

Chancengleichheitsplan

Landkreis Lörrach

2019 - 2025



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Ihren Händen halten Sie den ersten Chancengleichheitsplan des Landkreises Lörrach. Gleiche Chancen für alle zu ermöglichen, ist ein bedeutendes Ziel des Landkreises – und kein Selbstläufer. Verankert ist dieses Ziel im strategischen Leitsatz: „Der Landkreis setzt sich für Chancengleichheit in allen Lebens- und Arbeitsbereichen ein.“ Damit dieser Leitsatz keine leere Worthölse bleibt, sondern auf praktischer Ebene umsetzbar wird, gibt es den vorliegenden Chancengleichheitsplan. Er basiert auf der Grundlage des Chancengleichheitsgesetzes (§27).

Als Teil der trinationalen Agglomeration Basel ist der Landkreis Lörrach ein attraktiver Wirtschafts- und Lebensstandort. Täglich setzen wir uns dafür ein, dass das so bleibt. Darüber hinaus wollen wir auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter ausbauen, um Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu ermöglichen und qualifizierte Beschäftigte zu halten und zu gewinnen. Besonders Fokus erfährt dabei die familienfreundliche Ausrichtung des Landratsamtes. Hier wurden in der Vergangenheit schon wichtige Weichen gestellt: Vielfältige Arbeitszeitmodelle, Job-Ticket und Betriebliches Gesundheitsmanagement sind nur einige der vorhandenen Angebote. Dies schlägt sich in der Zertifizierung unseres Hauses mit dem Audit berufundfamilie nieder.

Auch in Zukunft sollen unsere bestehenden Standards erhalten, existierende Angebote optimiert und neue geschaffen werden, um die Beschäftigten in allen Lebensphasen zu unterstützen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Beruf oder Position. Und hier setzt der Chancengleichheitsplan an.

Als wichtiger Baustein einer modernen Personalpolitik zeigt er anhand von Daten und Fakten den aktuellen Stand, etwa bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern, auf. Neben der Übersicht über Angebote, die im Haus bereits erfolgreich praktiziert und im Laufe der Jahre weiterentwickelt wurden, umfasst er aber auch Maßnahmen, deren Umsetzung ein attraktives Arbeiten in der Landkreisverwaltung sicherstellt.

Insbesondere die Digitalisierung bietet auch beim Streben nach Chancengleichheit interessante Ansätze – man denke allein an die Möglichkeiten der Telearbeit. Bereits heute gilt es daher, vorzudenken und bewährte Strategien weiterzuentwickeln.

Dank gebührt an dieser Stelle für die Ausarbeitung des Chancengleichheitsplans der Chancengleichheitsbeauftragten, Frau Thomas. Diesen umzusetzen und dem Ziel Chancengleichheit näher zu kommen, liegt in der Verantwortung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters, insbesondere der Führungskräfte. Lassen Sie uns deshalb mit vereinten Kräften daran arbeiten, in Zukunft (noch) mehr Chancengleichheit zu ermöglichen!

Es grüßt Sie herzlich



Ihre Marion Dammann
Landrätin

Inhaltsverzeichnis**Seite**

Vorwort	1
1 Ergebnisse.....	4
1.1 Mehr Frauen als Männer, ungleich verteilt	4
1.2 Mehr Frauen in Teilzeit und Männer in Vollzeit.....	4
1.3 Weniger Frauen in Führungspositionen.....	6
1.4 Weniger Männer in Elternzeit	7
1.5 Auszubildende	7
2 Grundlagen – Gemeinsam zum Erfolg.....	9
2.1 Gesetzliche Grundlage.....	9
2.2 Inhalt des Chancengleichheitsplans	9
2.3 Zielsetzung und Methodik	10
3 Umsetzung – Schritt für Schritt zum Ziel.....	12
3.1 Zusammenarbeit	12
3.2 Ressourcen.....	12
4 Unterrepräsentanzen, Ziele und Maßnahmen 2019 – 2025.....	13
4.1 Kernverwaltung	13
a. Anzahl Beschäftigte	13
b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit	14
c. Anzahl Führungskräfte	16
d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	19
e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen	21
f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit	21
g. Anzahl Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstleistende	23
4.2 Dezernat I: Finanzen, Zentrales Management & Bildung	28
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	28
b. Anzahl Führungskräfte	29
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	31
4.3 Dezernat II: Recht, Ordnung & Gesundheit.....	33
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	33
b. Anzahl Führungskräfte	34
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	35

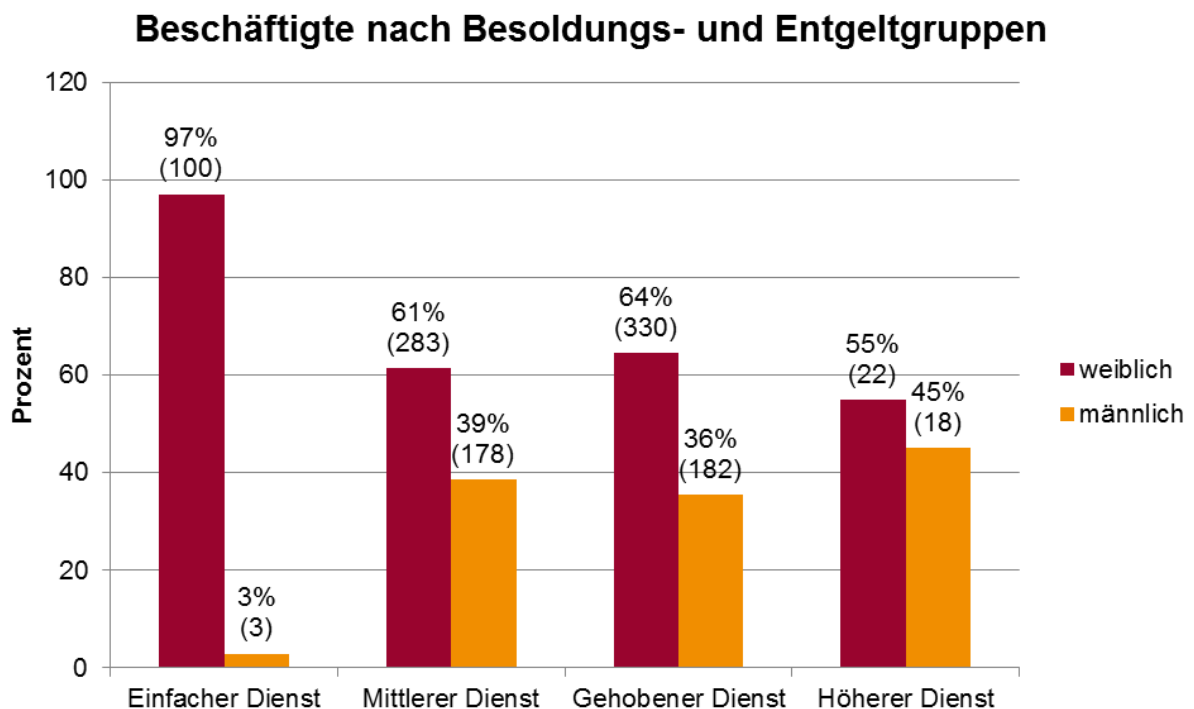
4.4 Dezernat III: Mobilität, Umwelt & Strukturpolitik	38
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	38
b. Anzahl Führungskräfte	39
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	41
4.5 Dezernat IV: Ländlicher Raum	43
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	43
b. Anzahl Führungskräfte	44
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	46
4.6 Dezernat V: Soziales & Jugend.....	48
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	48
b. Anzahl Führungskräfte	49
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	51
4.7 Eigenbetrieb Abfallwirtschaft.....	53
a. Anzahl Beschäftigte	53
b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit	54
c. Anzahl Führungskräfte	54
d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	55
e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen	56
f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit	56
4.8 Eigenbetrieb Heime	57
a. Anzahl Beschäftigte	57
b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit	57
c. Anzahl Führungskräfte	58
d. Anzahl Auszubildende.....	59
5 Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten.....	60
5.1 Geltungsbereich	60
5.2 Geltungsdauer	60
5.3 Inkrafttreten	60

1 Ergebnisse

■ 1.1 Mehr Frauen als Männer, ungleich verteilt

Der Frauenanteil in der Verwaltung des Landkreises Lörrach liegt bei 65,6%. Der Männeranteil liegt hingegen bei 34,4%. Allerdings stellen nicht in allen Bereichen Frauen die Mehrheit. Im Dezernat I (Finanzen, Zentrales Management & Bildung), Dezernat II (Recht, Ordnung & Gesundheit) und Dezernat V (Soziales & Jugend), Eigenbetrieb Abfallwirtschaft und Eigenbetrieb Heime besteht ein höherer Frauenanteil. Hingegen im Dezernat III (Mobilität, Umwelt & Strukturpolitik) und Dezernat IV (Ländlicher Raum) ein höherer Männeranteil.

Bei der Betrachtung der Entgeltgruppen fällt auf, dass der prozentuale Anteil an Frauen im Einfachen Dienst am höchsten (97,09%) und im Höheren Dienst am niedrigsten (55%) ist. Hingegen ist der prozentuale Anteil an Männern im Höheren Dienst am höchsten (45%) und im Einfachen Dienst am niedrigsten (2,91%).

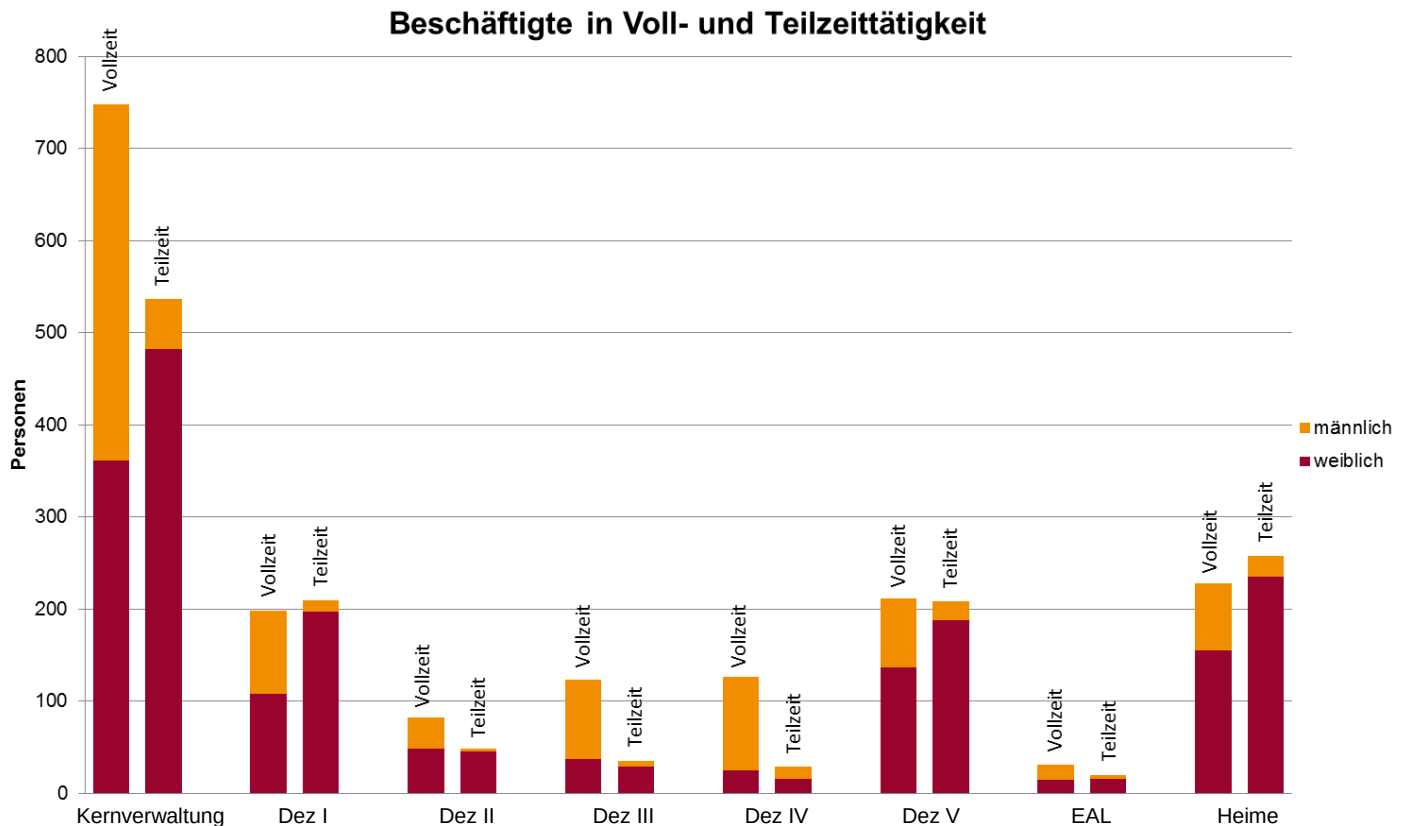


Der Anteil von Frauen in den unteren Entgeltgruppen belief sich bei einer Gesamtzahl von 103 Beschäftigten auf rund 97%. Es handelt sich fast ausschließlich um Frauen, die im Reinigungsdienst beschäftigt sind.

■ 1.2 Mehr Frauen in Teilzeit und Männer in Vollzeit

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Verwaltung des Landkreises Lörrach liegt bei 41,79%. Rund 90% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Der Anteil an Vollzeitbeschäftigten in der Verwaltung des Landkreis Lörrach liegt bei 58,21%. Rund 52% der Vollzeitbeschäftigten sind Männer.

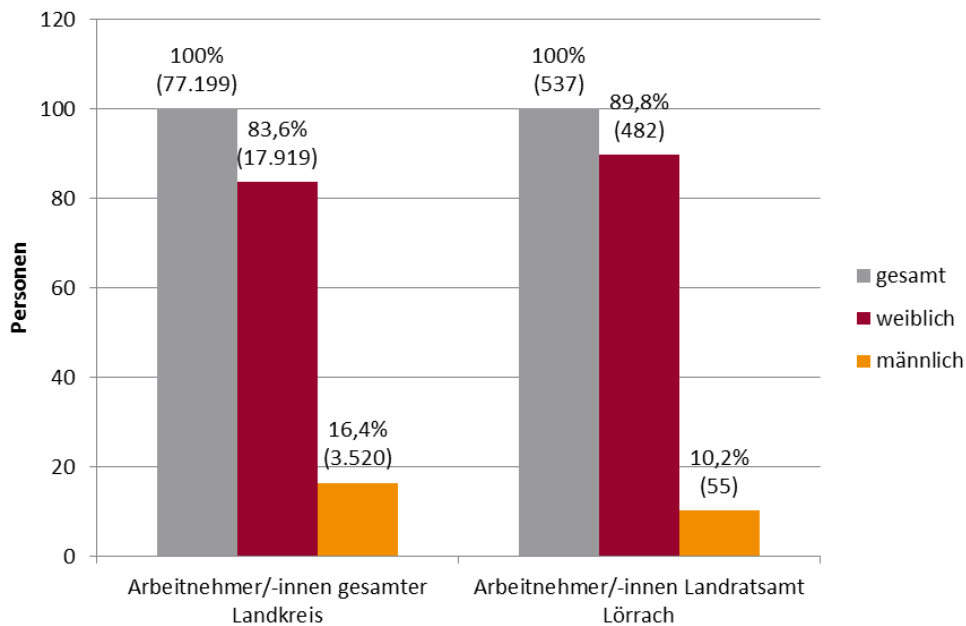


Der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen bestätigt sich über die Dezernate und Eigenbetriebe hinweg: Im Dezernat I sind es rund 94%, im Dezernat II rund 94%, im Dezernat III rund 83%, im Dezernat V rund 90%, im Eigenbetrieb Abfallwirtschaft rund 80% und im Eigenbetrieb Heime rund 91% teilzeitbeschäftigte Frauen. Eine Ausnahme bildet das Dezernat IV mit einem Anteil von rund 55% weiblichen und 45% männlichen Teilzeitbeschäftigten.

Ende 2016 waren insgesamt 77.199 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Landkreis Lörrach sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon waren 37.570 (48,7%) Frauen und 39.629 (51,3%) Männer. Insgesamt 21.439 (27,9%) von ihnen waren teilzeitbeschäftigt – hiervon 17.919 (83,6%) Frauen und 3.520 (16,4%) Männer.¹

¹ Statistisches Landesamt BW: <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/Beschaeftigte/03025080.tab?R=KR336> (Stand: 13.08.2018).

Teilzeitbeschäftigte Landkreis Lörrach im Vergleich

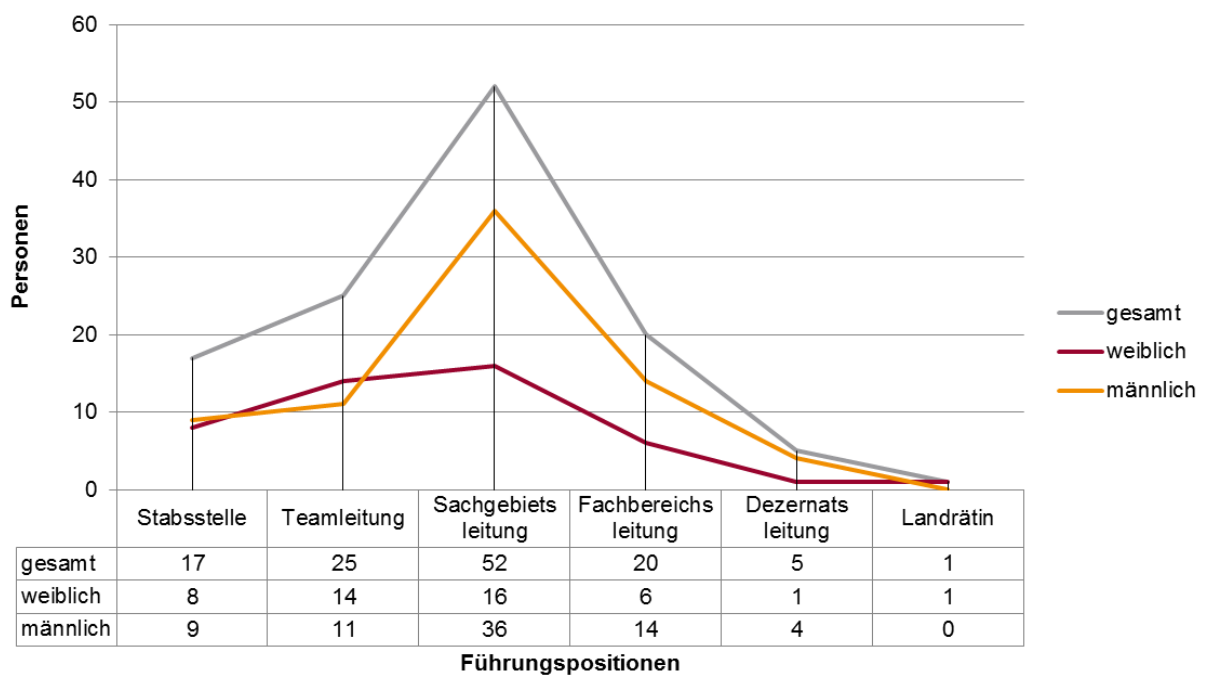


Der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen und der niedrige Anteil teilzeitbeschäftigter Männer im Landratsamt Lörrach spiegelt sich landkreisweit wieder.

■ 1.3 Weniger Frauen in Führungspositionen

In der Verwaltung des Landkreises Lörrach liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte bei rund 40%.

