



OSTALBKREIS

# **CHANCENGLEICHHEITSPLAN 2017 – 2023**

FÜR DIE LANDKREISVERWALTUNG  
DES OSTALBKREISES

**Zwischenbericht 2020**

## IMPRESSUM

### **Herausgeber**

Landratsamt Ostalbkreis

Carmen Venus

Beauftragte für Chancengleichheit

Stuttgarter Straße 41

73430 Aalen

Telefon 07361 503-1798

Telefax 07361 503-581798

[carmen.venus@ostalbkreis.de](mailto:carmen.venus@ostalbkreis.de)

[www.ostalbkreis.de](http://www.ostalbkreis.de)

2. Ausgabe – April 2021

## Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

täglich stellen wir uns als moderne und zukunftsorientierte Verwaltung dem Wettbewerb um Fachkräfte in der Region sowie der privaten Wirtschaft. In der heutigen Gesellschaft bieten wir Ihnen seit Jahren die Möglichkeit Karriere und Familie zu leben. Als Arbeitgeber behalten wir die Lebensphasen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick. Dabei bieten wir Frauen und Männern während der Familienphase alle tariflichen und beamtenrechtlichen Möglichkeiten. Zudem vereinbaren und begleiten wir die Veränderungen in den Lebensphasen mit verschiedenen Teilzeitmodellen, Elternzeit, Ausgestaltung der Arbeitsplätze, frei gestaltbaren Arbeitszeitkorridoren vor und nach den Kontaktzeiten, Heimarbeitsplätzen und mobilem Arbeiten. Außerdem bieten wir Ihnen Fort- und Weiterbildung, ein hausinternes Gesundheitsmanagement, verschiedene Beratungsmöglichkeiten, Kindertagespflege im Ostalbkreishaus als Tigere, betriebliche Pflegelotsen und Vereinbarungen über kurzfristige Pflege- und Betreuungszeiten.



Mit unseren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Landkreisverwaltung 2015 und aktuell wieder im Jahr 2020 mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ ausgezeichnet. Im Jahr 2017 wurde die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Landkreisverwaltung setzt sich aktiv für die Chancengleichheit und Vielfalt im Ostalbkreis ein. All dies zeigt unser Engagement, allen Bediensteten des Landratsamt Ostalbkreis die gleichen Karrierewege zu eröffnen.

Um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern, wollen wir die Potenziale von Frauen und Männern in gleicherweise nutzen. Teilzeitbeschäftigung, Heimarbeitsplätze und Elternzeit sind bspw. immer noch Themen, denen sich eher Frauen widmen. Um jedoch die berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männern herstellen zu können, müssen realistische Möglichkeiten geschaffen werden und Erwerbs- sowie Familienarbeit zwischen Männern und Frauen aufgeteilt werden.

Das Ziel des Chancengleichheitsplans ist eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern im beruflichen Alltag. Das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg gibt hier eine Analyse und Struktur vor. Im vorliegenden Chancengleichheitsplan finden sich dazu Kennzahlen und Maßnahmen, die dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frau und Mann im Arbeitsleben weiter voranzutreiben. Heutzutage weiß man, dass im Arbeitsalltag gemischte Teams leistungsfähiger und innovativer arbeiten. Dafür bedarf es einer strategischen Vielfaltsstruktur der Beschäftigten.

Ihr

Dr. Joachim Bläse  
Landrat des Ostalbkreis

# I INHALT

RECHTLICHE GRUNDLAGEN .....	6
-----------------------------	---

## **ANALYSE**

GESAMTBESCHÄFTIGTE .....	8
TEILZEITBESCHÄFTIGTE .....	10
GESAMTBESCHÄFTIGTE aufgliedert nach ausgewählten Arbeitsorten .....	12
GESAMTBESCHÄFTIGTE aufgliedert in Entgelt-, bzw. Besoldungsgruppen.....	17
AUSZUBILDENDE.....	25
BEURLAUBTE .....	27
ZUSAMMENSETZUNG DES KREISTAGES .....	28

## **FÜHRUNGSKRÄFTE**

DEZERNENTINNEN UND DEZERNENTEN .....	30
WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE .....	31
MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE.....	32

## **ZUSAMMENFASSUNG**

DER ZWISCHENERGEBNISSE 2020 .....	34
-----------------------------------	----

## **MAßNAHMEN**

ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT .....	35
---	----

Tabellenverzeichnis .....	5
---------------------------	---

Quellenverzeichnis.....	37
-------------------------	----

## TABELLENVERZEICHNIS

Berichtsjahr 2020 mit Stichtag 30.06.2020 nach § 6 ChancenG

Gesamtbeschäftigte	
Gesamtbeschäftigte .....	8
Gesamtbeschäftigte + Landesbedienstete .....	8
Teilzeitbeschäftigte	
Teilzeitbeschäftigte .....	10
Teilzeitbeschäftigte + Landesbedienstete in Teilzeit .....	10
Gesamtbeschäftigte aufgliedert nach ausgewählten Arbeitsorten	
Aalen .....	12
Schwäbisch Gmünd .....	13
Ellwangen .....	14
Bopfingen .....	15
Kreisbedienstete und Angestellte der Vereine .....	16
weitere Bereiche .....	16
Gesamtbeschäftigte aufgliedert in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen	
TVL + TVÖD-Beschäftigte .....	17
Beamtinnen und Beamte .....	17
Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe A+B .....	18/19
TVL+TVÖD Beschäftigte nach Entgeltgruppe .....	20/21
TVÖD-Beschäftigte nach Entgeltgruppe SuE .....	22
Auszubildende .....	25
Beurlaubte .....	27
Zusammensetzung des Kreistages	
Kreistag .....	28
Zusammensetzung der Gleichstellungskommission .....	29
Führungskräfte	
Dezernentinnen und Dezernenten .....	30
Weibliche Führungskräfte .....	31
Männliche Führungskräfte .....	32

## I RECHTLICHE GRUNDLAGEN

**„ Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“** Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz

Zur Umsetzung der Gleichberechtigung nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz trat das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg 2016 in Kraft. Für Stadt- und Landkreise sowie Städte ist seitdem neu, dass ab einer Einwohnerzahl von 50.000 eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden muss. In der Landkreisverwaltung besteht diese Stelle seit April 1987, somit Jahrzehnte als Freiwilligkeitsleistung. Außerdem sollen gemäß § 27 ChancenG alle Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise Chancengleichheitspläne erstellen.

Die Wirksamkeit des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg und die Veränderungen in den öffentlichen Verwaltungen werden derzeit von Instituten der Universität Heidelberg auf Landesebene evaluiert. Dabei geht es um die Veränderungen der Beschäftigungsstruktur mit Anteilen an Frauen in Führungspositionen, in flexiblen Modellen und Fortbildungsmaßnahmen.

Der Chancengleichheitsplan war auf die Dauer von sechs Jahren ausgerichtet, mit einem Zwischenbericht nach drei Jahren. Zu Beginn wird die Personalstrukturanalyse dargestellt. Anschließend werden Maßnahmen formuliert um die Chancengleichheit in der Landkreisverwaltung aktiv zu fördern. Die Bestandsaufnahme wurde zum Stichtag 30.06.2020 erstellt.

Der Chancengleichheitsplan wurde in enger Abstimmung zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit, den Geschäftsbereichen Personal, Digitalisierung und Organisation sowie dem Personalrat erarbeitet.

## **Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Antidiskriminierung und Gewaltschutz**

Ziel des Gesetzes ist, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.<sup>1</sup>

Als Arbeitgeberin muss die Kreisverwaltung den Diskriminierungsschutz für alle Beschäftigte des Landratsamts im Sinne des AGG gewähren (Organisationspflicht des Arbeitgebers) und präventive, geeignete Maßnahmen ergreifen. Der Geltungsbereich beginnt mit der Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerbern beim Landratsamt, aller Auszubildenden und Beschäftigten sowie ehemaliger Beschäftigten. Eine Benachteiligung kann dabei in einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung, einer Belästigung oder einer sexuellen Belästigung und einer Anweisung zur Benachteiligung liegen.

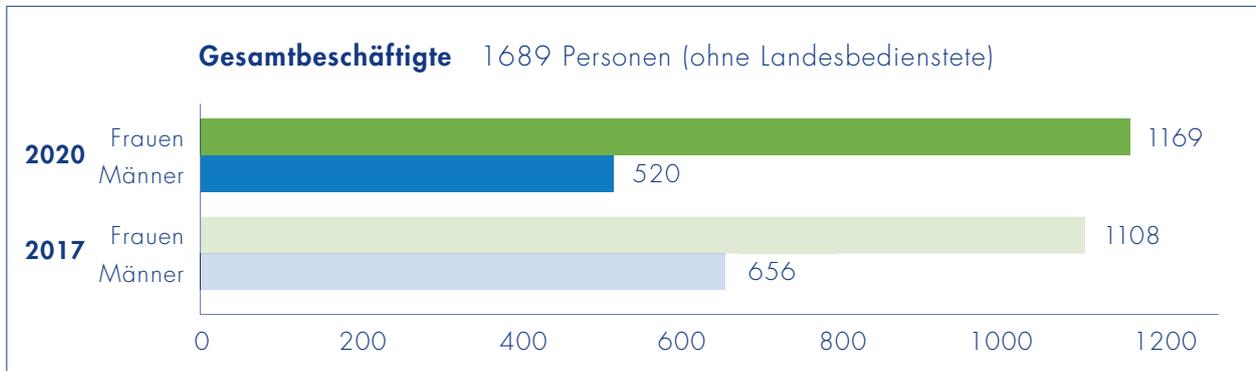
Die Wahrnehmung der Beschwerdestelle wurde am 20. September 2018 an die Beauftragte für Chancengleichheit, Carmen Venus, übertragen.

---

<sup>1</sup> Zugriff am 18.03.2021: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Bundesamt für Justiz, [www.gesetze-im-internet.de/agg](http://www.gesetze-im-internet.de/agg)

# ANALYSE

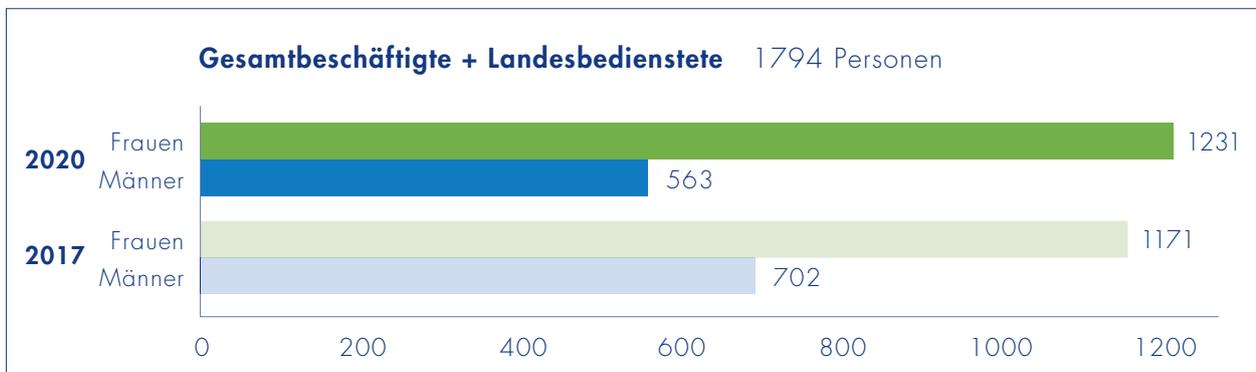
## GESAMTBESCHÄFTIGTE



In der Landkreisverwaltung des Ostalbkreises arbeiten 1 689 Kreisbedienstete.  
1 169 (69 %) Frauen und 520 (31 %) Männer.

zum Vergleich 2017: 1 764 Personen (ohne Landesbedienstete)

Außerdem arbeiten in der Landkreisverwaltung 105 Landesbedienstete.



Zusammengefasst mit den Landesbediensteten arbeiten somit insgesamt 1 794 Personen  
in der Landkreisverwaltung.

zum Vergleich 2017: 1 873 Personen

Der Frauenanteil liegt bei 69 %.

zum Vergleich 2017: 63 %

Dieser Wert liegt über dem Landesdurchschnitt.

