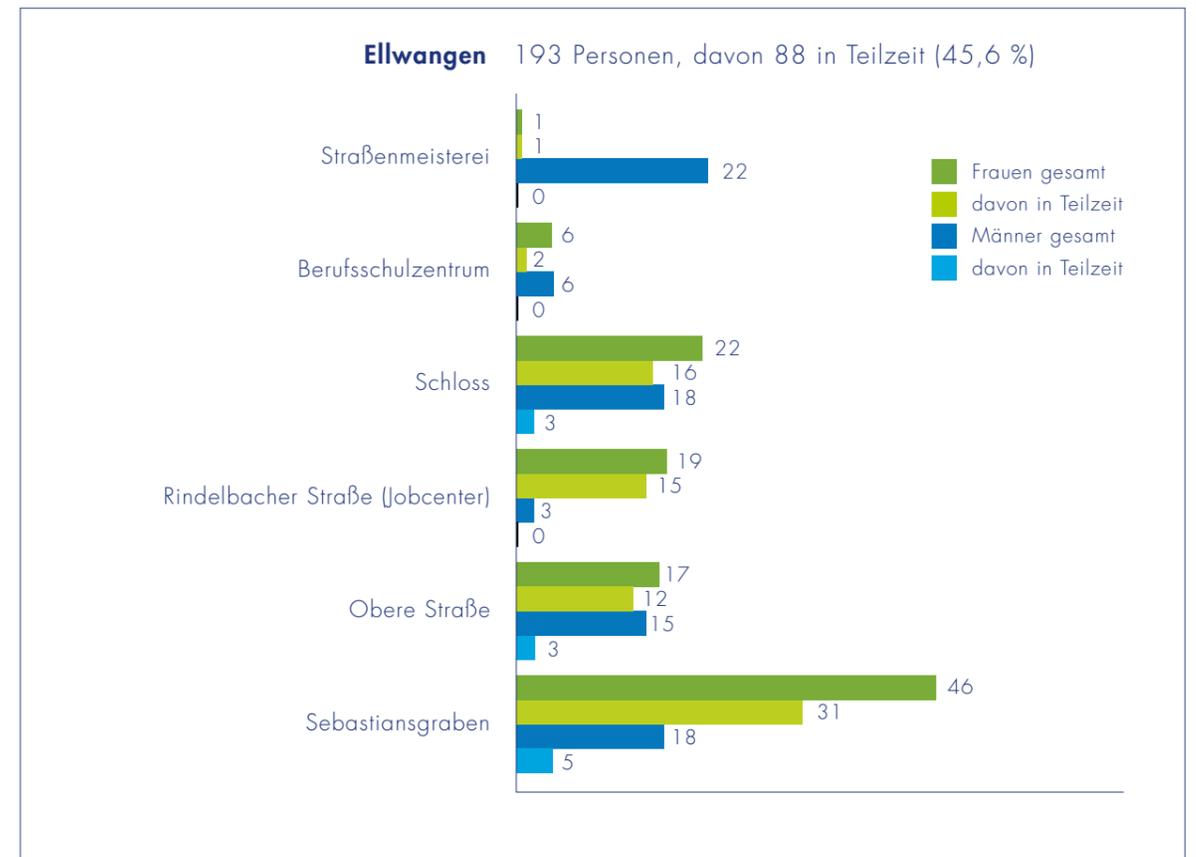
Am Standort Aalen arbeitet die größte Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung, 966 Personen, davon 41 % in Teilzeit.



Zum Vergleich 2017: 379 Personen, davon 147 in Teilzeit (39 %)
 2020: 342 Personen, davon 144 in Teilzeit (42 %)

In der Straßenmeisterei in Schwäbisch Gmünd gab es in 2023 24 Beschäftigte.

Zum Vergleich 2017: 30 Personen
 2020: 28 Personen

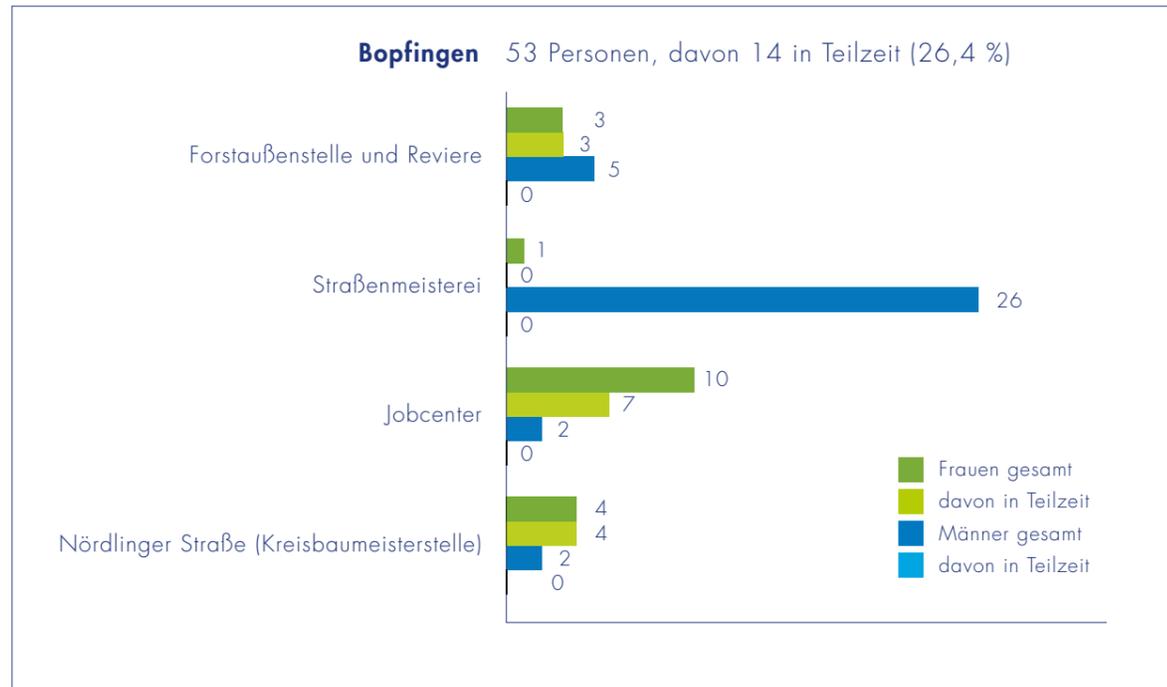


Zum Vergleich 2017: 300 Personen, davon 107 in Teilzeit (36 %)
 2020: 244 Personen, davon 87 in Teilzeit (36 %)

In den Außenstellen in Ellwangen werden neben technischen auch soziale Berufe ausgeübt sowie verwaltungsnahе Dienstleistungen.

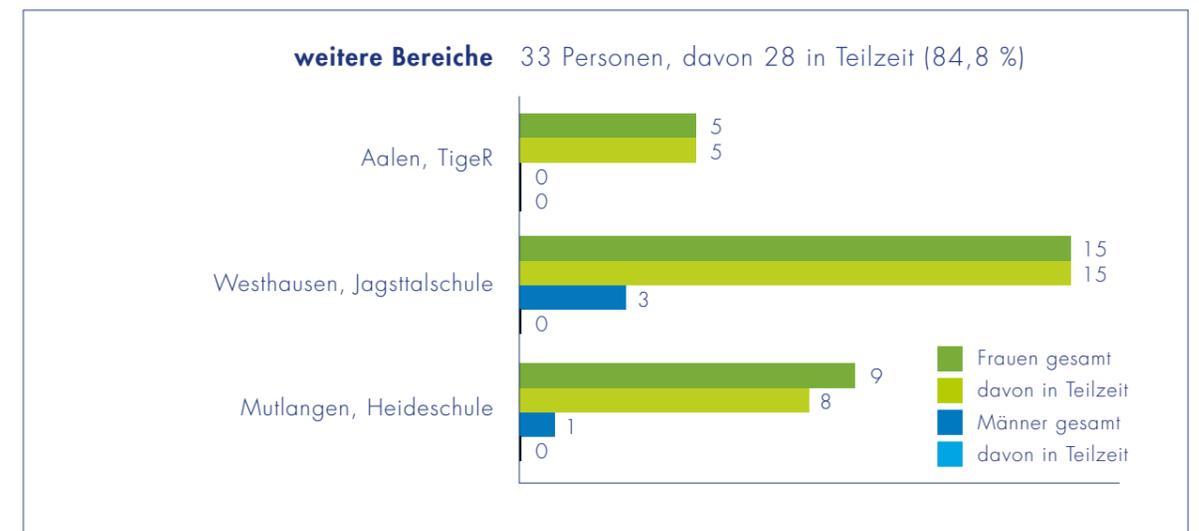
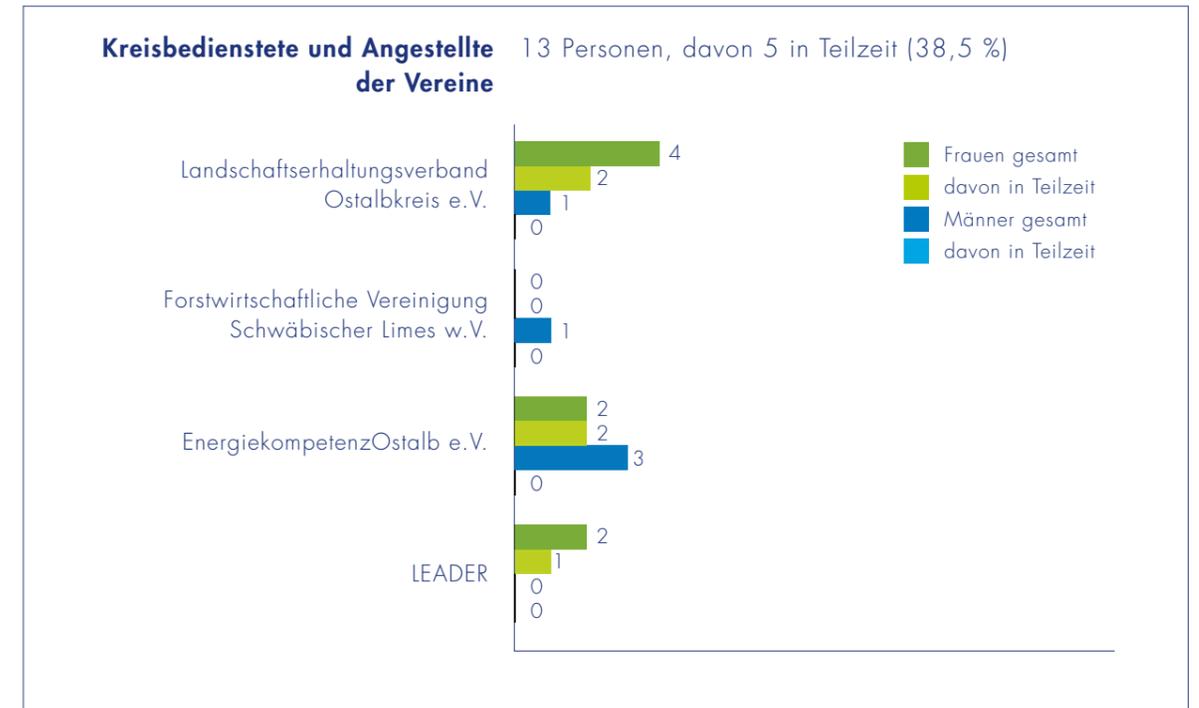
In der Straßenmeisterei in Ellwangen gab es in 2023 23 Beschäftigte.

