



Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Donnersbergkreis 2024 - 2029

**Gleichstellungsplan 2024 bis 2029
der Kreisverwaltung Donnersbergkreis**

Kreisverwaltung Donnersbergkreis

Personalreferat

Uhlandstraße 2

67292 Kirchheimbolanden

Gleichstellungsbeauftragte

Frau Barbi Driedger-Marschall

Telefon: 06352/ 710-324

E-Mail: gleichstellung@donnersberg.de

Veröffentlichung: 01.10.2024

Download unter: www.donnersberg.de

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ihnen liegt der Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Donnersbergkreis für die Jahre 2024 bis 2029 vor.

Als bewährtes Instrument der Personalentwicklung bietet er den Rahmen, innerhalb dessen Ziele und Maßnahmen formuliert werden können, die auf belastbaren Daten fußen und konkret auf die Situation in unserer Behörde zugeschnitten sind.

Nach drei Jahren, also im Herbst 2027, wollen wir die festgelegten Ziele evaluieren und prüfen, inwiefern wir uns auf dem Weg zur erfolgreichen Umsetzung befinden oder ob wir bei den Maßnahmen nachjustieren müssen. Denkbar ist auch, dass sich die Personalsituation anders entwickelt als zum Zeitpunkt der Erstellung zu erwarten war und dementsprechend eine Anpassung der Ziele erfolgen muss.

Wenn auch die Gleichstellung der Geschlechter seit Jahrzehnten einen festen Platz im Alltag der Kreisverwaltung Donnersbergkreis hat und wir stets die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick haben, so ist es uns als Dienststelle doch wichtig, zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalreferat und den Führungskräften kontinuierlich an der weiteren Umsetzung des Verfassungsauftrags zu arbeiten. Die Potenziale von Männern und Frauen gilt es gleichermaßen zu nutzen, doch dazu müssen Sorgearbeit und Erwerbsarbeit ausgewogener verteilt – „fair-teilt“ – werden.

Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis soll eine gerechte und familienfreundliche Arbeitgeberin bleiben. Wir wollen unser Niveau da erhalten, wo wir gut sind, und wir wollen in den Bereichen besser werden, in denen Optimierungsbedarf besteht. Das ist mir als Leiter der Dienststelle ein besonderes Anliegen.

Ihr



Rainer Guth

(Landrat)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 Gesetzliche Grundlagen	1
1.2 Geltungsdauer und Berichtspflicht.....	2
2. Analyse der Personalstruktur	3
2.1 Mitarbeitende insgesamt	3
2.2 Statusgruppen	5
2.3 Personalstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	6
2.3.1 Besoldungsgruppen.....	7
2.3.2 Entgeltgruppen.....	8
2.4 Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen.....	10
2.4.1 Besoldungsgruppen.....	11
2.4.2 Eingruppierung (TVöD VKA)	12
2.4.3 Eingruppierung (TVöD SuE)	13
2.5 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Vollzeitäquivalenten	14
2.5.1 Tariflich Beschäftigte und Beamte	14
2.5.2 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	15
2.6 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Abteilungen bzw. Stabsstellen	16
2.6.1 Zentralabteilung.....	16
2.6.2 Abteilung Recht, Gesundheit und Ausländerbehörde	18
2.6.3 Abteilung Ordnung und Verkehr	20
2.6.4 Abteilung Soziales	22
2.6.5 Abteilung Jugend, Familie und Sport	25
2.6.6 Abteilung Bauen und Schulen	27
2.6.7 Abteilung Umweltschutz und Abfallwirtschaft	29
2.6.8 Abteilung Veterinäramt und Landwirtschaft	31
2.6.9 Abteilung Finanzen.....	33
2.6.10 Rechnungs- und Gemeindeprüfungsamt.....	35
2.6.11 Donnersberg- Touristik-Verband e.V. (DTV)	36
2.6.12 Kreismusikschule (KMS) und Kreisvolkshochschule (KVHS).....	37
2.6.13 Stabstelle Organisationsentwicklung und IT.....	38
2.6.14 Stabsstelle Wirtschaftsförderung, Standortentwicklung und Klimaschutz.....	40
2.6.15 Jobcenter Donnersbergkreis.....	42

2.6.16	Büro des Landrats	43
2.6.17	Schulen in Trägerschaft des Donnersbergkreises	44
2.7	<i>Personal in Führungspositionen</i>	45
2.8	<i>Auszubildende sowie Beamtenanwärterinnen und -anwärter</i>	46
2.9	<i>Mobile Arbeit</i>	48
2.10	<i>Beförderungen und Höhergruppierungen</i>	50
2.11	<i>Einstellungen</i>	52
2.12	<i>Fortbildungsqualifizierung und Führungskräftequalifizierung</i>	54
2.13	<i>Verhältnis von Voll- und Teilzeit nach Geschlecht</i>	55
2.14	<i>Elternzeit</i>	56
2.15	<i>Beurlaubungen ohne Bezüge</i>	56
3.	Erwartete Personalentwicklung (Prognose)	57
4.	Ziele.....	58
4.1	<i>Erhalt des hohen Frauenanteils und Abbau von Unterrepräsentanz (Ziel 1)</i>	59
4.2	<i>Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Ziel 2)</i>	59
4.3	<i>Personalgewinnung in Zeiten des Arbeitskräftemangels (Ziel 3)</i>	60
4.4	<i>Steigerung der Motivation und Förderung von Fortbildungen (Ziel 4)</i>	60
5.	Bestehende Maßnahmen	61
5.1	<i>Stellenausschreibungen</i>	61
5.2	<i>Stellenbesetzung</i>	61
5.3	<i>Ausbildung</i>	61
5.4	<i>Fortbildung</i>	61
5.5	<i>Teilzeitarbeit</i>	61
5.6	<i>Beurlaubung</i>	62
5.7	<i>Geplante Maßnahmen</i>	62
6.	Überprüfung der Ziele (gemäß § 15 Abs. 2 LGG).....	65
6.1	<i>Zwischenziele</i>	65
6.2	<i>Ziele</i>	65

6.3	<i>Controlling</i>	65
7.	Inkrafttreten	65

1. Einleitung

„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 GG).

Der vorliegende Gleichstellungsplan soll als Instrumentarium der Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden. Unter Berücksichtigung der entsprechenden Vorgaben aus Grundgesetz, Landes- sowie Bundesgleichstellungsgesetz wurde der Gleichstellungsplan verfasst. Zukünftig soll dieser innerhalb der Kreisverwaltung Donnersbergkreis sowie deren Außenstellen seine Anwendung finden. Diese verpflichten sich alle zu einer Umsetzung des Gleichstellungsplans. Verantwortlich für diese sind insbesondere der Dienststellenleiter, aber auch Führungskräfte sowie das Personalreferat. Die Arbeit im Sinne des Gleichstellungsplans wird von der Gleichstellungsbeauftragten nach Landesgleichstellungsgesetz unterstützt.

Gleichberechtigung und Chancengleichheit wird in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis großgeschrieben.

Im Folgenden wird zunächst der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit anhand von vorliegenden Zahlen und Fakten zum Stichtag 01. August 2023 beschrieben. Hieraus leiten sich entsprechende Ziele und Maßnahmen ab, um die Unterrepräsentanz in gewissen Bereichen der Kreisverwaltung Donnersbergkreis zu beheben. Außerdem beinhaltet der Gleichstellungsplan einen Ausblick auf die nächsten Jahre.

1.1 Gesetzliche Grundlagen

Erstellung, Inhalt und Umsetzung des Gleichstellungsplans sind im Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) geregelt. Entsprechende Bestimmungen finden sich auch in der zugehörigen Verwaltungsvorschrift „Gleichstellungspläne und Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes“ vom 22. Juni 2017 (VV).

Das übergeordnete Ziel des LGG ist die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Konkret auf den öffentlichen Dienst bezogen heißt es in § 1:

Ziele des Gesetzes sind,

1. die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszu-

- gleichen, insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen von Frauen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern, und
2. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst zu fördern.

Diese Ziele bilden die zentralen Bestandteile des Gleichstellungsplans.

1.2 Geltungsdauer und Berichtspflicht

Gemäß §14, Abs. 2 LGG ist der Gleichstellungsplan sechs Jahre gültig (2024 - 2029). Nach drei Jahren sind die Ziele und Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen (§16 Abs. 2 LGG). Hierzu sind die Daten zur Analyse der Beschäftigungsstruktur und der zu erwartenden Personalentwicklung jeweils neu zu erheben.

Der Gleichstellungsplan muss an geeigneter Stelle von der Dienststelle bekanntgemacht werden. Gleiches gilt für ergänzende Maßnahmen, die in die Fortschreibung des Gleichstellungsplans einfließen.

Stichtag der Datenerhebung ist der 01. August 2023. Veröffentlicht wird der Gleichstellungsplan zum 01. Juni 2024.

2. Analyse der Personalstruktur

Nachfolgend werden die Daten über den Personalbestand der Kreisverwaltung Donnersbergkreis abgebildet. Zudem wird die Entwicklung seit dem Jahr 2012 mit Stichtag 15. Februar 2012 dargestellt. Der Personenkreis beinhaltet neben tariflich Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten ebenso Auszubildende, geringfügig Beschäftigte sowie solche, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder im unbezahlten Sonderurlaub befinden.

2.1 Mitarbeitende insgesamt

Bis zum Stichtag 01. August 2023 waren insgesamt 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis beschäftigt. Hiervon sind 464 Mitarbeitende aktiv tätig, das heißt weder in Mutterschutz, Elternzeit oder in Sonderurlaub. Seit dem Jahr 2012 ist ein Zuwachs von 134 Mitarbeitenden zu verzeichnen.

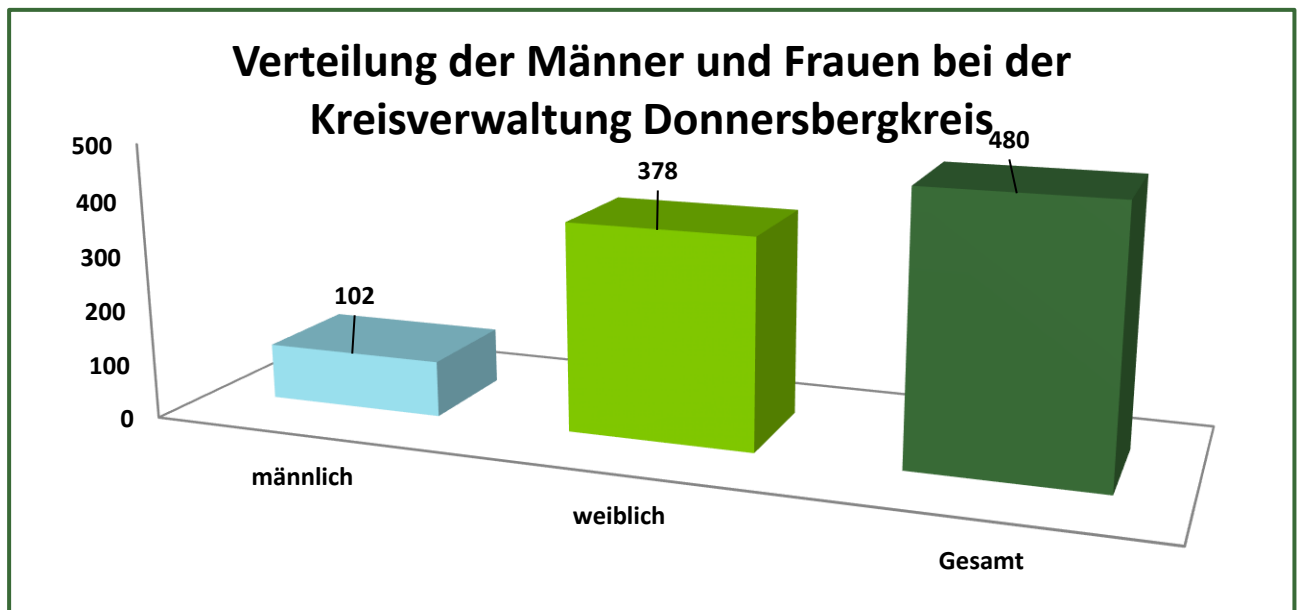


Abbildung 1: Verteilung der Männer und Frauen bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis

Bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis sind 378 Frauen und 102 Männer beschäftigt. Somit liegt die Frauenquote bei 78,8 %. Bereits im Jahr 2012 betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden 75,1 % (250 Frauen).

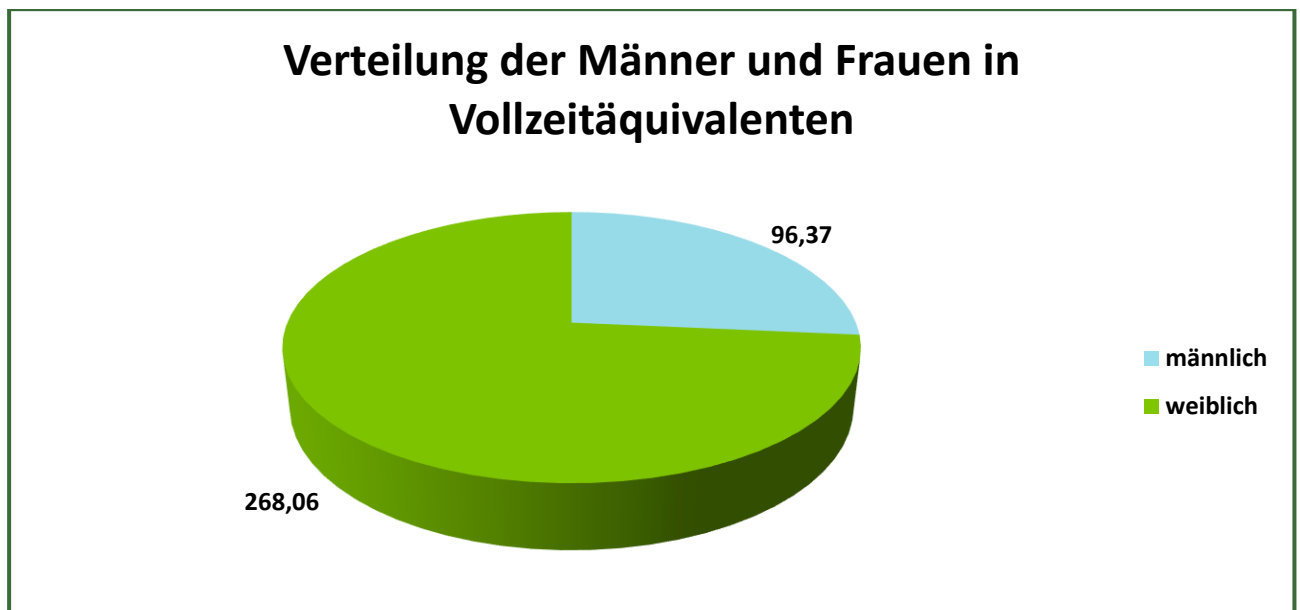


Abbildung 2: Verteilung der Vollzeitäquivalente nach Männer und Frauen

Betrachtet man die Personalstruktur nicht nach Köpfen, sondern nach Vollzeitäquivalenten, zeigt sich auch hier ein deutlich höherer Frauenanteil von 73,6 %. Vergleichszahlen aus dem Jahr 2012 liegen nicht vor.

2.2 Statusgruppen

Von insgesamt 480 Mitarbeitenden sind 53 verbeamtet, davon sind 36 (68 %) Frauen. 411 Mitarbeitende sind tariflich beschäftigt, davon sind 327 (80%) Frauen.

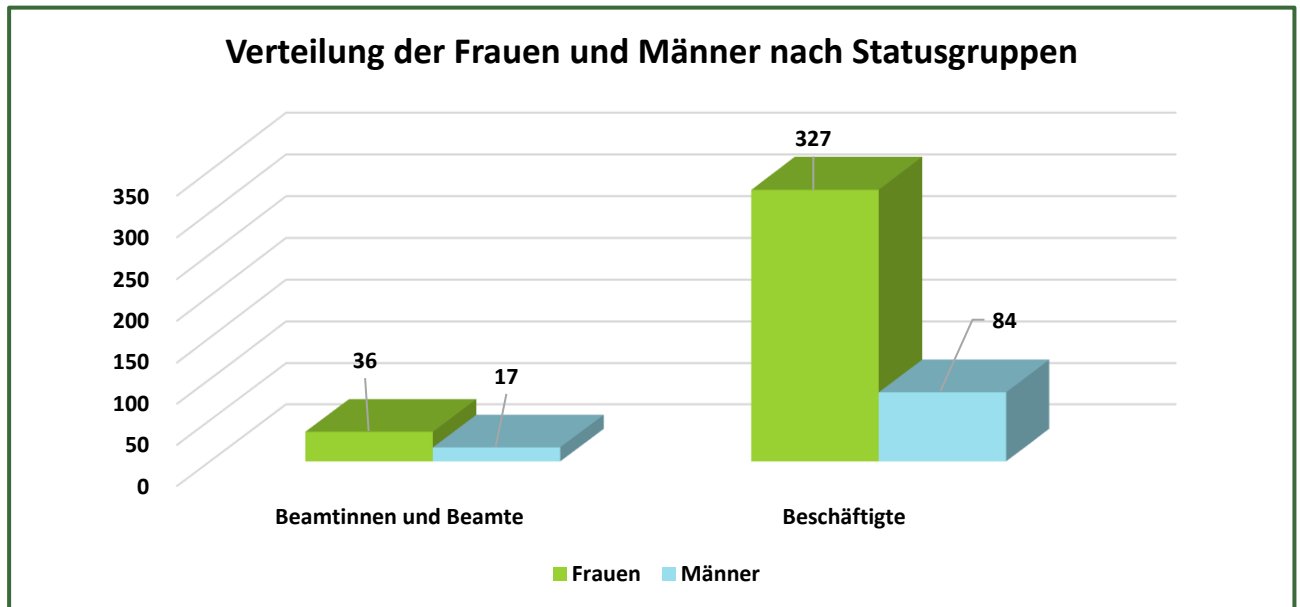


Abbildung 3: Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen

Während die Anzahl an Mitarbeitenden im Jahr 2012 mit insgesamt 346 gegenüber 480 deutlich niedriger war als heute, lag der Frauenanteil mit 75,14 % damals nur unwesentlich unter dem von 2023 mit 78,9 %.

2.3 Personalstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Zuordnung von Entgelt- und Besoldungsgruppen in dieser Darstellung erfolgt gemäß § 25 Abs. 1 LBesG¹. Mitarbeitende in Elternzeit, Sonderurlaub und Rente auf Zeit wurden hierbei nicht berücksichtigt. Ebenso wenig berücksichtigt wird im Nachfolgenden der Landrat sowie die leitende staatliche Beamtin.

Beamtinnen und Beamte sind folgenden Besoldungsgruppen zuzuordnen:

- Zweites Einstiegsamt gemäß §15 Abs. 3 LBesG (Besoldungsgruppe A5 bis A9 Z)
- Drittes Einstiegsamt gemäß §15 Abs. 4 LBesG (Besoldungsgruppe A9 bis A13 gD)
- Viertes Einstiegsamt gemäß §15 Abs. 5 LBesG (Besoldungsgruppe A13 hD bis A16)

Für die tariflich Beschäftigten der Verwaltung wurden die Entgeltgruppen entsprechend den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten zugeordnet:

- **Vergleichbar erstes Einstiegsamt:** Entgeltgruppen 1 bis 5 TVöD
- **Vergleichbar zweites Einstiegsamt:** Entgeltgruppe 6 bis 9a TVöD
- **Vergleichbar drittes Einstiegsamt:** Entgeltgruppe 9b bis 12 TVöD
- **Vergleichbar viertes Einstiegsamt:** Entgeltgruppe 13 bis 15a TVöD

¹ Stand 2013

2.3.1 Besoldungsgruppen

(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männer Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauen- quote
2. Einstiegsamt (mittlerer Dienst)										
A6	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
A7	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
A8	0	0	0	2	0	2	0	2	2	100%
A9 mD	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33%
A9 Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
3. Einstiegsamt (gehobener Dienst)										
A9 gD	2	2	0	8	7	1	9	1	10	80%
A10	1	1	0	15	4	11	5	11	16	94%
A11	4	4	0	4	1	3	5	3	8	50%
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
A13 gD	5	4	1	3	3	0	7	1	8	38%
4. Einstiegsamt (höherer Dienst)										
A13 hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
A14	0	0	0	2	0	2	0	2	2	100%
A15	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	17			36					53	68%

Abbildung 4: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen

Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis beschäftigt insgesamt 464 aktive Mitarbeitende, davon sind 53 Beamtinnen und Beamte (36 Frauen). Die Frauenquote liegt somit bei 68 %² und ist im Vergleich zum Jahr 2012 um 8 % angestiegen.

In den Besoldungsgruppen A6 bis A9Z (mittlerer Dienst) arbeiten insgesamt fünf Männer und eine von drei Frauen in Vollzeit. In den Besoldungsgruppen A9 gD bis A13 gD (gehobener Dienst) sind 15 von insgesamt 30 Frauen und elf von zwölf Männern in Vollzeit beschäftigt. Im höheren Dienst gibt es keinen Mann sowie eine von drei Frauen in Vollzeit.

² Siehe Anhang 1: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen

2.3.2 Entgeltgruppen

Die Entgeltgruppen werden analog der vergleichbaren Beamtenlaufbahnen (Besoldungsgruppen) zusammengefasst. Die Eingruppierung von tariflich Beschäftigten aus dem Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) wird im Nachfolgenden separat vom Tarifvertrag (TVöD VKA) aufgelistet.

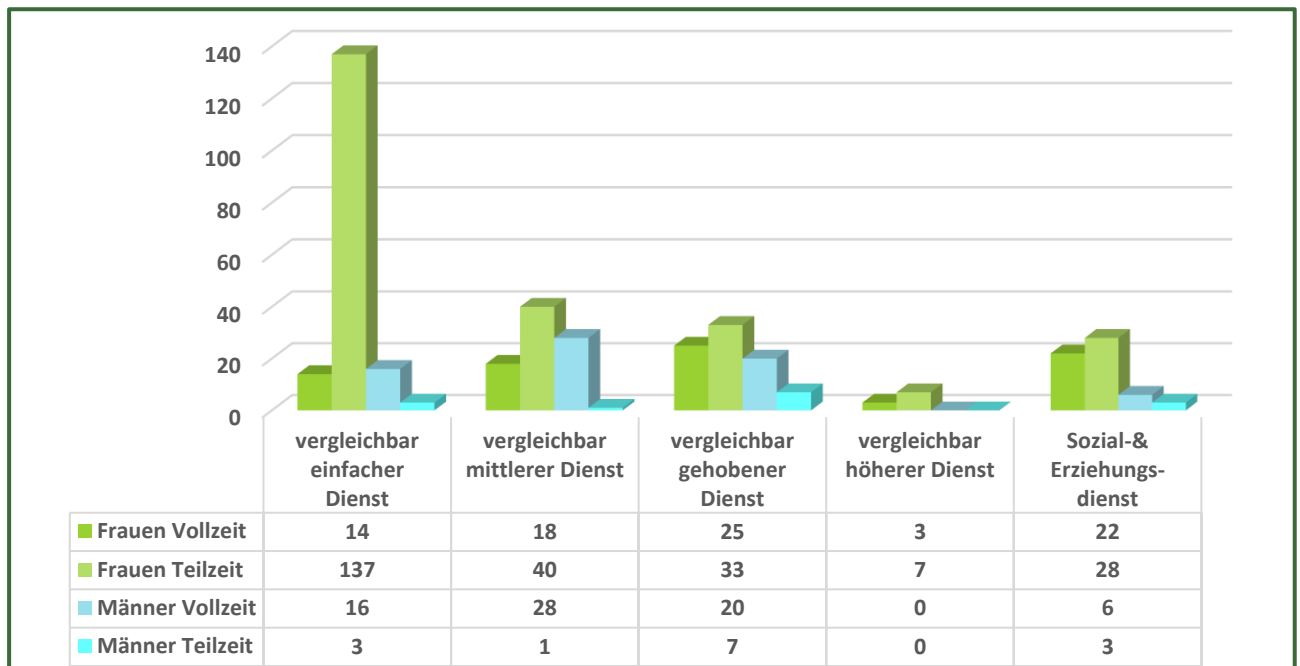


Abbildung 5: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach vergleichbaren Laufbahnen

Die Entgeltgruppen 1 bis 5 TVöD (vergleichbar einfacher Dienst) machen, wie schon im Jahr 2012, die größte Gruppe unter den Beschäftigten der Kreisverwaltung Donnersbergkreis aus. Hier arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. Gut 90 % dieser Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Beide Tatsachen sind auf die große Gruppe der Reinigungskräfte zurückzuführen, die alle in Teilzeit arbeiten und von denen nur eine Person männlich ist. Aufgrund der Bedarfsberechnung der Reinigungskräfte an den kreiseigenen Schulen sowie im Kreishaus sind keine Vollzeitstellen zu besetzen.

In den Entgeltgruppen 6 bis 9a TVöD (vergleichbar mittlerer Dienst) sind insgesamt 58 Frauen beschäftigt, davon 18 in Vollzeit. Von den 29 Männern arbeitet nur einer in Teilzeit. Im Vergleich zu den Zahlen aus dem Jahr 2012 ist der Frauenanteil in diesen Entgeltgruppen deutlich gestiegen.

