



OSTALBKREIS

# **CHANCENGLEICHHEITSPAN** **2017 – 2023**

FÜR DIE LANDKREISVERWALTUNG  
DES OSTALBKREISES

## IMPRESSUM

### **Herausgeber**

Landratsamt Ostalbkreis  
Beauftragte für Chancengleichheit  
Stuttgarter Straße 41  
73430 Aalen  
Telefon 07361 503-1798  
Telefax 07361 503-581798  
katharina.oswald@ostalbkreis.de  
www.ostalbkreis.de

1. Ausgabe – November 2017

## VORWORT

### Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Herausforderungen der Zukunft lassen sich dann am besten meistern, wenn wir die Potenziale von Frauen und Männern in gleicher Weise nutzen. Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit sind zum Beispiel immer noch Themen, denen sich eher Frauen widmen. Um jedoch die berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer herstellen zu können, müssen realistische Möglichkeiten geschaffen werden, damit Erwerbs- sowie Familienarbeit zwischen Männern und Frauen gerecht aufgeteilt werden.

Der Chancengleichheitsplan soll unter anderem deutlich machen, wo es noch Defizite und Handlungsbedarf gibt.



Wichtig für eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern im beruflichen Alltag sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier hat die Landkreisverwaltung in den letzten Jahren sehr viel getan. Im OSTALB-TigeR werden 12 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgehalten. In den Sommerferien findet ein zweiwöchiges Kinderbetreuungsprogramm für Schulkinder statt. Mittlerweile hat die Landkreisverwaltung nahezu 200 verschiedene Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit, Heimarbeitsplätze und Jobsharing-Modelle in Anspruch zu nehmen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestmögliche Rahmenbedingungen zu bieten. Hierfür wurde die Landkreisverwaltung 2015 mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ ausgezeichnet.

Der Ostalbkreis hat als erster und bislang einziger Landkreis in Baden-Württemberg die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet und einen Gleichstellungs-Aktionsplan verabschiedet. 2017 wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Die Landkreisverwaltung setzt sich aktiv für die Chancengleichheit und Vielfalt im Ostalbkreis ein.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Klaus Pavel'. The signature is stylized and cursive.

Klaus Pavel  
Landrat des Ostalbkreises

# I EINFÜHRUNG

Zur Umsetzung der Gleichberechtigung nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz trat am 01.01.1996 auf Landesebene das Landesgleichberechtigungsgesetz in Kraft. Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg löste 2005 diese Gesetzgebung ab und wurde sodann am 27. Februar 2016 novelliert. Seitdem ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden Württemberg (Chancengleichheitsgesetz-ChancenG) in Kraft.

Für Stadt- und Landkreise sowie Städte ist seitdem neu, dass ab einer Einwohnerzahl von 50.000 eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden muss. In der Landkreisverwaltung besteht diese Stelle seit April 1987, somit Jahrzehnte als Freiwilligkeitsleistung. Außerdem sollen gemäß § 27 ChancenG alle Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise Chancengleichheitspläne erstellen.

Der Chancengleichheitsplan wird auf die Dauer von sechs Jahren ausgerichtet, nach drei Jahren wird ein Zwischenbericht erstellt. Zu Beginn wird eine Personalstrukturanalyse dargestellt. Anschließend werden Maßnahmen formuliert, um die Chancengleichheit in der Landkreisverwaltung aktiv zu fördern. Die Bestandsaufnahme wurde zum Stichtag 30.06.2017 erstellt.

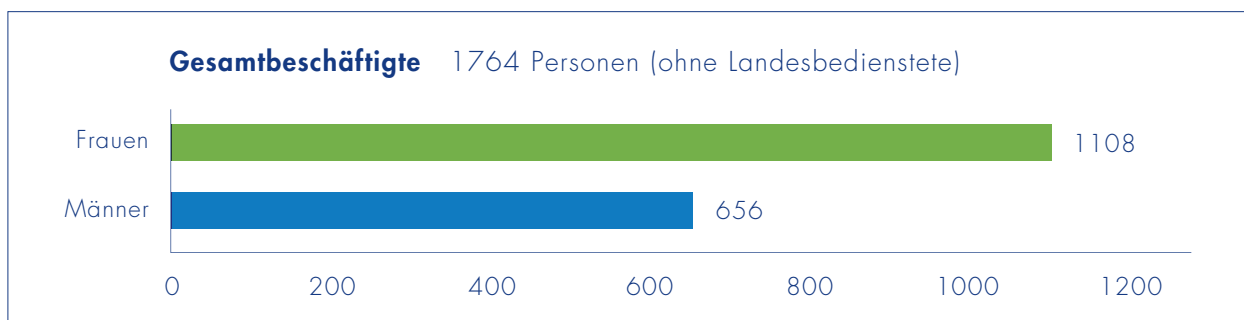
Der Chancengleichheitsplan wurde in enger Abstimmung zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit, dem Geschäftsbereich Personal und Organisation und dem Personalrat erarbeitet.

Die im letzten Kapitel des Chancengleichheitsplans enthaltenen Maßnahmen verfolgen das Ziel der tatsächlichen Chancengleichheit in der Landkreisverwaltung des Ostalbkreises.

# I INHALT

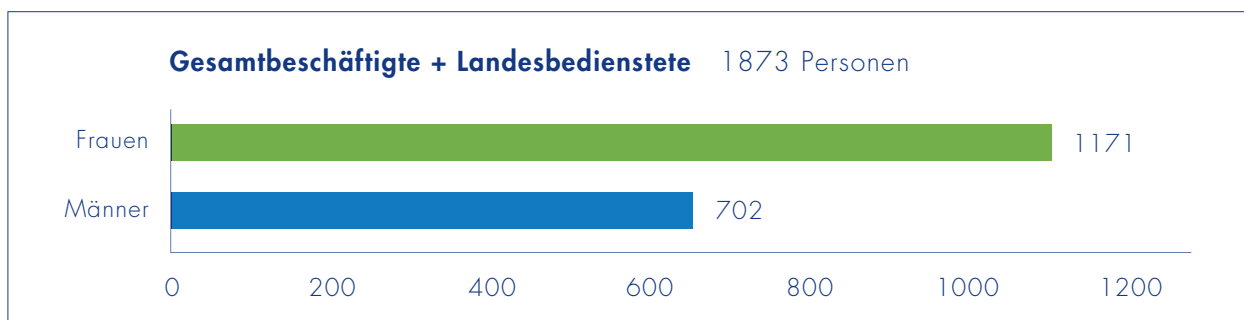
GESAMTBESCHÄFTIGTE .....	6
TEILZEITBESCHÄFTIGTE .....	7
GESAMTBESCHÄFTIGTE aufgliedert nach ausgewählten Arbeitsorten .....	8
GESAMTBESCHÄFTIGTE aufgliedert in Entgelt-, bzw. Besoldungsgruppen.....	13
AUSZUBILDENDE .....	17
BEURLAUBTE .....	18
ZUSAMMENSETZUNG DES KREISTAGES .....	19
DEZERNENTINNEN UND DEZERNENTEN .....	20
WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE .....	21
MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE.....	22
<b>MAßNAHMEN</b>	
ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT .....	23

## GESAMTBESCHÄFTIGTE



In der Landkreisverwaltung des Ostalbkreises arbeiten 1764 Kreisbedienstete. 1108 Frauen und 656 Männer.