Zum Vergleich 2017: 30 Personen
 2020: 28 Personen



Zum Vergleich 2017: 66 Personen, davon 11 in Teilzeit (17 %)
 2020: 55 Personen, davon 11 in Teilzeit (20 %)

An den Außenstellen Bopfingen der Landkreisverwaltung werden vorwiegend technische Berufe ausgeübt. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse werden insbesondere von Frauen in Anspruch genommen.



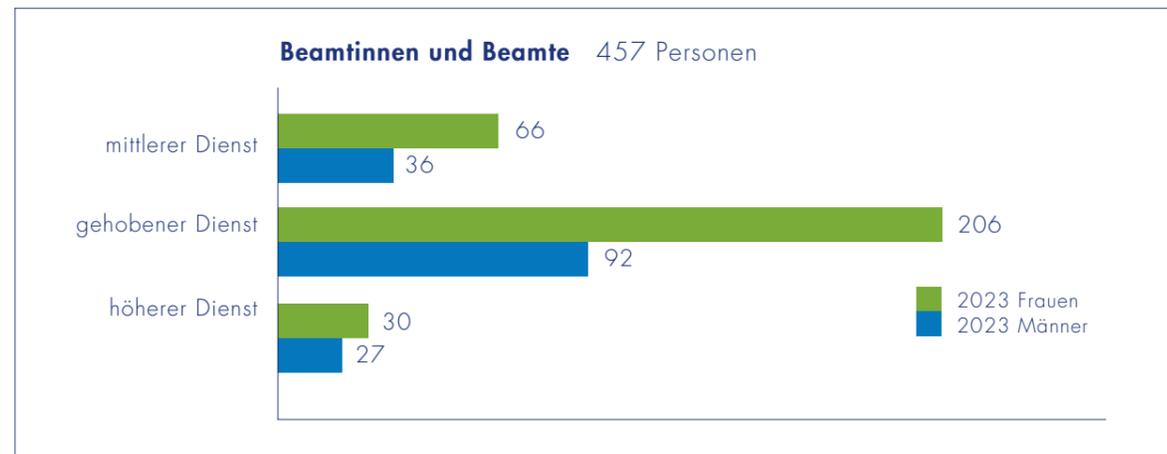
Im Tigere in Aalen, an der Jagsttalschule in Westhausen sowie an der Heideschule in Mutlangen arbeiten nahezu alle weiblichen Beschäftigte in Teilzeit.

GESAMTBESCHÄFTIGTE aufgegliedert in Besoldungsgruppen

Hinweis: In den folgenden drei Diagrammen ist die Kategorie/Legende verändert.
Es werden die absoluten Zahlen dargestellt und nicht mehr Gesamtanzahl/Teilmenge.

Ämteranhebung zum 1. Dezember 2022

Durch die Besoldungsreform zum 01.12.2022 sind A6 und A7 weggefallen (Eingangssamt ist seither A8). Es konnte eine Aufwertung von A10 zu A11 durch zusätzliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche in 2019 erreicht werden.



Es arbeiten deutlich mehr TVÖD-Beschäftigte als Beamtinnen und Beamte bei der Landkreisverwaltung.

Die größte Anzahl an Beamtinnen und Beamten findet sich im gehobenen Dienst wieder.

mittlerer Dienst

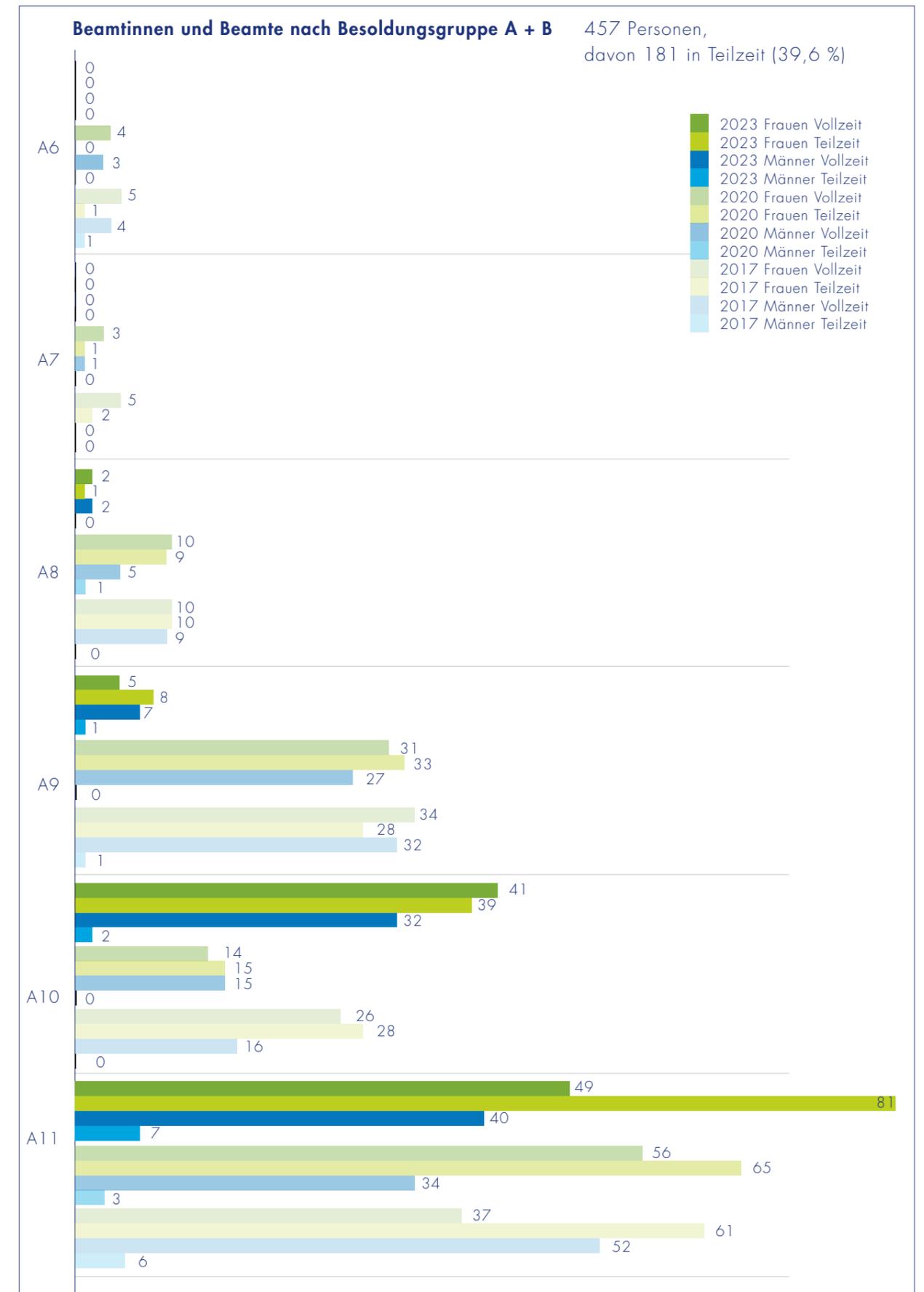
Zum Vergleich 2017: 126 Personen, davon 80 Frauen und 46 Männer
2020: 118 Personen, davon 83 Frauen und 35 Männer

