LANDKREIS
WALDSHUT

Chancengleichheitsplan

**Bericht zur Chancengleichheit
von Frauen und Männern im Landratsamt Waldshut
(Kernverwaltung sowie Eigenbetriebe
Abfallwirtschaft und Pflegeheim Jestetten)
2020 – 2026**

Impressum

herausgegeben von

Landratsamt Waldshut
Kommunale Stelle für Gleichstellung
Kaiserstr. 110
79761 Waldshut-Tiengen
Tel.: 07751/86 - 40 20

Auflage 2020

Bildnachweis

Titel, © Shotshop.com Nr.k4g-gvv
S. 22, © Stock-Fotografie-ID:960073006

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren Kreisrätinnen und Kreisräte,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ich freue mich, Ihnen den ersten Chancengleichheitsplan nach der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg 2016 vorlegen zu können. Der Landkreis Waldshut setzt sich aktiv dafür ein, dass die Fähigkeiten von Frauen und Männern in gleicher Weise genutzt werden können.

Wir beschäftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Generationen und in verschiedenen Lebenssituationen. Diese Vielfalt ist für die Qualität der Arbeit förderlich und soll keine Diskriminierung erfahren. Der vorliegende Chancengleichheitsplan ist deshalb mehr als eine gesetzliche Aufgabe. Vielmehr ist er uns ein Anliegen, die Basis für eine geschlechtergerechte Arbeit innerhalb der Verwaltung weiter auszubauen.

Wie jeder Arbeitgeber kann auch der Landkreis durch seine Personalpolitik und Personalentwicklung gewünschte Entwicklungen fördern. Der Prozess der Chancengleichheit ist jedoch ein gesamtgesellschaftliches, komplexes Gefüge und die Einflussnahme ist letztlich begrenzt. Wir sind eine landschaftlich reizvolle und wirtschaftliche interessante Region. Doch die Nähe zur Schweiz und die ländlichen Strukturen können sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte auch negativ auswirken. Hier müssen wir durch moderne und flexible Arbeitszeitmodelle gegensteuern.
Es gibt viele Gründe, warum die Familienarbeit immer noch vorwiegend von Frauen geleistet wird. Sie erziehen die Kinder, pflegen Angehörige und arbeiten häufiger in Teilzeit. Wir wollen Frauen durch geeignete Strukturen den Wiedereinstieg erleichtern und auch für Männer, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, damit Familien- und Lohnarbeit gerecht zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden kann.

Der Chancengleichheitsplan eröffnet der Verwaltung die Möglichkeit, konkrete Ziele anzugehen. Er gibt den für die Umsetzung zuständigen Führungskräften und Beschäftigten Orientierung und schafft Transparenz. Dem Landkreis als Arbeitgeber bietet er Hilfe bei der Personalgewinnung, Personalplanung und dem Wettbewerb um Fachkräfte und junge Familien.

Der Landkreis Waldshut versteht Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Antidiskriminierung als eine Gemeinschaftsaufgabe, an der alle politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, alle Beschäftigten und Führungskräfte, aktiv mitwirken. Chancengleichheit können wir nur miteinander umsetzen.

Wir vertrauen daher auf Ihre Unterstützung!

Dr. Martin Kistler
Landrat

Inhalt

I. Gesetzliche Grundlagen 4

II. Umsetzung im Landkreis Waldshut 6

III. Inhalt des Chancengleichheitsplans (nach § 6 ChancenG) 7

IV. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur 8
1. Datenerhebung 8
2. Verteilung nach Dezernaten 10
3. Verteilung nach Entgeltgruppen 11
4. Verteilung nach Führungspositionen 12
5. Ausbildung 13
6. Beurlaubte, Altersteilzeit, planbare Abgänge 14
7. Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze 14
8. Gremienbesetzung 15
9. Eigenbetrieb Pflegeheim „Seniorenwohnen Jestetten“ 15
10. Personalentwicklung 16
10.1 Qualifizierungsmaßnahmen 16
10.2 Internes, fachübergreifendes Weiterbildungsprogramm 16
10.3 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) 17
10.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) 17
10.5 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) 18
10.6 Wissensmanagement 18
10.7 Hospitation (extern und intern) 19
11. Sonstiges 19
11.1 Soziale Medien, Öffentlichkeitsarbeit 19
11.1.1 Portal familienPLUS 19
11.1.2 Patient Hochrhein 20
11.2 Personalmessen 20
11.3 Job Sharing 20
11.4 Internes Angebot für Frauen und Männer 21
11.5 AGG, Antidiskriminierung, Gewaltschutz 21
11.6 Jobticket, Dienstwagen 21

V. Ziele und Maßnahmen 22
1. Personalgewinnung 23
1.1 Stellenausschreibung 23
1.2 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräch 23
1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen 24

1.4 Dual Career 24
1.5 Girl‘s und Boy‘s Day, Berufsorientierungsmaßnahmen, Schulpraktika 25

2. Personalbindung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf 26
2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, mobile Arbeitsplätze 26
2.3 Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit 27
2.4 Werdende Eltern bzw. Frauen und Männer in Elternzeit 28
2.5 Kinderbetreuung, Ferienmaßnahmen 29
2.6 Wiedereingliederung nach Beurlaubung 30
2.7 Job Sharing 30
2.8 Ausbildung in Teilzeit 31
2.9 Altersteilzeit 31

3. Personalentwicklung 32
3.1 Qualifizierungsmaßnahmen 32
3.2 Internes, fachübergreifendes Weiterbildungsprogramm 32
3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) 33
3.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) 34
3.5 Mitarbeitergespräch, Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) 34
3.6 Wissensmanagement 35
3.7 Hospitation (extern und intern) 35

4. Sonstige Maßnahmen 36
4.1 Genderkompetenz der Führungskräfte 36
4.2 Geschlechtergerechte Sprache 36
4.3 Interne Angebote für Männer und Frauen 37
4.4 AGG, Antidiskriminierung, Gewaltschutz 37
4.5 Gremienbesetzung 38

VI. Schlussbemerkung 39

VII. Anhang 39

I. Gesetzliche Grundlagen

Im Februar 2016 ist das neue Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) in Kraft getreten. Nachfolgend sind einige der für den Landkreis geltenden Bestimmungen aufgeführt:

§ 1 Gesetzesziele

(1) Mit diesem Gesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.

(2) Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen 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 Abs. 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.

(4) Ziel des Gesetzes ist es zudem, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

§ 2 Besondere Verantwortung

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie die Dienststellenleitungen und die Personalvertretungen, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle. Dies gilt insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen.

§ 3 Geltungsbereich

(2) Auf die Gemeinden, Stadt- und Landkreise […] finden die Vorschriften der Abschnitte 4 und 6 Anwendung.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte und Auszubildende.

(2) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut.

(3) Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person eine nach § 14 Abs. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) pflegebedürftige nahe angehörige Person nach § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) tatsächlich und nicht erwerbsmäßig häuslich pflegt oder betreut.

(6) Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes liegt dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben […] weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

§ 24 Kommunale Gleichstellungspolitik

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.

§ 25 Beauftragte

(1) In jedem Stadt- und Landkreis sowie in Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die die Frauenförderung und gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern wahrnimmt. Sie ist in der Ausübung ihrer behördeninternen Aufgaben nicht an Weisungen gebunden.

(2) Gemeinden mit einer Einwohnerzahl unter 50.000 benennen jeweils eine Person oder eine Organisationseinheit, die die Aufgaben der Frauenförderung und der Chancengleichheit in der Gemeinde wahrnimmt.

§ 26 Aufgaben und Rechte

(1) Die Beauftragten nach § 25 Abs. 1 und 2 wirken behördenintern auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Verwaltung hin. Neben diesen behördeninternen Aufgaben obliegt es darüber hinaus den Beauftragten nach § 25 Abs. 1 auch, die gesellschaftliche Position der Frauen zu stärken und zu fördern. Die Gemeinden, Stadt- und Landkreise werden von ihrer Beauftragten nach § 25 Abs. 1 und 2 in Fragen der Gleichstellungspolitik beraten. Die Beauftragten arbeiten mit der Verwaltung zusammen. Zudem nehmen die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise neben ihren eigenen Aufgaben die Koordination der mit den Gleichstellungsfragen befassten Personen oder Organisationseinheiten bei den kreisangehörigen Gemeinden wahr.

(2) Die Gemeinden, Stadt- und Landkreise beteiligen ihre Beauftragte nach § 25 Abs. 1 und 2 bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig.

Über die jeweilige Stellungnahme informiert die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister den Gemeinderat sowie die Landrätin oder der Landrat den Kreistag.

(3) Den Beauftragten nach § 25 Abs. 1 und 2 stehen zur Wahrnehmung der behördeninternen Frauenförderung insbesondere folgende Rechte zu:

1. In Angelegenheiten der behördeninternen Frauenförderung haben sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Behördenleitung,

2. bei Stellenbesetzungen können sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen,

3. bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist ihnen Gelegenheit zur Beteiligung zu geben und

4. sie besitzen ein Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen.

§ 27 Chancengleichheitspläne

(1) Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise sollen Chancengleichheitspläne erstellen.

(4) Die vorstehend bezeichneten Stellen regeln in eigener Verantwortung die Erstellung der Chancengleichheitspläne und das Verfahren.

II. Umsetzung im Landkreis Waldshut

Angelehnt an die für die Landesbehörden geltenden gesetzlichen Vorgaben regelt der Landkreis Waldshut in seiner kommunalen Hoheit das Verfahren gemäß § 27 Abs. 4 ChancenG folgendermaßen:

Federführend für die Erstellung des Chancengleichheitsplans ist die Kommunale Stelle für Gleichstellung. In Kooperation mit dem Haupt- und Personalamt wurden die Daten der letzten 3 Jahre (2017/2018/2019) erhoben und ausgewertet. Daraus wurden im **ersten Teil** des Planes relevante Ergebnisse und bereits vorhandene Maßnahmen und Erfahrungswerte aufgeführt. Ziele und Maßnahmen wurden besprochen und im **zweiten Teil** des Planes mit Vorgaben aus dem Chancengleichheitsgesetz an den Bedarf im Landratsamt Waldshut angepasst und festgeschrieben. Der Personalrat wurde hier gemäß § 75 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) beteiligt. Zudem wurden das Justitiariat und die Datenschutzbeauftragte eingebunden.
Der Entwurf des Chancengleichheitsplans wurde in einer Dezernentenbesprechung von der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt.

Es ist geplant, in den nächsten 3 Jahren mit allen Amtsleitungen den Plan zu optimieren, ein internes Aktionsprogramm zu entwickeln und relevante Ergebnisse in einem Zwischenbericht im Jahr 2024 darzustellen.

III. Inhalt des Chancengleichheitsplans (nach § 6 ChancenG)

Der Chancengleichheitsplan hat eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen die Frauen unterrepräsentiert sind. **Für den Landkreis Waldshut definieren wir Unterrepräsentanz mit einem Anteil von weniger als 33%.**

Hierfür sind folgende Daten jeweils getrennt nach Geschlecht zu erheben und auszuwerten:

1. die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
2. die Zahl der Beurlaubten,
3. die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
4. die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen sowie
5. die Gremienbesetzung.

Die Zielvorgaben sollen sich nach realistischen Maßstäben richten und können die Gesamtverwaltung betreffen oder ämterspezifisch variabel erstellt werden.

Erfasst wurden die Daten der Kernverwaltung incl. Eigenbetriebe Abfallwirtschaft und Pflegeheim Jestetten jedoch ohne Landesbedienstete. Beim Eigenbetrieb Pflegeheim Jestetten liegt die Personalhoheit bei der Leitung des Eigenbetriebs. Zudem hat das Pflegeheim eine Sonderstellung bei der Ziel- und Maßnahmenformulierung.

Sind in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Chancengleichheitsplan darzulegen. Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG ist zu beachten (Anlehnung an § 6 Abs. 2 ChancenG).