Außerdem arbeiten in der Landkreisverwaltung 109 Landesbedienstete.



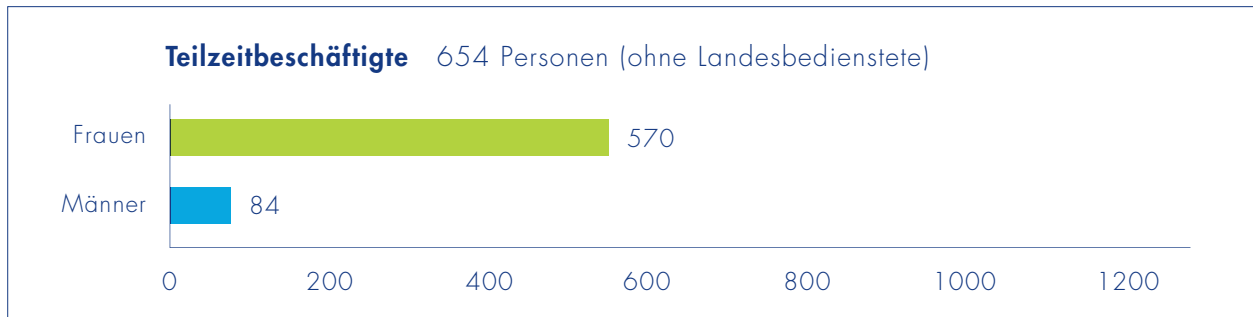
Zusammengefasst mit den Landesbediensteten arbeiten somit insgesamt 1873 Personen bei der Landkreisverwaltung.

Der Frauenanteil liegt bei 63 %. Dieser Wert liegt im Landesdurchschnitt. Wie das Statistische Landesamt Baden-Württemberg im Monatsheft 2/2016 mitteilte, sind 63 % der Beschäftigten im kommunalen Bereich (ohne Krankenhäuser) Frauen.

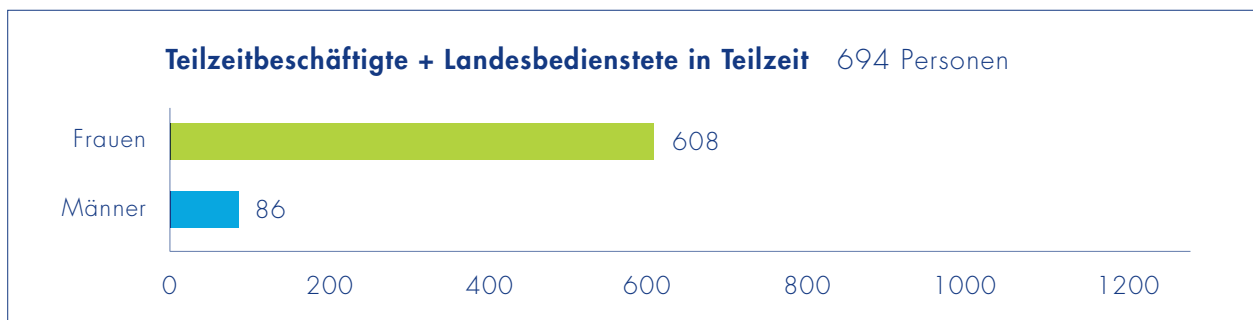
Die Stellenausschreibungen der Landkreisverwaltung enthalten folgenden Hinweis:  
**„Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion sind für den Ostalbkreis selbstverständlich. Deshalb begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung.“**

Es soll so Bewerberinnen und Bewerbern deutlich gemacht werden, dass sich der Ostalbkreis aktiv für die Vielfalt einsetzt.

## TEILZEITBESCHÄFTIGTE



Von den 1764 Kreisbeschäftigten arbeiten 37 % in Teilzeit.



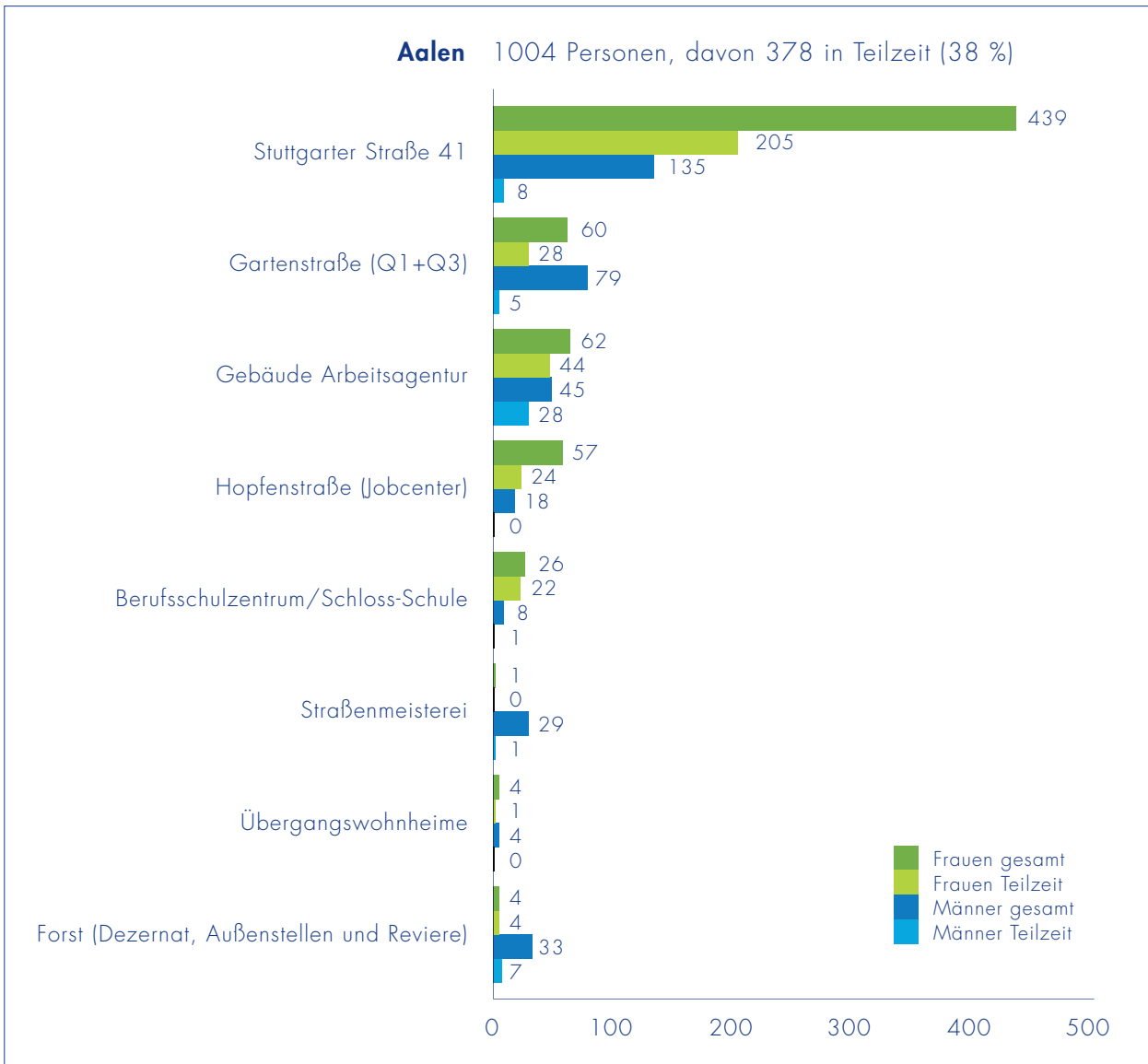
Von insgesamt 1873 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten somit 694 Mitarbeitende in Teilzeit, was einen Anteil von 37 % ausmacht.