In den Entgeltgruppen 9b bis 12 TVöD (vergleichbar gehobener Dienst) ist sowohl der Anteil an Frauen in Vollzeit als auch der an Männern in Teilzeit höher als im mittleren Dienst. Dennoch stehen 17,5 % an männlichen Teilzeitbeschäftigten 82,5 % an weiblichen gegenüber.

In den Entgeltgruppen 13 bis 15a TVöD (höherer Dienst) gibt es insgesamt 10 Frauen und keinen Mann. Dies entspricht einer Frauenquote von 100 % - das sind rund 18 % mehr als 2012.

Auch im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. Von den insgesamt 59 Mitarbeitenden in diesem Bereich sind 50 weiblich ³ (Frauenquote 85 %). Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil mit zwölf tariflich beschäftigten Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst bei 82,6 % und damit leicht darunter.

Die ohnehin hohe Frauenquote in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis hat in den letzten Jahren noch einmal eine deutliche Steigerung erfahren. Begünstigt wurde diese Entwicklung unter anderem durch die vermehrten Renteneintritte der Jahrgänge 1950 bis Ende 1960. Aber auch die Tendenz männlicher Mitarbeitender in Teilzeit zu arbeiten, wurde in den vergangenen Jahren zunehmend attraktiver. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass es seit einigen Jahren auch für Männer die Möglichkeit gibt, Elternzeit zu beantragen. Der Wunsch die passende Balance zwischen Familienleben und Arbeitsalltag zu finden, spiegelt sich in der Anpassung eines auf die persönlichen Bedürfnisse entsprechenden Arbeitszeitmodells ab. Dementsprechend sind auch in den kommenden Jahren ein Anstieg von Elternzeitanträgen als auch zunehmende Teilzeitanträge von Männern zu erwarten.

³ **Siehe Anhang 2:** Verteilung der voll - und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienstes)

2.4 Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen

§ 15 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes sieht für jeden zu erstellenden Gleichstellungsplan vor, dass sowohl eine Analyse als auch Prognose der Beschäftigungsstruktur erstellt werden muss. Hierzu ist es notwendig, dass die Beschäftigungssituation der weiblichen Mitarbeitenden den männlichen gegenüber- und dargestellt wird, um folglich auszuwerten, ob Frauen in Bereichen der Verwaltung unterrepräsentiert sind. Dies erfordert gegebenenfalls das Festlegen von Maßnahmen bei entsprechendem Bedarf.

Unterrepräsentiert im Sinne des § 3 Abs. 8 LGG vom 22.12.2015 sind Frauen, wenn ihr Anteil an Beschäftigungen in den verschiedenen Bereichen unter 50 % liegt und dies nicht auf aufgabenspezifische Bereiche zu begründen ist.

Ob eine Unterrepräsentanz der Frauen in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe vorliegt, wird in den nachfolgenden Abbildungen dargestellt. Die entsprechenden Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind nachfolgend wie folgt markiert:

- = Unterrepräsentanz von Frauen (< 50 %)
- = Unterrepräsentanz von Männern (> 50 % Frauen)

2.4.1 Besoldungsgruppen

(tatsächliche) Besoldungs- gruppe	Männer Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe (Männer + Frauen gesamt)	Frauen- quote
2. Einstiegsamt (mittlerer Dienst)										
A6	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
A7	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
A8	0	0	0	2	0	2	0	2	2	100%
A9 mD	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33%
A9 Z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
3. Einstiegsamt (gehobener Dienst)										
A9 gD	2	2	0	8	7	1	9	1	10	80%
A10	1	1	0	15	4	11	5	11	16	94%
A11	4	4	0	4	1	3	5	3	8	50%
A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
A13 gD	5	4	1	3	3	0	7	1	8	38%
4. Einstiegsamt (höherer Dienst)										
A13 hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
A14	0	0	0	2	0	2	0	2	2	100%
A15	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	17			36					53	68%

Abbildung 6: Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen

Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis beschäftigt keine Beamtinnen und Beamten im einfachen Dienst. Im zweiten Einstiegsamt liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem prozentuellen Anteil von 37,5 % vor (Frauenquote 2012: 66,67 %). Im gehobenen Dienst hingegen ist mit 71,4 % eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen zu sehen (30,43 % im Jahr 2012). Im vierten Einstiegsamt liegt die Frauenquote sogar bei 100 % (25,0% im Jahr 2012). Demnach ist Abbildung 6 zu entnehmen, dass der Großteil Frauen im gehobenen Dienst tätig ist.

Maßnahmen und Ziele entsprechend des LGG, die zu einer Steigerung der Frauenquote beitragen, wären gemäß Abbildung 6 für folgende Besoldungsgruppen festzulegen: A6, A7, A9 mD und A13 gD. Hierbei sind die Maßnahmen nur im Rahmen des genehmigten Stellenplans möglich und dementsprechend davon abhängig.

2.4.2 Eingruppierung (TVöD VKA)

(tatsächliche) Entgelt- gruppe	Männer Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauen- quote
vergleichbar 1. Einstiegsamt (einfacher Dienst)										
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
2	1	0	1	85	0	85	0	86	86	99%
3	4	4	0	9	2	7	6	7	13	69%
4	1	1	0	5	0	5	1	5	6	83%
5	13	11	2	52	12	40	23	42	65	80%
vergleichbar 2. Einstiegsamt (mittlerer Dienst)										
6	6	5	1	21	8	13	13	14	27	78%
7	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
8	12	12	0	17	5	12	17	12	29	59%
9a	9	9	0	20	5	15	14	15	29	69%
vergleichbar 3. Einstiegsamt (gehobener Dienst)										
9b	3	3	0	8	4	4	7	4	11	73%
9c	4	3	1	22	7	15	10	16	26	85%
10	10	6	4	14	6	8	12	12	24	58%
11	9	7	2	10	4	6	11	8	19	53%
12	1	1	0	4	4	0	5	0	5	80%
vergleichbar 4. Einstiegsamt (höherer Dienst)										
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
14	0	0	0	9	3	6	3	6	9	100%
15	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
15a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	75			277					352	79%

Abbildung 7: Unterrepräsentanz nach Eingruppierung (TVöD VKA)

Unter den tariflich Beschäftigten (TVöD VKA) zeigt sich eine überdurchschnittlich hohe Frauenquote zwischen 53 und 100 % in den einzelnen Entgeltgruppen (siehe Abbildung 7). Die Frauenquote insgesamt liegt hier bei 79 %. Eine Unterrepräsentanz besteht nur in Entgeltgruppe 7, denn in den Entgeltgruppen 1, 13 und 15a TVöD sind weder Frauen noch Männer beschäftigt. In Entgeltgruppe 7 sind derzeit nur Hausmeister eingruppiert.

Ein Vergleich mit den erhobenen Zahlen aus dem Jahr 2012 zeigt, dass die Frauenquote vor allem im vergleichbar einfachen Dienst deutlich höher war als heute. Im Gegensatz dazu hat die Anzahl der in den Entgeltgruppen 9b bis 12 TVöD beschäftigten Frauen stetig zugenommen. Gleiches gilt für die Frauenquote im höheren Dienst.

2.4.3 Eingruppierung (TVöD SuE)

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauen- quote
S1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S8a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S8b	1	0	1	2	0	2	0	3	3	67%
S9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S11b	0	0	0	10	6	4	6	4	10	100%
S12	6	4	2	23	9	14	13	16	29	79%
S13/S13a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S14	2	2	0	14	7	7	9	7	16	88%
S15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S17	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	9			50					59	85%

Abbildung 8: Unterrepräsentanz nach Eingruppierung (TVöD SuE)

Die tariflich Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes (TVöD SuE) werden in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis ab der Entgeltgruppe S8b beschäftigt. In allen Entgeltgruppen, in denen die Kreisverwaltung Beschäftigte hat, liegt eine hohe Frauenquote von mindestens 67 % vor. Beschäftigte in den Entgeltgruppen S1 bis S8a, S9, S10, S13/13a, S15, S16 sowie S18 TVöD SuE gibt es nicht, da die Eingruppierung der Mitarbeitenden entsprechend deren Aufgabengebieten und unter Berücksichtigung des Tarifvertrags des Sozial- und Erziehungsdienstes abhängig ist. Da hier keine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind als Maßnahmen beispielsweise Höhergruppierungen innerhalb der Spanne der Entgeltgruppen von S9 bis S18 TVöD SuE denkbar. Ein Anreizsystem wäre eine von vielen Möglichkeiten, die Frauen in Führungspositionen begünstigen könnten. Die Zahlen im Jahr 2012 lagen niedriger, was vor allem auf die deutlich niedrigere Gesamtzahl an Frauen zurückzuführen ist. In den Entgeltgruppen S8 und S14 TVöD SuE lag die Frauenquote jeweils bei 100 %. In der Entgeltgruppe S12 bei 75 % und in der Entgeltgruppe S11 TVöD SuE hingegen nur bei 33,3 %.

Resultierend daraus lässt sich eine Zunahme der Frauenquote von bis zu 67 % feststellen. Während in den Entgeltgruppe S8 und S14 TVöD SuE eine potenzielle Abnahme der Frauenquote zu erkennen ist, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass eine Verschiebung der Care Arbeit⁴ in

⁴ = Sorgearbeit

Richtung der Männer stattfindet, hat die Frauenquote in den Entgeltgruppen S11 und S12 TVöD SuE in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

2.5 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Vollzeitäquivalenten

2.5.1 Tariflich Beschäftigte und Beamte

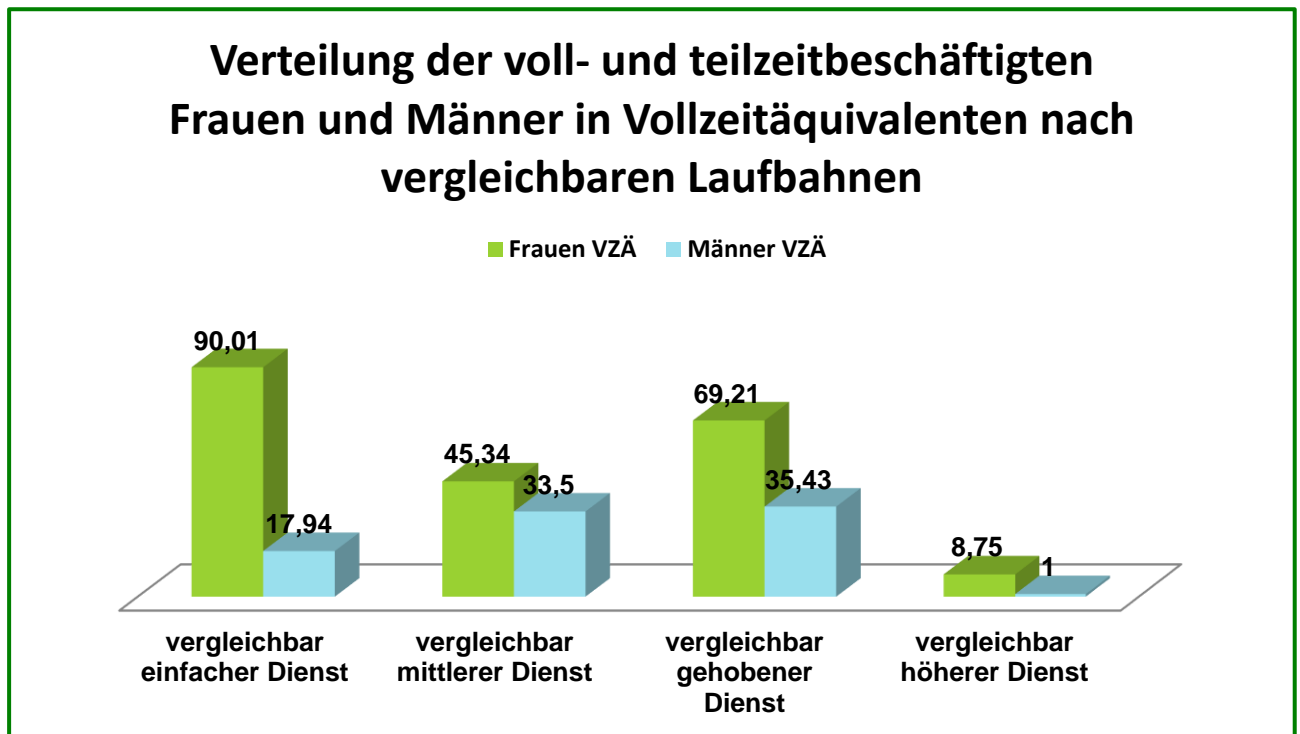


Abbildung 9: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Vollzeitäquivalenten

Abbildung 9 veranschaulicht die Vollzeitäquivalente nach Frauen und Männern in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis. In allen vier vergleichbaren Diensten ist ein deutlich höherer Anteil an Vollzeitäquivalenten bei weiblichen Mitarbeitenden zu erkennen. Während im vergleichbar einfachen sowie höheren Dienst mehr als viermal so viele Frauen wie Männer tätig sind, beläuft sich die Anzahl der Vollzeitäquivalente bei den Frauen im vergleichbar gehobenen Dienst auf das Doppelte. Im vergleichbar mittleren Dienst weicht die Zahl der Vollzeitäquivalente bei den Geschlechtern ab. Während 45,34 VZÄ durch Frauen besetzt werden, sind es 33,5 VZÄ bei den Männern. Insgesamt liegt die Frauenquote der vergleichbaren Laufbahnen bei 77 %.

Ein Vergleich zu den Zahlen aus dem Jahr 2012 ist aufgrund fehlender Nennung von Vollzeitäquivalenten nicht möglich.

2.5.2 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Eingruppierungen von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst werden im vorliegenden Gleichstellungsplan gesondert aufgelistet.

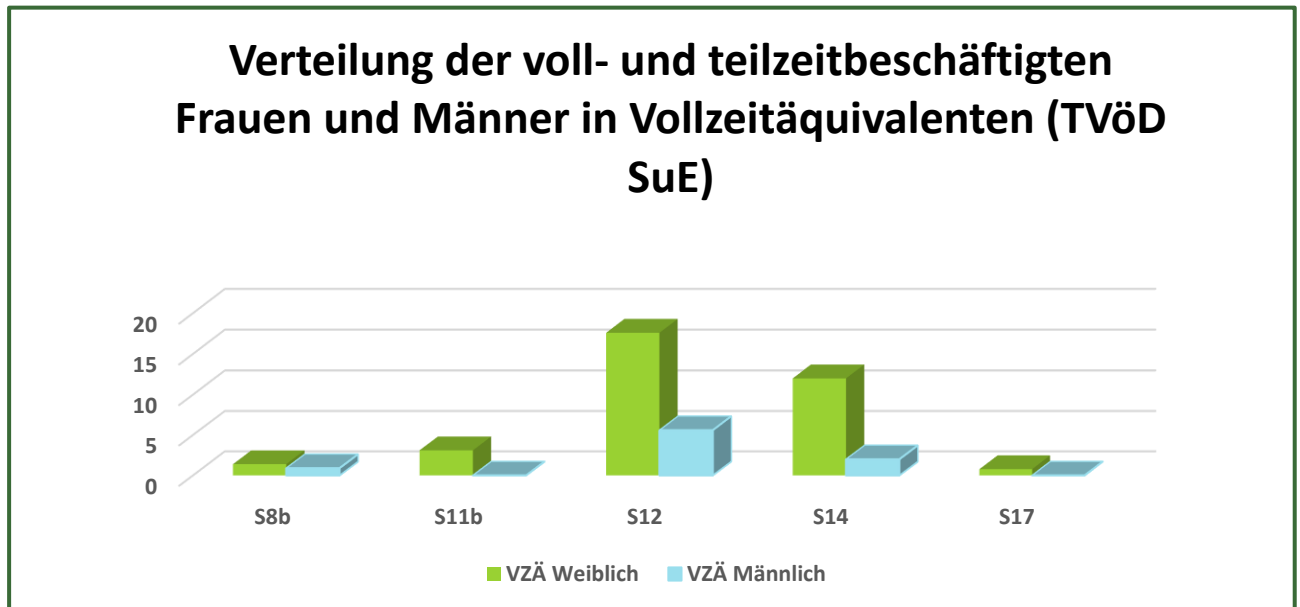


Abbildung 10: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Vollzeitäquivalenten (TVöD SuE)

Unter den tariflich Beschäftigten nach TVöD SuE sind überdurchschnittlich viele Frauen in den Entgeltgruppen S12 TVöD SuE (17,59 VZÄ) sowie S14 TVöD SuE (12 VZÄ) vertreten. Bei den Männern beträgt der Anteil in beiden Entgeltgruppen nicht einmal annähernd die Hälfte der weiblichen Vollzeitäquivalente. Auch diese Grafik zeigt die überaus hohe Frauenquote mit 85% der tariflich beschäftigten Frauen nach TVöD SuE. Wie bereits in 2.5.1 ist hier ebenfalls kein Vergleich der Vollzeitäquivalente der Jahren 2012 und 2023 möglich.

Die Entgeltgruppen S2 bis S8a, S13/13a, S15 bis S16 sowie S18 TVöD SuE gibt es bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis nicht.

2.6 Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Abteilungen bzw. Stabsstellen

Die nachfolgenden Diagramme veranschaulichen die Verteilungen von Männern und Frauen getrennt nach Abteilungen sowie Stabsstellen.

2.6.1 Zentralabteilung

In der Zentralabteilung gibt es insgesamt 28 Mitarbeitende. Hiervon sind fünf verbeamtet sowie 23 tariflich Beschäftigte nach TVöD VKA.

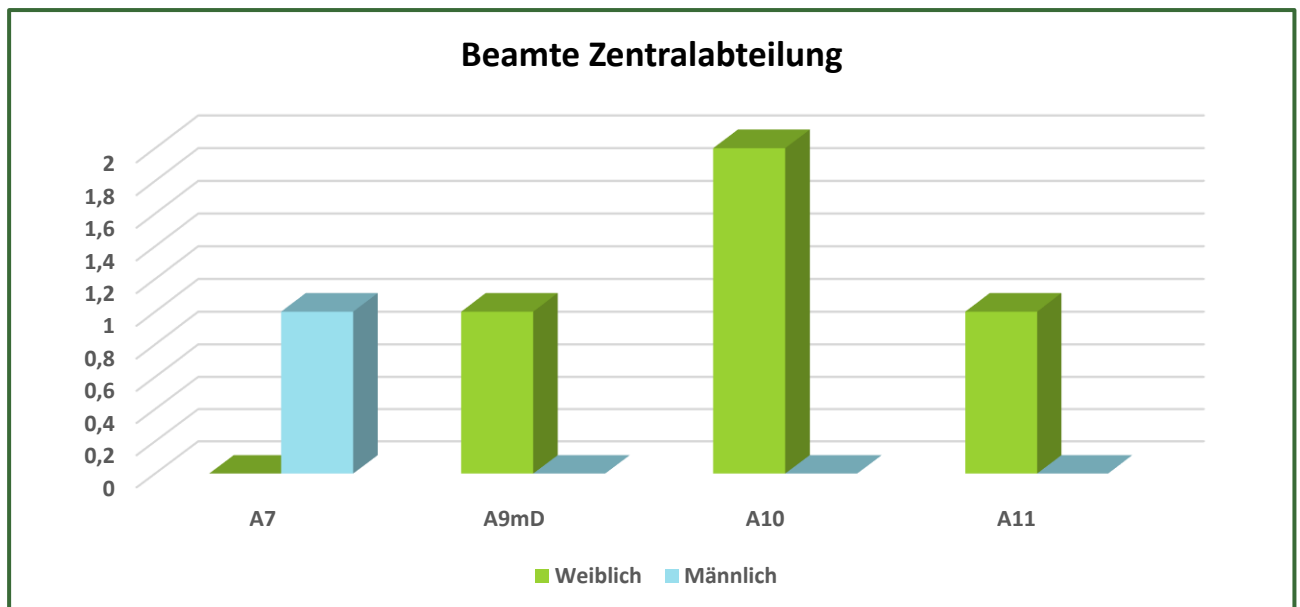


Abbildung 11: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Zentralabteilung

Besonders hervorzuheben ist die Anzahl der Frauen in der Besoldungsgruppe A10. Lediglich in der A7 ist ein Mann beschäftigt.

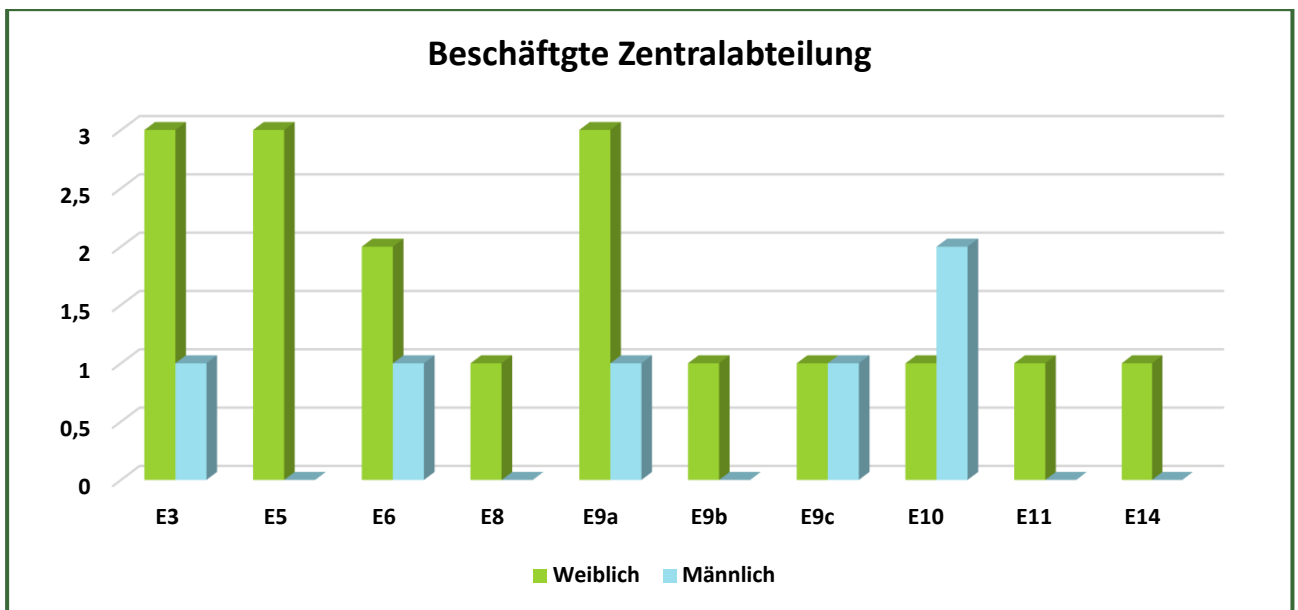


Abbildung 12: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Zentralabteilung

Bei den Beschäftigten ist der Großteil der Frauen in den Entgeltgruppe 3, 5 und 9a TVöD eingruppiert. In der E10 TVöD hingegen gibt es mehr Männer als Frauen.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Zentralabteilung, so liegt die Frauenquote bei 75 %.

2.6.2 Abteilung Recht, Gesundheit und Ausländerbehörde

In der Abteilung Recht, Gesundheit und Ausländerbehörde gibt es insgesamt 46 Mitarbeitende. Hiervon sind sieben verbeamtet sowie 35 tariflich Beschäftigte nach TVöD VKA sowie vier tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.

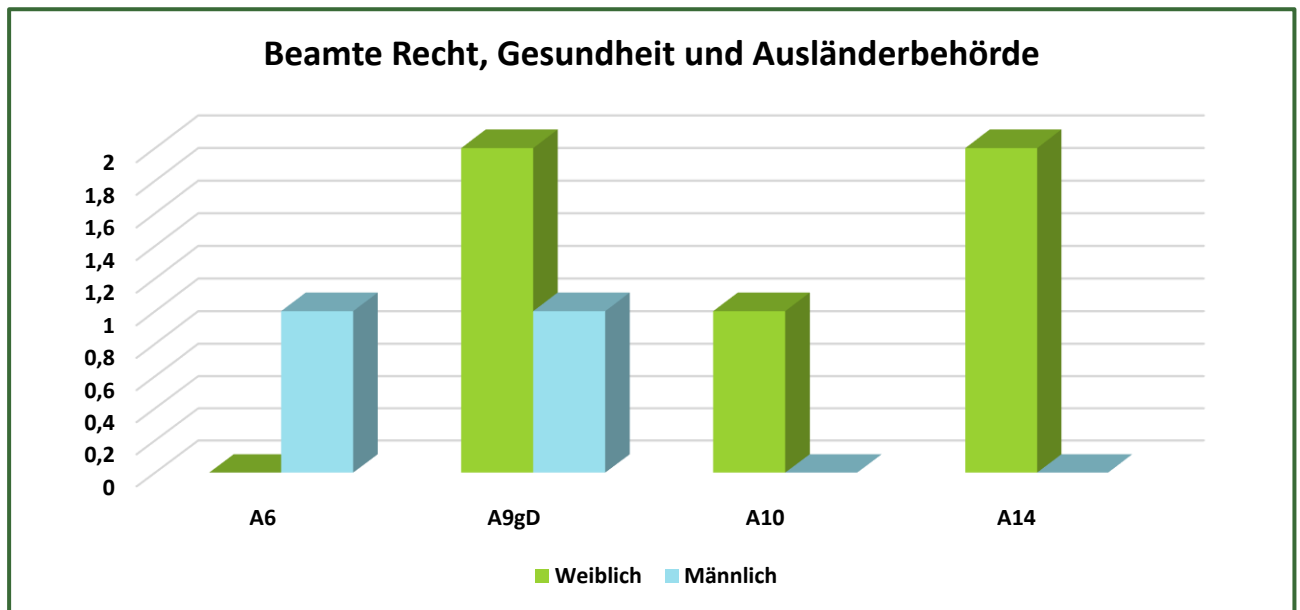


Abbildung 13: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 2

Die verbeamteten Frauen sind alle in den Besoldungsgruppen A9 gD, A10 und A14. In den Besoldungsgruppen A6 und A9 gD gibt es jeweils einen Mann.

