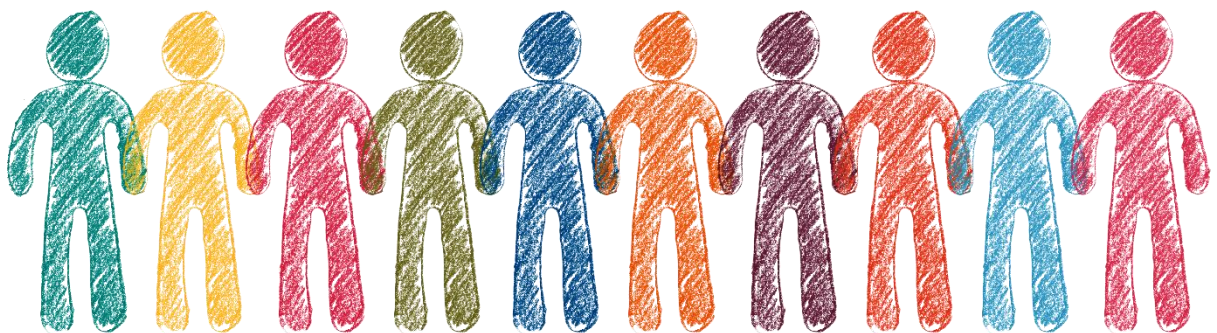

Chancengleichheitsplan

Zwischenbericht

2019 - 2025



Inhaltsverzeichnis**Seite**

1 Einleitung	3
2 Zusammenfassung	4
3 Erhebung und Auswertung der Daten auf Basis der bestehenden Kennzahlen	8
3.1 Kernverwaltung	8
a. Anzahl Beschäftigte	8
b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit	8
c. Anzahl Führungskräfte	9
d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	10
e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen	11
f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit	11
g. Anzahl Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstleistende	12
3.2 Dezernat I: Finanzen, Zentrales Management & Bildung	13
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	13
b. Anzahl Führungskräfte	13
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	14
3.3 Dezernat II: Recht, Ordnung & Gesundheit.....	15
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	15
b. Anzahl Führungskräfte	15
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	16
3.4 Dezernat III: Mobilität, Umwelt & Strukturpolitik.....	17
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	17
b. Anzahl Führungskräfte	18
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	18
3.5 Dezernat IV: Ländlicher Raum	19
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	19
b. Anzahl Führungskräfte	20
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	20
3.6 Dezernat V: Soziales & Jugend.....	21
a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit	21
b. Anzahl Führungskräfte	21
c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	22

3.7 Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	23
a. Anzahl Beschäftigte	23
b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit	24
c. Anzahl Führungskräfte	24
d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	24
e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen	25
f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit	25
4 Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielen	25
5 Darlegung und Begründung von Zielabweichungen	31
6 Ergreifung von Gegenmaßnahmen	32

1 Einleitung

Der aktuelle Chancengleichheitsplan der Verwaltung des Landkreises Lörrach trat zum 04.02.2019 in Kraft. Der Chancengleichheitsplan gilt für alle Mitarbeitenden der Verwaltung des Landkreises Lörrach und seinen Eigenbetrieben¹. Der Chancengleichheitsplan gilt mit Inkrafttreten, durch entsprechenden Beschluss der Landrätin, für sechs Jahre.

Das Chancengleichheitsgesetz sieht nach drei Jahren die Erstellung eines Zwischenberichts vor. Darin ist der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festzustellen.

Die Evaluation wird von der Stabsstelle Chancengleichheit, und der Projektgruppe, unter Berücksichtigung folgender Aspekte erstellt:

- Erhebung und Auswertung der Daten auf Basis der bestehenden Kennzahlen
- Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziele
- Darlegung und Begründung von Zielabweichungen
- Ergreifung von Gegenmaßnahmen

Die erhobenen Daten wurden grundsätzlich mit Stand vom 30.06.2021 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). Beurlaubte, Personen in Elternzeit, 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	Beschäftigte ² 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

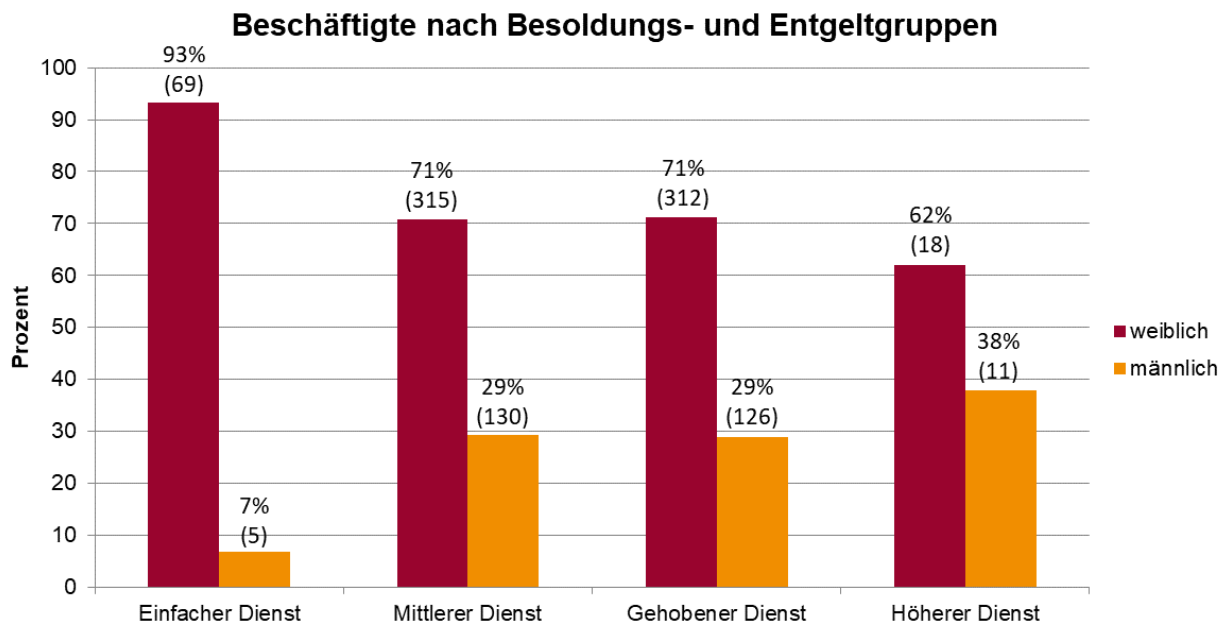
¹ Der Eigenbetrieb Heime wurde nicht in die Evaluation mitaufgenommen, da im Chancengleichheitsplan keine Maßnahmen festgehalten wurden.

² 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.

2 Zusammenfassung

Anteil an Frauen steigt, langsame Angleichung der Verteilung

Der Frauenanteil in der Verwaltung des Landkreises Lörrach liegt bei 69,9%, der Männeranteil bei 30,1%. Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Beschäftigten um 10,4%³ auf insgesamt 1.418 Personen gestiegen. Hiervon gestiegen ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten um 17,6% und hiervon gesunken ist der Anteil an männlichen Beschäftigten um 3,4%. Weiterhin sind nicht in allen Dezernaten Frauen in der Mehrheit. Im Dezernat I (Finanzen, Zentrales Management & Bildung), im Dezernat II (Recht, Ordnung & Gesundheit) und Dezernat V (Soziales & Jugend) sind Frauen weiterhin in der deutlichen Mehrheit. Im Dezernat III (Mobilität, Umwelt & Strukturpolitik), Dezernat IV (Ländlicher Raum) und im Eigenbetrieb Abfallwirtschaft ist der Frauen- und Männeranteil nahezu ausgeglichen.



Weiterhin fällt bei der Betrachtung der Entgeltgruppen auf, dass der prozentuale Anteil an Frauen im Einfachen Dienst am höchsten (93,24%) und im Höheren Dienst am niedrigsten ist (58,54%). Hingegen ist der prozentuale Anteil an Männern im Höheren Dienst am höchsten (41,46%) und im Einfachen Dienst am niedrigsten (6,76%). Es lässt sich zum Vergleich zur ersten Auswertung eine langsame Angleichung feststellen: Im Einfachen Dienst ist der Frauenanteil im Vergleich zum Männeranteil um 3,76% gesunken, im Mittleren Dienst ist der Frauenanteil im Vergleich zum Männeranteil um 8,49% gestiegen, im Gehobenen Dienst ist der Frauenanteil im Vergleich zum Männeranteil um 2,55% gestiegen, im Höheren Dienst ist der Frauenanteil im Vergleich zum Männeranteil um 3,51% gestiegen.