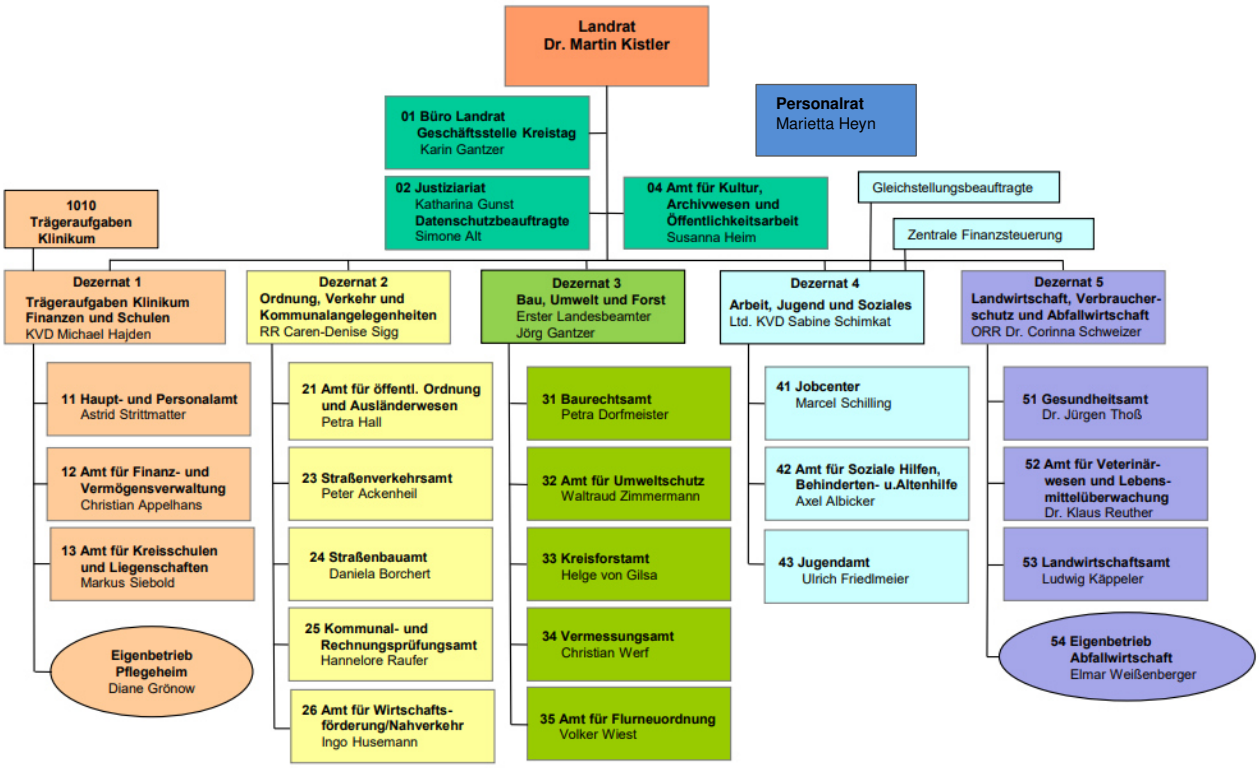
Im Chancengleichheitsplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine Beseitigung der Unterrepräsentanz erreicht ist (§ 6 Abs. 3 ChancenG).

Der Chancengleichheitsplan wird nach 6 Jahren evaluiert und fortgeschrieben, nach 3 Jahren erfolgt ein Zwischenbericht, die Übersicht über die Beschäftigtenstruktur wird jeweils neu vom Haupt- und Personalamt erstellt. Bei erheblichen strukturellen Änderungen wird der Plan auch vor diesen Fristen angepasst.

Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Soweit die Zielerreichung nicht erfolgt ist, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Chancengleichheitsplans darzulegen (§ 8 Abs. 1 ChancenG). Die Chancengleichheitspläne und die Zwischenberichte sind jeweils im Kreistag vorzulegen und zu veröffentlichen.

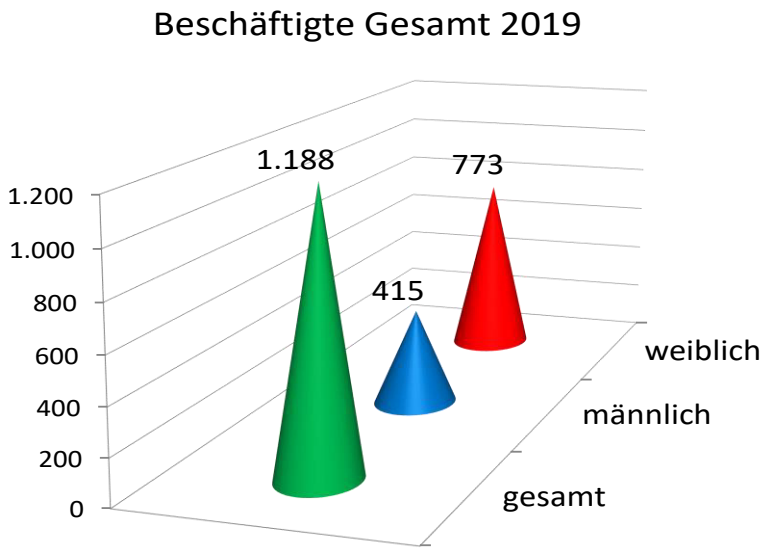
IV. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur

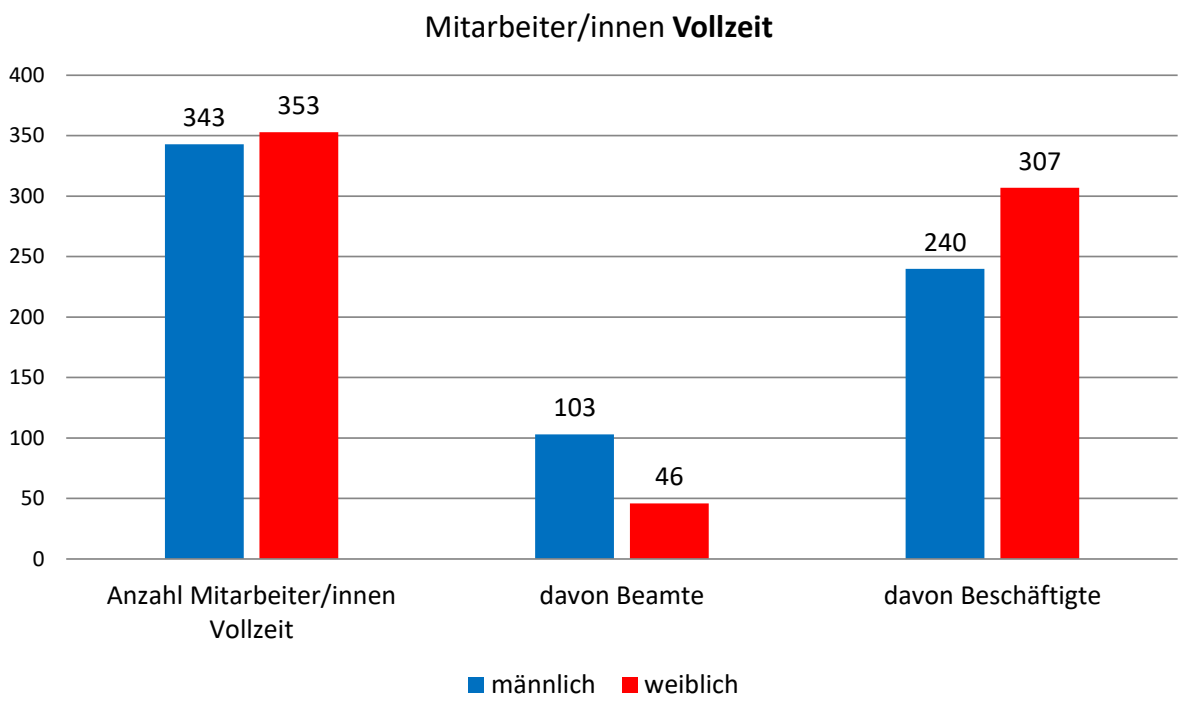
Organigramm (Stand August 2020)

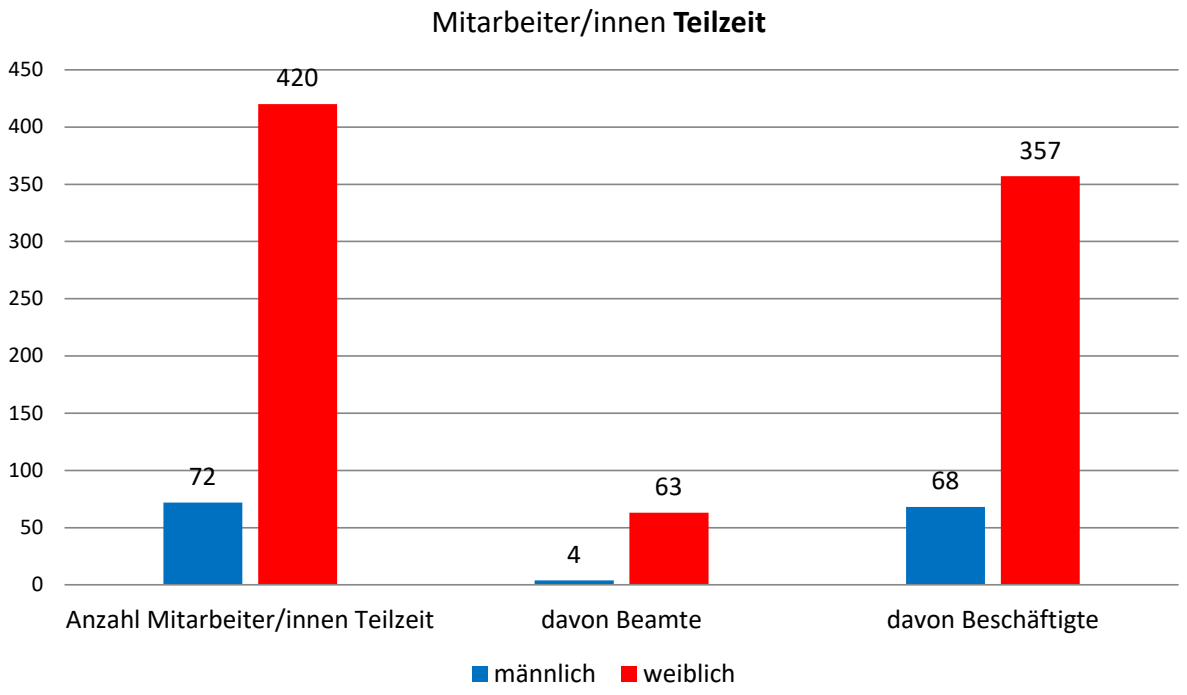


1. Datenerhebung

Die Daten im Folgenden sind im Januar 2020 festgeschrieben worden, die relevantesten Ergebnisse wurden abgebildet. Teilweise wurden Daten jedoch aktueller erhoben, was kenntlich gemacht wurde. Auch wurden einige Zahlen der letzten 3 Jahre vergleichend dargestellt. Die Frauenquote wurde jeweils errechnet und in einer extra Spalte aufgeführt. Gelb markiert wurden Unterrepräsentanzen (unter 33%) oder Überrepräsentanzen (über 67%).







Teilzeit ist ein wichtiger Faktor bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bringt jedoch den Nachteil, einen geringeren Lohn und somit auch einen geringeren Rentenanspruch zu haben. Zudem bedarf es einer gewissen Teamanpassung, damit nicht alle Beschäftigten in Teilzeit diese beispielsweise nur morgens ableisten wollen, wenn die Kinder in Schule oder Kindertagesstätte versorgt sind.

Allen Beschäftigten kann die Möglichkeit geboten werden, in eine Vollzeitbeschäftigung oder zu einer höheren Arbeitszeit zurückzukehren.