Die Teilzeitquote im kommunalen Bereich (ohne Krankenhäuser) liegt bei 41 %, so das Statistische Landesamt Baden-Württemberg im Monatsheft 2/2016. Insgesamt ist zu sehen, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten und der Ostalbkreis unter dem Landesdurchschnitt liegt.

# GESAMTBESCHÄFTIGTE

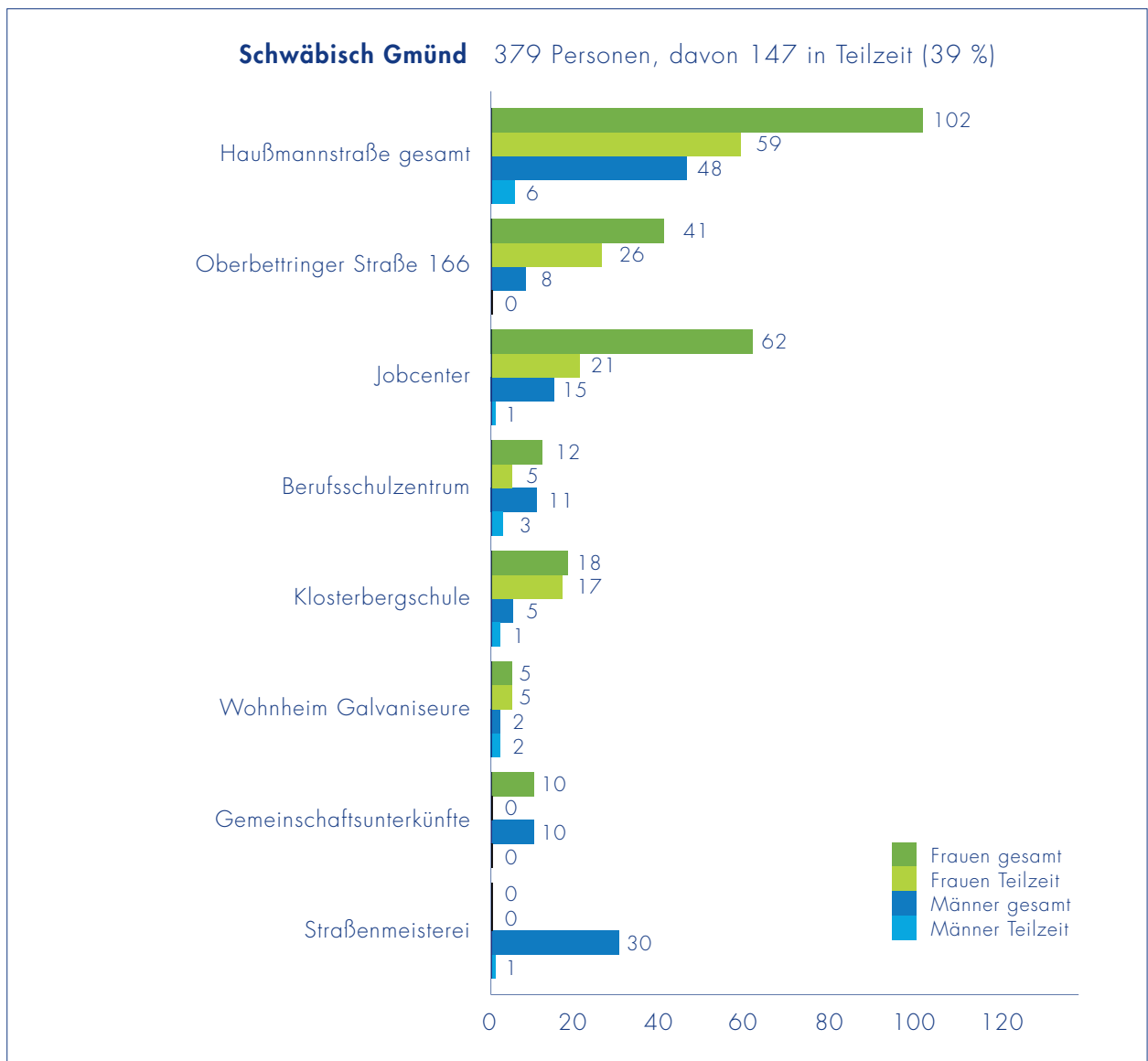
## aufgegliedert nach ausgewählten Arbeitsorten

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



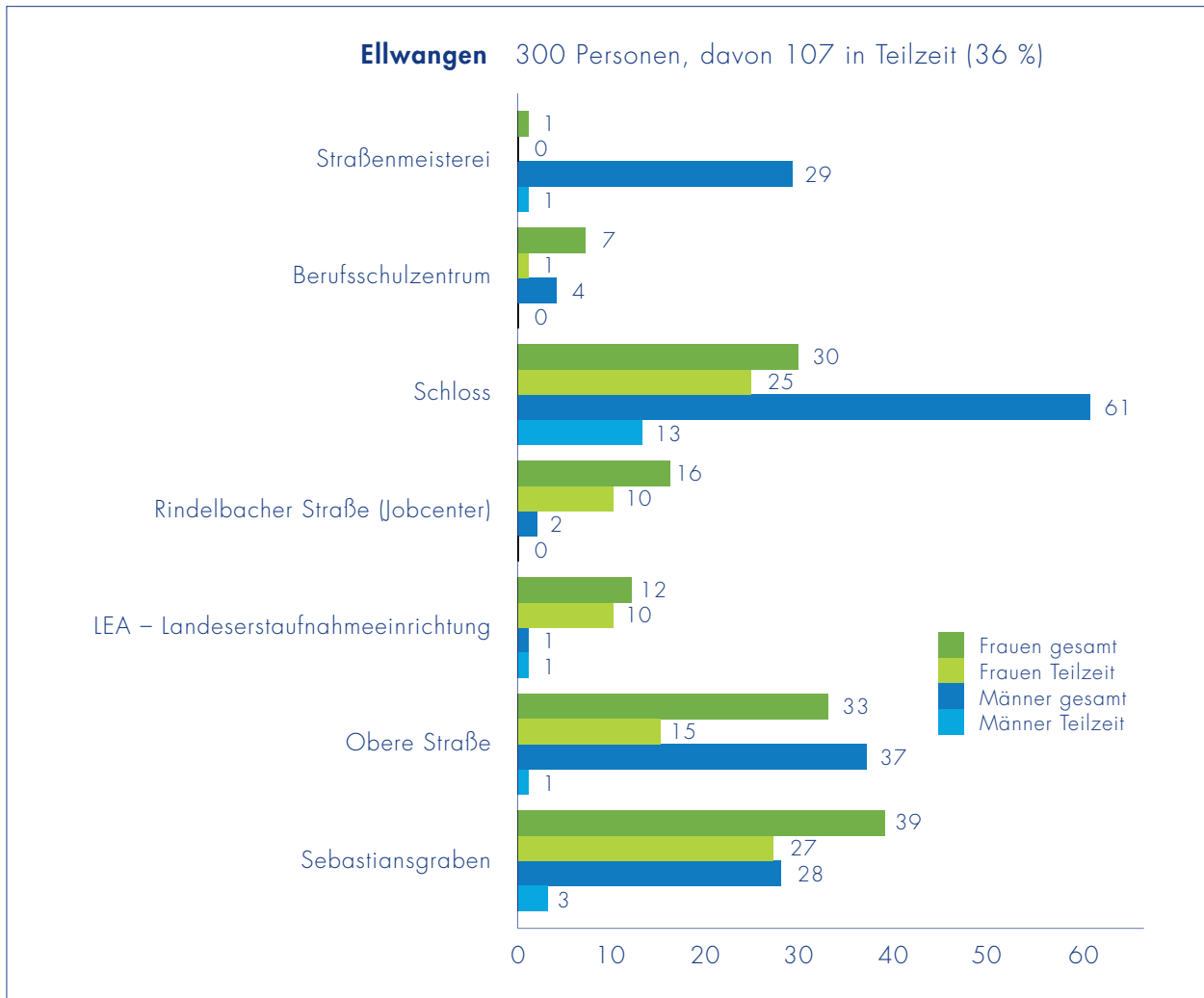
Am Standort Aalen arbeitet die größte Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung, 1004 Personen, davon 38 % in Teilzeit.