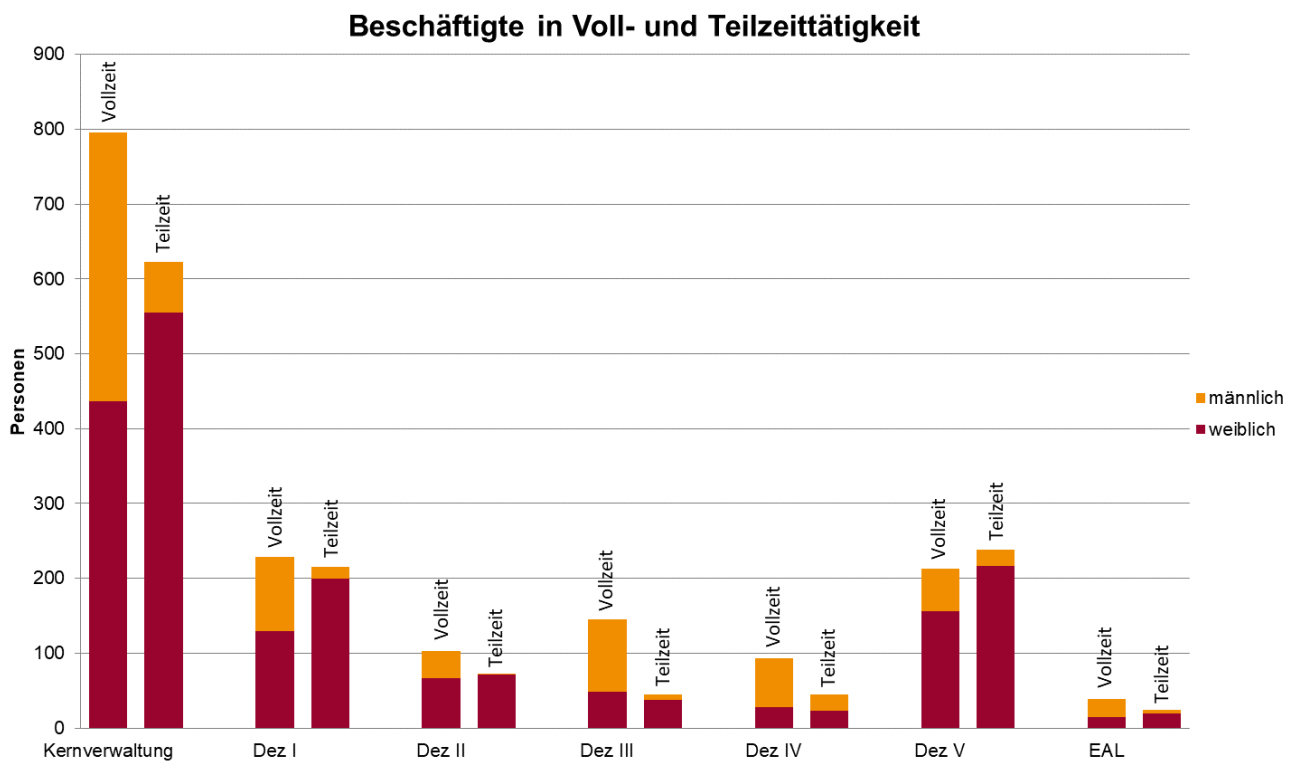
³ Beinhaltet die befristet angestellten Mitarbeitenden zur Corona-Pandemiebewältigung.

Der hohe Anteil an Frauen in den unteren Entgeltgruppen beläuft sich, bei einer Gesamtzahl von 74 Personen, auf rund 93%. Es handelt sich dabei fast ausschließlich um Frauen aus dem Reinigungsdienst.

Weiterhin mehr Frauen in Teilzeit und Männer in Vollzeit

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Verwaltung des Landkreises Lörrach liegt bei 43,94%. Rund 89% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Teilzeitbeschäftigten um 16,01% (86) gestiegen, hiervon gestiegen ist die Anzahl an weiblichen Teilzeitbeschäftigten um 15,15% (73) und hiervon gestiegen ist die Anzahl an männlichen Teilzeitbeschäftigten um 23,04% (13).

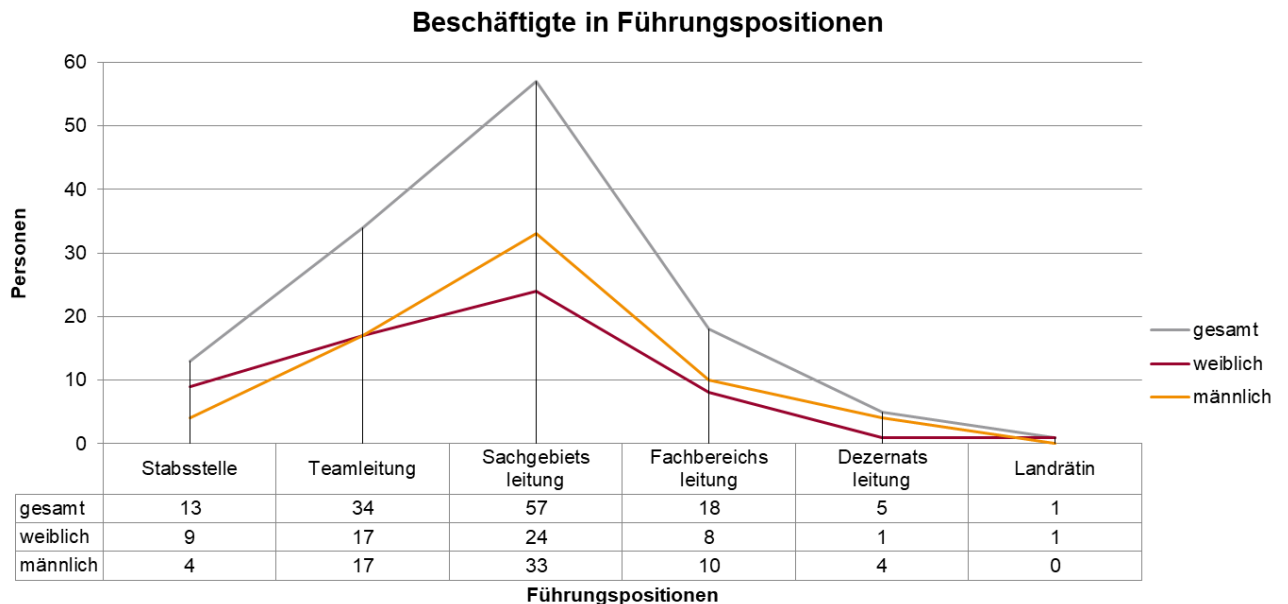
Der Anteil an Vollzeitbeschäftigten in der Verwaltung des Landkreises Lörrach liegt bei 56,06%. Rund 45% der Vollzeitbeschäftigten sind Männer. Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Vollzeitbeschäftigten um 6,28% (47) gestiegen, hiervon gestiegen ist die Anzahl an weiblichen Vollzeitbeschäftigten um 20,78% (75) und hiervon gesunken ist die Anzahl an männlichen Vollzeitbeschäftigten um 7,24% (28).



Der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen lässt sich auch weiterhin über die Dezernate und Eigenbetriebe hinweg bestätigen: Im Dezernat I sind es rund 93% (-1%), im Dezernat II sind es rund 99% (+5%), im Dezernat III sind es rund 84% (+ 1%), im Dezernat V sind es rund 91% (+1%) und im Eigenbetrieb Abfallwirtschaft sind es rund 83% (+3%). Eine Ausnahme bildet das Dezernat IV mit einem Anteil von rund 51% weiblichen und 49% (+4%) männlichen Teilzeitbeschäftigten.

Mehr Frauen in Führungspositionen

In der Verwaltung des Landkreises Lörrach liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte bei rund 47%. Der Frauenanteil ist im Vergleich zur ersten Auswertung um rund 29% gestiegen.



Die ungleiche Verteilung beider Geschlechter auf den verschiedenen Führungsebenen hat sich seit der letzten Auswertung etwas angeglichen. In der letzten Auswertung zeigte sich eine deutliche Abnahme des Frauenanteils ab der Sachgebietsleitungsebene. Zum jetzigen Zeitpunkt ist auf den Ebenen Teamleitung, Sachgebietsleitung und Fachbereichsleitung der Anteil an Frauen und Männern nahezu ausgeglichen. Die in der ersten Auswertung festgestellte Unterrepräsentanz in der Sachgebiets- und Fachbereichsleitungsebene liegt damit nicht mehr vor. Der sehr hohe Anteil an Frauen im Gesamtpersonal überträgt sich trotzdem weiterhin nicht auf die Führungsebene. In der ersten Auswertung war rund jeder 6. Mann und rund jede 16. Frau eine Führungskraft. Heute ist rund jeder 6. Mann und rund jede 15. Frau eine Führungskraft.

Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Führungskräften ist von rund 15% auf rund 18% angestiegen. Es sind unverändert zweidrittel der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte Frauen.