Wie das Statistische Landesamt Baden-Württemberg in der Sonderausgabe 2019 mitteilte,  
sind 62 %<sup>2</sup> der Beschäftigten im kommunalen Bereich (ohne Krankenhäuser) Frauen.

<sup>2</sup> Sonderausgabe, STATISTIK AKTUELL, 2019, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Die Stellenausschreibungen der Landkreisverwaltung enthalten folgenden Hinweis:

**„Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion sind für den Ostalbkreis selbstverständlich. Deshalb begrüßen wir Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft, Religion und sexueller Orientierung und Identität.“**

Es soll so Bewerberinnen und Bewerbern deutlich gemacht werden, dass sich der Ostalbkreis aktiv für die Vielfalt einsetzt.

Zum Januar 2020 wechselten ca. 110 Personen zur Forst Baden-Württemberg (ForstBW) AöR. Davor arbeiteten 149 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Dezernat III Wald und Forstwirtschaft. Nach der Forstreform beschäftigte das Landratsamt Ostalbkreis 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Dezernat III. Die Auszubildenden sind jeweils eingerechnet.

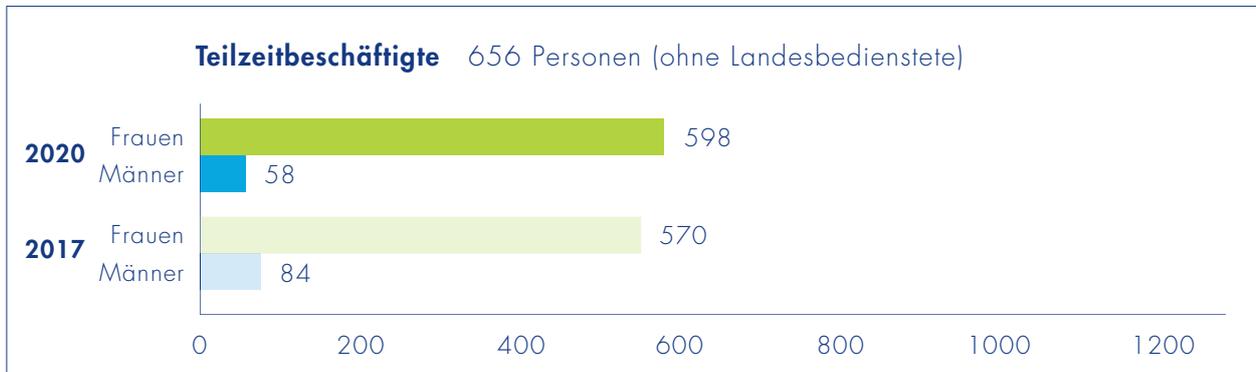
Die Corona-Pandemie erforderte eine unerwartete sofortige Anpassung der Struktur im Jahr 2020.

In Zusammenarbeit mit Beschäftigten, Vorgesetzten und dem Geschäftsbereich Information und Kommunikation (IuK) wurde Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten, zeitnah und für den Aufgabenbereich vertretbar, umgesetzt.

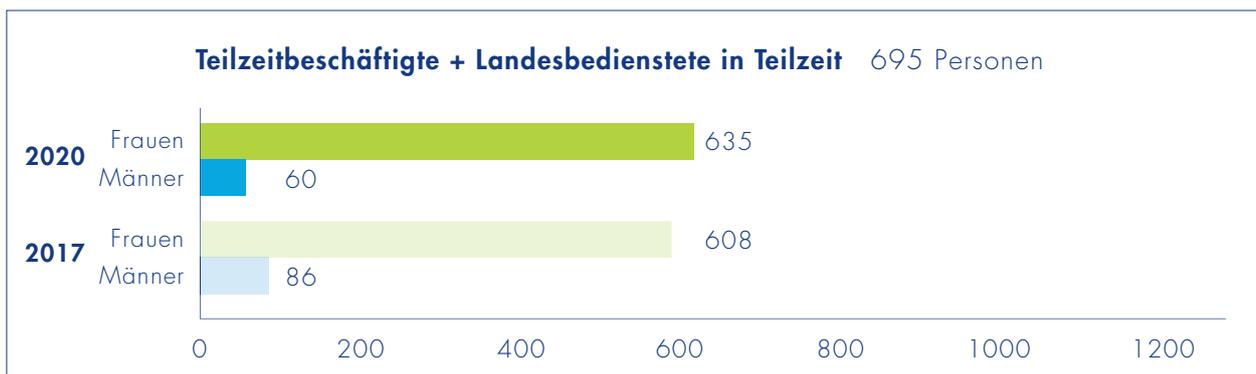
Viele Beschäftigte erklärten sich zudem bereit, im Gesundheitsamt an der Info-Hotline, die ratsuchende Bevölkerung zu tagesaktuellen Erkenntnissen und Vorschriften zu informieren. Der Telefondienst war für die Beschäftigten herausfordernd. Es benötigte Feingefühl und Kraft um den Ängsten der Bevölkerung adäquat am Telefon zu begegnen und auf die spezifischen, persönlichen Fragen souverän einzugehen.

Zur Unterstützung der eigens gebauten „Fieberambulanz“ und den Kreiskliniken wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult, um das medizinische Fachpersonal mit der Übernahme von Verwaltungsaufgaben zu entlasten. Es fanden hierzu entsprechende Schulungen der Beschäftigten des Landratsamt Ostalbkreis statt.

## TEILZEITBESCHÄFTIGTE



Von den 1689 Kreisbeschäftigten arbeiten 39% in Teilzeit. Dieser Anteil hat sich um 2% erhöht.



Von insgesamt 1794 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten somit 695 in Teilzeit, was einen Anteil von 39 % ausmacht. Das entspricht einer Erhöhung von 2 % im Vergleich zu 2017.

In Baden-Württemberg liegt die Teilzeitquote von Frauen im kommunalen Bereich (ohne Krankenhäuser) bei 55 %, so das Statistische Landesamt 2019<sup>3</sup>. Mit 51 % Frauen in Teilzeit liegt das Landratsamt Ostalbkreis unter dem Landesdurchschnitt. Im öffentlichen Dienst der Behörden Baden-Württembergs sind 14 % Männer<sup>4</sup> in Teilzeit erwerbstätig. Im Landratsamt Ostalbkreis sind es 11 %. Die starke Veränderung von 2017 zu 2020 begründet sich in den 25 Männern in Teilzeit, die aufgrund der Umstrukturierung zu ForstBW AÖR wechselten.

Während zu Beginn des Erwerbsverlaufs Frauen und Männer gleichermaßen zu etwa 80 % in Vollzeit arbeiteten, reduzieren Frauen in der Altersspanne ab 30 Jahren ihren Erwerbsumfang. Ursächlich für die Reduktion der Arbeitszeit bei Frauen ist der Umstand, dass Frauen nach wie vor primär Aufgaben rund um Haushalt und Betreuung von Kindern übernehmen. Meist schließt sich an die Kinderbetreuung die Pflege von Angehörigen an. Dabei werden verringerte Ansprüche auf Rente und Pension in Kauf genommen. Männer arrangieren sorgende Tätigkeiten eher um ihre Erwerbsarbeit herum<sup>5</sup> und bleiben in Vollzeit.

---

3 Sonderausgabe, STATISTIK AKTUELL, 2019, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

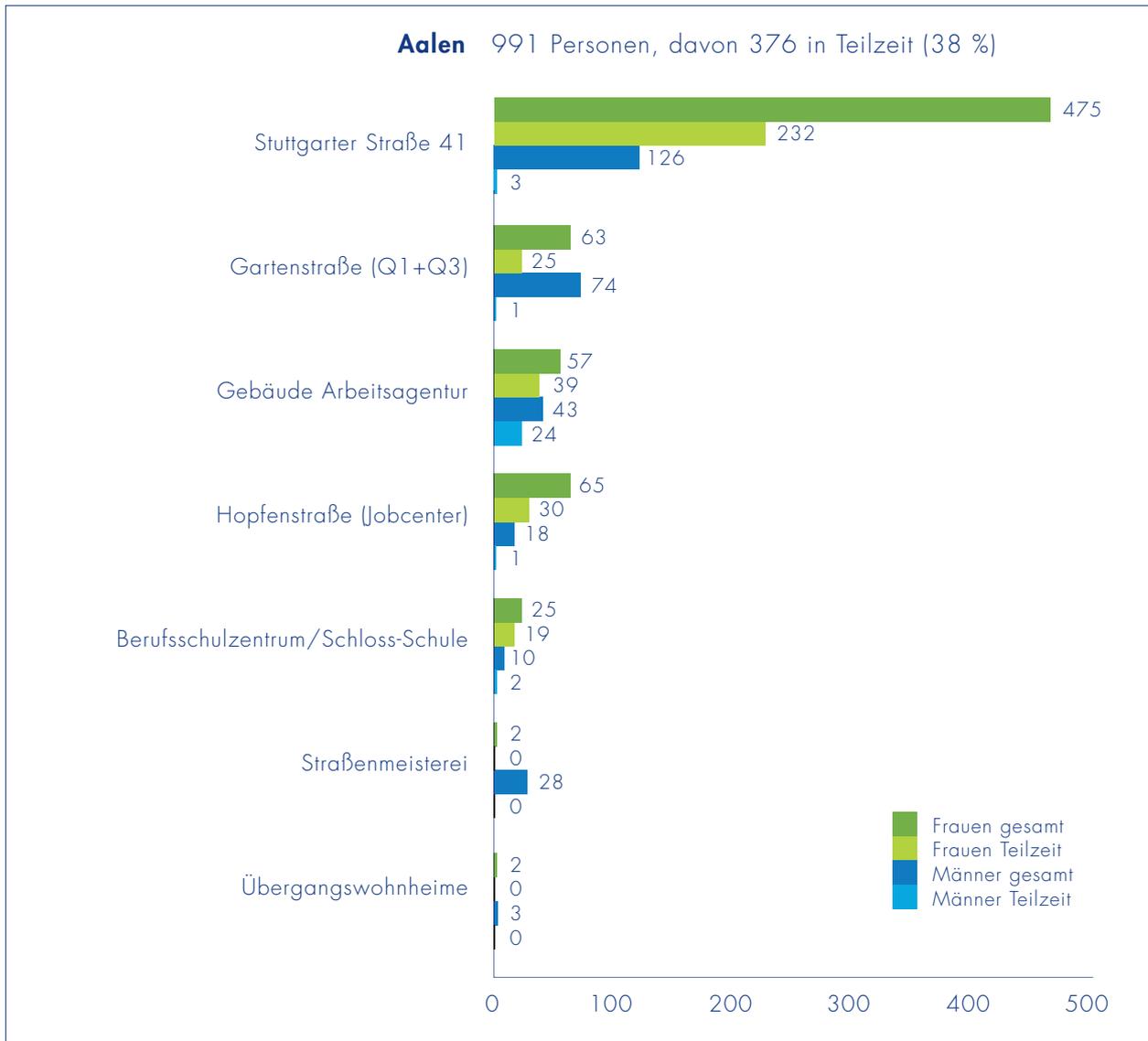
4 Sonderausgabe, STATISTIK AKTUELL, 2019, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