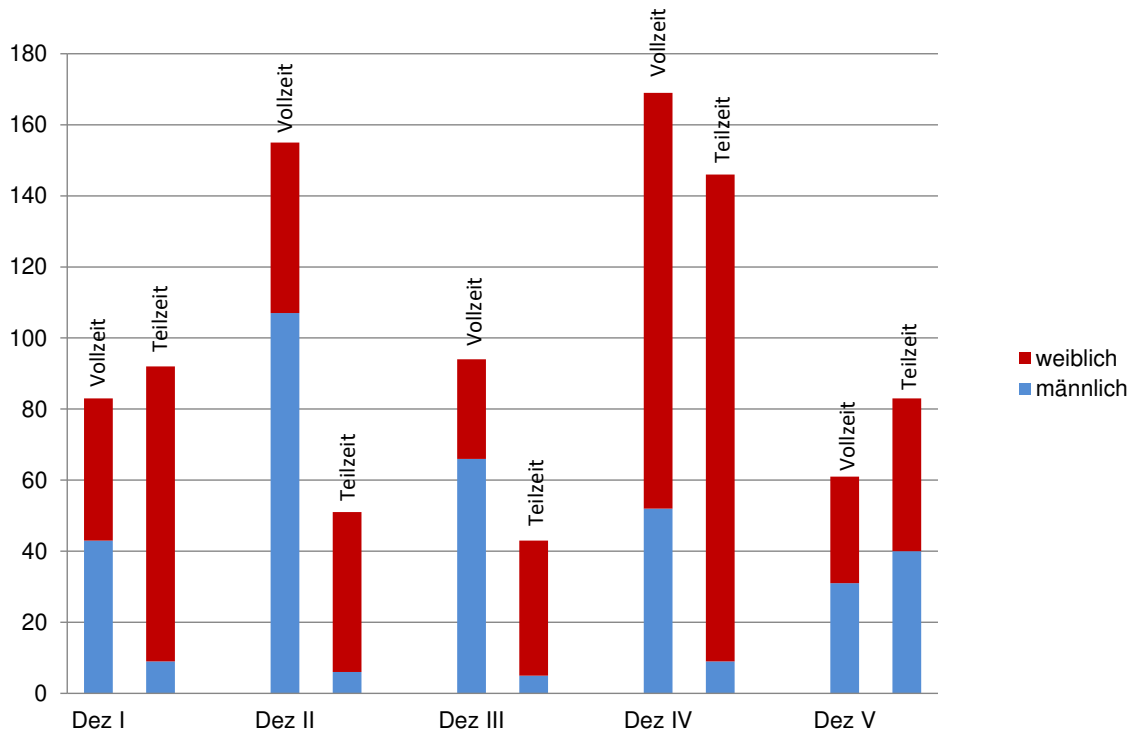
	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
Anzahl Mitarbeiter/innen gesamt	**1.188**	**415**	**773**	**65%**
Anzahl Mitarbeiter/innen Vollzeit	**696**	**343**	**353**	**51%**
davon Beamte	149	103	46	31%
davon Beschäftigte	547	240	307	56%

Anzahl Mitarbeiter/innen Teilzeit	**492**	**72**	**420**	**85%**
davon Beamte	67	4	63	94%
davon Beschäftigte	425	68	357	84%

Bewertung:
Ein Großteil der Teilzeitkräfte haben sich für eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familien- oder Pflegearbeit entschieden.

Bei den hier abgebildeten Gesamtzahlen ist der Eigenbetrieb Pflegeheim Jestetten enthalten, der eine sehr hohe Anzahl weiblicher Teilzeitkräfte beschäftigt.

2. Verteilung nach Dezernaten



Nicht in der Graphik enthalten ist die Abteilung Landrat/Geschäftsstelle des Kreistags/Justiziariat und Amt 04.

Bewertung*:*
In allen Dezernaten sind die Frauen in Teilzeit in der großen Überzahl außer im Dezernat 5, bei dem sich jedoch ein ähnliches Bild ergeben würde, wenn die dort in größerer Anzahl beschäftigten Landesbediensteten aufgeführt werden würden.

Im Dezernat 4 (dem sogenannten „Sozialdezernat“) sind Frauen generell in der Überzahl, da die Berufe im Sozialbereich mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden.

3. Verteilung nach Entgeltgruppen

Beamte

Anzahl Beamte/innen nach Laufbahn	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
A1-A10 m. D.	**22**	**15**	**7**	**32%**
davon Vollzeit	18	14	4	22%
davon Teilzeit	4	1	3	75%
A9 g. D.-A11	**116**	**46**	**70**	**60%**
davon Vollzeit	70	42	28	40%
davon Teilzeit	46	4	42	91%
A12-A13	**45**	**32**	**13**	**29%**
davon Vollzeit	34	29	5	15%
davon Teilzeit	11	3	8	73%
A14-A16	**9**	**4**	**5**	**56%**
davon Vollzeit	9	4	5	56%
davon Teilzeit	0	0	0	

Bewertung:
Die Anzahl der Frauen in Teilzeit ist in allen Besoldungsstufen sehr hoch (Das ist in der Mehrzahl der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschuldet). Während in der höchsten Stufe die Frauen und Männer ausgewogen sind, sind die Frauen im Bereich A12/A13 stark unterrepräsentiert.

Angestellte

Anzahl Mitarbeiter/in nach Eingruppierung	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
E1-E9a	**480**	**150**	**330**	**69%**
davon Vollzeit	266	138	128	48%
davon Teilzeit	214	12	202	94%
E9b-E10	**146**	**35**	**111**	**76%**
davon Vollzeit	101	33	68	67%
davon Teilzeit	45	2	43	96%
E11-E12	**40**	**23**	**17**	**43%**
davon Vollzeit	30	21	9	30%
davon Teilzeit	10	2	8	80%
E13-E15	**7**	**5**	**2**	**29%**
davon Vollzeit	6	4	2	33%
davon Teilzeit	1	1	0	0%

Bewertung:
Während die Frauen in Teilzeit in den Entgeltstufen EG1 bis EG12 stark überrepräsentiert sind (80% bis 96%), sind die Frauen in Vollzeit in der Stufe EG11/EG15 unterrepräsentiert (30% bis 33%).

Angestellte Tarif S

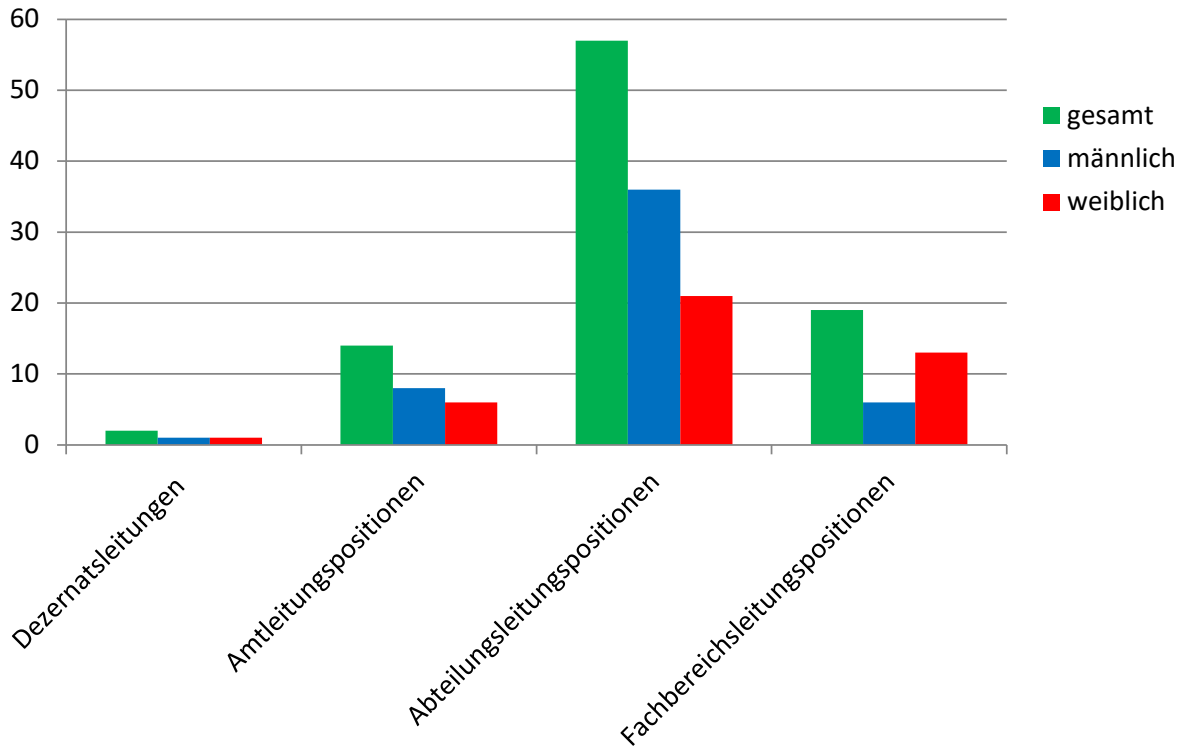
Anzahl Mitarbeiter/in SuE nach Eingruppierung	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
S1-S11a	**2**	**2**	**0**	**0%**
davon Vollzeit	2	2	0	0%
davon Teilzeit	0	0	0	

S11b-S14	**71**	**15**	**56**	**79%**
davon Vollzeit	36	10	26	72%
davon Teilzeit	35	5	30	86%

S15-S17	**9**	**3**	**6**	**67%**
davon Vollzeit	7	3	4	57%
davon Teilzeit	2	0	2	100%

Bewertung:
Im Sozialbereich sind generell die Frauen überrepräsentiert, wobei hier mehr Männer in Teilzeit beschäftigt sind wie in anderen Bereichen und auch in den höheren Gehaltsstufen die Frauen in der Mehrheit sind.

4. Verteilung nach Führungspositionen



Bewertung:
Beim Landratsamt Waldshut sind die Dezernatsleitungen paritätisch besetzt. 6 von 14 Amtsleitungen (43%), 21 von 57 Abteilungsleitungen (37%) sowie 13 von 19 Fachbereichsleitungen (68%) mit Frauen besetzt.

In der Regel arbeiten die Führungskräfte in Vollzeit. Von den wenigen Teilzeitkräften (in Abteilungsleitungen) sind 1/3 Männer.

Führung in Teilzeit muss differenziert betrachtet werden. Dies wird im Folgenden (siehe „Ziele und Maßnahmen“) gesondert aufgeführt.

5. Ausbildung

Anzahl Mitarbeiter/in nach Eingruppierung	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
Auszubildende	**46**	**15**	**31**	**67%**
Azubi Verwaltung	15	3	12	80%
Azubi Straßen	4	4	0	0%
Azubi Forst	0	0	0	
Azubi Pflege	5	0	5	100%
Azubi Vermessungstechniker	6	3	3	50%
Azubi BWL Tourismus	1	1	0	0%
DHBW Studium Soziale Arbeit	11	2	9	82%
Bachelor of Arts / Public Management	3	1	2	67%
DHBW Studium Informatik	1	1	0	0%

Stand Juni 2020

Bewertung:
In der Ausbildung spiegeln sich die typischen Männer- und Frauenberufe wider. Während in der Verwaltung und in der Pflege bzw. im Sozialbereich die Frauen in der großen Überzahl sind, finden sich im IT-Bereich und in den Straßenmeistereien ausschließlich Männer. Erfreulich ist, das sich drei Frauen (50%) für die Ausbildung zur Vermessungstechnikerinnen entschieden haben.

Ausbildung in Teilzeit
Für die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten hat das Haupt- und Personalamt die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit bereits eingehend geprüft und zum Ausbildungsbeginn am 01.09.2020 auch ein entsprechendes Ausbildungsverhältnis angeboten. Die Annahme des Ausbildungsvertrags ist in diesem Fall allerdings nicht erfolgt, weshalb das Landratsamt derzeit weder ein abgeschlossenes noch ein bestehendes Ausbildungsverhältnis in Teilzeit verzeichnen kann. Dennoch steht die Verwaltung dieser Ausbildungsform nach wie vor offen gegenüber, weshalb die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit auch bei künftigen Bewerberinnen und Bewerbern in Betracht gezogen wird.

Berufsorientierungstage BOT
Das Haupt- und Personalamt nimmt im Bereich Ausbildung jährlich an mehreren Ausbildungs- und Berufsinformationsmessen im Landkreis teil, um die vielfältigen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im Landratsamt zu präsentieren und für eine Berufsausbildung bzw. ein Studium im Landratsamt zu werben. Gemeinsam mit den Auszubildenden ist die Ausbildungsleitung an folgenden Veranstaltungen vertreten:

- Berufsinformationstag Bad Säckingen (jährlich, im Frühjahr)
- Berufsmesse der Gemeinschaftsschule Klettgau (jährlich, im Herbst)
- Ausbildungsbörse Jestetten (alle zwei Jahre, im Frühjahr)
- Ausbildungsbörse Lauchringen (jährlich, im Frühjahr)
- Berufsinformationstag der Realschule Tiengen (jährlich, im Sommer)
- Berufsorientierungstag Waldshut (jährlich, im Herbst)

6. Beurlaubte, Altersteilzeit, planbare Abgänge

Beurlaubte (Stand Juli 2020)

Beurlaubungen	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
Anzahl der Beurlaubten	**53**	**3**	**50**	**94%**
davon in Elternzeit	43	2	41	95%
davon Sonderurlaub	10	1	9	90%

Bewertung:
Die meisten Personen, davon in großer Mehrheit Frauen befinden sich in **Elternzeit**. Männer in Elternzeit nutzen diese in der Regel nur während den zwei Monaten, die durch das Elterngeld abgedeckt sind (Partnermonate). In einigen wenigen Fällen schließt sich Sonderurlaub aus familiären Gründen an. Ansonsten wird aufgrund von Weiterqualifizierung Sonderurlaub genutzt.

