

Beschlussvorlage 208/2022

Beratungsfolge:	Gremium:	Art der Sitzung:	
26.09.2022	Kreisausschuss	öffentlich	zur Kenntnisnahme
05.10.2022	Kreistag	öffentlich	zur Kenntnisnahme

Tagesordnung:

Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Bad Dürkheim;

- a) Fortschreibung des statistischen Teils
- b) Fortschreibung des Maßnahmentails

Beschlussvorschlag:

Zu a) Die Fortschreibung des statistischen Teils des Frauenförderplanes wird zur Kenntnis genommen.

Zu b) Den Vorschlägen zur Umsetzung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung Bad Dürkheim wird zugestimmt.

Finanzielle Auswirkung:

☐ Ja ☒ Nein

Leistungsbezeichnung:	
Produktsachkonto:	
Investitionsmaßnahme/Projekt:	
Haushaltsansatz:	
Noch verfügbar:	
Bemerkungen:	

Bad Dürkheim, 21.09.2022

Hans-Ulrich Ihlenfeld
Landrat

a) Fortschreibung des statistischen Teils

Der statistische Teil des Gleichstellungsplans wurde zum Stichtag 30.06.2022, wie aus den Anlagen ersichtlich, fortgeschrieben. Dabei ergab sich gegenüber dem Stand 31.12.2015 folgende Entwicklung:

Insgesamt:

Unter Einbeziehung aller Beamtinnen und Beamten, sowie Beschäftigten und Auszubildenden ist zusammenfassend zu sagen, dass der Frauenanteil, im Vergleich zum Stand 2015 (71,3%) einen Anstieg von ca. 0,5% auf 71,8% zu verzeichnen hat. Dabei beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten insgesamt 60,7% und ist im Vergleich zu 2015 um über 7% gestiegen. Bei den Beschäftigten lag der Anteil bei 74,2%. Hier ist der Anteil gegenüber 2015 (76,47%) um mehr als 2% gefallen.

Nach Beschäftigungsverhältnissen

Beamtinnen und Beamte:

Im vierten Einstiegsamt (bisher höherer Dienst) beträgt der Frauenanteil 27%. Gegenüber den 18,18% im Jahr 2015 ist hier eine Steigerung von über 9% zu erfassen. Da die Statistik an dieser Stelle im maßgeblichen Zeitraum nur 11 Personen erfasst, kann die Statistik starken Schwankungen unterliegen. Auch der Frauenanteil im dritten Einstiegsamt (bisher gehobener Dienst) stieg von knapp 57% auf 64%.

Der Anteil im zweiten Einstiegsamt (bisher mittlerer Dienst) konnte einen leichten Anstieg von 60% zu 61,9% verzeichnen. Auch hier werden nur verhältnismäßig wenige Mitarbeiter (derzeit 21) statistisch ausgewertet.

Zusammenfassend ist der Frauenanteil um 7% auf 60,7% gestiegen, im Vergleich zu den 53,7% im Jahr 2015.

Beschäftigte:

Aufgrund der Vergleichbarkeit der Statistik der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten erfolgt ebenfalls eine Einteilung nach den Einstiegsämtern aus dem Beamtenbereich.

Im vierten Einstiegsamt ist der Frauenanteil von 85,71% auf 72,7% gesunken. Wie zuvor oben ausgeführt handelt es sich auch hier um eine Statistik, in der nur 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst sind. Tatsächlich umfasst diese Statistik ausschließlich den ärztlichen und tierärztlichen Bereich.

Der Anteil der Frauen im dritten Einstiegsamt stieg von 65,38% zum 31.12.2015 um knapp 2% auf 67% an. Maßgeblich wird die Statistik durch einen hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Sozialen Arbeit beeinflusst. Gerade bei neu zu besetzenden Stellen werden deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt, da es kaum männliche Bewerber in diesem Bereich gibt.

Im zweiten Einstiegsamt ist der Anteil der Frauen fast unverändert (2015 – 77,13%, 2022 – 74,7%).

Im ersten Einstiegsamt ist der Frauenanteil von 93% auf 74,2% sehr deutlich um fast 20% gesunken.

Führungsfunktion:

Die Führungspositionen in der Kreisverwaltung sind zu 37,5 % durch Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen ist somit von bisher 29 % deutlich angestiegen. In der Statistik werden hier insgesamt 40 Arbeitsplätze ausgewertet. Dies betrifft die Behördenleitung sowie Abteilungs- und Referatsleitungen.

Ausbildung:

Bei den in Ausbildung befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenanteil, im Vergleich zum Jahr 2015, von 70% auf 53,8% gesunken. Das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern ist fast ausgeglichen. Das kann auch an dem Ausbildungsberuf zum Fachinformatiker/in liegen. Hier sind 100% männliche Mitarbeiter.

