

Beratungsfolge	Sitzung am	Status	Zuständigkeit
Verwaltungsausschuss	25.10.2019	öffentlich	Kenntnisnahme

Zweiter Chancengleichheitsbericht des Landratsamtes Göppingen

I. Beschlussantrag

Vom zweiten Chancengleichheitsbericht des Landratsamtes Göppingen wird Kenntnis genommen.

II. Sach- und Rechtslage, Begründung

„Ohne Gleichstellung rücken auch Ziele wie nachhaltiges Wachstum, Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt in weite Ferne.“

-Kommission der Europäischen Union-

Am 23. Februar 2016 trat das neue Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) in Baden-Württemberg in Kraft. Gemäß § 24 ChancenG ist die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch eine kommunale Aufgabe. Die Landkreise stellen „durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen gefördert und gestärkt werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird“.

Mit dem Chancengleichheitsbericht wird alle drei Jahre darüber berichtet, mit welchen Maßnahmen der Landkreis die Gleichberechtigung fördert und wie verwaltungsintern auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt wird.

Bereits zum zweiten Mal gibt der Landkreis Göppingen einen Überblick, wie er die gesetzlich angeordnete Gleichberechtigung von Frauen und Männern umsetzt. Der Berichtszeitraum umfasst hierbei die Jahre 2015 bis 2017.

Zur Vorbereitung von Zielen und Maßnahmen für den Chancengleichheitsbericht wurde im Jahr 2017 eine Arbeitsgruppe (AG) Chancengleichheit gegründet.

Die aus Vertreterinnen und Vertretern der fünf Dezernate und des Personalrats bestehende AG arbeitete unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Einordnung der bestehenden Situation sind im Bericht erneut einige ausgesuchte Daten zur Personalsituation des Landratsamtes Göppingen enthalten. Neben den Fortschritten im Vergleich zum Jahr 2014 wurden vier neue Handlungsfelder beschrieben, in denen Maßnahmen zur Chancengleichheit angesiedelt sind. Die auf diese Handlungsfelder aufgebaute zukünftige Berichterstattung wird vorgestellt. Resümee und Ausblick auf kommende Herausforderungen für den Landkreis schließen den Bericht ab.

Personalstruktur nach Geschlecht

	Personalstruktur									
	2017					2014				
	Männlich		Weiblich		Gesamt	Männlich		Weiblich		Gesamt
	Abs	%	Abs	%		Abs	%	Abs	%	
Gesamtpersonal inkl. Landesbediensteten	333	30,14%	772	69,86%	1105	307	30,89%	687	69,11%	994
Gesamtpersonal ohne Landesbediensteten	312	29,55%	744	70,45%	1056	284	30,12%	659	69,88%	943
Vollzeitbeschäftigte	269	86,22%	346	46,51%	615	264	92,96%	305	46,28%	569
davon Angestellte	182	67,66%	221	63,87%	403	169	64,02%	184	60,33%	353
davon in Entgeltgruppe E01-E09a; S02-S08	96	52,75%	120	54,30%	216	79	46,75%	124	67,39%	203
davon in Entgeltgruppe E09b-E12; S09-S18	61	33,52%	77	34,84%	138	43	25,44%	34	18,48%	77
davon in Entgeltgruppe E13 und höher	6	3,30%	3	1,36%	9	5	2,96%	3	1,63%	8
davon sonstige Verträge	19	10,44%	21	9,50%	40	42	24,85%	23	12,50%	65
davon Beamt*innen	87	32,34%	125	36,13%	212	95	35,98%	121	39,67%	216
davon Beamt*innen im mittleren Dienst	16	18,39%	46	36,80%	62	20	21,05%	41	33,88%	61
davon Beamt*innen im gehobenen Dienst	58	66,67%	74	59,20%	132	64	67,37%	74	61,16%	138
davon Beamt*innen im höheren Dienst	8	9,20%	1	0,80%	9	8	8,42%	1	0,83%	9
sonstige Eingruppierungen	5	5,75%	4	3,20%	9	3	3,16%	5	4,13%	8
Teilzeitbeschäftigte	43	13,78%	398	53,49%	441	20	7,04%	354	53,72%	374
davon Angestellte	40	93,02%	256	64,32%	296	17	85,00%	226	63,84%	243
davon in Entgeltgruppe E01-E09a; S02-S08	12	30,00%	197	76,95%	209	11	64,71%	192	84,96%	203
davon in Entgeltgruppe E09b-E12; S09-S18	12	30,00%	48	18,75%	60	5	29,41%	32	14,16%	37
davon in Entgeltgruppe E13 und höher	1	2,50%	3	1,17%	4	1	5,88%	1	0,44%	2
davon sonstige Verträge	15	37,50%	8	3,13%	23	0	0,00%	1	0,44%	1
davon Beamt*innen	3	6,98%	142	55,47%	145	3	15,00%	128	36,16%	131
davon Beamt*innen im mittleren Dienst	1	33,33%	53	37,32%	54	1	33,33%	49	38,28%	50
davon Beamt*innen im gehobenen Dienst	2	66,67%	88	61,97%	90	2	66,67%	78	60,94%	80
davon Beamt*innen im höheren Dienst	0	0,00%	1	0,70%	1	0	0,00%	1	0,78%	1

Chancengleichheitsfortschritte im Vergleich zu 2014

- Die absolute Zahl der weiblichen Führungskräfte fällt zurück auf das Niveau von 2011, nachdem 2014 eine leichte Verbesserung zu verzeichnen war
- Führung in Teilzeit bleibt selten. Auf Dezernat- und Amtsleitungsebene hat sich nichts geändert. Die Quote an Teilzeit liegt hier bei 0%. Lediglich die Leitung des Büros für Kreisentwicklung und Kommunikation erfolgt vollzeitnah mit 90%.
- Teilzeit-Beschäftigung bleibt zu 90% weiblich. Im Vergleich zu 2014 arbeiten 5% mehr Männer in Teilzeit.
- Im Vergleich zu 2014 werden Telearbeitsplätze von mehr Beschäftigten

genutzt.