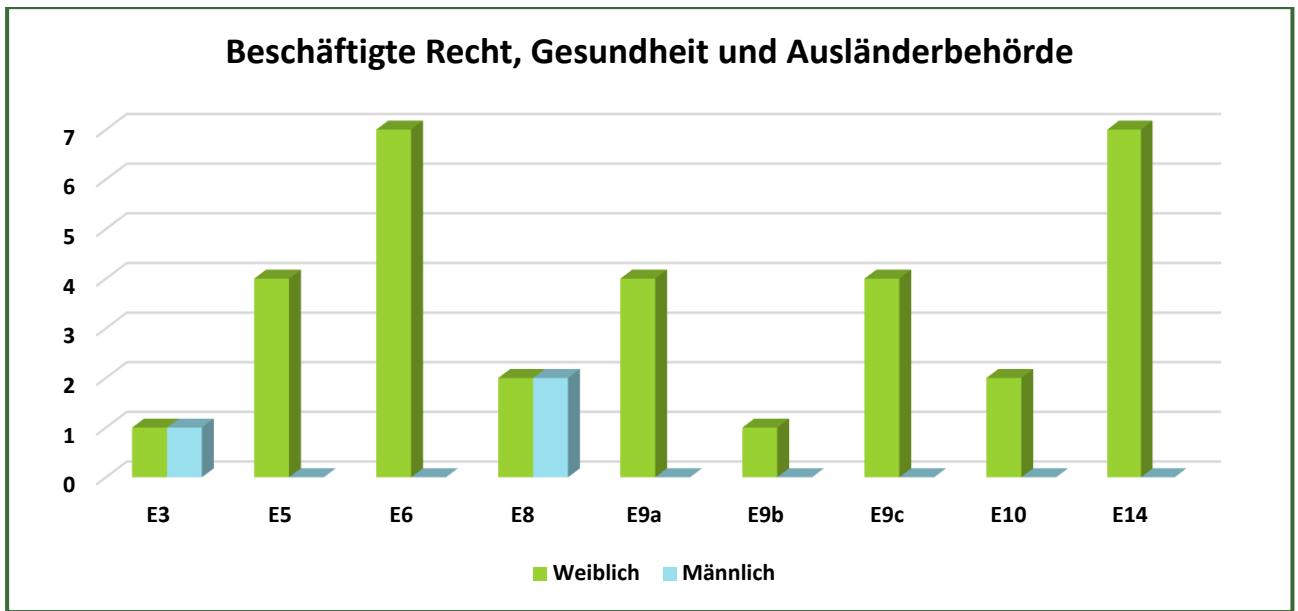


Abbildung 14: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 2

Bei den Beschäftigten in der Abteilung Recht, Gesundheit und Ausländerbehörde liegt in keiner der Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz vor. Im Gegenteil: In den Entgeltgruppen E5, E6, E9a, E9b, E9c, E10 und E14 TVöD beträgt die Frauenquote 100 %, in den Entgeltgruppen E3 und E8 TVöD herrscht Parität.

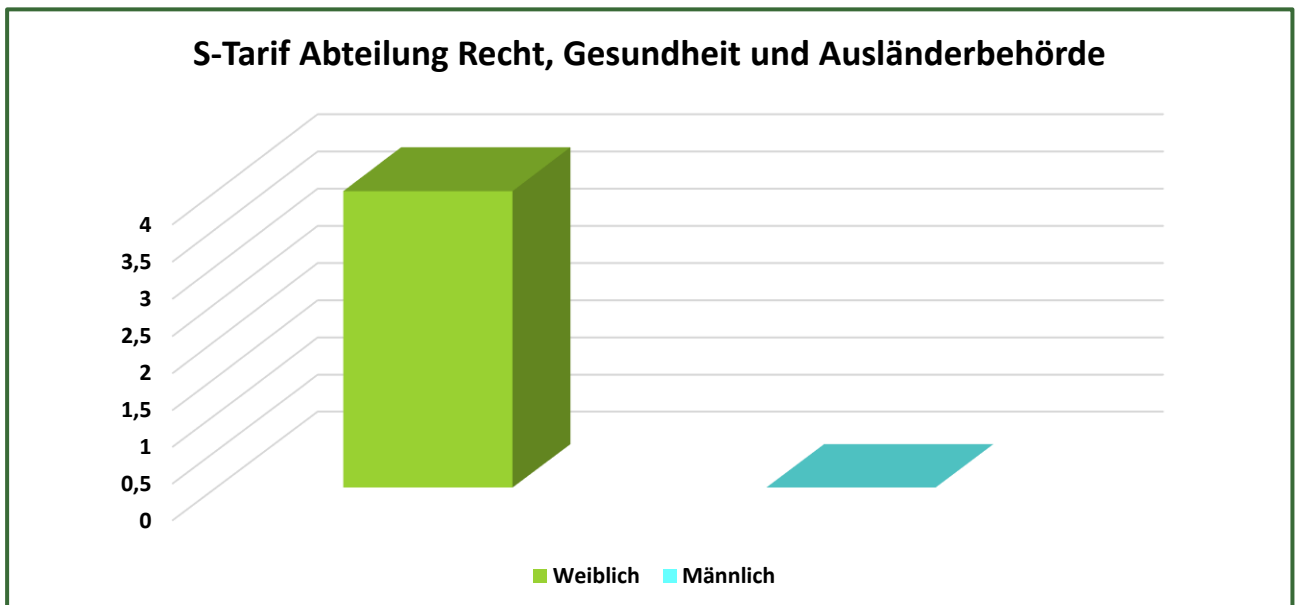


Abbildung 15: Gliederung nach Entgeltgruppe (SuE) in der Abteilung 2

Abbildung 15 zeigt, dass vier Frauen in der Entgeltgruppe S14 TVöD SuE beschäftigt sind. Die Frauenquote in der Abteilung Recht, Gesundheit und Ausländerbehörde liegt bei 89 %.

2.6.3 Abteilung Ordnung und Verkehr

In der Abteilung Ordnung und Verkehr gibt es insgesamt 26 Mitarbeitende. Hiervon sind vier verbeamtet sowie 22 tariflich Beschäftigte.

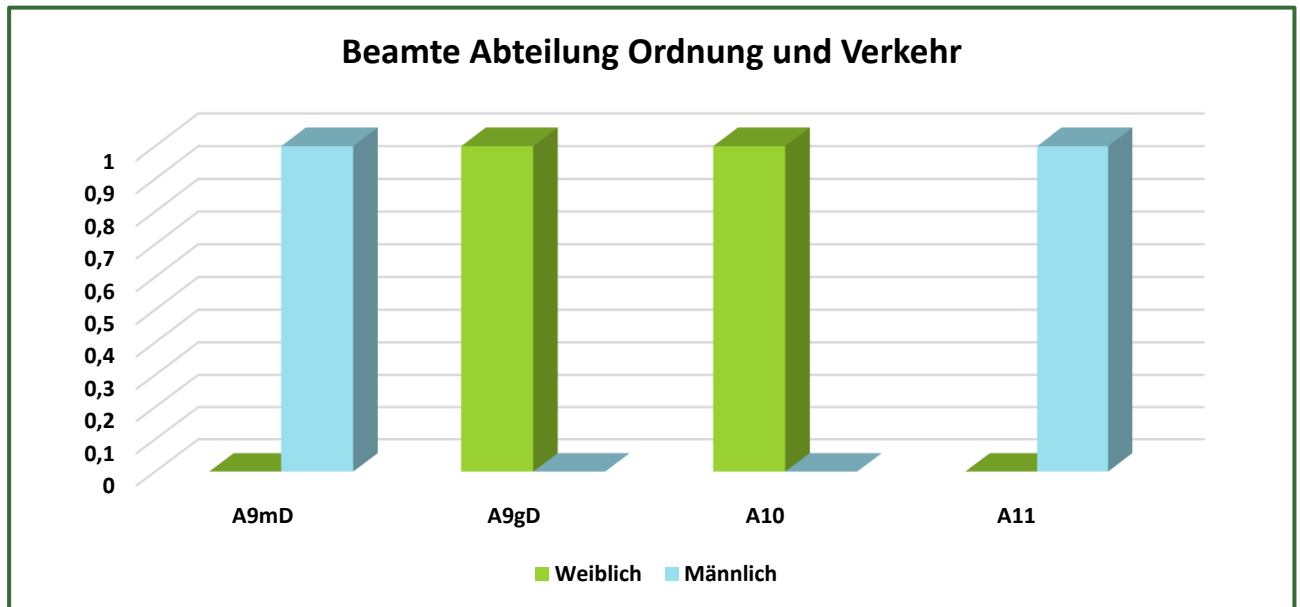


Abbildung 16: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 3

In den Besoldungsgruppen A9 gD und A10 ist jeweils eine Frau beschäftigt, in den Besoldungsgruppen A9 mD und A11 hingegen ein Mann.

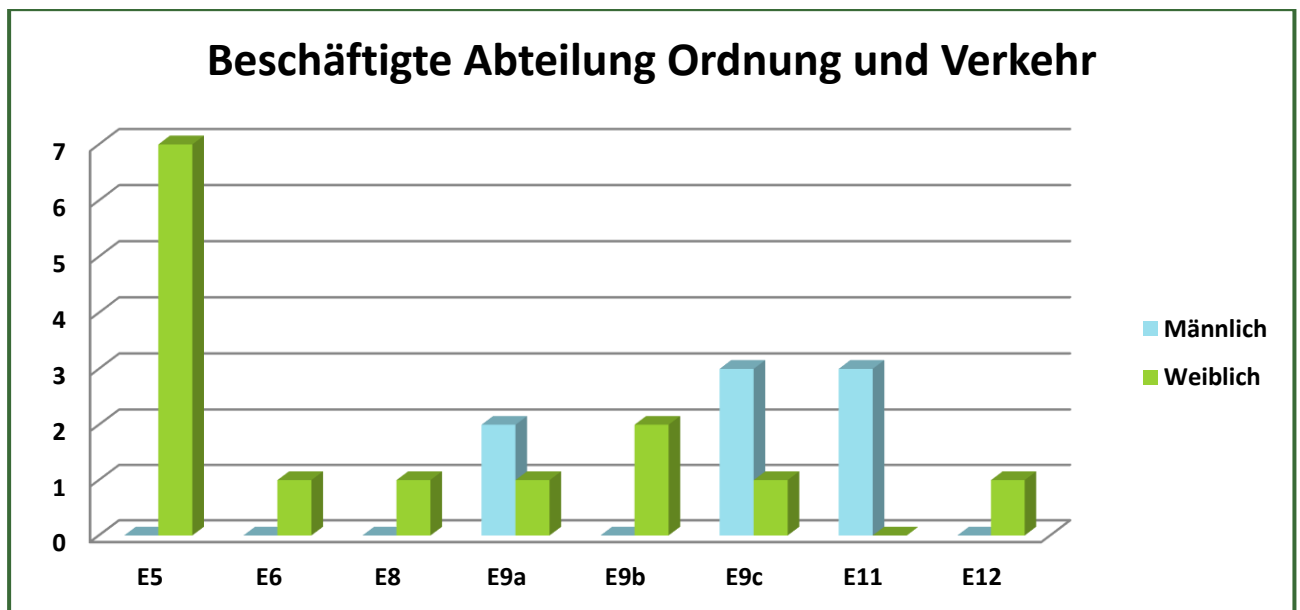


Abbildung 17: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 3

Bei den Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen 5, 6, 8, 9b und 12 TVöD zu 100 % Frauen beschäftigt. In den Entgeltgruppen 9a und 9c TVöD beträgt der Frauenanteil 33 beziehungsweise 25 %. In Entgeltgruppe 11 TVöD gibt es drei Männer und keine Frau. Die Frauenquote liegt bei 62 %.

2.6.4 Abteilung Soziales

In der Abteilung Soziales gibt es insgesamt 37 Mitarbeitende. Hiervon sind acht verbeamtet, 15 tariflich Beschäftigte sowie 14 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst.

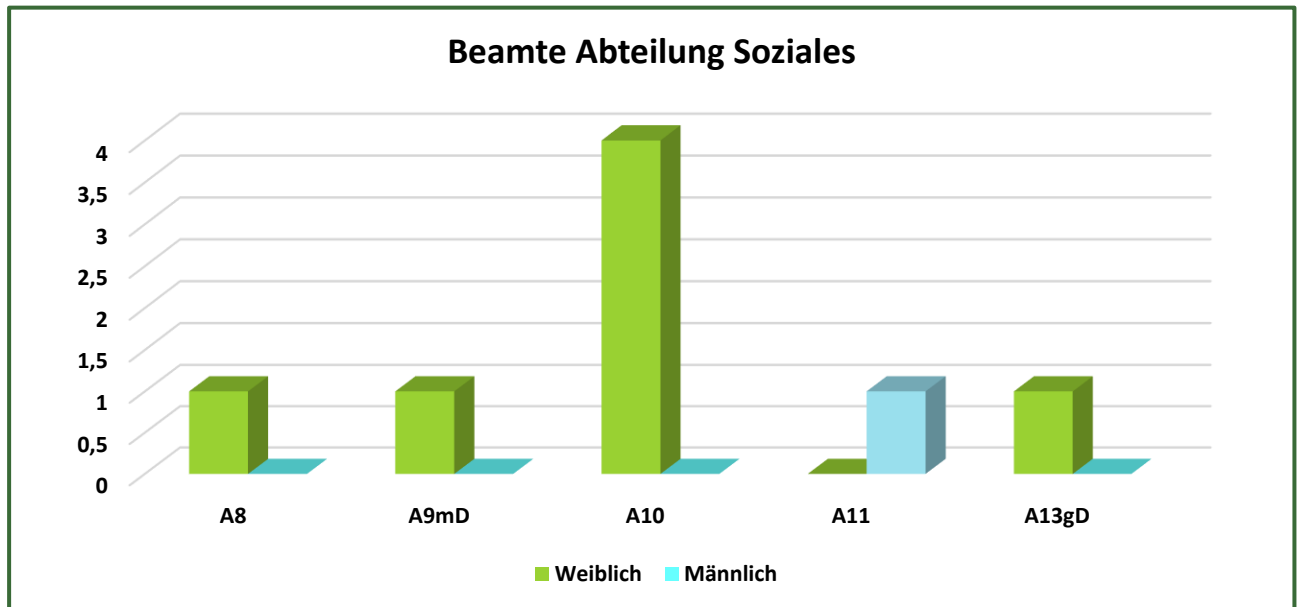


Abbildung 18: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 4

Der überwiegende Anteil an Frauen ist in Besoldungsgruppe A10 beschäftigt. Aber auch in den Besoldungsgruppen A8, A9 und A13 gD beträgt die Frauenquote mit jeweils einer Beamtin 100 %. In der Besoldungsgruppe A11 hingegen gibt es nur einen Mann und keine Frau.

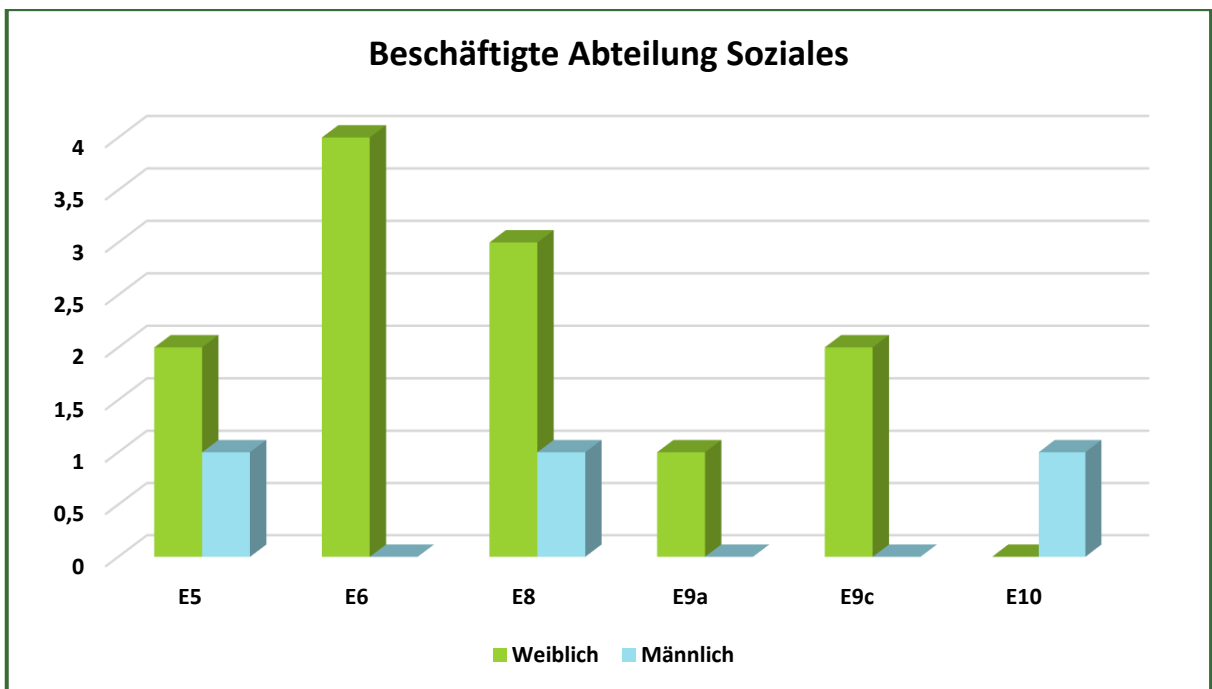


Abbildung 19: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 4

In den Entgeltgruppen 6, 9a und 9c TVöD beträgt der Anteil an Frauen 100 %, in E8 TVöD sind es 75 % und in E5 TVöD 66 %. Lediglich in E10 TVöD gibt es nur einen Mann und keine Frau.

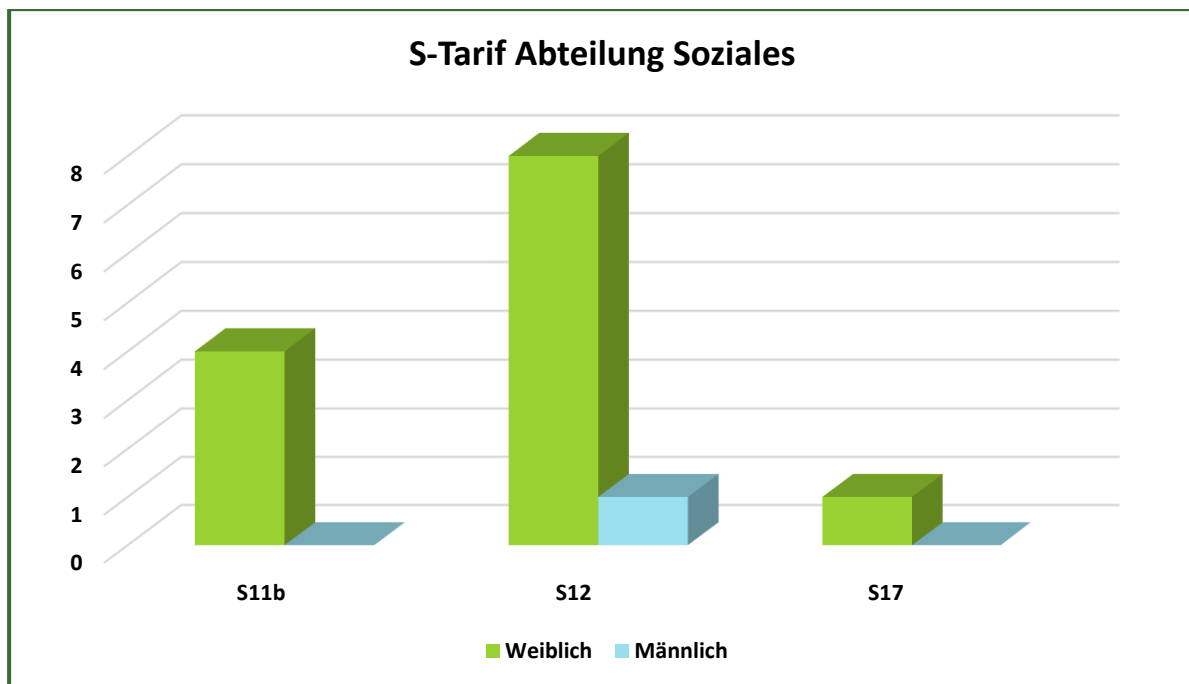


Abbildung 20: Gliederung nach Entgeltgruppe (SuE) in der Abteilung 4

Im Sozial- und Erziehungsdienst ist der Großteil an Beschäftigten weiblich, lediglich ein Mann ist in der Entgeltgruppe S12 TVöD SuE angestellt.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Abteilung 4, so liegt die Frauenquote bei 86 %.

2.6.5 Abteilung Jugend, Familie und Sport

In der Abteilung Jugend, Familie und Sport gibt es insgesamt 56 Mitarbeitende. Hiervon sind elf verbeamtet und 17 tariflich beschäftigt sowie 28 Mitarbeitende im Sozial und Erziehungsdienst.

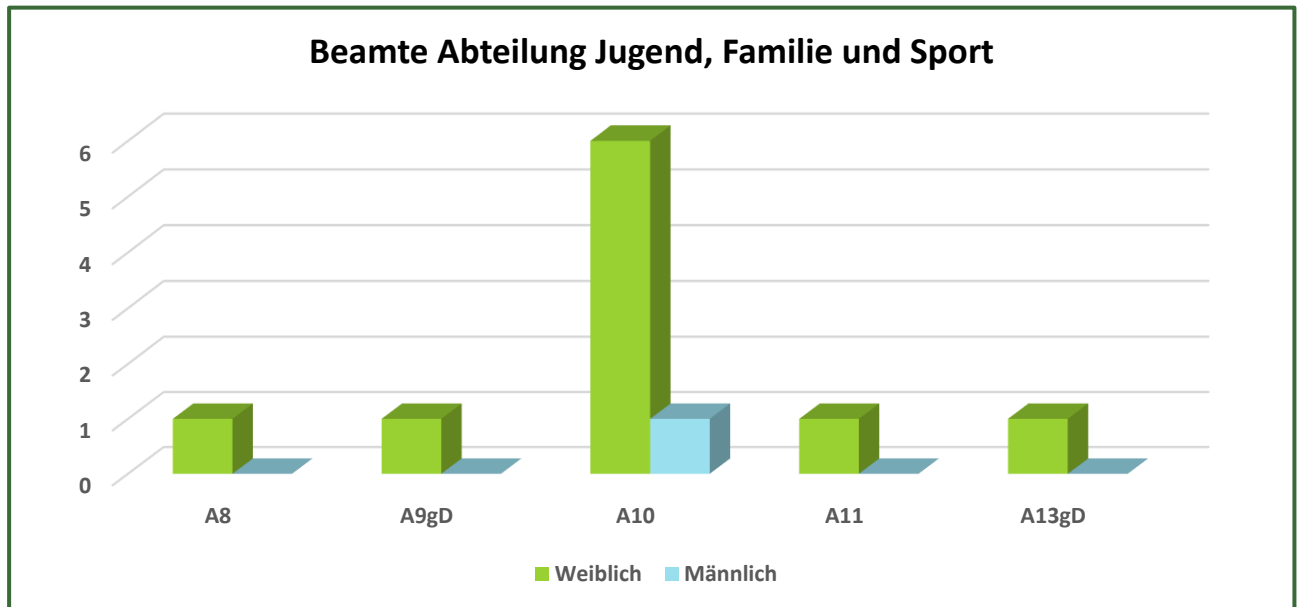


Abbildung 21: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 5

Der überwiegende Anteil an Frauen ist in der Besoldungsgruppe A 10 beschäftigt. In dieser Besoldungsgruppe ist auch der einzige verbeamtete Mann in der Abteilung eingestuft.