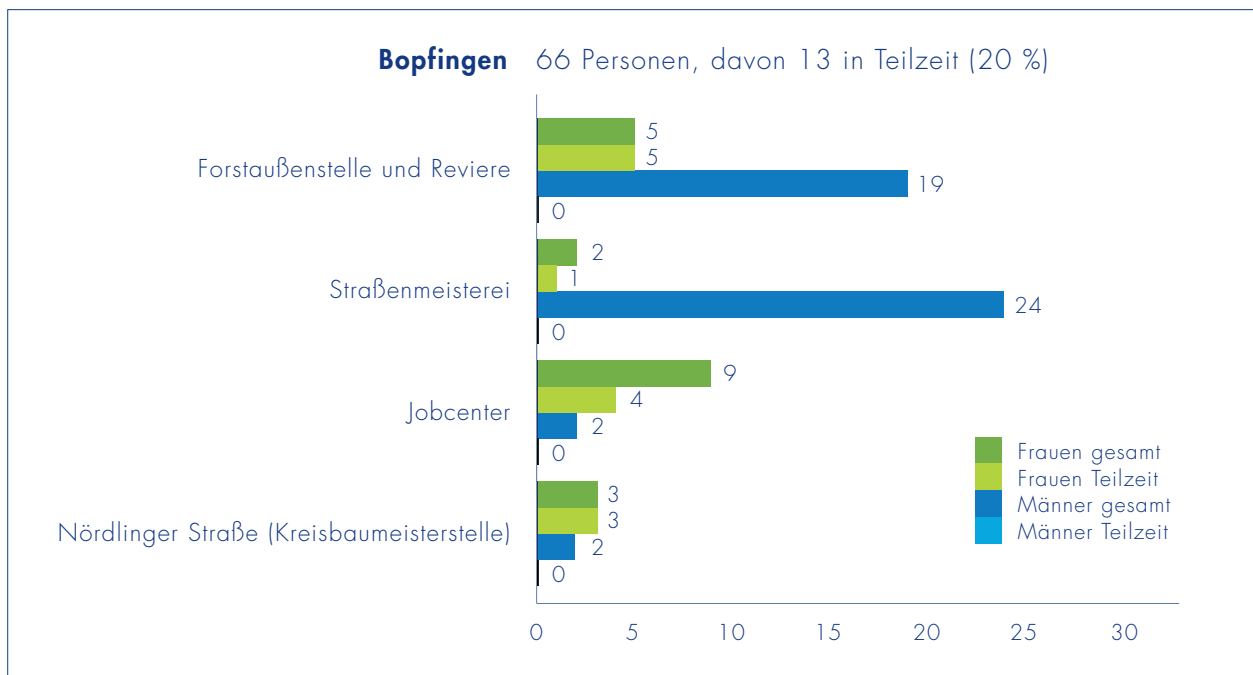
Im Schwäbisch Gmünder Wohnheim für Galvaniseure arbeiten alle männlichen Mitarbeiter in Teilzeit.

In der Straßenmeisterei Schwäbisch Gmünd gibt es keine weiblichen Beschäftigten.



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

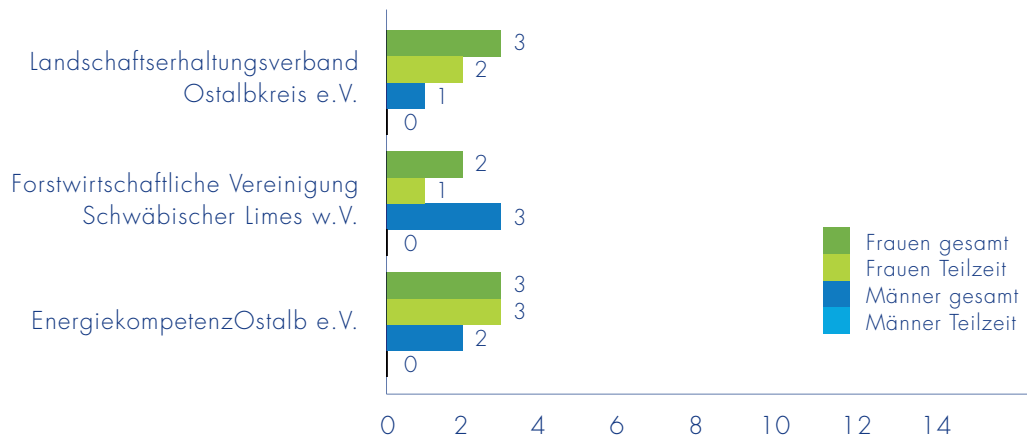
Im Ellwanger Schloss arbeiten 24 % der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit.



An den Außenstellen der Landkreisverwaltung in Bopfingen werden vorwiegend technische Berufe ausgeübt. Auffallend ist, dass dort kein männlicher Mitarbeiter in Teilzeit arbeitet.

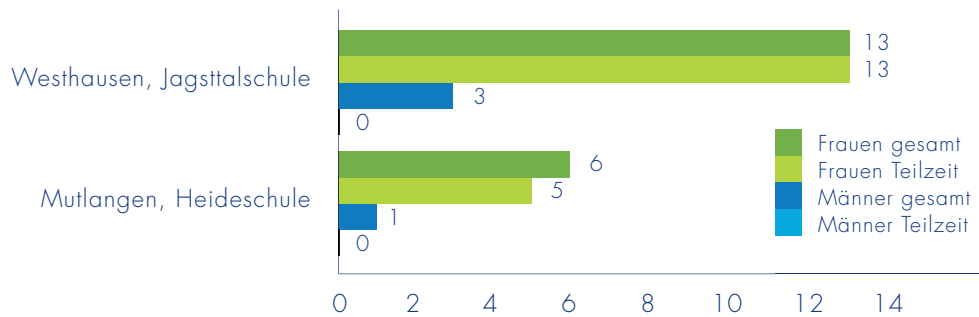
**Kreisbedienstete und Angestellte der Vereine**