Beschäftigte in Führungspositionen



Zu beachten ist die ungleiche Verteilung beider Geschlechter auf den verschiedenen Führungsebenen. Auf Ebene der Stabsstellenleitung und Teamleitung ist der Anteil von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen. Der Anteil Frauen nimmt ab Ebene der Sachgebietsleitung ab. Der sehr hohe Anteil an Frauen im Gesamtpersonal überträgt sich nicht auf die Führungsebene. Rund jeder 6. Mann ist eine Führungskraft. Rund jede 16. Frau ist eine Führungskraft.

Dieses Bild zeichnet sich über die Dezernate und Eigenbetriebe hinweg weiter: Je höher die Führungsebene, desto geringer der Anteil an Frauen.

Von allen Führungskräften arbeiten rund 15% Teilzeit. Zweidrittel der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte sind weiblich.

■ 1.4 Weniger Männer in Elternzeit

Seit der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes am 1. Januar 2007 entscheiden sich immer mehr Männer in Elternzeit zu gehen. Der überwiegende Teil der Männer beansprucht die zwei Partnermonate, um die maximal 14 Monate Elterngeld als Paar in Anspruch nehmen zu können. Fast jeder fünfte Vater wäre gern in Elternzeit gegangen, hat aber darauf verzichtet – aus Angst vor Einkommensverlusten, beruflichen Nachteilen und organisatorische Probleme im Betrieb zu verursachen.²

In der Verwaltung des Landkreises Lörrach waren im Jahr 2017 insgesamt 64 Personen in Elternzeit, davon waren rund 25% Männer. Hierbei ist hervorzuheben, dass in der Auswertung das gesamte Jahr 2017 betrachtet wurde, um auch die Männer mit einer kurzen Elternzeit abzubilden.

Im Jahr 2017 haben im gesamten Landkreis Lörrach 4.419 Personen Elterngeld oder ElterngeldPlus bezogen, hiervon waren 83% Frauen und 17% Männer. Insgesamt waren 73% der Frauen und 94% der Männer vor dem Bezug erwerbstätig.

Im Bundesvergleich ist der Anteil an Männern im Landkreis Lörrach geringer. Bundesweit haben im Jahr 2017 238.994 Personen Elterngeld oder ElterngeldPlus bezogen, hiervon 75% Frauen und 25% Männer. Der Anteil an Erwerbstätigkeit ist bundesweit mit dem Landkreis Lörrach vergleichbar: 73% der Frauen und 95% der Männer waren vor dem Elterngeld bzw. ElterngeldPlus Bezug erwerbstätig.³

■ 1.5 Auszubildende

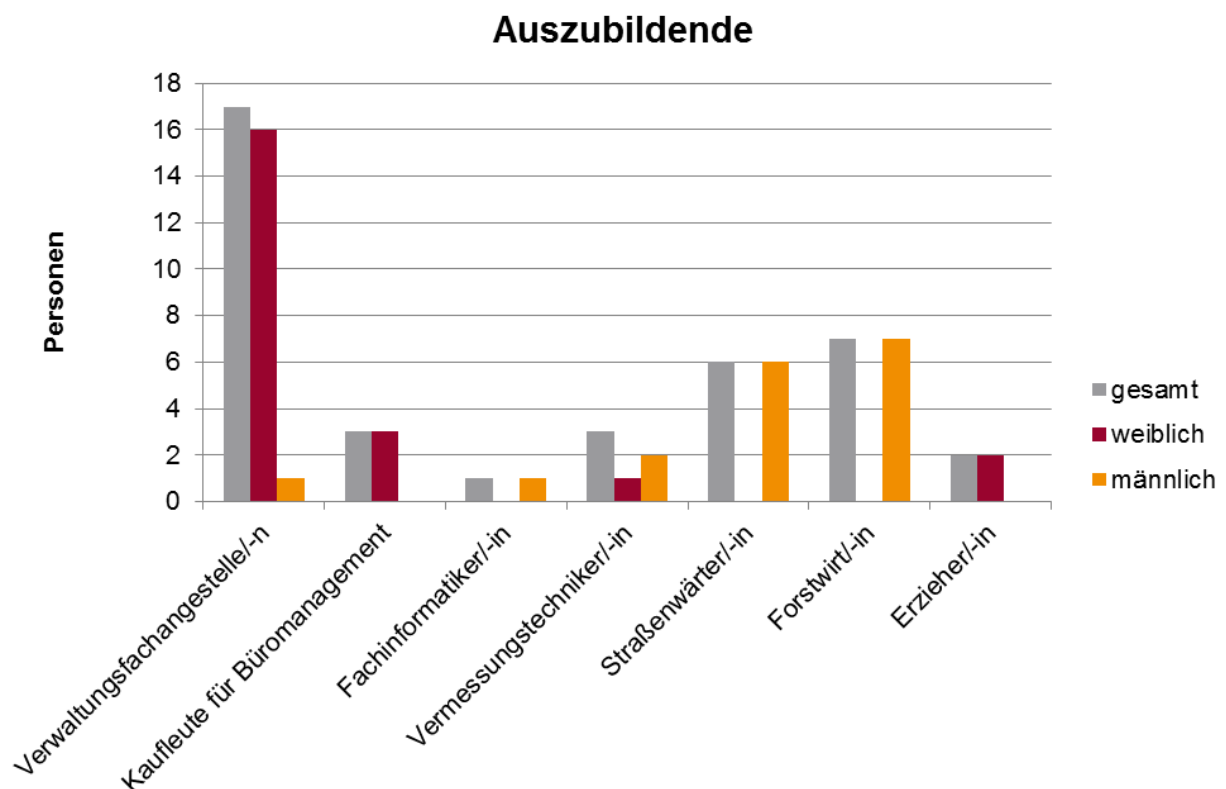
Bei den Auszubildenden ist im Jahr 2017 das Verhältnis beider Geschlechter gesamthaft gesehen, mit 56% Frauen und 44% Männern, nahezu ausgeglichen. Betrachtet man die einzelnen Ausbildungsberufe, zeigt sich ein anderes Bild.

² Väterreport 2016: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport/112722> (Stand: 07.11.2018).

³ <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldLeistungsbezeugeWohnsitzKreisebeneJ.html> (Stand: 07.11.2018)

In den verwaltenden und sozialen Ausbildungsberufen herrscht ein hoher Frauenanteil. Bei den Verwaltungsfachangestellten sind 16 von 17 Ausbildungsstellen mit Frauen besetzt, bei den Kaufleuten für Büromanagement sind 2 von 2 Ausbildungsstellen mit Frauen besetzt und bei den Erzieher/-innen sind 2 von 2 Ausbildungsstellen mit Frauen besetzt.

In den technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungsberufen herrscht ein hoher Männeranteil. Die Ausbildungsstelle als Fachinformatiker/-in ist mit einem Mann besetzt, bei den Vermessungstechniker/-innen sind 2 von 3 Ausbildungsstellen mit Männern besetzt, bei den Straßenwärter/-innen sind alle 6 Ausbildungsstellen mit Männern besetzt und bei den Forstwirtschaftler/-innen sind alle 7 Ausbildungsstellen mit Männern besetzt.



Bei der Berufs- und Studienwahl besteht eine große geschlechtsspezifische Präferenz: Junge Männer wählen eher technische und naturwissenschaftliche Berufe und junge Frauen eher verwaltende und soziale Berufe.

2 Grundlagen – Gemeinsam zum Erfolg

■ 2.1 Gesetzliche Grundlage

Anfang 2016 wurde das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) grundlegend novelliert. Hier-nach gehört es auch zu den Aufgaben der Kommunen, den Verfassungsauftrag der Gleichbe-rechtigung von Frauen und Männern nach Art 3 Abs 2 Grundgesetz durchzusetzen. Es sind entsprechende Strukturen zu schaffen, die der Gleichberechtigung wirksam verpflichtet sind. Dabei geht es sowohl um Maßnahmen der internen, als auch der externen Frauenförderung und des Gender Mainstreaming zur Förderung gleicher Chancen von Frauen und Männern.

Es zählt zu den Aufgaben der Gemeinden, sowie Stadt- und Landkreise auf die Chancen-gleichheit und Gleichberechtigung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere im Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in den Bereichen der so-zialen Sicherheit hinzuwirken. Sie stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen ge-fördert und gestärkt werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt, sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.

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 Chancen-gleichheitsplans und das Verfahren.

■ 2.2 Inhalt des Chancengleichheitsplans

Der Aufstellung eines Chancengleichheitsplans, als Vorgabe des Chancengleichheitsgesetzes, nimmt sich der Landkreis Lörrach an. Die öffentliche Verwaltung des Landkreises Lörrach hat die Chancengleichheit als übergeordneten Leitsatz in ihrer Strategie verankert. Es ist festge-schrieben, dass der Landkreis Lörrach sich für die Chancengleichheit in allen Lebens- und Ar-beitsbereichen einsetzt. Dieser Leitsatz wird durch den Chancengleichheitsplan praktisch mit Zielen und Maßnahmen verfolgt.

„Der Landkreis setzt sich für die Chancengleichheit in allen Lebens- und Arbeitsbereichen ein.“

Der Chancengleichheitsplan ist ein Instrument zur strategischen Zielbestimmung und Planung im Aufgabenbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern. Einem modernen Verwal-tungshandeln entsprechend, sollten die Ziele im Rahmen eines von der Amtsspitze unterstüt-zen und von der Arbeitsebene fachlich begleitenden Prozesses festgelegt und umgesetzt wer-den. Dabei werden im Rahmen des statistischen Aufstellungsprozesses spezifische Hand-lungsbedarfe identifiziert, darauf bestimmte Ziele abgeleitet und geeignete Strategien und Maßnahmen zur Zielerreichung in einem definierten Zeitraum entwickelt.

Durch die Festlegung konkreter Ziele wird das Verwaltungshandeln nachhaltig optimiert. Die gesamte Verwaltung profitiert dabei: Der Plan gibt den für die Umsetzung zuständigen Füh-rungskräften und Beschäftigten Orientierung und schafft Transparenz. Die verbindliche Festle-gung von Maßnahmen zur Zielerreichung dient der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der internen Frauenförderung und Männerförderung sowie der Ver-einbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

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.

■ 2.3 Zielsetzung und Methodik

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, an den Landesvorgaben §§ 6 ff ChancenG zu orientieren. Die in § 6 Abs 1 ChancenG enthaltenen und für die Personalbestandsanalyse unverzichtbaren Daten sind künftig alle sechs Jahre, vor der Erstellung des Chancengleichheitsplans, mit Stand vom 30. Juni, zu erheben.

- Anzahl Beschäftigte – Anteil m/w in Prozent
- Anzahl Beschäftigte Voll- und Teilzeittätigkeit – Anteil m/w in Prozent
- Anzahl Führungskräfte (Ebenen: Landrat/Landrätin, Dezernatsleitung, Fachbereichsleitung, Sachgebietsleitung, Stabsstellen, Teamleitung) – Anteil m/w in Prozent
- Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen – Anteil m/w in Prozent
- Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen – Anteil m/w in Prozent
- Anzahl Beurlaubte / Elternzeit – Anteil m/w in Prozent
- Anzahl Auszubildende (gegliedert nach Ausbildungsberuf) – Anteil m/w in Prozent⁴
- Auswertung nach Dezernaten (Dez I – V)
 - Anzahl Beschäftigte – Anteil m/w und VZ / TZ in Prozent
 - Anzahl Führungskräfte (Ebenen: Dezernatsleitung, Fachbereichsleitung, Sachgebietsleitung, Stabsstellen, Teamleitung) – Anteil m/w und VZ / TZ in Prozent
 - Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen – Anteil m/w und VZ / TZ in Prozent

⁴ Die Daten der Anzahl Auszubildende wurden zum 31.12.2017 hin ausgewertet, da eine Auswertung zum 30.06.2017, aufgrund des Ausbildungsabschlusses, nicht alle Auszubildenden erfassen würde.

Das gesetzlich festgeschriebene Ziel nach § 6 Abs 3 ChancenG ist der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den ausgewerteten Bereichen. Die Projektgruppe hat sich darauf verständigt, den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in den ausgewerteten Bereichen ebenfalls in den Chancengleichheitsplan mit aufzunehmen.

Eine Unterrepräsentanz wird in § 4 Abs 3 ChancenG wie folgt definiert:

„Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes liegt dort vor, wo innerhalb eines Geltungsbereiches in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe eine Laufbahn oder Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.“

Das gesetzliche Ziel ist die paritätische Besetzung von Frauen Männern mit jeweils 50%.

Die Projektgruppe des Landratsamts Lörrach hat sich darauf verständigt, den Bereich der Unterrepräsentanzen des Frauen- bzw. Männeranteils unter 33,33% festzusetzen. Einen Frauen- bzw. Männeranteil unter 33,33% definiert die Projektgruppe als eine Unterrepräsentanz. Folglich wird ein Geschlechteranteil von 33,33% angestrebt.

Als Datenbasis für die Ermittlung der Kennzahlen wurde das Personalmanagementverfahren dvv.Personal herangezogen. Die erhobenen Daten wurden grundsätzlich mit Stand vom 30.06.2017 erhoben. Abweichungen zu anderen Statistiken können auf der Datenselektion, anderen Datenquellen und/oder zeitlichen Differenzen bei der Datenerhebung beruhen.

Die dargestellten Personenzahlen umfassen die aktiven Mitarbeitenden des Landratsamts Lörrach – Beamte, sowie Wahlbeamte und die tariflich bzw. außertariflich Beschäftigten. In diesen Zahlen nicht enthalten sind Beurlaubte (z.B. Personen in Elternzeit oder in Sonderurlaub). Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten sind gesondert dargestellt.

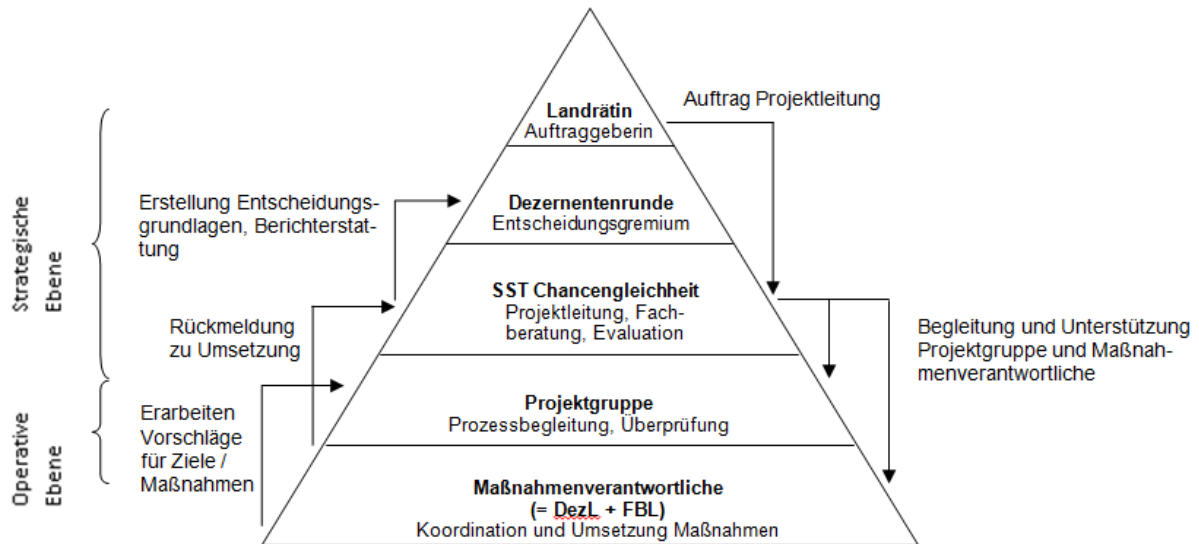
Die im Bericht verwendeten Aufteilungen nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe beruht auf folgender Systematik:

Dienststellung / Laufbahn	Beamte Besoldungsgruppe	Beschäftigte⁵ TVöD-Gruppe und AT
Einfacher Dienst (eD)		EG 1 bis EG 4 und S 1 bis S 3
Mittlerer Dienst (mD)	A5 mD bis A 9 mD	EG 5 bis EG 9 a und S 4 bis S 8
Gehobener Dienst (gD)	A 9 gD bis A13 gD	EG 9 b bis EG 12 und S 9 bis S 18
Höherer Dienst (hD)	A 13 hD bis A 16 und B-Besoldung	EG 13 bis EG 15 und TVFLU

⁵ Darunter fallen Beschäftigte mit Entgeltgruppen (EG) nach dem TVöD und Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) mit den Entgelten S sowie die Außertariflichen Angestellten (AT). Landesbedienstete werden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

3 Umsetzung – Schritt für Schritt zum Ziel

■ 3.1 Zusammenarbeit



Die Stabsstelle Chancengleichheit steuert im Auftrag der Verwaltungsspitze den Gesamtprozess. Sie begleitet und unterstützt die Dezernatsleitungen und Fachbereichsleitungen bei der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen. Die Dezernats- und Fachbereichsleitungen resp. Betriebsleitungen melden den Stand der Umsetzung der Maßnahmen an die Stabsstelle Chancengleichheit in regelmäßigen Abständen zurück. Die Stabsstelle Chancengleichheit erstellt auf dieser Basis den Chancengleichheitsplan sowie seine Evaluation in Form eines Zwischenberichts.

■ 3.2 Ressourcen

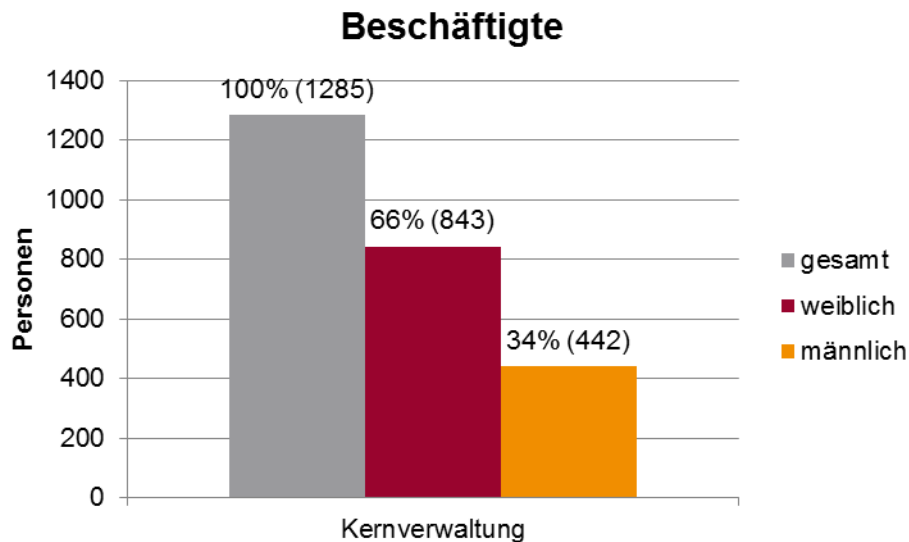
Um keine doppelten Strukturen zu schaffen und Ziele und Maßnahmen thematisch zusammenzuführen, werden alle hier beschlossenen Ziele und Maßnahmen im Themenfeld Familienfreundlichkeit in den Reauditierungsprozess des audit berufundfamilie aufgenommen, dessen Zertifikat der Landkreis Lörrach im Jahr 2016 verliehen bekommen hat. Die anfallenden Ressourcen werden hierfür miteingeplant.

Zur Umsetzung der Maßnahmen in den Bereichen Frauen- und Männerförderung werden die zeitlichen und finanziellen Ressourcen der Stabsstelle Chancengleichheit genutzt, die für die Erarbeitung und Umsetzung des Chancengleichheitsplans vorgesehen sind.