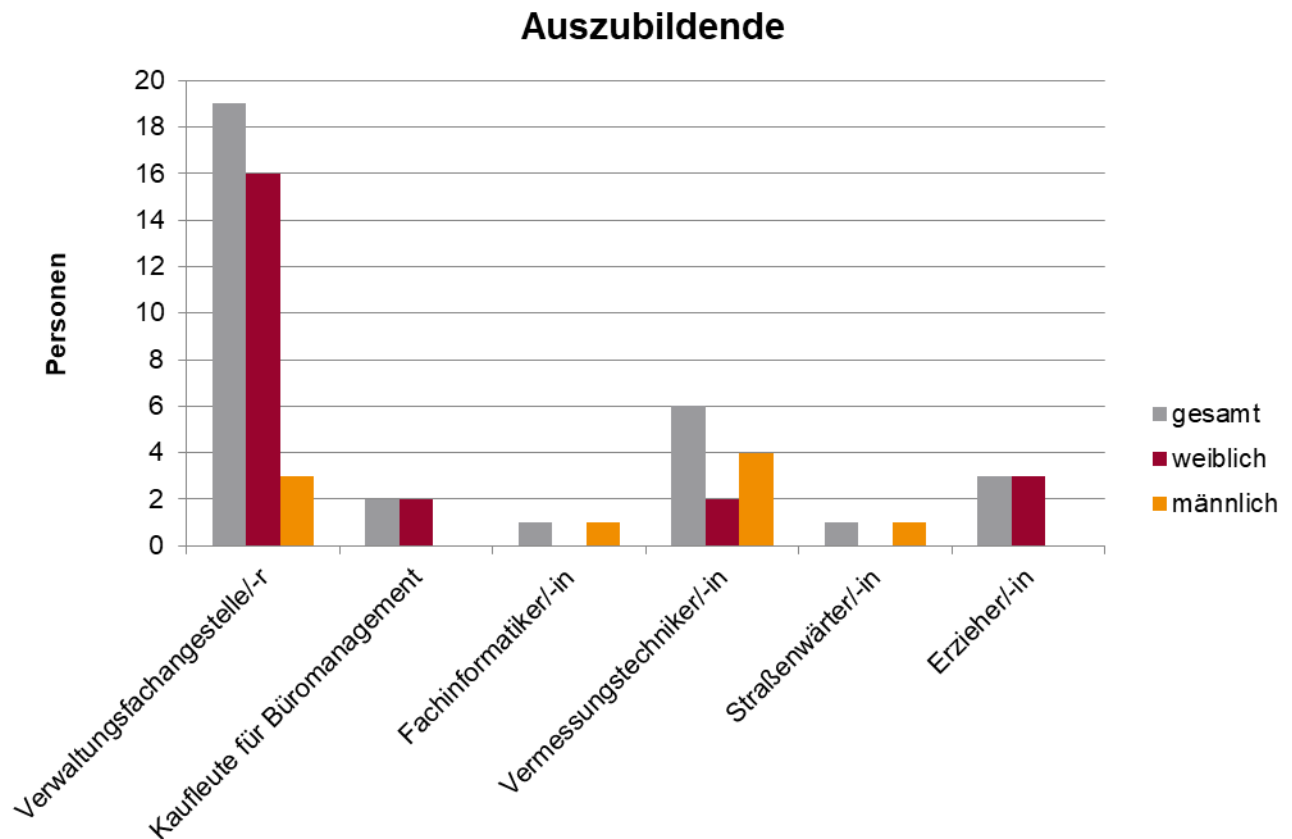
Noch weniger Männer in Elternzeit

In der Auswertung für den Landkreis Lörrach wurde der Zeitraum 30.06.2020 bis 30.06.2021 betrachtet, um auch Personen mit einer kurzen Elternzeit abbilden zu können.

In diesem Zeitraum waren insgesamt 60 Personen in Elternzeit. Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Personen in Elternzeit gesamthaft um etwa 7% gesunken. Von den 60 Personen in Elternzeit sind rund 98% (59) Frauen und 2% (1) Männer. Der Anteil an Männern in Elternzeit ist im Vergleich zur ersten Auswertung um 23% gesunken. Die Unterrepräsentanz von Männern in Elternzeit ist damit nicht nur weiterhin vorhanden, sondern hat sich noch verschärft.

Auszubildende

Im Zeitraum 30.06.2020 bis 30.06.2021 ist bei den Auszubildenden das Verhältnis beider Geschlechter gesamthaft ins Ungleichgewicht gerutscht: Während es in der ersten Auswertung nahezu ausgeglichen war, sind im neuen Auswertungszeitraum von 32 Auszubildenden rund 72% Frauen und 28% Männer. Der Anteil an Frauen ist damit um 16% gestiegen.



In den verwaltenden und sozialen Ausbildungsberufen herrscht ein hoher Frauenanteil: Von 19 Verwaltungsfachangestellten sind 16 Frauen und 3 Männer, von zwei Kaufleuten für Büromanagement sind zwei Frauen, von drei Erzieher/-innen sind 3 Frauen.

In den technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungsberufen herrscht ein hoher Männeranteil: Von 6 Vermessungstechniker/-innen sind 2 Frauen und 4 Männer, eine Stelle als Fachinformatiker ist mit einem Mann besetzt und die Stelle als Straßenwärter ist mit einem Mann besetzt.

Dies deutet darauf hin, dass bei der Berufswahl weiterhin eine große geschlechtsspezifische Präferenz besteht: Junge Männer wählen eher technische und naturwissenschaftliche Beruf und junge Frauen eher verwaltende und soziale Berufe.

3 Erhebung und Auswertung der Daten auf Basis der bestehenden Kennzahlen

3.1 Kernverwaltung⁴ (inkl. Landesbedienstete)

a. Anzahl Beschäftigte

Vom Gesamtpersonal (1.418) sind 69,89% (991) weiblich und 30,11% (427) männlich. Es liegt eine Unterrepräsentanz von männlichen Beschäftigten vor.

Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Mitarbeitenden um 10,35% (133) gestiegen, hiervon gestiegen ist die Anzahl an Mitarbeiterinnen um 17,56% (148) und hiervon gesunken ist die Anzahl an Mitarbeitern um 3,39% (15).

➡ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von den aktiven Mitarbeitenden (nicht Beurlaubte) (1.353) sind 68,66% (929) weiblich und 31,34% (424) männlich.

Von den aktiven Mitarbeitenden (1.353) sind 901 Personen angestellt, 187 Personen verbeamtet, 167 Personen befristet angestellt, 54 Personen in Ausbildung (inkl. Praktika) und 44 Personen im Landesdienst.

Angestellte:

Von 901 Angestellten sind 71,92% (458) weiblich und 28,08% (253) männlich.

Beamtinnen und Beamte:

Von 187 Beamtinnen und Beamten sind 51,87% (97) weiblich und 48,13% (90) männlich.

Befristet Angestellte:

Von 167 befristet Angestellten sind 70,06% (117) weiblich und 29,94% (50) männlich.

Auszubildende (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten)

Von 54 Auszubildenden sind 66,67% (36) weiblich und 33,33% (18) männlich.

Landesbedienstete

Von 44 Personen im Landesdienst sind 70,45% (31) weiblich und 29,55% (13) männlich.

Anzahl Beurlaubte siehe Abschnitt f.

b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit

Vom Gesamtpersonal (1.418) arbeiten 56,06% (795) in Vollzeit und 43,94% (623) in Teilzeit.

Von den 795 Vollzeit-Beschäftigten sind 54,84% (436) weiblich und 45,16% (359) männlich.

Von den 623 Teilzeit-Beschäftigten sind 89,09% (555) weiblich und 10,91% (68) männlich.

Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Vollzeit-Beschäftigten um 6,28% (47) gestiegen, hiervon gestiegen ist die Anzahl an weiblichen Vollzeit-Beschäftigten um 20,78% (75) und hiervon gesunken ist die Anzahl an männlichen Vollzeit-Beschäftigten um 7,24% (28).

⁴ Dezernate I-V, inkl. Landesbedienstete, inkl. Eigenbetrieb Abfallwirtschaft, exkl. Eigenbetrieb Heime.

Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Teilzeit-Beschäftigten um 16,01% (86) gestiegen, hiervon gestiegen ist die Anzahl an weiblichen Teilzeit-Beschäftigten um 15,15% (73) und hiervon gestiegen ist die Anzahl an männlichen Teilzeit-Beschäftigten um 23,04% (13).

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

c. Anzahl Führungskräfte

Vom Gesamtpersonal (1.418) nehmen 63 Frauen (47,01%) und 71 Männer (52,99%) eine Führungsposition ein.

Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Frauen in Führungspositionen um 28,57% (14) gestiegen und die Anzahl an Männern in Führungspositionen um 5,33% (4) gesunken.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor

Auf den Ebenen der Teamleitung, Sachgebietsleitung und Fachbereichsleitung ist der Anteil von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen: Teamleitung gesamthaft 34 Personen, davon 17 Frauen (50%) und 17 Männer (50%); Sachgebietsleitung gesamthaft 57 Personen, davon 24 Frauen (42,11%) und 33 Männer (57,89%); Fachbereichsleitungen gesamthaft 18 Personen, davon 8 Frauen (44,44%) und 10 Männer (55,56%).

Auf der Stabsstellenleitungsebene lässt sich neu eine Unterrepräsentanz von Männern feststellen: Von gesamthaft 13 Stabsstellenleitungen sind 69,23% (9) Frauen und 30,77% (4) Männer. Auf der Dezernatsleitungsebene lässt sich nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen feststellen, von 5 Dezernatsleitungen sind 4 Männer (80%) und 1 Frau (20%). Auch auf der Ebene der Landratsamtsleitung ist unverändert eine Person, davon 1 Frau (100%).