5 GesellschaftsReporte BW 1/2018 und 2/2018

# GESAMTBESCHÄFTIGTE

## aufgegliedert nach ausgewählten Arbeitsorten

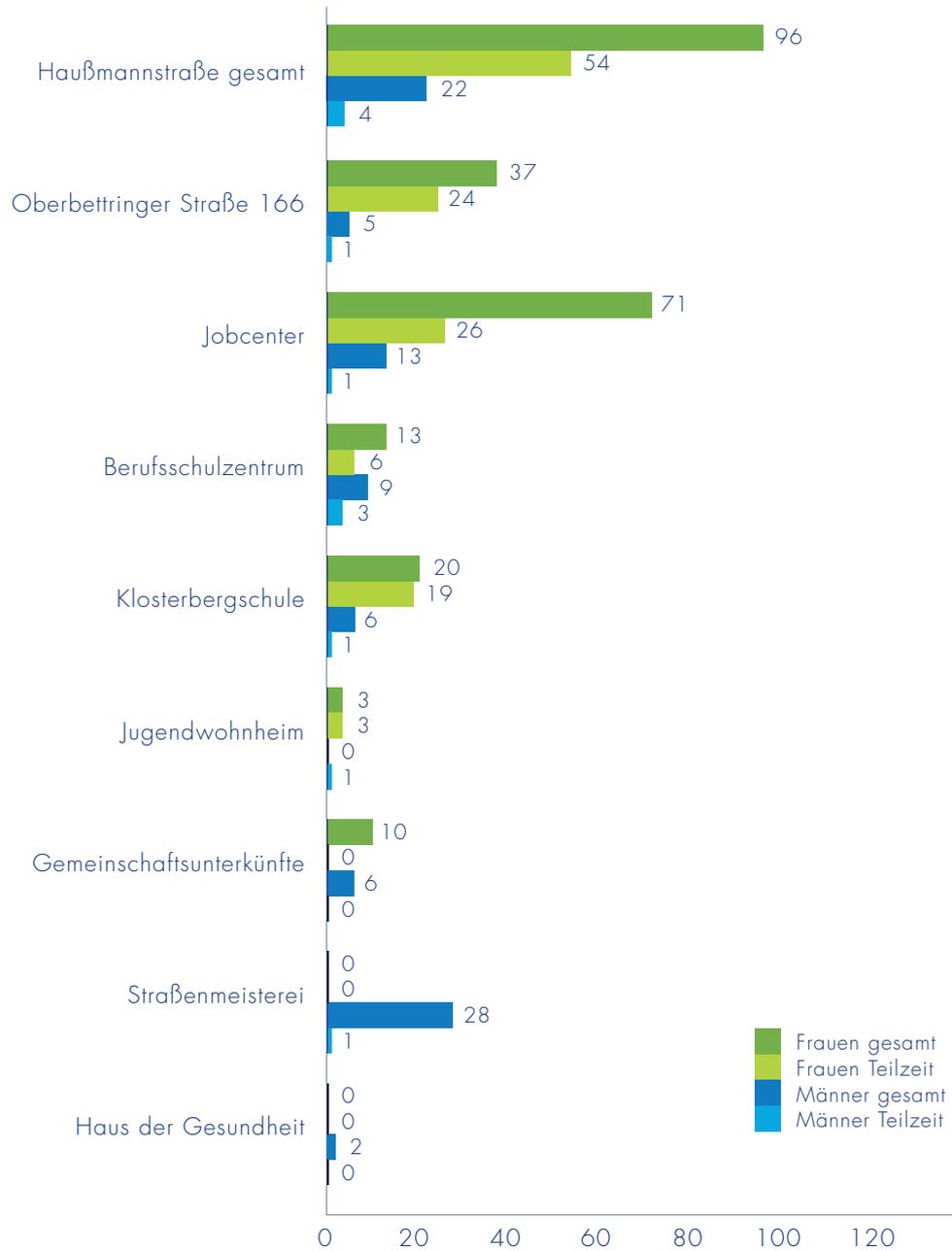
Es werden ausgewählte Standorte der Landkreisverwaltung in den verschiedenen Städten des Landkreises dargestellt.



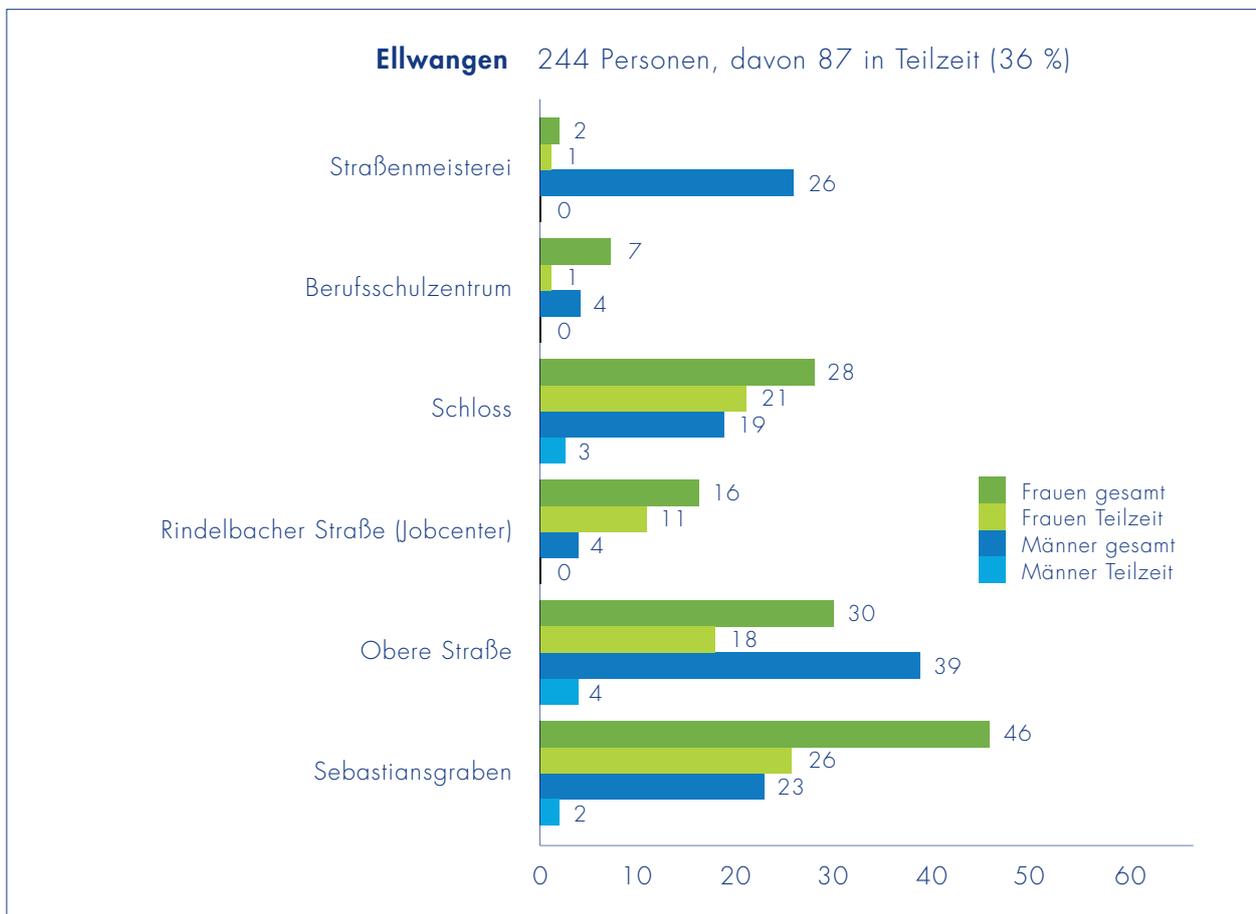
zum Vergleich 2017: 1004 Personen, davon 378 in Teilzeit (38 %)

Am Standort Aalen arbeitet die größte Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung, 991 Personen, davon 38 % in Teilzeit.

**Schwäbisch Gmünd** 341 Personen, davon 144 in Teilzeit (42 %)



zum Vergleich 2017: 379 Personen, davon 147 in Teilzeit (39 %)

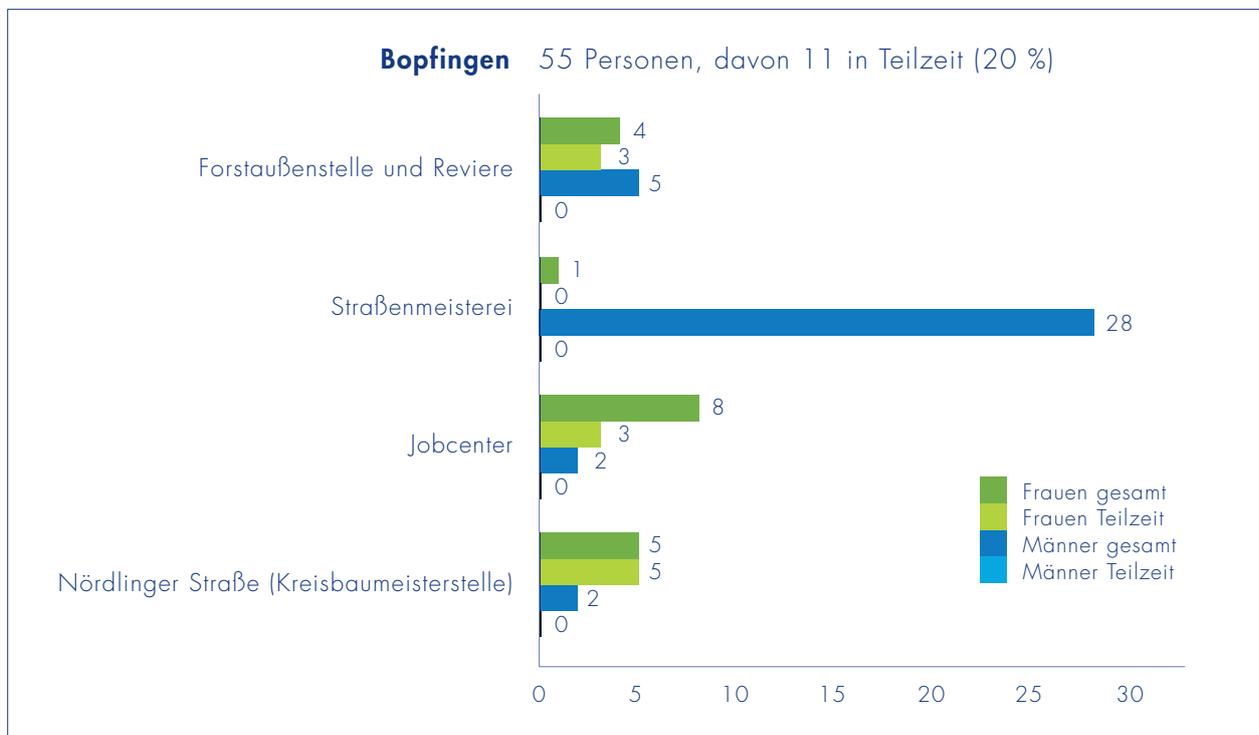


zum Vergleich 2017: 300 Personen, davon 107 in Teilzeit (36 %)

In den Außenstellen in Ellwangen werden neben technischen auch soziale Berufe ausgeübt sowie verwaltungsnahe Dienstleistungen.

Im Jahr 2018 wurden die Beschäftigten der Landeserstaufnahmeeinrichtung Ellwangen (LEA) im Wesentlichen in die Geschäftsbereiche Gesundheit bzw. Integration und Versorgung integriert.

Im Ellwanger Schloss arbeiten nur noch 16 % statt 24 % der männlichen Mitarbeiter in Teilzeit. Ebenso ist der Rückgang von 50 männlichen Beschäftigten mit dem Weggang des Forstbereichs zur Forst BW AöR zu begründen.