4 Unterrepräsentanzen, Ziele und Maßnahmen 2019 - 2025

■ 4.1 Kernverwaltung⁶

a. Anzahl Beschäftigte



Vom Gesamtpersonal (1.285) sind 65,60% (843) weiblich und 34,4% (442) männlich.

➡ Es liegen keine Unterrepräsentanzen vor.

Von den aktiven Mitarbeitenden (nicht Beurlaubte) (1.244) sind 64,87% (807) weiblich und 35,13% (437) männlich.

Von den aktiven Mitarbeitenden (1.244) sind 838 Personen angestellt, 199 Personen verbeamtet, 86 Personen befristet angestellt, 79 Personen in Ausbildung (inkl. Praktika)⁷ und 42 Personen im Landesdienst.

Angestellte:

Von 838 Angestellten sind 70,76% (593) weiblich und 29,24% (245) männlich.

Beamtinnen und Beamte:

Von 199 Beamtinnen und Beamten sind 44,72% (89) weiblich und 55,28% (110) männlich.

Befristet Angestellte:

Von 86 befristet Angestellten sind 63,95% (55) weiblich und 36,05% (31) männlich.

⁶ Dezernate I-V, inkl. Landesbedienstete, inkl. Eigenbetrieb Abfallwirtschaft, exkl. Eigenbetrieb Heime.

⁷ Auswertung zum 30.06.2017. Zeitraum bei Auswertung nach Ausbildung aufgrund Vergleichbarkeit hin zum 31.12.2017.

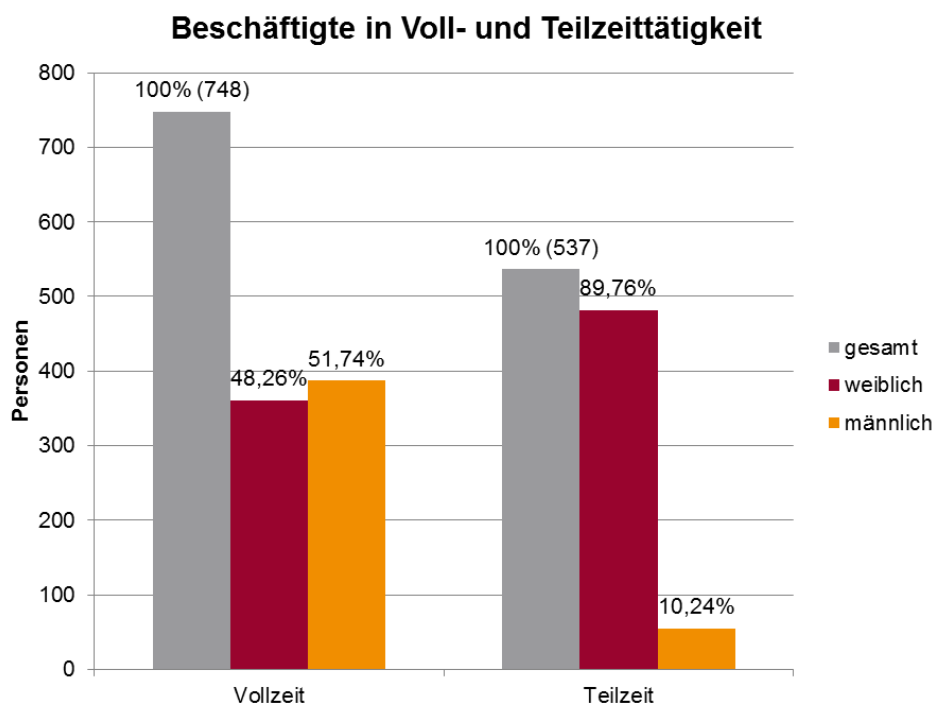
Auszubildende (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten):

Von 79 Auszubildenden sind 62,03% (49) weiblich und 37,97% (30) männlich.

Landesbedienstete:

Von 42 Personen im Landesdienst sind 50% (21) weiblich und 50% (21) männlich.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.1.a	Keine Unterrepräsentanz	-	-

b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit

Vom Gesamtpersonal (1.285) arbeiten 58,21% (748) in Vollzeit und 41,79% (537) in Teilzeit.

Von den 748 Vollzeit-Beschäftigten sind 48,26% (361) weiblich und 51,74% (387) männlich.

Von den 537 Teilzeit-Beschäftigten sind 89,76% (482) weiblich und 10,24% (55) männlich.

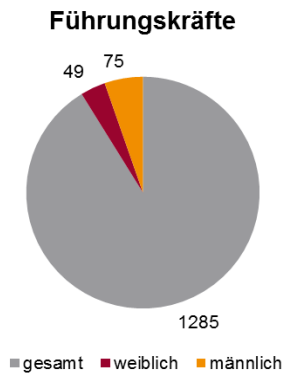
☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitbeschäftigung vor (Angestellte, befristet Angestellte, Beamte und Landesbedienstete).

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.1.b	Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitbeschäftigung	Kommunikation und Ausbau bestehender Angebote zu Familienfreundlichkeit.	1. Kommunikation bestehender familienfreundlicher Angebote weiterführen und ausbauen. Intern: Übersicht im Intra-

			net, Informationen in MAZ, Neujahresansprache, Personalversammlung. Extern: Stellenausschreibungen. ⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 4 2. Prüfung neuer Angebote flexibler Arbeitsmodelle, hinsichtlich Anforderungen an eine Stelle / Team und Durchführbarkeit. - Job Sharing - Top Sharing - Team Teilzeit - Job Rotation ⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 1 3. Prüfung von Modellen betrieblicher Kinderbetreuung, z.B. Modell Pflegeheim Markgräflerland ⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 8 4. Rückgewinnung von Arbeitszeitanteilen bei Mitarbeiterinnen im Wiedereinstieg z.B. durch Mitarbeiterinnen-Umfrage – Welche Rahmenbedingungen braucht es?
--	--	--	--

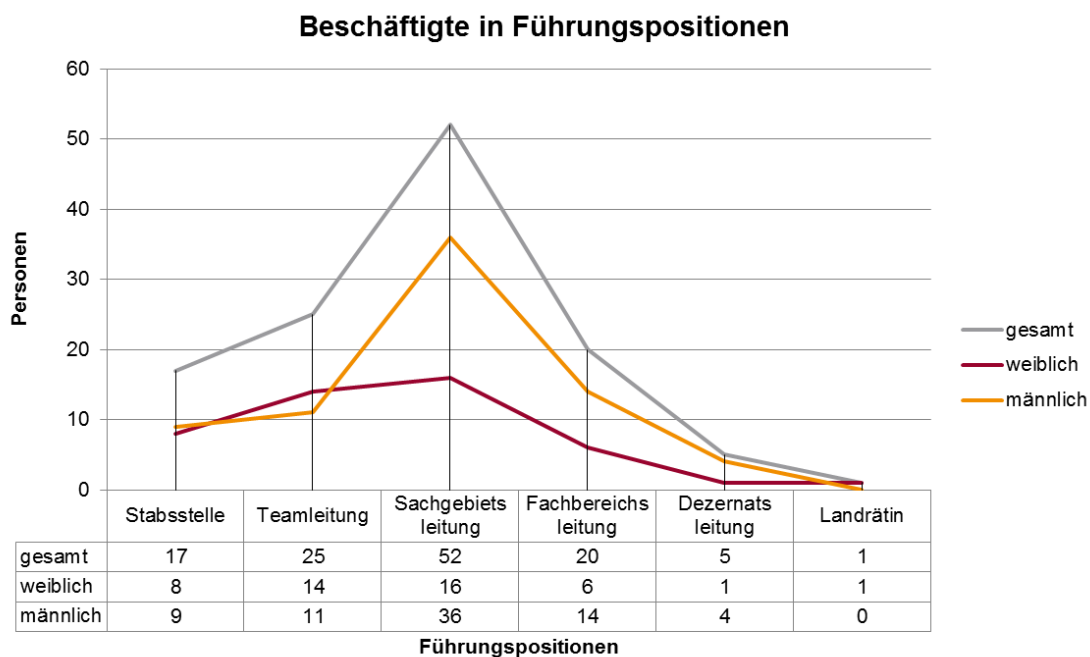
c. Anzahl Führungskräfte⁸

In dieser Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Landrätin, Dezernatsleitungen, Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Stabsstellen (auch ohne Personalverantwortung).



Vom Gesamtpersonal (1.285) nehmen 49 Frauen (39,52%) und 75 Männer (60,48%) eine Führungsposition ein.

☞ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

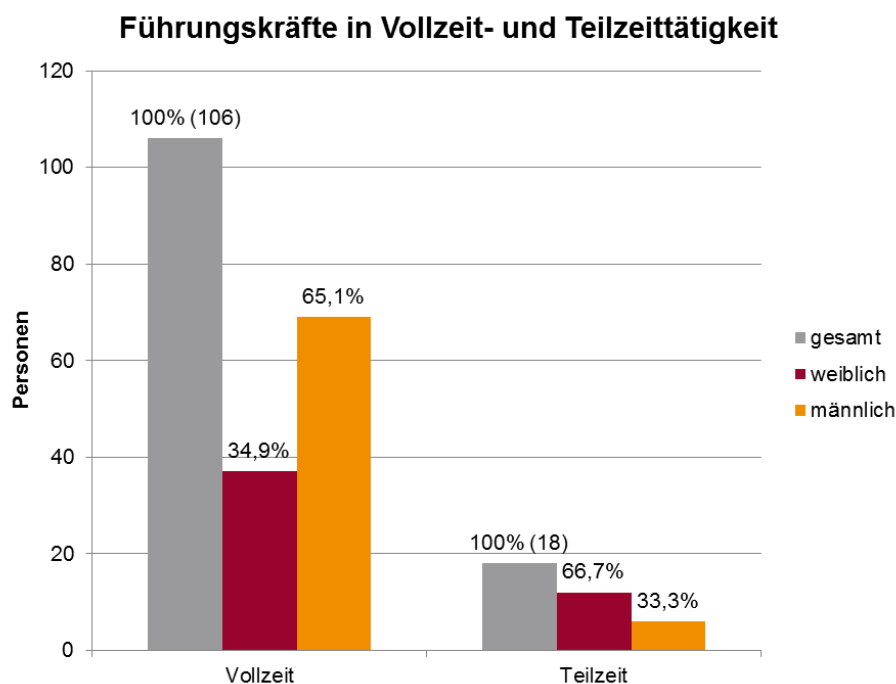


⁸ Offizielle Definition Führungskraft Landratsamt Lörrach: Führungskraft im Landratsamt Lörrach ist, wem neben Fachaufgaben auch Personalverantwortung übertragen wurde und/oder wer eine alleinige Stabsstellenpositionen mit wichtigen steuerungsstützenden Tätigkeiten innehat. Dezernatsleitungen und Fachbereichsleitungen sind aufgrund ihrer hohen Verantwortlichkeiten Führungskräfte in Schlüsselpositionen. Führungskräfte im Landratsamt sind daher: Dezernatsleitungen, Fachbereichsleitungen, Stabsstellenleitungen (mit Mitarbeiterverantwortung und/oder steuerungsstützenden Tätigkeiten), Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Stellvertretende Führungskräfte.

Auf Ebenen der Stabsstellenleitung und Teamleitung ist der Anteil von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen: Stabsstellen gesamthaft 17 Personen, davon 8 Frauen (47,06%) und 9 Männer (52,94%). Teamleitung gesamthaft 25 Personen, davon 14 Frauen (56%) und 11 Männer (44%).

Der Anteil Frauen in Führungspositionen nimmt ab Ebene der Sachgebietsleitung ab: Sachgebietsleitungen gesamthaft 52 Personen, davon 16 Frauen (30,77%) und 36 Männer (69,23%). Fachbereichsleitungen gesamthaft 20 Personen, davon 6 Frauen (30%) und 14 Männer (70%). Dezernatsleitungen gesamthaft 5 Personen, davon 1 Frau (20%) und 4 Männer (80%). Leitung gesamthaft 1 Person, davon 1 Frau (100%).

Von Sachgebietsleitung bis Dezernatsleitung liegen Unterrepräsentanzen von Frauen vor. Der sehr hohe Anteil an Frauen im Gesamtpersonal überträgt sich nicht auf die Führungsebene. Rund jeder 6. Mann ist eine Führungskraft. Rund jede 16. Frau ist eine Führungskraft.



Von den 124 Führungskräften arbeiten 85,48% (106) in Vollzeit und 14,52% (18) in Teilzeit. Von den 106 Vollzeit-Beschäftigten in Führungspositionen sind 34,91% (37) weiblich und 65,09% (69) männlich. Von den 18 Teilzeit-Beschäftigten in Führungspositionen sind 66,67% (12) weiblich und 33,33% (6) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit vor.

Von 17 Stabsstellenleitungen arbeiten 94,12% (16) Vollzeit und 6,25% (1) Teilzeit. Von den Vollzeit-Beschäftigten Stabsstellenleitungen sind 43,75% (7) weiblich und 56,25% (9) männlich. Von den Teilzeit-Beschäftigten Stabsstellenleitungen sind 100% (1) weiblich.

Von 25 Teamleitungen arbeiten 80% (20) in Vollzeit und 20% (5) in Teilzeit. Von den Vollzeit-Beschäftigten Teamleitungen sind 50% (10) weiblich und 50% (10) männlich. Von den Teilzeit-Beschäftigten Teamleitungen sind 80% (4) weiblich und 20% (1) männlich.

Von 52 Sachgebietsleitungen arbeiten 80,77% (42) in Vollzeit und 19,23% (10) in Teilzeit. Von

den 42 Vollzeit-Beschäftigten SGL sind 23,81% (10) weiblich und 76,19% (32) männlich. Von den 10 Teilzeit-Beschäftigten SGL sind 60% (6) weiblich und 40% (4) männlich.

Von 20 Fachbereichsleitungen arbeiten 100% (20) in Vollzeit, davon sind 30% (6) weiblich und 70% (14) männlich.

Von 5 Dezernatsleitungen arbeiten 100% (5) in Vollzeit, davon sind 20% (1) weiblich und 80% (4) männlich.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von männlichen Führungskräften in Teilzeit ab Sachgebiet-leitungs-Ebene vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.1.c	Unterrepräsentanz von Frauen in Sachgebiets- bis Dezernatsleitung.	Erhöhung des Frauenanteils von Sachgebiets- bis Dezernatsleitung auf 33,33%.	5. Die Chancengleichheitsbeauftragte führt mit den Absolventinnen des Führungsnachwuchskräfteprogramms ein anonymisiertes Gespräch, um Rahmenbedingungen, Anforderungen, bzw. Hemmnisse zur Übernahme einer Führungsposition zu erfragen. 6. Die Ausschreibung des Führungsnachwuchskräfteprogramms wird im Vorfeld an alle Führungskräfte verschickt, um geeignete Kandidatinnen darauf hinzuweisen. 7. Schulungsangebote für Auftrittskompetenz und Durchsetzungsstärke für Mitarbeitende werden in Personalentwicklungsstrategie mitaufgenommen. ⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 6 8. Schulungsblock zu Chancengleichheit und Gender-/ Diversity wird in Führungsnachwuchskräfteprogramm aufgenommen. 9. Girls Day / Shadow for a Day wird geprüft und bei positiver Prüfung umgesetzt. Patenschaft/Hospitation interessierter Mitarbeiterinnen bei

			Führungskräften. 10. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.
4.1.c	Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit-Beschäftigung	Führungskräfte leben die vorhandenen Regelungen, schaffen eine Kultur der Akzeptanz und nehmen selbst familienfreundliche Angebote wahr (Vorbildfunktion).	11. Führungskräfte erkennen ihre Vorbildfunktion und achten auf die eigene Work-Life-Balance. ⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 5 12. Das Bild von Führungskultur wird geschärft und um die Akzeptanz und Offenheit gegenüber Familienfreundlichkeit ergänzt. ⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 5

d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal (1.285) sind 924 Personen angestellt, 199 Personen verbeamtet, 42 Personen im Landesdienst, 79 Personen in Ausbildung und 41 Personen beurlaubt.

Angestelltenverhältnis

Von 924 Angestellten befinden sich 11,15% (103) im Einfachen Dienst, 46,43% (429) im Mittleren Dienst, 38,42% (355) im Gehobenen Dienst und 3,27% (30) im Höheren Dienst.⁹

Von 103 Personen im Einfachen Dienst sind 97,09% (100) weiblich und 2,91% (3) männlich. Im Einfach Dienst arbeiten 0,97% (1) in Vollzeit und 99,03% (102) in Teilzeit. Vollbeschäftigt sind insgesamt 0% (0) Frauen und 100% (1) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind insgesamt 98,04% (100) Frauen und 1,96% (2) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Einfachen Dienst vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Von 429 Personen im Mittleren Dienst sind 62,7% (269) weiblich und 37,3% (160) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 62,24% (267) Vollzeit und 37,76% (162) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind insgesamt 44,57% (119) Frauen und 55,43% (148) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 92,52% (150) Frauen und 7,47% (12) Männer.

⁹ Angestellte auf Stundenbasis wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 355 Personen im Gehobenen Dienst sind 73,24% (260) weiblich und 26,76% (95) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 52,39% (186) Vollzeit und 47,61% (169) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind insgesamt 59,68% (111) Frauen und 40,32% (75) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 88,17% (149) Frauen und 11,83% (20) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 30 Personen im Höheren Dienst sind 56,67% (17) weiblich und 43,33% (13) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 36,67% (11) in Vollzeit und 63,33% (19) in Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind insgesamt 27,27% (3) Frauen und 72,73% (8) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind insgesamt 73,68% (14) Frauen und 26,32% (5) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis

Von 199 Beamtinnen und Beamten befindet sich niemand im Einfachen Dienst, 16,08% (32) im Mittleren Dienst, 78,89% (157) im Gehobenen Dienst und 5,03% (10) im Höheren Dienst.

Von 32 Personen im Mittleren Dienst sind 43,75% (14) weiblich und 56,25% (18) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 81,25% (26) in Vollzeit und 18,75% (6) in Teilzeit. Vollbeschäftigt sind insgesamt 42,31% (11) Frauen und 57,69% (15) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind insgesamt 50% (3) Frauen und 50% (3) Männer.

☛ Im Mittleren Dienst liegen keine Unterrepräsentanzen vor.

Von 157 Personen im Gehobenen Dienst sind 44,59% (70) weiblich und 55,41% (87) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 71,97% (113) in Vollzeit und 28,03% (44) in Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 30,09% (34) Frauen und 69,91% (79) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 81,82% (36) Frauen und 18,81% (8) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz Frauen in Vollzeit vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz Männer in Teilzeit vor.

Von 10 Personen im Höheren Dienst sind 50% (5) weiblich und 50% (5) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 100% (10) in Vollzeit und 0% (0) in Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 50% (5) Frauen und 50% (5) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.1.d	Unterrepräsentanz von Männern im Einfachen Dienst (Angestellte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

4.1.d Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst (Angestellte).

Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.