Beurlaubung zur Pflege wird derzeit nicht wahrgenommen und wurde auch in der Vergangenheit nur zurückhaltend genutzt. Überwiegend Frauen nahmen diese Möglichkeit in Anspruch.

Altersteilzeit
Erläuterung zur Altersteilzeit siehe unter „Ziele und Maßnahmen“.
Im Landratsamt Waldshut wird Altersteilzeit im Blockmodell und im Teilzeitmodel von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen (Stand Juni 2020).

Planbare Abgänge (ohne Landesbedienstete)
Ende Dezember 2018 waren 173 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 60 Jahre oder älter. Ende 2019 waren 150 Personen 60 Jahre und älter. 2020 haben bisher 35 Personen ihr 60. Lebensjahr vollendet. Somit treten in den nächsten 5 Jahren ca. 20% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Ruhestand.

7. Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze

Nachdem im Jahr 2000 ein Konzept zur Einführung der Telearbeit im Landratsamt Waldshut erarbeitet wurde, sind die ersten Telearbeitsplätze zunächst vorwiegend an Frauen in Familienarbeit vergeben worden. Durch die zunehmende Digitalisierung und die daraus resultierenden Vorteile wurden im Laufe der Zeit nicht nur personenbezogene, familiäre Gründe, sondern ämterspezifische Situationen in Erwägung gezogen für die Vergabe der Telearbeitsplätze bzw. der mobilen Arbeitsplätze.

Bei der klassischen alternierenden Telearbeit wird ein fester Arbeitsplatz in einem abgetrennten Bereich bei den Mitarbeitenden zuhause an das private Hausnetzwerk angeschlossen.

Der mobile Arbeitsplatz wird mit einem Laptop und VPN-Zugang über jeweils vorhandenes Wlan-Netz und/oder eine Simkarte von Telekom eingerichtet und kann von allen Standorten genutzt werden, d. h. auch im Zug oder auf Tagungen. Die Tendenz, weg von klassischen Telearbeitsplätzen, hin zu mobilen Arbeitsplätzen, ist groß und wird sich in Zukunft insgesamt erhöhen. Derzeit wird im Landratsamt Waldshut das Konzept überarbeitet und an moderne Anforderungen angepasst. Gerade während der Corona-Krise von März bis Juni 2020 hat sich die Möglichkeit zum Homeoffice als sehr hilfreich in vielen Bereichen erwiesen.

Mit Stand April 2020 wurden 157 mobile Arbeitsplätze vergeben, eingerichtet und finanziert. Davon entfallen 1/3 auf Frauen, 1/3 auf Männer (zum Teil aufgrund von weiten Fahrwegen ins Büro oder Außendiensttätigkeit) und 1/3 auf Ämter/Amtsleitungen/Institutionen. 10 noch nicht besetzte VPN-Zugänge werden freigehalten. Derzeit nutzen davon 10 Mal mehr Frauen als Männer die klassische alternierende Telearbeit, welche sich in nahezu allen Fällen aus der Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen begründet.

8. Gremienbesetzung

Der **Kreistag** besteht derzeit aus 12 Frauen und 38 Männern, das entspricht einer Frauenquote von 24%.

Der **Personalrat** ist folgendermaßen besetzt:

- Angestellte: 6 Frauen, 4 Männer
- Beamte: drei Frauen, keine Männer
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV): drei Frauen, keine Männer
- Schwerbehindertenvertretung (SBV): ein Mann (zwei Frauen in Stellvertretung)

Die **Stellenbewertungskommission** ist derzeit ausschließlich mit Frauen besetzt, was geändert werden soll. Hier wurde ein sinnvolles Konzept erarbeitet, das im kommenden Jahr umgesetzt wird.

9. Eigenbetrieb Pflegeheim „Seniorenwohnen Jestetten“

Die Personalhoheit für den Eigenbetrieb Pflegeheim Jestetten liegt bei der dortigen Leitung. Zudem können nicht alle Maßnahmen, die in diesem Papier genannt sind auf die Struktur des Pflegeheims angewendet werden. So ist beispielsweise Homeoffice oder Telearbeit in der Pflege nicht möglich, lediglich in der Verwaltung.

Deshalb wird hier ein eigenes Konzept zur Chancengleichheit von der Leitung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Alle Auszubildende in der Pflege sind derzeit weiblich. Der Boy‘s Day wird jährlich angeboten, findet aber keine Resonanz.

Wie im Sozialbereich sind in der Pflege Männer unterrepräsentiert. Das liegt auch an dem immer noch vorherrschenden männlichen Rollenbild (pflegerische Tätigkeit) und an der gesellschaftlichen Rolle des Ernährers (eher schlechten Bezahlung dieser Arbeit). Wobei interessanterweise eine vergleichbare Bezahlung in typischen Männerberufen wie Hausmeisterdiensten von Männern gut angenommen wird.

Aufgrund der schlechten Bezahlung und der körperlich sehr anspruchsvollen und belastenden Tätigkeit sind auch immer weniger Frauen bereit, eine Ausbildung in einem Pflegeberuf zu machen oder diese Tätigkeit auszuüben.

Leider wandern in unserer Region viele Fachkräfte in systemrelevanten Berufen in die finanziell attraktive Schweiz ab.

10. Personalentwicklung

10.1 Qualifizierungsmaßnahmen

Im Rahmen der Personalentwicklung fördert und begleitet das Landratsamt als Arbeitgeber insbesondere die Teilnahme an fachübergreifenden Qualifikationslehrgängen.

Das Angebot umfasst im Wesentlichen drei Fortbildungen: Erste Prüfung nach der Entgeltordnung (VKA), die Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt sowie das hauseigene Führungskräftenachwuchsprogramm „Führungskräfte Plus“.

Mit der **Ersten Prüfung nach der Entgeltordnung (VKA)**, ehemals Angestelltenprüfung I, können Mitarbeitende ohne Verwaltungsausbildung aber mit einschlägiger Berufspraxis im öffentlichen Dienst höherwertige Tätigkeiten wahrnehmen, da ein erfolgreicher Abschluss einer abgeschlossenen Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten gleichgestellt ist.

Die abgeschlossene **Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt**, ehemals Angestelltenprüfung II, qualifiziert beispielsweise Verwaltungsfachangestellte oder Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger für Aufgaben im gehobenen Verwaltungsdienst.
Das Landratsamt stellt jährlich fünf Fortbildungsplätze zur Verfügung.

Um die Weiterentwicklung von talentierten Nachwuchskräften zu fördern und eine Antwort auf die demografisch bedingte, natürliche Fluktuation auf der Führungsebene zu geben, wurde im Jahr 2010 erstmals das Personalentwicklungsprogramm **„Führungskräfte Plus“** initiiert und durchgeführt.

Ziel des Programms ist die Entwicklung grundlegender Führungsqualifikationen bei Mitarbeitenden, die eine Führungsposition im Landratsamt anstreben bzw. erst seit Kurzem innehaben. Die Bewerberauswahl erfolgt dabei altersunabhängig, sodass sich das Personalentwicklungsprogramm nicht ausschließlich an junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet.

10.2 Internes, fachübergreifendes Weiterbildungsprogramm

Im Jahr 2014 wurde mit der Erarbeitung eines Personalentwicklungsbausteins der Grundstein für eine systematische Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Während die fachlichen Weiterbildungen weiterhin in Eigenzuständigkeit der Ämter durchgeführt werden, bietet der Bereich Personalentwicklung für die fachübergreifenden Weiterbildungen jährlich ein internes Programm an.

Die überwiegende Mehrheit der darin zusammengestellten Seminare richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Allerdings finden sich auch Seminare für spezifische Mitarbeitergruppen, wie beispielsweise Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger oder Mitarbeitende ab 50 Jahren in dem Weiterbildungsprogramm.

Die Auswahl der Seminarthemen orientiert sich an den Anforderungen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese haben jederzeit die Möglichkeit, ihre Anregungen und Wünsche für das kommende Weiterbildungsprogramm aktiv an den

Bereich Personalentwicklung heranzutragen oder die entsprechende Abfrage am Ende eines jeden Seminarbewertungsbogens zu nutzen.

Die sich aus diesen Bedarfserhebungen ergebenden Seminarinhalte beschäftigen sich unter anderem mit Themen wie Stress- und Zeitmanagement, Selbstsicherheit und Souveränität, Kommunikation und deeskalierende Gesprächsführung sowie Selbstorganisation im Kontext von Familie und Beruf. Darüber hinaus werden Selbstverteidigungskurse angeboten, um das Sicherheitsempfinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und sie in der Prävention und Abwehr von Gefahrensituationen im Arbeitsalltag zu unterstützen.

Betrachtet man die Liste der Teilnehmenden der fachübergreifenden Weiterbildungen über die letzten 3 Jahre (2017/2018/2019), so lässt sich feststellen, dass rund 77% der Seminarteilnehmenden weiblich sind. Für das interne Weiterbildungsprogramm konnten genauso viele weibliche wie männliche Referenten gewonnen werden.

10.3 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Ein Teil der Weiterbildungsmaßnahmen wird im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durchgeführt (siehe hierzu auch Erläuterungen unter „Ziele und Maßnahmen“).

An den erhobenen Daten der BGF-Kurse 2017/2018/2019 geht hervor, dass die Bewegungs- und Entspannungskurse sowie Vorträge zu Ernährungs- und Gesundheitsthemen fast ausschließlich von Frauen besucht wurden.

Die bewegte Pause und der Gymnastikkurs haben im Jahr 2019 jedoch bei immer mehr Männern Interesse gefunden. Auch 30% bis 50% der Teilnehmenden bei den Kursen Resilienz, psychisches Changemanagement und Achtsamkeit waren Männer.

Auffällig ist die Zunahme der Frauen bei Läufen (Sedus Run, Schluchseelauf, usw.) und Radrennen in den letzten drei Jahren. Bei der Rad-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ haben doppelt so viele Frauen als Männer teilgenommen.

10.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)

Seit 2004 sind Arbeitgeber durch die Änderungen des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung – dazu verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) anzubieten. Das Gesetz findet auf alle Beschäftigten Anwendung, die mehr als sechs Wochen, d. h. 30 Arbeitstage oder 42 Kalendertage, zusammenhängend oder über ein Jahr, d. h. in einem Zeitraum von 365 Tagen bzw. 12 Monaten, verteilt krank gewesen sind (vgl. § 167, Abs. 2 Satz 1, SGB IX). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsunfähigkeit zusammenhängend war, es sich um dieselbe Krankheitsursache oder häufige Kurzerkrankungen handelt sowie Entgeltfortzahlung geschuldet wird oder nicht.

Gesetzlich verankert ist das bEM seit 2018 in § 167 Abs. 2 SGB IX und verfolgt mehrere Ziele: Vordergründig ist dabei die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen, indem individuelle präventive Maßnahmen zur

Beschäftigungssicherung frühzeitig interveniert werden. Hierbei wird einer krankheitsbedingten Arbeitgeber-Kündigung vorgebeugt und somit der/die betroffene Beschäftigte vor der Arbeitslosigkeit und einer Frühverrentung geschützt sowie die Beschäftigung trotz gesundheitlicher Störungen gesichert.
Im Hinblick auf den demographischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel ist bEM ein geeignetes Instrument, um eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, weitere Ausfälle zu verhindern sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Betroffenen zu erhalten und zu fördern (vgl. § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).
Eine Dienstvereinbarung regelt hausintern die Vorgehensweise bei der Umsetzung des bEMs.