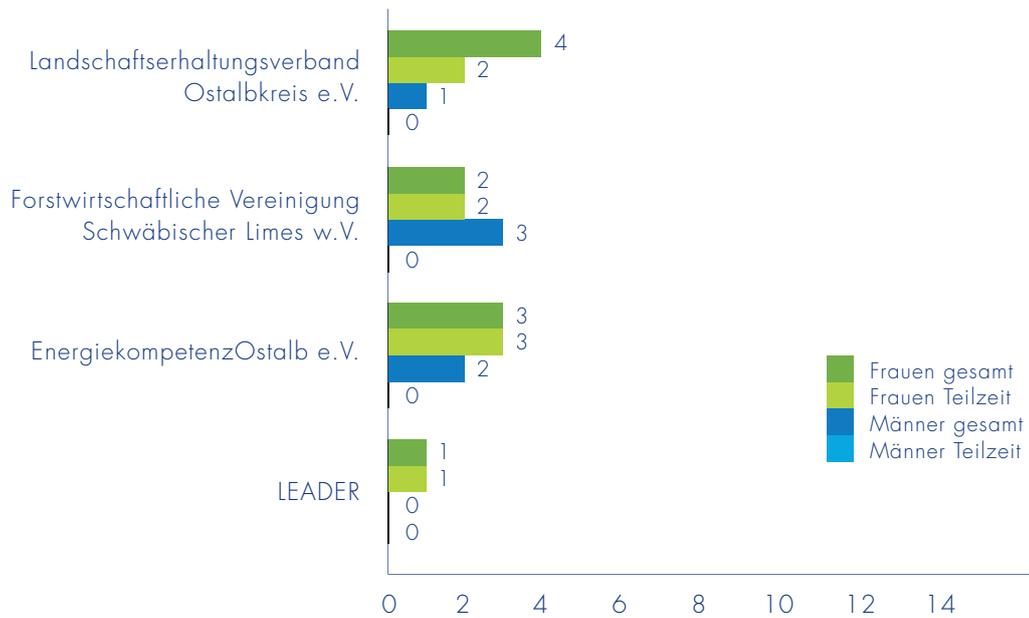


zum Vergleich 2017: 66 Personen, davon 13 Personen in Teilzeit 20 %

An den Außenstellen der Landkreisverwaltung in Bopfingen werden vorwiegend technische Berufe ausgeübt. Auffallend ist hier wieder die Umstrukturierung des Forsts.

### Kreisbedienstete und Angestellte der Vereine

16 Personen, davon 8 in Teilzeit (50 %)



zum Vergleich 2017: 14 Personen, davon 6 in Teilzeit (43 %)

### weitere Bereiche

32 Personen, davon 28 in Teilzeit (88 %)



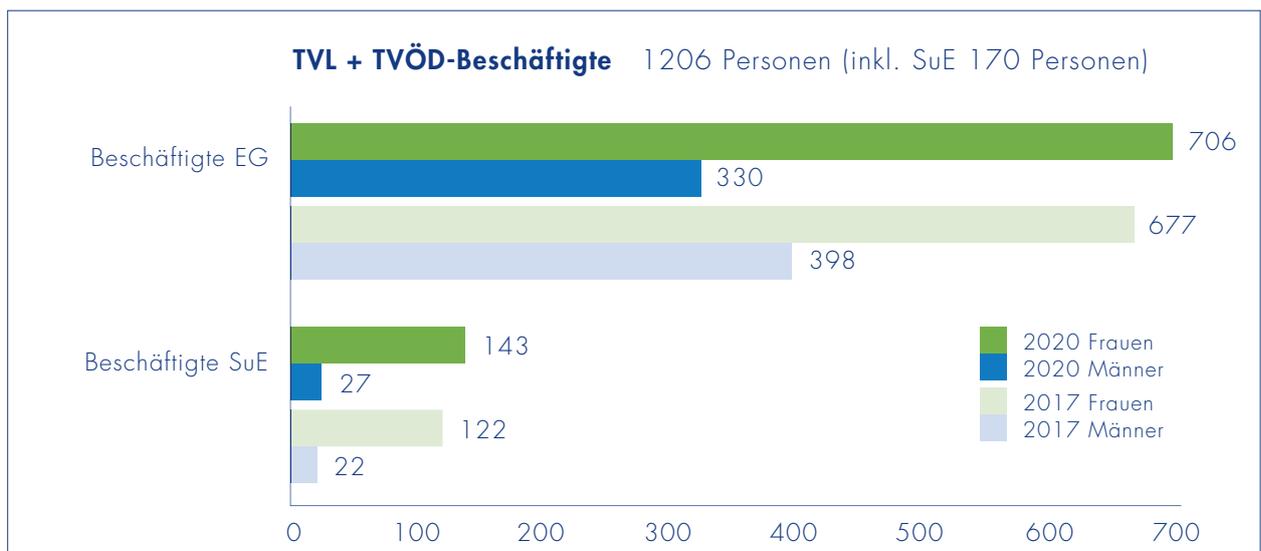
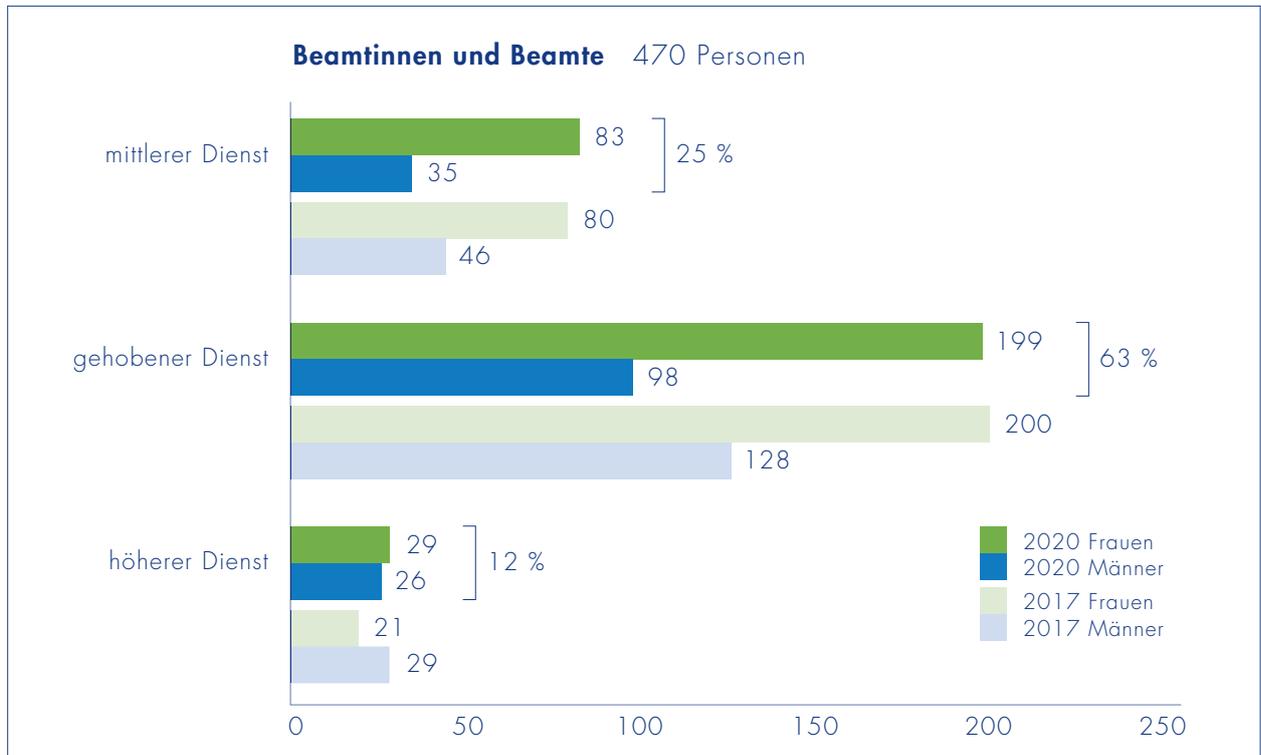
zum Vergleich 2017: 23 Personen, davon 18 in Teilzeit (78 %)

Im Tigere in Aalen, an der Jagsttalschule in Westhausen sowie an der Heideschule in Mutlangen arbeiten nahezu alle weiblichen Beschäftigte in Teilzeit.

# GESAMTBESCHÄFTIGTE

## aufgegliedert in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

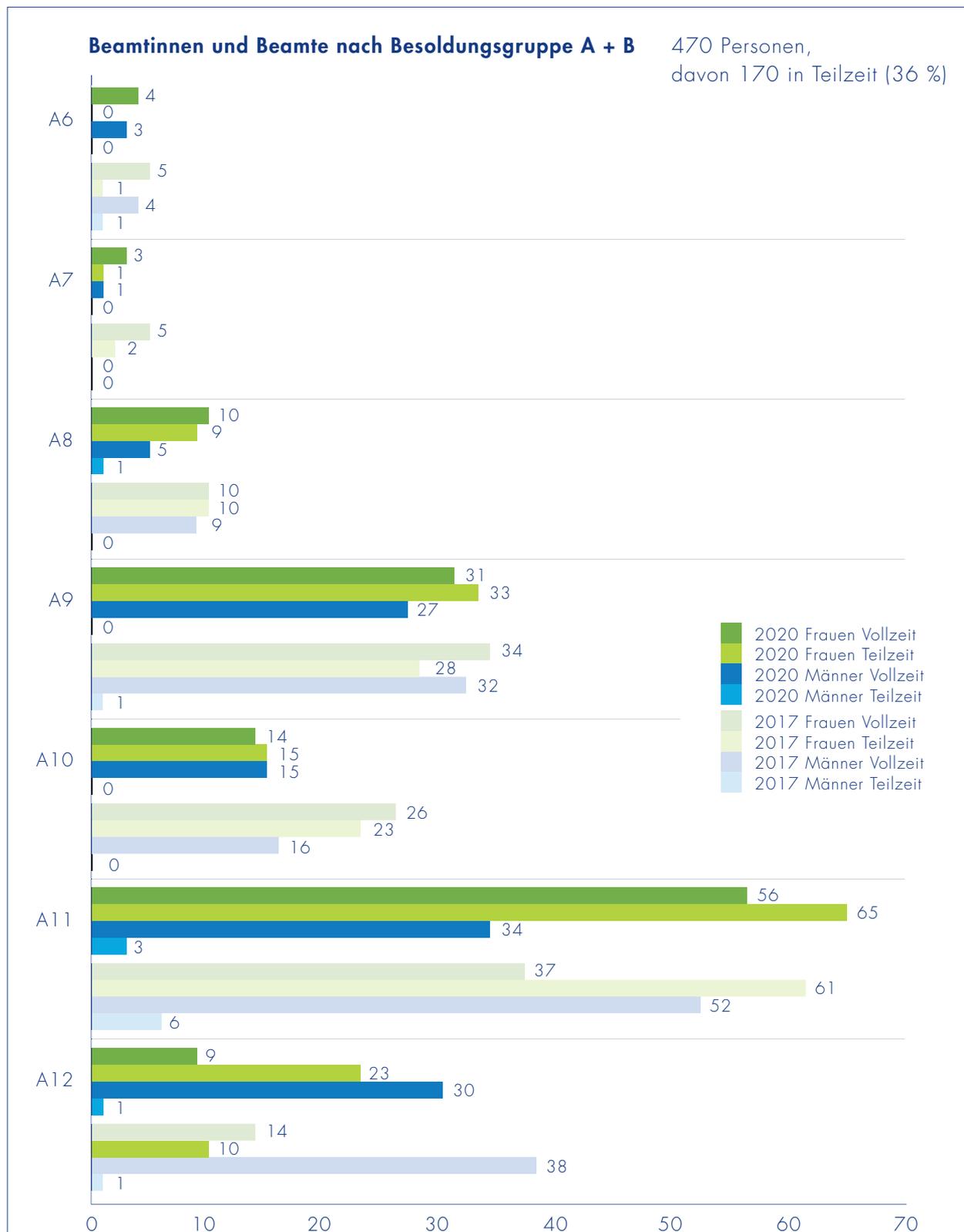
In den folgenden Schaubildern werden Kreisbedienstete und Landesbedienstete dargestellt.  
Keine Auszubildenden, Praktikanten und Ehrenbeamte.