Die in der ersten Auswertung festgestellte Unterrepräsentanz in der Sachgebiets- und Fachbereichsleitungsebene liegt damit nicht mehr vor. Der sehr hohe Anteil an Frauen im Gesamtpersonal überträgt sich trotzdem weiterhin nicht auf die Führungsebene. In der ersten Auswertung war rund jeder 6. Mann und rund jede 16. Frau eine Führungskraft. Heute ist rund jeder 6. Mann und rund jede 15. Frau eine Führungskraft.

Von den 134 Führungskräften arbeiten 82,09% (110) in Vollzeit und 17,91% (24) in Teilzeit. Von den 110 Vollzeit-Beschäftigten Führungskräften sind 43,64% (48) weiblich und 56,36% (62) männlich. Von den 24 Teilzeit-Beschäftigten Führungskräften sind 62,50% (15) weiblich und 37,50% (9) männlich. Die in der letzten Auswertung festgestellte Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit liegt weiterhin vor.

Von 13 Stabsstellenleitungen arbeiten 92,31% (12) Vollzeit und 7,69% (1) Teilzeit. Von den Vollzeit-Beschäftigten Stabsstellenleitungen sind 66,67% (4) weiblich und 33,33% (4) männlich. Von den Teilzeit-Beschäftigten Stabsstellenleitungen sind 100% (1) weiblich.

Von 34 Teamleitungen arbeiten 82,35% (28) Vollzeit und 17,65% (6) Teilzeit. Von den Vollzeit-Beschäftigten Teamleitungen sind 50% (14) weiblich und 50% (14) männlich. Von den Teilzeit-Beschäftigten Teamleitungen sind 50% (3) weiblich und 50% (3) männlich.

Von 57 Sachgebietsleitungen arbeiten 73,68% (42) Vollzeit und 26,32% (15) Teilzeit. Von den Vollzeit-Beschäftigten Sachgebietsleitungen sind 33,33% (14) weiblich und 66,67% (28) männlich. Von den Teilzeit-Beschäftigten Sachgebietsleitungen sind 66,67% (10) weiblich und 33,33% (5) männlich.

Von 18 Fachbereichsleitungen arbeiten 94,44% (17) Vollzeit und 5,56% (1) Teilzeit. Von den Vollzeit-Beschäftigten Fachbereichsleitungen sind 41,18% (7) weiblich und 58,82% (10) männlich. Von den Teilzeit-Beschäftigten Fachbereichsleitungen sind 100% (1) weiblich.

Von 5 Dezernatsleitungen arbeiten 100% (5) Vollzeit.

➔ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von männlichen Führungskräften in Teilzeit auf den Ebenen der Stabsstellenleitung, der Fachbereichsleitung und der Dezernatsleitung vor.

d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal (1.418) sind 1.068 Personen angestellt, 187 Personen verbeamtet und 44 Personen im Landesdienst.

Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Angestellten um 13,48% (144) gestiegen, die Anzahl an Beamtinnen und Beamten um 6,42% (12) gesunken und die Anzahl an Landesbediensteten um 4,55% (2) gestiegen.

Angestelltenverhältnis

Von 1.068 Angestellten befinden sich 6,93% (74) im Einfachen Dienst, 41,67% (445) im Mittleren Dienst, 41,01% (438) im Gehobenen Dienst, 2,71% (29) im Höheren Dienst und 7,68% (82) sind sonstige Angestellte.

Von 74 Personen im Einfachen Dienst sind 93,24% (69) Frauen und 6,76% (5) Männer. Im Einfachen Dienst arbeiten 1,35% Vollzeit und 98,65% (73) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 100% (1) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 94,52% (69) Frauen und 5,48% (4) Männer.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Einfachen Dienst vor.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Von 445 Personen im Mittleren Dienst sind 70,79% (315) Frauen und 29,21% (130) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 51,91% (231) Vollzeit und 48,76% (214) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 50,65% (117) Frauen und 49,35% (114) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 92,52% (198) Frauen und 7,48% (16) Männer.

➔ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst vor.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 438 Personen im Gehobenen Dienst sind 71,23% (312) Frauen und 28,77% (126) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 52,51% (230) Vollzeit und 47,49% (208) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 56,09% (129) Frauen und 43,91% (101) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 87,98% (25) Frauen und 12,02% (25) Männer.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst vor.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 29 Personen im Höheren Dienst sind 62,07% (18) Frauen und 37,93% (11) Männer. Im Höheren Dienst arbeiten 48,28% (14) Vollzeit und 51,72% (15) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind

35,71% (5) Frauen und 64,29% (9) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 86,67% (13) Frauen und 13,33% (2) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männer in Teilzeit vor.
- ☞ Neu: Die Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit liegt nicht mehr vor.

Beamtenverhältnis

Von 187 Beamtinnen und Beamte befindet sich niemand im Einfachen Dienst, 14,44% (27) im Mittleren Dienst, 79,14% (148) im Gehobenen Dienst und 6,42% (12) im Höheren Dienst.

Von 27 Personen im Mittleren Dienst sind 48,15% (13) Frauen und 51,85% (14) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 62,96% (17) Vollzeit und 37,04% (10) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 41,18% (7) Frauen und 58,82% (10) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 60% (4) Frauen und 40% (4) Männer.

- ☞ Alt: Im Mittleren Dienst liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 148 Personen im Gehobenen Dienst sind 52,7% (78) Frauen und 47,3% (70) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 68,24% (101) Vollzeit und 31,76% (47) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 42,57% (43) Frauen und 57,43% (58) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 74,47% (35) Frauen und 25,53% (12) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.
- ☞ Neu: Die Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit liegt nicht mehr vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 12 Personen im Höheren Dienst sind 50% (6) Frauen und 50% (6) Männer. Im Höheren Dienst arbeiten 100% (12) Vollzeit.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.

e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen⁵

f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit

Vom Gesamtpersonal (1.418) sind insgesamt 97 Personen (6,86%) beurlaubt (nicht-aktiv).

Von den 97 beurlaubten Personen sind 89,69% (87) Frauen und 10,31% (10) Männer. Von ihnen arbeiten 45,36% (44) Vollzeit und 54,64% (53) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 81,82% (36) Frauen und 18,18% (8) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 96,23% (51) Frauen und 3,77% (2) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Beurlaubung vor.
- ☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeitbeschäftigung vor.
- ☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitbeschäftigung vor.

⁵ Eine Auswertung nach Berufsgruppen ist abschließend nicht möglich. Über die Personalmanagementsoftware besteht derzeit keine Auswertungsmöglichkeit, da Berufsgruppen über diese nicht gepflegt werden können.

Exkurs: Elternzeit

Vom Gesamtpersonal (1.418) sind insgesamt 60 Personen (4,23%) in Elternzeit. Im Vergleich zur ersten Auswertung ist die Anzahl an Personen in Elternzeit um 6,67% (4) leicht gesunken.

Von 60 Personen in Elternzeit sind 98,33% (59) Frauen und 1,67% (1) Männer. Der Anteil an Männern in Elternzeit ist im Vergleich zur ersten Auswertung mit 15 Personen stark gesunken.

Von den Personen in Elternzeit arbeiten 53,33% (32) in Vollzeit und 46,67% (28) in Teilzeit. Von 32 Vollzeitbeschäftigten sind 100% (32) Frauen. Von 28 Teilzeitbeschäftigten sind 96,43% (27) Frauen und 3,57% (1) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Elternzeit vor.

g. Anzahl AuszubildendeAuszubildende

Von 32 Auszubildenden sind 71,88% (23) Frauen und 28,13% (9) Männer. Davon absolvieren 93,75% (30) ihre Ausbildung in Vollzeit und 6,25% (2) ihre Ausbildung in Teilzeit. Von 2 Auszubildenden in Teilzeit sind 100% (2) Frauen.

Von 19 Verwaltungsfachangestellten sind 84,21% (16) Frauen und 15,79% (3) Männer.

Von 2 Kaufleuten für Büromanagement sind 100% (2) Frauen.

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

Von 6 Vermessungstechniker/-innen sind 33,33% (2) Frauen und 66,67% (4) Männer.

Von 1 Straßenwärter/-innen sind 100% (1) Männer.

Von 3 Erzieher/-innen sind 100% (3) Frauen.

☞ Alt: Unterrepräsentanz von Männern in Ausbildung.

☞ Alt: Unterrepräsentanz von Männern bei Ausbildung Verwaltungsfachangestellte.

☞ Alt: Unterrepräsentanz von Männern bei Ausbildung Kaufmann für Büromanagement.

☞ Alt: Unterrepräsentanz von Männern bei Ausbildung Erzieher.

☞ Alt: Unterrepräsentanz von Frauen bei Ausbildung Straßenwärterin.

Studierende

Von 17 Studierenden sind 64,71% (11) Frauen und 35,29% (6) Männer. Alle Studierenden absolvieren ihr Studium in Vollzeit.

Von 2 im Studium Verwaltung gehobener Dienst sind 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer.

Von 2 im Studium BWL Tourismus sind 100% (2) Frauen.

Von 1 im Studium Wirtschaftsinformatik sind 100% (1) Männer.

0 Studierende im Studium Bauingenieurwesen.

Von 1 im Studium Sozialwirtschaft sind 100% (1) Frauen.

Von 10 im Studium Soziale Arbeit sind 60% (6) Frauen und 40% (4) Männer.