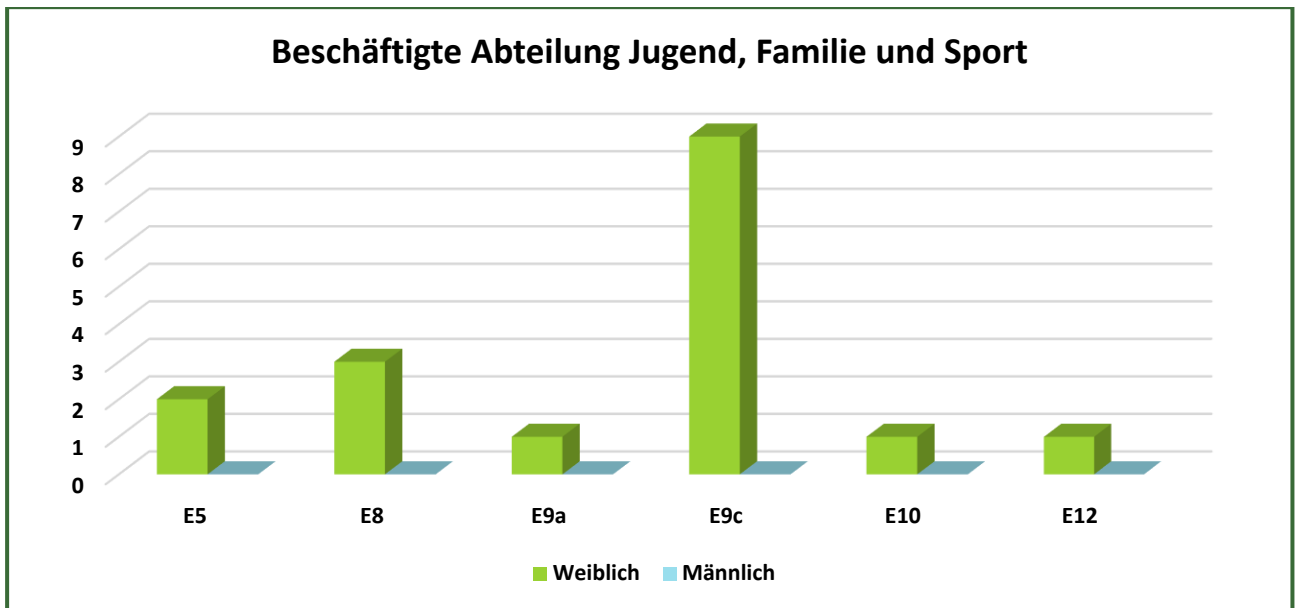


Abbildung 22: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 5

Bei den Beschäftigten in der Abteilung Jugend, Familie und Sport liegt die Frauenquote bei 100 %.

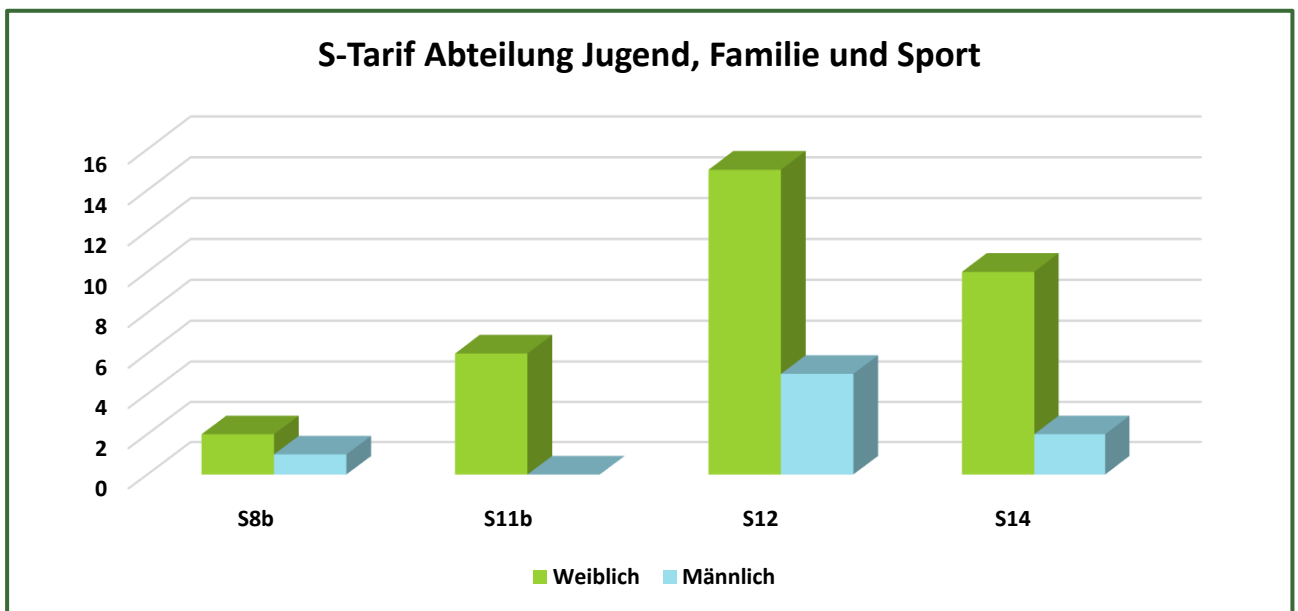


Abbildung 23: Gliederung nach Entgeltgruppe (SuE) in der Abteilung 5

Der Männeranteil beträgt lediglich 11 %. Auch bei den Beschäftigten des S-Tarifs überwiegt der Frauenanteil.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Abteilung Jugend, Familie und Sport, so liegt die Frauenquote bei 89 %.

2.6.6 Abteilung Bauen und Schulen

In der Abteilung Bauen und Schulen gibt es insgesamt 31 Mitarbeitende. Hiervon sind vier verbeamtet und 27 tariflich beschäftigt.

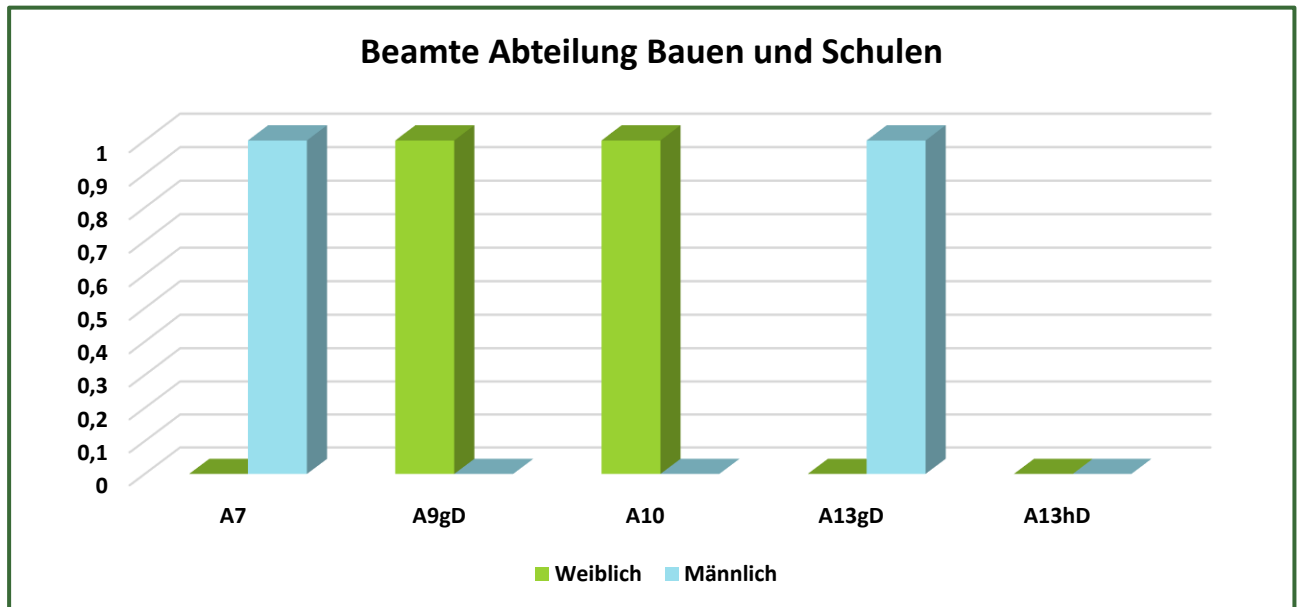


Abbildung 24: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 6

Das Verhältnis von Beamtinnen und Beamten ist in der Abteilung Bauen und Schulen ausgeglichen.

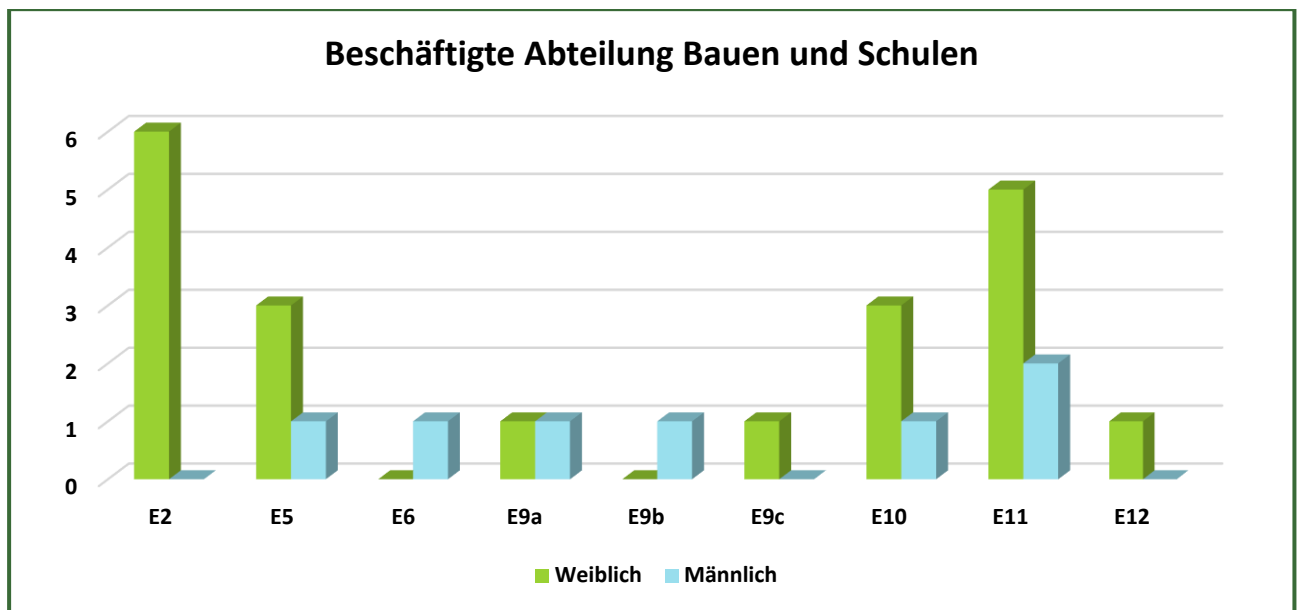


Abbildung 25: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 6

Bei den tariflich Beschäftigten ist der Großteil an Frauen in den Entgeltgruppen 2, 5, 10, 11 und 12 TVöD eingestuft. In E9a TVöD herrscht Parität, in den Entgeltgruppen 6 und 9b TVöD hingegen arbeitet jeweils nur ein Mann und keine Frau.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Abteilung Bauen und Schulen, so liegt die Frauenquote bei 71 %.

Die Reinigungs- und Hauswirtschaftskräfte sowie die Schulsekretärinnen, die an den Schulen in Trägerschaft des Donnersbergkreises beschäftigt sind, werden in 2.6.17 separat thematisiert.

2.6.7 Abteilung Umweltschutz und Abfallwirtschaft

In der Abteilung Umweltschutz und Abfallwirtschaft gibt es insgesamt 23 Mitarbeitende. Hiervon sind vier verbeamtet und 19 tariflich beschäftigt.

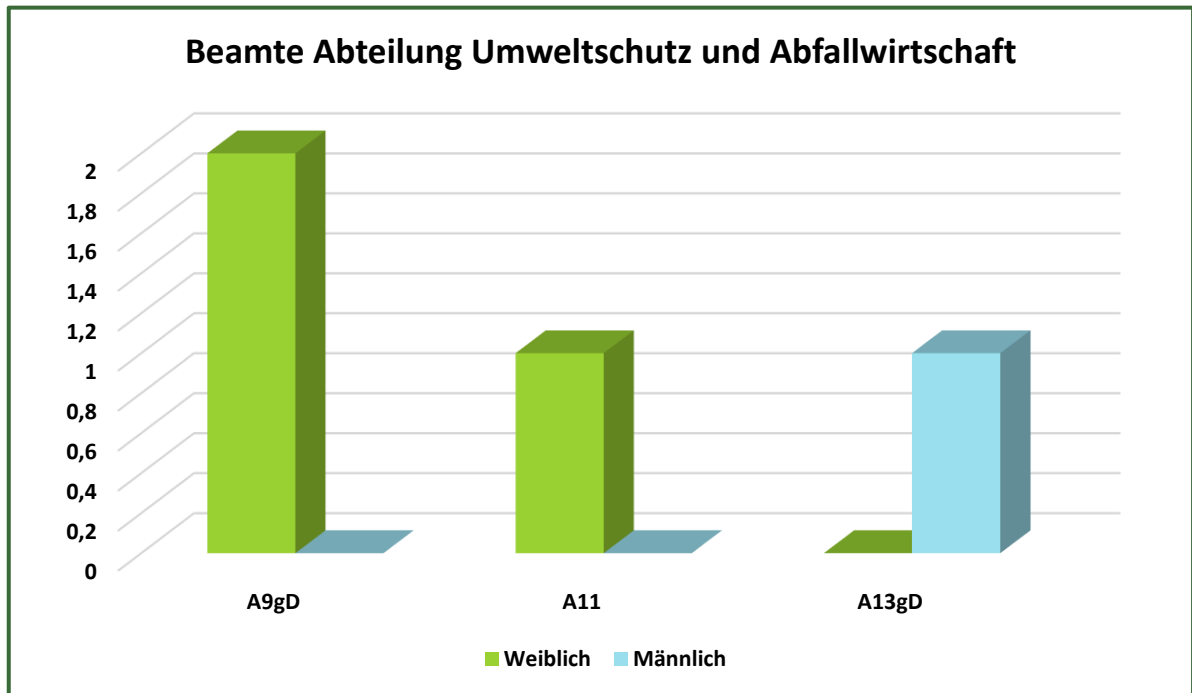


Abbildung 26: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 7

Abbildung 26 ist zu entnehmen, dass Beamtinnen in der Abteilung Umweltschutz und Abfallwirtschaft nur in den Besoldungsgruppen A9 gD und A11 tätig sind. Hier liegt der Anteil bei jeweils 100 %. Ein Mann ist in der Besoldungsgruppe A13 gD beschäftigt.

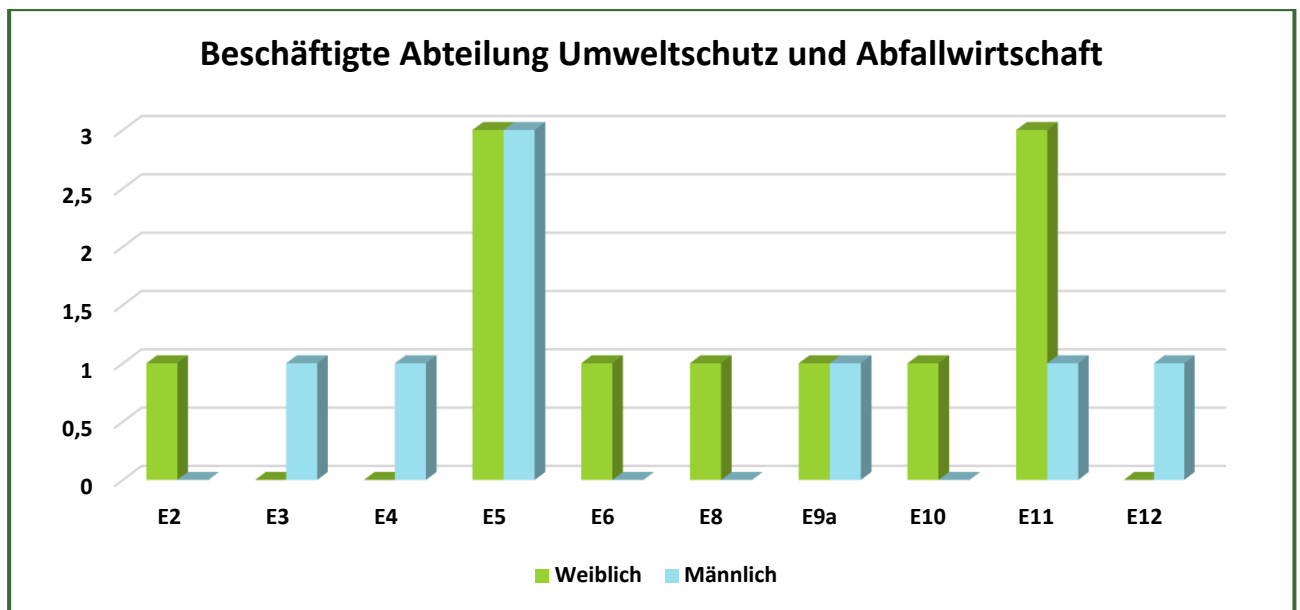


Abbildung 27: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 7

Neben denen im Kreishaus ansässigen Mitarbeitenden gehören zur Abteilung Umweltschutz und Abfallwirtschaft ebenso die Beschäftigten der Kreismülldeponie. Bei den tariflich Beschäftigten ist der Anteil an Männern und Frauen sehr ausgewogen. Es gibt zwar Entgeltgruppen, in denen nur jeweils eine Frau oder ein Mann beschäftigt ist, in zwei weiteren Entgeltgruppen herrscht jedoch Parität und in E11 TVöD sind sogar dreimal so viele Frauen wie Männer angestellt.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Abteilung Umweltschutz und Abfallwirtschaft, so liegt die Frauenquote bei 61 %. Im Vergleich zu den bisher aufgeführten Abteilungen ist hier die Frauenquote erstmals geringer als die Männerquote.

2.6.8 Abteilung Veterinäramt und Landwirtschaft

In der Abteilung Veterinäramt und Landwirtschaft gibt es insgesamt 17 Mitarbeitende. Hiervon sind zwei verbeamtet und 15 tariflich beschäftigt.

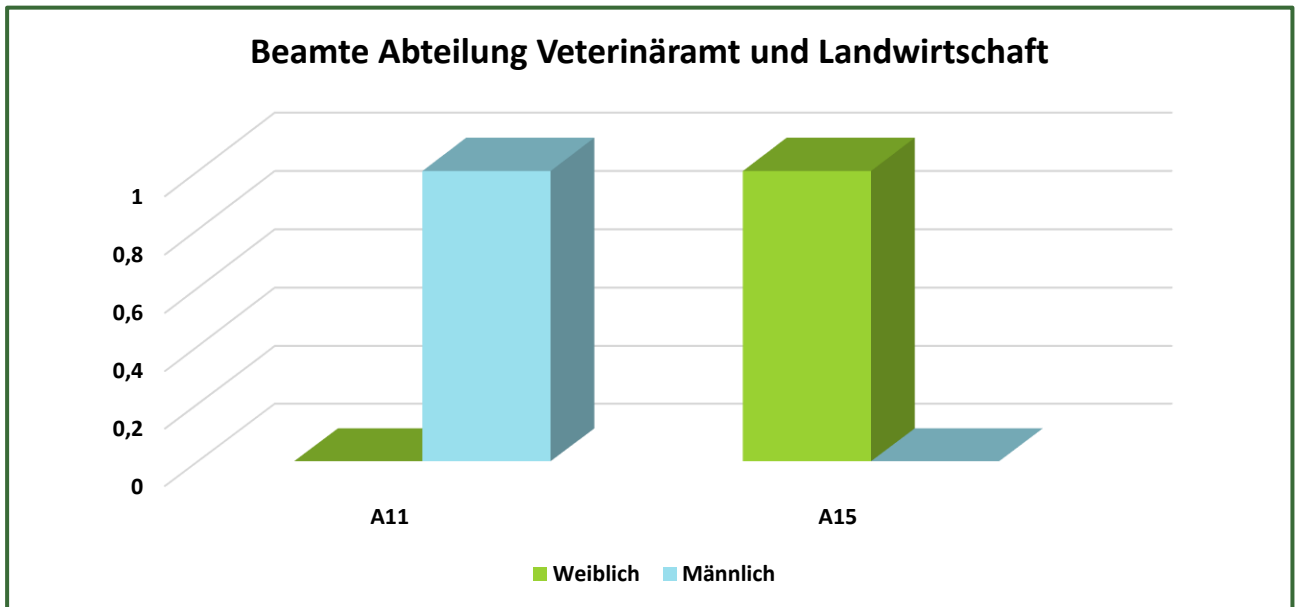


Abbildung 28: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 8

Der Anteil an verbeamteten Männern und Frauen ist in der Abteilung 8 ausgeglichen.

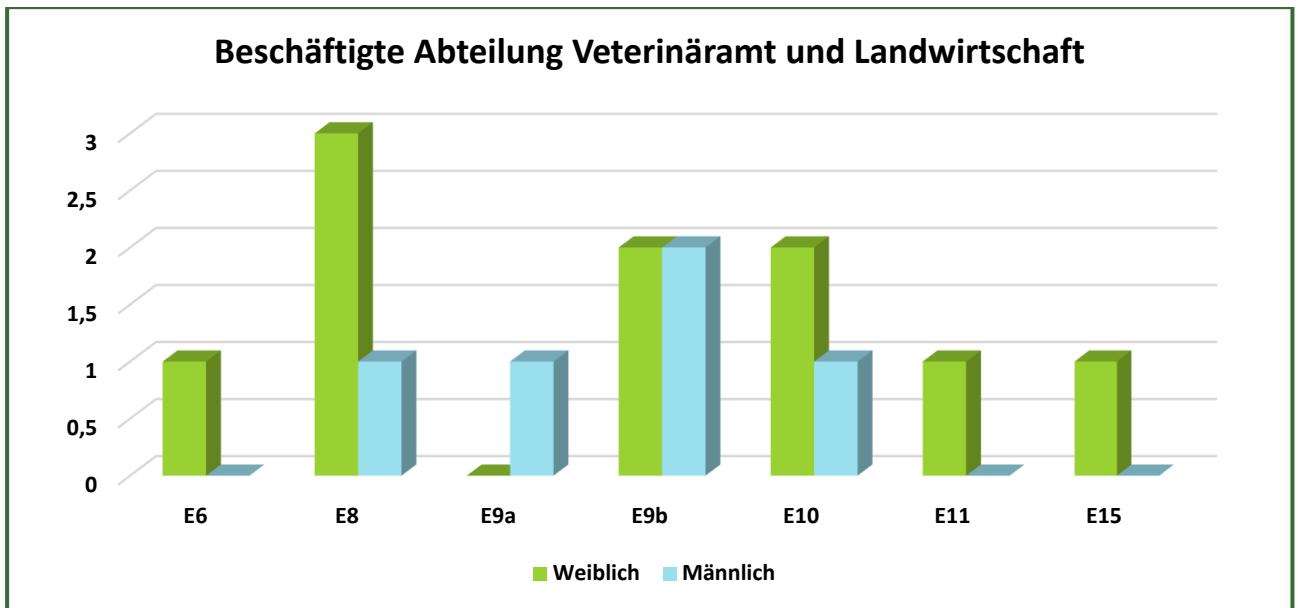


Abbildung 29: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 8

Auch in der Abteilung Veterinäramt und Landwirtschaft zeichnet sich eine hohe Frauenquote ab. Insbesondere in der Entgeltgruppe E8 TVöD ist der Anteil an Frauen dreimal höher als an Männern. In den Entgeltgruppen E6, E11 und E15 TVöD gibt es keine Männer.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Abteilung Veterinäramt und Landwirtschaft, so liegt die Frauenquote bei 65 %.

2.6.9 Abteilung Finanzen

In der Abteilung Finanzen gibt es insgesamt 16 Mitarbeitende. Hiervon sind zwei verbeamtet und vierzehn tariflich beschäftigt, keine davon im Sozial und Erziehungsdienst.

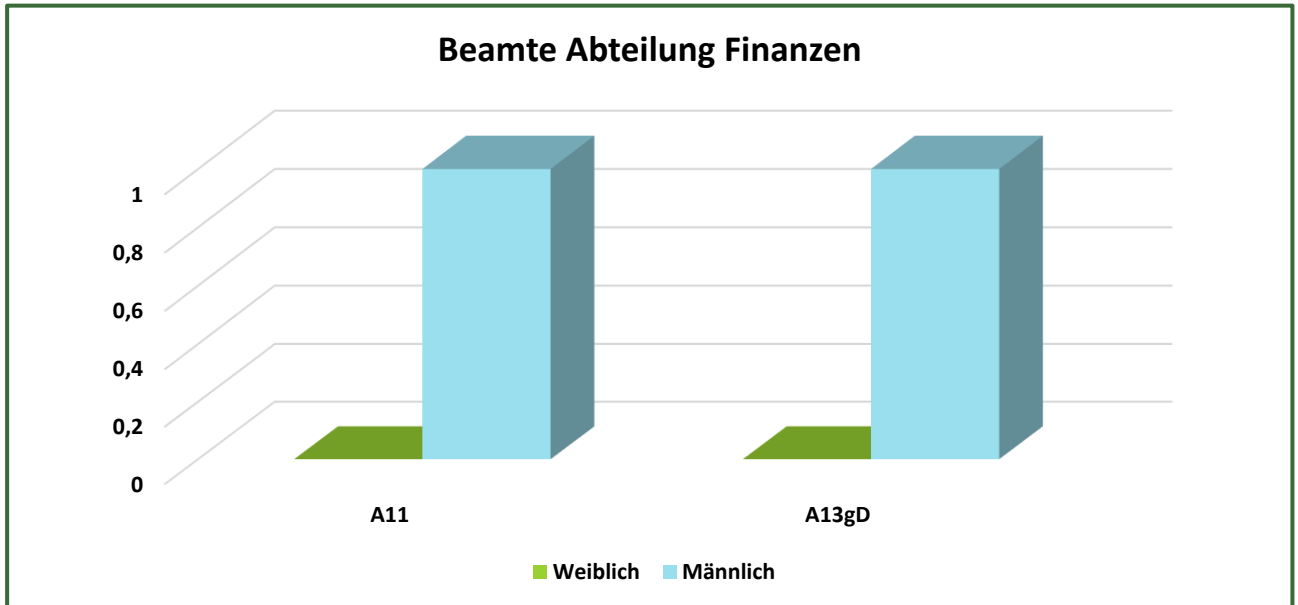


Abbildung 30: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 9

In der Gruppe der Beamten der Finanzabteilung liegt erstmals eine Männerquote von 100 % vor.