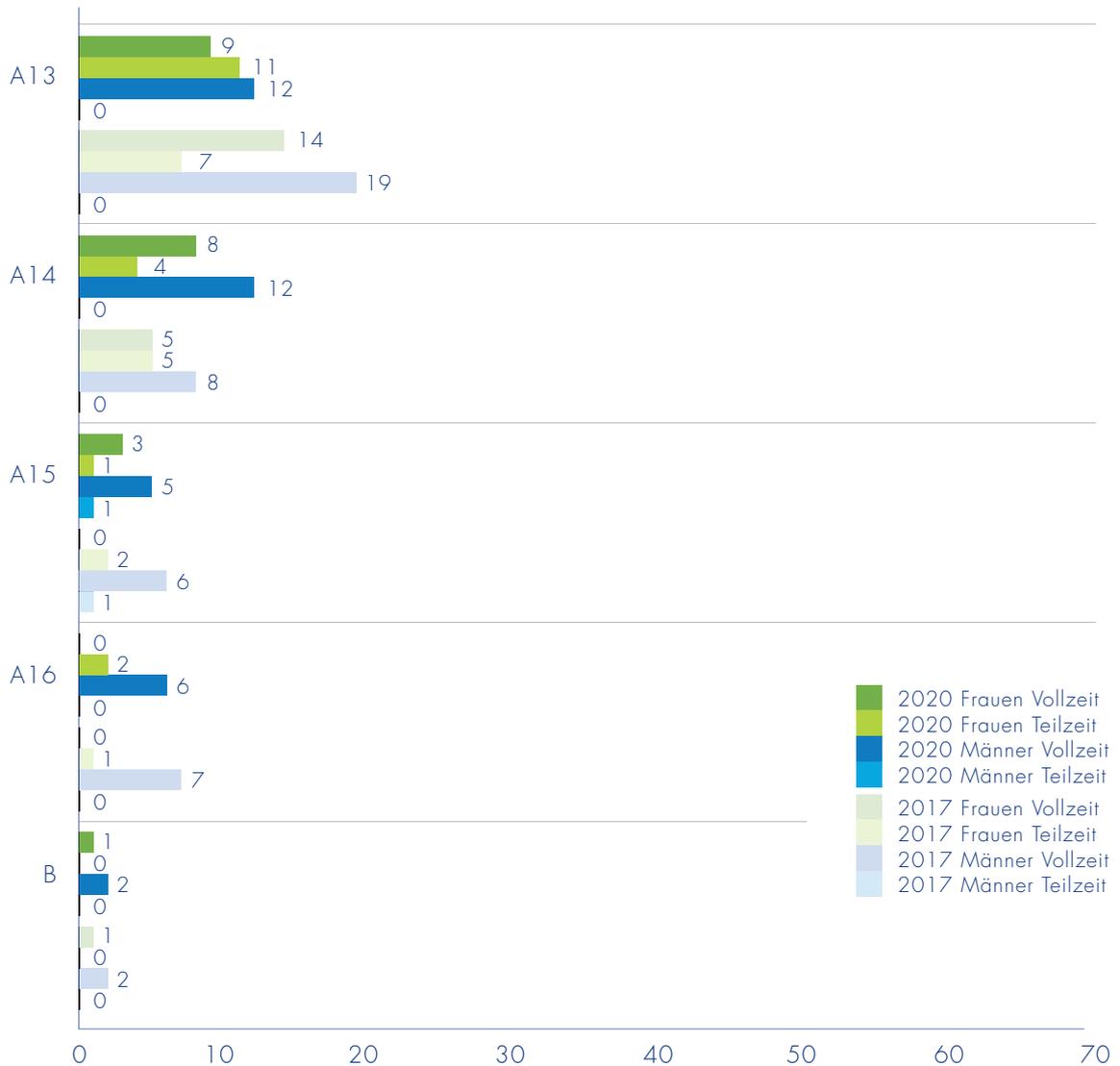
Es arbeiten deutlich mehr TVÖD-Beschäftigte als Beamtinnen und Beamte bei der Landkreisverwaltung.

Die größere Anzahl an Beamtinnen und Beamten findet sich im gehobenen Dienst wieder.

Hinweis: In den folgenden drei Diagrammen ist die Kategorie/Legende verändert.  
 Es werden die absoluten Zahlen dargestellt und nicht mehr Gesamtanzahl/Teilmenge.



### Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe A + B



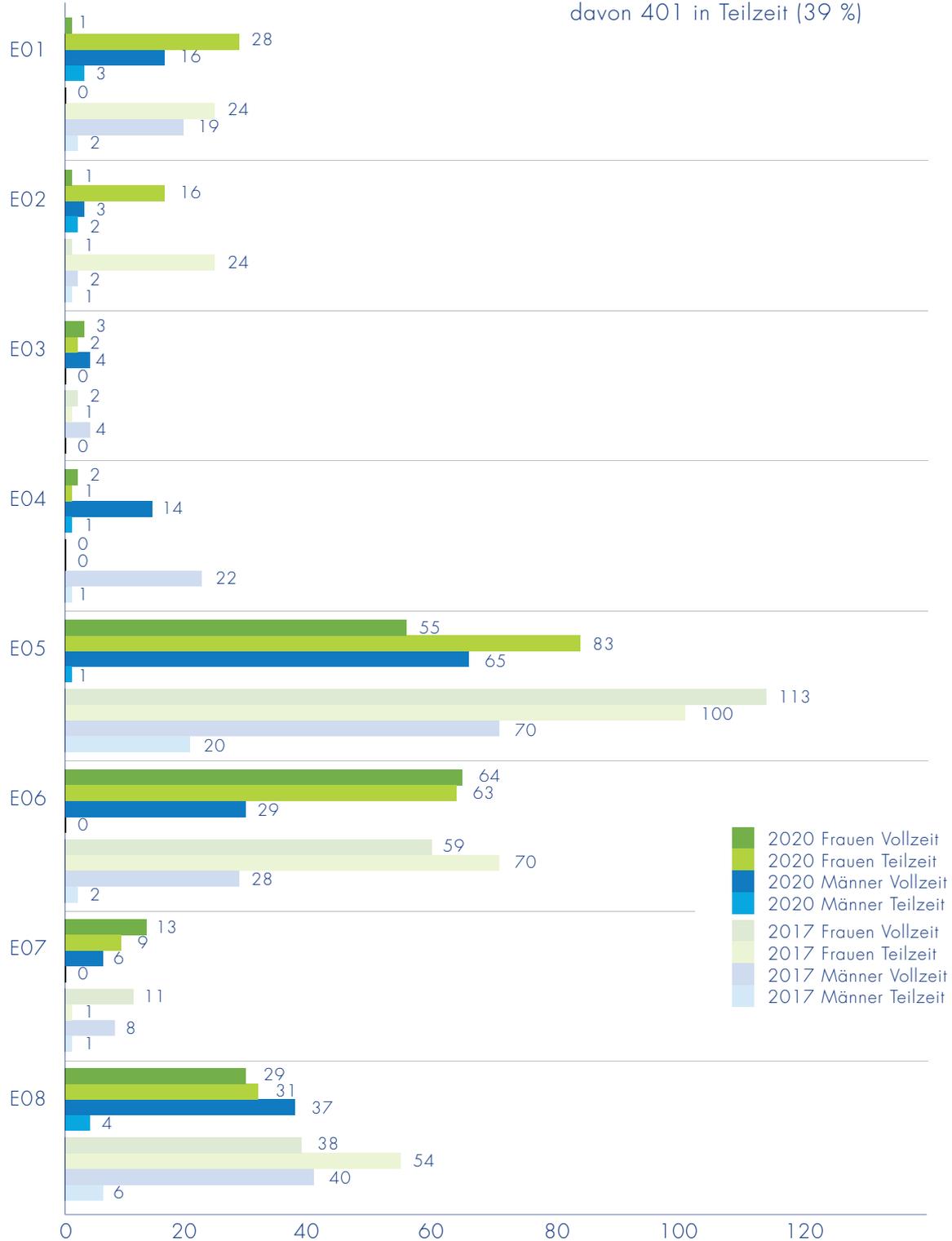
zum Vergleich 2017: 504 Personen, davon 160 in Teilzeit (32 %)

Es konnte eine Aufwertung von A10 zu A11 durch zusätzliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche in 2019 erreicht werden.

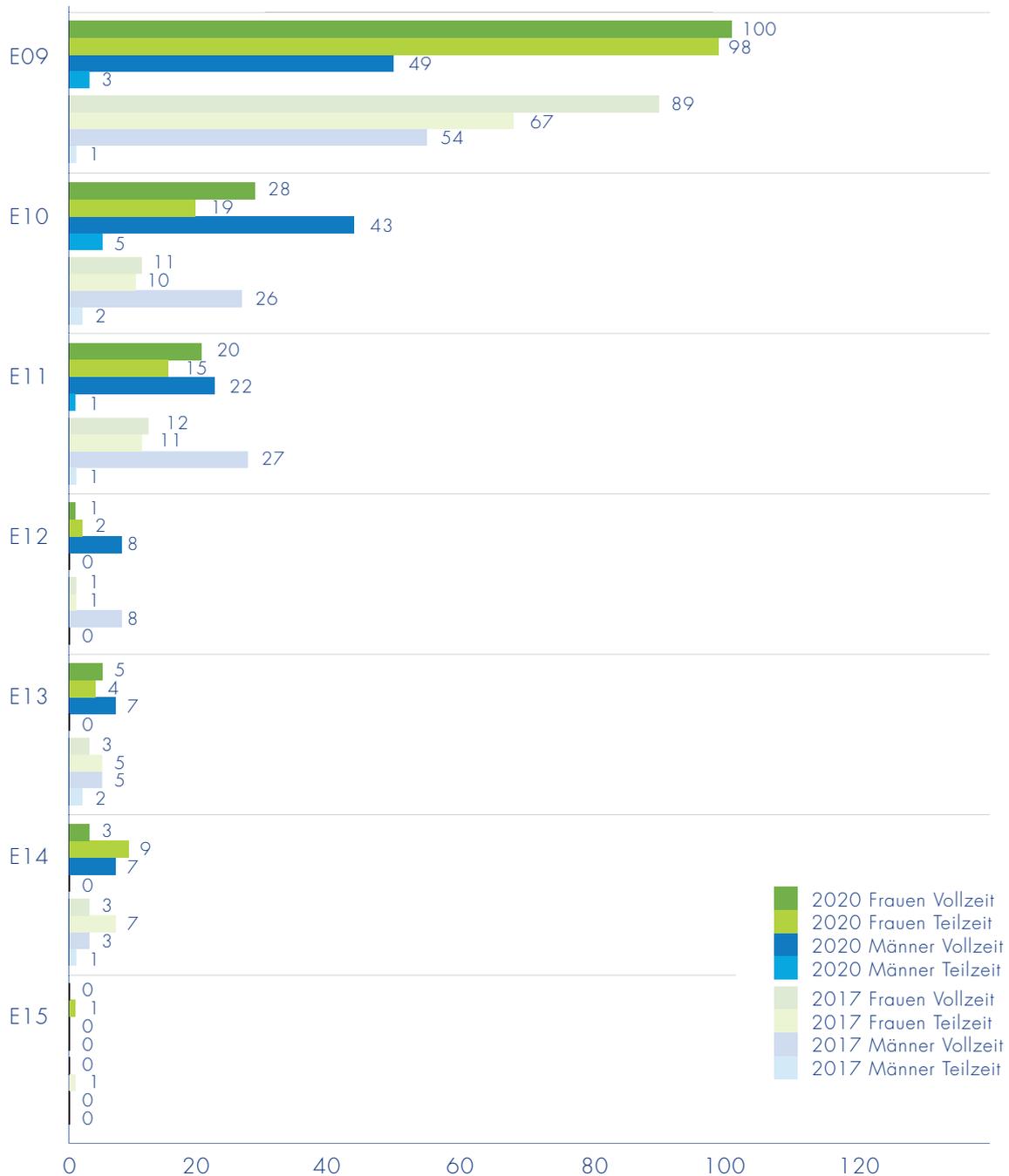
Ab der Besoldungsgruppe A15 ist ein höherer Anteil an männlichen Mitarbeitern vorzufinden. In der Besoldungsgruppe A12 ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen.

