

Nr.: 125/2022

■ **Dezernat** I - Finanzen, Zentrales Management & Bildung 11.04.2022
 ■ **Fachbereich** Stabsstelle Chancengleichheitsbeauftragte
 ■ **Verfasser/-in** Thomas, Anna
 ■ **Telefon** 07621 410-1030

Beratungsfolge	Status	Datum
Verwaltungsausschuss	öffentlich	04.05.2022
Kreistag	öffentlich	11.05.2022

Tagesordnungspunkt

Evaluation des Chancengleichheitsplans Landkreis Lörrach 2019 - 2025

Bezug zum Haushalt

Teilhaushalt 1 Finanzen & Zentrales Management
 Produktgruppe 11.14 Zentrale Funktionen
 Produkt(e) 11.14.01+ Chancengleichheit
 11.14.02
 Klimawirkung positiv neutral negativ keine

Inhalt der Mitteilung

■ Sachverhalt

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 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.

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 Chancengleich-heitsplans und das Verfahren.

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-zten 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.

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

Die öffentliche Verwaltung des Landkreises Lörrach hat die Chancengleichheit als übergeord-neten Leitsatz in ihrer Strategie verankert. 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 Landkreis setzt sich für die Chancengleichheit in allen Lebens- und Arbeitsbereichen ein.“

Nach § 8 Abs 1 ChancenG ist, drei Jahre nach Inkrafttreten des Chancengleichheitsplans, eine Evaluation in Form eines Zwischenberichts vorzulegen. Dieser ist als Anlage dieser Vorlage beigefügt. Hierin wird der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziel-vorgaben festgestellt. Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist dazulegen, weshalb von die-sen abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Hierfür werden die im Chancengleichheitsplan erhobenen Kennzahlen zum Stichtag 30.06.2021 erhoben und ausge-wertet.

- 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

Zur Erarbeitung des Chancengleichheitsplans sowie dessen Zwischenberichts 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.

Marion Dammann
Landrätin

Alexander Willi
Dezernent

- Anlagen
 - Zwischenbericht: Evaluation Chancengleichheitsplan 2019-2025
 - Präsentation