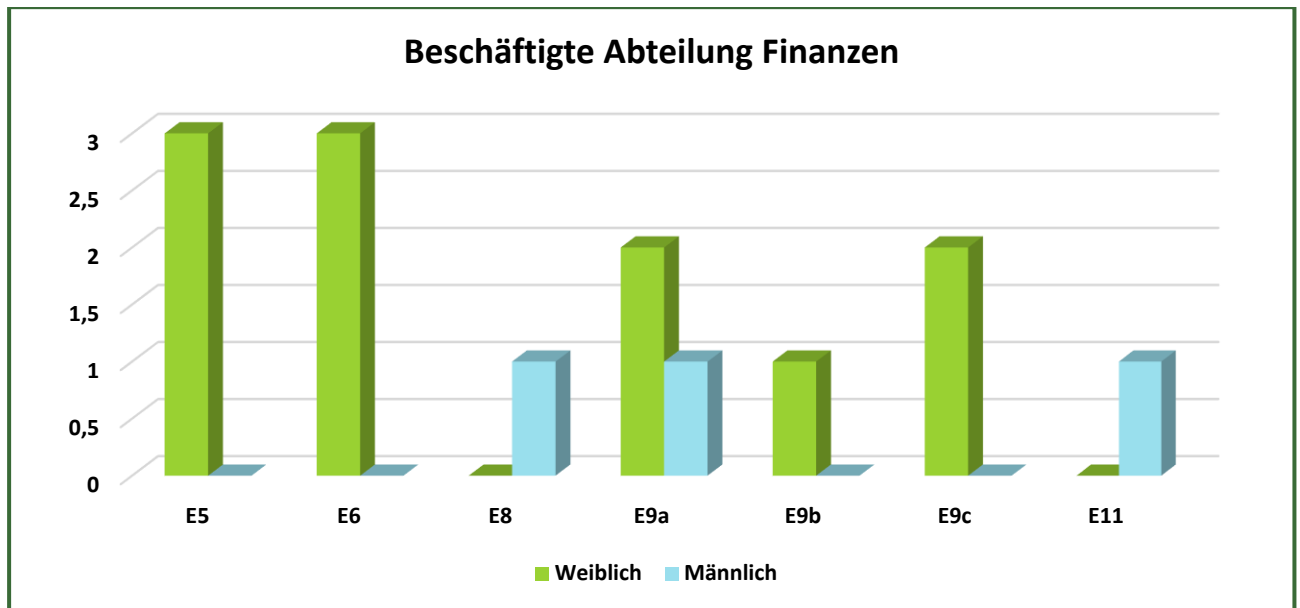


Abbildung 31: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 9

Bei den Beschäftigten hingegen liegt die Frauenquote in den Entgeltgruppen E5, E6, E9a, E9b TVöD und E9c TVöD anteilig höher als die Männerquote, teilweise sogar bei 100 %.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Abteilung Finanzen, so liegt die Frauenquote bei 69 %.

2.6.10 Rechnungs- und Gemeindeprüfungsamt

Im Rechnungs- und Gemeindeprüfungsamt gibt es insgesamt drei Mitarbeitende. Hiervon sind alle Mitarbeitende im Beamtenverhältnis.

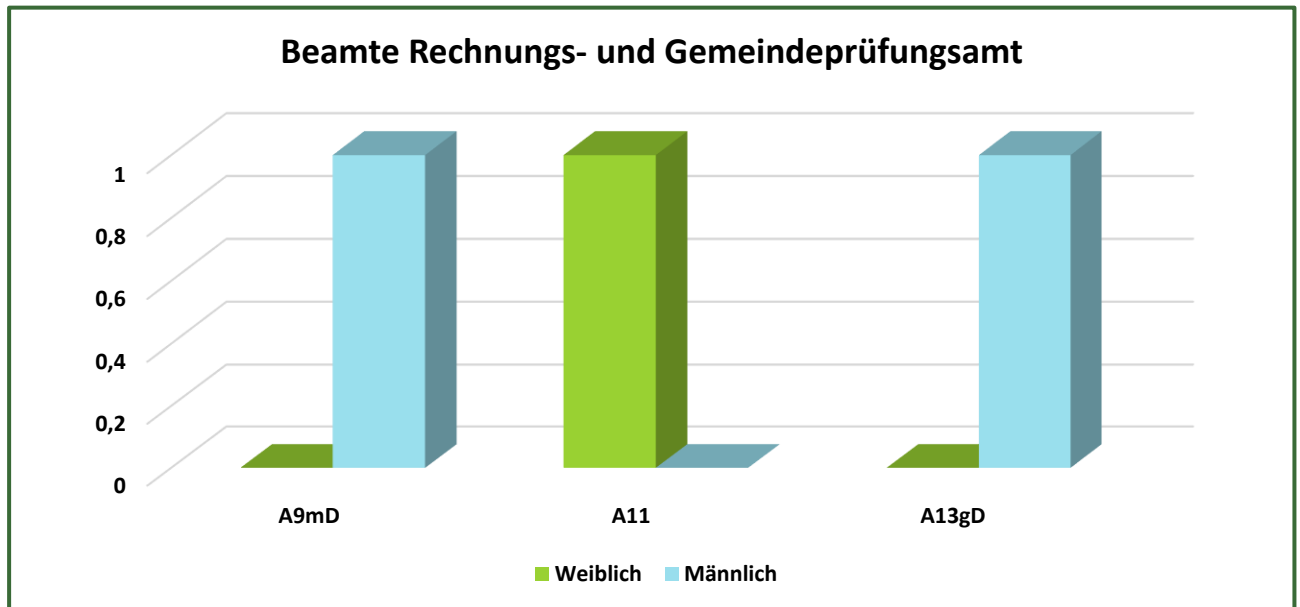


Abbildung 32 : Gliederung nach Besoldungsgruppe im Rechnungs- und Gemeindeprüfungsamt

Von den drei Kräften sind zwei männlich und eine weiblich. Eine Frau ist in der Besoldungsgruppe A11 tätig. Die Frauenquote im Rechnungs- und Gemeindeprüfungsamt liegt damit bei 33 %.

2.6.11 Donnersberg- Touristik-Verband e.V. (DTV)

Im Donnersberger-Touristik-Verband e.V. gibt es insgesamt vier Mitarbeitende, die alle tariflich beschäftigt sind.

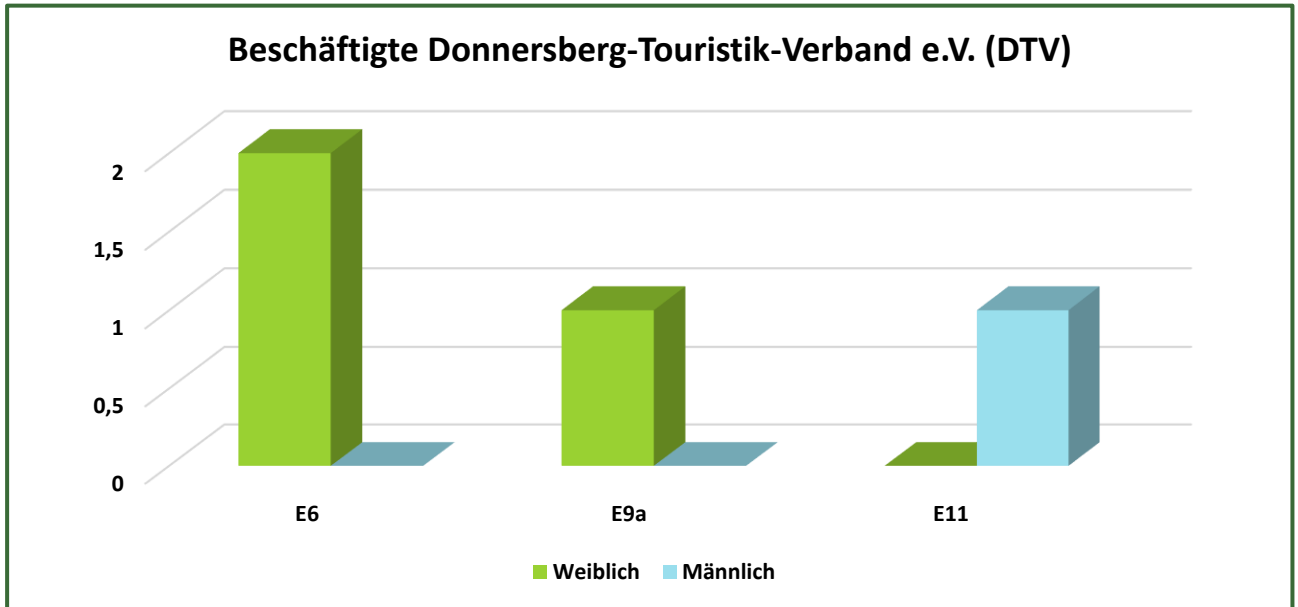


Abbildung 33: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) im DTV

Die Frauenquote im Donnersberg-Touristik-Verband e.V. (DTV) liegt bei 75 %.

2.6.12 Kreismusikschule (KMS) und Kreisvolkshochschule (KVHS)

In der Kreismusikschule und Kreisvolkshochschule gibt es insgesamt acht Mitarbeitende, die alle tariflich beschäftigt sind.

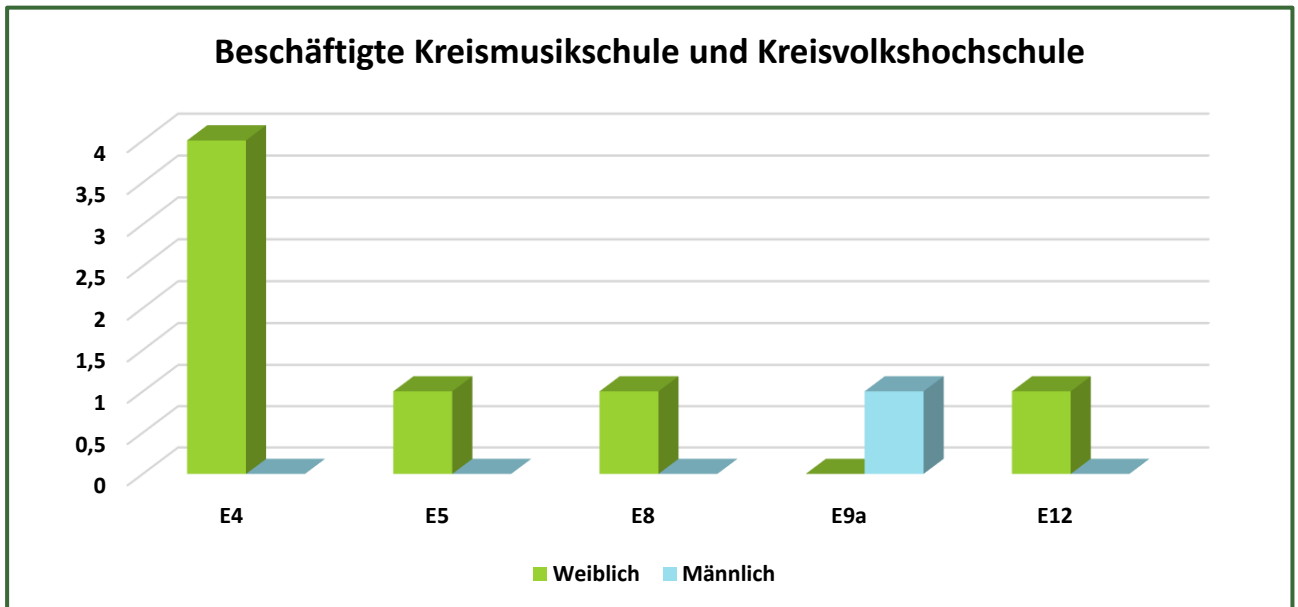


Abbildung 34: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der KMS / KVHS

Die Frauenquote liegt hier bei 88 %, lediglich ein Mann ist in Entgeltgruppe 9a TVöD beschäftigt.

2.6.13 Stabsstelle Organisationsentwicklung und IT

In der Stabsstelle Organisationsentwicklung und IT gibt es insgesamt 17 Mitarbeitende. Hiervon sind zwei verbeamtet und 15 tariflich beschäftigt.

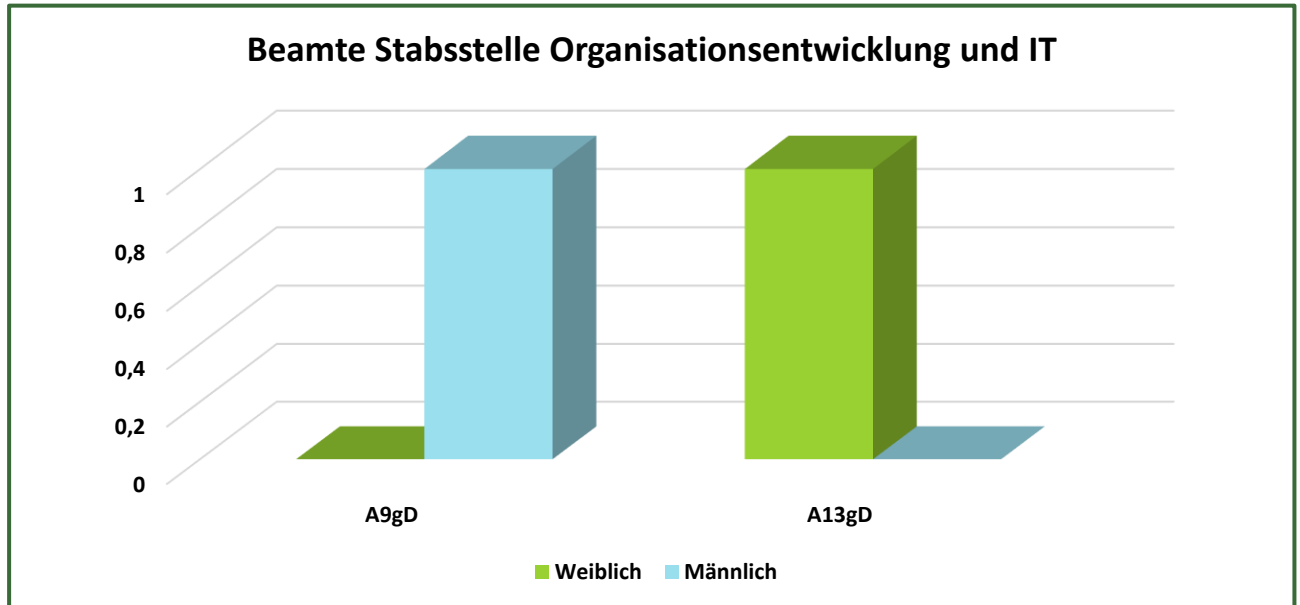


Abbildung 35: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Stabsstelle Organisationsentwicklung und IT

Das Verhältnis von verbeamteten Frauen und Männern ist hier ausgewogen.

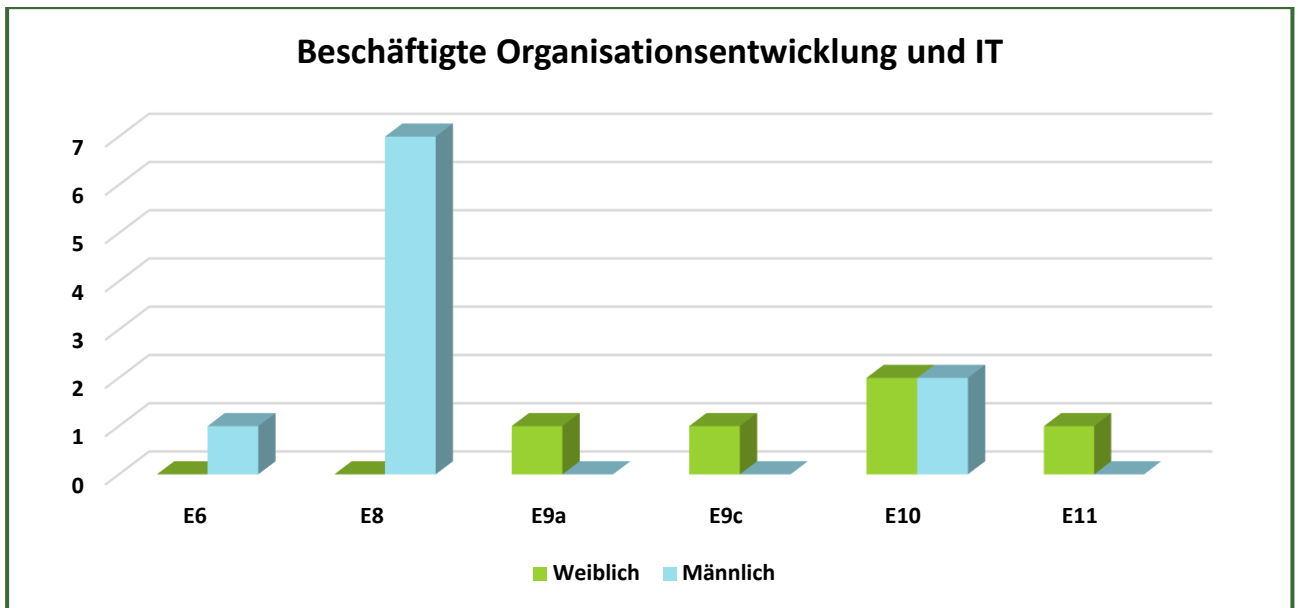


Abbildung 36: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der der Stabsstelle Organisationsentwicklung und IT

Bei den Beschäftigten ist die Männerquote in Entgeltgruppe 8 TVöD im Gegensatz zu den anderen vertretenen Entgeltgruppen bemerkenswert hoch. In E10 TVöD hingegen herrscht Parität.

Im IT-Bereich sind insgesamt sechs Mitarbeitende beschäftigt, davon zwei Frauen in den Entgeltgruppen 11 und 9a TVöD.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Stabsstelle Organisationsentwicklung und IT, so liegt die Frauenquote bei 35 %. Im Vergleich zu den vorher aufgeführten Abteilungen ist der Frauenanteil hier auffallend gering.

2.6.14 Stabsstelle Wirtschaftsförderung, Standortentwicklung und Klimaschutz

In der Stabsstelle Wirtschaftsförderung gibt es insgesamt sieben Mitarbeitende, darunter ein Beamter und sechs tariflich Beschäftigte.

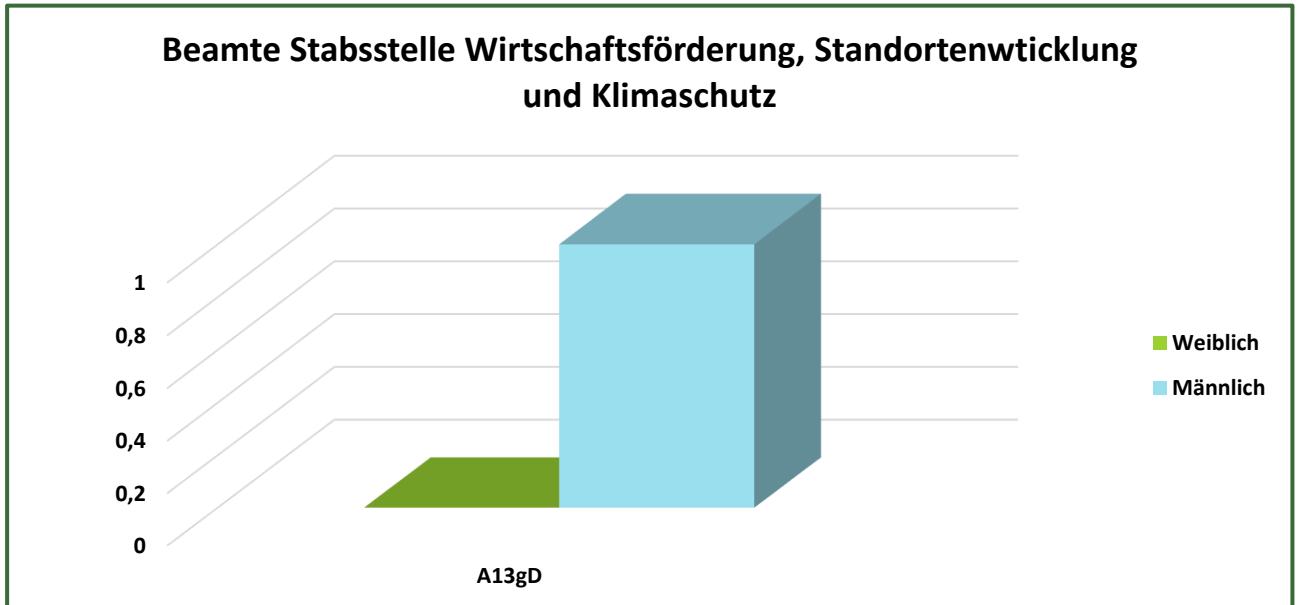


Abbildung 37: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Stabsstelle Wirtschaftsförderung, Standortentwicklung und Klimaschutz

In der Besoldungsgruppe A13 gD wird ein Mann beschäftigt.

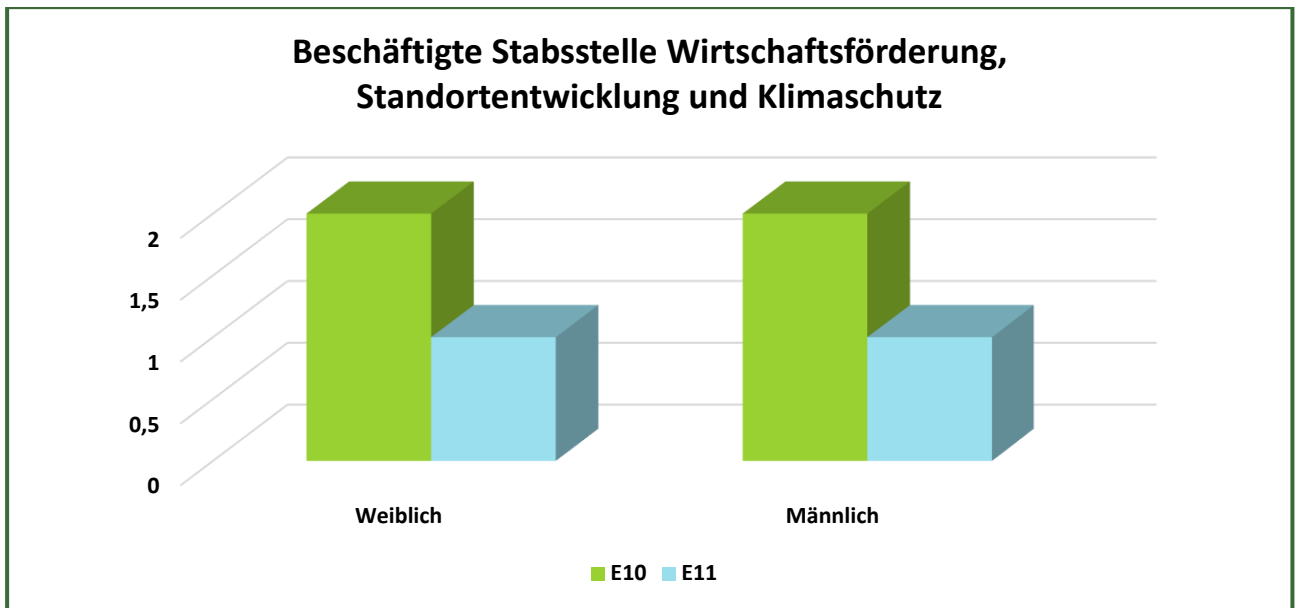


Abbildung 38: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Stabsstelle Wirtschaftsförderung, Standortentwicklung und Klimaschutz

Bei den Beschäftigten in der Stabsstelle Wirtschaftsförderung herrscht in beiden Entgeltgruppen E10 und E11 TVöD Parität.

Betrachtet man alle Mitarbeitenden der Stabsstelle Wirtschaftsförderung, so liegt die Frauenquote bei 43 %.