10.5 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Das System der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) gemäß § 18 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wird im Landratsamt Waldshut seit 2007 auf Grundlage der hierzu abgeschlossenen Dienstvereinbarung und der entsprechenden PE-Bausteine umgesetzt.

Die Leistungsbestimmung erfolgt in Form einer systematischen Leistungsbewertung, die sich über einen zweijährigen Beurteilungszeitraum erstreckt. Zu Beginn einer jeden Beurteilungsrunde ist die erwartete SOLL-Leistung für jede Stelle gemeinsam mit dem Stelleninhaber bzw. der Stelleninhaberin, ggf. im Mitarbeitergespräch, zu konkretisieren.

Um eine transparente und ganzheitliche Bewertung erstellen zu können, sind die IST-Leistungen der Mitarbeitenden über die gesamten zwei Jahre hinweg einer laufenden Beobachtung zu unterziehen.

Anhand von Beurteilungsformularen lässt sich die beobachtete Leistung im Verhältnis zu den Anforderungen (SOLL-Leistung) systematisch nach definierten Kriterien bewerten. Für die LOB ist dabei nur die Leistungsbeurteilung relevant. Die anschließende Befähigungsbeurteilung dient als Grundlage für das jährlich zu führende Mitarbeitergespräch. In dem Jahr der Beurteilungsrunde kann das Beurteilungsgespräch zusammen mit dem Mitarbeitergespräch geführt werden.

10.6 Wissensmanagement

Mit der Entwicklung und Implementierung eines strukturierten Wissensmanagements soll dem durch Stellenwechsel bzw. Ausscheiden bedingten Wissensverlust im Landratsamt bestmöglich entgegengewirkt werden.

Es steht nun jedes Amt bzw. jede Abteilung vor der Herausforderung, die bisher im Rahmen der Wissenssicherung erarbeitete bzw. vorhandene Vielzahl von Dateien bzw. Dokumenten systematisch zu verknüpfen und in einen gemeinsamen Kontext zu setzen.
Hier wurde ein hausinternes Konzept erstellt und die Verwendung einer spezifischen Software wurde eingeführt. Neue Mitarbeitende erhalten einen Infoleitfaden und eine umfängliche Einführung im Haus. Zudem stellt das Intranet hier ein wichtiger Faktor zur Informationsweitergabe dar.

10.7 Hospitation (extern und intern)

Im Rahmen der interkommunalen Hospitationen besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen aus anderen Landkreisen an bis zu drei Tagen über die Schulter zu schauen und auf diese Weise einen erweiterten Blickwinkel zu erhalten. Ziel ist es, einen Austausch mit anderen Landratsämtern anzuregen, um zu neuen Impulsen und Erkenntnissen zu gelangen, Best-Practice-Beispiele vor Ort kennenzulernen, neue Kontakte zu knüpfen und das eigene Netzwerk auszuweiten. Die Mitarbeitenden im Fachbereich Personalentwicklung übernehmen dann die Koordination mit den kooperierenden Landkreisen und begleiten die Hospitierenden während des gesamten Prozesses.

Seit der Einführung des Hospitationsangebots im Jahr 2018 haben gleichermaßen Frauen und Männer teilgenommen in Kooperation mit den Landkreisen Ravensburg und Hohenlohe, dem Rems-Murr-Kreis und mit dem Schwarzwald-Baar-Kreis.

Verwaltungsintern wird seit Jahren die Möglichkeit zur Hospitation in anderen Ämtern angeboten und genutzt. Hier koordiniert ein Vertreter des Personalrats die Maßnahme. Eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung ist bei internen und externen Hospitationen die Zustimmung der Vorgesetzten.

11. Sonstiges

11.1 Soziale Medien, Öffentlichkeitsarbeit

Die neu gestaltete Homepage des Landkreises Waldshut und das Intranet sind zu wichtigen Informationsquellen für verwaltungsinterne und –externe Themen geworden. Ein eigener Bereich zur Chancengleichheit wird hier von der Gleichstellungsbeauftragten aktuell gehalten. Die hausinterne Mitarbeiterzeitung WIR (bisher in Printform) hält unterhaltsam und informativ die Mitarbeitenden, die Pensionärinnen und Pensionäre, die Eltern in Elternzeit und die Kreistagsmitglieder auf dem Laufenden. Zudem präsentiert sich der Landkreis erfolgreich auf Facebook.

11.1.1 Portal familienPLUS

„familienPLUS“ informiert über die Angebote im Landkreis Waldshut rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen, Beratungsstellen, Einrichtungen zur Seniorenbetreuung und Gesundheitsversorgung. Neben den Einrichtungen gibt es zahlreiche weiterführende Anlaufstellen aus den Bereichen Bildung, Erziehung und Soziales.

Das Portal richtet sich an:

- Familien
- Unternehmen (Personalentwicklung)
- Verantwortliche aus dem Sozialbereich
- alle, die am Thema „Familie und Beruf“ interessiert sind.

Das Portal familienPLUS wird vom Landratsamt Waldshut und der Wirtschaftsregion Südwest GmbH betrieben. Gemeinsam wird das Ziel eines generationenfreundlichen Landkreises Waldshut verfolgt. Hier stellen sich die Projektpartner mit ihren jeweiligen Stärken und Zuständigkeiten vor.
Diese sind: Das Amt für Soziale Hilfen, Behinderten- und Altenhilfe, das Amt für Wirtschaftsförderung und Nahverkehr, das Jobcenter, das Jugendamt, die Kommunale Stelle für Gleichstellung und das Gesundheitsamt.

www.familienplus.de

11.1.2 Patient Hochrhein

Im Landkreis Waldshut fehlt es an Ärzten und medizinischem Fachpersonal. Deshalb wurden unter der Federführung des Gesundheitsamtes alle Kräfte gebündelt (Kommunen, Ärzteschaft, Kliniken, Landkreis), um Menschen zu finden und zu motivieren, ihren Lebensmittelpunkt am Hochrhein einzurichten. Das Portal bietet individuelle Lösungen für die wichtigsten Fragen wie Praxissuche, neue Wohnung, Finanzierung, Umzug, ärztliche Versorgung, Kinderbetreuung, Unterstützung bei Jobsuche, hier auch nach der Strategie des Dual Career und als Hilfe bei der Personalakquise.

www.patient-hochrhein.de

11.2 Personalmessen

Aufgrund der demografischen Wandels, welcher sich seit einigen Jahren auch in unserer Kreisverwaltung niederschlägt und des daraus resultierenden Fachkräftemangels ist das Landratsamt Waldshut jedes Jahr an der Personalmesse des Staatsanzeigers auf dem Gelände der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl vertreten, um talentierte Nachwuchskräfte für den gehobenen Verwaltungsdienst zu rekrutieren.

11.3 Job Sharing

Die Arbeitsplatzteilung ist ein Arbeitszeitmodell, welches auf Teilzeitarbeit basiert. Beim Job Sharing teilen sich zwei – oder mehr – Mitarbeitende eine Vollzeitstelle und übernehmen dabei gemeinsam die Aufgaben und Verantwortung, die der „Job“ mit sich bringt. Dies kann in verschiedenen Modellen erfolgen:
Abwechselnde Arbeitszeiten mit unterschiedlichen Prozentanteilen (40/60 oder 50/50 Modell) oder Aufteilung der Arbeitstage pro Woche.

Beim Job Sharing ist eine passgenaue Kombination der Mitarbeitenden, eine klare Aufgabenzuteilung, eine beständige Kommunikation und ein gut funktionierendes Team notwendig, um einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen. Zudem sollte es überlappende Zeiten geben zur Absprache sowie eine gegenseitige Urlaubs- und Krankheitsvertretung.

In den letzten Jahren gab es immer wieder Stellen beim Landratsamt Waldshut, die durch Job Sharing besetzt wurden, die Gesamtzahlt ist jedoch überschaubar.

11.4 Internes Angebot für Frauen und Männer

Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert jeweils am Internationalen Frauentag und am Internationalen Männertag eine Veranstaltung mit spezifischem Fachvortrag geschlechtsdifferenziert für männliche und weibliche Mitarbeitende.

Bisher waren die Veranstaltungen jeweils mit ca. 30 Teilnehmenden gut besucht.

11.5 AGG, Antidiskriminierung, Gewaltschutz

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Eine Benachteiligung kann dabei in einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung, einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung und einer Anweisung zur Benachteiligung liegen.

Der Diskriminierungsschutz gilt für alle Beschäftigten im Sinne des AGG. Dies sind:

- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen,
- Auszubildende,
- Leiharbeitnehmer/Leiharbeitnehmerinnen,
- Bewerber/Bewerberinnen,
- ehemalige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen,
- arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. in Heimarbeit Beschäftigte).

11.6 Jobticket, Dienstwagen

Seit Januar 2014 bietet das Landratsamt Waldshut ein bezuschusstes wtJOBTicket für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Der Zuschuss zum wtJOBTicket beträgt 25 Euro pro Monat.

Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter steht ein Fuhrpark mit Dienstwagen und Dienstfahrrädern zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung.

V. Ziele und Maßnahmen

Insbesondere durch Maßnahmen der Personalwirtschaft und Personalentwicklung kann Chancengleichheit verwirklicht werden. Vor allem bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten ist das Ziel in den Blick zu nehmen, Chancengleichheit bei Frauen und Männern mit Berücksichtigung ihrer Vielfalt tatsächlich zu erreichen.

Viele Maßnahmen wurden zum heutigen Zeitpunkt innerhalb der Verwaltung eingeführt und gut umgesetzt. Auch die vorhandenen Maßnahmen können mit Zielen im Chancengleichheitsplan verknüpft und weiterentwickelt werden, mit Indikatoren definiert werden und dienen somit der besseren Zielerreichung.

Ziele müssen SMART sein:

S – Spezifisch
Ein Ziel sollte so genau und konkret wie möglich sein.

M – Messbar
Wichtig ist hier die Nennung eines Mengengerüstes, einer Zeitangabe oder eines sonstigen konkret messbaren Kriteriums.

A – Akzeptiert
Ziele, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als unakzeptabel angesehen werden, haben wenig Aussicht auf Erfolg.

R – Realistisch
Dieses Kriterium hängt eng mit dem vorigen Punkt zusammen: Realistische Ziele werden leichter akzeptiert und motivieren deutlich stärker, als solche, die bereits im Vorfeld als unrealistisch angesehen werden.

T – Terminiert
Die Nennung einer Zeitangabe ist nicht immer einfach, doch dient die dem Controlling und der besseren Umsetzbarkeit einer Maßnahme.

Alle Maßnahmen müssen transparent kommuniziert bzw. bekannt gemacht werden (Intern: Übersicht im Intranet, Info in der hausinternen Zeitung WIR, bei Personalversammlungen, im Einstiegsordner bei Neueinstellungen; Verwaltungsextern in Stellenausschreibungen).

Es ist geplant, für einen internen Aktionsplan in einzelnen Ämtern konkrete ämterspezifische Daten zu erheben und Maßnahmen mit der Amtsleitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erarbeiten bzw. die schon vorhandenen Maßnahmen gemeinsam zu evaluieren und zu optimieren. Die genannten Indikatoren sind dabei unter Beachtung des Datenschutzes lediglich für den internen Gebrauch zu erheben.

1. Personalgewinnung

Um Unterrepräsentanzen und Diskriminierung in der Personalgewinnung zu vermeiden, werden die Maßnahmen 1.1 bis 1.3 zur Personalgewinnung schon weitgehend umgesetzt und weiter optimiert:

1.1 Stellenausschreibung

Ausschreibungen müssen, durch die explizite Nennung der weiblichen und männlichen Form, geschlechtsneutral erfolgen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Der Text ist dabei so abzufassen, dass Menschen jeden Geschlechts, Personen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll bei allen Ausschreibungen bzw. dem gesamten Verfahren frühzeitig beteiligt werden.

1.2 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräch

Soweit möglich sind in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Bewerbungsgespräch zu laden, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig.

Bei der Stellenbesetzung kann die Gleichstellungsbeauftragte an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

1.3 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung jeweils Frauen oder Männer (je nach Unterrepräsentanz) bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des/der Mitbewerbenden liegende Gründe überwiegen.

Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden. Ferner sind Familienstand oder Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zu berücksichtigen.