### TVL + TVÖD-Beschäftigte nach Entgeltgruppe

1036 Personen,  
davon 401 in Teilzeit (39 %)



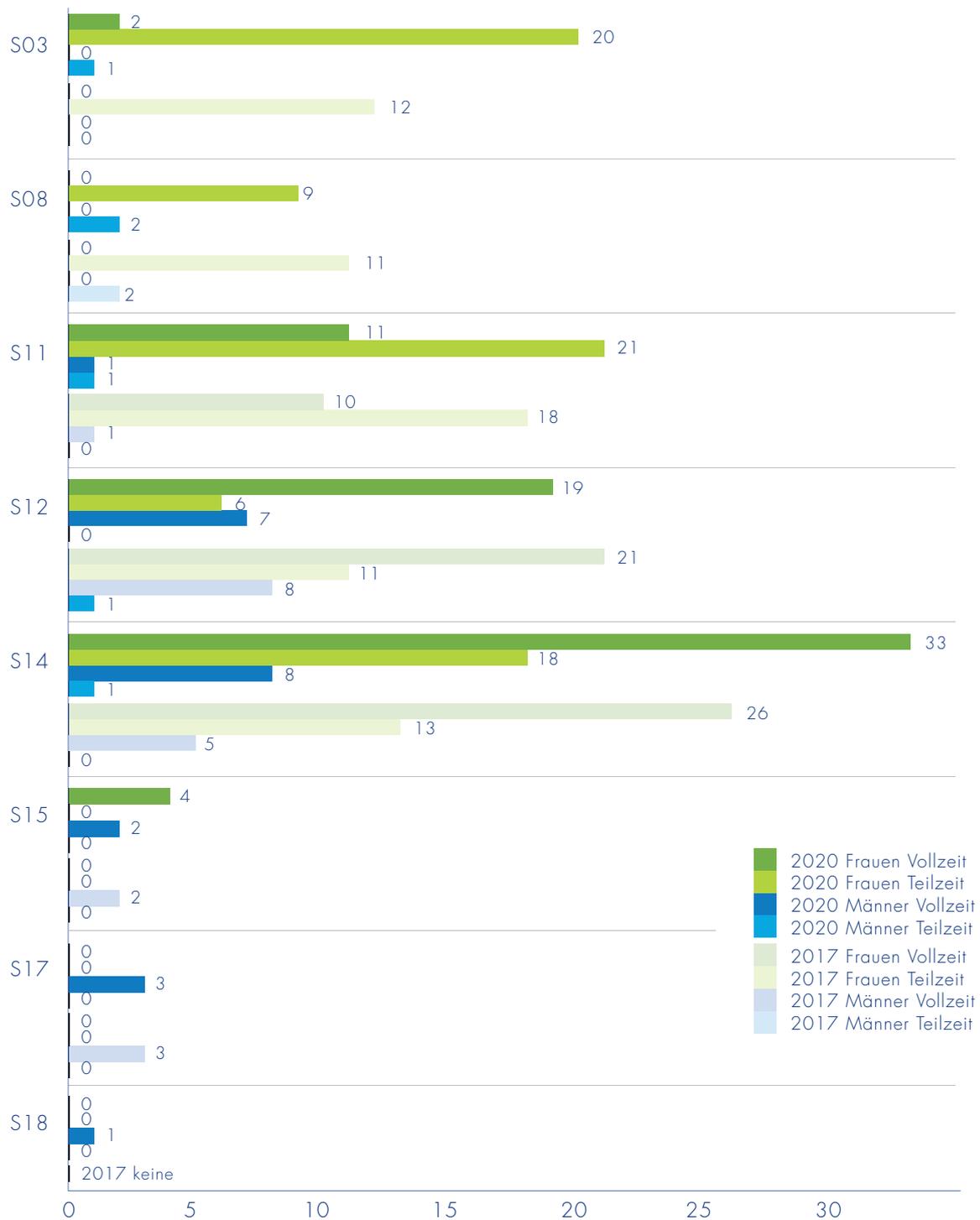
### TVL + TVÖD-Beschäftigte nach Entgeltgruppe



zum Vergleich 2017: 1075 Personen, davon 416 in Teilzeit (39 %)

Bei den Angestellten in den Entgeltgruppen E05 bis E09 ist das Verhältnis von Vollzeit zu Teilzeit 261 zu 284 bei den Frauen. Bei den männlichen Angestellten ist das Verhältnis 186 zu 8. In den höheren Entgeltgruppen E13 und E14 arbeiteten 2017 auch männliche Mitarbeiter in Teilzeit.

**TVÖD-Beschäftigte nach Entgeltgruppe SuE** 170 Personen, davon 79 in Teilzeit (46 %)



zum Vergleich 2017: 144 Personen, davon 68 in Teilzeit (47 %)

Bei den Beschäftigten im sozialen Bereich (SuE – Sozial- und Erziehungsdienst) gibt es einen deutlichen Überhang an Frauen. Wobei auch hier festgestellt wird, dass ab der Entgeltgruppe S17 keine weibliche Beschäftigte mehr vorzufinden ist. Die Zuwächse in S14 haben folgende Gründe: neu geschaffene Stellen, Höherbewertung und -gruppierung des Pflegekinderdienstes nach S14 und Rückkehrerinnen in Teilzeit anstatt Vollzeit.

#### **Ziel 2017:**

Künftig wird darauf hingewirkt, dass Frauen in die höheren Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen aufsteigen.

### **Maßnahmen für die Zielerreichung seit 2017**

#### **Höhergruppierung**

Es konnten einige Beamtinnen und Beamte in ihrer Besoldung von A10 zu A11 aufgewertet werden. Hier wurden zusätzliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche übertragen.

Der Pflegekinderdienstes erfuhr eine Höherbewertung und -gruppierung nach S14.

#### **Qualifizierung**

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den Fortbildungsrichtlinien des Landratsamt Ostalbkreis wurden seit 2017 von 40 Beschäftigten in Anspruch genommen. 80 % davon waren weibliche Mitarbeiterinnen. Darunter fallen fachbezogene oder fachnahe Fortbildungen, bei denen der Fortbildungsrichtlinie entsprechend Kosten, Bildungsurlaubstage oder Arbeitszeit übernommen werden können. Beispiele für derartige Weiterbildungen sind systemische Berater/in, Verwaltungsfachwirt/in, Pflegeberater/in, Projektmanagement, Transaktionsanalyse, ...

Bildungsurlaub, nach dem Bildungszeitgesetz BW für dort anerkannte Bildungsträger, wurde 21 Mal in Anspruch genommen. Es nahmen 16 Mitarbeiter und 5 Mitarbeiterinnen

an verschiedenen Fortbildungen teil. Beispiele für Freistellungen nach dem Bildungszeitgesetz sind staatlich geprüfte/r Techniker/in, Lehrbeauftragte, Fernstudium, ehrenamtliche Trainer, ...

Die Inhouse-Fortbildungen für Führungskräfte wurden durchschnittlich zu 54 % von Frauen genutzt. Seit 2017 nahmen insgesamt 103 Beschäftigte daran teil.

5 Frauen nutzten eine Freistellung, um einen Betriebswirt oder im Fernstudium einen Abschluss zu erlangen.

### **Weiterbildungsmaßnahmen für akademische Grade und Aufstieg nach Landesbeamtengesetz:**

Die Aufstiegsqualifizierung nach § 22 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg wie beispielsweise vom mittleren zum gehobenen Dienst wird zu 80 % von Beamtinnen in Anspruch genommen. Insgesamt nahmen 10 Beamtinnen und Beamte diesen Aufstieg vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst wahr.

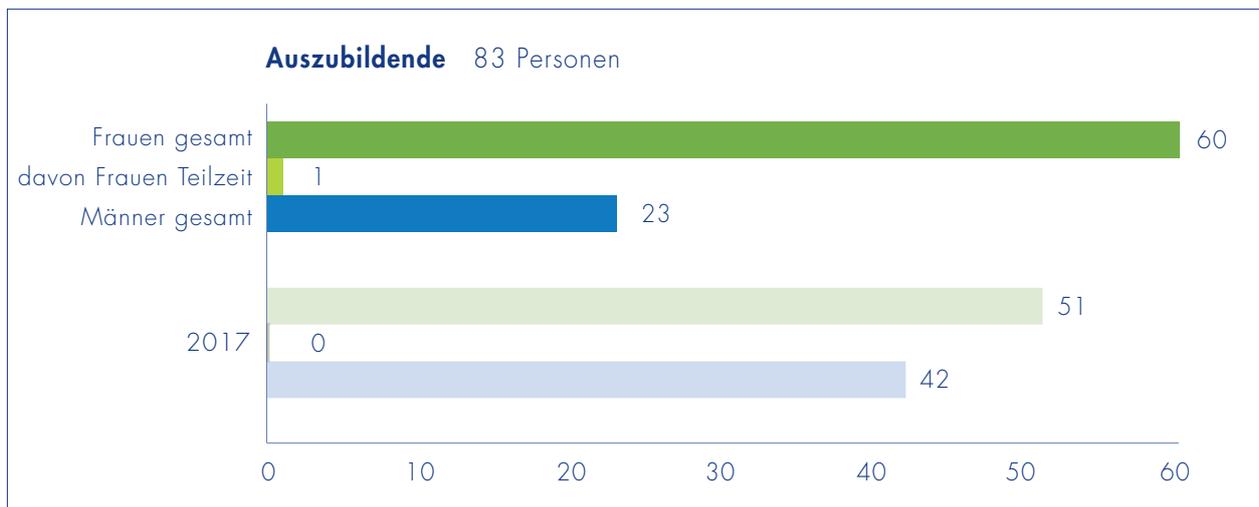
Angestellte können für ein Studium zum Erlangen eines akademischen Grades wie Master oder Bachelor Bildungsurlaubstage in Anspruch nehmen. Diese Aufstiegsmöglichkeit wurde von vier Frauen und einem Mann genutzt.

### **Zusammenfassung:**

In den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen (E13 bis E15 bzw. A13 bis B2, SuE S15 bis S18) sind insgesamt 65 Frauen und 58 Männer beschäftigt.

zum Vergleich 2017: 54 Frauen und 59 Männer

## AUSZUBILDENDE



zum Vergleich 2017: 93 Personen

Insgesamt befanden sich zum Stichtag 83 Personen in Ausbildung bei der Landkreisverwaltung. Das Landratsamt bildet jährlich 6 Einführungspraktikantinnen und -praktikanten des gehobenen Verwaltungsdienstes im Rahmen ihres Studiums Public Management aus. Diese sind bedingt durch den Ausbildungsplan in der oben genannten Zahl zum Stichtag (30.06.2020) nicht enthalten. Ebenso sind mit dem Stichtag die Praktika während der Praxisphase des Studiums Public Management nicht ersichtlich. Hier sind durchschnittlich 15 – 20 Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr bei der Landkreisverwaltung.

16 Auszubildende aus der Forstwirtschaft gingen zum 01.01.2020 mit der Reform zur ForstBW AöR über.

### Mütter in Ausbildung beim Landratsamt Ostalbkreis:

Seit 2017 haben 2 Mütter ihre Ausbildung zur Kauffrau im Büromanagement in Vollzeit abgeschlossen. Derzeit befinden sich eine Frau in Vollzeit und eine in Teilzeit im Ausbildungsverhältnis.

Ab September 2021 absolviert eine weitere Mutter den Ausbildungsgang in Teilzeit.

### Inklusion und Ausbildung:

Ein junger Mann und eine junge Frau mit Handicap konnten ihre Ausbildung zwischen 2017-2020 erfolgreich abschließen.