Von 1 im Studium Vermessung und Geoinformatik sind 100% (1) Frauen.

☞ Neu: Keine Unterrepräsentanz von Männern im Studium.

☞ Alt: Unterrepräsentanz von Männern im Studium BWL Tourismus.

☞ Neu: Keine Unterrepräsentanz von Männern im Studium Soziale Arbeit.

Bundesfreiwilligendienst und Praktikum

Von 16 Bundesfreiwilligendienstleistenden und Praktikant/-innen sind 62,5% (10) Frauen und 37,5% (6) Männer.

Von 12 Bundesfreiwilligendienstleistende sind 58,33% (7) Frauen und 41,67% (5) Männer.
 Von 1 Praktikant/-innen im Anerkennungsjahr sind 100% (1) Männer.
 Von 3 Praktikant/-innen sind 100% (3) Frauen.

- ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Männern in Bundesfreiwilligendienst vor.
- ☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Praktikum vor.

3.2 Dezernat I: Finanzen, Zentrales Management & Bildung

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

Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (444) sind 73,87% (328) Frauen und 26,13% (116) Männer. Davon arbeiten 51,58% (229) Vollzeit und 44,42% (215) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 56,33% (129) Frauen und 43,67% (100) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 92,56% (199) Frauen und 7,44% (16) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (444) sind 60,81% (270) angestellt, 22,75% (101) befristet angestellt, 6,67% (30) verbeamtet, 6,67% (30) in Ausbildung und 2,93% (13) beurlaubt.

Von 270 Angestellten sind 76,3% (206) Frauen und 23,7% (64) Männer.
 ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 101 befristet Angestellten sind 66,34% (67) Frauen und 33,66% (34) Männer.
 ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 30 Beamtinnen und Beamten sind 63,33% (19) Frauen und 36,67% (11) Männer.
 ☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 30 Auszubildenden sind 76,67% (23) Frauen und 23,33% (7) Männer.
 ☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 13 Beurlaubten sind 100% (13) Frauen.
 ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

b. Anzahl Führungskräfte

Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (444) nehmen 6,08% (27) eine Führungsposition ein. Von 27 Führungskräften sind 33,33% (9) Frauen und 66,67% (18) Männer. Hiervon arbeiten 92,59% (25) Vollzeit und 7,41% (2) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 32% (8) Frauen und 68% (17) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeit-Beschäftigter Führungskräfte vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Vollzeit vor.

Von 27 Führungskräften sind 3,7% (1) Dezernatsleitung, 11,11% (3) Fachbereichsleitung, 40,74% (11) Sachgebietsleitung, 29,63% (8) Teamleitung und 14,81% (4) Stabsstellenleitung.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) Männer.

Von 3 Fachbereichsleitungen sind 33,33% (1) Frauen und 66,67% (2) Männer.
 ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 11 Sachgebietsleitungen sind 18,18% (2) Frauen und 81,82% (9) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 8 Teamleitungen sind 37,5% (3) Frauen und 62,5% (5) Männer.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 4 Stabsstellenleitungen sind 75% (3) Frauen und 25% (1) Männer.

Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat I (444) sind 83,33% (370) angestellt (unbefristet und befristet) und 6,76% (30) verbeamtet.⁶

Angestelltenverhältnis

Von 370 Angestellten sind 19,19% (71) im Einfachen Dienst, 42,97% (159) im Mittleren Dienst, 15,41% (57) im Gehobenen Dienst, 0,81% (3) im Höheren Dienst und 21,62% (82) sonstige Angestellte, die nicht zur Betrachtung herangezogen werden.⁷

Von 71 Personen im Einfachen Dienst sind 95,77% (68) Frauen und 4,23% (3) Männer. Im Einfachen Dienst arbeiten 100% (71) Teilzeit.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Vollzeitbeschäftigten vor.

Von 159 Personen im Mittleren Dienst sind 81,76% (130) Frauen und 18,24% (29) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 30,82% (49) Vollzeit und 69,18% (110) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 53,06% (26) Frauen und 46,94% (23) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 94,55% (104) Frauen und 5,45% (6) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Vollzeitbeschäftigten vor.

Von 57 Personen im Gehobenen Dienst sind 43,86% (25) Frauen und 56,14% (32) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 77,19% (44) Vollzeit und 22,81% (13) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 36,36% (16) Frauen und 63,64% (28) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 69,23% (9) Frauen und 30,77% (4) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

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

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Teilzeitbeschäftigung vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitbeschäftigung vor.

⁶ Landesbedienstete, Angestellte auf Stundenbasis und Auszubildende wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

⁷ Hiervon sind ein Tierarzt in der Fleischschau, drei Reinigungskräfte auf Stundenbasis und 78 Verwaltungskräfte des Kreisimpfzentrums auf Stundenbasis.

Beamtenverhältnis

Von 30 Beamtinnen und Beamten sind 0% (0) im Einfachen Dienst, 6,67% (2) im Mittleren Dienst, 80% (24) im Gehobenen Dienst und 13,33% (4) im Höheren Dienst.

Von 2 Personen im Mittleren Dienst sind 100% (2) Frauen. Im Mittleren Dienst arbeiten 50% (1) Vollzeit und 50% (1) Teilzeit.

Von 24 Personen im Gehobenen Dienst sind 66,67% (16) Frauen und 33,33% (8) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 75% (18) Vollzeit und 25% (6) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 61,11% (11) Frauen und 38,89% (7) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 83,33% (5) Frauen und 16,67% (1) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

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

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeitbeschäftigten vor.

3.3 Dezernat II: Recht, Ordnung & Gesundheit**a. Anzahl Beschäftigte – Anteil Frauen / Männer und Vollzeit / Teilzeit**

Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (175) sind 78,86% (138) Frauen und 21,14% (37) Männer. Davon arbeiten 58,86% (103) Vollzeit und 41,14% (72) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 65,05% (67) Frauen und 34,95% (36) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 98,61% (71) Frauen und 1,39% (1) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (175) sind 54,29% (95) angestellt, 14,29% (25) verbeamtet, 13,71% (24) befristet angestellt, 13,71% (24) im Landesdienst und 4% (7) beurlaubt.

Von 95 Angestellten 76,84% (73) Frauen und 23,16% (22) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 25 Beamtinnen und Beamten sind 68% (17) Frauen und 32% (8) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 24 befristet Angestellten sind 83,33% (20) Frauen und 16,67% (4) Männer.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 24 Personen im Landesdienst sind 87,5% (21) Frauen und 12,5% (3) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 7 beurlaubten Personen sind 100% (7) Frauen.

☞ Neu (da vorher nicht ausgewertet): Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

b. Anzahl Führungskräfte

Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (175) nehmen 10,29% (18) eine Führungsposition ein.

Von 18 Führungskräften sind 66,67% (12) Frauen und 33,33% (6) Männer. Hiervon arbeiten

88,89% (16) Vollzeit und 11,11% (2) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 62,5% (10) Frauen und 37,5% (6) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (2) Frauen.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeitbeschäftigter Führungskräfte vor.

Von 18 Führungskräften sind 5,56% (1) Dezernatsleitung, 27,78% (5) Fachbereichsleitung, 38,89% (7) Sachgebietsleitung, 11,11% (2) Teamleitung, 11,11% (2) Sachgebietsleitung und 5,56% (1) sonstige Führungskraft.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) Männer.

Von 5 Fachbereichsleitungen sind 80% (4) Frauen und 20% (1) Männer.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 7 Sachgebietsleitungen sind 42,86% (3) Frauen und 57,14% Männer.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 2 Teamleitungen sind 100% (2) Frauen.

☞ Neu (da nicht ausgewertet): Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 2 Stabsstellenleitungen sind 100% (2) Frauen.

☞ Neu (da nicht ausgewertet): Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 1 sonstige Führungskraft sind 100% (1) Frauen.

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat II (175) sind 68% (119) angestellt (unbefristet und befristet) und 14,29% (25) verbeamtet.⁸

Angestelltenverhältnis

Von 119 Angestellten sind 0% (0) im Einfachen Dienst, 57,98% (69) im Mittleren Dienst, 31,93% (38) im Gehobenen Dienst, 8,4% (10) im Höheren Dienst und 1,68% (2) sonstige Angestellte, die zur Betrachtung nicht herangezogen werden.

Von 69 Personen im Mittleren Dienst sind 86,96% (60) Frauen und 13,04% (9) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 59,42% (41) Vollzeit und 40,58% (28) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 78,05% (32) Frauen und 21,95% (9) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (28) Frauen.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 38 Personen im Gehobenen Dienst sind 65,79% (25) Frauen und 34,21% (13) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 60,53% (23) Vollzeit und 39,44% (15) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 47,83% (11) Frauen und 52,17% (12) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 93,33% (14) Frauen und 6,67% (1) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

⁸ Landesbedienstete, Angestellte auf Stundenbasis und Auszubildende wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

Von 10 Personen im Höheren Dienst sind 60% (6) Frauen und 40% (4) Männer. Im Höheren Dienst arbeiten 60% (6) Vollzeit und 40% (4) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 33,33% (2) Frauen und 66,67% (4) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (4) Frauen.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Vollzeit-Beschäftigten vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis

25 Beamtinnen und Beamten sind 0% (0) im Einfachen Dienst, 12% (3) im Mittleren Dienst, 76% (19) im Gehobenen Dienst und 12% (3) im Höheren Dienst.