Statistischer Teil des Gleichstellungsplans
Beschäftigte nach Geschlecht, Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen und Umfang
des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 2022
-Beamtinnen und Beamte-

Bes. Gr.	Insgesamt			Davon Frauen			
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Anteil %
Viertes Einstiegsamt							
B6	1	-	1	--	--	-	0
B4	-	-	-	-	-	-	0
B3	2	-	2	-	-	-	0
A16	1	-	1	-	-	-	0
A15	1	-	1	1	-	1	100
A14	4	2	6	1	1	2	33
Gesamt	9	2	11	2	1	3	27
Drittes Einstiegsamt							
A 13	4	1	5	-	1	1	20
A 12	9	3	12	2	3	5	41,6
A 11	24	20	44	12	19	31	70,4
A 10	10	4	14	7	4	11	78,5
A 9	15	-	15	10	-	10	66,6
Gesamt	62	28	90	31	27	58	64
Zweites Einstiegsamt							
A 9	7	3	10	3	2	5	50
A 8	3	3	6	1	3	4	66,6
A 7	2	-	2	2	-	2	100
A 6	3	-	3	2	-	2	66,6
Gesamt	15	6	21	8	5	13	61,9
Beamte/- Beamtinnen gesamt	86	36	122	41	33	74	60,7

Statistischer Teil des Gleichstellungsplanes
Beschäftigte nach Geschlecht, Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen und Umfang
des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 2022
- Beschäftigte -

	Insgesamt			davon Frauen			
Entg. Gr.	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Anteil %
Viertes Einstiegsamt							
E 15	1	-	1	1	-	1	100
E 14	3	7	10	3	4	7	70
E 13	-	-	-	-	-	-	
gesamt	4	7	11	4	4	8	72,7
Drittes Einstiegsamt							
E 12	8	1	9	1	-	1	11,1
E 11	11	6	17	6	6	12	70,5
E 10	20	9	29	8	7	15	51,7
E 9	33	20	53	11	18	29	54,7
S 17	2	-	2	2	-	2	100
S 14	15	10	25	12	10	22	88
S 12	7	5	12	2	5	7	58,3
S 11	13	24	37	12	23	35	94,5
S 8b	1	-	1	1	-	1	100
gesamt	110	75	185	55	69	124	67
Zweites/Erstes Einstiegsamt							
E 8	52	26	78	37	25	62	79,5
E 7	7	1	8	6	1	7	87,5
E 6	47	38	85	29	36	65	76,5
E 5	41	42	83	11	40	51	61,4
E 3	12	10	22	10	6	16	74,7

	Insgesamt			davon Frauen			
Entg. Gr.	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Anteil %
E 2	-	17	17	-	16	16	94
E 1	-	77	77	-	71	71	92,2
gesamt	159	211	370	93	195	288	77,8
Beschäftigte insgesamt	273	293	566	152	268	420	74,2
insgesamt	359	329	688	193	301	494	71,8

Statistischer Teil des Gleichstellungsplans
Personal in Ausbildung nach Geschlecht und Ausbildungsberufen am 30. Juni 2022

Berufsfachrichtung	männlich	weiblich
Inspektoranwärter/innen	4	7
Sekretäranwärter/innen	2	1
Verwaltungsfachangestellte	4	6
Fachinformatiker/in	2	-
gesamt	12	14

Statistischer Teil des Gleichstellungsplans
Frauenanteil in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben am 30. Juni 2022

	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte			Frauenanteil %
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Dienststellenleitung B6	1 1	- -	1 1	- -	- -	- -	0
Geschäftsbereichsleitung B 3 A 16	3 2 1	- - -	3 2 1	- - -	- - -	- - -	0
Abteilungsleitung A 15 A 14 A 13 A 12 E 15	7 - 3 3 1 -	2 1 - - 1	9 1 3 3 1 1	- - - - - -	1 - - 1 - -	1 - - 1 - -	30
Referatsleitung A 15 A 14 A 13 A 12 A 11 S 17 E 12 E 11	13 - 1 2 5 1 - 3 1	7 - 1 - 1 3 2 1 -	20 - 2 2 5 4 2 4 1	1 - 1 - - - - - -	5 - 1 1 3 - - - -	6 - 1 1 3 - - - -	46,2
Gesamt	24	9	33	1	6	7	37,5

b) Fortschreibung des Maßnahmeteils

Das Landesgleichstellungsgesetz wurde zum 01.01.2016 novelliert. Die durch den Dienstherrn durchzuführenden Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst wurden konkretisiert.

Gemäß § 14 des LGG müssen die Körperschaften des öffentlichen Rechtes Gleichstellungspläne erstellen.