2.6.15 Jobcenter Donnersbergkreis

Im Jobcenter Donnersbergkreis stellt die Kreisverwaltung Donnersbergkreis insgesamt neun Mitarbeitende, die alle tariflich beschäftigt sind.

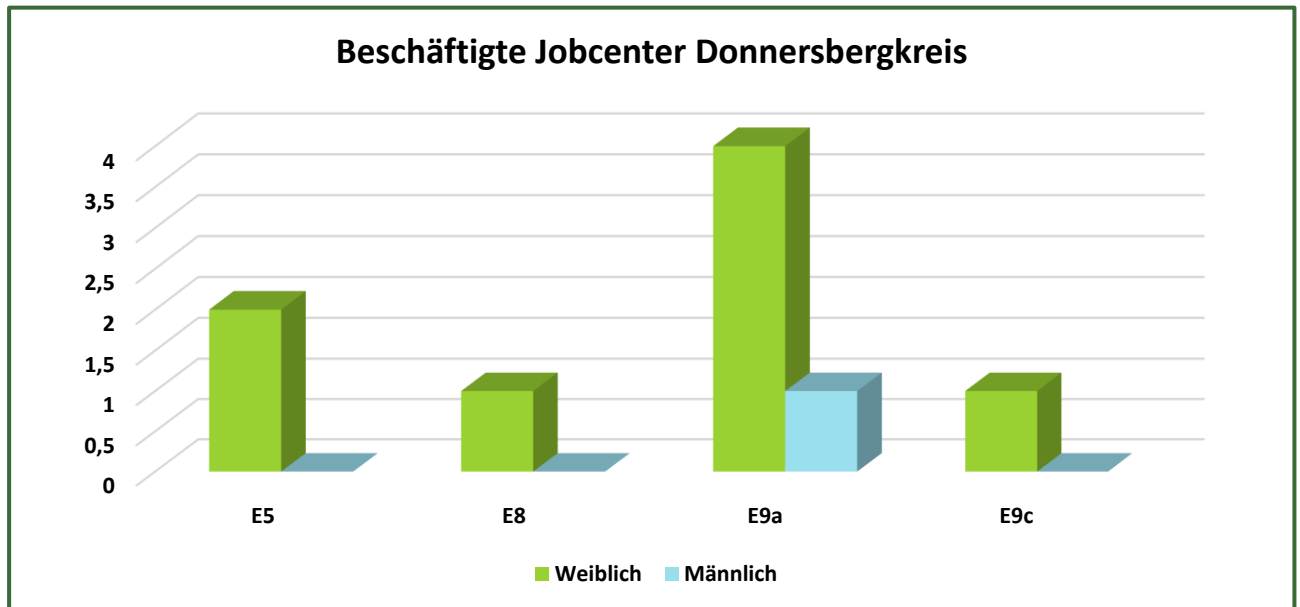


Abbildung 39: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) im Jobcenter

Beim Jobcenter Donnersbergkreis überwiegt der Anteil an Frauen deutlich. In drei Entgeltgruppen beträgt der Frauenanteil 100 %, in der vierten Entgeltgruppe 80 %.

Insgesamt liegt die Frauenquote bei den Beschäftigten, die die Kreisverwaltung Donnersbergkreis stellt, im Jobcenter bei fast 89 %.

2.6.16 Büro des Landrats

Im Büro des Landrats gibt es insgesamt vier Mitarbeitende, die alle tariflich beschäftigt sind.

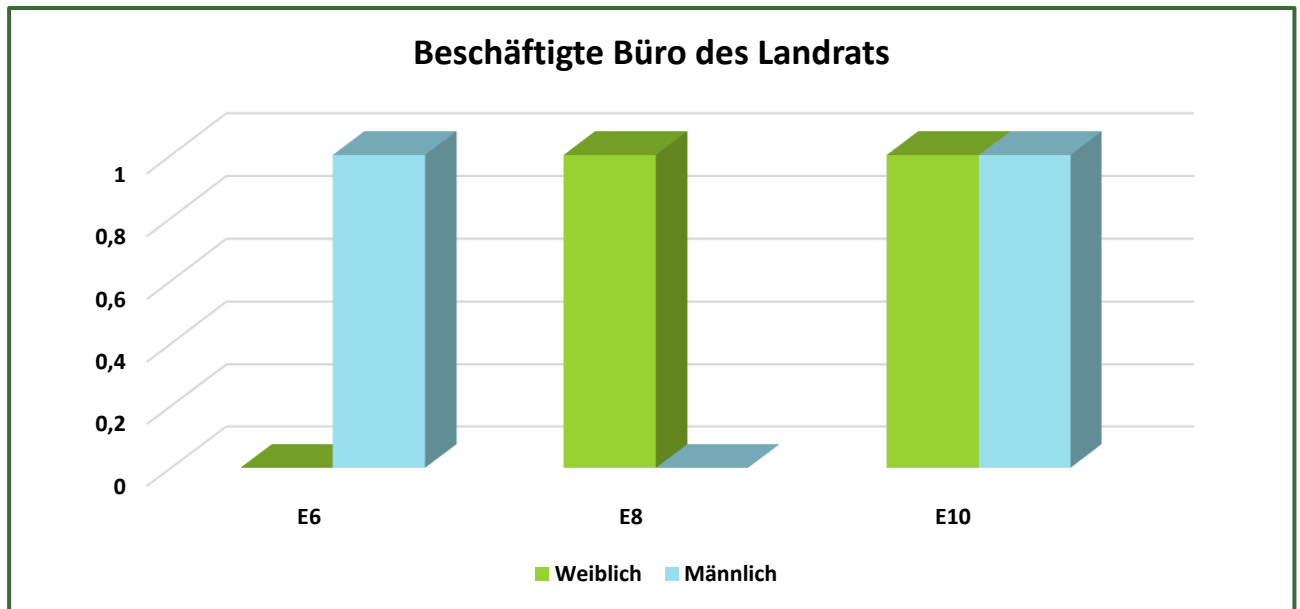


Abbildung 40: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) im Büro des Landrats

Das Büro des Landrats ist paritätisch besetzt. Die Frauen sind in der Entgeltgruppe E8 sowie E10 TVöD beschäftigt. Die Frauenquote liegt entsprechend bei 50 %.

2.6.17 Schulen in Trägerschaft des Donnersbergkreises

In den Schulen gibt es insgesamt 119 Mitarbeitende, die zur Kreisverwaltung Donnersbergkreis gehören. Hiervon sind alle tariflich beschäftigt.

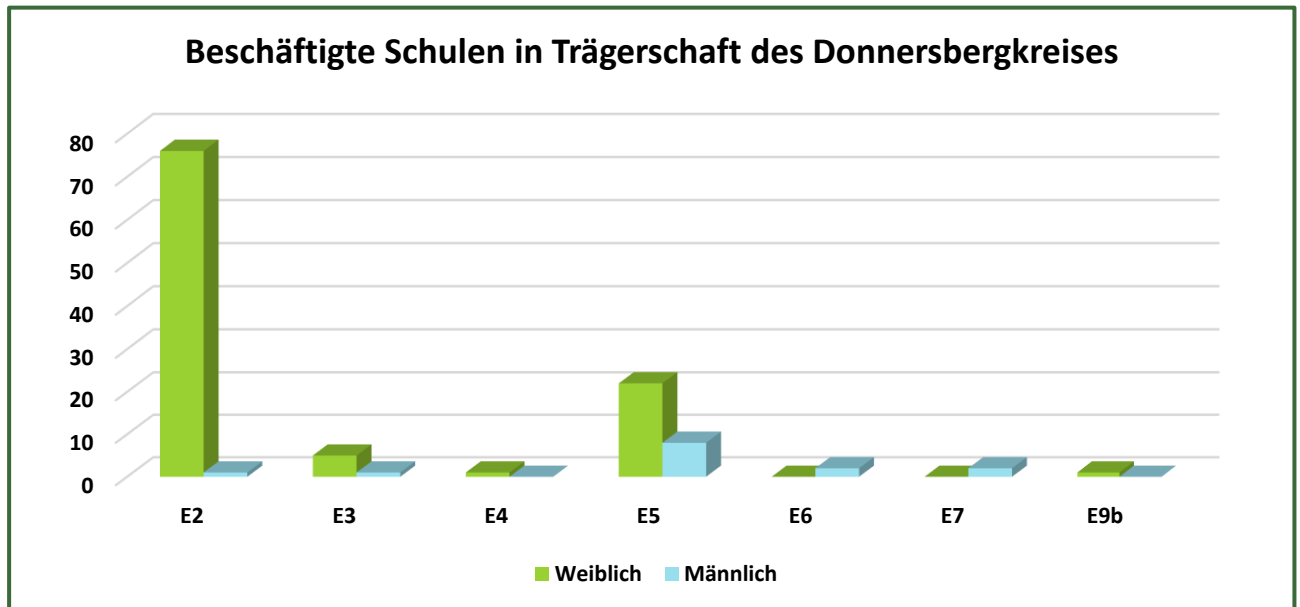


Abbildung 41: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in allen Schulen

Die Mitarbeitenden in den Schulen sind überwiegend in Entgeltgruppe 2 TVöD beschäftigt, davon der Großteil Frauen im Bereich Reinigungsdienst und Hauswirtschaft.

2.7 Personal in Führungspositionen



Abbildung 42: Stabsstellen- und Abteilungsleitungen

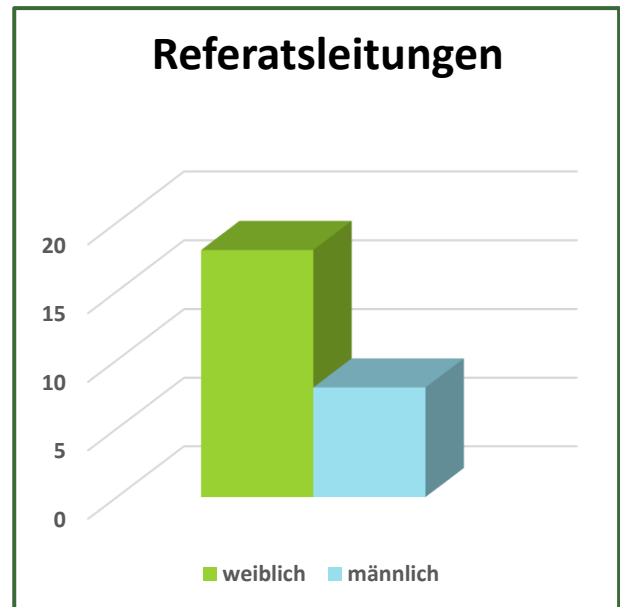


Abbildung 43: Referatsleitungen

Die Leitungsfunktionen der 16 Stabsstellen bzw. Abteilungen sind paritätisch durch Männer und Frauen besetzt. Von diesen Führungskräften ist ein Mann mit 80 % in Teilzeit beschäftigt.

Insgesamt gibt es 26 Referate. Davon werden 18 von Frauen und neun von Männern geleitet. Ein Referat wird von zwei weiblichen Teilzeitkräften geführt. Weiterhin sind zwei der weiblichen Referatsleitungen in Teilzeit tätig mit durchschnittlich 75 %. Die Frauenquote liegt bei 65 %.

2.8 Auszubildende sowie Beamtenanwärterinnen und -anwärter

Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis bietet insgesamt sechs Ausbildungsberufe beziehungsweise Duale Studiengänge an. Drei der sechs Ausbildungsberufe und Dualen Studiengänge werden jährlich angeboten, während die Ausbildungen zum Fachinformatiker, Hygienekontrolleur beziehungsweise das Duales Studium Bachelor of Arts Soziale Arbeit nur alle drei Jahre ausgeschrieben werden. Nachfolgende Abbildung zeigt die Ausbildungsberufe und Studiengänge im Überblick sowie die Verteilung von Männern und Frauen und ob es sich dabei um Beamte oder Beschäftigte handelt.

Ausbildung	Männer	Frauen	Gesamt	Beamte	Beschäftigte
Fachinformatiker/in	1	0	1	0	1
Hygienekontrolleur/in	2	0	2	0	2
Verwaltungsfachangestellte/r	3	3	6	0	6
Verwaltungswirt/in	1	3	4	4	0
Bachelor of Arts Verwaltung	2	5	7	7	0
Studium Bachelor of Arts Soziale Arbeit	0	1	1	0	1
Gesamt	9	12	21	11	10

Abbildung 44: Auszubildende bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis

Für die Ausbildungsberufe Fachinformatiker, Hygienekontrolleur und das Duale Studium Bachelor of Arts Soziale Arbeit bietet die Kreisverwaltung Donnersbergkreis grundsätzlich einen Ausbildungs- bzw. Studienplatz an. Dies erklärt die geringe Gesamtzahl von einem männlichen Auszubildenden zum Fachinformatiker und einer weiblichen Dualen Studentin im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit. Alle zuvor Genannten sind als tariflich Beschäftigte in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis angestellt und unterliegen dem Tarifvertrag (TVaöD). Die nachfolgende Abbildung bildet das Verhältnis der Frauen und Männer in den Ausbildungs- bzw. Studiengängen Verwaltungsfachangestellte/r, Verwaltungswirt/in sowie Bachelor of Arts Verwaltung ab.

Ausbildung	Männer	Frauen	Frauenquote
Verwaltungsfachangestellte/r	3	3	50%
Verwaltungswirt/in	1	3	75%
Bachelor of Arts Verwaltung	2	5	71%

Abbildung 45: Verteilung der Ausbildungs- bzw. Studienplätze nach Männern und Frauen

Unter den insgesamt sechs Verwaltungsfachangestellten sind anteilmäßig so viele Frauen wie Männer. Bei den Verwaltungswirten und –wirtinnen sowie dem Bachelorstudiengang Verwaltung hingegen beträgt die Frauenquote jeweils über 70 %.

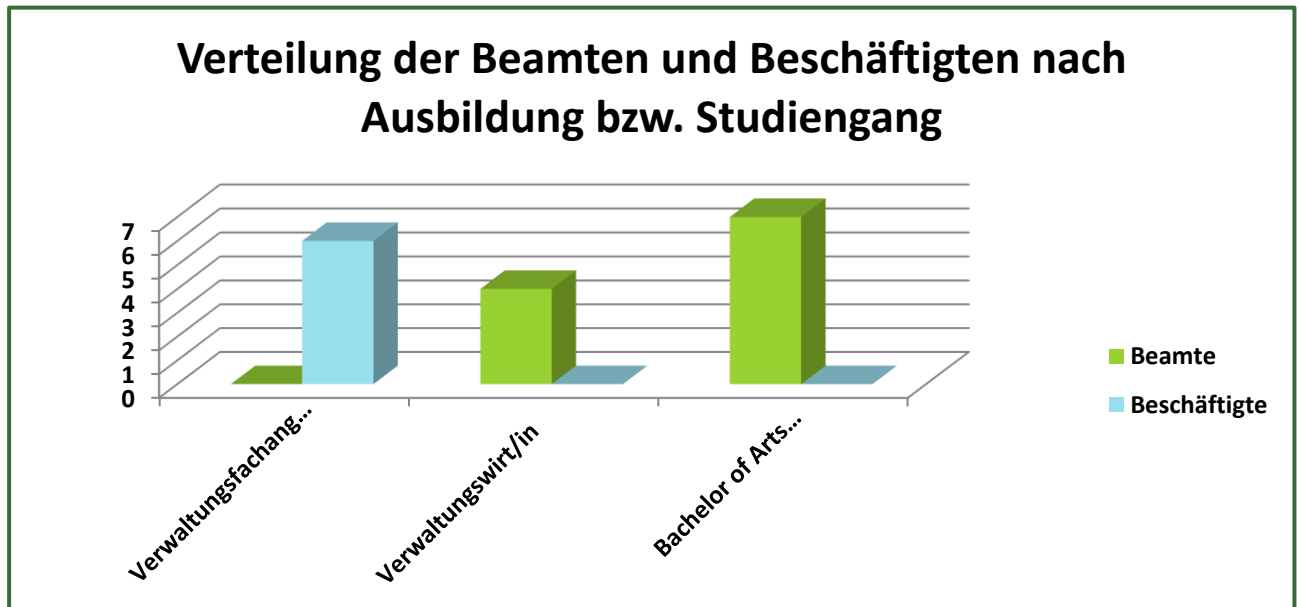


Abbildung 46: Verteilung der Beamten und Beschäftigten nach Ausbildung bzw. Studiengang

Die Abbildung 46 stellt dar, wie viele Beamten und Beschäftigte in den einzelnen Ausbildungsberufen bzw. im Dualen Studium tätig sind. Hierbei ist deutlich zu erkennen, dass alle Auszubildenden zum Verwaltungsfachangestellten tariflich beschäftigt sind. Die Anwärter und Anwärterinnen zum Verwaltungswirt bzw. im Dualen Bachelorstudiengang Verwaltung sind hingegen bereits zu Beginn auf Probe verbeamtet. Die Einstellungszahl der Auszubildenden ist über die Jahre hinweg gleichgeblieben.

2.9 Mobile Arbeit

Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis zeichnet sich als moderner und zukunftsorientierte Arbeitgeberin aus. Aus diesem Grund haben Mitarbeitende nach Bestehen der sechsmonatigen Probezeit, die Möglichkeit mobil zu arbeiten, insofern deren Stelle und Aufgabengebiet dies zulässt.

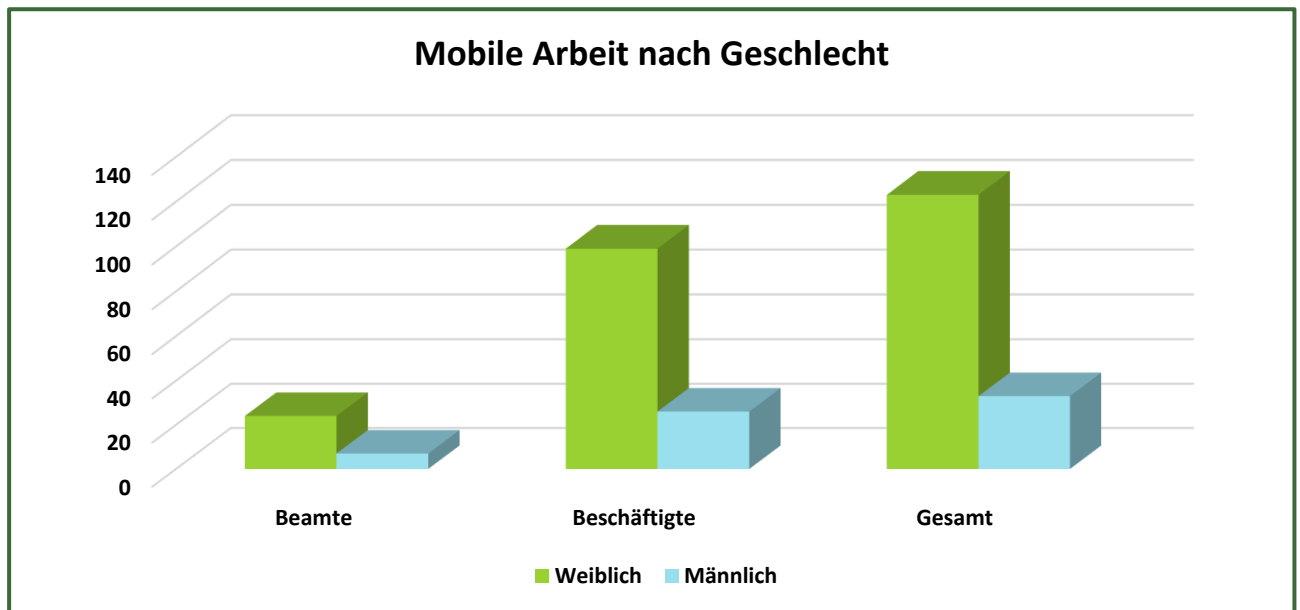


Abbildung 47: Mobile Arbeit nach Geschlecht

Abbildung 47 veranschaulicht die Verteilung von Frauen und Männern nach Statusgruppen sowie die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die die Möglichkeit von Mobiler Arbeit nutzen. Von insgesamt 31 Beamtinnen und Beamten nutzen diese 77 % der Frauen und nur sieben Männer. Von den insgesamt 156 Mitarbeitenden, die die Möglichkeit der Mobilen Arbeit nutzen, handelt es sich bei 125 um tariflich Beschäftigte, darunter 26 Männer und 99 Frauen. Somit liegt hier die Frauenquote bei 79 %. Unter den Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten, die Mobile Arbeit nutzen, sind neben den in Vollzeit tätigen Mitarbeitenden auch einige in Teilzeit beschäftigt. Abbildung 48 zeigt nachfolgend die Verteilung der Männer in Voll- bzw. Teilzeit nach Statusgruppe.

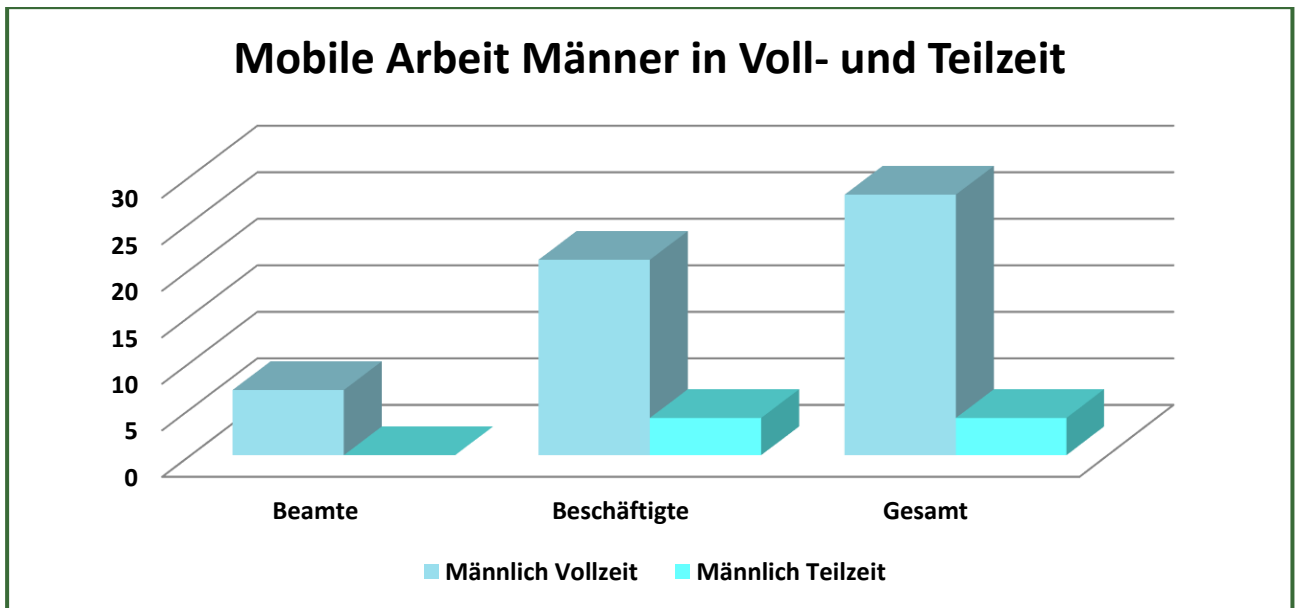


Abbildung 48: Mobile Arbeit Männer in Voll- und Teilzeit

Anhand obiger Abbildung wird deutlich, dass der überwiegende Anteil der Männer, die die Möglichkeit von Mobiler Arbeit nutzen in Vollzeit beschäftigt ist. Während unter den Beamten keiner in Teilzeit und sieben in Vollzeit tätig sind, arbeiten unter den Beschäftigten vier von 21 Männern in Teilzeit. Unter den weiblichen Mitarbeitenden stellt sich das anders dar: Nachfolgender Abbildung 50 ist zu entnehmen, dass bei den verbeamteten Frauen genauso viele Frauen in Teil- (12) wie in Vollzeit (12) das Angebot von mobiler Arbeit nutzen.

