

Nr.: 114/2019

■ Dezernat	I - Finanzen, Zentrales Management & Bildung	12.03.2019
■ Fachbereich	Stabsstelle Chancengleichheitsbeauftragte	
■ Verfasser/-in	Thomas, Anna	
■ Telefon	07621 410-1030	

Beratungsfolge	Status	Datum
Verwaltungsausschuss	öffentlich	08.05.2019

Tagesordnungspunkt

Chancengleichheitsplan Landkreis Lörrach 2019-2025

Bezug zum Haushalt

Teilhaushalt	1	Finanzen & Zentrales Management
Produktgruppe	11.14	Zentrale Funktionen
Produkt(e)	11.14.01	Chancengleichheit (innerhalb der Verwaltung)

Inhalt der Mitteilung

■ Sachverhalt

Anfang 2016 wurde das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) grundlegend novelliert. Hiernach gehört es auch zu den Aufgaben der Kommunen, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Art 3 Abs 2 Grundgesetz durchzusetzen.

Es zählt zu den Aufgaben der Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise auf die Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere im Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hinzuwirken.

Nach § 27 Abs 4 ChancenG regeln die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit über 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in eigener Verantwortung die Erstellung des Chancengleichheitsplans und das Verfahren.

Der Aufstellung eines Chancengleichheitsplans (als Vorgabe des Chancengleichheitsgesetzes) nimmt sich der Landkreis Lörrach an. Der Landkreis Lörrach hat die Chancengleichheit als einen der übergreifenden Leitsätze in seiner Strategie verankert (siehe Seite 10 des Haushaltsplans). Es ist festgeschrieben, dass der Landkreis Lörrach sich für die Chancengleichheit in allen Lebens- und Arbeitsbereichen einsetzt. Dieser Leitsatz wird durch den Chancengleichheitsplan daher praktisch mit Zielen und Maßnahmen verfolgt.

Der Chancengleichheitsplan ist ein Instrument zur strategischen Zielbestimmung und Planung im Aufgabenbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern. Einem modernen Verwaltungshandeln entsprechend, sollten die Ziele im Rahmen eines von der Verwaltungsspitze unterstützen und von der Arbeitsebene fachlich begleitenden Prozesses festgelegt und umgesetzt werden. Dabei werden im Rahmen des statistischen Aufstellungsprozesses spezifische Handlungsbedarfe identifiziert, darauf bestimmte Ziele abgeleitet und geeignete Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung in einem definierten Zeitraum entwickelt.

Der Chancengleichheitsplan setzt sich dabei im Wesentlichen aus drei Teilen zusammen:

- Personalbestandsaufnahme

Er stellt eine detaillierte Aufschlüsselung der geschlechtsspezifischen Situation der öffentlichen Verwaltung des Landkreises Lörrach dar. Die Daten wurden vom Personalcontrolling erhoben. Stichtag der Datenerhebung ist der 30. Juni 2017.

- Auswertung- und Prognose

Die erhobenen Daten wurden hinsichtlich einer Geschlechterunterrepräsentanz ausgewertet. Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen wurden festgehalten.

- Ziele- und Maßnahmen

Zusammen mit der Verwaltungsspitze und Führungskräften wurden Ziele und Maßnahmen erarbeitet, um die ausgewertete Unterrepräsentanzen in den festgestellten Bereichen abzubauen.

Zur Erarbeitung des Chancengleichheitsplans des Landkreises Lörrach wurde eine Projektgruppe, bestehend aus: Chancengleichheitsbeauftragten (Projektleitung), Fachbereich P&O, Personalrat Landratsamt und Personalrat Eigenbetrieb Abfallwirtschaft, gegründet. Gemeinsam wurde sich darauf verständigt, sich an den Landesvorgaben §§ 6 ff ChancenG zu orientieren.

Der Chancengleichheitsplan des Landkreises Lörrach 2019-2025 wurde am 04.02.2019 von der Verwaltungsspitze für die Verwaltung des Landkreises Lörrach beschlossen. Der Chancengleichheitsplan ist ab Beschluss für sechs Jahre gültig und wird nach drei Jahren evaluiert.

Marion Dammann
Landrätin

Alexander Willi
Dezernent

- Anlagen
 - 1)Chancengleichheitsplan
 - 2)Präsentation/Kurzfassung Chancengleichheitsplan