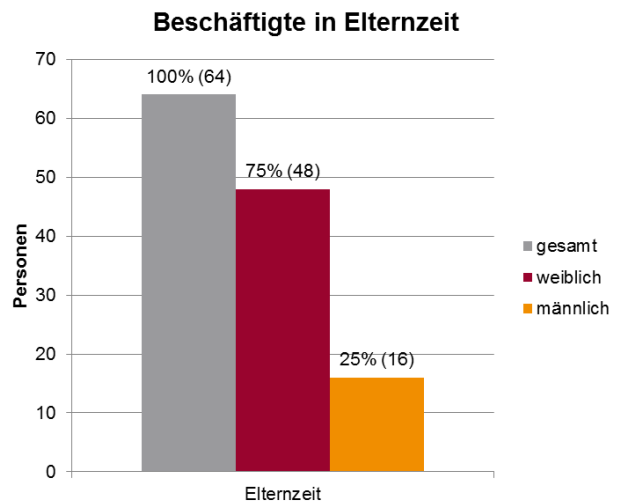
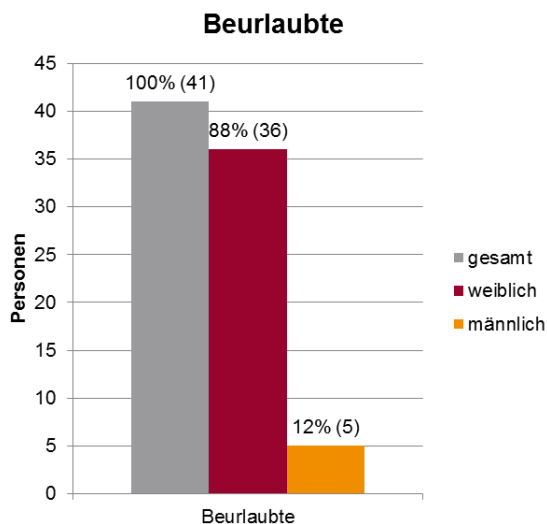
Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen

Eine Auswertung nach Berufsgruppen ist abschließend nicht möglich. Über die Personalmanagementsoftware besteht derzeit keine Auswertungsmöglichkeit, da Berufsgruppen über diese nicht gepflegt werden können.

f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit

Beurlaubte



Vom Gesamtpersonal (1.285) sind insgesamt 41 Personen (3,19%) beurlaubt (nicht-aktiv). Von den 41 beurlaubten Personen sind 36 (87,8%) weiblich und 5 (12,2%) männlich. Es sind 23 Personen (56,1%) in Vollzeit und 18 Personen (43,9%) in Teilzeit beschäftigt. Von 23 Vollzeitbeschäftigten sind 18 Personen (78,26%) weiblich und 5 Personen (21,74%) männlich. Von 18 Teilzeitbeschäftigten sind 18 Personen (100%) weiblich.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Beurlaubung vor.

Elternzeit¹⁰

Vom Gesamtpersonal (1.285) sind insgesamt 64 Personen (4,98%) in Elternzeit, davon 5 Personen (7,81%) in einer Führungsposition. Von den 64 Personen in Elternzeit sind 48 Personen

¹⁰ Die Daten der Personen in Elternzeit wurden nicht zum Stichtag 30.06.2017, sondern im Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017 ausgewertet, um eine präzisere Auswertung hinsichtlich Männer in Elternzeit vornehmen zu können.

(75%) weiblich und 16 Personen (25%) männlich. Davon arbeiten 44 Personen (68,75%) Vollzeit und 20 Personen (31,25%) Teilzeit. Von 44 Vollzeitbeschäftigten sind 28 Personen (63,64%) weiblich und 16 Personen (36,36%) männlich. Von 20 Teilzeitbeschäftigten sind 20 Personen (100%) weiblich.

➔ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Elternzeit vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.1.f	Unterrepräsentanz von Männern in Beurlaubung.	Kennzahl nicht aussagekräftig. Fokus auf Kennzahl Elternzeit.	Kennzahl nicht aussagekräftig. Fokus auf Kennzahl Elternzeit.
4.1.f	Unterrepräsentanz von Männern in Elternzeit.	Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben werden unterstützt und das Kontakthalteprogramm für Mitarbeitende wird ausgebaut.	13. Informationen zu Pflege und Elternzeit werden im Intranet zur Verfügung gestellt. ⇒ Wurde in Maßnahme 8.1.6 (Berichtsjahr 2) im audit berufundfamilie umgesetzt. 14. Ein Konzept zu einem Kontakthalteprogramm wird erstellt und umgesetzt. ⇒ Wurde in Maßnahme 6.2.2 (Berichtsjahr 2) im audit berufundfamilie umgesetzt. 15. Die Führungskräfte der Personen in Elternzeit werden über den Schnulleralarm-Termin informiert ⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 6 16. Die Vorbildfunktion männlicher Führungskräfte wird gestärkt. Männliche Führungskräfte sind als Rollenvorbild mit Statements im Intranet vertreten. 17. Arbeitsplatzgarantie für dieselbe Position nach einem Jahr Elternzeit wird im Intranet und über die Führungskräfte kommuniziert.

18. Individuelle Wiedereinstiegsberatung zur Arbeitsplatzgestaltung wird durchgeführt.

⇒ Wurde in Maßnahme 6.2.2 (Berichtsjahr 2) im audit berufundfamilie umgesetzt.

19. Beratungsgespräche der Mitarbeitenden im Pflegestützpunkt können auf Arbeitszeit wahrgenommen werden.

⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie :

Handlungsfeld 8

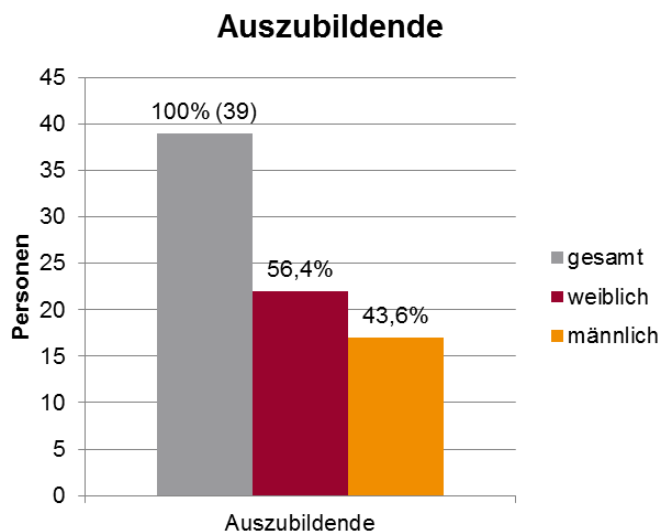
20. Angebot für Tagespflegeplätze wird geprüft.

⇒ Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie :

Handlungsfeld 8

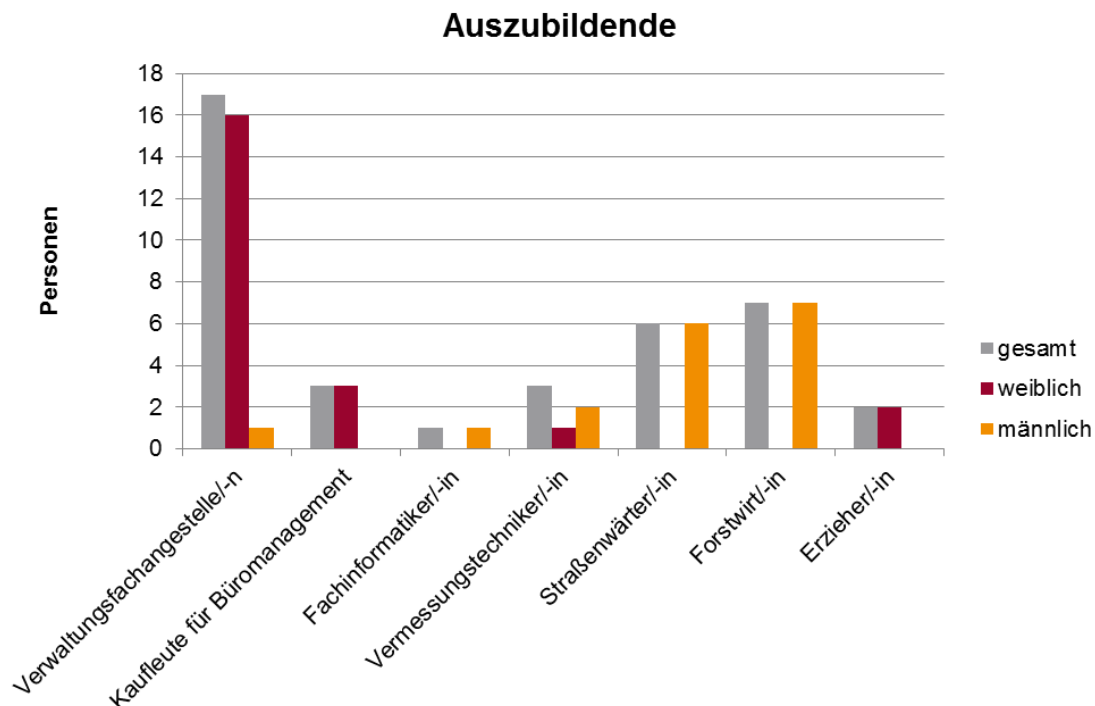
g. Anzahl Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstleistende¹¹

Auszubildende



¹¹ Unterrepräsentanzen wurden ab zwei Ausbildungs-/Studienplätzen pro Ausbildungsberuf / Studiengang aufgezeigt. Ansonsten kein Vergleich innerhalb des Ausbildungsberufs / Studiengang möglich. Der Eigenbetrieb Abfallwirtschaft ist in der Gesamtbetrachtung mit eingeschlossen.

Von 39 Auszubildenden sind 56,41% (22) weiblich und 43,59% (17) männlich. Davon absolvieren 97,44% (38) ihre Ausbildung in Vollzeit.



Von 17 Verwaltungsfachangestellten sind 94,12% (16) weiblich und 8,33% (1) männlich.

Von 3 Kauffrauen / Kaufmännern für Büromanagement sind 100% (3) weiblich.

Von 1 Fachinformatiker/-innen sind 100% (1) männlich.

Von 3 Vermessungstechniker/-innen sind 33,33% (1) weiblich und 66,67% (2) männlich.

Von 6 Straßenwärter/-innen sind 100% (6) männlich.

Von 7 Forstwirtinnen / Forstwirte sind 100% (7) männlich.

Von 2 Erzieher/-innen sind 100% (2) weiblich.

- ☛ Unterrepräsentanz von Auszubildenden in Teilzeit.
- ☛ Unterrepräsentanz von Männern bei Ausbildung Verwaltungsfachangestellte.
- ☛ Unterrepräsentanz von Männern bei Ausbildung Kaufmann für Büromanagement.
- ☛ Unterrepräsentanz von Männern bei Ausbildung Erzieher.
- ☛ Unterrepräsentanz von Frauen bei Ausbildung Straßenwärterin.
- ☛ Unterrepräsentanz von Frauen bei Ausbildung Forstwirtin.

Studierende

Von 19 Studierenden sind 78,95% (15) weiblich und 21,05% (4) männlich. Alle Studierenden absolvieren ihr Studium in Vollzeit.

Im Studium Verwaltung gehobener Dienst sind 66,67% (2) weiblich und 33,33% (1) männlich.

Im Studium Anwärter/-in gehobener landwirtschaftlicher Dienst (Land) sind 100% (1) weiblich.

Bei den Studierenden BWL Tourismus sind 100% (2) weiblich.

Bei den Studierenden Wirtschaftsinformatik sind 100% (1) weiblich.

Bei den Studierenden Bauingenieurwesen sind 100% (1) männlich.

Bei den Studierenden Sozialwirtschaft sind 100% (1) männlich.

Bei den Studierenden Soziale Arbeit sind 90% (9) weiblich und 10% (1) männlich.

☛ Unterrepräsentanz von Männern in Studierendenverhältnis.

☛ Unterrepräsentanz von Männern in Studium BWL Tourismus.

☛ Unterrepräsentanz von Männern in Studium Soziale Arbeit.

Praktikantinnen und Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstleistende

Bei 20 Bundesfreiwilligendienstleistenden und Praktikantinnen/Praktikanten sind 70% (14) weiblich und 30% (6) männlich.

Von 15 Zivildienstleistenden sind 73,33% (11) weiblich und 26,67% (4) männlich.

Von 2 Praktikant/-innen im Anerkennungsjahr sind 100% (2) weiblich.

Von 3 Praktikant/-innen sind 33,33% (1) weiblich und 66,67% (2) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Bundesfreiwilligendienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Praktikumsverhältnis Anerkennungsjahr vor.

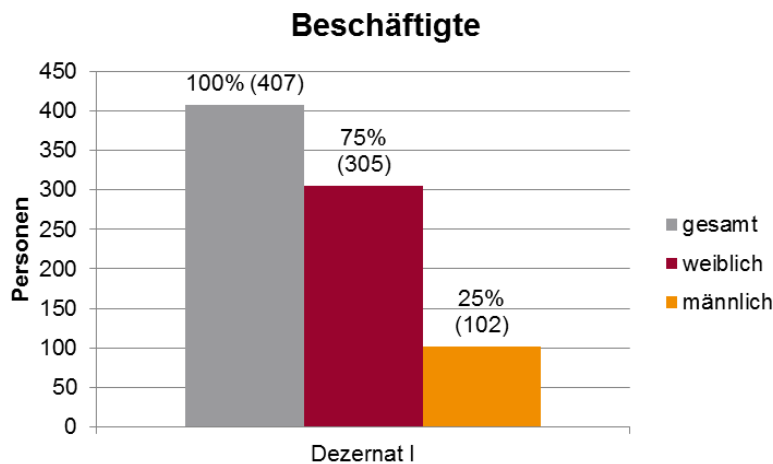
Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.1.g	Unterrepräsentanz von Männern in Ausbildung Verwaltungsfachangestellte/-r.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	21. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung. 22. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen. 23. Angebot für Boys Day (Jungen Zukunftstag) am 26. April.
4.1.g	Unterrepräsentanz von Männern in Ausbildung Kaufleute für Büromanagement.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	24. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung. 25. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen. 26. Angebot für Boys Day

			(Jungen Zukunftstag) am 26. April.
4.1.g	Unterrepräsentanz von Männern in Ausbildung Erzieher/-in.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	27. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung. 28. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen. 29. Angebot für Boys Day (Jungen Zukunftstag) am 26. April.
4.1.g	Unterrepräsentanz von Frauen in Ausbildung Straßenwärter/-in.	Erhöhung des Frauenanteils auf 33,33%.	30. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung. 31. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen. 32. Angebot für Girls Day (Mädchen Zukunftstag) am 26. April.
4.1.g	Unterrepräsentanz von Frauen in Ausbildung Straßenwärter/-in.	Die Sanitäranlagen und Umkleiden sind lt. Arbeitsstättenverordnung für beide Geschlechter getrennt zugänglich.	33. Prüfung und ggfs. Einrichtung getrenntgeschlechtlicher Sanitäranlagen / Umkleidemöglichkeiten für Kander, Wollbach, Schöna. Gefahr: Sonst keine Stellenausschreibung in diesem Bereich für alle Geschlechter möglich (AGG).
4.1.g	Unterrepräsentanz von Frauen in Ausbildung Forstwart/-in	Erhöhung des Frauenanteils auf 33,33%.	Stellenausschreibung und -besetzung ab Juli 2019 über Land geregelt (Forst BW), daher keine Beteiligung an Girls Day.
4.1.g	Unterrepräsentanz von männlichen Studenten.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	34. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung. 35. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.

4.1.g	Unterrepräsentanz von Männern im Studium BWL Tourismus.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	36. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung. 37. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.
4.1.g	Unterrepräsentanz von Männern im Studium Soziale Arbeit.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	38. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung. 39. Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.
4.1.g	Unterrepräsentanz von Männern im Bundesfreiwilligendienst.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	40. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.
4.1.g	Unterrepräsentanz von Männern im Praktikum Anerkennungsjahr.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	41. Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.

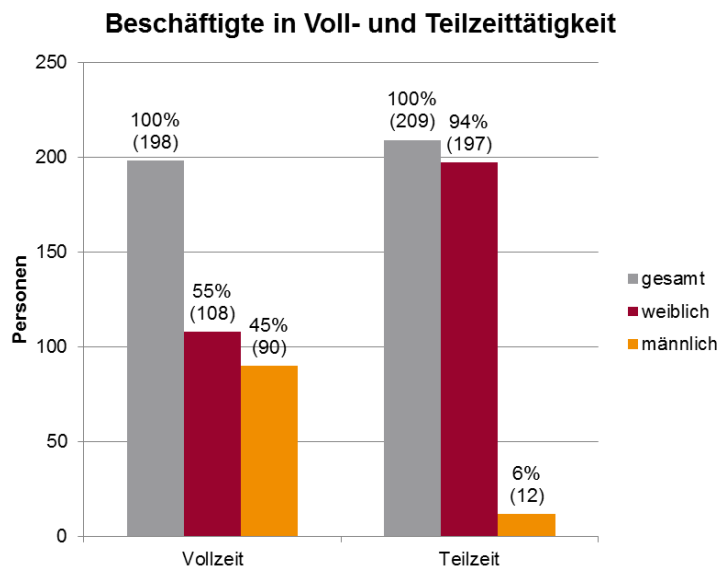
■ 4.2 Dezernat I: Finanzen, Zentrales Management & Bildung

a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit



Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (407) sind 74,94% (305) weiblich und 25,06% (102) männlich. Davon arbeiten insgesamt 48,65% (198) Vollzeit und 51,35% (209) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten (198) sind 54,55% (108) weiblich und 45,45% (90) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten (209) sind 94,26% (197) weiblich und 5,74% (12) männlich.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Dezernat I vor.



Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (407) sind 60,2% (245) angestellt, 18,18% (74) in Ausbildung, 8,11% (33) beurlaubt, 7,37% (30) befristet angestellt und 6,14% (25) verbeamtet.

Von 245 Angestellten sind 78,78% (193) weiblich und 21,22% (52) männlich.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von angestellten Männern im Dezernat I vor.

Von 74 Auszubildenden sind 63,51% (47) weiblich und 36,49% (27) männlich.

➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 33 Beurlaubten sind 87,88% (29) weiblich und 12,12% (4) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Beurlaubung im Dezernat I vor.

Von 30 befristet Angestellten sind 70% (21) weiblich und 30% (9) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in befristeten Angestelltenverhältnissen im Dezernat I vor.

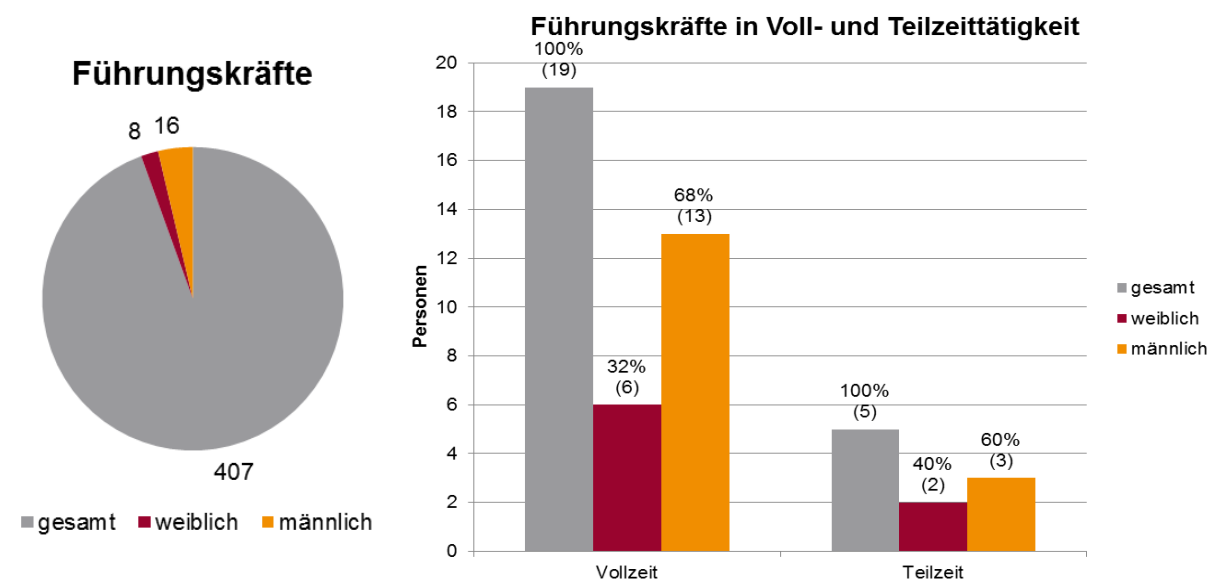
Von 25 Beamten sind 60% (15) weiblich und 40% (10) männlich.

➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.2.a	Unterrepräsentanz von Männern im Dezernat I	Es wurde keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurde keine Maßnahmen vorgeschlagen.

b. Anzahl Führungskräfte

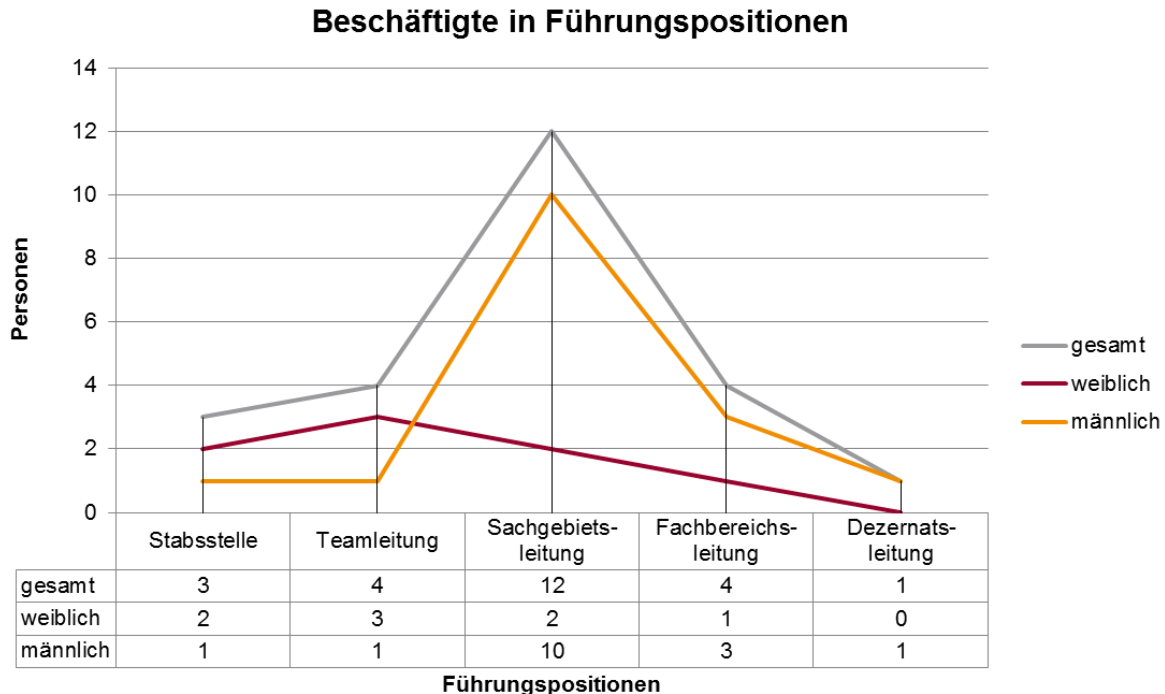
In dieser Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Dezernatsleitung, Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleistungen, Teamleitungen und Stabsstellen (auch ohne Personalverantwortung).



Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (407) nehmen 5,9% (24) eine Führungsposition ein. Von 24 Führungskräften sind 33,33% (8) weiblich und 66,67% (16) männlich. Hiervon arbeiten 79,17% (19) Vollzeit und 20,83% (5) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 31,58% (6) weiblich und 68,42% (13) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 40% (2) weiblich und

60% (3) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeit-Beschäftigter Führungskräfte vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Vollzeit vor.



Von 24 Führungskräften sind 4,17% (1) Dezernatsleitung, 16,67% (4) Fachbereichsleitung, 50% (12) Sachgebietsleitung, 16,67% (4) Teamleitung und 12,5% (3) Stabsstelle.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) männlich.

Von 4 Fachbereichsleitungen sind 25% (1) weiblich und 75% (3) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Fachbereichsleitungen im Dezernat I vor.

Von 12 Sachgebietsleitungen sind 16,67% (2) weiblich und 83,33% (10) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Sachgebietsleitungen im Dezernat I vor.

Von 4 Teamleitungen sind 75% (3) weiblich und 25% (1) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Teamleitungen vor.

Von 3 Stabsstellen sind 66,67% (2) weiblich und 33,33% (1) männlich.

- ➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.2.b	Unterrepräsentanz von Frauen von Sachgebiets- bis Dezernatsleitung.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c

4.2.b	Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Vollzeit	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c
4.2.b	Unterrepräsentanz von Männern in Teamleitung.	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (407) sind 67,57% (275) angestellt (unbefristet und befristet), 18,18% (74) in Ausbildung und 6,14% (25) verbeamtet.¹²

Angestelltenverhältnis:

Von 275 Angestellten befinden sich 37,45% (103) im Einfachen Dienst, 45,82% (126) im Mittleren Dienst, 13,45% (37) im Gehobenen Dienst und 1,45% (4) im Höheren Dienst.

Von 103 Personen im Einfachen Dienst sind 97,09% (100) weiblich und 2,91% (3) männlich. Im Einfach Dienst arbeiten 0,97% (1) in Vollzeit und 99,03% (102) in Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 0% (0) Frauen und 100% (1) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 98,04% (100) Frauen und 1,96% (2) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Einfachen Dienst vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Von 126 Personen im Mittleren Dienst sind 76,19% (96) weiblich und 23,81% (30) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 41,27% (52) Vollzeit und 58,73% (74) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 48,08% (25) Frauen und 51,92% (27) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 95,95% (71) Frauen und 4,05% (3) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 37 Personen im Gehobenen Dienst sind 40,45% (15) weiblich und 59,46% (22) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 75,68% (28) Vollzeit und 24,34% (9) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 28,57% (8) Frauen und 71,43% (20) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 77,78% (7) Frauen und 22,22% (2) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 4 Personen im Höheren Dienst sind 25% (1) weiblich und 75% (3) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 100% (4) Vollzeit.

¹² Angestellte auf Stundenbasis und Auszubildende wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im Höheren Dienst vor.
- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.
- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Teilzeit vor.
- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis:

Von 25 Beamten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 8% (2) im Mittleren Dienst, 76% im Gehobenen Dienst und 16% (4) im Höheren Dienst.

Von 2 Personen im Mittleren Dienst sind 100% (2) weiblich. Im Mittleren Dienst arbeiten 100% (2) Vollzeit.

Von 19 Personen im Gehobenen Dienst sind 63,16% (12) weiblich und 36,84% (7) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 73,68% (14) Vollzeit und 26,32% (5) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 57,14% (8) Frauen und 42,86% (6) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 80% (4) Frauen und 20% (1) Männer.

- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.
- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

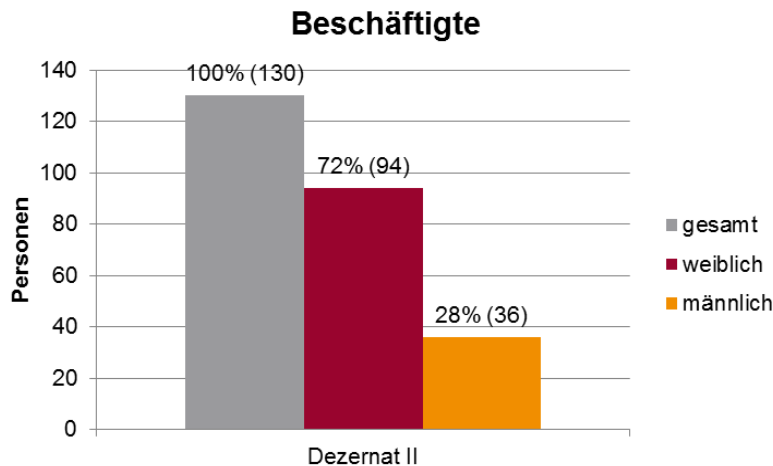
Von 4 Personen im Höheren Dienst sind 25% (1) weiblich und 75% (3) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 100% (4) Vollzeit.

- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im Höheren Dienst vor.
- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

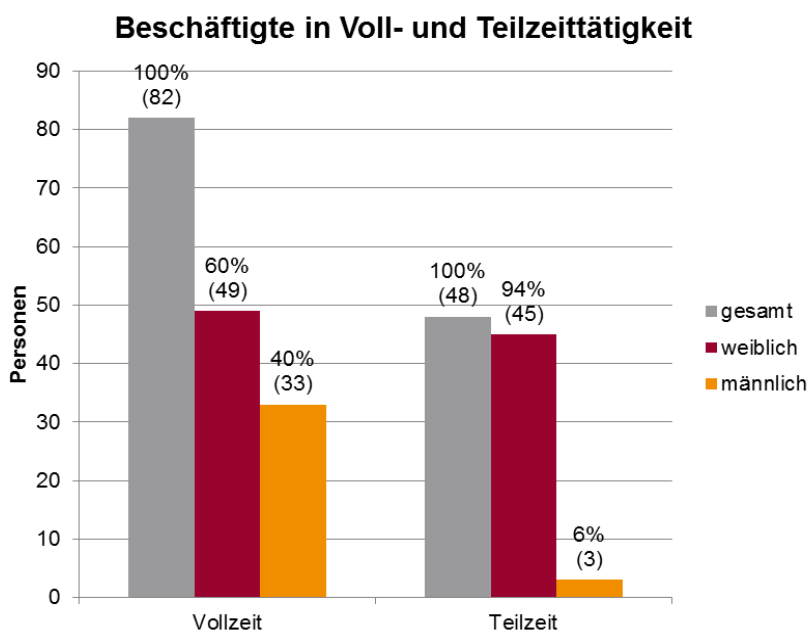
Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.2.c	Unterrepräsentanz von Männern im Einfachen Dienst (Angestellte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.2.c	Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst (Angestellte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.2.c	Unterrepräsentanz von Frauen im Höheren Dienst (Angestellte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.2.c	Unterrepräsentanz von Frauen im Höheren Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

■ 4.3 Dezernat II: Recht, Ordnung & Gesundheit

a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit



Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (130) sind 72,31% (94) weiblich und 27,69% (36) männlich. Davon arbeiten insgesamt 63,08% (82) Vollzeit und 36,92% (48) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 59,76% (49) weiblich und 40,24% (33) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 93,75% (45) weiblich und 6,25% (3) männlich.



- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Dezernat II vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit im Dezernat II vor.

Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (130) sind 60% (78) angestellt, 17,69% (23) verbeamtet, 16,15% (21) im Landesdienst, 5,38% (7) befristet angestellt und 0,78% (1) beurlaubt.

Von 78 Angestellten sind 75,64% (59) weiblich und 24,36% (19) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von angestellten Männern im Dezernat II vor.

Von 23 Beamten sind 65,22% (15) weiblich und 34,78% (8) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz verbeamteter Männer im Dezernat II vor.

Von 12 Personen im Landesdienst sind 71,43% (15) weiblich und 28,57% (6) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Landesdienst im Dezernat II vor.

Von 7 befristeten Angestellten sind 57,14% (4) weiblich und 42,86% (3) männlich.

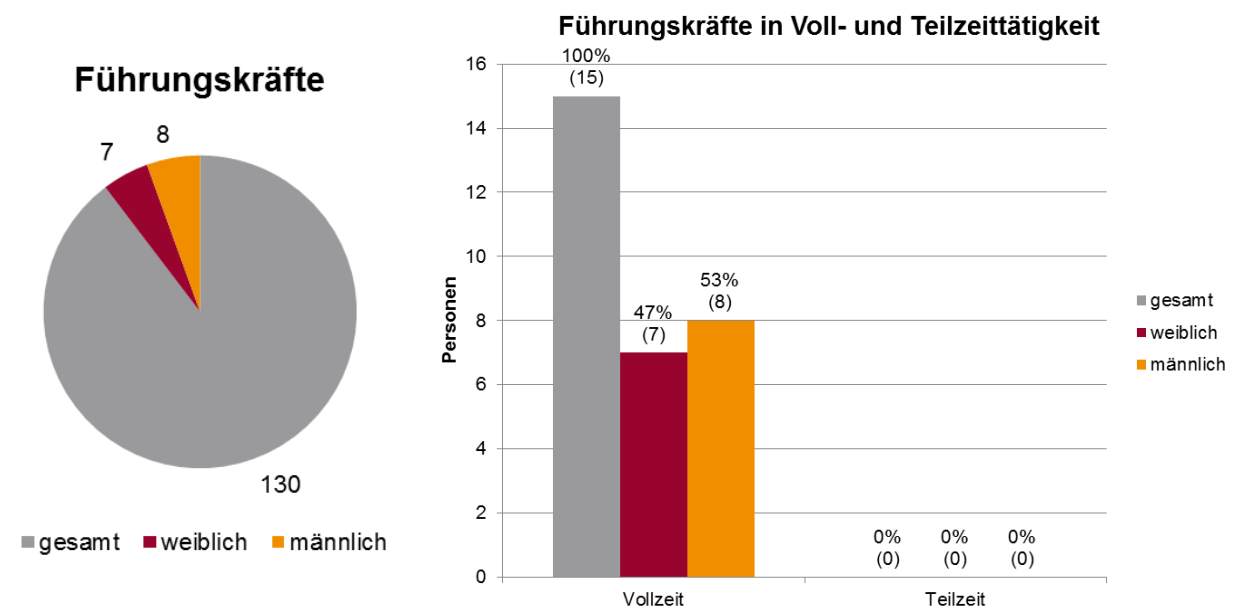
☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 1 beurlaubten Person sind 100% (1) weiblich.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.3.a	Unterrepräsentanz von Männern im Dezernat II.	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.3.a	Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b

b. Anzahl Führungskräfte

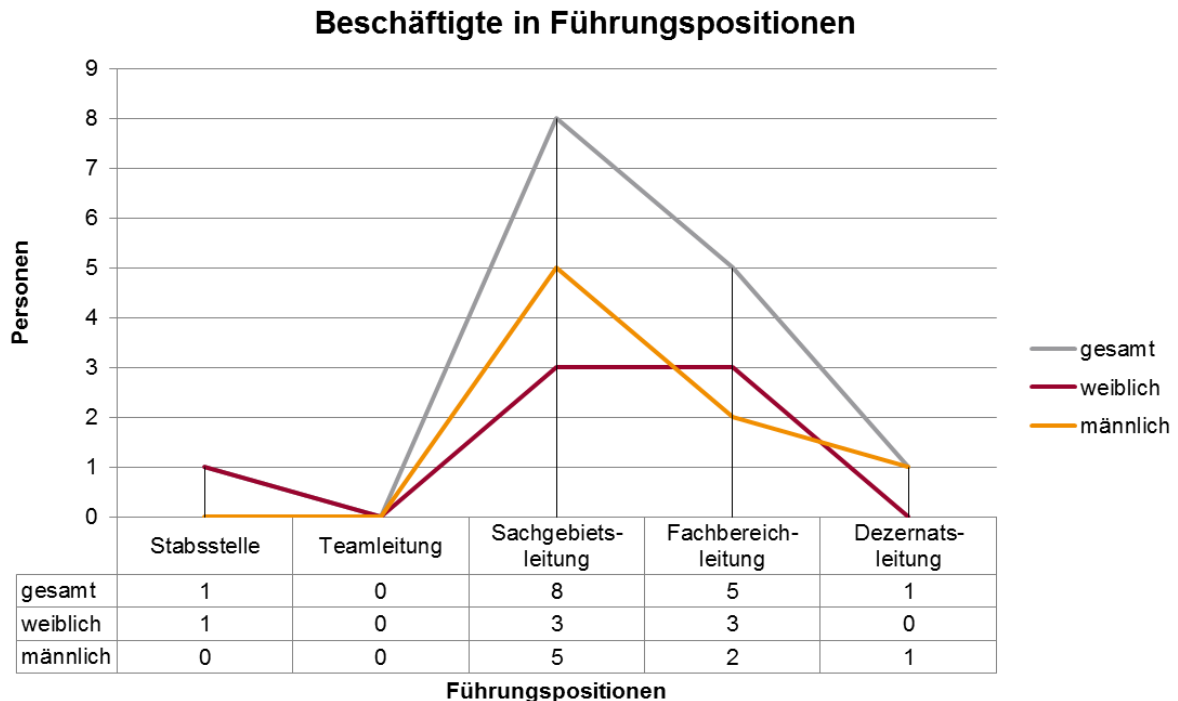
In dieser Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Dezernatsleitungen, Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleistungen, Teamleitungen und Stabsstellen (auch ohne Personalverantwortung).



Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (130) nehmen 11,54% (15) eine Führungsposition ein.

Von 15 Führungskräften sind 46,67% (7) weiblich und 53,33% (8) männlich. Hiervon arbeiten 100% (15) Vollzeit.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz teilzeitbeschäftigter Führungskräfte vor.



Von 15 Führungskräften sind 6,67% (1) Dezernatsleitung, 33,33% (5) Fachbereichsleitung, 53,33% (8) Sachgebietsleitung und 6,67% (1) Stabsstelle.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) männlich.

Von 5 Fachbereichsleitungen sind 60% (3) weiblich und 40% (2) männlich.

☞ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 8 Sachgebietsleitungen sind 37,5% (3) weiblich und 62,5% (5) männlich.

☞ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 1 Stabsstelle sind 100% (1) weiblich.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.3.b	Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (130) sind 65,38% (85) angestellt (unbefristet und befris-

tet) und 5,65% (23) verbeamtet.¹³

Angestelltenverhältnis:

Von 85 Angestellten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 64,71% (55) im Mittleren Dienst, 22,35% (19) im Gehobenen Dienst und 12,94% (11) im Höheren Dienst.

Von 55 Personen im Mittleren Dienst sind 81,82% (45) weiblich und 18,18% (10) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 65,45% (36) Vollzeit und 34,55% (19) in Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 72,22% (26) Frauen und 27,78% (10) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (19) Frauen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 19 Personen im Gehobenen Dienst sind 63,16% (12) weiblich und 36,84% (7) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 63,16% (12) Vollzeit und 36,84% (7) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 41,67% (5) Frauen und 58,33% (7) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (7) Frauen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 11 Personen im Höheren Dienst sind 54,55% (6) weiblich und 45,45% (5) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 27,27% (3) Vollzeit und 72,73% (8) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 33,33% (1) Frauen und 66,67% (3) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 62,5% (5) Frauen und 37,5% (3) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Vollzeit-Beschäftigten vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis:

Von 23 Beamten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 13,04% (3) im Mittleren Dienst, 78,26% (18) im Gehobenen Dienst und 8,7% (2) im Höheren Dienst.

Von 3 Personen im Mittleren Dienst sind 100% (3) weiblich. Im Mittleren Dienst arbeiten 100% (3) Vollzeit.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst vor.

Von 18 Personen im Gehobenen Dienst sind 55,56% (10) weiblich und 44,44% (8) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 66,67% (12) Vollzeit und 33,33% (6) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 33,33% (6) Frauen und 66,67% (8) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (6) Frauen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 2 Personen im Höheren Dienst sind 100% (2) weiblich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 100% (2) Vollzeit.