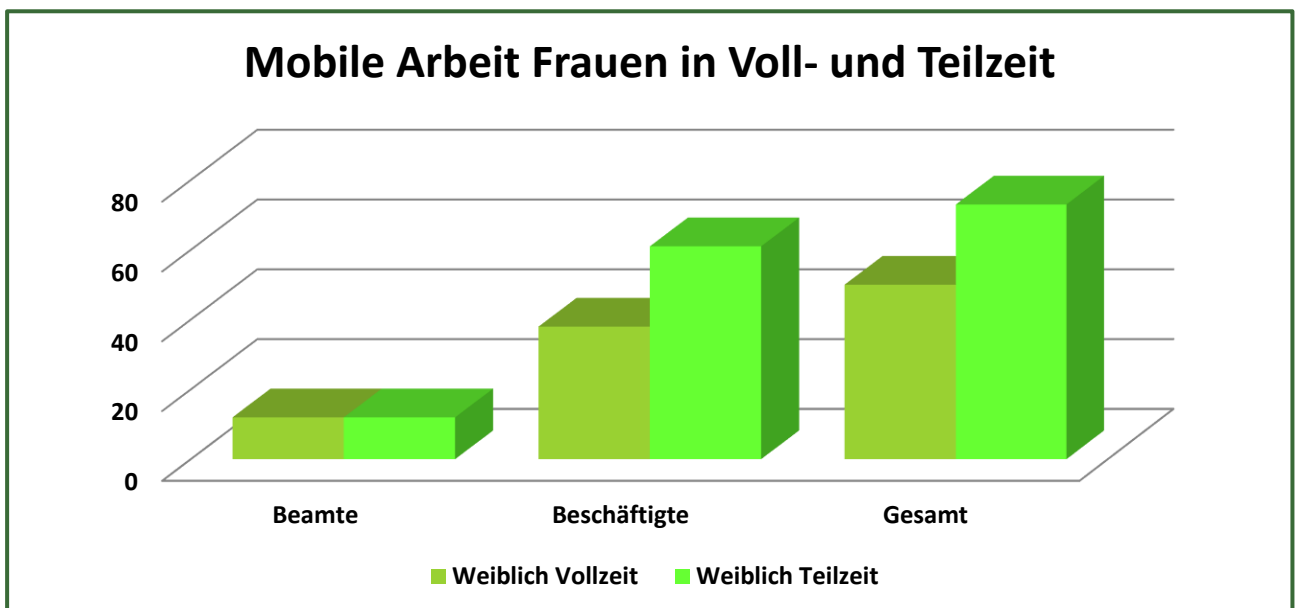


Abbildung 49: Mobile Arbeit Frauen in Voll- und Teilzeit

Unter den insgesamt 99 beschäftigten Frauen, die die Möglichkeit von Mobiler Arbeit nutzen, sind 38 in Voll- und der überwiegende Teil mit 61 in Teilzeit beschäftigt.

Die hohe Anzahl an Frauen in Telearbeit entspricht der insgesamt hohen Frauenquote innerhalb der Kreisverwaltung Donnersbergkreis. Insgesamt nutzen viermal so viele Frauen wie Männer die Möglichkeit der Mobilen Arbeit.

2.10 Beförderungen und Höhergruppierungen

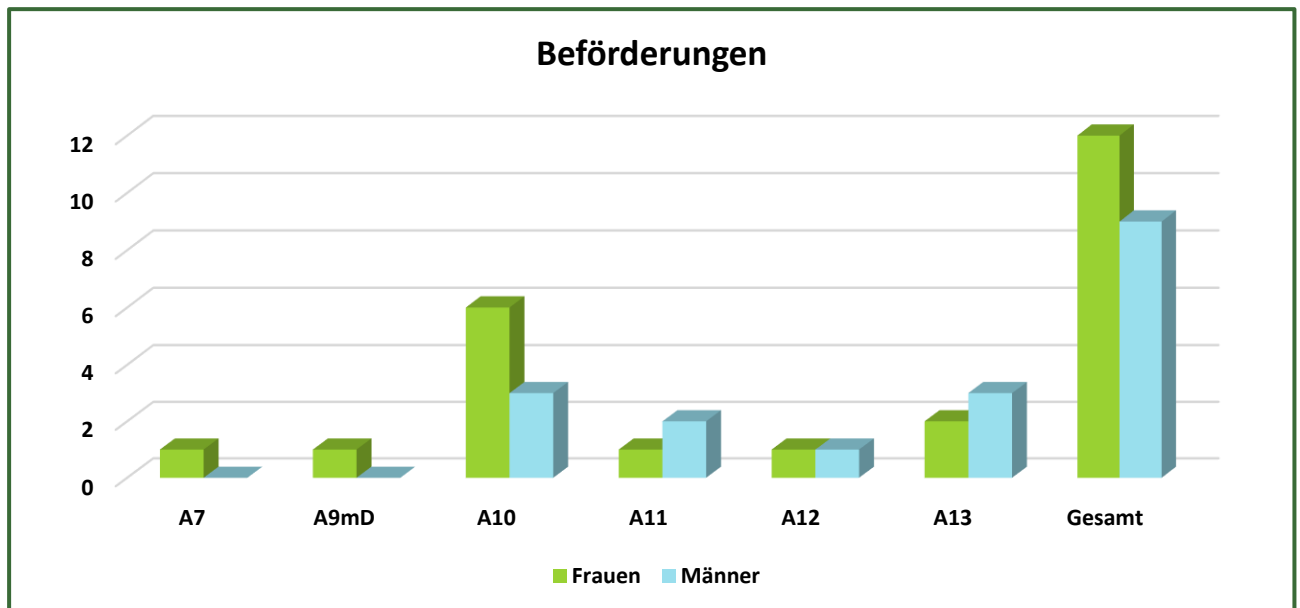


Abbildung 50: Beförderungen

In den letzten sechs Jahren wurden insgesamt 22 Beamtinnen und Beamte befördert, davon waren zwölf Frauen und zehn Männer. Der überwiegende Anteil an Frauen wurde in die Besoldungsgruppe A10 befördert.

Die Frauenquote bei den Beförderungen in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten liegt bei 55 %.

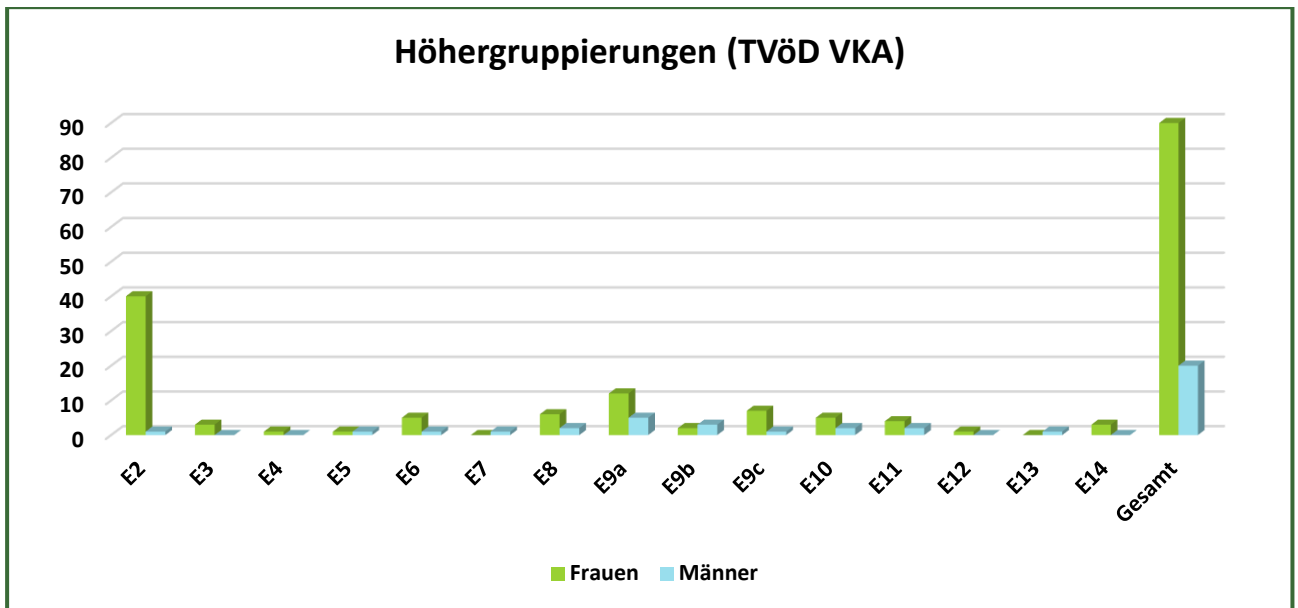


Abbildung 51: Höhergruppierungen (TVöD VKA)

In den letzten sechs Jahren wurden insgesamt 110 Beschäftigte höhergruppiert, davon waren 90 Frauen und 20 Männer. Die hohe Frauenquote in Entgeltgruppe E2 TVöD ist darauf zurückzuführen, dass es einen Beschluss seitens des Kreistages gab, wonach alle Reinigungskräfte in die Entgeltgruppe E2 TVöD höhergestuft wurden. Die restlichen Höhergruppierungen resultierten aus neu angefertigten Stellenbewertungen und Umsetzungen.

Die Frauenquote bei den Höhergruppierungen in der Gruppe der tariflich Beschäftigten liegt bei 82 %.

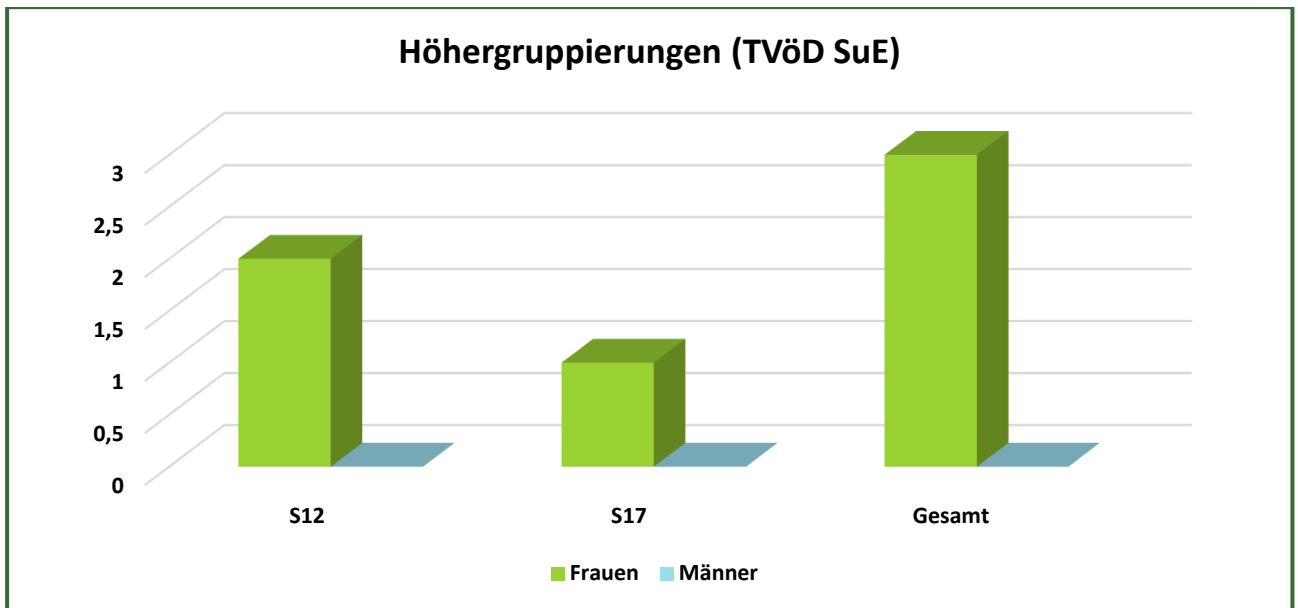


Abbildung 52: Höhergruppierungen (TVöD SuE)

Im Sozial- und Erziehungsdienst wurden in den vergangenen sechs Jahren nur Frauen höhergruppiert, davon zwei in die Entgeltgruppe S12 TVöD SuE und eine in die Entgeltgruppe S17 TVöD SuE. Hier liegt die Frauenquote bei 100 %.

2.11 Einstellungen

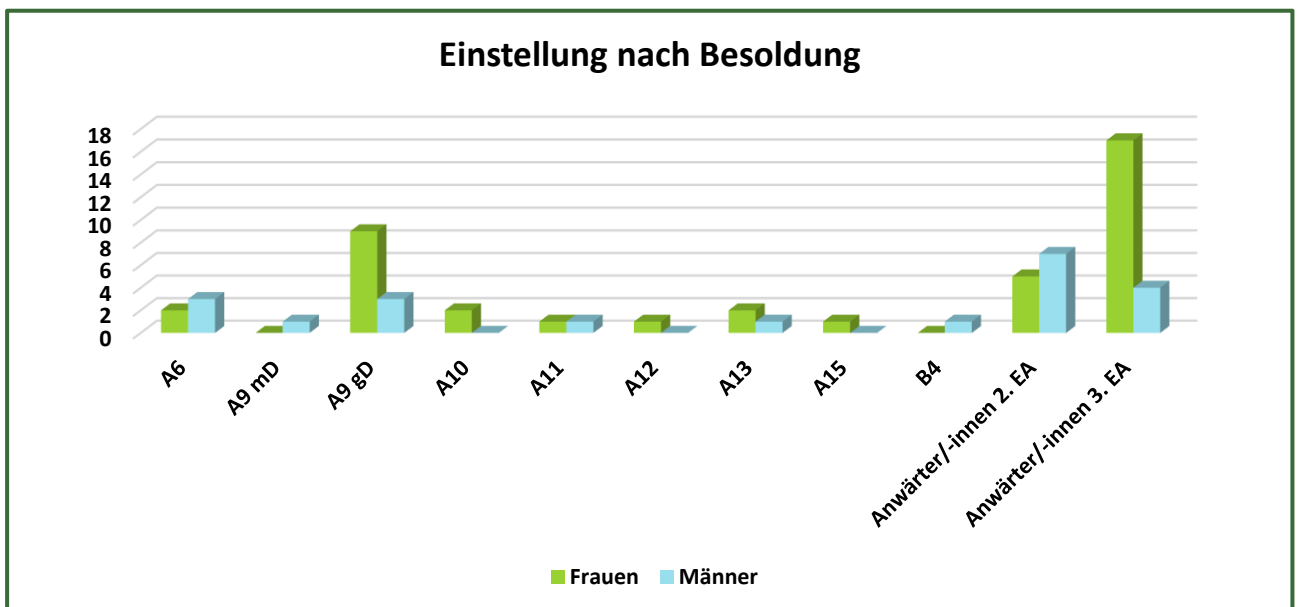


Abbildung 53: Einstellungen nach Besoldung

In den Jahren 2017 bis 2023 gab es insgesamt 61 Neueinstellungen ins Beamtenverhältnis. Davon waren 40 Frauen und 21 Männer. Die Frauenquote liegt bei 66 %.

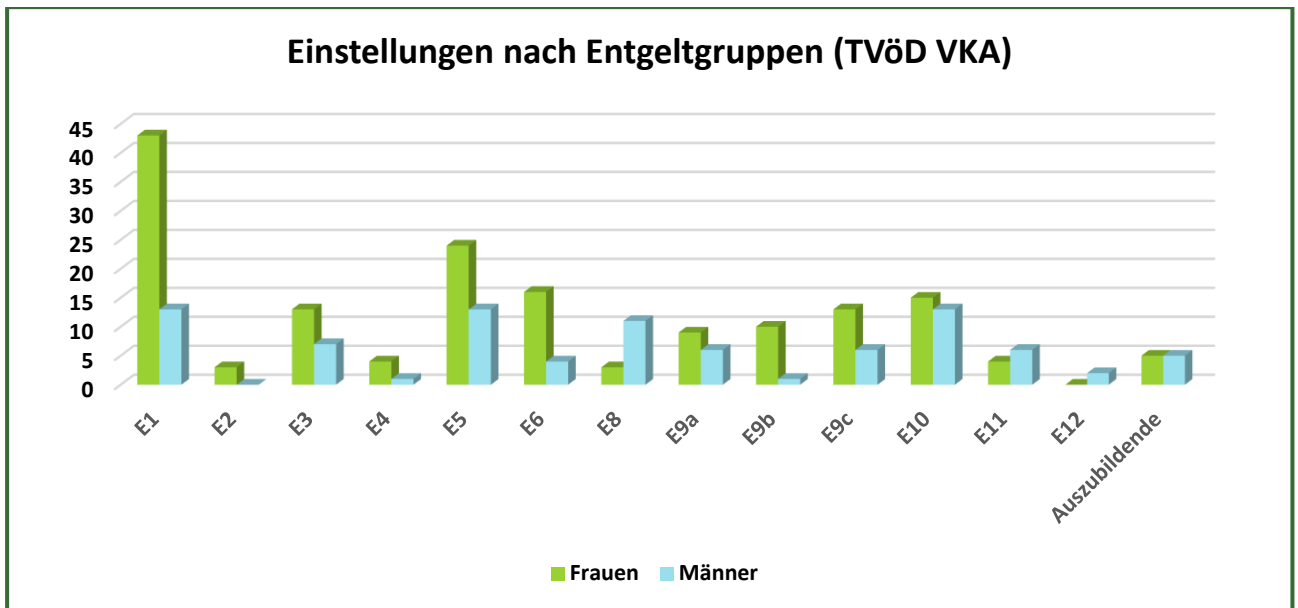


Abbildung 54: Einstellungen in Entgeltgruppen (TVöD VKA)

In den Jahren 2017 bis 2023 gab es insgesamt 250 Neueinstellungen unter den Beschäftigten. Davon waren 162 Frauen und 88 Männer. Die Frauenquote liegt bei 65 %.

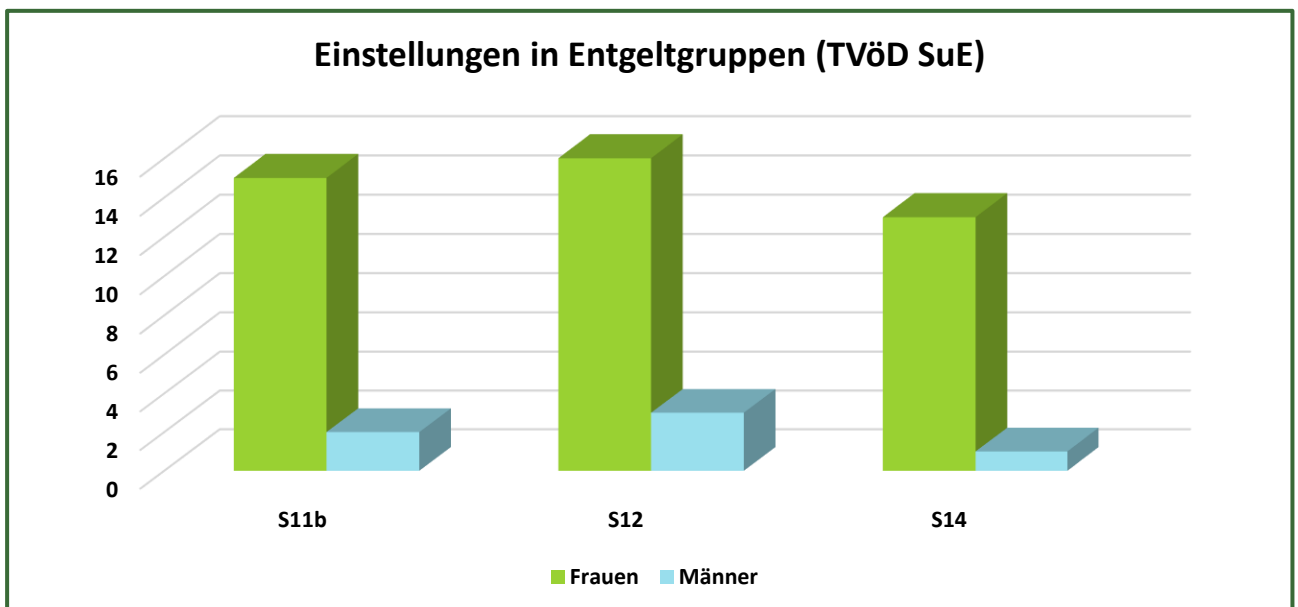


Abbildung 55: Einstellungen in Entgeltgruppen (TVöD SuE)

Im Sozial- und Erziehungsdienst gab es in den Jahren 2017 bis 2023 insgesamt 50 Neueinstellungen. Davon waren 44 Frauen und sechs Männer. Die Frauenquote liegt bei 88 %.

2.12 Fortbildungsqualifizierung und Führungskräftequalifizierung

Bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis nehmen die Mitarbeitenden regelmäßig an Fortbildungs- bzw. Führungskräftequalifizierungen teil.

Besoldungsgruppe	männlich	weiblich	Summe	Frauenquote in %
A10	0	2	2	100%
A11	0	0	0	0%
A12	0	0	0	0%
A13	0	0	0	0%
A14	0	1	1	100%
A15	0	0	0	0%
A16	0	0	0	0%
Gesamt	0	3	3	

Abbildung 56: Fortbildung- bzw. Fortbildungsqualifizierung

Unter den Beamtinnen und Beamten in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis haben insgesamt drei Mitarbeitende an einer Fortbildungsqualifizierung teilgenommen, davon zwei Beamtinnen in der Besoldungsgruppe A10 und eine in A14. Bis zum Stichtag 01.08.2023 haben keine Männer an einer Fortbildungsqualifizierung teilgenommen. Weiterhin gibt es seit einigen Jahren in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis die Möglichkeit an einem Führungskräftenachwuchsprogramm FIT – Fit für die Zukunft – teilzunehmen, welches in Kooperation mit anderen Landkreisen stattfindet. Seit dem ersten Durchgang haben insgesamt sechs Mitarbeitende der Kreisverwaltung Donnersbergkreis an dem Programm teilgenommen. Nachfolgende Abbildung zeigt hierzu die Verteilung von Männern und Frauen.



Abbildung 57: Führungskräftequalifizierung FIT - Fit für die Zukunft

Vier Frauen von insgesamt sechs Teilnehmenden haben die vergangenen Jahre erfolgreich das Führungskräfteaufbauprogramm FIT – Fit für die Zukunft durchlaufen. Somit liegt die Frauenquote bei 67 %.

2.13 Verhältnis von Voll- und Teilzeit nach Geschlecht

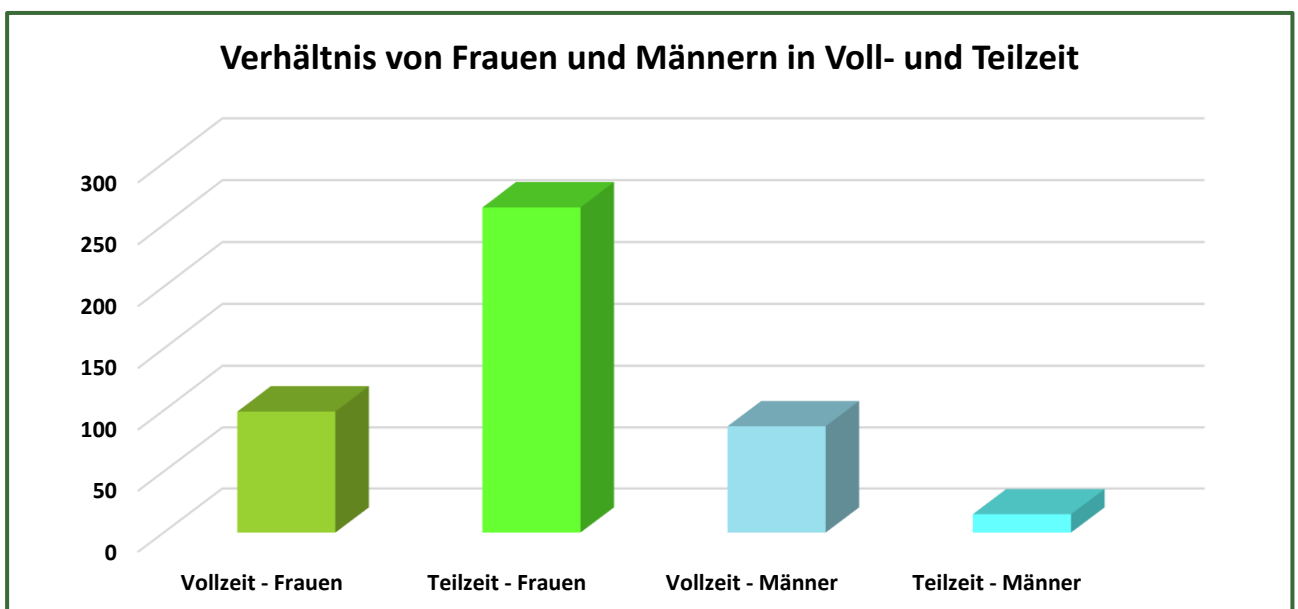


Abbildung 58: Verhältnis von Männern und Frauen in Voll- und Teilzeit

Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis beschäftigt insgesamt 464 aktive Mitarbeitende (ausgenommen werden hierbei Mitarbeitende in Elternzeit, im Sonderurlaub oder solche, die sich in Rente auf Zeit befinden). 186 Mitarbeitende arbeiten in Vollzeit, davon 87 Männer und 99 Frauen. Nur 15 Männer sind in Teilzeit beschäftigt, bei den Frauen sind es weitaus mehr (264). Die sehr hohe Quote von Frauen in Teilzeit zeigt, dass in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis Wert auf die Vereinbarung von Familie und Beruf gelegt wird.

Im Vergleich zu dem vorliegenden Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2024 weist der Frauenförderplan aus dem Jahr 2012 insgesamt 346 Mitarbeitende aus. 145 der Mitarbeitenden waren zu dieser Zeit in Vollzeit beschäftigt, davon waren 82 Männer und 63 Frauen. 150 Mitarbeitende waren in Teilzeit tätig, davon elf Männer und 139 Frauen.

2.14 Elternzeit

Zum Stichtag 01.08.2023 gab es insgesamt vierzehn Mitarbeitende in Elternzeit, davon ein Mann und dreizehn Frauen.

2.15 Beurlaubungen ohne Bezüge

Zum Stichtag 01.08.2023 gab es zwei Personen im Sonderurlaub, davon eine Beamtin und eine tariflich Beschäftigte.

3. Erwartete Personalentwicklung (Prognose)

Betrachtet man die aktuelle Altersstruktur der Kreisverwaltung Donnersbergkreis, so ist erkennbar, dass insgesamt 54 % der Mitarbeitenden älter als 46 Jahre sind.