Von 3 Personen im Mittleren Dienst sind 100% (3) Frauen. Im Mittleren Dienst arbeiten 33,33% (1) Vollzeit und 66,67% (2) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 100% (1) Frauen. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (2) Frauen.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 19 Personen im Gehobenen Dienst sind 63,16% (12) Frauen und 36,84% (7) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 73,68% (14) Vollzeit und 26,32% (5) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 50% (7) Frauen und 50% (7) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (5) Frauen.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

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

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Männern vor.

3.4 Dezernat III: Mobilität, Umwelt & Strukturpolitik

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

Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (190) sind 45,26% (86) Frauen und 54,74% (104) Männer. Davon arbeiten 76,32% (145) Vollzeit und 23,68% (45) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 33,1% (48) Frauen und 66,9% (97) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 84,44% (38) Frauen und 15,56% (7) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (190) sind 71,58% (136) angestellt, 8,95% (17) verbeamtet, 10,53% (20) befristet angestellt, 4,21% (8) im Landesdienst, 3,16% (6) Beurlaubt und 1,58% (3) in Ausbildung.

Von 136 Angestellten sind 37,5% (51) Frauen und 62,5% (85) Männer.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 17 Beamtinnen und Beamten sind 47,06% (8) Frauen und 52,94% (9) Männer.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 20 befristet Angestellten sind 80% (16) Frauen und 20% (4) Männer.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 8 Landesbediensteten sind 37,5% (3) Frauen und 62,5% (5) Männer.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 6 Beurlaubten sind 100% (6) Frauen.

➔ Neu (weil nicht ausgewertet): Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 3 Auszubildenden sind 66,67% (2) Frauen und 33,33% (1) Männer.

➔ Neu (weil nicht ausgewertet): Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

b. Anzahl Führungskräfte

Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (190) nehmen 11,58% (22) eine Führungsposition ein.

Von 22 Führungskräften sind 36,36% (8) Frauen und 63,64% (14) Männer. Hiervon arbeiten 72,73% (16) Vollzeit und 27,27% (6) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 37,5% (6) Frauen und 62,5% (10) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 33,33% (2) Frauen und 66,67% (4) Männer.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeit-Beschäftigter Führungskräfte vor.

Von 22 Führungskräften sind 4,55% (1) Dezernatsleitung, 13,64% (3) Fachbereichsleitung, 40,91% (9) Sachgebietsleitung, 27,27% (6) Teamleitung, 4,55% (1) Stabsstellenleitung und 9,09% (2) sonstige Führungskräfte.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) Männer.

Von 3 Fachbereichsleitungen sind 33,33% (1) Frauen und 66,67% (2) Männer.

➔ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 9 Sachgebietsleitungen sind 44,44% (4) Frauen und 55,56% (5) Männer.

➔ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 6 Teamleitungen sind 16,67% (1) Frauen und 83,33% (5) Männer.

➔ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Teamleitungen vor.

Von 1 Stabsstellenleitung sind 100% (1) Frauen.

Von 2 sonstigen Führungskräften sind 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer.

➔ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat III (182) sind 85,71% (156) angestellt (unbefristet und befristet) und 9,37% (17) verbeamtet.⁹

Angestelltenverhältnis:

Von 156 Angestellten sind 0% (0) im Einfachen Dienst, 75,64% (118) im Mittleren Dienst, 23,72% (37) im Gehobenen Dienst und 0,64% (1) im Höheren Dienst.

Von 118 Personen im Mittleren Dienst sind 41,53% (49) Frauen und 58,47% (69) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 77,12% (91) Vollzeit und 22,88% (27) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 26,37% (24) Frauen und 73,63% (67) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 92,59% (25) Frauen und 7,41% (2) Männer.

⁹ Landesbedienstete, Angestellte auf Stundenbasis und Auszubildende wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 37 Personen im Gehobenen Dienst sind 45,95% (17) Frauen und 54,05% (20) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 72,97% (27) Vollzeit und 27,03% (19) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 33,33% (9) Frauen und 66,67% (18) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 80% (8) Frauen und 20% (2) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis:

Von 17 Beamtinnen und Beamten sind 0% (0) im Einfachen Dienst, 29,41% (5) im Mittleren Dienst, 64,71% (11) im Gehobenen Dienst und 5,88% (1) im Höheren Dienst.

Von 5 Personen im Mittleren sind 60% (3) Frauen und 40% (2) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 100% (5) Vollzeit.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.

Von 11 Personen im Gehobenen Dienst sind 36,36% (4) Frauen und 63,64% (7) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 54,55% (6) Vollzeit und 45,45% (5) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 33,33% (2) Frauen und 66,67% (4) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 40% (2) Frauen und 50% (3) Männer.

- ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen im Gehobenen Dienst vor.
- ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

3.5 Dezernat IV: Ländlicher Raum

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

Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (138) sind 36,96% (51) Frauen und 63,04% (87) Männer. Davon arbeiten 67,39% (93) Vollzeit und 32,61% (45) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 30,11% (28) Frauen und 69,89% (65) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 51,11% (23) Frauen und 48,89% (22) Männer.

- ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeit-Beschäftigter vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (138) sind 42,03% (58) angestellt, 39,13% (54) verbeamtet, 7,97% (11) im Landesdienst, 4,35% (6) befristet angestellt, 5,07% (7) in Ausbildung und 1,45% (2) Beurlaubt.

Von 58 Angestellten sind 58,62% (34) Frauen und 41,38% (24) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 54 Beamtinnen und Beamten sind 11,11% (6) Frauen und 88,89% (48) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.
- Von 11 Personen im Landesdienst sind 54,55% (6) Frauen und 45,45% (6) Männer.
- ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 6 befristet Angestellten sind 16,67% (1) Frauen und 83,33% (5) Männer.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 7 Auszubildenden sind 42,86% (3) Frauen und 57,14% (4) Männer.

☞ Neu (da nicht ausgewertet): Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 2 Beurlaubten sind 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer.

☞ Neu (da nicht ausgewertet): Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

b. Anzahl Führungskräfte

Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (138) nehmen 14,49% (20) eine Führungsposition ein.

Von 20 Führungskräften sind 35% (7) Frauen und 65% (13) Männer. Hiervon arbeiten 80% (16) Vollzeit und 20% (4) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 25% (4) Frauen und 75% (12) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 75% (3) Frauen und 25% (1) Männer.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeit-Beschäftigter Führungskräfte vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Vollzeit vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Führungskräfte in Teilzeit vor.

Von 20 Führungskräften sind 5% (1) Dezernatsleitung, 10% (2) Fachbereichsleitung, 60% (12) Sachgebietsleitung und 25% (5) Teamleitung.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) Männer.

Von 2 Fachbereichsleitungen sind 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 12 Sachgebietsleitungen sind 41,67% (5) Frauen und 58,33% (7) Männer.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 5 Teamleitungen sind 20% (1) Frauen und 80% (4) Männer.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat IV (138) sind 46,38% (64) angestellt und 39,13% (54) verbeamtet.¹⁰

Angestelltenverhältnis

Von 64 Angestellten befinden sich 0% (0) im Einfachen Dienst, 53,13% (34) im Mittleren Dienst, 46,88% (30) im Gehobenen Dienst und 0% (0) im Höheren Dienst.

Von 34 Personen im Mittleren Dienst sind 55,58% (19) Frauen und 44,12% (15) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 55,88% (19) Vollzeit und 44,12% (15) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 52,63% (10) Frauen und 47,37% (9) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 60% (9) Frauen und 40% (6) Männer.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten im Mittleren Dienst vor.

¹⁰ Landesbedienstete, Angestellte auf Stundenbasis und Auszubildende wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 30 Personen im Gehobenen Dienst sind 53,33% (16) Frauen und 46,67% (14) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 63,33% (19) Vollzeit und 36,67% (11) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 52,63% (10) Frauen und 47,37% (9) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 54,55% (6) Frauen und 45,45% (5) Männer.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten im Gehobenen Dienst vor.

3.6 Dezernat V: Soziales & Jugend

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

Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (451) sind 82,71% (373) Frauen und 17,29% (78) Männer. Davon arbeiten 47,23% (213) Vollzeit und 52,77% (238) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 73,24% (156) Frauen und 26,76% (57) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 91,18% (217) Frauen und 8,82% (21) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (451) sind 72,95% (329) angestellt, 12,64% (57) verbeamtet, 0,22% (1) im Landesdienst, 3,55% (16) befristet angestellt, 3,1% (14) in Ausbildung und 7,54% (34) beurlaubt.