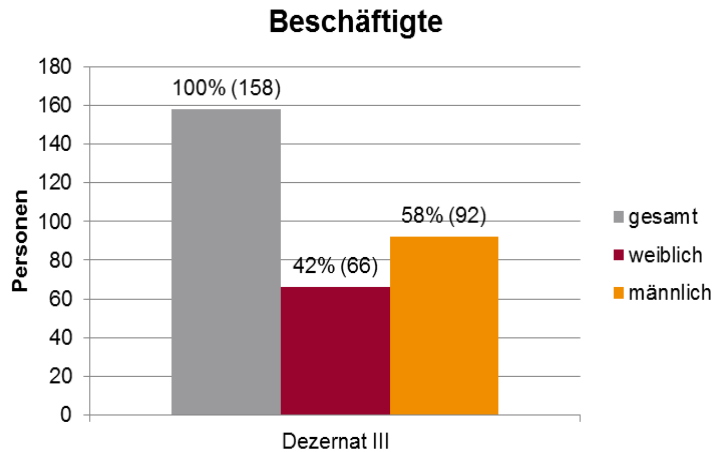
☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Höheren Dienst vor.

¹³ Angestellte auf Stundenbasis wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.3.c	Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst (Angestellte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.3.c	Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.3.c	Unterrepräsentanz von Männern im Höheren Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

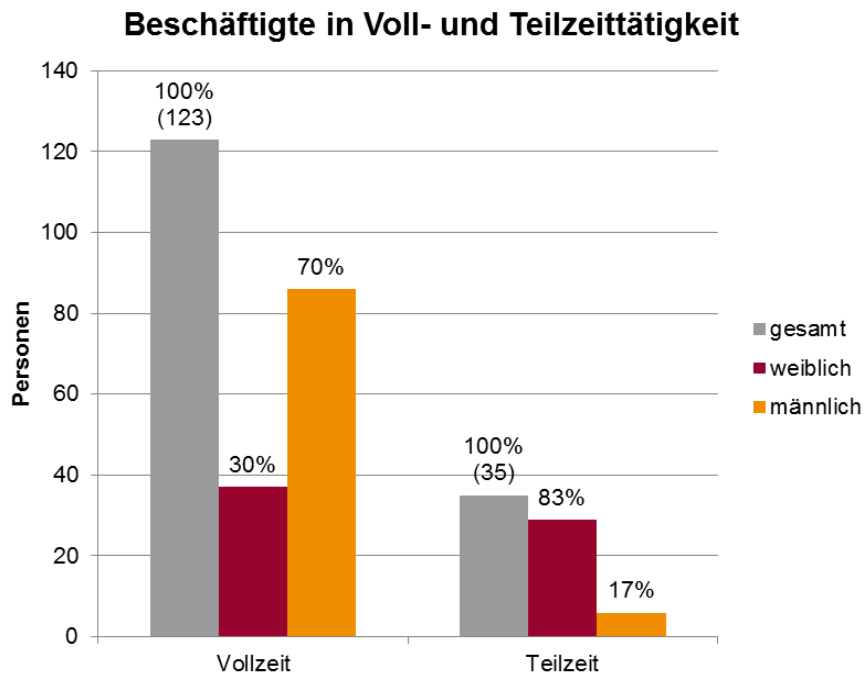
■ 4.4 Dezernat III: Mobilität, Umwelt & Strukturpolitik

a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit



Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (158) sind 41,77% (66) weiblich und 58,23% (92) männlich. Davon arbeiten insgesamt 77,85% (123) Vollzeit und 22,15% (35) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 30,08% (37) weiblich 69,92% (86) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 82,86% (29) weiblich und 17,14% (6) männlich.

- ☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten im Dezernat III vor.
- ☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit im Dezernat III vor.
- ☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit im Dezernat III vor.



Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (158) sind 79,75% (126) angestellt, 10,76% (17) verbeamtet, 5,7% (9) befristet angestellt und 3,8% (7) im Landesdienst.

Von 126 Angestellten sind 42,06% (53) weiblich und 57,94% (73) männlich.

➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 17 Beamten sind 35,29% (6) weiblich und 64,71% (11) männlich.

➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 9 befristet Angestellten sind 66,67% (6) weiblich und 33,33% (3) männlich.

➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

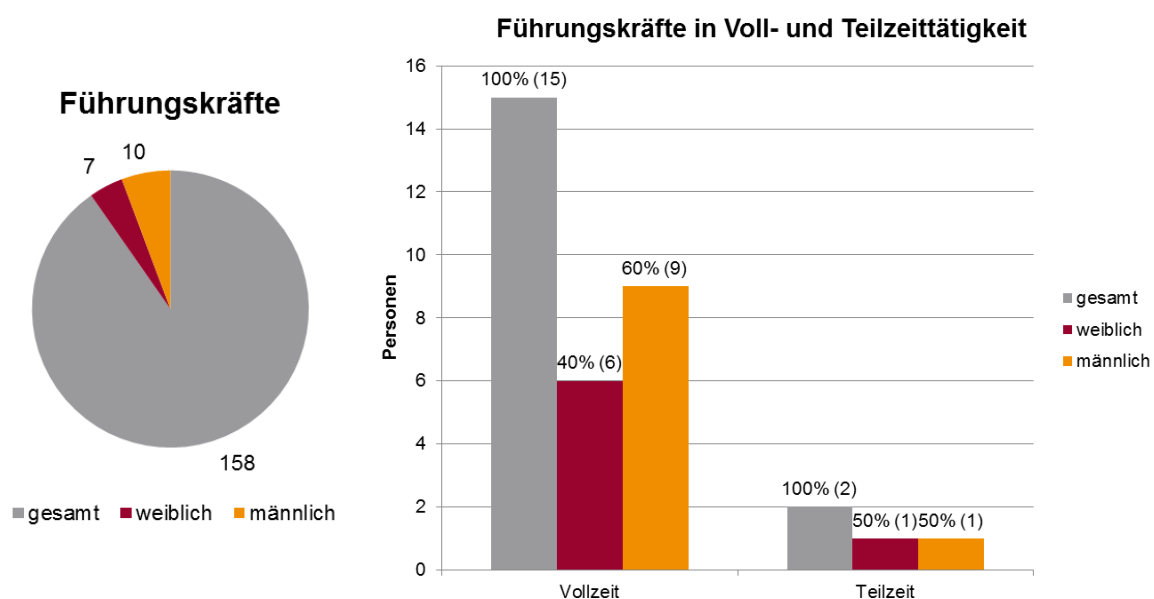
Von 6 Landesbediensteten sind 16,67% (1) weiblich und 83,33% (5) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von weiblichen Landesbediensteten im Dezernat III vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.4.a	Unterrepräsentanz Teilzeitbeschäftigten.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b
4.4.a	Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b
4.4.a	Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b

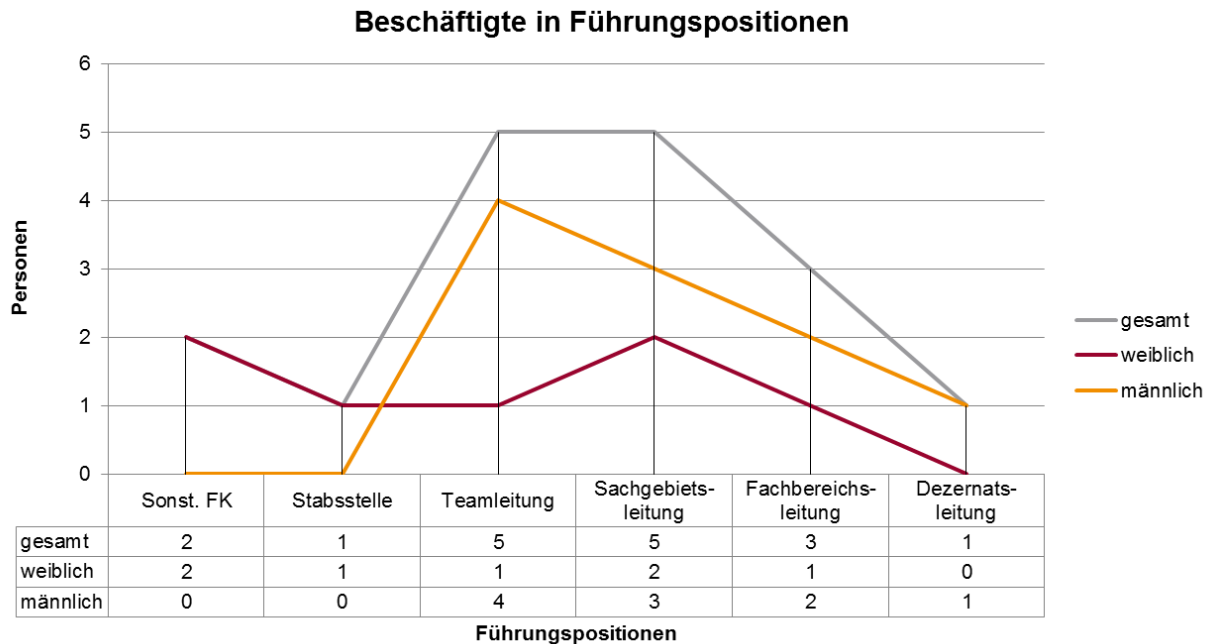
b. Anzahl Führungskräfte

In dieser Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Dezernatsleitung, Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleistungen, Teamleitungen, Stabsstellen (auch ohne Personalverantwortung) und sonstige Führungskräfte.



Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (158) nehmen 10,76% (17) eine Führungsposition ein. Von 17 Führungskräften sind 41,18% (7) weiblich und 58,82% (10) männlich. Hiervon arbeiten 88,24% (15) in Vollzeit und 11,76% (2) in Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 40% (6) weiblich und 60% (9) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 50% (1) weiblich und 50% (1) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz teilzeitbeschäftigter Führungskräfte vor.



Von 17 Führungskräften sind 5,88% (1) Dezernatsleitung, 17,65% (3) Fachbereichsleitung, 29,41% (5) Sachgebietsleitung, 29,41% (5) Teamleitung, 11,76% (2) sonstige Führungskräfte und 5,88% (1) Stabsstelle.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) männlich.

Von 3 Fachbereichsleitungen sind 33,33% (1) weiblich und 66,67% (2) männlich.

☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 5 Sachgebietsleitungen sind 40% (2) weiblich und 60% (3) männlich.

☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 5 Teamleitungen sind 20% (1) weiblich und 80% (4) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Teamleitungen vor.

Von 2 sonstigen Führungskräften sind 100% (2) weiblich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher sonstiger Führungskräfte vor.

Von 1 Stabsstelle sind 100% (1) weiblich.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.4.b	Unterrepräsentanz von Frauen in Teamleitung.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c
4.4.b	Unterrepräsentanz von Männern in Sonstige Führungskraft.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (158) sind 85,44% (135) angestellt (unbefristet und befristet) und 10,76% (17) verbeamtet.¹⁴

Angestelltenverhältnis:

Von 135 Angestellten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 77,04% (104) im Mittleren Dienst, 21,48% (29) im Gehobenen Dienst und 0% (0) im Höheren Dienst.

Von 104 Personen im Mittleren Dienst sind 39,42% (41) weiblich und 60,58% (63) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 77,88% (81) Vollzeit und 22,12% (23) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 25,93% (21) Frauen und 74,07% (60) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 86,96% (20) Frauen und 13,04% (3) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 29 Personen im Gehobenen Dienst sind 62,07% (18) weiblich und 37,93% (11) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 89,66% (23) Vollzeit und 20,69% (6) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 52,17% (12) Frauen und 47,83% (11) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (6) Frauen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis:

Von 17 Beamten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 29,41% (5) im Mittleren Dienst, 70,59% (12) im Gehobenen Dienst und 0% (0) im Höheren Dienst.

Von 5 Personen im Mittleren Dienst 60% (3) weiblich und 40% (2) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 80% (4) Vollzeit und 20% (1) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 50% (2) Frauen und 50% (2) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (1) Frauen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

¹⁴ Angestellte auf Stundenbasis wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 12 Personen im Gehobenen Dienst sind 25% (3) weiblich und 75% (9) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 66,67% (8) Vollzeit und 33,33% (4) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 12,5% (1) Frauen und 87,5% (7) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 50% (2) Frauen und 50% (2) Männer.

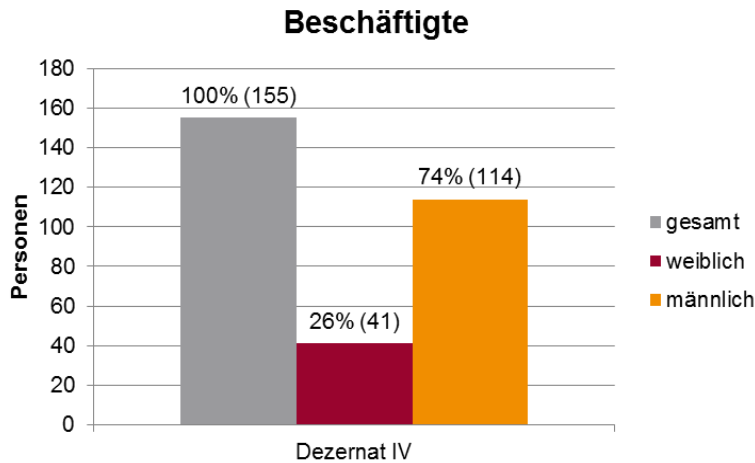
☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im Gehobenen Dienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.4.c	Unterrepräsentanz von Frauen im Gehobenen Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

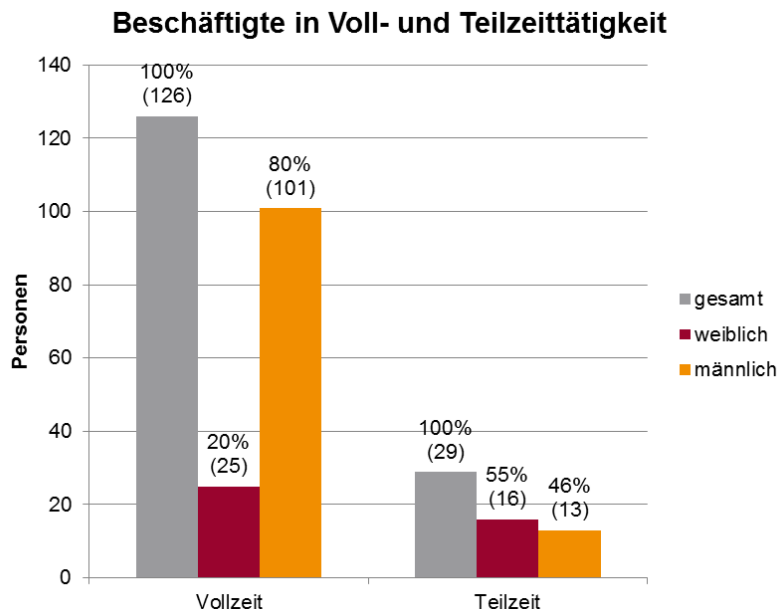
■ 4.5 Dezernat IV: Ländlicher Raum

a. Anzahl Beschäftigte – Anteil m/w und Vollzeit / Teilzeit in Prozent



Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (155) sind 26,45% (41) weiblich und 73,55% (114) männlich. Davon arbeiten insgesamt 81,29% (126) Vollzeit und 18,71% (29) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 19,84% (25) weiblich und 80,16% (101) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 55,17% (16) weiblich und 44,83% (13) männlich.

- ☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im Dezernat IV vor.
- ☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeit-Beschäftigter im Dezernat IV vor.
- ☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit im Dezernat IV vor.



Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (155) sind 45,81% (71) verbeamtet, 43,23% (67) angestellt, 9,03% (14) im Landesdienst und 1,94% (3) befristet angestellt.

Von 71 Beamten sind 9,86% (7) weiblich und 90,14% (64) männlich.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Beamten im Dezernat IV vor.

Von 67 Angestellten sind 44,78% (30) weiblich und 55,22% (37) männlich.

☞ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 14 Landesbediensteten sind 21,43% (3) weiblich und 78,57% (11) männlich.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Landesbediensteter im Dezernat IV vor.

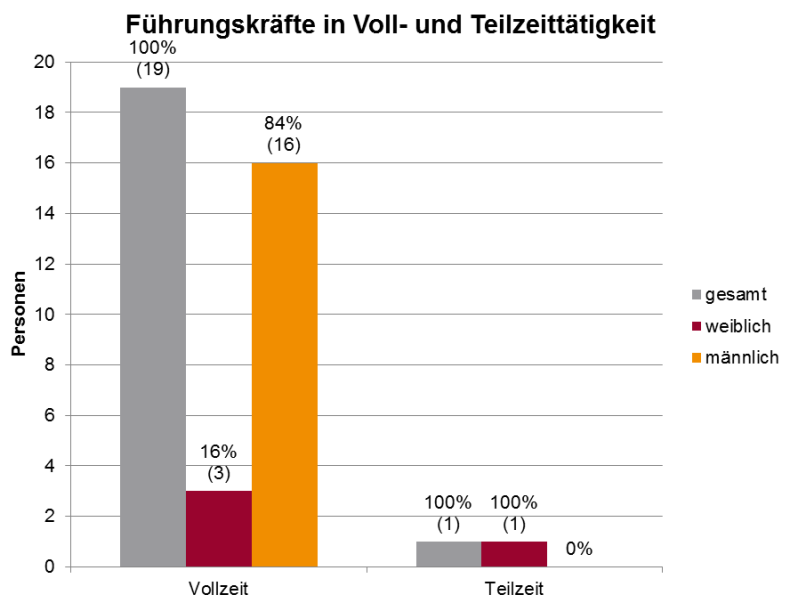
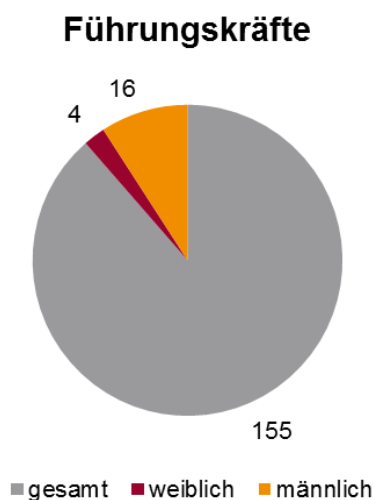
Von 3 befristet Angestellten sind 33,33% (1) weiblich und 66,67% (2) männlich.

☞ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.5.a	Unterrepräsentanz von Frauen.	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.5.a	Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b
4.5.a	Unterrepräsentanz Frauen in Vollzeit.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b

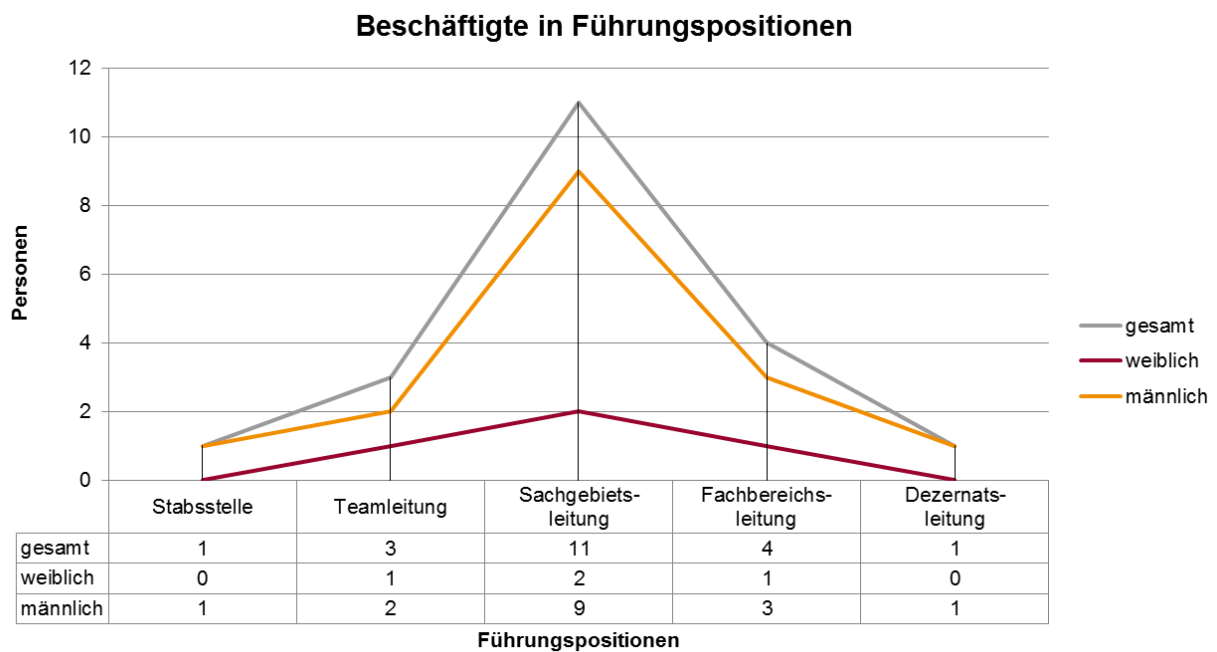
b. Anzahl Führungskräfte

In dieser Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Dezernatsleitung, Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Stabsstellen (auch ohne Personalverantwortung).



Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (155) nehmen 12,9% (20) eine Führungsposition ein. Von 20 Führungskräften sind 20% (4) weiblich und 80% (16) männlich. Hiervon arbeiten 95% (19) Vollzeit und 5% (1) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 15,79% (3) weiblich und 84,21% (16) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 100% (1) weiblich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz teilzeitbeschäftigter Führungskräfte vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Vollzeit vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Führungskräfte in Teilzeit vor.



Von 20 Führungskräften sind 5% (1) Dezernatsleitung, 20% (4) Fachbereichsleitung, 55% (11) Sachgebietsleitung, 15% (3) Teamleitung und 5% (1) Stabsstelle.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) männlich.

Von 4 Fachbereichsleitungen sind 25% (1) weiblich und 75% (3) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Fachbereichsleitungen vor.

Von 11 Sachgebietsleitungen sind 18,18% (2) weiblich und 81,82% (9) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Sachgebietsleitungen vor.

Von 3 Teamleitungen sind 33,33% (1) weiblich und 66,67% (2) männlich.

- ➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 1 Stabsstelle sind 100% (1) männlich.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.5.b	Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c
4.5.b	Unterrepräsentanz Führungskräften in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c
4.5.b	Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c
4.5.b	Unterrepräsentanz männlicher Führungskräfte in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (155) sind 45,16% (70) angestellt (unbefristet und befristet) und 45,81% (71) verbeamtet.¹⁵

Angestelltenverhältnis:

Von 70 Angestellten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 72,86% (51) im Mittleren Dienst, 27,14% (19) im Gehobenen Dienst und 0% (0) im Höheren Dienst.

Von 51 Personen im Mittleren Dienst sind 43,14% (22) weiblich und 56,86% (29) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 74,51% (38) Vollzeit und 25,49% (13) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 34,21% (13) Frauen und 65,79% (25) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 69,23% (9) Frauen und 30,77% (4) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten im Mittleren Dienst vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 19 Personen im Gehobenen Dienst sind 47,37% (9) weiblich und 52,63% (10) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 78,95% (15) Vollzeit und 21,05% (4) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 46,67% (7) Frauen und 53,33% (8) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 50% (2) Frauen und 50% (2) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten im Gehobenen Dienst vor.

Beamtenverhältnis:

Von 71 Beamten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 23,94% (17) im Mittleren Dienst, 76,06% (54) im Gehobenen Dienst und 0% (0) im Höheren Dienst.

¹⁵ Angestellte auf Stundenbasis wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

Von 17 Personen im Mittleren Dienst sind 11,76% (2) weiblich und 88,24% (15) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 76,47% (13) Vollzeit und 23,53% (4) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 7,69% (1) Frauen und 92,31% (12) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 25% (1) Frauen und 75% (3) Männer.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im Mittleren Dienst vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Teilzeit vor.

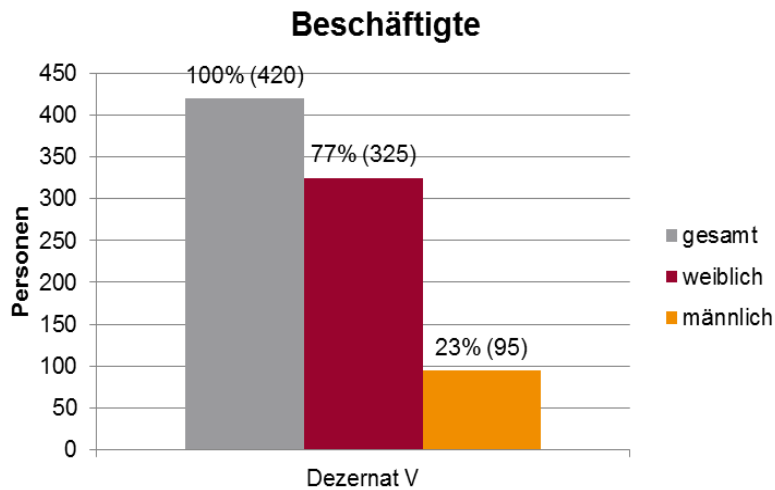
Von 54 Personen im Gehobenen Dienst sind 9,26% (5) weiblich und 90,74% (49) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 87,04% (47) Vollzeit und 12,96% (7) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 4,26% (2) Frauen und 95,74% (45) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 42,86% (3) Frauen und 57,14% (4) Männer.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im Gehobenen Dienst vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.5.c	Unterrepräsentanz von Frauen im Mittleren Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.5.c	Unterrepräsentanz von Frauen im Gehobenen Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

■ 4.6 Dezernat V: Soziales & Jugend

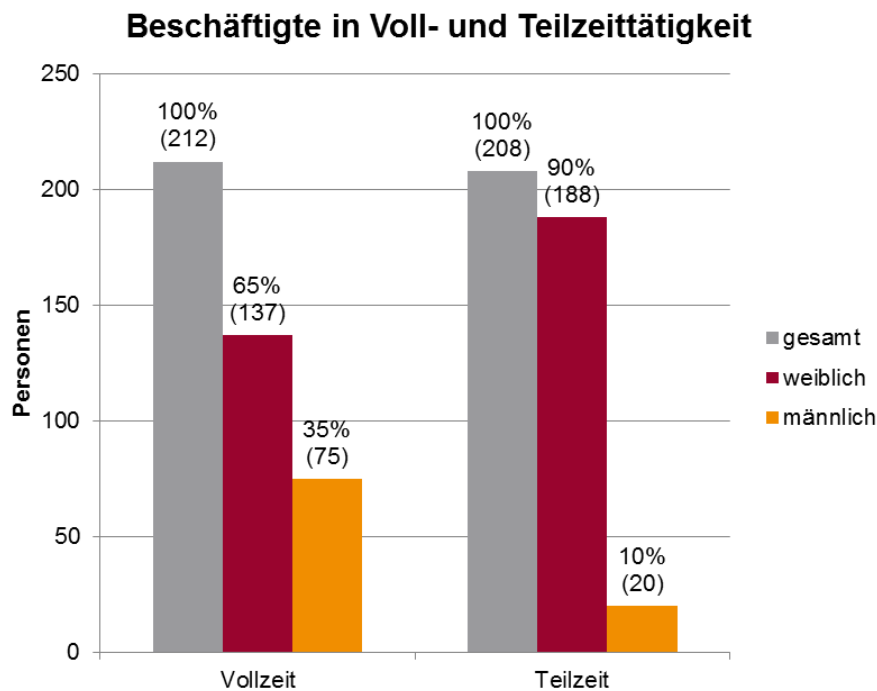
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit



Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (420) sind 77,38% (325) weiblich und 22,62% (95) männlich. Davon arbeiten insgesamt 50,48% (212) Vollzeit und 49,52% (208) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 64,62% (137) weiblich und 35,38% (75) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 90,38% (188) weiblich und 9,62% (20) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Dezernat V vor.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit im Dezernat V vor.



Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (420) sind 74,52% (313) angestellt, 13,81% (58) verbeamtet, 8,81% (37) befristet angestellt, 1,43% (6) beurlaubt, 1,19% (5) in Ausbildung und 0,24% (1) im Landesdienst.

Von 313 Angestellten sind 80,19% (251) weiblich und 19,81% (62) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von männlichen Angestellten im Dezernat V vor.

Von 58 Beamten sind 72,41% (42) weiblich und 27,59% (16) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von männlichen Beamten im Dezernat V vor.

Von 37 befristet Angestellten sind 62,16% (23) weiblich und 37,84% (14) männlich.

➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 6 Beurlaubten sind 100% (6) weiblich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Beurlaubter im Dezernat V vor.

Von 5 Auszubildenden sind 40% (2) weiblich und 60% (3) männlich.

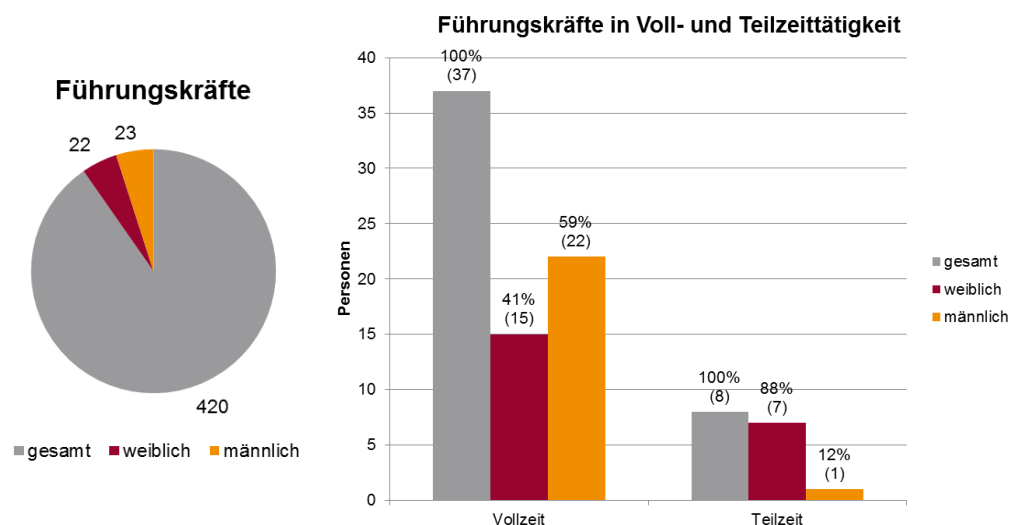
➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 1 Landesbediensteten sind 100% (1) weiblich.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.6.a	Unterrepräsentanz von Männern.	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.6.a	Unterrepräsentanz Männern in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b

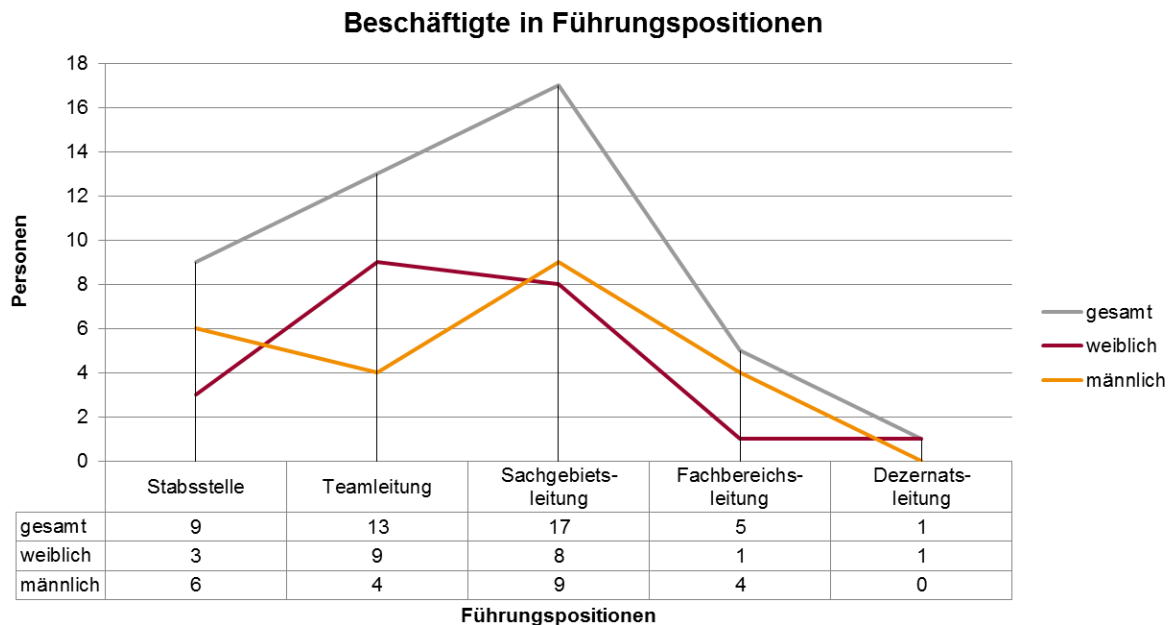
b. Anzahl Führungskräfte

In dieser Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Dezernatsleitung, Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Stabsstellen (auch ohne Personalverantwortung).



Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (420) nehmen 10,71% (45) eine Führungsposition ein. Von 45 Führungskräften sind 48,89% (22) weiblich und 51,11% (23) männlich. Hiervon arbeiten 82,22% (37) Vollzeit 17,78% (8) Teilzeit. Unter den Vollzeit-Beschäftigten sind 40,54% (15) weiblich und 59,46% (22) männlich. Unter den Teilzeit-Beschäftigten sind 87,5% (7) weiblich und 12,5% (1) männlich.

- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz teilzeitbeschäftigter Führungskräfte vor.
- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Führungskräfte in Teilzeit vor.



Von 45 Führungskräften sind 2,22% (1) Dezernatsleitung, 11,11% (5) Fachbereichsleitung, 37,78% (17) Sachgebietsleitung, 28,89% (13) Teamleitung und 20% (9) Stabsstelle.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) weiblich.

Von 5 Fachbereichsleitungen sind 20% (1) weiblich und 80% (4) männlich.

- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Fachbereichsleitungen vor.

Von 17 Sachgebietsleitungen sind 47,06% (8) weiblich und 52,94% (9) männlich.

- ☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 13 Teamleitungen sind 69,23% (9) weiblich und 30,77% (4) männlich.

- ☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Teamleitungen vor.

Von 9 Stabsstellen sind 33,33% (3) weiblich und 66,67% (6) männlich.

- ☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.6.b	Unterrepräsentanz von	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c

	Führungskräften in Teilzeit.		
4.6.b	Unterrepräsentanz männlicher Führungskräfte in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c
4.6.b	Unterrepräsentanz männlicher Teamleitungen.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c
4.6.b	Unterrepräsentanz weiblicher Fachbereichsleitungen.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (420) sind 83,33% (350) angestellt (unbefristet und befristet) und 13,81% (58) verbeamtet.¹⁶

Angestelltenverhältnis:

Von 350 Angestellten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 25,71% (90) im Mittleren Dienst, 70,29% (246) im Gehobenen Dienst und 4% (14) im Höheren Dienst.

Von 90 Personen im Mittleren Dienst sind 68,89% (62) weiblich und 31,11% (28) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 65,56% (59) in Vollzeit und 34,44% (31) in Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 55,93% (33) Frauen und 44,07% (26) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 93,55% (29) Frauen und 6,45% (2) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 246 Personen im Gehobenen Dienst sind 82,52% (203) weiblich und 17,48% (43) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 43,5% (107) Vollzeit und 56,5% (139) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 73,83% (79) Frauen und 26,17% (28) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 89,21% (124) Frauen und 10,79% (15) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 14 Personen im Höheren Dienst sind 64,29% (9) weiblich und 35,71% (5) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 21,43% (3) Vollzeit und 78,57% (11) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 100% (3) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 81,82% (9) Frauen und 18,18% (2) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Vollzeit-Beschäftigten im Höheren Dienst vor.

¹⁶ Angestellte auf Stundenbasis und Auszubildende wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis:

Von 58 Beamten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 8,62% (5) im Mittleren Dienst, 86,21% (50) im Gehobenen Dienst und 5,17% (3) im Höheren Dienst.

Von 5 Personen im Mittleren Dienst sind 80% (4) weiblich und 20% (1) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 80% Vollzeit (4) und 20% (1) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 75% (3) Frauen und 25% (1) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (1) Frauen.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 50 Personen im Gehobenen Dienst sind 74% (37) weiblich und 26% (13) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 58% (29) Vollzeit und 42% (21) Teilzeit. Vollbeschäftigt sind 58,62% (17) Frauen und 41,38% (12) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 95,24% (20) Frauen und 4,76% (1) Männer.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst vor.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 3 Personen im Höheren Dienst sind 33,33% (1) weiblich und 66,67% (2) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 100% (3) Vollzeit.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

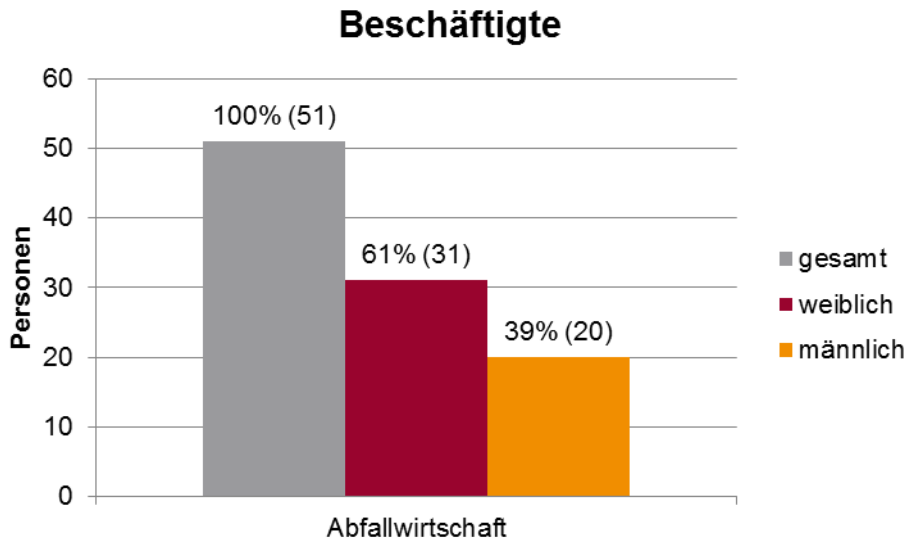
Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.6.c	Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst (Angestellte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.6.c	Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst (Angestellte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.6.c	Unterrepräsentanz von Frauen im Mittleren Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.
4.6.c	Unterrepräsentanz von Frauen im Gehobenen Dienst (Beamte).	Es wurden keine Ziele vorgeschlagen.	Es wurden keine Maßnahmen vorgeschlagen.

■ 4.7 Eigenbetrieb Abfallwirtschaft

a. Anzahl Beschäftigte

Vom Gesamtpersonal (51) sind 60,78% (31) weiblich und 39,22% (20) männlich.

Es liegen keine Unterrepräsentanzen vor.



Von den 49 aktiven Mitarbeitenden sind 59,18% (29) weiblich und 40,82% (20) männlich.

☞ Es liegen keine Unterrepräsentanzen vor.

Von den aktiven Mitarbeitenden (49) sind 44 Personen angestellt, 4 befristet angestellt und eine Person verbeamtet¹⁷.