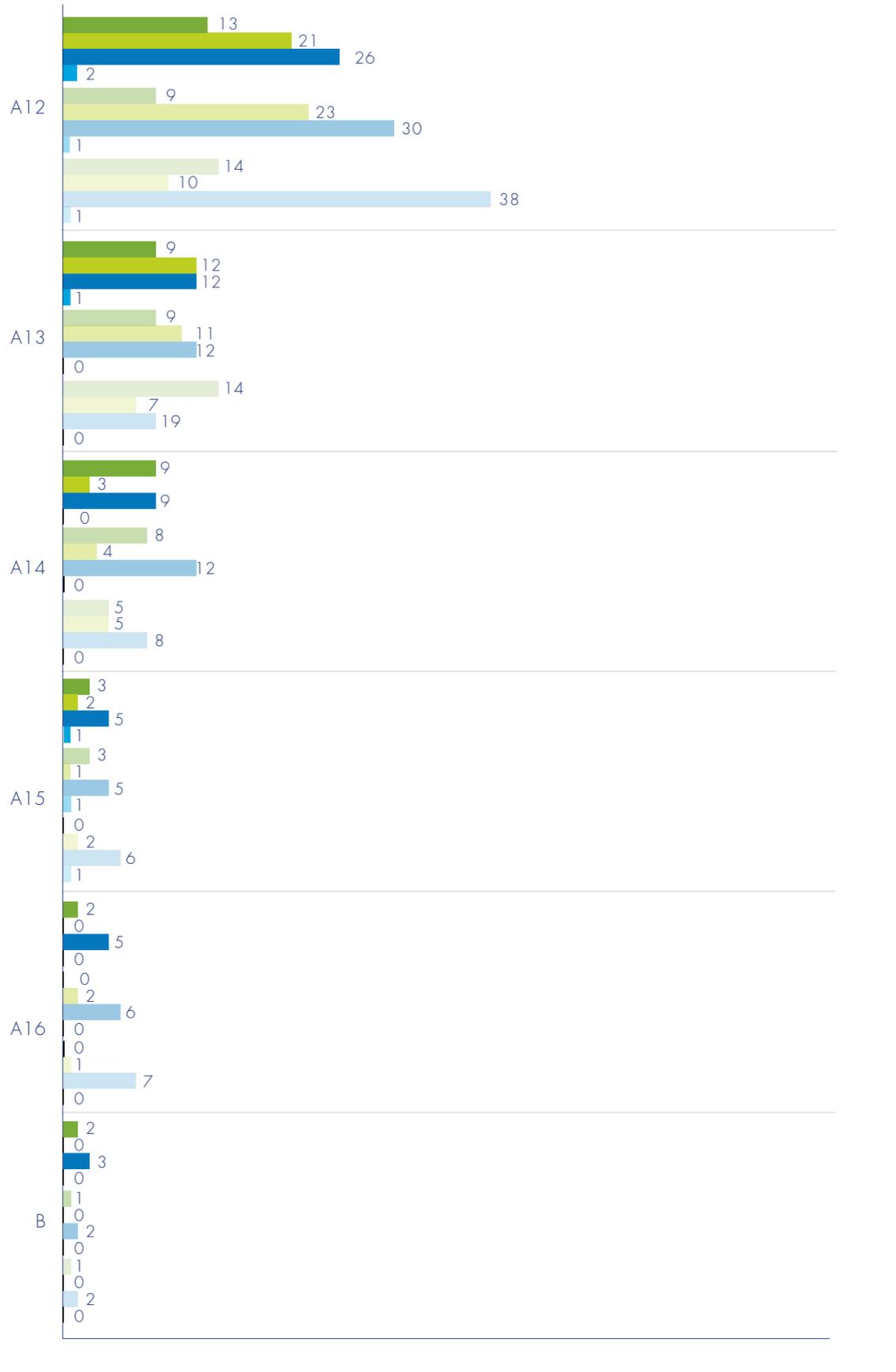
gehobener Dienst

Zum Vergleich 2017: 328 Personen, davon 200 Frauen und 128 Männer
2020: 297 Personen, davon 199 Frauen und 98 Männer

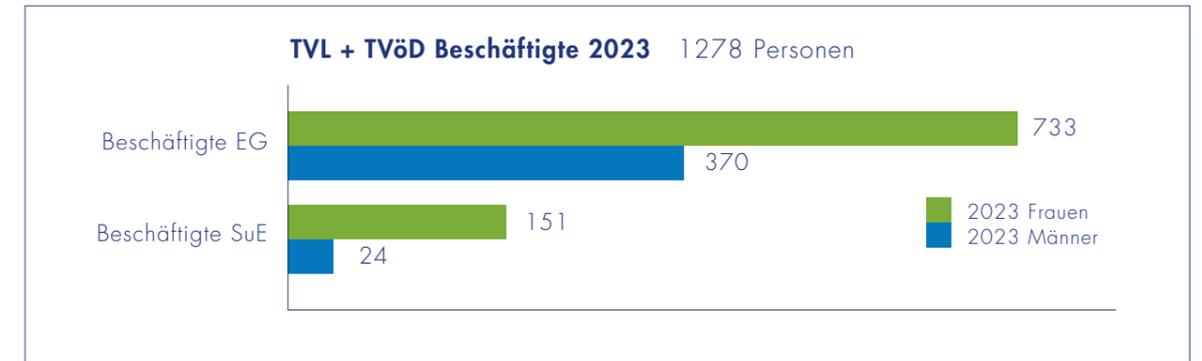
höherer Dienst

Zum Vergleich 2017: 50 Personen, davon 21 Frauen und 29 Männer
2020: 55 Personen, davon 29 Frauen und 26 Männer