14 Personen, davon 6 in Teilzeit (43 %)



**weitere Bereiche**

23 Personen, davon 18 in Teilzeit (78 %)

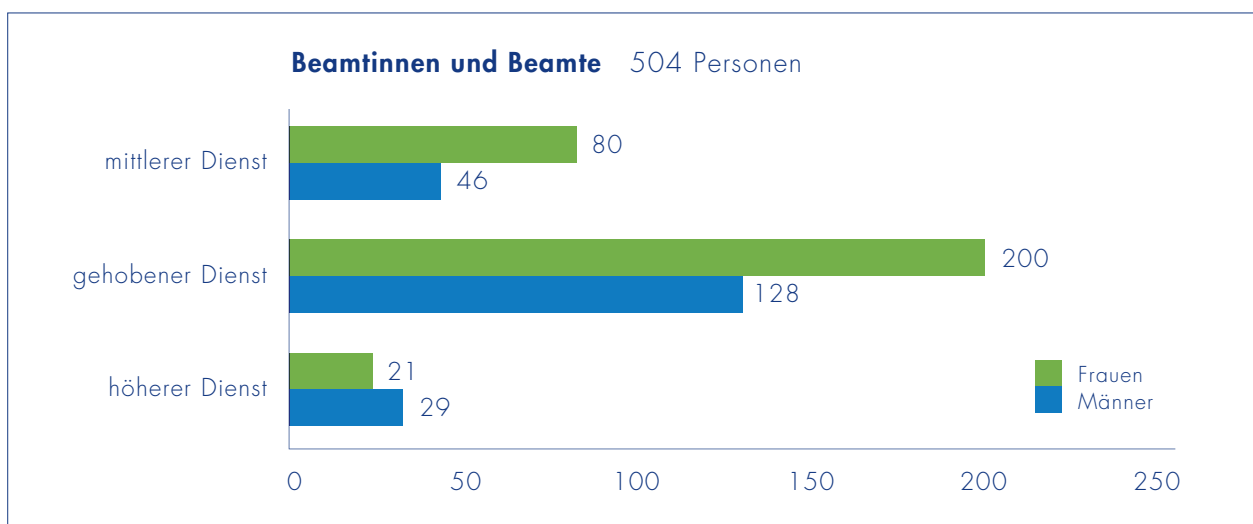
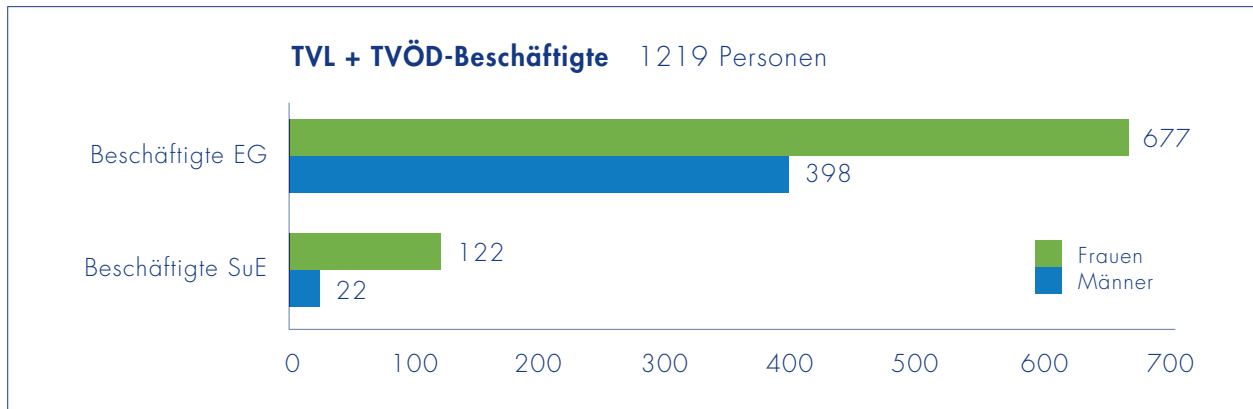


An der Jagsttalschule in Westhausen sowie an der Heideschule in Mutlangen arbeiten nahezu alle weiblichen Beschäftigten in Teilzeit.

# GESAMTBESCHÄFTIGTE

## aufgegliedert in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

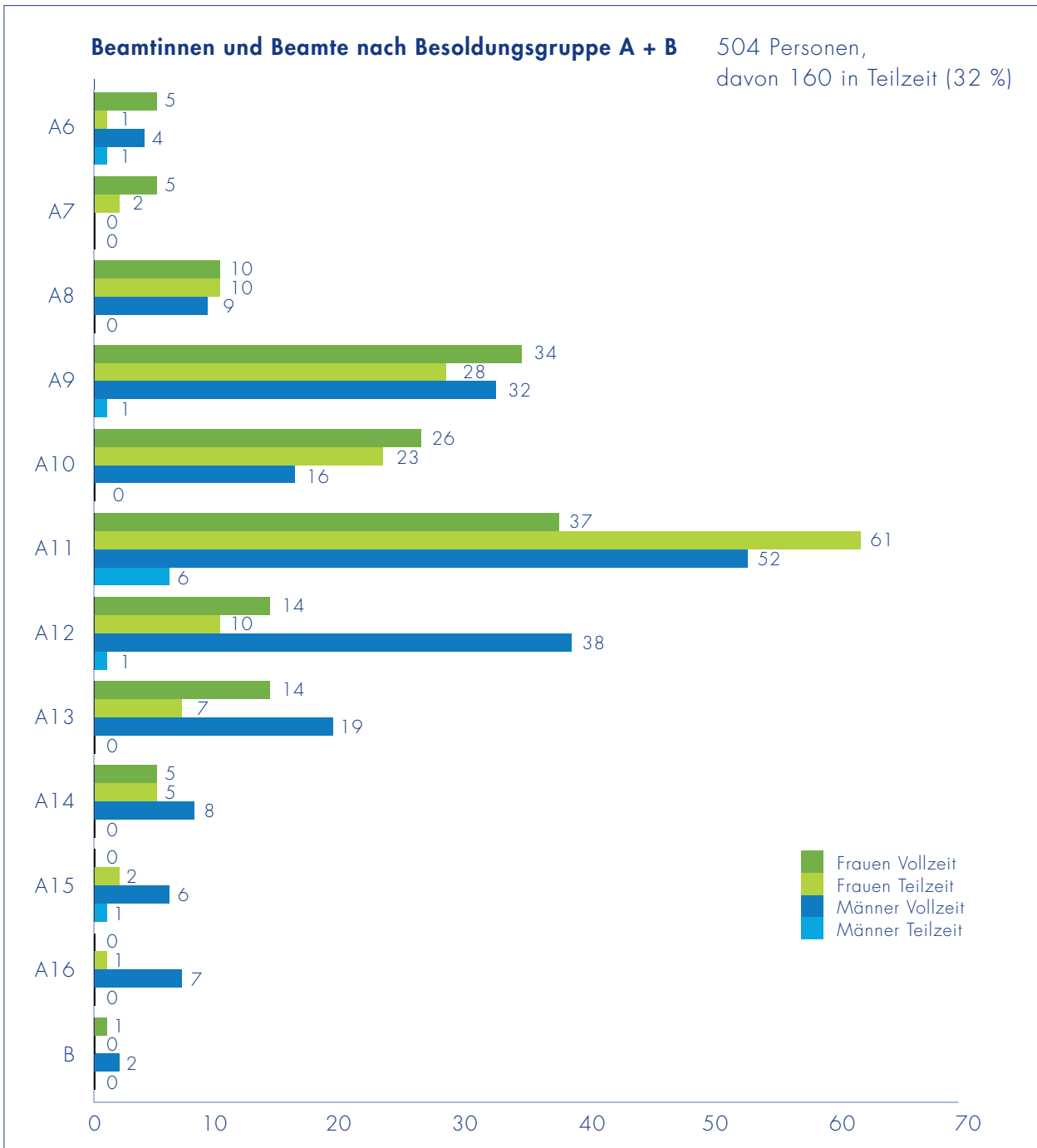
In den folgenden Schaubildern werden Kreisbedienstete und Landesbedienstete dargestellt.  
Keine Auszubildenden, Praktikanten und Ehrenbeamte.