Angestellte:

Von 44 Angestellten sind 61,36% (27) weiblich und 38,64% (17) männlich.

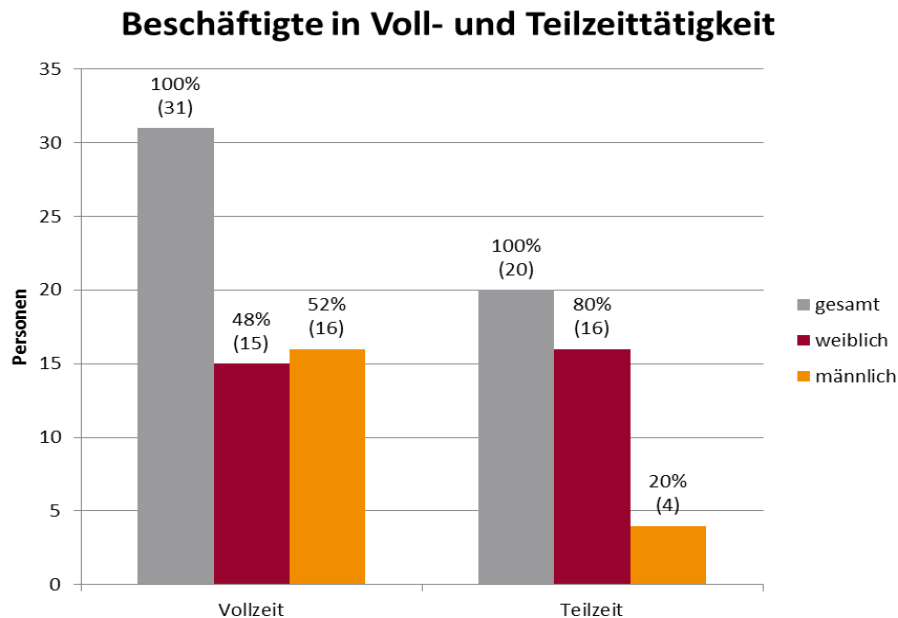
☞ Es liegen keine Unterrepräsentanzen vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.7.a	Unterrepräsentanz von Frauen auf den Deponien.	Die Sanitäranlagen und Umkleiden („Schwarz-Weiss-Bereich“) sind lt. Arbeitsstättenverordnung für beide Geschlechter getrennt zugänglich.	42. Prüfung und ggfs. Einrichtung getrenntgeschlechtlicher Sanitäranlagen / Umkleidemöglichkeiten für Deponie. Gefahr: Sonst keine Stellenausschreibung in die-

¹⁷ Aufgrund der geringen Personenzahl wurde keine Auswertung des Beamtenverhältnisses vorgenommen.

sem Bereich für alle Geschlechter möglich (AGG).

b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit



Vom Gesamtpersonal (51) arbeiten 60,78% (31) in Vollzeit und 39,22% (20) in Teilzeit. Von den 31 Vollzeit-Beschäftigten sind 48,39% (15) weiblich und 51,61% (16) männlich. Von den 20 Teilzeit-Beschäftigten sind 80% (16) weiblich und 20% (4) männlich.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitbeschäftigung vor (Angestellte).

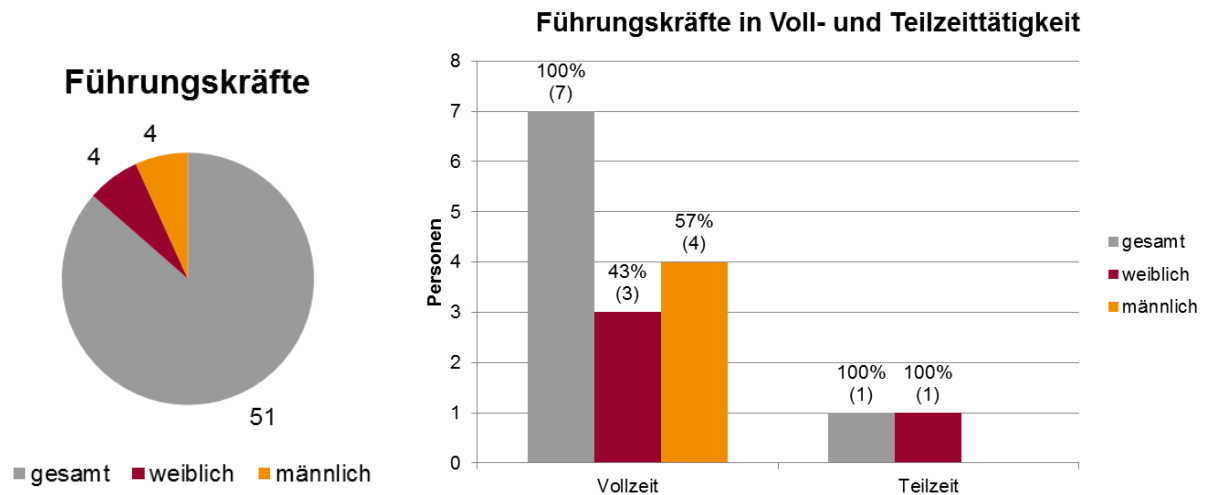
Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.7.b	Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.b	Siehe Maßnahme 4.1.b

c. Anzahl Führungskräfte

In dieser Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Betriebsleitung, Fachbereichsleitungen, Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Stabsstellen (auch ohne Personalverantwortung).

Vom Gesamtpersonal (51) nehmen 4 Frauen (50%) und 4 Männer (50%) eine Führungsposition ein.

☞ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.



Von den 8 Führungskräften arbeiten 87,5% (7) in Vollzeit und 12,5% (1) in Teilzeit. Von den 7 vollzeitbeschäftigten Führungskräften sind 42,86% (3) Frauen und 57,14% (4) Männer. Von 1 Teilzeit-Beschäftigten sind 100% (1) Frauen.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.7.c	Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit.	Siehe Ziel 4.1.c	Siehe Maßnahme 4.1.c

d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal (51) sind 48 Personen angestellt und 1 Person verbeamtet.¹⁸

Angestelltenverhältnis

Von 48 Angestellten befinden sich 2,08% (1) im Einfachen Dienst¹⁹, 68,75% (33) im Mittleren Dienst, 25% (12) im Gehobenen Dienst und 4,17% (2) im Höheren Dienst.

Von 33 Personen im Mittleren Dienst sind 63,64% (21) weiblich und 36,36% (12) männlich. Im Mittleren Dienst arbeiten 57,58% (19) in Vollzeit und 42,42% (14) in Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind insgesamt 52,63% (10) Frauen und 47,37% (9) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind insgesamt 78,57% (11) Frauen und 21,43% (3) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

¹⁸ Aufgrund der geringen Personenzahl wurde keine Auswertung des Beamtenverhältnisses vorgenommen.

¹⁹ Aufgrund der geringen Personenzahl wurde keine Auswertung des Einfachen Dienstes vorgenommen.

Von 12 Personen im Gehobenen Dienst sind 50% (6) weiblich und 50% (6) männlich. Im Gehobenen Dienst arbeiten 58,33% (7) in Vollzeit und 41,67% (5) in Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind insgesamt 28,57% (2) Frauen und 71,43% (5) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind insgesamt 80% (4) Frauen und 20% (1) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 2 Personen im Höheren Dienst sind 50% (1) weiblich und 50% (1) männlich. Im Höheren Dienst arbeiten 100% (2) in Vollzeit. Vollzeitbeschäftigt sind insgesamt 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer.

☞ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

Nr.	Unterrepräsentanz	Ziel	Maßnahme
4.7.d	Keine Unterrepräsentanz	-	-

e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen

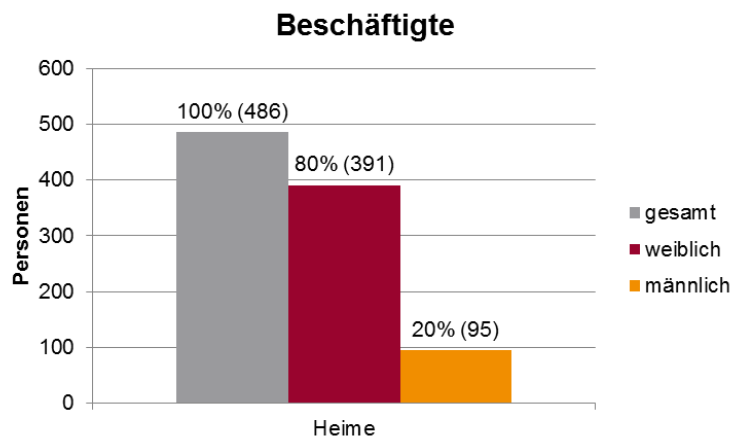
Eine Auswertung nach Berufsgruppen ist abschließend nicht möglich. Über die Personalmanagementsoftware besteht derzeit keine Auswertungsmöglichkeit, da Berufsgruppen über diese nicht gepflegt werden können.

f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit

Aufgrund geringer Personenanzahl wurde diese Kennzahl nicht ausgewertet.

■ 4.8 Eigenbetrieb Heime²⁰

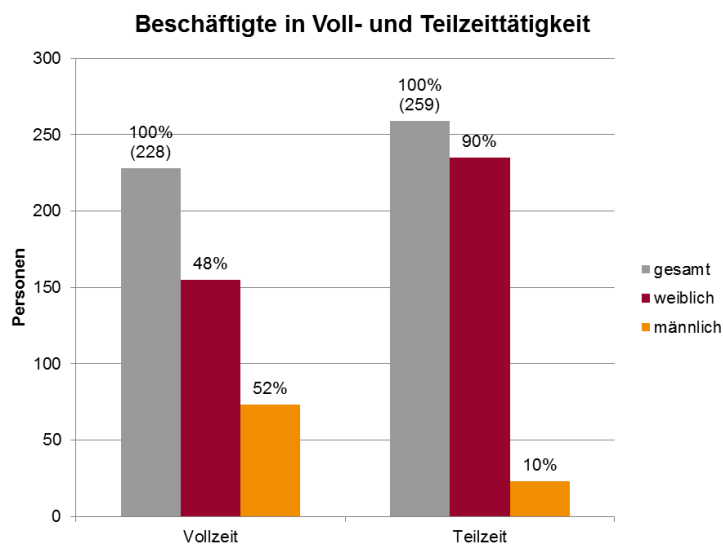
a. Anzahl Beschäftigte



Vom Gesamtpersonal (486) sind 80,45% (391) weiblich und 19,55% (95) männlich.

➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit



Vom Gesamtpersonal (486) arbeiten 46,91% (228) in Vollzeit und 53,09% (259) in Teilzeit. Von den 228 Vollzeit-Beschäftigten sind 67,98% (155) weiblich und 32,02% (73) männlich. Von den

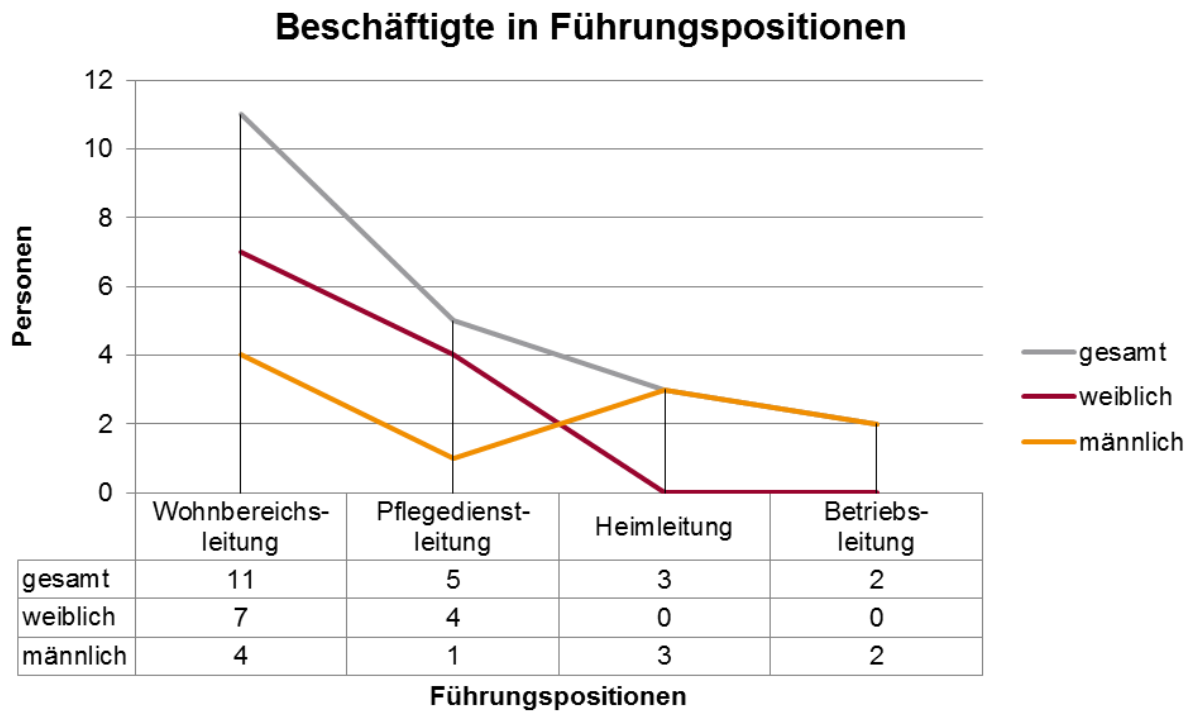
²⁰ Aufgrund organisatorischer Umstrukturierung des Eigenbetriebs Heime, wurden die Daten zum Stichtag 01.01.2018 erhoben. Die Datenerhebung wurde vom Eigenbetrieb Heime vorgenommen. Die Stabsstelle Chancengleichheit wertete die Daten hinsichtlich Unterrepräsentanzen aus. Eine Ziele- und Maßnahmenarbeit ist für den folgenden Chancengleichheitsplan vorgesehen.

258 Teilzeit-Beschäftigten sind 91,09% (235) weiblich und 8,01% (23) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit-Beschäftigung vor.
- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit-Beschäftigung vor.

c. Anzahl Führungskräfte²¹

Bei der Auswertung wurden folgende Ebenen betrachtet: Betriebsleitung, Heimleitung, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung.



Vom Gesamtpersonal (486) nehmen 11 Frauen (52,38%) und 10 Männer (47,62%) eine Führungsposition ein.

- ➡ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 21 Führungskräften sind 9,52% (2) Betriebsleitungen, 14,29% (3) Heimleitungen, 23,81% (5) Pflegedienstleitungen, 52,38% (11) Wohnbereichsleitungen.

Von 2 Betriebsleitungen sind 100% (2) männlich.

- ➡ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen als Betriebsleitung vor.

²¹ Die im Landratsamt Lörrach geltende Definition für Führungskräfte kann nicht auf die Organisationsstruktur des Eigenbetriebs Heime angewandt werden. Organisatorisch den Führungskräften zugeordnet wurden: Betriebsleitung, Heimleitung, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung.

Von 3 Heimleitungen sind 100% (3) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen als Heimleitung vor.

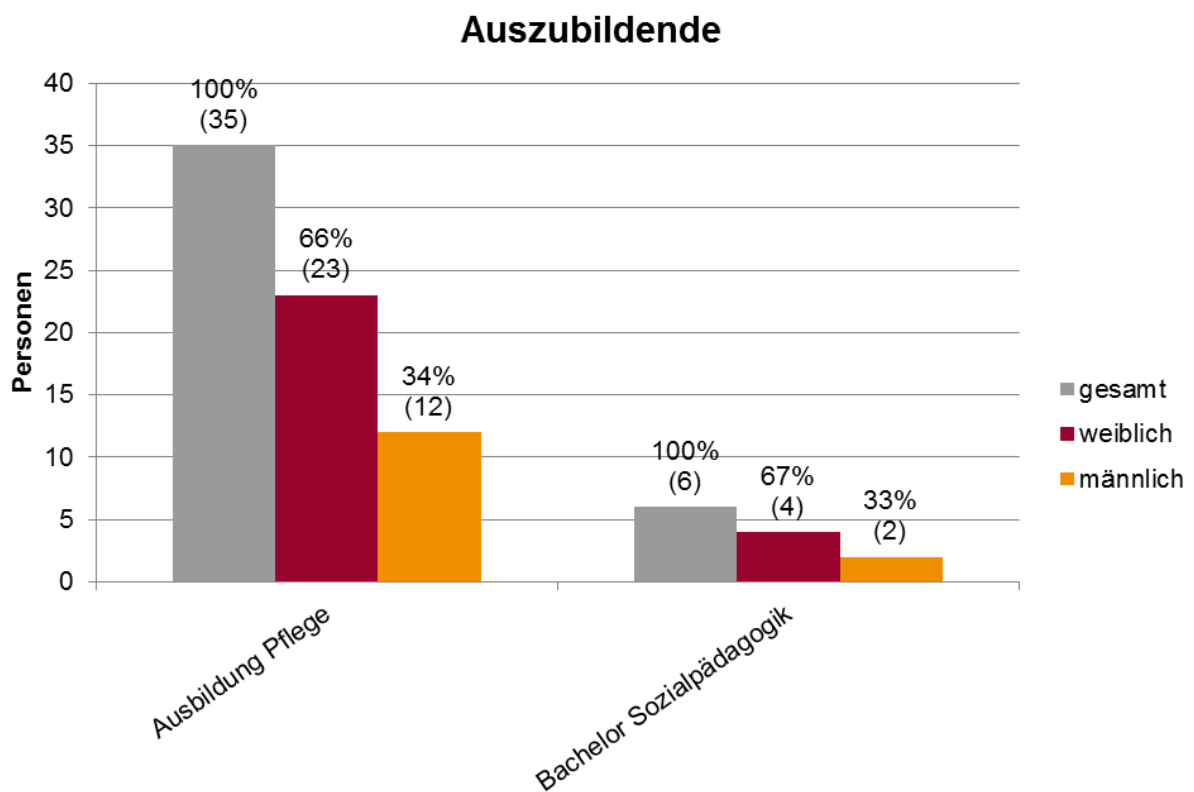
Von 5 Pflegedienstleitungen sind 80% (4) weiblich und 20% (1) männlich.

☛ Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern als Pflegedienstleitung vor.

Von 11 Wohnbereichsleitungen sind 64% (7) weiblich und 36% (4) männlich.

☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

d. Anzahl Auszubildende



Von 35 Auszubildenden im Ausbildungsberuf Pflege sind 65,72% (23) weiblich und 34,28% (12) männlich.

☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 6 Studierenden im Bachelor-Studium Sozialpädagogik sind 66,67% (4) weiblich und 33,33% (2) männlich.

☛ Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

5 Geltungsbereich, Geltungsdauer, Inkrafttreten

■ 5.1 Geltungsbereich

Dieser Chancengleichheitsplan gilt für alle Beschäftigten der Verwaltung des Landkreises Lörrach und seinen Eigenbetrieben.

■ 5.2 Geltungsdauer

Der Chancengleichheitsplan ist ab Zeitpunkt seines Beschlusses für sechs Jahre gültig. Nach drei Jahren wird der Chancengleichheitsplan von der Stabsstelle Chancengleichheit und der Projektgruppe, unter Berücksichtigung folgender Aspekte, evaluiert und in einem Zwischenbericht veröffentlicht:

- Erhebung und Auswertung der Daten auf Basis der bestehenden Kennzahlen
- Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielen
- Begründung bzw. Darlegung weshalb von Zielen abgewichen wird
- Ergreifung von Gegenmaßnahmen

■ 5.3 Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan gilt mit Inkrafttreten durch entsprechenden Beschluss der Landrätin für sechs Jahre.