GESAMTBESCHÄFTIGTE aufgegliedert in Entgeltgruppen



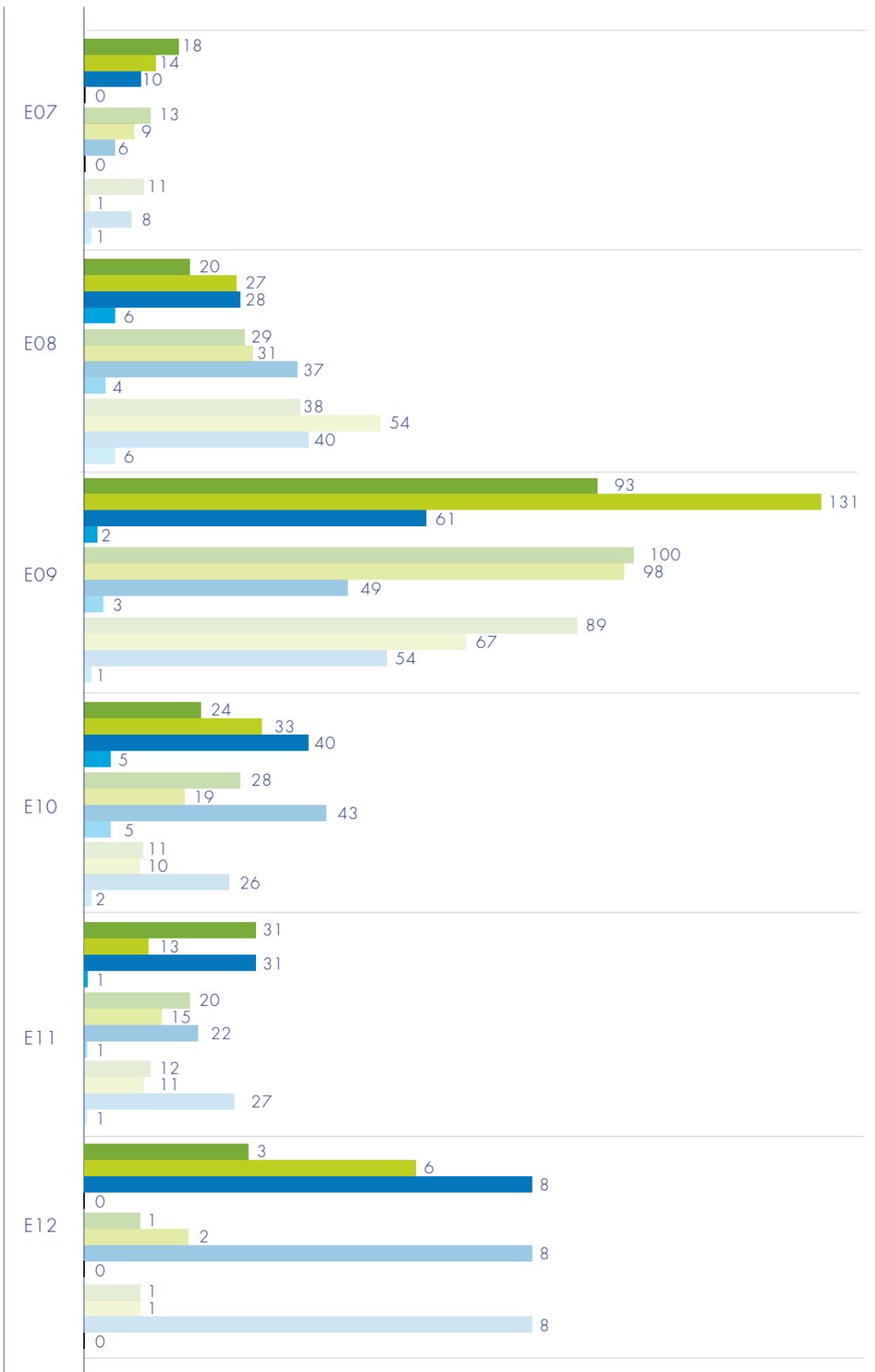
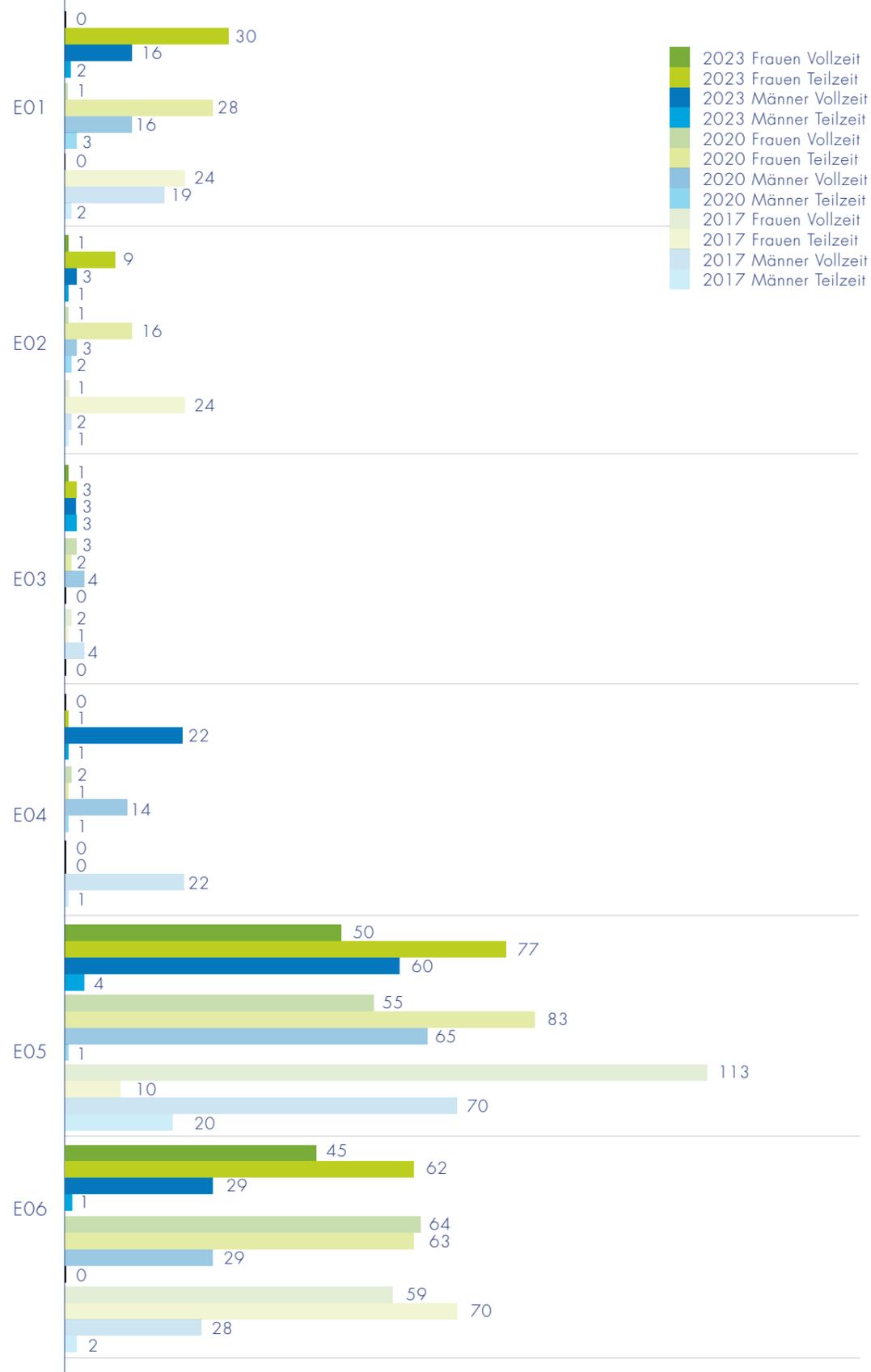
Beschäftigte EG

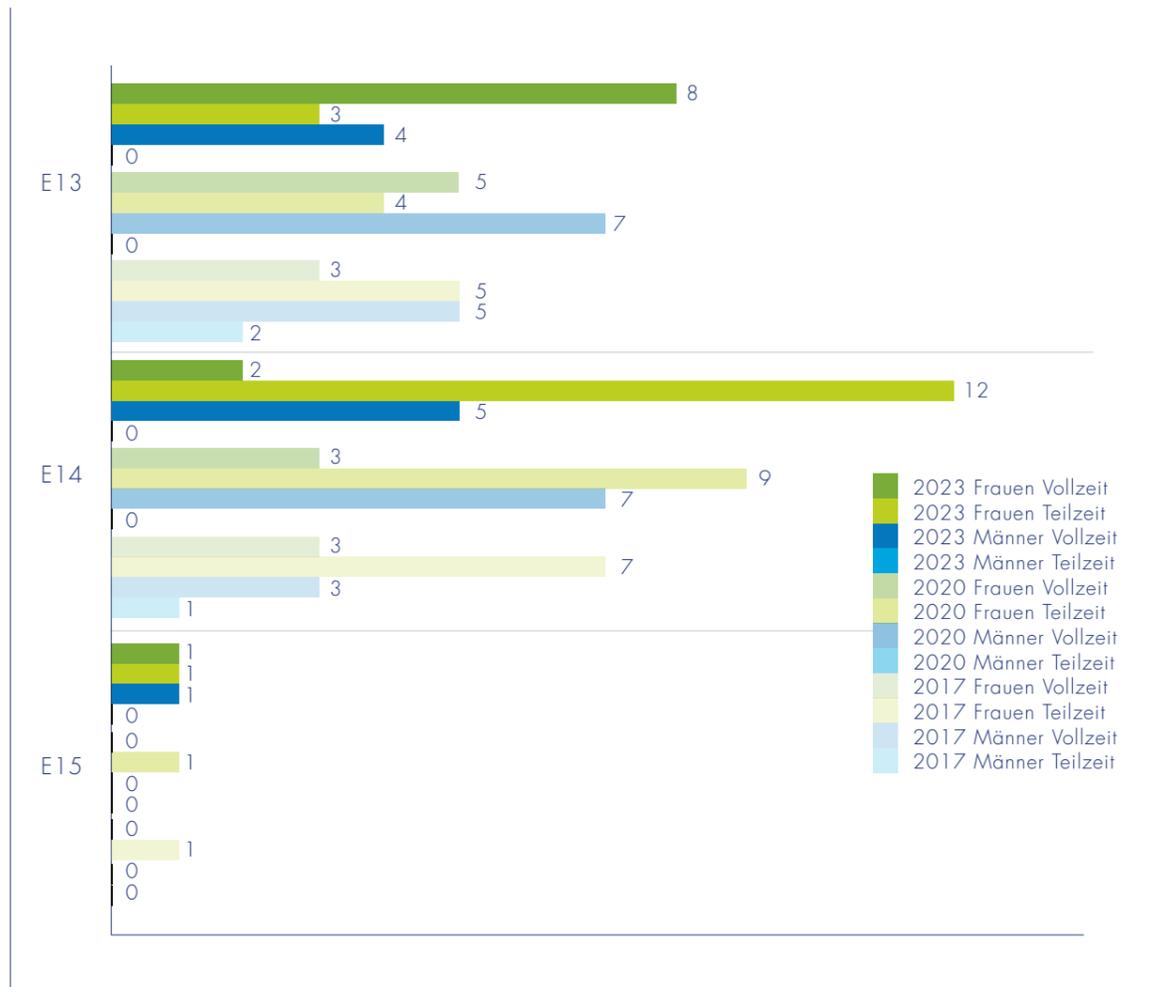
Zum Vergleich 2017: 1075 Personen, davon 677 Frauen und 398 Männer
2020: 1036 Personen, davon 706 Frauen und 330 Männer

Beschäftigte SuE

Zum Vergleich 2017: 144 Personen, davon 122 Frauen und 22 Männer
2020: 170 Personen, davon 146 Frauen und 24 Männer