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

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

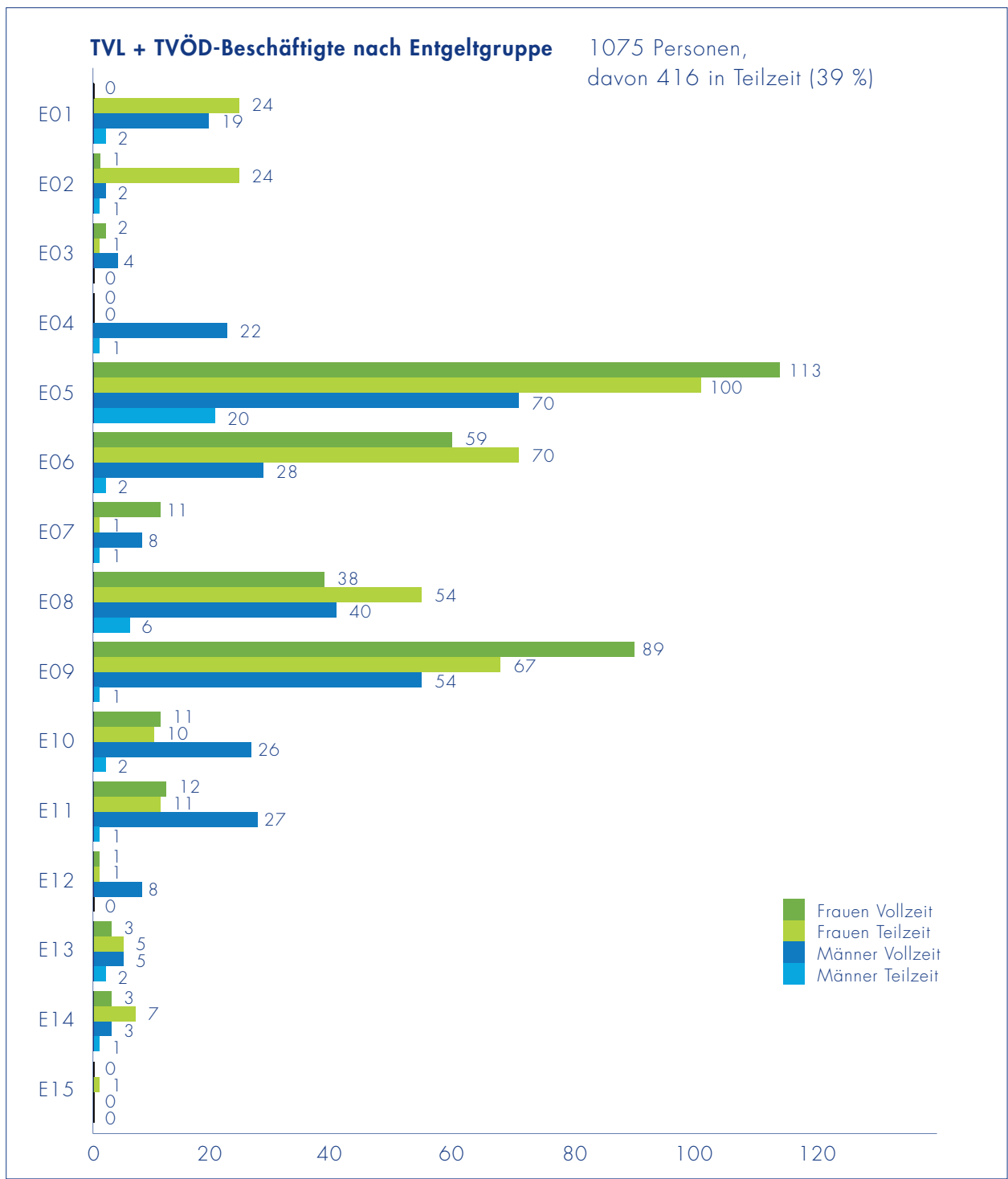
Hinweis: In den folgenden drei Diagrammen ist die Kategorie/Legende verändert.



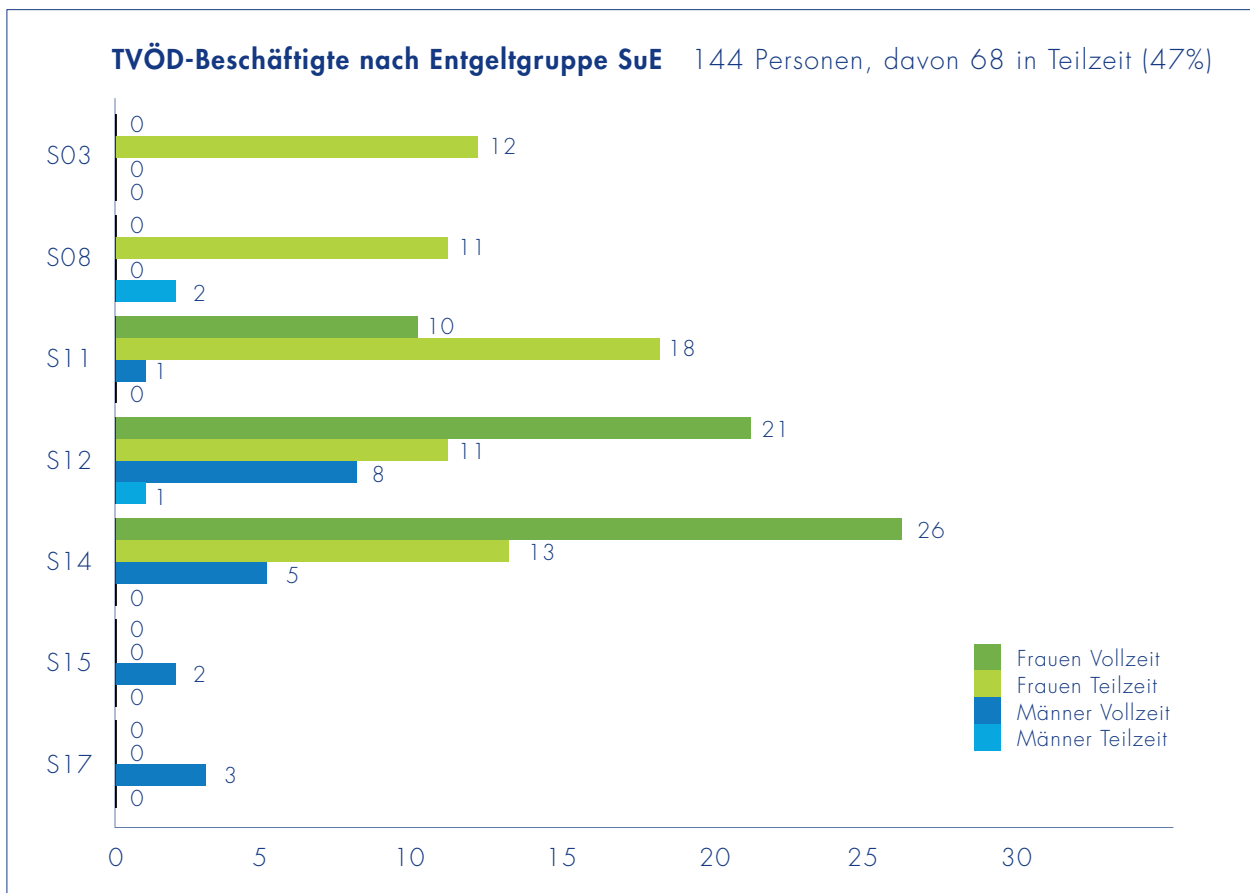
Bei den verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Besoldungsgruppe A11 (61 Frauen und 6 Männer).