Von 329 Angestellten sind 83,59% (275) Frauen und 16,41% (41) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 57 Beamtinnen und Beamten sind 75,44% (43) Frauen und 24,56% (14) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 16 befristet Angestellten sind 81,25% (13) Frauen und 18,75% (3) Männer.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 14 Auszubildenden sind 57,14% (8) Frauen und 42,86% (6) Männer.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 34 Beurlaubten sind 97,06% (33) Frauen und 2,94% (1) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

b. Anzahl Führungskräfte

Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (451) nehmen 9,1% (41) eine Führungsposition ein. Von 41 Führungskräften sind 58,54% (24) Frauen und 41,46% (17) Männer. Hiervon arbeiten 78,05% (32) Vollzeit und 21,95% (9) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 53,13% (17) Frauen und 46,88% (15) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 77,78% (7) Frauen und 22,22% (2) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz Teilzeit-Beschäftigter Führungskräfte vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Führungskräfte in Teilzeit vor.

Von 41 Führungskräften sind 2,44% (1) Dezernatsleitung, 12,2% (5) Fachbereichsleitung, 43,9% (18) Sachgebietsleitung, 31,71% (13) Teamleitung und 9,76% (4) Stabsstellenleitung.

Von 1 Dezernatsleitung sind 100% (1) Frauen.

Von 5 Fachbereichsleitungen sind 20% (1) Frauen und 80% (4) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Von 18 Sachgebietsleitungen sind 55,56% (10) Frauen und 44,44% (8) Männer.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 13 Teamleitungen sind 76,92% (10) Frauen und 23,08% (3) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor.

Von 4 Stabsstellenleitungen sind 50% (2) Frauen und 50% (2) Männer.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

c. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal im Dezernat V (451) sind 76,72% (346) angestellt und 12,64% (57) verbeamtet.¹¹

Angestelltenverhältnis

Von 346 Angestellten sind 0,87% (3) im Einfachen Dienst, 17,92% (62) im Mittleren Dienst, 77,75% (269) im Gehobenen Dienst und 3,47% (12) im Höheren Dienst.

Von 3 Personen im Einfachen Dienst sind 33,33% (1) Frauen und 66,67% (2) Männer. Im Einfachen Dienst arbeiten 33,33% (1) Vollzeit und 66,67% (2) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 100% (1) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer.

☞ Neu (da keine Personen im ED): Es liegt keine Unterrepräsentanz im ED vor.

☞ Neu (da keine Personen im ED): Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

Von 62 Personen im Mittleren Dienst sind 87,1% (54) Frauen und 12,9% (8) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 48,39% (30) Vollzeit und 51,61% (32) Männer. Vollzeitbeschäftigt sind 80% (24) Frauen und 20% (6) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 93,75% (30) Frauen und 6,25% (2) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im MD vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.

Von 269 Personen im Gehobenen Dienst sind 83,64% (225) Frauen und 16,36% (44) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 42,01% (113) Vollzeit und 57,99% (156) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 72,57% (82) Frauen und 27,43% (31) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 91,67% (143) Frauen und 8,33% (13) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 12 Personen im Höheren Dienst sind 66,67% (8) Frauen und 33,33% (4) Männer. Im Höheren Dienst arbeiten 25% (3) Vollzeit und 75% (9) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 33,33% (1)

¹¹ Landesbedienstete, Angestellte auf Stundenbasis und Auszubildende wurden zur Betrachtung nicht herangezogen.

Frauen und 66,67% (2) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 77,78% (7) Frauen und 22,22% (2) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Vollzeit-Beschäftigten im Höheren Dienst vor.
- ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Beamtenverhältnis:

Von 57 Beamtinnen und Beamten sind 0% (0) im Einfachen Dienst, 7,02% (4) im Mittleren Dienst, 87,72% (50) im Gehobenen Dienst und 3,47 (3) im Höheren Dienst.

Von 4 Personen im Mittleren Dienst sind 75% (3) Frauen und 25% (1) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 75% (3) Vollzeit und 25% (1) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 66,67% (2) Frauen und 33,33% (1) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (1) Frauen.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Mittleren Dienst vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor.
- ☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 50 Personen im Gehobenen Dienst sind 78% (39) Frauen und 22% (11) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 54% (27) Vollzeit und 46% (23) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 70,37% (19) Frauen und 29,63% (8) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 89,96% (20) Frauen und 13,04% (3) Männer.

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern im Gehobenen Dienst vor.
- ☞ Neu: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Vollzeit vor.
- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

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

- ☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Teilzeit-Beschäftigten vor

3.7 Eigenbetrieb Abfallwirtschaft

a. Anzahl Beschäftigte

Vom Gesamtpersonal (63) sind 55,56% (35) weiblich und 44,44% (28) männlich.

- ☞ Alt: Es liegen keine Unterrepräsentanzen vor.

Vom Gesamtpersonal (63) sind 88,89% (56) angestellt, 6,35% (4) befristet angestellt, 3,17% (2) beurlaubt und 1,59% (1) verbeamtet¹².

Angestellte

Von 56 Angestellten sind 57,14% (32) weiblich und 42,86% (24) männlich.

- ☞ Alt: Es liegen keine Unterrepräsentanzen vor.

¹² Aufgrund der geringen Personenzahl wurde keine Auswertung des Beamtenverhältnisses vorgenommen.

b. Anzahl Beschäftigte in Voll- und Teilzeittätigkeit

Vom Gesamtpersonal (63) arbeiten 61,9% (39) Vollzeit und 38,1% (24) in Teilzeit. Von den 39 Vollzeit-Beschäftigten sind 38,46% (15) weiblich und 61,54% (24) männlich. Von den 24 Teilzeit-Beschäftigten sind 83,33% (20) weiblich und 16,67% (4) männlich.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

c. Anzahl Führungskräfte

Vom Gesamtpersonal (63) nehmen 3 Frauen (33,33%) und 6 Männer (66,67%) eine Führungsposition ein.

☞ Alt: Es liegt keine Unterrepräsentanz vor, jedoch ist der Anteil Frauen gesunken.

Von 9 Führungskräften arbeiten 88,89% (8) Vollzeit und 11,11% (1) Teilzeit. Von den 8 Vollzeit-Beschäftigten Führungskräften sind 25% (2) weiblich und 75% (6) männlich. Von den Teilzeit-Beschäftigten Führungskräften sind 100% (1) weiblich.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit vor.

d. Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Vom Gesamtpersonal (63) sind 60 Personen angestellt (befristet und unbefristet) und 1 Person verbeamtet¹³.

Angestelltenverhältnis

Von 60 Angestellten sind 3,33% (2) im Einfachen Dienst, 61,67% (37) im Mittleren Dienst, 33,33% (20) im Gehobenen Dienst und 1,67% (1) im Höheren Dienst.

Von 2 Personen im Einfachen Dienst sind 50% (1) Frauen und 50% (1) Männer. Im Einfachen Dienst arbeiten 50% (1) Vollzeit und 50% (1) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 100% (1) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 100% (1) Frauen.

☞ Neu (da vorher nicht ausgewertet): Es liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Von 37 Personen im Mittleren Dienst sind 62,16% (23) Frauen und 37,84% (14) Männer. Im Mittleren Dienst arbeiten 62,16% (23) Vollzeit und 37,84% (14) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 43,48% (10) Frauen und 56,52% (13) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 92,86% (13) Frauen und 7,14% (1) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

Von 20 Personen im Gehobenen Dienst sind 40% (8) Frauen und 60% (12) Männer. Im Gehobenen Dienst arbeiten 55% (11) Vollzeit und 45% (9) Teilzeit. Vollzeitbeschäftigt sind 18,18% (2) Frauen und 81,82% (9) Männer. Teilzeitbeschäftigt sind 66,67% (6) Frauen und 33,33% (3) Männer.

☞ Alt: Es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in Vollzeit vor.

☞ Neu: Es liegt keine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit vor.

¹³ Aufgrund der geringen Personenzahl wurde keine Auswertung des Beamtenverhältnisses vorgenommen.

e. Anzahl Beschäftigte nach Laufbahnen und Berufsgruppen¹⁴

f. Anzahl Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit¹⁵

4 Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielen

Das gesetzlich festgeschriebene Ziel nach §6 Abs. 3 ChancenG ist der Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen in den ausgewerteten Bereichen. Die Projektgruppe hat sich darauf verständigt, den Abbau der Unterrepräsentanzen 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.

Für den Abbau der 2019 festgestellten Unterrepräsentanzen wurden folgende Ziele und Maßnahmen festgehalten:

Unterrepräsentanz	Ziel	Zielerreichung	Maßnahme	Maßnahmenumsetzung
Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitbeschäftigung	Kommunikation und Ausbau bestehender Angebote zu Familienfreundlichkeit.	Teilweise	Kommunikation bestehender familienfreundlicher Angebote weiterführen und ausbauen. Intern: Übersicht im Intranet, Informationen in MAZ, Neujahresansprache, Personalversammlung. Extern: Stellenausschreibungen.	Teilweise

¹⁴ Eine Auswertung nach Berufsgruppen ist abschließend nicht möglich. Über die Personalmanagementsoftware besteht derzeit keine Auswertungsmöglichkeit, da Berufsgruppen über diese nicht gepflegt werden können.

¹⁵ Aufgrund der geringen Personenzahl wurde keine Auswertung des Beamtenverhältnisses vorgenommen.