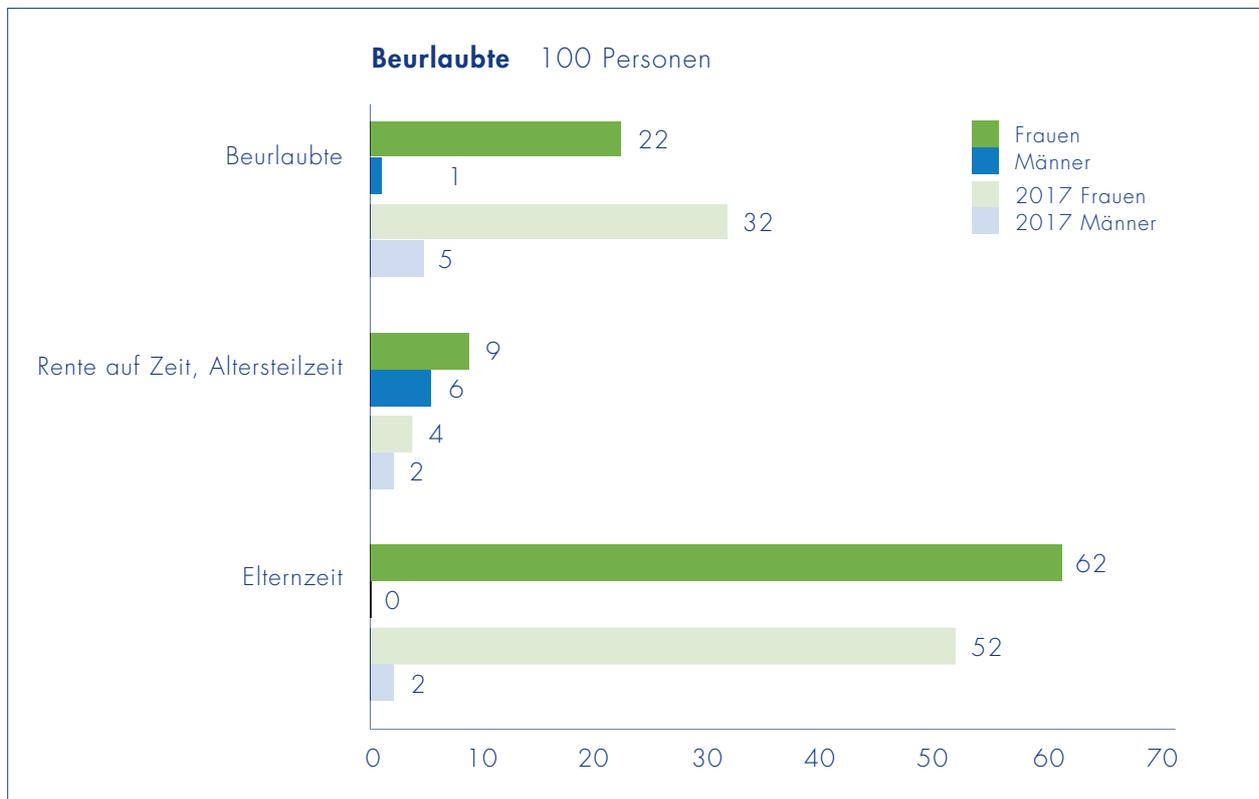
**Ziel 2017:**

Bei den Auszubildenden soll künftig darauf geachtet werden, dass geschlechtstypische Berufe bei gleicher Eignung vorrangig mit dem jeweils anderen Geschlecht besetzt werden.

Das Bildungsbüro und die Beauftragte für Chancengleichheit haben zusammen eine Broschüre zur Unterstützung der Berufswahl erstellt und herausgegeben. Regionale Unternehmen und Auszubildende berichten von geschlechtsuntypischen Ausbildungen und ihren guten Erfahrungen während der Ausbildung. Auch ermuntern sie im Berufsfindungsprozess ein „Schnupper“-Praktikum zu absolvieren, um die Vorstellung mit der Wirklichkeit abzugleichen.

Mit der Broschüre sollen Mädchen und Jungen zur klischeefreien Berufswahl, entsprechend ihrer Fähigkeiten und Neigungen, auch beim Landratsamt Ostalbkreis ermuntert werden.

## BEURLAUBTE



zum Vergleich 2017: 97 Personen

Deutlich mehr Frauen als Männer sind derzeit bei der Landkreisverwaltung beurlaubt.

Die Zahl der Beurlaubungen ist rückläufig. Die meisten Mitarbeiterinnen kehren gleich nach der Elternzeit wieder zurück.

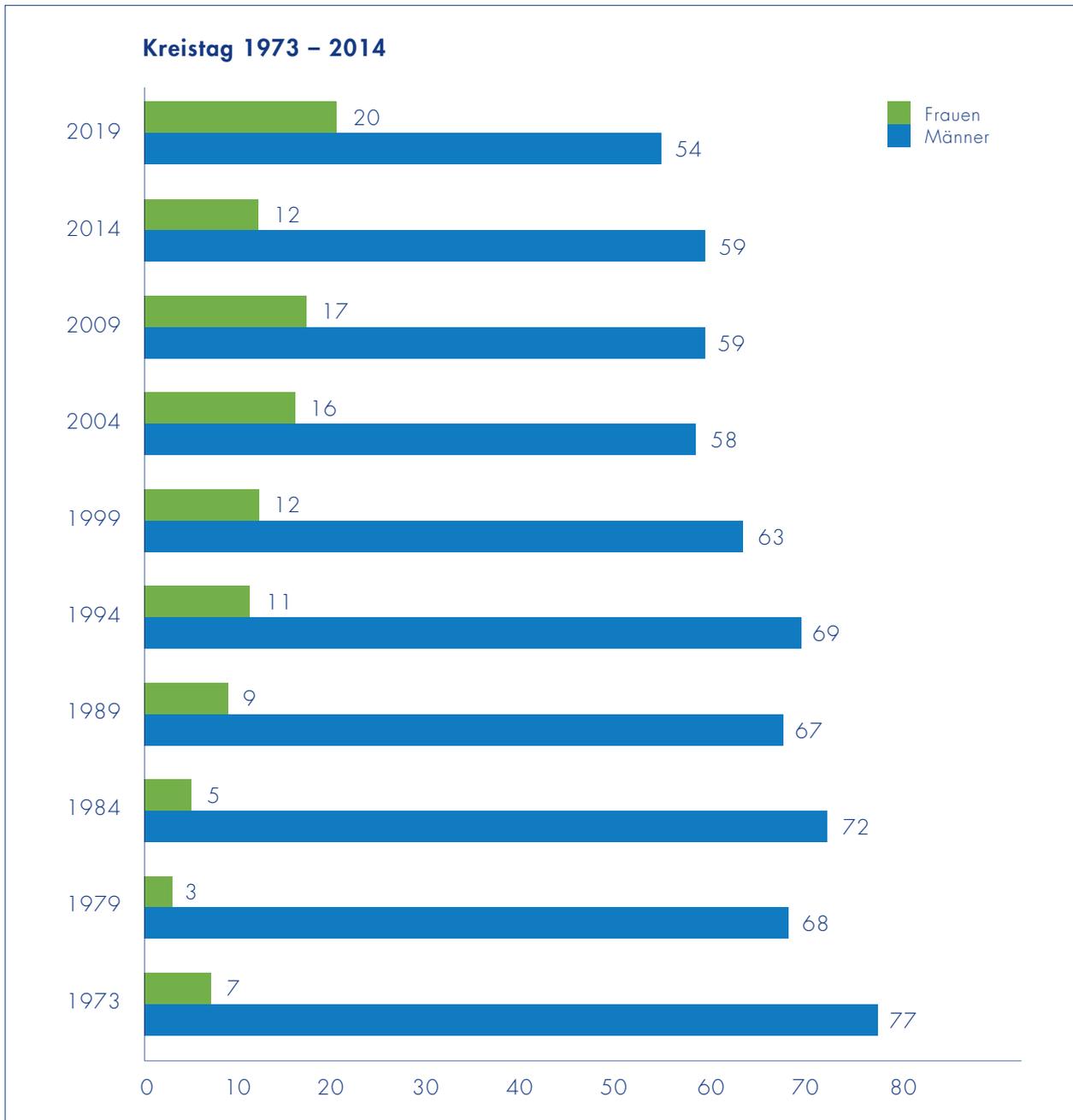
### Elternzeit von Frauen und Männern<sup>6</sup> im Bundesdeutschen Vergleich 2018:

74 % Männer waren 1-2 Monate im Elterngeldbezug, wobei Frauen zu über 94 % für 10-14 Monate Elterngeld bezogen haben. Die Zahlen des Landratsamt Ostalbkreis bezüglich der Elternzeit entsprechen dem Bundestrend.

Die rückläufigen Beurlaubungen lassen auf ein Sicherheitsbedürfnis für zu erwartende Renten- und Pensionsansprüche schließen. Ausschlaggebend für eine Veränderung waren Betreuungsangebote der Kommunen, Gemeinden und Arbeitgeber, die nicht auf ihre Fachkräfte verzichten können.

<sup>6</sup> Geschlechterdemokratie, Bundeszentrale für Politische Bildung, 2020

## ZUSAMMENSETZUNG DES KREISTAGES

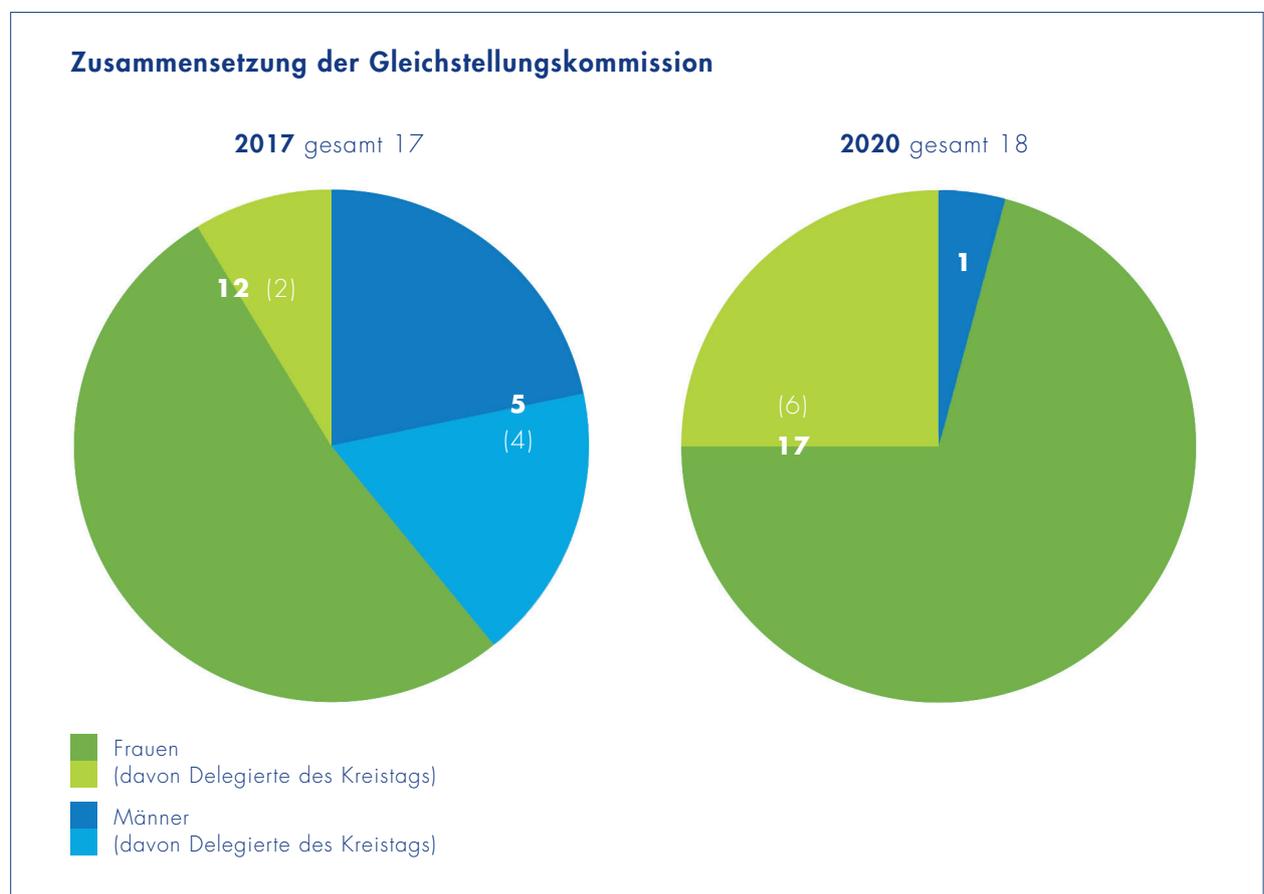


Im nationalen Vergleich liegt der Ostalbkreis mit 27 % Frauenanteil über dem Durchschnitt mit 24,1 %<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Handelsblatt GmbH, statista research Institute, 2019

Im Kreistag des Ostalbkreises ist die Besetzung von Ausschüssen stark an einer klassischen Rollenverteilung orientiert. In sozialen Themenfeldern findet sich ein signifikant höherer Anteil an Kreisrätinnen wieder. Der Anteil an Kreisräten in technischen und wirtschaftlichen Bereichen spiegelt nahezu das ungleiche Geschlechterverhältnis des Gremiums wider.