Der Landkreis beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Hiervon erfasst sind auch die Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

1.4 Dual Career

Ziel:
Fachkräfte- bzw. Personalgewinnung und Personalbindung.
Anreiz für Arbeitskräfte, sich für den Landkreis als Arbeitgeber zu entscheiden durch die Förderung der Karriere von der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners.

Erläuterung:
Immer häufiger suchen hochqualifizierte Paare gemeinsam neue langfristige Karrieremöglichkeiten. Mit einem Dual Career Services wird für die Partnerin oder den Partner der neueingestellten Person eine Stellenoption gefunden. Damit bietet der Arbeitgeber familienfreundliche Unterstützung, engagiert sich in Netzwerken, um auch dem/der qualifizierten Partnerin/Partner eine Jobperspektive bieten zu können und leistet praktische Hilfe beim Einleben in der Region.

Insbesondere bei der Rekrutierung spezialisierter Fachkräfte spielen Dual Career Konstellationen eine bedeutende Rolle. Für viele reicht ein attraktives Stellenangebot allein nicht mehr aus. Ob ein Unternehmen qualifiziertes Personal für sich gewinnen kann, hängt in immer stärkerem Maße davon ab, ob ein Wechsel des Arbeitsplatzes und damit des Lebensmittelpunktes auch für Partnerin/Partner und Familien attraktiv gestaltet werden kann.

Maßnahmen:
Der Landkreis Waldshut stellt sich auf diese Paare ein und schon im Bewerbungsgespräch bzw. Auswahlverfahren wird darauf hingewiesen, dass eventuell die Möglichkeit besteht, für die Partnerin/den Partner eine Anstellung zu suchen bzw. zu bieten. Ein Konzept zur bewussten Umsetzung dieser Strategie wird erstellt.

Indikatoren:
Anzahl der dadurch gewonnen zusätzlichen Fachkräfte bzw. Anzahl der Fachkräfte, die dadurch längerfristig gebunden werden können (d. h. auch, ihren ersten Wohnsitz mit Familie/Partnerin/Partner im Landkreis Waldshut angenommen haben).

1.5 Girl‘s und Boy‘s Day, Berufsorientierungsmaßnahmen, Schulpraktika

Ziel:
Berufsorientierungsmaßnahmen (Girl’s und Boy’s Day) sowie Schulpraktika sollen u. a. männliche und weibliche Rollenbilder reflektieren, um Mädchen und Jungen neue Perspektiven zu eröffnen, das Berufswahlspektrum zu erweitern.
Zudem ermöglichen sie eine frühe und praxisnahe Berufsorientierung, Kontakte für spätere Praktikums- und Ausbildungsplätze und ermöglichen Eltern und Kindern, sich über den möglichen Ausbildungsplatz und den Arbeitgeber zu informieren.

Erläuterung:
Am Girl’s und Boy’s Day öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen und Schüler ab der 5. Klasse.
Die Mädchen sollen dabei Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennenlernen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik. Jungs sollen für soziale Berufe gewonnen werden. Junge Frauen verfügen über eine besonders gute Schulbildung, schöpfen jedoch ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus und den Betrieben fehlt gerade in technischen und techniknahen Bereichen qualifizierter Nachwuchs.

Schulpraktika dauern in der Regel eine bis zwei Wochen und sind in allen Schulen fester Bestandteil des Lehrplans. Das Landratsamt ist hier in den meisten Ämtern aufgeschlossen für Praktikantinnen und Praktikanten.

Maßnahmen:
Die Ausbildungsinitiative wird in den kommenden Jahren fortgesetzt. Die Anzahl der Ausbildungsangebote wird konstant hoch gehalten.
Um die Ausbildungs- und Arbeitsperspektiven für junge Menschen transparenter und attraktiver zu machen, werden regelmäßig Job- und Ausbildungsmessen sowie Schulinformationsveranstaltungen aktiv genutzt. Verschiedene Ämter beteiligen sich bewusst an den Berufsorientierungsmaßnahmen, um geschlechtsspezifische Stereotypen und Unterrepräsentanzen bei der Wahl der Ausbildung vorzubeugen.

Die vielfältigen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in technischen Arbeitsbereichen werden häufig nicht mit einer Kreisverwaltung in Verbindung gebracht. Daher verfolgt das Landratsamt Waldshut das Ziel, dieses Angebot bereits bei Schülerinnen und Schülern frühzeitig bekannt zu machen.
Das Angebot an dualen Studiengängen mit technischem Bezug wird stetig evaluiert und bei Bedarf erweitert. Junge Frauen werden hier besonders berücksichtigt.

Indikatoren:
Anzahl der Ämter sowie der Schülerinnen und Schüler, die beim Landratsamt Waldshut am Girl‘s und Boy‘s Day teilnehmen oder ein Schulpraktikum absolvieren.

Die Anzahl der Frauen in technischen Ausbildungsberufen sowie der männlichen Auszubildenden im Sozialbereich.

2. Personalbindung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, mobile Arbeitsplätze

Ziel:
Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Erläuterung:
Zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bietet das Landratsamt Waldshut seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle an. Neben dem Arbeitszeitkonto und der damit einhergehenden **Gleitzeit**, sind hierbei insbesondere verschiedenste Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zu nennen.

Die Variabilität der Arbeit in **Teilzeit** ergibt sich aus der Möglichkeit, die drei Parameter, Dauer, Lage und Verteilung, individuell auf die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters bzw. der einzelnen Mitarbeiterin anzupassen. Folglich kann der/die Betroffene – unter Berücksichtigung dienstlicher Belange – den Umfang sowie die Verteilung seiner bzw. ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage und die Tageszeit selbst bestimmen. Die Teilzeitarbeit kann dabei bis hin zur geringfügigen Beschäftigung reichen und auch während der Elternzeit oder in einer Führungsposition in Anspruch genommen werden.

Die Wahrnehmung von **Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. Jedoch sollte in Führungspositionen ein Stellenumfang von mind. 80% gegeben sein, um der Aufgabe gerecht zu werden. Ausnahmen bedürfen einer besonders guten Planung und Absprache, sowie sinnvollen Vertretungs- und Zuständigkeitsregelungen.

Die gebotene Flexibilität richtet sich nicht nur auf die Arbeitszeit, sondern auch auf den Arbeitsort, an welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen. Denn mit dem Modell der **alternierenden Telearbeit** können die Beschäftigten vieler Abteilungen zumindest einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Landratsamt fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes in ihrer privaten Wohnung verrichten.

Mobile Arbeitsplätze bieten die Möglichkeit, von variablen Standorten aus zu arbeiten und auf seine Daten zurückzugreifen. Die digitale Erreichbarkeit ist dabei immer gegeben. Hier ist auch die Einführung der e-Akte ein wichtiger Faktor, der die mobile Arbeit erleichtert. Das Landratsamt wird sich in diesem Bereich auf einen signifikanten Veränderungsprozess einstellen, da auch u. a. Videokonferenzen mittlerweile zum Arbeitsalltag gehören. Eine zeitweise persönliche Präsenz am Dienstort ist dabei jedoch wichtig für die Teambindung, die Identifikation mit dem Arbeitgeber, das Zugehörigkeitsgefühl und somit für die psychische Gesundheit.

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung, auswirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Entsprechendes gilt für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen oder mobilen Arbeitsplätzen.

Teilzeit, Telearbeit bzw. mobiler Arbeitsplatz und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegearbeiten dürfen nicht dazu führen, dass den Beschäftigten geringerwertige Aufgaben übertragen werden.

Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung, Teilnahme an der Telearbeit oder Beurlaubung nicht zu entsprechen, ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

Maßnahmen:
Flexible Arbeitszeitmodelle werden beibehalten. Das Konzept „Telearbeit/mobile Arbeitsplätze“ wird unter Berücksichtigung der Vorgaben des ChancenG (siehe Erläuterung) überarbeitet.

Indikatoren:
Zufriedenheit der Frauen und Männer in Teilzeit oder mit mobilem Arbeitsplatz bzw. Telearbeitsplatz, sowie des Teams in der Abteilung und der Amtsleitung.
Fragestellung dabei ist, wie sinnvoll das Modell für die Mitarbeitenden sowie die jeweilige Abteilung/das jeweilige Amt ist.

2.3 Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit

Ziel:
Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Pflegearbeit soll gefördert werden. Die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung soll ermöglicht werden, ohne den Arbeitsplatz zu gefährden.

Erläuterung:
Durch die Altersstruktur der Gesellschaft sind in Zukunft Veränderungen zu erwarten. Die Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen wird an Bedeutung gewinnen. Flexible Arbeitszeiten haben somit eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion.

Das Thema trifft Beschäftigte oftmals unvorbereitet. Dann fehlt die Zeit, sich eingehend mit den Möglichkeiten und Angeboten zu beschäftigen. Daher bieten verschiedene Stellen des Landratsamts Waldshut entsprechende Beratung an. Bei Bedarf informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflegestützpunktes zu allen Fragen rund um das Thema „Pflege“.

Maßnahmen:
Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ein-

räumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach § 14 Abs. 1 SGB XI pflegebedürftigen nahen angehörigen Person nach § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen (§ 29 ChancenG).

Indikatoren:
Anzahl der Mitarbeitenden, die einen Antrag zur Pflege und Betreuung stellen, Beratungsgespräche wahrnehmen sowie Abfrage der positiven Umsetzung und Zufriedenheit mit der Maßnahme.

2.4 Werdende Eltern bzw. Frauen und Männer in Elternzeit

Maßnahme 1: Leitfaden für werdende Eltern bzw. Frauen und Männer in Elternzeit

Ziel:
Umfangreiche Information über gesetzliche Vorgaben, Rechte und Unterstützung vor und nach der Geburt des Kindes.

Maßnahme:
Erstellen eines Leitfadens für werdende Eltern sowie Frauen und Männer in Elternzeit unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten.

Indikatoren:
Der Leitfaden ist für alle Mitarbeitenden in digitaler Form zugänglich (Intranet).

Maßnahme 2: Bewusste Thematisierung der Möglichkeiten bei Familienarbeit für Männer bzw. Väter

Ziel:
Väter für Elternzeit bzw. Männer für Familienarbeit/Pflege sensibilisieren.

Erläuterung:
Wenngleich die Zahl der betroffenen Frauen noch immer weit höher ist, wünschen sich auch immer mehr Männer, das Familienleben besser mit den beruflichen Aufgaben vereinbaren zu können. Die partnerschaftliche Aufgabenverteilung in Familien soll gefördert werden. Dem öffentlichen Dienst kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu.

Maßnahme:
Durch ihre ausdrückliche Erwähnung sowie im Mitarbeitergespräch sollen männliche Beschäftigte ermutigt werden, um Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, wie zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitmodelle oder einen mobilen Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen.

Indikatoren:
Anzahl der Männer in Familienarbeit wie Pflege oder Elternzeit und Dauer der jeweiligen Elternzeit.

Maßnahme 3: Treffen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit

Ziel:
Vernetzung, Information und Personalbindung.

Maßnahme:
Einmal jährlich werden die Eltern in Elternzeit zu einem Treffen ins Landratsamt eingeladen, bei dem ein Austausch stattfindet und aktuelle Informationen von Seiten des Personalamtes, des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten gegeben werden.

Indikatoren:
Anzahl der Treffen und der Teilnehmenden, Auswertung eines jeweils vorhandenen Evaluationsfragebogens.

2.5 Kinderbetreuung, Ferienmaßnahmen

Ziel:
Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Erläuterung:
Das Angebot wird aufgrund der Subsidiarität nicht über den Hinweis auf die Ferienaktion für die Mitarbeitenden im Intranet hinausgehen.
Gegen die Einrichtung einer dauerhaften betrieblichen Kinderbetreuung sprechen folgende Punkte:

1. Der Landkreis Waldshut ist ländlicher Raum, in dem oft bevorzugt wird, das Kind am Wohnort betreuen zu lassen, damit es mit Nachbarskindern und späteren Schulkameraden zusammen sein kann.

2. Die Ausgestaltung der Kinderbetreuung obliegt den Gemeinden. Die Gemeinden sind verpflichtet, ihren Bedarf zu ermitteln und zu decken. Sollten die Kinder in anderen Kommunen betreut werden, so hat die Standortgemeinde für auswärtige Kinder einen Anspruch auf Kostenausgleich gegenüber der Wohnsitzgemeinde der betreuten Kinder.