TVL + TVÖD-Beschäftigte nach Entgeltgruppe

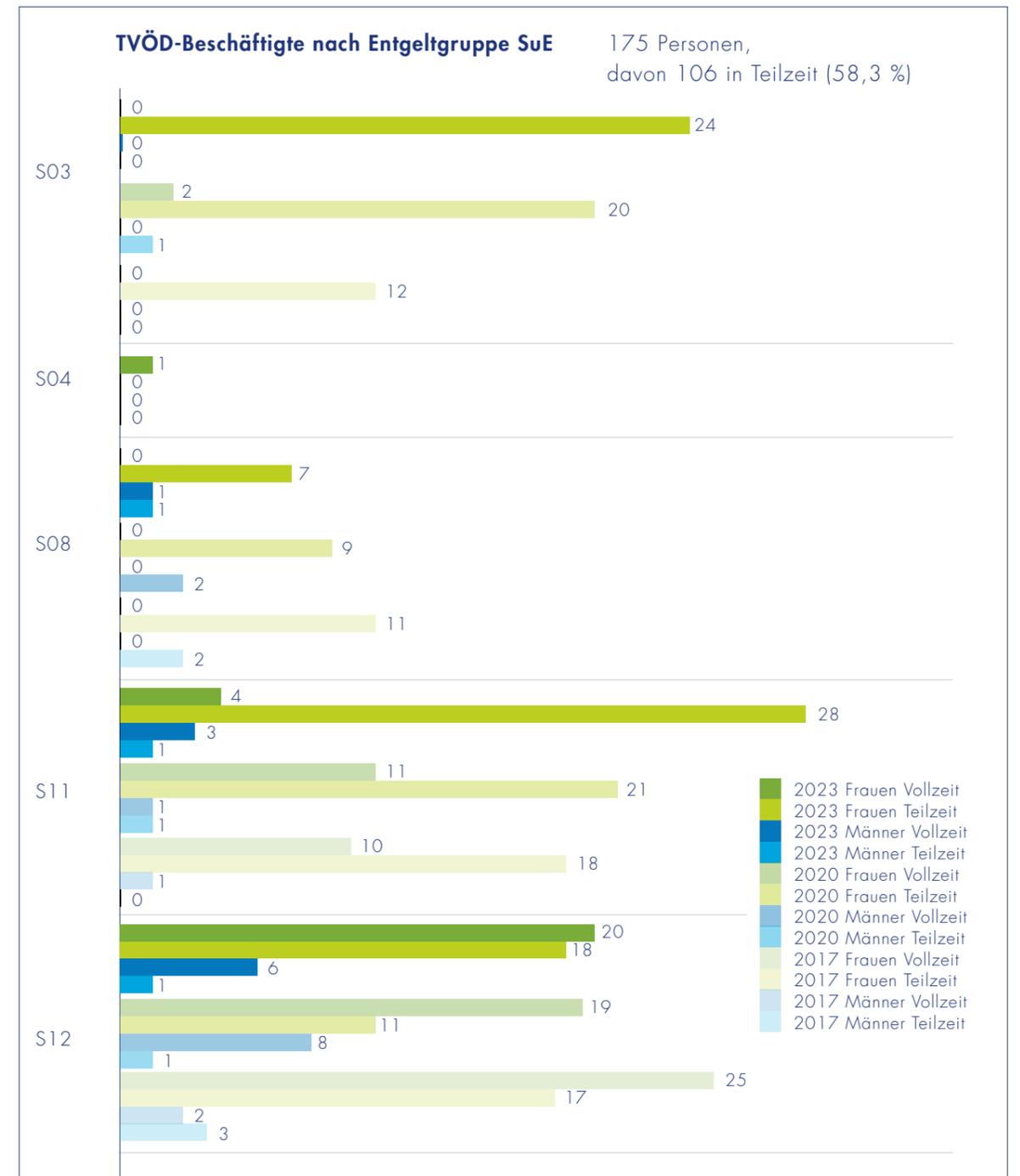


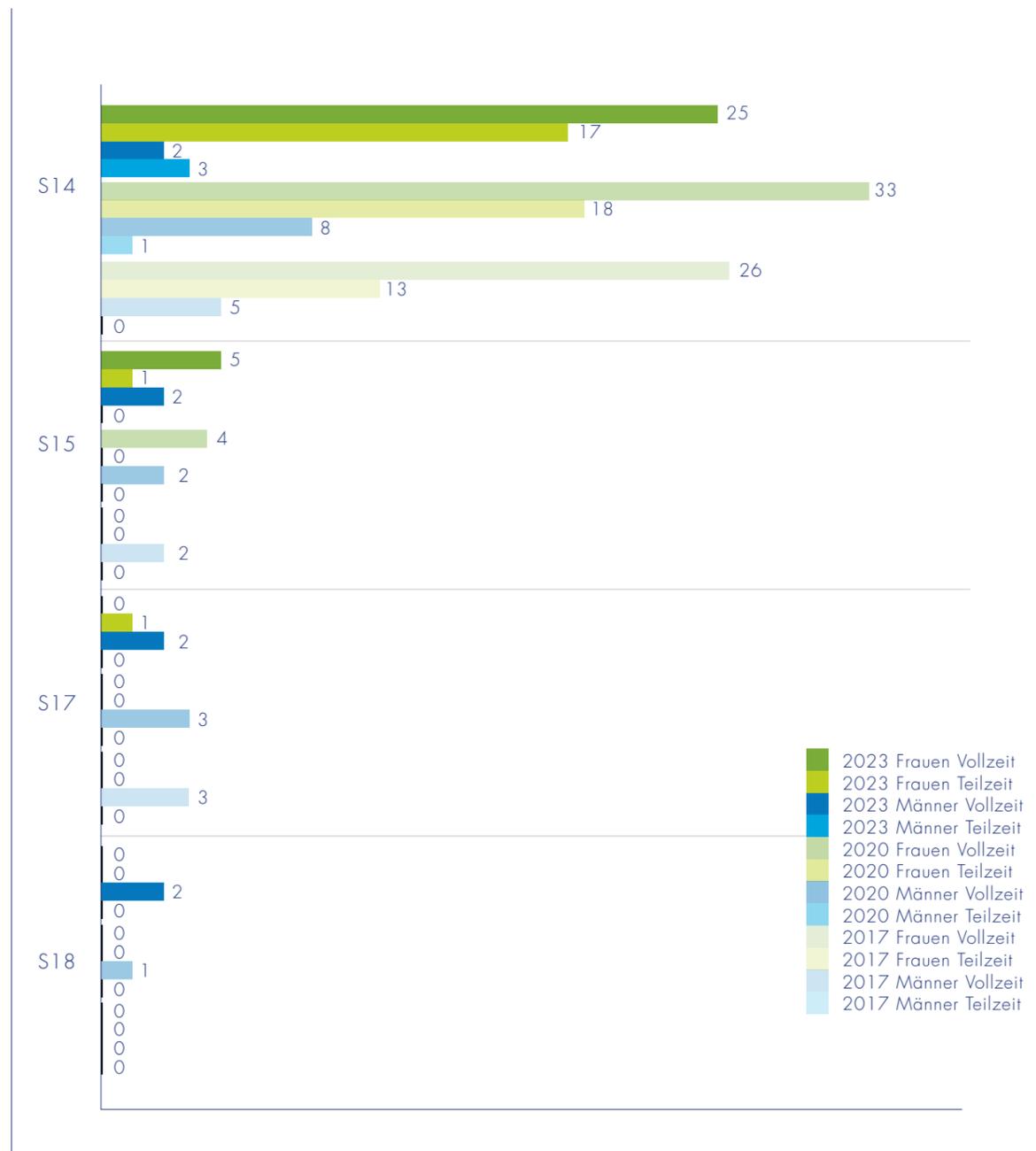


Zum Vergleich 2017: 1075 Personen, davon 416 in Teilzeit (39 %)
 2020: 1036 Personen, davon 401 in Teilzeit (39 %)

Bei den Angestellten in den Entgeltgruppen E05 und E06 arbeiten mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit. In der Entgeltgruppe E14 sind von 19 Stellen 12 von weiblichen Führungskräften in Teilzeit besetzt.

Bei den männlichen Angestellten ist das Verhältnis 186 Vollzeit zu 8 Teilzeitstellen. In den höheren Entgeltgruppen E13 und E14 arbeiteten 2017 auch Mitarbeiter in Teilzeit. Ab den Entgeltgruppen E12 arbeiteten 2023 keine Mitarbeiter in Teilzeit.





Zum Vergleich 2017: 144 Personen, davon 68 in Teilzeit (47 %)
 2020: 170 Personen, davon 79 in Teilzeit (46 %)

Bei den Beschäftigten im sozialen Bereich (SuE – Sozial- und Erziehungsdienst) gibt es einen deutlichen Überhang an Frauen. Wobei auch hier festgestellt wird, dass ab der Entgeltgruppe S17 keine weibliche Beschäftigte mehr vorzufinden ist.

Die Zuwächse in S14 haben folgende Gründe: neu geschaffene Stellen, Höherbewertung und -gruppierung des Pflegekinderdienstes nach S14 und Rückkehrerinnen in Teilzeit anstatt Vollzeit.

Höhergruppierung

Der Pflegekinderdienst erfuhr eine Höherbewertung und -gruppierung nach S14.

Qualifizierung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den Fortbildungsrichtlinien des Landratsamt Ostalbkreis wurden im Zeitraum 2017 bis 2023 von 59 Beschäftigten in Anspruch genommen. 83 % davon sind weiblich. Darunter fallen fachbezogene oder fachnahe Fortbildungen, bei denen der Fortbildungsrichtlinie entsprechend Kosten, Bildungsurlaubstage oder Arbeitszeit übernommen werden können. Beispiele für derartige Weiterbildungen sind systemische Beratung, Verwaltungsfachwirtin und Verwaltungsfachwirt oder Pflegeberatung.

Bildungsurlaub, nach dem Bildungszeitgesetz BW für dort anerkannte Bildungsträger, wurde im Zeitraum 2017 bis 2023 von 45 Beschäftigten in Anspruch genommen. 48 % davon sind weiblich. Beispiele für Freistellungen nach dem Bildungszeitgesetz sind staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker, Fachwirtin und Fachwirt, Fernstudium, ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer.