Der Landkreis hat sich 2014 mit der Unterzeichnung der Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Eur.-Charta) verpflichtet den Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten.



2017 arbeiteten 5 Delegierte des Kreistags in der dafür gegründeten Gleichstellungskommission mit. Seit 2019 arbeiten 6 delegierte Frauen aus dem Kreistag in der Kommission mit.

# FÜHRUNGSKRÄFTE

## DEZERNENTINNEN UND DEZERNENTEN

( ) Vergleich 2017	Kreis/Vollzeit	Kreis/Teilzeit	Land/Vollzeit	Land/Teilzeit
Dezernentin	1 (0)		1 (1)	
Dezernent	2 (3)		2 (3)	
Summe	3 (3)		3 (4)	

In 2017 wurden die Dezernate umstrukturiert. Das Gesundheitsamt war das Dezernat VI und wurde dem Dezernat V als Geschäftsbereich zugeordnet.

Auf Dezernatsebene ist das Geschlechterverhältnis 2 Frauen zu 4 Männern vorzufinden.

zum Vergleich 2017: 1 Frau und 6 Männer

## I WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

( ) Vergleich 2017	Kreis/Vollzeit	Kreis/Teilzeit	Land/Vollzeit	Land/Teilzeit
Geschäftsbereichsleiterin	8 (3)	3 (1)	1 (1)	3 (1)
Stellv. Geschäftsbereichsleiterin	7 (6)	1 (2)	3 (1)	1 (2)
Leiterin der Pressestelle		1 (1)		
Leiterin Rechnungsprüfung	1 (1)			
Persönliche Referentin des LR	2 (1)			
Bereichsleiterin	1 (2)	1 (0)		
Ausbildungsleiterin		1 (1)		
Leiterin Europoint	1 (1)			
Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung	1 (1)			
Flüchtlingsbeauftragte	0 (1)	1 (0)		
Beauftragte für Chancengleichheit	1 (1)			
Summe	22 (17)	8 (5)	4 (2)	4 (3)

Es arbeiten 38 weibliche Führungskräfte bei der Landkreisverwaltung, davon 12 in Teilzeit.  
zum Vergleich 2017: 27 weibliche Führungskräfte, davon 8 in Teilzeit

## I MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE

( ) Vergleich 2017	Kreis/Vollzeit	Kreis/Teilzeit	Land/Vollzeit	Land/Teilzeit
Geschäftsbereichsleiter	13 (16)		4 (5)	
Stellv. Geschäftsbereichsleiter	8 (8)		2 (3)	
Persönlicher Mitarbeiter des Landrats	0 (1)			
Wirtschaftsbeauftragter	1 (1)			
Personalratsvorsitzender	1 (1)			
Summe	23 (27)		6 (8)	

Es arbeiten 29 männliche Führungskräfte bei der Landkreisverwaltung, davon 0 in Teilzeit.  
zum Vergleich 2017: 35 männliche Führungskräfte, davon 0 in Teilzeit

Auf der Geschäftsbereichsleitungsebene arbeiten 27 weibliche Führungskräfte inklusive ihrer Stellvertreterinnen, davon 8 in Teilzeit. In 2020 ist auf dieser Ebene das Geschlechterverhältnis mit 27 Frauen und 27 Männern ausgewogen.

zum Vergleich waren es in 2017 noch 17 Frauen, davon 6 in Teilzeit  
zur gleichen Zeit waren es 32 Männer, davon keiner in Teilzeit

# ZUSAMMENFASSUNG

## DER ZWISCHENERGEBNISSE 2020

### **Geschlechterverhältnis der Gesamtbeschäftigten**

Die Landkreisverwaltung ist sehr weiblich geprägt.

### **Teilzeit**

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung liegt bei 39 %.

Davon sind rund 91 % Frauen und rund 9 % Männer in Teilzeit.

Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, um unbezahlte Arbeit in den Themenfeldern Betreuung, Erziehung, Pflege und Hausarbeit (Care-Arbeit)<sup>8</sup> zu leisten.

Daraus folgen verminderte Versorgungsansprüche bei Rente und Pension.

### **Führungspositionen**

Führungspositionen sind in der Landkreisverwaltung ausgewogen besetzt.

### **Ausbildung**

Das Landratsamt Ostalbkreis erstellte die Broschüre „Mädchen können Technik! Jungs können Soziales!“. Diese ermuntert zur klischeefreien Berufswahl. Junge Frauen und Männer schildern darin ihren Weg in die vielfältigen Branchen der regionalen Unternehmen.

### **Fort- und Weiterbildung**

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wurden seit 2017 gut angenommen.

Zum einen, um sich zu spezialisieren und zum anderen, um einen Karriereaufstieg vorzubereiten.

### **Beteiligung/Mandate/Gremien**

Bei der Kommunalwahl 2019 wurden mehr Männer als Frauen in den Kreistag gewählt. Bei der Besetzung von Ausschüssen in sozialen Bereichen liegt ein höherer Anteil an Kreisrätinnen vor als in technischen und wirtschaftlichen Bereichen.

---

<sup>8</sup> Zugriff am 18.03.2021: Care-Arbeit Bundeszentrale für Politische Arbeit, unter <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit>

# MAßNAHMEN

## ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Situation 2020

- Im Geschäftsbereich Personal und Organisation können sich werdende Väter ebenso wie werdende Mütter beraten lassen. Dort können sie Fragen zu bspw. Elternzeit, Unterbringung des Kindes im OSTALB-TigeR klären.

Im Geschäftsbereich Personal können sich werdende Eltern beraten lassen. Die werdenden Mütter erhalten bei Mitteilung der Schwangerschaft vom Geschäftsbereich Personal Informationen zum Mutterschutz, zur Elternzeit und zum Elterngeld. Zudem wird auf das Betreuungsangebot im OSTALB-TigeR hingewiesen. Ebenso kann bei der Suche nach anderen Betreuungsmöglichkeiten unterstützt werden.

„Erziehen im Ostalbkreis“ ist ein umfangreicher Wegweiser zu allen anstehenden Fragestellungen. Er ist auf der Homepage des Landratsamtes unter der Rubrik der Beauftragten für Chancengleichheit abzurufen.

- In der Landkreisverwaltung wurden bereits drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Pflegeelosten ausgebildet. Es soll ein Bewusstsein für diese Funktion entstehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte sollen nochmals gezielt darauf hingewiesen werden, dass es Pflegeelosten gibt und welche Aufgaben sie inne haben.

In der Landkreisverwaltung stehen drei ausgebildete Pflegeelosten für die Fragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit. Informationen hierzu gibt es im Mitarbeiterportal. Darüber hinaus gehen die Beschäftigten gerne auf die Kolleginnen des Pflegestützpunkts zu. Dieser ist im Landratsamt angesiedelt.

- Die angebotenen Teilzeitmodelle werden auf Ihre Bedarfsgerechtigkeit überprüft.

Teilzeitkräfte werden ermutigt, ihren Stundenumfang zu erhöhen, sofern es die jeweilige Stelle zulässt und die Teilzeitkraft Interesse bekundet. Beschäftigte werden auf die Auswirkungen ihrer Teilzeittätigkeit hinsichtlich Altersvorsorge hingewiesen. Führungskräfte sollen dahingehend sensibilisiert werden, bei einer Erweiterung der Aufgabenbereiche, die Teilzeitkräfte auf eine mögliche Stundenerhöhung anzusprechen.

Ziel hierbei ist eine kostenbewusste Personalbewirtschaftung, Bindung von Beschäftigten sowie Erhalt und Transfer von (Fach-)Wissen.

- Es wird ein Leitfaden „gendergerechte Sprache“ erstellt, um die Arbeit zu erleichtern.

Der geplante Leitfaden für „gendergerechte Sprache“ wurde in das Konzept des Ostalbkreises „VERWALTUNG FÜR ALLE“ integriert und geht in einer bürgernahen Sprache auf.

- Stellenanzeigen und Fortbildungsangebote werden den beurlaubten Mitarbeitenden über das Extranet zur Verfügung gestellt.

- Es werden Informationstage für beurlaubte Mitarbeitende angeboten.

- Bei Personalversammlungen sowie Jubilarsfeiern u.ä. soll künftig eine Kinderbetreuung angeboten werden, um so mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als bisher die Teilnahme zu ermöglichen.

- Die Landkreisverwaltung optimiert das Wiedereinstiegskonzept.

Sowohl die Zahl der Beurlaubten als auch die Zeitspanne der Beurlaubung sind rückläufig. Deshalb werden Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Beurlaubung individuell vom Geschäftsbereich Personal sowie dem aufnehmenden Geschäftsbereich betreut und geschult. Von einem Wiedereinstiegskonzept wurde abgesehen, da kein Mehrwert erwartet wurde. Informationen werden über regelmäßige Newsletter (einschließlich Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote) den Beurlaubten übermittelt. Die Einladungen zur Personalversammlung und zum Mitarbeiterfest schaffen weitere Kontakthalteangebote. Bei offenen Stellen werden qualifizierte beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt angesprochen. Von einem zusätzlichen jährlichen Informationstag wurde aufgrund dieser gezielten Maßnahmen abgesehen.

- Die bereits bestehende und gut angenommene Kinderbetreuung in den Ferien könnte bei Bedarf auf weitere Zeiten ausgedehnt werden.

Die Ferienbetreuung in den ersten beiden Wochen der Sommerferien wurde 2015 erstmals angeboten. Die Nachfrage ist nach wie vor groß. Außer in diesem Zeitraum wird kein Bedarf für ein Angebot des Arbeitgebers gesehen. Es gibt genügend Alternativen anderer Anbieter (Kommunen, Kirchen, Vereine etc.). Zudem werden Zuschüsse für Mitarbeiterkinder bei der Teilnahme am Zeltlager Zimmerbergmühle des Kreisjugendrings gewährt.

- Der bedarfsgerechte Ausbau des OSTALB-TigeR wird geprüft.

- Die Neubebauung des Uniongeländes macht eine Erweiterung des Kindertagesstättenangebotes OSTALB-Tiger möglich. Mittels einer Mitarbeiterumfrage soll eruiert werden, in welchem Umfang ein U1-Angebot bzw. ein Ü3-Angebot in der Zukunft erforderlich ist und das vorhandene Angebot erweitert werden muss.

Seit September 2014 gibt es den OSTALB-TigeR. Es ist ein Betreuungsangebot für 1-3-jährige Mitarbeiterkinder in Form der „Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen (TigeR)“. Die 9 Betreuungsplätze (12 im Platzsharing) sind gut ausgelastet. Ob ein weiteres Betreuungsangebot seitens des Arbeitgebers geschaffen wird, ist zu gegebener Zeit bei vorhandenen Raumkapazitäten unter Einbeziehung der kommunalen Betreuungsangebote sowie der Kostensituation zu entscheiden.

## QUELLENVERZEICHNIS

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Bundesamt für Justiz, Abgerufen am 18.03.2021 unter [www.gesetze-im-internet.de/agg](http://www.gesetze-im-internet.de/agg)

STATISTIK AKTUELL, (2019), Sonderausgabe, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

GesellschaftsReporte BW, (01/2018 und 02/2018), Ministerium für Soziales und Integration

Geschlechterdemokratie, (2020), Bundeszentrale für politische Bildung

Die Ungleichheit bleibt, (2019), Handelsblatt GmbH, statista research institute

Care-Arbeit, Bundeszentrale für Politische Arbeit. Abgerufen am 18.03.2021 unter [www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit](http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit)

Alle Tabellen Landratsamt Ostalbkreis, Stichtag 30.06.2020





Landratsamt Ostalbkreis  
Carmen Venus  
Beauftragte für Chancengleichheit  
Stuttgarter Straße 41  
73430 Aalen  
Telefon 07361 503-1798  
Telefax 07361 503-581798  
carmen.venus@ostalbkreis.de  
www.ostalbkreis.de