- Maßnahmen der Kinderbetreuung werden gern angenommen. Bei der Ferienbetreuung sind die Anmeldezahlen gering.
- Die Möglichkeit der Beurlaubung wird nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. Die meisten aufgrund der Elternzeit. Der Kontakt zu Beurlaubten wurde im Vergleich zu 2014 verbessert.
- 92% der Krankheitstage zwischen 01.2016 und 05.2017 wurden von weiblichen Beschäftigten genommen. Hierbei wurden die Daten für Beamt*innen nicht erfasst.
- Das Nachwuchsförderprogramm ist zwischen 2014 und 2017 entstanden und geht 2017 in die zweite Runde.

Neue Maßnahmen und Berichtswesen für 2018-2020

Folgende vier Handlungsfelder wurden für die kommenden Jahre identifiziert:

Oberstes Ziel laut Chanceng Gleichberechtigung von Frauen und Männern			
Handlungsfeld 1	Handlungsfeld 2	Handlungsfeld 3	Handlungsfeld 4
Paritätische Besetzung von Führungspositionen	Frauenförderung und Stärkung	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	Kultur / Selbstverständnis

Zu jedem Handlungsfeld wurden Maßnahmen und Instrumente definiert.

Maßnahme 1	Instrument	Verantwortliche/r	Bis wann?	Messkriterium	Bericht
	Instrument	Verantwortliche/r	Bis wann?	Messkriterium	Bericht
	Instrument	Verantwortliche/r	Bis wann?	Messkriterium	Bericht

Der detaillierte Maßnahmenkatalog und das Berichtsblatt befinden sich im Anhang.

Ausblick

„Wer immer nur das tut was er schon kann, bleibt immer nur das was er schon ist.“
- Henry Ford

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein grundlegender Wert unserer Gesellschaft. Artikel 3 des Grundgesetzes legt ausdrücklich fest: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fordert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Aus dem Chancengleichheitsbericht 2018-2020 werden, wie schon beschrieben,

konkrete Handlungsfelder, Maßnahmen und Instrumente zur Erreichung der Chancengleichheit von Mann und Frau im Landratsamt Göppingen erkennbar. Damit wird eine nachprüfbare Basis für die nächsten Jahre geschaffen.

Aus den genannten Maßnahmen sollte eine ganz besonders hervorgehoben werden, weil sie diejenige mit dem größten Hebeleffekt für das Thema Chancengleichheit ist:

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Durch die demografische Entwicklung, dem damit verbundenen Fachkräftemangel sowie der zunehmenden Digitalisierung ergeben sich für jede Verwaltung große Herausforderungen bei der Gewinnung und Haltung von qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Das Nutzen des Potentials von qualifizierten Mitarbeiterinnen birgt Vorteile; nicht nur für die Gleichberechtigung, sondern auch in der Prävention gegenüber dem Fachkräftemangel.

Dabei ist „Führung in Teilzeit“ ein wichtiger Eckpfeiler, um Mitarbeiterinnen für Führungspositionen zu gewinnen. Der Anteil erwerbstätiger und gut qualifizierter Frauen steigt,¹ auf den Führungsebenen sind sie jedoch noch stark unterrepräsentiert.

Aus diesem Bericht geht hervor, dass aktuell kaum höher dotierte Positionen in Teilzeit geführt werden. Bei einer Teilzeitbeschäftigung, die im Berichtszeitraum zu 90% von Frauen ausgeführt wird, verzichtet die Landkreisverwaltung damit auf ein großes Potential an Nachwuchsführungskräften.

Führen in Teilzeit ist in Deutschland ein wenig verbreitetes Modell - trotz des Rechtsanspruchs auf Teilzeit, den es seit Jahren gibt. Während fast 40 Prozent der Erwerbstätigen in Teilzeit beschäftigt sind, haben weniger als fünf Prozent der Chefs und Chefinnen einen Vertrag mit einer Arbeitszeit unter 30 Stunden pro Woche².

"Die Definition von Wahnsinn ist, immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten."

- Albert Einstein

Gemischte Teams sind erwiesenermaßen wirtschaftlich erfolgreicher. Der Kurswechsel ist nicht nur für die Gleichberechtigung von Vorteil.

¹ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: 2018 wies Baden-Württemberg die höchste Frauenerwerbstätigenquote unter den westdeutschen Bundesländern auf. 78 % der Frauen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren waren 2018 erwerbstätig. Dieser Anteil lag nur noch 9 Prozentpunkte unter dem der Männer. 2005 lag der Unterschied noch bei 15 Prozentpunkten.

² Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

III. Handlungsalternative

Aus Sicht der Verwaltung keine.

IV. Finanzielle Auswirkungen / Folgekosten

Es sind Sachkosten in Höhe von ca. 15.000 Euro unter den Produkten 111401 und 111402 Gleichstellung von Mann und Frau im Haushalt eingestellt.

gez.
Edgar Wolff
Landrat