Diese müssen eine

- Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur enthalten.
- Darüber hinaus muss der Gleichstellungsplan für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, festlegen, wie der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den genannten Bereichen erhöht werden soll, ein Ziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen am Ende des erfassten Zeitraumes (6 Jahre) haben sollen
- und als Zwischenziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen nach einem Zeitraum von drei Jahren in den genannten Bereichen haben sollen.

Für den Wirkungsbereich des Landkreises als Arbeitgeber werden die nachfolgenden Vorschläge und Maßnahmen geplant:

1. Analyse des statistischen Teils

Der Statistische Teil des Gleichstellungsplanes wurde im Hinblick auf Unterrepräsentation geprüft.

Eine Unterrepräsentation von Frauen besteht

- im Bereich des 4. Einstiegsamtes – Frauenanteil insgesamt 27 %
- Im Bereich des 3. Einstiegsamtes Bes.Gr. A 13 – Frauenanteil 20 %
- Im Bereich des 3. Einstiegsamtes Bes.Gr. A 12 – Frauenanteil 41,6 %
- Im Bereich der Entgeltgruppe E 12 – Frauenanteil 11,1 %

Die Analyse dieser Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ergibt ein eindeutiges Bild im Bereich der höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Zwar liegt der Frauenanteil unter Einbeziehung aller Beamtinnen und Beamten, der Beschäftigten und Auszubildenden zusammen bei 71,8 %, jedoch spiegelt sich dieser Anteil überproportional gering bei den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen wieder.

Die höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind in der Regel Führungspositionen vorbehalten, so dass dargelegt werden kann, dass diese Positionen insgesamt mit 37,5 % Frauenanteil unterrepräsentiert sind.

Die Prognose bezogen auf die Altersstruktur der Führungskräfte legt nahe, dass bei angenommener Kontinuität der Beamten- und Beschäftigtenverhältnisse im geplanten 6-Jahreszeitraum nur eine geringfügige Änderung des Frauenanteils prognostizierbar ist.

2. Ziele in den nächsten 6 Jahren

Im Bereich des 4. Einstiegsamtes besteht bei den Besoldungsgruppen nur begrenzt die Möglichkeit der Erhöhung des Frauenanteils. Der überwiegende Teil der Stellen ist durch politische Wahlbeamte besetzt. Zum Stichtag sind zwei Abteilungsleiterstellen mit Frauen besetzt.

Ziel: In den nächsten 6 Jahren soll der Frauenanteil bei den nicht politischen Beamten zumindest aufrechterhalten werden.

Im Bereich des 3. Einstiegsamtes besteht bei der Besoldungsgruppe A 13 eine erhebliche Unterrepräsentation der weiblichen Führungskräfte. Diese Besoldungsgruppe ist überwiegend den Abteilungsleitern zugewiesen. Eine Abteilungsleiterstelle ist von einer Frau besetzt. Diese wird die Kreisverwaltung aber zum 15.10.2022 verlassen. Die Altersstruktur der restlichen Stelleninhaber ermöglicht keine signifikante Veränderung in den nächsten 6 Jahren. Im Planungszeitraum wird voraussichtlich ein weiterer Kollege aus dem Dienst aus Altersgründen ausscheiden.

Ziel: Bei den Nachbesetzungen sollte angestrebt werden, bei gleicher Eignung und Befähigung der Bewerber und Bewerberinnen, die Position mit einer Frau zu besetzen.

Im Bereich der Besoldungsgruppe A 12 bzw. der Entgeltgruppe 12 werden sich altersbedingt ebenfalls in den nächsten 6 Jahren nur wenig Änderungen ergeben. Drei Kollegen werden im Planungszeitraum aus Altersgründen ausscheiden.

Ziel: Bei der Nachbesetzung sollte angestrebt werden, bei gleicher Eignung und Befähigung der Bewerber und Bewerberinnen, die Position mit einer Frau zu besetzen.

Zwischenziele können nicht verbindlich vorgeschlagen oder vereinbart werden.

Ziel: Bei der Stellenbesetzung in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen wird die Unterrepräsentation von Frauen bei der Bewerberauswahl konkret angesprochen und bei gleicher Eignung und Befähigung die Auswahlentscheidung dokumentiert.

Grundsätzlich gilt es aus der bestehenden 2. Hierarchieebene Frauen zu identifizieren, die für Führungsaufgaben geeignet sind. Diese sollen verstärkt an die Kreisverwaltung gebunden und durch Führungsinstrumente gefördert werden. Dazu gehören neben der Einbindung in Fortbildungsmaßnahmen während einer Elternzeit auch Mentoring-Programme (Cross-Mentoring) oder gezielte Ansprache für geeignete Fortbildungsmaßnahmen.