Im höheren Dienst arbeitet ein Mann in Teilzeit.

Ab der Besoldungsgruppe A15 ist ein höherer Anteil an männlichen Mitarbeitern vorzufinden.



Bei den Angestellten ist auffallend, dass in der mittleren Entgeltgruppe E05 der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten eingruppiert ist. In den höheren Entgeltgruppen E13 und E14 arbeiten auch männliche Mitarbeiter in Teilzeit.



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 S15 keine weibliche Beschäftigte mehr vorzufinden ist.

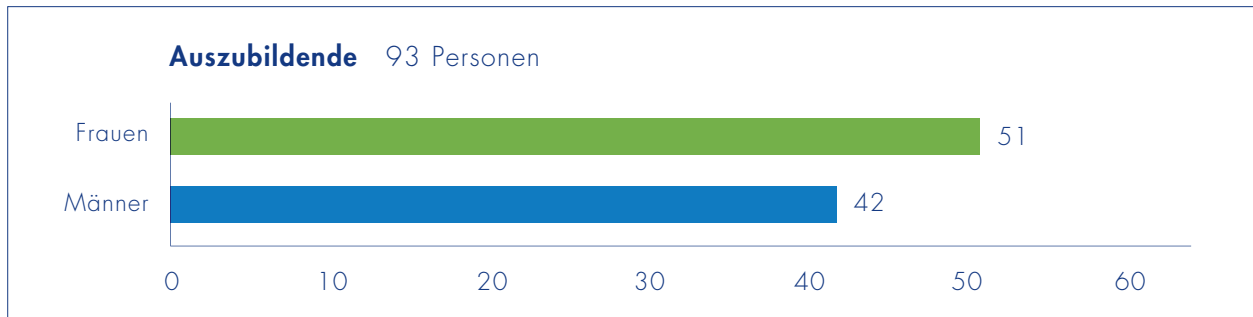
Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Frauen als auch Männer in den höheren Entgeltgruppen bzw. Besoldungsgruppen vertreten sind, wobei bei den Beamtinnen und Beamten und bei den TVÖD-Beschäftigten nach Entgeltgruppe SuE mehr Männer als Frauen in den höheren Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen vorzufinden sind.

**Ziel:**

Künftig wird darauf hingewirkt, dass Frauen in die höheren Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen aufsteigen.



## AUSZUBILDENDE



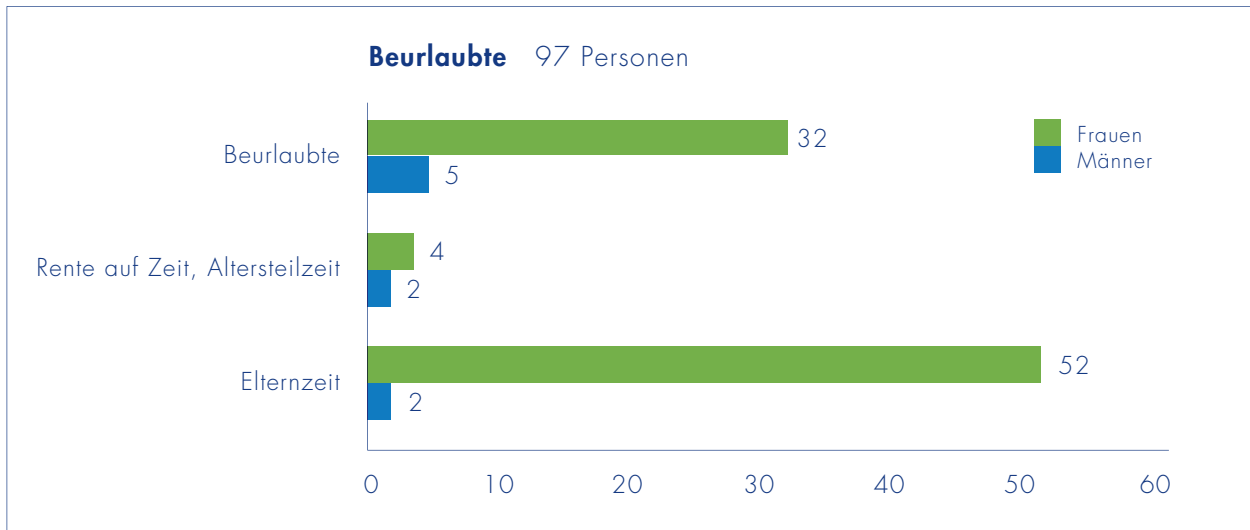
Insgesamt befinden sich zum Stichtag 93 Personen in Ausbildung bei der Landkreisverwaltung. Die Landkreisverwaltung bildet jährlich 6 Praktikantinnen und Praktikanten des gehobenen Verwaltungsdienstes aus. Diese sind bedingt durch den Ausbildungsplan in der oben genannten Zahl zum Stichtag (30.06.2017) nicht enthalten. Ebenso betrifft dies Praktika im dritten Ausbildungsjahr dieser Ausbildung. Auch hier sind durchschnittlich im Jahr 8–10 Praktikantinnen und Praktikanten bei der Landkreisverwaltung.

Es gibt die Möglichkeit, die Ausbildung bei der Landkreisverwaltung in Teilzeit zu absolvieren, was aktuell nicht in Anspruch genommen wird.

### **Ziel:**

Bei den Auszubildenden soll künftig darauf geachtet werden, dass geschlechtstypische Berufe bei gleicher Eignung vorrangig mit dem jeweils anderen Geschlecht besetzt werden.