Die Inhouse-Fortbildungen für Führungskräfte wurden im Zeitraum 2017 bis 2023 von insgesamt 188 Beschäftigten in Anspruch genommen. 58 % davon sind weiblich. Ab 2023 besteht eine verpflichtende Teilnahme für alle Dezernentinnen und Dezernenten, Geschäftsbereichsleiterinnen und Geschäftsleiter sowie deren Stellvertretung an den Workshops „Führungskultur“.

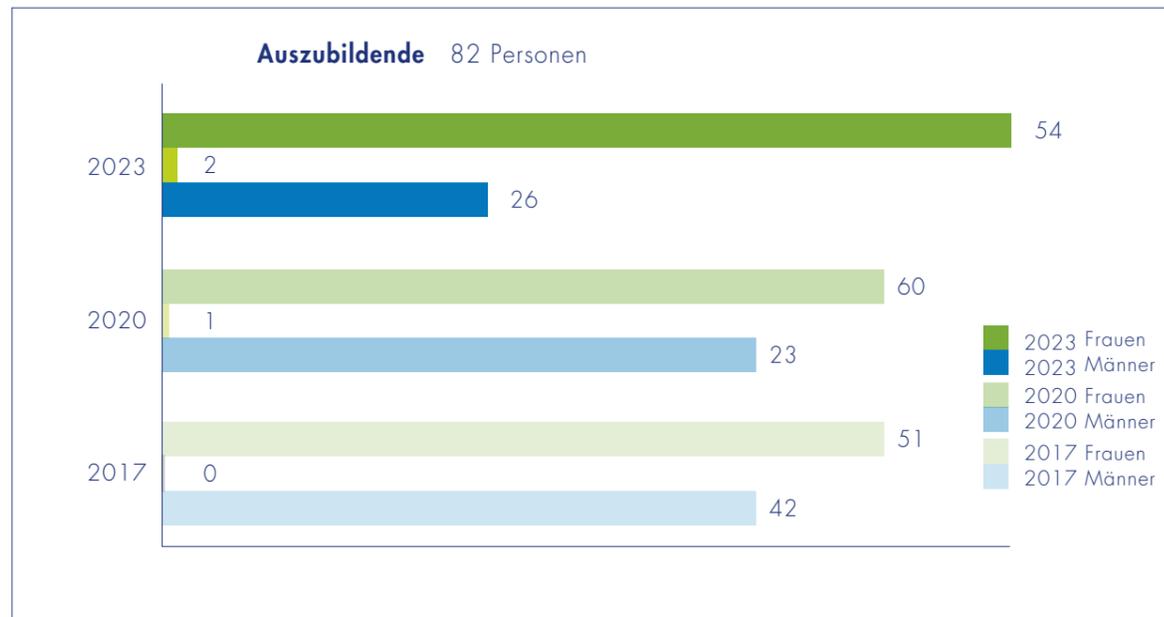
Vier Frauen nutzten eine Freistellung, um einen Betriebswirt oder im Fernstudium einen Abschluss zu erlangen.

Weiterbildungsmaßnahmen für akademische Grade und Aufstieg nach Landesbeamtengesetz:

Die Aufstiegsqualifizierung nach § 22 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg wie beispielsweise vom mittleren zum gehobenen Dienst wird zu 80 % von Beamtinnen in Anspruch genommen. Insgesamt nahmen 10 Beamtinnen und Beamte diesen Aufstieg vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst wahr.

Angestellte können für ein Studium zum Erlangen eines akademischen Grades wie Master oder Bachelor Bildungsurlaubstage in Anspruch nehmen. Diese Aufstiegsmöglichkeit wurde im Zeitraum 2017 bis 2023 von 8 Frauen und zwei Männern genutzt.

AUSZUBILDENDE



Zum Vergleich 2017: 93 Personen in Ausbildung
2020: 83 Personen in Ausbildung

Insgesamt befinden sich zum Stichtag 82 Personen in Ausbildung bei der Landkreisverwaltung. Die Landkreisverwaltung bietet Ausbildungsplätze in Teilzeit an. Die Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit wird aktuell drei Mal in Anspruch genommen. Seit 2017 konnten drei Frauen in Teilzeit ausgebildet werden.

Das Landratsamt bildet jährlich 6 - 8 Einführungspraktikantinnen und -praktikanten des gehobenen Verwaltungsdienstes im Rahmen ihres Studiums Public Management aus. Diese sind bedingt durch den Ausbildungsplan in der oben genannten Zahl zum Stichtag (30.06.2023) nicht enthalten. Ebenso sind mit dem Stichtag die Praktika während der Praxisphase des Studiums Public Management nicht ersichtlich. Hier sind durchschnittlich 15 Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr bei der Landkreisverwaltung. 16 Auszubildende aus der Forstwirtschaft gingen zum 01.01.2020 mit der Reform zur ForstBW AÖR über.

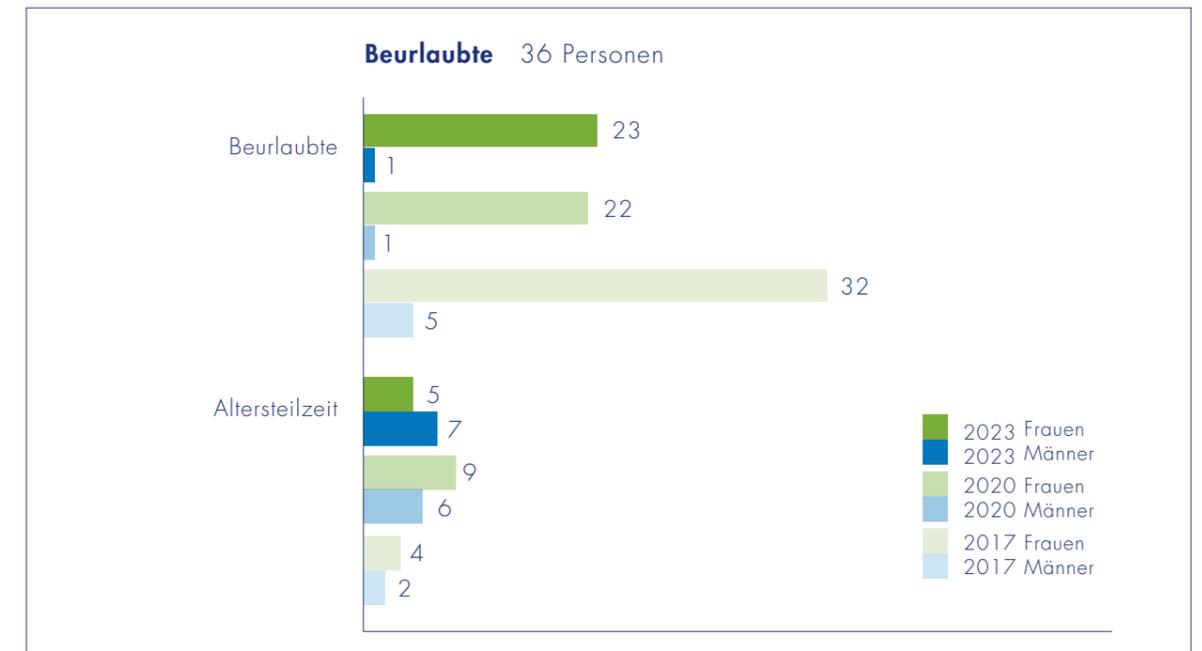
Mütter in Ausbildung beim Landratsamt Ostalbkreis:

Seit 2017 haben drei Mütter ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement in Vollzeit abgeschlossen. Derzeit befinden sich drei Frauen in Teilzeit im Ausbildungsverhältnis.

Inklusion und Ausbildung:

Eine Frau und ein Mann mit Handicap konnten ihre Ausbildung zwischen 2017-2020 erfolgreich abschließen.

BEURLAUBTE



Zum Vergleich 2017: 43 Personen
2020: 38 Personen

Deutlich mehr Frauen als Männer sind derzeit bei der Landkreisverwaltung beurlaubt. Die Zahl der Beurlaubungen ist rückläufig. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kehren gleich nach der Elternzeit wieder zurück.