§ 3 Abs. 1 Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) verpflichtet die Kommunen zur Durchführung von Aufgaben der Förderung von Kindern. Die Gemeinden haben darauf hinzuwirken, dass allen Kinder in der jeweiligen Altersgruppe jeweils ein Platz in einer Kindertageseinrichtung zur Verfügung steht. Ebenso haben sie darauf hinzuwirken, dass es ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen zur Verfügung steht. Dies gilt unbeschadet der Verpflichtung des örtlichen Trägers der Jugendhilfe (Landkreis Waldshut).
Allerdings haben die erziehungsberechtigten Personen die Gemeinde mindestens 6 Monate vor der beabsichtigten Inanspruchnahme eines Platzes in Kenntnis zu setzen. Nichts desto trotz müssen die Kommunen so planen, dass auch ein Bedarf gedeckt werden kann, der aus einem vom Personensorgeberechtigten nicht zu vertretenden Grund kurzfristig entsteht (§ 3 Abs. 2 a Satz 2 KiTaG).

Maßnahme:
Die Heinrich-Hansjakob-Schule bietet im Jahr 2020 und wohl auch in den nächsten Jahren in den Sommerferien eine Ferienbetreuung (Woche 1+2+4+5) an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von Seiten des Haupt- und Personalamtes auf diese Maßnahme explizit aufmerksam gemacht.

Indikatoren:
Anzahl der Kinder von Mitarbeitenden, die bei den Ferienmaßnahmen der Heinrich-Hansjakob-Schule teilnehmen.

2.6 Wiedereingliederung nach Beurlaubung

Ziel:
Für die Anbindung und Wiedereingliederung der beurlaubten Beschäftigten in Elternzeit oder Pflege soll während der Beurlaubung eine systematische Betreuung und optimale Integration bei der Rückkehr in den Beruf ermöglicht werden.

Maßnahmen:
Die beurlaubten Beschäftigten werden regelmäßig über Stellenausschreibungen, Hausmitteilungen und Weiterbildungsangebote informiert. Außerdem sollen frühzeitig Möglichkeiten mit den Beschäftigten erörtert werden, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienlich sind.

Die Dienststelle hat insbesondere den aus familien- oder pflegebedingten Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

Ein erweitertes Konzept zu einem Kontakthalteprogramm wird erstellt und umgesetzt (siehe auch Punkt 2.4 Treffen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit).

Indikatoren:
Anzahl der Beschäftigten, die aus der Beurlaubung zurückkehren, Dauer der Beurlaubung, Zufriedenheit mit dem Kontakthalteprogramm.

2.7 Job Sharing

Ziel:
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Erläuterung:
Siehe auch „Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur“.
Zukünftig werden flexiblere Organisationsstrukturen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Damit kann qualifiziertes Personal gebunden werden, die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden und die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben gefördert werden.
Das Landratsamt Waldshut ist bestrebt, das Angebot moderner Formen der Arbeitsgestaltung kontinuierlich zu prüfen. Dazu gehört auch, Dienstvereinbarungen im Hinblick auf die sich verändernden Rahmenbedingungen zu erarbeiten.

Maßnahmen:
Arbeitsplätze können, wo es möglich ist, mit 2 Personen besetzt werden, die sich die Arbeitszeit aufteilen. Alle Ämter prüfen die Möglichkeit des Job Sharings kontinuierlich.

Indikatoren:
Die Anzahl der Job Sharing Arbeitsplätze erhöht sich.

2.8 Ausbildung in Teilzeit

Ziel:
Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. die Chance, trotz Familienarbeit eine Ausbildung zu absolvieren.

Erläuterung:
Junge Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation eine besondere Verantwortung als Mutter, Vater oder zur Pflege eines Familienmitglieds übernehmen, haben es oft schwer, gleichzeitig eine qualifizierte Berufsausbildung in Vollzeit erfolgreich zu absolvieren.
Maßnahmen:
Regelmäßige Überprüfung der Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit in allen Ämtern.
Bekanntgabe der Möglichkeiten der Ausbildung in Teilzeit auf der Homepage, in den sozialen Medien, der Presse und verwaltungsintern im Intranet.

Indikatoren:
Die Anzahl der Auszubildenden in Teilzeit.

2.9 Altersteilzeit

Ziel:
Generationengerechte, individuelle Angebote zur Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze oder darüber hinaus.

Maßnahme:
Das Angebot der Altersteilzeit nach Tarifvertrag zu flexibler Arbeitszeitenregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ).

Erläuterung:
Die Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Beschäftigten das 60. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben.
Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sein und darf die Dauer von 5 Jahren nicht überschreiten.
Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie durchgehend erbracht wird **(Teilzeitmodell)** oder in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen freigestellt werden **(Blockmodell).**

Anspruch auf den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung besteht nur, solange die Quote von 2,5% der Tarifbeschäftigten nicht erreicht ist.

Indikatoren:
Lebenssituationsgerechte Angebote werden genutzt bzw. ausgeschöpft.

3. Personalentwicklung

Eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung geht von kalkulierbaren und planbaren Personalbedarfen aus. Dabei berücksichtigt sie die Bedarfsermittlungen auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt, um rechtzeitig personelle Veränderungen anstoßen zu können. Dazu steht eine Vielzahl aufeinander bezogener Entwicklungsinstrumente und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Landkreis Waldshut zu gewinnen und deren Leistungspotentiale und –motive zu erkennen, zu erhalten und zu fördern.

3.1 Qualifizierungsmaßnahmen

Ziel:
Förderung und Ermutigung von Frauen und Männern zur Bereitschaft, Führungspositionen zu übernehmen.

Erläuterung:
Siehe „Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur“:
Schon jetzt ist im Landratsamt Waldshut ersichtlich, dass sich tendenziell immer mehr Frauen auf Führungspositionen bewerben und die Anzahl der Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist.

Maßnahmen:
Frauen und Männern soll ermöglicht werden, ihre Führungspotentiale zu reflektieren und zielgerichtet ihre berufliche Karriere zu gestalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten, zu beteiligen.

Indikatoren:
Anzahl der internen Bewerbungen von Frauen und Männern auf Führungspositionen. Im anstehenden Zwischenbericht wird die aktuelle Situation evaluiert. Es wird damit gerechnet, dass die Unterrepräsentanzen auf den Ebenen Amtsleitungen und Abteilungsleitungen ausgeglichen sein werden.

3.2 Internes, fachübergreifendes Weiterbildungsprogramm

Ziel:
Förderung von Frauen und Männern (höhere Bereitschaft, Führungspositionen zu übernehmen und Wiedereinstieg nach Familienphase bzw. höhere Bereitschaft, Familienarbeit zu übernehmen).

Maßnahmen:
Bei innerbehördlichen Dienstbesprechungen und bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, sind Themen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzusehen.

Bei allen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme berücksichtigt werden.

Bei der Ausgestaltung und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen soll darauf geachtet werden, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine Teilnahme möglich ist.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Das gleiche gilt für Beschäftigte mit Telearbeitsplätzen oder in einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegearbeiten.

Bei der Planung und Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahmen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

Indikatoren:
Anzahl der Frauen, die sich für eine höhere Tätigkeit qualifizieren und/oder auf eine Führungsposition bewerben. Anzahl der Männer, die Elternzeit nehmen.

3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Ziel:
Mehr Männer nehmen die Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung wahr, auch außerhalb der Sportgemeinschaft.

Erläuterung:
Die gesundheitliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist Ziel des Präventionsgesetzes, das im Sozialgesetzbuch verankert ist.
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement des Landratsamts Waldshut initiiert bedarfsorientierte Maßnahmen nach einer vorherigen Bedarfsanalyse. Der ganzheitliche Ansatz bezieht Führungskräfte und Beschäftige gleichermaßen ein.
Durch gezielte Informationen und Aktionen, wie zum Beispiel Gesundheitstage zu speziellen Themen, sollen Belastungen reduziert und Fehlbelastungen vermieden werden.
Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten diverse Angebote, um die persönlichen Kompetenzen zur Förderung der eigenen Gesundheit nachhaltig zu entwickeln – sei es im sportlichen Bereich oder zur Persönlichkeitsentwicklung.

Die Bereiche „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ vereinen Prävention und Rehabilitation innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Angebote wurden bisher in überwiegender Anzahl von Frauen wahrgenommen.

Maßnahmen:
Es werden passgenaue Angebote für Männer abgefragt und angeboten, es wird ein Konzept „Männergesundheit“ entwickelt.

Indikatoren:
Anzahl der Männer bei der Wahrnehmung der Angebote.

3.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)

Ziel:
Die Arbeitsfähigkeit von langfristig oder häufig erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wiederherzustellen und möglichst dauerhaft zu erhalten.

Die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter wieder in das Team einzugliedern, den jeweiligen Arbeitsplatz zu erhalten und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Maßnahmen:
Weitere Umsetzung des Prozesses des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) auf der Grundlage der entsprechenden Dienstvereinbarung. Hierfür sollen infrage kommende Möglichkeiten der Wiedereingliederung zwischen den Betroffenen und einem Integrationsteam gemeinsam ausgelotet werden. Dabei geht es um jeweils individuelle Maßnahmenfindung.

Indikatoren:
Anzahl der wieder dauerhaft arbeitsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

3.5 Mitarbeitergespräch, Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Ziel:
Das Leistungs- und Entwicklungspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und zu fördern. Dabei sollen sowohl die Bedürfnisse der gesamten Verwaltung im Blick sein, aber auch die individuellen Anforderungen und Erwartungen der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt werden.

Die Kommunikation und Kooperation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden zu verbessern, gegenseitig Wertschätzung zu vermitteln, persönliche Entwicklungswünsche und –potenziale zu besprechen und festzuhalten, und davon ausgehend die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung zu steigern.

Erläuterung:
Grundlegendes Element für das o. g. Ziel ist ein jährlich zu führendes Mitarbeitergespräch zwischen dem Mitarbeitenden und der Führungskraft. Die darauf aufbauenden Instrumente, wie beispielsweise ein fachübergreifendes, internes Weiterbildungsprogramm, diverse Qualifizierungsangebote und weitere projektbezogene Maßnahmen, können nur in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Führungskräften effektiv geplant und erfolgreich umgesetzt werden. Somit soll die Verantwortung der Führungskräfte aktiv miteinbezogen werden.

Maßnahmen:
Das **Mitarbeitergespräch** dient als Grundlage für den Einsatz der einzelnen Personalentwicklungsinstrumente. Es soll als konstruktiver, gleichberechtigter Dialog mindestens einmal jährlich, losgelöst vom aktuellen Tagesgeschehen, geführt werden.
Neben der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt es auch, deren Gesundheit zu fördern und individuell auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenssituationen einzugehen.

Für die Anerkennung der Leistungen sind eine lebendige Feedback-Kultur sowie regelmäßige Besprechungen innerhalb der Abteilung unverzichtbar.

Gerade weibliche Mitarbeitende sollen ermutigt und gefördert werden, sich um höherwertige Positionen und Führungsaufgaben zu bewerben.
Männer sollen positive Unterstützung zur Übernahme von Familienarbeit und Elternzeit bekommen.

Das System der **leistungsorientierten Bezahlung (LOB)** gemäß § 18 TVöD wird im Landratsamt Waldshut seit 2007 auf Grundlage der hierzu abgeschlossenen Dienstvereinbarung und der entsprechenden Personalentwicklungs-Bausteine weiterhin umgesetzt.

Indikatoren:
Rückmeldungen aus den Mitarbeitergesprächen auf freiwilliger Basis zur Karriereplanung. Evaluation des Konzepts LOB bzw. der Dienstvereinbarung dazu.

3.6 Wissensmanagement

Ziel:
Erleichterung des Einstiegs, bzw. des Wiedereinstiegs von Eltern in Elternzeit und des Ausstiegs in Altersteilzeit sowie bei der Übernahme höherwertiger Aufgaben.

Maßnahmen:
Evaluation und Fortschreibung des Konzepts zum Wissensmanagements.

Wo es möglich und umsetzbar ist, sollte eine Überlappung der Beschäftigungszeit (von bisheriger Stelleninhaberin bzw. Stelleninhaber und neueingestellte Person) bei Ausschreibung und Einstellung eingeplant werden, damit eine gute Einarbeitungsphase geboten werden kann.

Der Informationsleitfaden für Neueinsteigende und Rückkehrende wird aktuell halten.