## BEURLAUBTE

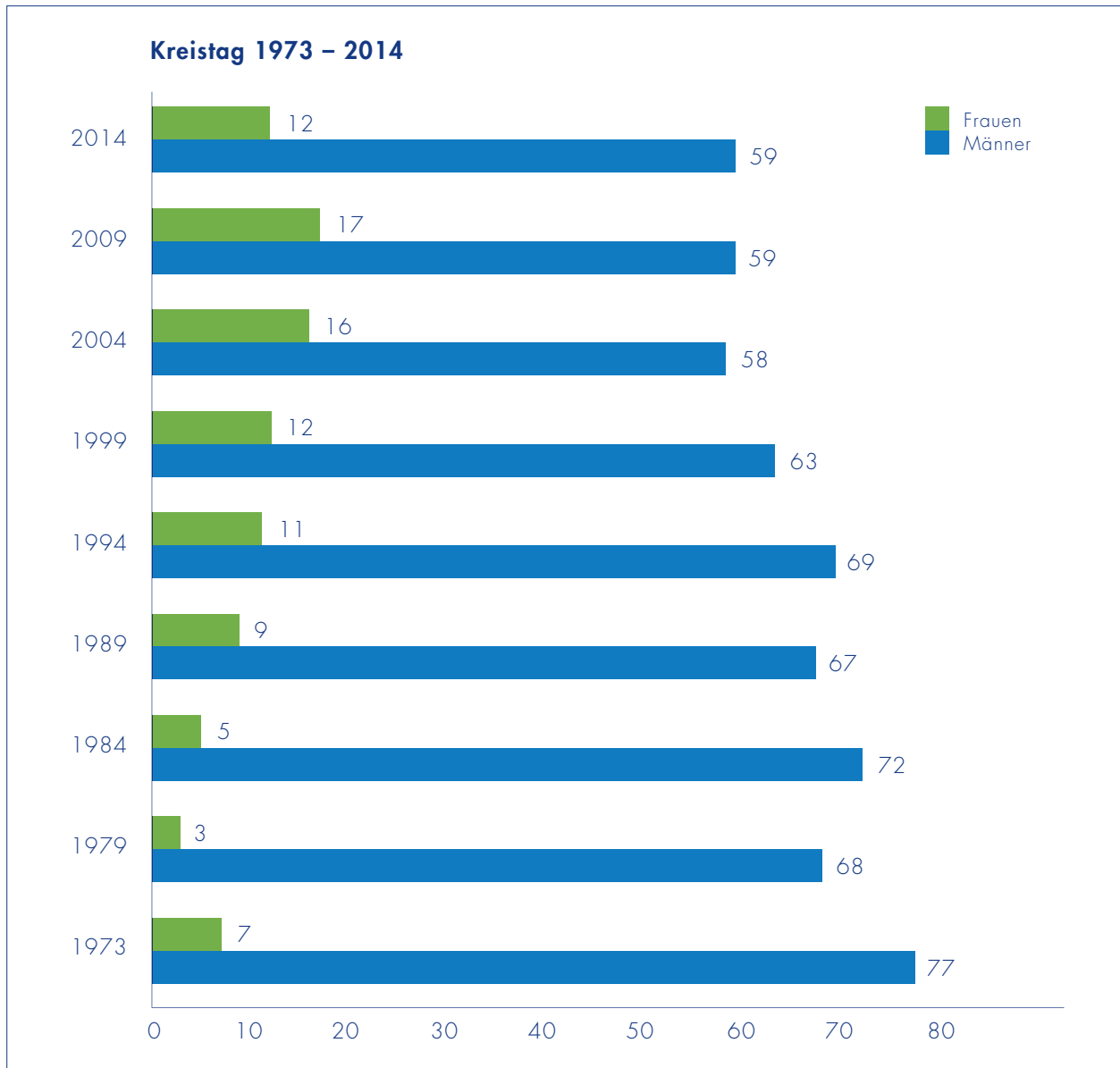


Deutlich mehr Frauen als Männer sind derzeit bei der Landkreisverwaltung beurlaubt.

### Maßnahme:

Die Neubebauung des Uniongeländes macht eine Erweiterung des Kindertagesstättenangebotes OSTALB-Tiger möglich. Mittels einer Mitarbeiterumfrage soll eruiert werden, in welchem Umfang ein U1-Angebot bzw. ein Ü3-Angebot in der Zukunft erforderlich ist und das vorhandene Angebot erweitert werden muss.

## ZUSAMMENSETZUNG DES KREISTAGES



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

## I DEZERNENTINNEN UND DEZERNENTEN

	Kreis/Vollzeit	Kreis/Teilzeit	Land/Vollzeit	Land/Teilzeit
Dezernentin			1	
Dezernent	3		3	
Summe	3		4	

Die insgesamt sieben Dezernate werden von einer Dezernentin und sechs Dezernenten geleitet. Auf Dezernentenebene arbeiten somit zu 85 % männliche Mitarbeiter.

## WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

	Kreis/Vollzeit	Kreis/Teilzeit	Land/Vollzeit	Land/Teilzeit
Geschäftsbereichsleiterin	4	1	1	1
Stellv. Geschäftsbereichsleiterin	6	2	1	2
Leiterin Europoint	1			
Leiterin der Pressestelle		1		
Persönliche Referentin des LR	1			
Beauftragte für Chancengleichheit	1			
Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung	1			
Flüchtlingsbeauftragte	1			
Bereichsleiterin	2			
Ausbildungsleiterin		1		
Summe	17	5	2	3

Es arbeiten 27 weibliche Führungskräfte bei der Landkreisverwaltung, davon 8 in Teilzeit.

## I MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

	Kreis/Vollzeit	Kreis/Teilzeit	Land/Vollzeit	Land/Teilzeit
Geschäftsbereichsleiter	16		5	
Stellv. Geschäftsbereichsleiter	8		3	
Persönlicher Mitarbeiter des Landrats	1			
Wirtschaftsbeauftragter	1			
Personalratsvorsitzender	1			
Summe	27		8	

35 männliche Führungskräfte arbeiten bei der Landkreisverwaltung, alle in Vollzeit.

Von 62 Personen mit Führungsaufgaben sind 56 % männlich.


Alle männlichen Führungskräfte arbeiten in Vollzeit, obwohl Jobsharing oder Teilzeit grundsätzlich denkbar und umsetzbar wäre.

# MAßNAHMEN

## ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

- Im Geschäftsbereich Personal und Organisation können sich werdende Väter ebenso wie werdende Mütter beraten lassen. Dort können sie Fragen zu bspw. Elternzeit oder Unterbringung des Kindes im OSTALB-TigeR klären.
- In der Landkreisverwaltung wurden bereits drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Pflegelosten ausgebildet. Es soll ein Bewusstsein für diese Funktion entstehen. Die Mitarbeitenden sollen nochmals gezielt darauf hingewiesen werden, dass es Pflegelotsen gibt und welche Aufgaben sie inne haben.
- Bei Personalversammlungen sowie Jubilareiern u.ä. soll künftig eine Kinderbetreuung angeboten werden, um so mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als bisher die Teilnahme zu ermöglichen.
- Es wird ein Leitfaden „gendergerechte Sprache“ erstellt, um die Arbeit zu erleichtern.
- Die Landkreisverwaltung optimiert das Wiedereinstiegskonzept.
- Die bereits bestehende und gut angenommene Kinderbetreuung in den Ferien könnte bei Bedarf auf weitere Zeiten ausgedehnt werden.
- Stellenanzeigen und Fortbildungsangebote werden den beurlaubten Mitarbeitenden über das Extranet zur Verfügung gestellt.
- Es werden Informationstage für beurlaubte Mitarbeitende angeboten.
- Die angebotenen Teilzeitmodelle werden auf ihre Bedarfsgerechtigkeit überprüft.
- Der bedarfsgerechte Ausbau des OSTALB-TigeR wird geprüft (siehe hierzu Seite 18).

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 zielt bspw. darauf ab, dass männliche Mitarbeiter ermutigt werden sollen, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.



Landratsamt Ostalbkreis  
Beauftragte für Chancengleichheit  
Stuttgarter Straße 41  
73430 Aalen  
Telefon 07361 503-1798  
Telefax 07361 503-581798  
katharina.oswald@ostalbkreis.de  
[www.ostalbkreis.de](http://www.ostalbkreis.de)