			--> In audit berufundfamilie aufgenommen, Maßnahme 4.1.1, fortlaufende Umsetzung	
			Prüfung neuer Angebote flexibler Arbeitsmodelle, hinsichtlich Anforderungen an eine Stelle / Team und Durchführbarkeit. - Job Sharing - Top Sharing - Team Teilzeit - Job Rotation --> In audit berufundfamilie aufgenommen, Maßnahme 2.2.2, Umsetzung ausstehend	Nein
			Prüfung von Modellen betrieblicher Kinderbetreuung, z.B. Modell Pflegeheim Markgräflerland --> In audit berufundfamilie aufgenommen, Maßnahmen 8.1.2 und Maßnahme 8.1.3, Maßnahme 8.1.2 umgesetzt, Maßnahme 8.1.3 Umsetzung ausstehend	Teilweise
			Rückgewinnung von Arbeitszeitanteilen bei Mitarbeiterinnen im Wiedereinstieg z.B. durch Mitarbeiterinnen-Umfrage – Welche Rahmenbedingungen braucht es? --> In audit berufundfamilie aufgenommen, Maßnahme 5.1.4, Umsetzung ausstehend	Nein
Unterrepräsentanz von Frauen in Sachgebiets- bis Dezernatsleitung.	Erhöhung des Frauenanteils von Sachgebiets- bis Dezernatsleitung auf 33,33%.	Ja	Die Chancengleichheitsbeauftragte führt mit den Absolventinnen des Führungsnachwuchskräfteprogramms ein anonymisiertes Gespräch, um Rahmenbedingungen, Anforderungen, bzw. Hemmnisse zur Übernahme einer	Nein

			Führungsposition zu erfragen.	
			Die Ausschreibung des Führungsnachwuchskräfteprogramms wird im Vorfeld an alle Führungskräfte verschickt, um geeignete Kandidatinnen darauf hinzuweisen.	Nein
			Schulungsangebote für Auftrittskompetenz und Durchsetzungsstärke für Mitarbeitende werden in Personalentwicklungsstrategie mitaufgenommen. --> Weltfrauentag 2020	Nein
			Schulungsblock zu Chancengleichheit und Gender-/ Diversity wird in Führungsnachwuchskräfteprogramm aufgenommen.	Nein
			Girls Day / Shadow for a Day wird geprüft und bei positiver Prüfung umgesetzt. Patenschaft/Hospitation interessierter Mitarbeiterinnen bei Führungskräften. --> Kooperation innoLAB, Aufnahme in Konzept Hospitation	Teilweise
			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
Unterrepräsentanz von Führungskräften in Teilzeit-Beschäftigung	Führungskräfte leben die vorhandenen Regelungen, schaffen eine Kultur der Akzeptanz und nehmen selbst familienfreundliche Angebote wahr (Vorbildfunktion).	Teilweise	Führungskräfte erkennen ihre Vorbildfunktion und achten auf die eigene Work-Life-Balance. --> In audit berufundfamilie aufgenommen, Maßnahme 5.1.3, Umsetzung ausstehend	Nein

			Das Bild von Führungskultur wird geschärft und um die Akzeptanz und Offenheit gegenüber Familienfreundlichkeit ergänzt. --> In audit berufundfamilie aufgenommen, Maßnahme 5.1.2, Umsetzung ausstehend	Nein
Unterrepräsentanz von Männern in Elternzeit.	Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben werden unterstützt und das Kontakthalteprogramm für Mitarbeitende wird ausgebaut.	Teilweise	Informationen zu Pflege und Elternzeit werden im Intranet zur Verfügung gestellt. --> Wurde in Maßnahme 8.1.6 (Berichtsjahr 2) im audit berufundfamilie umgesetzt.	Ja
			Ein Konzept zu einem Kontakthalteprogramm wird erstellt und umgesetzt.--> Wurde in Maßnahme 6.2.2 (Berichtsjahr 2) im audit berufundfamilie umgesetzt.	Ja
			Die Führungskräfte der Personen in Elternzeit werden über den Schnulleralarm-Termin informiert --> Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 6	Ja
			Die Vorbildfunktion männlicher Führungskräfte wird gestärkt. Männliche Führungskräfte sind als Rollenvorbild mit Statements im Intranet vertreten.	Nein
			Arbeitsplatzgarantie für dieselbe Position nach einem Jahr Elternzeit wird im Intranet und über die Führungskräfte kommuniziert.	Nein
			Individuelle Wiedereinstiegsberatung zur Arbeitsplatzgestaltung wird durchgeführt.	Ja

			--> Wurde in Maßnahme 6.2.2 (Berichtsjahr 2) im audit berufundfamilie umgesetzt.	
			Beratungsgespräche der Mitarbeitenden im Pflegestützpunkt können auf Arbeitszeit wahrgenommen werden. --> Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 8	Nein
			Angebot für Tagespflegeplätze wird geprüft. --> Aufnahme in Reauditierung audit berufundfamilie : Handlungsfeld 8	Nein
Unterrepräsentanz von Männern in Ausbildung Verwaltungsfachangestellte/-r.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Nein	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
			Angebot für Boys Day (Jungen Zukunftstag) am 26. April. --> Konzept für Girls- und Boys-Day liegt vor. Musste 2020 pandemiebedingt abgesagt werden.	Teilweise
Unterrepräsentanz von Männern in Ausbildung Kaufleute für Büromanagement.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Nein	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
			Angebot für Boys Day (Jungen Zukunftstag) am 26. April. --> Konzept für Girls- und Boys-Day liegt vor.	Teilweise

			Musste 2020 pandemiebedingt abgesagt werden.	
Unterrepräsentanz von Männern in Ausbildung Erzieher/-in.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Ja	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
			Angebot für Boys Day (Jungen Zukunftstag) am 26. April. --> Konzept für Girls- und Boys-Day liegt vor. Musste 2020 pandemiebedingt abgesagt werden.	Teilweise
Unterrepräsentanz von Frauen in Ausbildung Straßenwärter/-in.	Erhöhung des Frauenanteils auf 33,33%.	Nein	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
			Angebot für Girls Day (Mädchen Zukunftstag) am 26. April. --> Konzept für Girls- und Boys-Day liegt vor. Musste 2020 pandemiebedingt abgesagt werden.	Teilweise
Unterrepräsentanz von Frauen in Ausbildung Straßenwärter/-in.	Die Sanitäranlagen und Umkleiden sind lt. Arbeitsstättenverordnung für beide Geschlechter getrennt zugänglich.	Nein	Prüfung und ggfs. Einrichtung getrenntgeschlechtlicher Sanitäranlagen / Umkleidemöglichkeiten für Kandelern, Wollbach, Schönau. Gefahr: Sonst keine Stellenausschreibung in diesem Bereich für alle Geschlechter möglich (AGG).	Nein
Unterrepräsentanz von männlichen Studenten.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Ja	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja

			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
Unterrepräsentanz von Männern im Studium BWL Tourismus.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Nein	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
Unterrepräsentanz von Männern im Studium Soziale Arbeit.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Ja	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
			Teilnahme Chancengleichheitsbeauftragte an Bewerbungsgesprächen.	Ja
Unterrepräsentanz von Männern im Bundesfreiwilligendienst.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Ja	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
Unterrepräsentanz von Männern im Praktikum Anerkennungsjahr.	Erhöhung des Männeranteils auf 33,33%.	Ja	Überarbeitung Stellenausschreibung hinsichtlich geschlechtergerechter Formulierung.	Ja
Unterrepräsentanz von Frauen auf den Deponien.	Die Sanitäranlagen und Umkleiden („Schwarz-Weiss-Bereich“) sind lt. Arbeitsstättenverordnung für beide Geschlechter getrennt zugänglich.	Nein	Prüfung und ggfs. Einrichtung getrenntgeschlechtlicher Sanitäranlagen / Umkleidemöglichkeiten für Deponie. Gefahr: Sonst keine Stellenausschreibung in diesem Bereich für alle Geschlechter möglich (AGG).	Nein

5 Darlegung und Begründung von Zielabweichungen

Zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanzen wurden im Chancengleichheitsplan, über einen Zeitraum von sechs Jahren, bis zur Erstellung des nächsten Chancengleichheitsplans, insgesamt 15 Ziele und 42 Maßnahmen festgehalten. Trotz eingeschränkter Ressourcen während der Corona-Pandemie konnten, zum Zeitpunkt der Evaluation, etwa die Hälfte der Ziele und die Hälfte der Maßnahmen umgesetzt werden. Von insgesamt 15 Zielen konnten 6 Ziele erreicht, drei Ziele teilweise erreicht und sechs Ziele noch nicht erreicht werden. Von insgesamt 42 Maßnahmen konnten 21 umgesetzt, sieben Maßnahmen teilweise umgesetzt und 14 Maßnahmen noch nicht umgesetzt werden.

6 Ergreifung von Gegenmaßnahmen

Die Auswertung der Datenbasis zeigt, dass es nicht erforderlich ist, Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die im Chancengleichheitsplan festgestellten Unterrepräsentanzen entwickeln sich grundsätzlich in eine positive Richtung. In den folgenden drei Jahren, bis zur Erstellung des nächsten Chancengleichheitsplans, soll daher der Fokus verstärkt auf die bisher nicht umgesetzten Maßnahmen gelegt werden. Die noch ausstehenden Maßnahmen werden nach noch nicht erreichten Zielen priorisiert und umgesetzt.