Indikatoren:
Eine ausreichende Einarbeitungsphase durch Kolleginnen und Kollegen wurde in jedem Fall gewährleistet.
Das Konzept zu Wissensmanagement wurde ämterspezifisch evaluiert und umgesetzt.

3.7 Hospitation (extern und intern)

Ziel:
Karriereplanung für Frauen und Männer, Weiterentwicklung und Optimierung der eigenen Arbeitsprozesse. Wissenstransfer und Vernetzung.

Maßnahmen:
Weiterführen der bisherigen Angebote.
Ausreichende Information der Mitarbeitenden im Intranet und im Mitarbeitergespräch.

Indikatoren:
Anzahl der Frauen und Männer, die sich durch Hospitation informieren und vernetzen.

4. Sonstige Maßnahmen

4.1 Genderkompetenz der Führungskräfte

Ziel:
Um den gesetzlich geregelten Gleichstellungsauftrag zu erfüllen, müssen alle Führungskräfte über Genderkompetenz verfügen.

Erläuterung:
„Gender“ ist der Fachbegriff für die soziokulturelle Geschlechterrollenzuschreibung in einer Gesellschaft. Diese oft unbewusste Zuschreibung ist erlernt und in jedem Verwaltungshandeln zu hinterfragen (Mainstreaming).

Unter Genderkompetenz wird u. a. das Wissen über unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen, die bewusste oder unbewusste Wirkung von Rollenzuschreibungen, bewusstes Vermeiden von Stereotypen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Reflektion der eigenen Geschlechterrolle verstanden.

Maßnahmen:
Im Zuge der Personalentwicklung sollen Fortbildungsangebote zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz angeboten werden. Hier auch spezielle Seminarangebote für Führungskräfte zur gender- familien- und lebensphasenbewusste Führung.

Vereinbarkeitsthemen werden explizit in das Mitarbeitergespräch aufgenommen.

Fragen zur Genderkompetenz werden in den Gesprächsleitfaden für Vorstellungsgespräche, in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, aufgenommen.

Daten werden, wo es möglich ist, geschlechterdifferenziert erhoben.

Indikatoren:
Führungskräfte bekennen sich zu ihrer Vorbildfunktion und achten auf die eigene Genderkompetenz, die Umsetzung von Chancengleichheit und Antidiskriminierung, sowie die Akzeptanz und Offenheit gegenüber Familienarbeit.
Genderfragen für Vorstellungsgespräche werden in Gesprächsleitfäden aufgenommen.

4.2 Geschlechtergerechte Sprache

Ziel:
Geschlechtergerechte Sprache trägt zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei.

Erläuterung:
Die gesonderte Benennung von Frauen und Männern beinhaltet deren individuelle Vielfalt und somit alle Minderheiten sexueller Orientierung. Jede Diskriminierung liegt uns fern.

Die Sprachformen mit Sternchen (*innen), Unterstrich (_innen), oder großem I (Innen) sind nicht lesbar und verkomplizieren die Texte grammatikalisch. Wir verwenden diese daher nicht.

Maßnahmen:
Frauen und Männer sind in Wort und Schrift explizit zu benennen. In Ausnahmefällen können neutrale Formen gewählt werden.

Eine Arbeitshilfe/ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache wird von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät bei der geschlechtergerechten Formulierung von Texten.

Indikatoren:
Texte der Verwaltung sind in geschlechtergerechter Sprache verfasst.

4.3 Interne Angebote für Männer und Frauen

Ziel:
Geschlechtsspezifische Angebote zur Sensibilisierung für die eigene Geschlechterrolle.

Maßnahmen:
Siehe Erläuterung unter „Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur“.

Indikatoren:
- die Angebote finden regelmäßig statt
- die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- die inhaltlichen Rückmeldungen

4.4 AGG, Antidiskriminierung, Gewaltschutz

Ziel:
Schutz vor Diskriminierung und Gewalt.

Erläuterung:
Siehe „Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur“.

Maßnahmen:
Die Beschwerdestelle beim Haupt- und Personalamt, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte bieten insgesamt ausreichend Information und Beratung an und arbeiten vernetzt.

Allen Mitarbeitenden werden in regelmäßigen Abständen die gesetzlichen Bestimmungen des AGGs, die Ansprechpartnerinnen- und partner (siehe oben) und weitere Maßnahmen zugänglich und transparent gemacht.

Indikatoren:
Alle Mitarbeitenden sind über das AGG, die Beschwerdestelle und weitere Ansprechpartnerinnen und-partner informiert.

4.5 Gremienbesetzung

Ziel:
Paritätische Besetzung amtsinterner Gremien und Arbeitsgruppen.

Erläuterung:
Die Vorgaben zur Gremienbesetzung nach § 13 ChancenG können nur bedingt auf den Landkreis Waldshut übertragen werden.

Nach § 13 Abs. 5 ChancenG sind Ausnahmen zur Gremienbesetzung nur aus besonderen Gründen zulässig, die aktenkundig zu machen sind. Besondere Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn die Ausübung des Mandats in einem Gremium an einen bestimmten Dienstposten geknüpft ist, der einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat hat.

Maßnahmen:
Eine angemessene Berücksichtigung der Geschlechter bei der Besetzung von amtsinternen Gremien und Arbeitsgruppen.

Indikatoren:
Die Besetzung der Gremien und Arbeitsgruppen ohne Unterrepräsentanzen.

VI. Schlussbemerkung

Evaluation

Bis zu einem Zwischenbericht im Jahr 2024 werden alle Ämter an der Zielerreichung, der weiteren Zielformulierung und der Umsetzung der Maßnahmen bzw. Erarbeitung weiterer Maßnahmen, beteiligt.

Hierzu wird die Gleichstellungsbeauftragte ggf. in Abstimmung mit dem Personalrat nach § 75 Abs. 4 LPVG ämterspezifische Umfragen und persönliche Gespräche durchführen.

Zweimal jährlich lädt die Gleichstellungsbeauftragte in eine Lenkungsgruppe ein, bestehend aus Vertretungen aus dem Personalrat und dem Haupt- und Personalamt zur Abstimmung der aktuellen Umsetzung des Chancengleichheitsplanes sowie zum weiteren Vorgehen bzw. zur Aufnahme neuer Ziele und Maßnahmen. Das Justitiariat und die Datenschutzbeauftragte werden eingebunden.

Beseitigung der Unterrepräsentanz (nach § 14 ChancenG)

Soweit das Gesetzesziel der weitgehenden Beseitigung der Unterrepräsentanz in allen Entgelt- oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn und in den Funktionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben (…) erreicht ist, ist die jeweilige Dienststelle von folgenden Vorschriften entbunden:

1. Erstellung eines Chancengleichheitsplans nach § 5,
2. Erstellung eines Zwischenberichts nach § 8 und
3. Aufforderung zur Bewerbung von Frauen nach § 9 Abs. 1 Satz 3.

Die Dienststelle hat unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Abstand von zwei Jahren zu prüfen, ob das Gesetzesziel weiterhin gewahrt ist und sie von den Vorschriften entbunden bleibt.

Inkrafttreten und Laufzeit

Der Chancengleichheitsplan tritt am 09.12.2020 in Kraft und ist mit einer Laufzeit von 6 Jahren bis zum 31.12.2026 gültig.

Bekanntgabe

Der Chancengleichheitsplan wird nach Inkrafttreten im Internet und im Intranet veröffentlicht sowie in Printform zur Verfügung gestellt.

VII. Anhang

Bestandsaufnahme Chancengleichheitsplan (Stand Januar 2020)

Bestandsaufnahme Chancengleichheitsplan (ohne Landesbedienstete)
01.01.2020

	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
Anzahl Mitarbeiter/innen Gesamt	**1.188**	**415**	**773**	**65%**
Anzahl Mitarbeiter/innen Vollzeit	**696**	**343**	**353**	**51%**
davon Beamte	149	103	46	31%
davon Beschäftigte	547	240	307	56%
Anzahl Mitarbeiter/innen Teilzeit	**492**	**72**	**420**	**85%**
davon Beamte	67	4	63	94%
davon Beschäftigte	425	68	357	84%
Anzahl Mitarbeiter/in nach Eingruppierung				
EG1-EG9a	**480**	**150**	**330**	**69%**
davon Vollzeit	266	138	128	48%
davon Teilzeit	214	12	202	94%
EG9b-EG10	**146**	**35**	**111**	**76%**
davon Vollzeit	101	33	68	67%
davon Teilzeit	45	2	43	96%
EG11-EG12	**40**	**23**	**17**	**43%**
davon Vollzeit	30	21	9	30%
davon Teilzeit	10	2	8	80%
EG13-EG15	**7**	**5**	**2**	**29%**
davon Vollzeit	6	4	2	33%
davon Teilzeit	1	1	0	0%
Anzahl Forstwirte/innen	**2**	**2**	**0**	**0%**
davon Vollzeit	2	2	0	0%
davon Teilzeit	0	0	0	
Auszubildende	**46**	**15**	**31**	**67%**
Azubi Verwaltung	15	3	12	80%
Azubi Straßen	4	4	0	0%
Azubi Forst	0	0	0	
Azubi Pflege	5	0	5	100%
Azubi Vermessungstechniker	6	3	3	50%
Azubi BWL Tourismus	1	1	0	0%
DHBW Studium Soziale Arbeit	11	2	9	82%
Bachelor of Arts / Public Management	3	1	2	67%
DHBW Studium Informatik	1	1	0	0%
Pflege inkl. betreuende Hilfskräfte	**67**	**5**	**62**	**93%**
davon Vollzeit	16	1	15	94%
davon Teilzeit	51	4	47	92%

	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
Sozial-und Erziehungsdienst	**82**	**20**	**62**	**76%**
davon Vollzeit	45	15	30	67%
davon Teilzeit	37	5	32	86%

Anzahl Mitarbeiter/in SuE nach Eingruppierung				
S1-S11a	**2**	**2**	**0**	**0%**
davon Vollzeit	2	2	0	0%
davon Teilzeit	0	0	0	

S11b-S14	**71**	**15**	**56**	**79%**
davon Vollzeit	36	10	26	72%
davon Teilzeit	35	5	30	86%

S15-S17	**9**	**3**	**6**	**67%**
davon Vollzeit	7	3	4	57%
davon Teilzeit	2	0	2	100%

FSJ	**30**	**7**	**23**	**77%**

Sonstige Beschäftigte (Geringf./ kurzfr./ Fleischi/ Fahrer)	**71**	**49**	**22**	**31%**

Anzahl Beamte/innen nach Laufbahn				
A1-A10 m. D.	**22**	**15**	**7**	**32%**
davon Vollzeit	18	14	4	22%
davon Teilzeit	4	1	3	75%

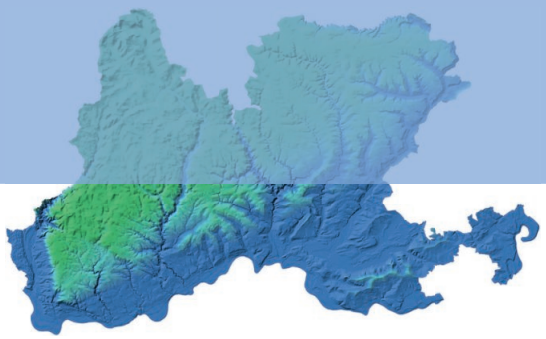
Anwärter g. D.	**6**	**4**	**2**	**33%**

A9 g. D.-A11	**116**	**46**	**70**	**60%**
davon Vollzeit	70	42	28	40%
davon Teilzeit	46	4	42	91%

A12-A13	**45**	**32**	**13**	**29%**
davon Vollzeit	34	29	5	15%
davon Teilzeit	11	3	8	73%
A14-A16	**10**	**4**	**6**	**60%**
davon Vollzeit	8	4	4	50%
davon Teilzeit	2	0	2	100%

Beurlaubungen				
Anzahl der Beurlaubten	**45**	**1**	**44**	**98%**
davon Beamte	6	0	6	100%
davon Beschäftigte	39	1	38	97%

LANDKREIS
WALDSHUT



Landratsamt Waldshut

Kommunale Stelle für Gleichstellung
Kaiserstraße 110
79761 Waldshut-Tiengen

Tel: 07751 / 86 - 40 20
anette.klaas@landkreis-waldshut.de

www.landkreis-waldshut.de