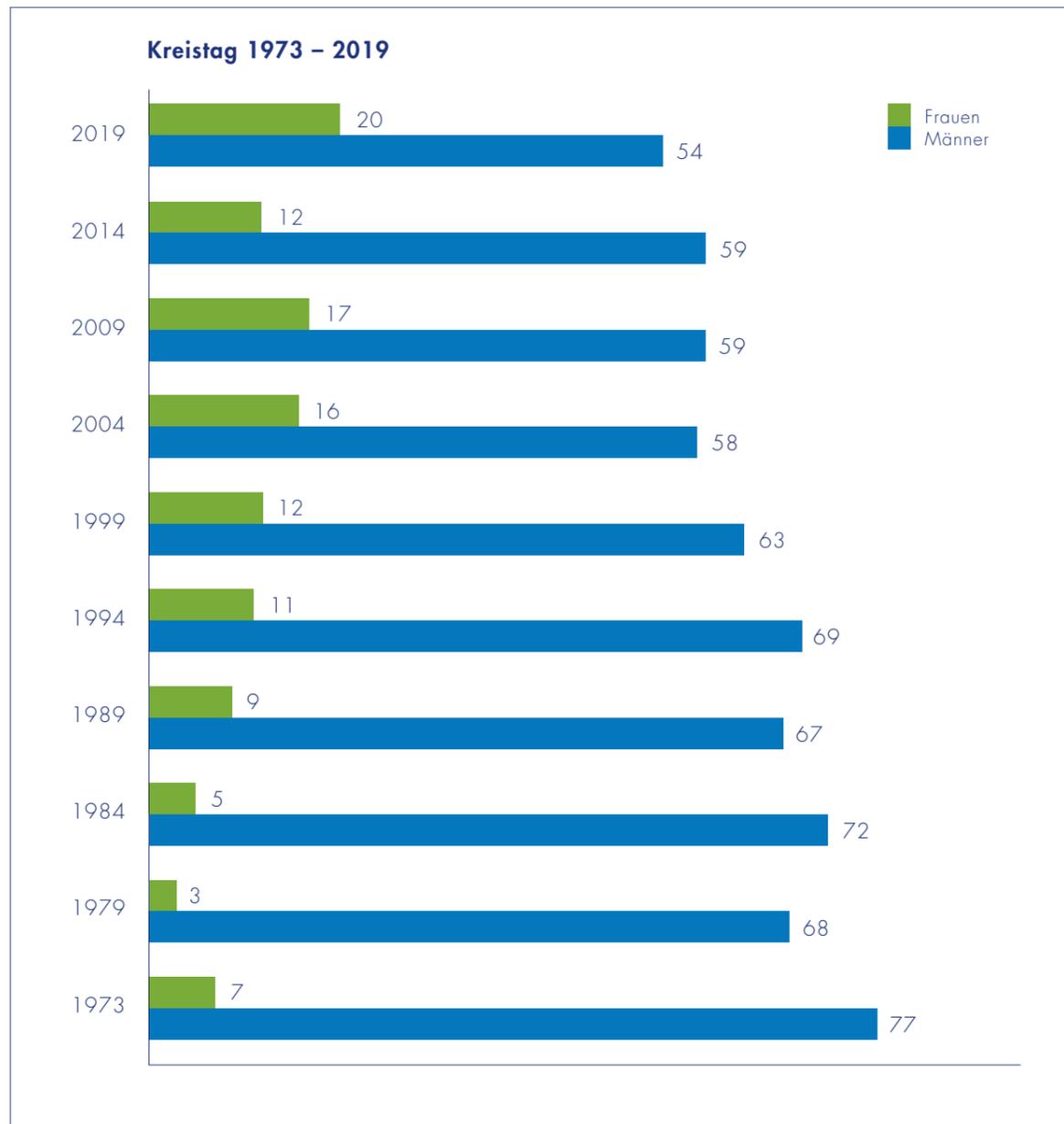
Elternzeit

Von 2017 bis 30.06.2023 waren insgesamt 264 Personen in Elternzeit. Davon machten Gebrauch: 220 Frauen und 44 Männer. Im Rahmen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde ein Gleichstellungs-Aktionsplan erarbeitet und im März 2017 im Kreistag verabschiedet. Dieser enthält Maßnahmen, die intern als auch extern wirken, umso die Chancengleichheit zu fördern. Ziel 9 des Gleichstellungs-Aktionsplans zielte bspw. darauf ab, dass männliche Mitarbeiter ermutigt werden sollen, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

Menschen mit Behinderungen

Zum Stichtag 30.06.2023 befanden sich 118 Personen mit einer Behinderung in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Landkreisverwaltung.

ZUSAMMENSETZUNG DES KREISTAGES



Es ist deutlich erkennbar, dass der Anteil gewählter männlicher Kreistagsmitglieder erheblich höher ist als der Anteil an Frauen. Die Landkreisverwaltung hat keinen direkten Einfluss.

Förderung von Parität im Ostalbkreis

Der Landkreis hat sich mit fast allen Städten, Gemeinden und mit Unterstützung von Engagierten an der bundesweiten Förderausschreibung „Frauen in die Politik“ beteiligt. Leider erging kein Förderzuschlag in den Süden Deutschlands.⁸

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises und die der Großen Kreisstädte Aalen, Ellwangen und Schwäbisch Gmünd konnten die Programmreihe „Politik braucht Frauen“ im Herbst 2023 umsetzen. Frauen und Männer wurden über das Aufgabenfeld in der ehrenamtlichen Kommunalpolitik, Abläufe, zeitlicher Aufwand, Wahlkampf, Herausforderungen und Schwierigkeiten sowie ein Umgang mit Hass und Hetze informiert.⁹

2017 arbeiteten 5 delegierte Frauen und Männer des Kreistags in der dafür gegründeten Gleichstellungskommission mit. Seit 2019 arbeiten 6 delegierte Frauen aus dem Kreistag in der Kommission mit.

Die kommunale Gleichstellungskommission, als ein Instrument der tatsächlichen Durchsetzung des Verfassungsrechtlichen Auftrags der Kommunen, wurden vom Kreistag nach 2019 nicht mehr paritätisch besetzt. In der Kommission engagiert sich seit der Kommunalwahl kein Vertreter des Kreistags mehr.

FÜHRUNGSKRÄFTE DEZERNENTINNEN UND DEZERNENTEN

2017: 1 Frau und 6 Männer
2020: 2 Frauen und 4 Männer
2023: 2 Frauen und 4 Männer

Auf Dezernatsebene ist das Geschlechterverhältnis 2 Frauen zu 4 Männern, ausschließlich in Vollzeit, besetzt.

In 2017 wurden die Dezernate umstrukturiert. Das Gesundheitsamt war das Dezernat VI und wurde dem Dezernat V als Geschäftsbereich zugeordnet.

FÜHRUNGSKRÄFTE

Zum Stichtag 30.06.2023 waren in den Stabsstellen, Referaten und Geschäftsbereichen 56 Führungskräfte.

Diese teilen sich wie folgt auf:

Leitung männlich: 19
Stellvertretende Leitung männlich: 10
Leitung weiblich: 21
Stellvertretende Leitung weiblich: 6

Vergleiche mit den Daten zum Stichtag 2020 und 2017 sind aufgrund der geänderten Aufbauorganisation des Landratsamts Ostalbkreis nicht möglich.

ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE 2023

Geschlechterverhältnis der Gesamtbeschäftigten

Die Landkreisverwaltung ist sehr weiblich geprägt.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Zahlen des Landratsamtes Ostalbkreis bezüglich der Elternzeit entsprechen dem Bundestrend.

Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung liegt bei 44 %. Davon sind rund 91 % Frauen. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, um unbezahlte Arbeit in den Themenfeldern Betreuung, Erziehung, Pflege und Hausarbeit (Care-Arbeit) zu leisten. Daraus folgen verminderte Versorgungsansprüche bei Rente und Pension.

Führungspositionen

Führungspositionen sind in der Landkreisverwaltung nahezu ausgewogen besetzt. Die Dezernate werden zu 2/3 von Männern geleitet. Bei den 26 höchsten Besoldungen und Eingruppierungen ist das Verhältnis 7 Frauen und 19 Männer vorzufinden.

Ausbildung

Mit den vielfältigen Kooperationen zwischen Bildungsbüro, Beauftragte für Chancengleichheit, (ab 2020) Büro Landrat Diversity, den Geschäftsbereichen Personal, Digitalisierung & Organisation und Integration & Versorgung konnte klischeefreie Berufswahl und kulturfairer Umgang gefördert werden. Exemplarisch kann die Broschüre „Mädchen können Technik! Jungs können Soziales!“ zur Berufswahl und hausinterne Schulungen im kulturfairen Umgang genannt werden. Die Praktikumsplätze für den gehobenen Verwaltungsdienst wurden auf bis zu 8 Plätze gesteigert. Im dritten Ausbildungsjahr werden durchschnittlich 15 Praktika angeboten.

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wurden seit 2017 gut angenommen. Zum einen, um sich zu spezialisieren und zum anderen, um einen Karriereaufstieg vorzubereiten.

Beteiligung/Mandate/Gremien

Bei der Kommunalwahl 2019 wurden mehr Männer als Frauen in den Kreistag gewählt. Bei der Besetzung von Ausschüssen in sozialen Bereichen liegt ein höherer Anteil an Kreisrätinnen vor als in technischen und wirtschaftlichen Bereichen. Die kommunale Gleichstellungskommission ist nicht mehr paritätisch besetzt. In der Kommission engagiert sich seit der Kommunalwahl kein Vertreter des Kreistags mehr.

Geschlechtergerechte und inklusive Sprache

Mit der Dienstanordnung Nr. 215 vom 17.02.2022 wurden der Belegschaft Formulierungshinweise, die inklusiv, diskriminierungsfrei und rechtsfrömlig sind, bereitgestellt.

ZUKÜNFTIGE MAßNAHMEN AB 2024 ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Im Geschäftsbereich Personal und Organisation können sich werdende Väter ebenso wie werdende Mütter beraten lassen. Dort können sie Fragen zu bspw. Elternzeit, Unterbringung des Kindes im OSTALB-TigeR klären. „Erziehen im Ostalbkreis“ ist ein umfangreicher Wegweiser zu allen anstehenden Fragestellungen. Er ist auf der Homepage des Landratsamtes unter der Rubrik der Beauftragten für Chancengleichheit abzurufen.