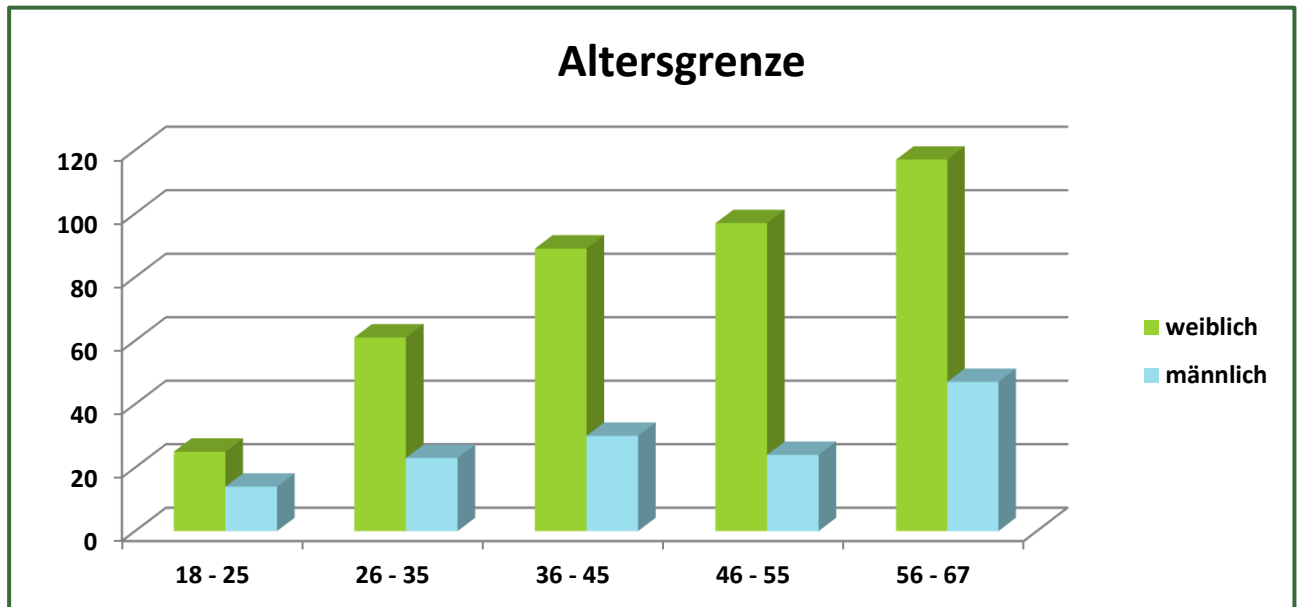


Abbildung 59: Altersgrenze

117 Frauen und 47 Männer gehen in den nächsten zehn Jahren in Rente oder Pension. Im Hinblick auf das nachstehende Ziel 3 ist es in Anbetracht des Arbeitskräftemangels wichtig, dass bereits frühzeitig an einem positiven Image der Kreisverwaltung Donnersbergkreis gearbeitet werden sollte. Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis als attraktiven Arbeitgeber in der Region zu repräsentieren ist insbesondere wichtig für potenziell neue Mitarbeitende. Denn die frühzeitige Nachbesetzung offener Stellen wirken dem bereits bestehenden Arbeitskräftemangel zumindest teilweise entgegen.

4. Ziele

Die Analyse der Personalstruktur der Kreisverwaltung Donnersbergkreis zeigt, dass Frauen insgesamt nicht unterrepräsentiert sind. Sie machen mehr als Dreiviertel des gesamten Personals aus – bei den Beamtinnen und Beamten beträgt der Frauenanteil 68 %, bei den tariflich Beschäftigten sogar 80 %. Lediglich in einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt die Frauenquote unter 50 %. Diese sind:

In A6	3 Männer in VZ, keine Frau	⇒ Frauenquote 0 %
In A7	2 Männer in VZ, keine Frau	⇒ Frauenquote 0 %
In A9 mD	2 Männer in VZ, 1 Frau in VZ	⇒ Frauenquote 33 %
In A13 gD	4 Männer in VZ, 1 in TZ, 3 Frauen in VZ	⇒ Frauenquote 38 %

In A12 und A13 hD sind weder Männer noch Frauen eingruppiert.

Betrachtet man die Laufbahnen, so sind Frauen im 2. Einstiegsamt mit 37,5 % unterrepräsentiert. Im 2. und 3. Einstiegsamt hingegen beträgt der Frauenanteil 71,4 bzw. 75 %.

Bei den tariflich Beschäftigten nach TVöD liegt nur in Entgeltgruppe 7 eine Unterrepräsentanz von Frauen vor:

In EG 7 TVöD	2 Männer in VZ, keine Frau	⇒ Frauenquote 0 %
--------------	----------------------------	-------------------

In EG 1 und 13 TVöD sind weder Männer noch Frauen eingruppiert.

Bei den tariflich Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind Mitarbeitende in den Gruppen S8b, S11b, S12, S14 und S17 TVöD SuE beschäftigt. Die Frauenquote ist in allen Gruppen hoch – sie reicht von 67 % in der S8b bis zu 100 % in der S17 TVöD SuE.

Es ist grundsätzlich positiv, dass eine große Zahl an Frauen einen Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis wahrnehmen kann, auch wenn diese Quote zum Teil auf klassischen Geschlechterrollen gründet. Der hohe Frauenanteil betrifft jedoch nicht nur „typisch weibliche“ Tätigkeiten wie die des Reinigungsdienstes oder im sozialen Bereich. Auch bei den Führungspositionen beträgt der Frauenanteil mindestens 50 %: Bei den Leitungen der 16 Abteilungsleitungen und Stabsstellen herrscht Parität, und von 26 Referatsleitungen sind 17 weiblich, das sind 65 %.

Auf Basis der Analyseergebnisse und mit Blick auf die prognostizierte Entwicklung können folgende Ziele abgeleitet werden:

Ziel 1: Erhalt des hohen Frauenanteils und Abbau von Unterrepräsentanz

Ziel 2: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Erhöhung des Männeranteils in Teilzeitstellen
- Erhöhung des Männeranteils in Elternzeit

Ziel 3: Personalgewinnung in Zeiten des Arbeitskräftemangels

Ziel 4: Steigerung der Motivation und Förderung von Fortbildungen

4.1 Erhalt des hohen Frauenanteils und Abbau von Unterrepräsentanz (Ziel 1)

Der hohe Frauenanteil unter den Mitarbeitenden zeigt, dass die Kreisverwaltung den Gesetzauftrag ernst nimmt und seit Jahren an der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter arbeitet. Ziel muss es daher sein, dieses Niveau – gerade bei den Führungskräften – weiterhin so konstant zu halten.

Wünschenswert wäre eine Aufweichung der klassischen geschlechtsspezifischen Tätigkeiten – denkbar sind hier beispielsweise mehr Männer in den Schulsekretariaten oder in den Abteilungen Soziales sowie Jugend, Familie und Sport, aber auch eine erste Hausmeisterin oder ein Zuwachs an weiblichen Mitarbeiterinnen in der IT oder in der Abteilung Bauen. Eine Verringerung der Frauenquote in den weiblich geprägten Berufen wäre nicht als Rückschritt, sondern als Vorankommen in der Gleichstellung zu werten, weil sich darin ein zunehmendes Umdenken in der Gesellschaft ausdrücken würde.

Unterrepräsentiert sind Frauen vor allem im Bereich IT oder Abfallwirtschaft. Hier müssen auch künftig bei der Neubesetzung von Stellen bei gleicher Eignung weibliche Bewerberinnen berücksichtigt werden.

4.2 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Ziel 2)

Ein wichtiges Ziel für die nächsten Jahre bleibt die kontinuierliche Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies zielt nicht nur auf ein direktes Angebot an weibliche Mitarbeitende ab – mehr Männer in Teilzeit oder Elternzeit stärkt nicht nur die neue Väter- oder Partnerrolle, sondern ermöglicht Frauen eine intensivere Erwerbstätigkeit. Für die Frauen erwächst daraus eine größere wirtschaftliche Unabhängigkeit, aber auch der Arbeitgeber profitiert, denn er kann von bisher ungenutzten Potenzialen unter den weiblichen Mitarbeitenden profitieren.

4.3 Personalgewinnung in Zeiten des Arbeitskräftemangels (Ziel 3)

Um auf den bereits bestehenden Mangel an Arbeitskräften und das prognostizierte Ausscheiden zahlreicher Mitarbeitenden in den kommenden Jahren adäquat reagieren zu können, muss sich die Kreisverwaltung Donnersbergkreis zunehmend einen Ruf als attraktive Arbeitgeberin erarbeiten. Ist man hier erfolgreich, wirkt sich das gleichzeitig auf den Erhalt guter Mitarbeitenden aus. Anreize sind wichtig, aber noch wichtiger sind Motivation und Wertschätzung.

4.4 Steigerung der Motivation und Förderung von Fortbildungen (Ziel 4)

Selbstmotivation und kontinuierliche Fortbildung sind entscheidende Faktoren für den beruflichen Erfolg von Frauen. Durch die Steigerung ihrer Motivation können Frauen ihr volles Potenzial ausschöpfen und ihre Ziele erreichen. Fortbildungsmaßnahmen bieten ihnen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern, was wiederum ihre Selbstsicherheit stärkt und sie befähigt in neuen Bereichen zu wachsen und sich weiterzuentwickeln. Es ist wichtig, dass Frauen unterstützt werden, in dem man ihnen Zugang zu Ressourcen, Mentoring-Programmen und Netzwerken bietet, die ihnen helfen, ihre Motivation aufrechtzuerhalten und ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.

Eine E-Learning-Plattform könnte eine Möglichkeit sein, Frauen dabei zu unterstützen ihre Motivation zu steigern und sich fortzubilden. Außerdem können diese dabei helfen, ihre Ziele zu erreichen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Dies wird ebenso durch die Möglichkeit von Mobiler Arbeit erleichtert.

Die Etablierung einer gesunden Work-Life-Balance durch die Möglichkeit mobil zu arbeiten, motiviert zahlreiche Mitarbeitende sowie potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Dies ist im Übrigen auch bei Teilzeitkräften möglich.

5. Bestehende Maßnahmen

5.1 Stellenausschreibungen

Gemäß § 7 LGG sind wir dazu verpflichtet die Stellenangebote an alle Geschlechter zu richten. In unseren Stellenangeboten wird dies berücksichtigt, in dem (m/w/d) bei jeder Stelle vermerkt wird.

5.2 Stellenbesetzung

Die hohe Frauenquote in der Kreisverwaltung Donnersbergkreis zeigt, dass wir den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes nachkommen und Frauen mit passenden Qualifikationen bevorzugt bei Neueinstellungen berücksichtigen.

5.3 Ausbildung

Bei der Ausschreibung der Ausbildungs- und Studienplätze wird darauf Wert gelegt, dass alle Geschlechter (m/w/d) angesprochen werden.

Der aktuellen Statistik ist zu entnehmen, dass bisher bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis fast doppelt so viele Frauen wie Männer eine Ausbildung/Studium aufgenommen haben. Ausnahmen sind die Ausbildungsberufe Fachinformatiker und Hygienekontrolleur. In allen anderen Ausbildungs- und Studiengängen liegt damit keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

5.4 Fortbildung

In der Kreisverwaltung Donnersbergkreis gibt es regelmäßig die Möglichkeit an Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Führungskräfte sind dazu verpflichtet ihre Mitarbeitenden über Seminarangebote zu informieren und sie zu einer Teilnahme zu ermutigen. Hierzu steht den Abteilungen ein gewisses Budget zu, welches sie innerhalb eines Jahres für solche Maßnahmen verwenden dürfen. Alle Bediensteten, auch Teilzeitkräfte, werden bei Fortbildungen bzw. Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Für angehende Führungskräfte bieten wir jährlich das Nachwuchsförderprogramm „Fit für die Zukunft“ an, um sie auf eine potenzielle Führungstätigkeit vorzubereiten. Weiterhin gibt es regelmäßig Führungskräfte-seminare, Fortbildungsqualifizierungen sowie die Angestelltenlehrgänge I und II. Neuerdings werden für Quereinsteiger Einarbeitungsschulungen angeboten, damit die neuen Mitarbeitenden die organisatorischen, rechtlichen Strukturen der öffentlichen Verwaltung kennenlernen. Alle Fortbildungsmaßnahmen werden bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis in vollem Umfang genutzt.

5.5 Teilzeitarbeit

Bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis wird grundsätzlich versucht jeden Antrag auf Teilzeit zu ermöglichen. Unabhängig von der Position ist auch bei den Führungskräften Teilzeit mit einem

wöchentlichen Arbeitsumfang von 75 Prozent oder sogar mehr möglich. Auch bei der Erhöhung der Arbeitszeit werden die Mitarbeitenden vom Arbeitgeber unterstützt.

5.6 Beurlaubung

Beurlaubung ist grundsätzlich aus familiären Gründen möglich. Die Mitarbeitenden werden über ihre private Mail-Adresse sowohl über neue Stellenausschreibungen sowie weiteren, das Haus betreffende, Informationen benachrichtigt.

5.7 Geplante Maßnahmen

Um Arbeitskräfte gewinnen zu können und Fachkräfte – und damit auch den hohen Frauenanteil – zu halten, spielen Motivation der Mitarbeitenden und ein wertschätzender Umgang eine große Rolle. Folgende Maßnahmen tragen dazu bei:

Mitarbeitergespräche:

Eine regelmäßige und vertrauensvolle Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter kann keimende Probleme, Wünsche oder Kritik so früh aufgreifen, dass keine größeren Konflikte oder Unstimmigkeiten daraus entstehen. Auch Verbesserungsvorschläge können auf diesem Wege entgegengenommen werden. Ideal ist ein vierteljährlicher Rhythmus. Wichtig ist, dass nicht nur die Arbeit der Mitarbeitenden beurteilt wird, sondern auch das Führungsverhalten der Führungskraft.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ernstgenommen und miteinbezogen werden. Dies erhält bzw. fördert die Motivation. Es ist wichtig darauf zu achten, dass alle Abteilungen und Stabsstellen im vereinbarten Turnus Mitarbeitergespräche durchführen.

Gesundheitsförderung

Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind wesentliche Einflussfaktoren für motivierte und engagierte Mitarbeitende. Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis unterstützte bislang entsprechende Kurse oder Behandlungen durch ein jährlich neu festgelegtes Budget, über das alle Mitarbeitenden in einem vorgegebenen Rahmen verfügen konnten. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2018 bereits eine Dienstvereinbarung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat geschlossen.

Nach dem das persönliche Budget nur spärlich genutzt wurde, entschied sich die Dienststelle gemeinsam mit dem Personalrat, das persönliche Budget auszusetzen und hierfür eine Betriebliche Krankenzusatzversicherung für alle tariflich Beschäftigten der Kreisverwaltung Donnersbergkreis

abzuschließen. Mit dem Basistarif BVK 2 der Bayrischen Versorgungskammer ist somit jeder tariflich Beschäftigte bzw. jeder tariflich Beschäftigter gleichermaßen durch diese Zusatzkrankenversicherung mit folgenden Leistungen abgesichert:

- **Sehhilfen** (100% bis 155 Euro innerhalb drei Kalenderjahre)
- **Zähne** (bis zu 4500 Euro innerhalb vier Kalenderjahren = 40% aus bis zu 7500 Euro, darüber hinaus 20% aus bis zu 7500 Euro - Festzuschuss von 100 Euro je Inlay oder Onlay)
- **Alternative Heilmethoden** (Heilpraktiker/Arzt für Naturheilverfahren/Osteopathie bis zu 750 Euro je Kalenderjahr)
- **Auslandsreisen** (100% für ambulante und stationäre Heilbehandlung während Reisen bis zu zwei Monaten Dauer – auch für Dienstreisen)

Außerdem haben alle tariflich beschäftigten Mitarbeitenden die Möglichkeit sich zusätzlich höher zu versichern. Den Kostenbeitrag zur Höherversicherung muss von jedem Mitarbeitenden selbst getragen werden. Gleiches gilt bei Mitversicherung eines Familienmitglieds – auch hier sind die Kosten durch den bereits betrieblich versicherten Mitarbeitenden zu übernehmen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Dass der Kreisverwaltung Donnersbergkreis als Arbeitgeberin die physische und psychische Unversehrtheit ihrer Belegschaft wichtig ist, wird in den Gesprächen zum Ausdruck gebracht, die nach längerer Krankheitsphase mit dem betreffenden Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin geführt werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG wurde den Mitarbeitenden bekannt gemacht und wird Neuzugängen stets vorgelegt. Die Beschwerdestelle ist bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt.

Mit einem entsprechenden Vortrag, der bereits im März 2024 stattgefunden hatte, wurde das AGG bei der Belegschaft erneut ins Bewusstsein gerufen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten zu können, unterstützt die Kreisverwaltung Donnersbergkreis ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. mit folgenden Maßnahmen:

Die Kreisverwaltung Donnersbergkreis erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Hierzu können Maßnahmen wie eine Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder flexiblere Arbeitszeiten zählen.

Teilzeitarbeit soll allen Mitarbeitenden auf Antrag ermöglicht werden, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Das gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben, wobei in diesen Fällen eine Teilzeitbeschäftigung von 75 % üblich ist.

Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf die Beurteilung auswirken.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern weiter zu fördern, begrüßt es die Kreisverwaltung Donnersbergkreis, dass männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Mit Müttern und Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder in Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiographie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit bzw. der Beurlaubung zum Ziel haben.

Im Rahmen dieser Personalgespräche soll, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, Müttern und Vätern die Rückkehr auf eine Stelle der selbigen Wertigkeit im Anschluss an die Elternzeit zugesagt werden.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügige Wiederbesetzung einer Stelle, deren Inhaberin bzw. deren Inhaber sich in Elternzeit bzw. Beurlaubung befindet, sind Maßnahmen um die Akzeptanz und eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten zu erreichen.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung oder Betreuung und Pflege von Angehörigen darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

Mütter und Väter erhalten im Einzelfall und nach Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kitas, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen.

6. Überprüfung der Ziele (gemäß § 15 Abs. 2 LGG)

6.1 Zwischenziele

Innerhalb der nächsten Jahre liegt der Fokus darauf, die Frauenquote in unserer öffentlichen Verwaltung konstant zu halten. Insbesondere sollen Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, nach Möglichkeit mit weiblichen Mitarbeitenden besetzt werden. Diese Zwischenziele sollen nach drei Jahren überprüft werden.

6.2 Ziele

Die in Kapitel 4 genannten Ziele sollen nach sechs Jahren überprüft werden, mit dem Fokus die Repräsentanz von Frauen und Männern im Verhältnis auf einem konstanten Niveau zu halten, insbesondere die Besetzung von Führungspositionen.

Der Gleichstellungsplan soll transparent sein und den Bediensteten der Dienststelle zur Verfügung gestellt werden. Hierzu erfolgt eine Veröffentlichung auf der Homepage der Kreisverwaltung Donnersbergkreis sowie eine interne Mitteilung an die Mitarbeitenden.

6.3 Controlling

Sollte bereits im Vorfeld bemerkt werden, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden können, sind entsprechende korrigierende Maßnahmen zu treffen, d.h. Ziele ggf. anzupassen und zu ergänzen. Die Änderungen sind den Bediensteten bekanntzugeben. Nach sechs Jahren ist die Dienststelle dazu verpflichtet einen neuen bzw. überarbeiteten Gleichstellungsplan zu erstellen.

7. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Donnersbergkreis tritt zum 01.10.2024 in Kraft und gründet auf den statistischen Zahlen der Jahre 2017-2023 mit Stichtag 01.08.2023.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Männer und Frauen bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis	3
Abbildung 2: Verteilung der Vollzeitäquivalente nach Männer und Frauen.....	4
Abbildung 3: Verteilung der Frauen und Männer nach Statusgruppen	5
Abbildung 4: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungsgruppen	7
Abbildung 5: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach vergleichbaren Laufbahnen	8
Abbildung 6: Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen	11
Abbildung 7: Unterrepräsentanz nach Eingruppierung (TVöD VKA).....	12
Abbildung 8: Unterrepräsentanz nach Eingruppierung (TVöD SuE)	13
Abbildung 9: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Vollzeitäquivalenten	14
Abbildung 10: Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Vollzeitäquivalenten (TVöD SuE).....	15
Abbildung 11: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Zentralabteilung	16
Abbildung 12: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Zentralabteilung	17
Abbildung 13: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 2	18
Abbildung 14: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 2	19
Abbildung 15: Gliederung nach Entgeltgruppe (SuE) in der Abteilung 2	19
Abbildung 16: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 3	20
Abbildung 17: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 3	21
Abbildung 18: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 4	22
Abbildung 19: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 4	23
Abbildung 20: Gliederung nach Entgeltgruppe (SuE) in der Abteilung 4	24
Abbildung 21: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 5	25
Abbildung 22: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 5	26
Abbildung 23: Gliederung nach Entgeltgruppe (SuE) in der Abteilung 5	26

Abbildung 24: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 6	27
Abbildung 25: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 6	28
Abbildung 26: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 7	29
Abbildung 27: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 7	30
Abbildung 28: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 8	31
Abbildung 29: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 8	32
Abbildung 30: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Abteilung 9	33
Abbildung 31: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Abteilung 9	34
Abbildung 32 : Gliederung nach Besoldungsgruppe im Rechnungs- und Gemeindeprüfungsamt .	35
Abbildung 33: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) im DTV	36
Abbildung 34: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der KMS / KVHS	37
Abbildung 35: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Stabsstelle Organisationsentwicklung und IT	38
Abbildung 36: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der der Stabsstelle Organisationsentwicklung und IT	39
Abbildung 37: Gliederung nach Besoldungsgruppe in der Stabsstelle Wirtschaftsförderung, Standortentwicklung und Klimaschutz.....	40
Abbildung 38: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in der Stabsstelle Wirtschaftsförderung, Standortentwicklung und Klimaschutz.....	41
Abbildung 39: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) im Jobcenter	42
Abbildung 40: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) im Büro des Landrats.....	43
Abbildung 41: Gliederung nach Entgeltgruppe (VKA) in allen Schulen.....	44
Abbildung 42: Stabsstellen- und Abteilungsleitungen Abbildung 43: Referatsleitungen	45
Abbildung 44: Auszubildende bei der Kreisverwaltung Donnersbergkreis	46
Abbildung 45: Verteilung der Ausbildungs- bzw. Studienplätze nach Männern und Frauen.....	46
Abbildung 46: Verteilung der Beamten und Beschäftigten nach Ausbildung bzw. Studiengang.....	47
Abbildung 47: Mobile Arbeit nach Geschlecht.....	48
Abbildung 48: Mobile Arbeit Männer in Voll- und Teilzeit.....	49

Abbildung 49: Mobile Arbeit Frauen in Voll- und Teilzeit.....	49
Abbildung 50: Beförderungen.....	50
Abbildung 51: Höhergruppierungen (TVöD VKA).....	51
Abbildung 52: Höhergruppierungen (TVöD SuE)	52
Abbildung 53: Einstellungen nach Besoldung	52
Abbildung 54: Einstellungen in Entgeltgruppen (TVöD VKA)	53
Abbildung 55: Einstellungen in Entgeltgruppen (TVöD SuE)	53
Abbildung 56: Fortbildung- bzw. Fortbildungsqualifizierung.....	54
Abbildung 57:Führungskräftequalifizierung FIT - Fit für die Zukunft	55
Abbildung 58: Verhältnis von Männern und Frauen in Voll- und Teilzeit.....	55
Abbildung 59: Altersgrenze	57

Anhang:**Anhang 1:** Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
vergleichbar 1. Einstiegsamt (einfacher Dienst)										
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
2	1	0	1	85	0	85	0	86	86	99%
3	4	4	0	9	2	7	6	7	13	69%
4	1	1	0	5	0	5	1	5	6	83%
5	13	11	2	52	12	40	23	42	65	80%
vergleichbar 2. Einstiegsamt (mittlerer Dienst)										
6	6	5	1	21	8	13	13	14	27	78%
7	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
8	12	12	0	17	5	12	17	12	29	59%
9a	9	9	0	20	5	15	14	15	29	69%
vergleichbar 3. Einstiegsamt (gehobener Dienst)										
9b	3	3	0	8	4	4	7	4	11	73%
9c	4	3	1	22	7	15	10	16	26	85%
10	10	6	4	14	6	8	12	12	24	58%
11	9	7	2	10	4	6	11	8	19	53%
12	1	1	0	4	4	0	5	0	5	80%
vergleichbar 4. Einstiegsamt (höherer Dienst)										
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
14	0	0	0	9	3	6	3	6	9	100%
15	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
15a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	75			277					352	79%

Anhang 2: Verteilung der voll - und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienstes)

(tatsächliche) Entgelt- gruppe	Männer Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Frauen Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauen- quote in %
S1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S8a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S8b	1	0	1	2	0	2	0	3	3	67%
S9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S11b	0	0	0	10	6	4	6	4	10	100%
S12	6	4	2	23	9	14	13	16	29	79%
S13/S13a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S14	2	2	0	14	7	7	9	7	16	88%
S15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
S17	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	9			50					59	85%