Stellungnahme zum Zwischenbericht des Chancengleichheitsplan des Rhein-Neckar Kreises 2019-2025

Christa Balling-Gündling, Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen

Der Bericht gibt einen Überblick über die Entwicklung und den Umsetzungsstand der Ziele und Maßnahmen des RNK zum Chancengleichheitsgesetz.
Mit insgesamt 1542 weiblichen und 677 männlichen Beschäftigten ist der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten insgesamt gestiegen, bei den Teilzeitbeschäftigten prozentual, sowie absolut und nach wie vor wesentlich höhere ist als bei den Männern. Ursachen hierfür sind vielfältig und bekannt.
Der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst hat sich seit 2016 auf etwas über 60 % erhöht hat, wohingegen der Anteil der Frauen im höheren Dienst nach wie vor bei knapp über 4 %liegt.

Nachdenklich stimmt die Entwicklung beim mittleren Dienst. Hier hat sich der Anteil der Frauen in Teilzeit von 58 % in 2016 auf 71,61 % in 2022 erhöht? Anders die Entwicklung im höheren Dienst und gehobenen Dienst, wo sich die Teilzeitquote deutlich verringert hat. Teilzeitarbeit hat nach wie vor einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Besetzung von Führungspositionen. Die genannten Maßnahmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf S.6/6 bieten für Teilzeitbeschäftigte Anstöße für den beruflichen Aufstieg.
Auch mit dem Ziel Teilzeitkräfte zu ermutigen ihre Stelle auszubauen vor allen Dingen im Hinblick auf die spätere Rente. Die Entwicklung zeigt eine begrüßenswerte Entwicklung.
Etwas verwundert hat mich, dass nur eine online Veranstaltung jährlich durchgeführt wird für Beurlaubte, die auf die späteren zu erwartenden finanziellen Auswirkungen bei der Rente hinweist. Das wäre doch noch ausbaufähig? Gezielt verstärkt werden sollte auch das Bewusstsein, in die eigene „work-life-balance“ die Auswirkungen von Teilzeit auf die Rente mit einzubeziehen.
Die geplanten Veranstaltungen zum Thema Frauen und Finanzen sind ein sinnvoller Ansatz im Hinblick auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen.
Bei den B Stellen 2B, 3B und B8 gibt es leider noch keine einzige Frau. Bei den A 15 und 16 Stellen sind 18 weiblich, 20 männlich besetzt. Hier ist fast eine Gleichheit feststellbar. S.16/34. Erfreulich ist die Entwicklung bei Frauen in Führungspositionen ab der Ebene Referatsleitungen beim Vergleich 2019-2022.

.

2
Bei den Dezernatsleitungsstellen ist der Anteil der Frauen zwischen 2019 und 20 22 von 20% auf 40 % gestiegen, was eine sehr erfreuliche Entwicklung ist. Mit dazu beigetragen haben sicher die in 2019 bereits entwickelten 5 Maßnahmen. S3f/6.
Frage: nicht ganz nachvollziehen konnte ich die Anmerkung auf S. 15/32 (oder 17/40), dass die in Besoldungsgruppe A9 -mittlerer Dienst- eingestuften Mittarbeiter/innen dem gehobenen Dienst zugeordnet werden??

Richtig ist die in der Vorlage gemachte Feststellung, dass für eine Gleichstellungsstruktur das Einbringen unterschiedlicher geschlechterspezifischer Perspektiven in die Entscheidungsprozesse notwendig ist.
Um Geschlechter Gerechtigkeit weiter zu optimieren, sind die angedachten Maßnahmen und auch Evaluation richtige wichtige Schritte.

Es ist zweifellos eine Verbesserung in den Führungspositionen mit einer annähernden paritätischen Besetzung feststellbar. Viel mehr Frauen müssten aber noch stärker ihre Altersvorsorge verbessern durch das Aufstocken ihrer Arbeitszeit und einem beruflichen Aufstieg , denn nach den jetzigen Prognosen werden es vor allem Frauen sein ,die in den nächsten Jahrzehnten in die Altersarmut rutschten. Hier bieten die vorgeschlagenen Maßnahmen eine Möglichkeit dies auch immer wieder ins Bewusstsein der Teilzeitbeschäftigten Frauen zu rufen.
Vielleicht könnten sie ein paar Erläuterungen zum so. Führungskräfte Entwicklungsprogramm machen S 26.
Bedanken uns für den Bericht und erhoffen, dass der RNK sein gesetztes Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen umzusetzen auch weiterhin erfolgreich und stringent verfolgt.