In der Landkreisverwaltung stehen zwei ausgebildete Pflegelotsinnen für die Fragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit. Es soll ein Bewusstsein für diese Funktion entstehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sollen nochmals gezielt darauf hingewiesen werden, dass es Pflegelotsen gibt und welche Aufgaben sie innehaben. Informationen hierzu gibt es im Mitarbeiterportal. Darüber hinaus gehen die Beschäftigten gerne auf die Kolleginnen des Pflegestützpunkts zu. Dieser ist im Landratsamt angesiedelt.

Die angebotenen Teilzeitmodelle werden auf Ihre Bedarfsgerechtigkeit überprüft. Teilzeitkräfte werden ermutigt, ihren Stundenumfang zu erhöhen, sofern es die jeweilige Stelle zulässt und die Teilzeitkraft Interesse bekundet. Beschäftigte werden auf die Auswirkungen ihrer Teilzeittätigkeit hinsichtlich Altersvorsorge hingewiesen. Führungskräfte sollen dahingehend sensibilisiert werden, bei einer Erweiterung der Aufgabenbereiche, die Teilzeitkräfte auf eine mögliche Stundenerhöhung anzusprechen. Ziel hierbei ist eine kostenbewusste Personalbewirtschaftung, Bindung von Beschäftigten sowie Erhalt und Transfer von (Fach-) Wissen.

Die Ferienbetreuung in den ersten beiden Wochen der Sommerferien wurde 2015 erstmals angeboten. Die Nachfrage ist nach wie vor groß. Außer in diesem Zeitraum werden kein Bedarf und auch keine Möglichkeit für ein Angebot des Arbeitgebers gesehen. Außerdem gibt es genügend Alternativen anderer Anbieter (Kommunen, Kirchen, Vereine etc.). Zudem werden Zuschüsse für Mitarbeiterkinder bei der Teilnahme am Zeltlager Zimmerbergmühle des Kreisjugendrings gewährt.

Seit September 2014 gibt es den OSTALB-TigeR. Es ist ein Betreuungsangebot für 1-3-jährige Mitarbeiterkinder in Form der „Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen (TigeR)“. Die 9 Betreuungsplätze (15 im Platzsharing) sind gut ausgelastet. Der OSTALB-TigeR wird in den Neubau auf dem UNION-Gelände nach dessen Fertigstellung umziehen und dort ein großzügiges Raumangebot im Erdgeschoss erhalten.

Diversity

Es wurde ein Leitfaden „gendergerechte Sprache“ erstellt und geht in einer bürgernahen Sprache auf.

Stellenanzeigen und Fortbildungsangebote werden den beurlaubten Mitarbeitenden über das Extranet zur Verfügung gestellt.

Wiedereinstieg

Die Landkreisverwaltung optimiert das Wiedereinstiegskonzept. Sowohl die Zahl der Beurlaubten als auch die Zeitspanne der Beurlaubung sind rückläufig. Deshalb werden Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung individuell vom Geschäftsbereich Personal sowie dem aufnehmenden Geschäftsbereich betreut und geschult. Grundlage hierfür ist die Dienstanordnung Nr. 143 aus dem Jahr 1999 über Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landkreisverwaltung des Ostalbkreises. Diese beinhaltet interne und externe Fortbildungsmaßnahmen sowie das Angebot der Beschäftigung als Vertretungskraft während der Beurlaubung. Informationen werden über regelmäßige Newsletter (einschließlich Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote) den Beurlaubten übermittelt.

Die Einladungen zur Personalversammlung und zum Mitarbeiterfest schaffen weitere Kontakthalteangebote. Bei offenen Stellen werden qualifizierte beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt angesprochen

PERSONALENTWICKLUNG BEI DER LANDKREISVERWALTUNG

Fortbildungen

Sowohl unsere Führungskräfte wie auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten regelmäßig Impulse, sich mit Fortbildungen weiterzubilden. Im Rahmen dieser Inhouse-Seminare wird ein Mix aus sehr unterschiedlichen Themen sowie Anbietern angeboten. Zudem fanden in den vergangenen Jahren Nachwuchsführungskräfteprogramme speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt, die sich hausintern weiterentwickeln möchten und sich eine Führungsfunktion vorstellen können. Eine Neuauflage dieses Nachwuchsführungskräfteprogramms ist für die kommenden Jahre angedacht.

Führungskultur

Der berufliche Alltag hat sich in den letzten Jahren verändert. Es stellen sich nicht nur Fragen, wie wir zukünftig zusammenarbeiten werden und was die Kunden von uns erwarten, sondern auch was die Mitarbeitenden von ihren Führungskräften erwarten und umgekehrt.

Diese Veränderungen mit all den damit verbundenen Herausforderungen, waren unter anderem der Anlass, sich innerhalb der Landkreisverwaltung dem Thema „Führungskultur“ zu widmen. Ziel ist es, in einem ersten Schritt „Werte der Führung und Zusammenarbeit“ herauszuarbeiten und ein gemeinsames Verständnis der Führungskultur in der Landkreisverwaltung zu entwickeln. Sowohl für die Führungskräfte als auch für alle Mitarbeitenden sind die Wertepaare und Leitlinien der Führungskultur weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Zusammenarbeit.

Es gilt, Raum zum Austausch zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Führungskultur nachhaltig innerhalb der gesamten Landkreisverwaltung zu festigen. Es wurden bereits zu diesem Zweck Werte-Workshops auf Ebene der Geschäftsbereichsleiter und Sachgebietsleiter erfolgreich durchgeführt. Den Auftakt der Trainingsreihe bildete der Werte-Workshop der Hausspitze. Diese Werte-Workshops werden zu Beginn des Jahres 2024 wiederholt.

Digitale Lernplattform

Um bei dem Thema Fortbildungen auch weiterhin am Ball zu bleiben, wird derzeit hausintern daran gearbeitet, eine eLearning-Plattform zu implementieren. Mit dieser Plattform werden unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Möglichkeiten geboten, sich künftig zeit- und ortsunabhängig weiterzubilden. Durch das Online-Angebot steht eine größere Anzahl an Angeboten – sowohl von Fachtrainings, als auch von Schulungen zur Kompetenzerweiterung sowie von Pflicht- und Regelunterweisungen zur Auswahl. Die Videos zu den einzelnen Themenbereichen können mit weiteren Informationen sowie den jeweiligen Ansprechpartnern der Landkreisverwaltung ergänzt werden, so dass gesamte

Lernpfade zu verschiedenen Themen entstehen. Zusätzlich zu der neuen Möglichkeit an Online-Schulungen werden auch weiterhin die bewährten Präsenz-Seminare fortgeführt. Wie bereits bei bisherigen Neuerungen werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einführung neuer Systeme entsprechend geschult. Diese Einweisung in neue Herangehensweisen wird in Zukunft einfacher sein, da in die Lernplattform auch durch die Landkreisverwaltung erstellte und auf unseren Bedarf angepasste Videos eingestellt werden können.

Homeoffice und Digitalisierung

Durch die fortschreitende Digitalisierung wird die Flexibilität für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig erweitert. Damit einhergehend können die Arbeitszeitmodelle noch flexibler ausgestaltet werden.

Mitarbeiterbindung

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Landkreisverwaltung zu halten, wird es zunehmend wichtiger, über die persönliche Weiterentwicklung zu sprechen und hausinterne Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Diesen Weg wird die Personalentwicklung verstärkt einschlagen und entsprechende Gespräche führen.

Mitarbeitergewinnung

Auch bei der Mitarbeitergewinnung werden neue Wege eingeschlagen. Der Bereich Personal sowie der Bereich Ausbildung ist verstärkt auf den verschiedensten Messen und Veranstaltungen unterwegs, um als Arbeitgeber auf sich aufmerksam zu machen. Der persönliche Kontakt zu potenziellen Interessenten ist uns dabei sehr wichtig. Um den Messeauftritt zu professionalisieren, wurde eine externe Marketingagentur eingebunden. Beiträge auf den verschiedensten Social-Media-Kanälen wird für die Personalgewinnung immer wichtiger. Die Landkreisverwaltung ist hier bereits gut vertreten und wird ihren Aufbau ständig weiterentwickeln und den aktuellen Gegebenheiten anpassen.

- 1 https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Empfehlungen_zur_Aufstellung_eines_kommunalen_Chancengleichheitsplans.pdf
- 2 https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Empfehlungen_zur_Aufstellung_eines_kommunalen_Chancengleichheitsplans.pdf
- 3 https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Empfehlungen_zur_Aufstellung_eines_kommunalen_Chancengleichheitsplans.pdf
- 4 https://www.gesetze-im-internet.de/agg/___1.html
- 5 https://www.ostalbkreis.de/sixcms/detail.php?_topnav=36&_sub1=31788&_sub2=334439&_sub3=371995&id=255835
- 6 https://newsroom.ostalbkreis.de/sixcms/detail.php?template=newsroom_stellenausschreibungen&kontrast=
- 7 <https://www.statistik-bw.de/Service/LIS/>
- 8 <https://www.frauen-in-die-politik.com/regionen-202324>
- 9 https://newsroom.ostalbkreis.de/sixcms/detail.php?template=newsroom_presse&id=360399

Landratsamt Ostalbkreis
Carmen Venus
Beauftragte für Chancengleichheit
Stuttgarter Straße 41
73430 Aalen
Telefon 07361 503-1798
Telefax 07361 503-581798
carmen.venus@ostalbkreis.de
www.ostalbkreis.de