

Gleichstellungsplan

Der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk 2023 - 2026



Stand: 25.01.2023

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Bestandsaufnahme (Stichtag 30.06.2022).....	6
2.1. Allgemeine Beschäftigungsstruktur.....	6
2.2. Frauen- und Männeranteil an den Beschäftigten	9
2.3. Frauen- und Männeranteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen...	11
2.4. Frauen- und Männeranteil in Führungsfunktionen.....	13
2.5. Frauen- und Männeranteil in Teilzeit.....	16
2.6. Frauen- und Männeranteil in Telearbeit	18
2.7. Tarifbeschäftigte im vorgezogenen Stufenaufstieg gemäß § 17 Abs. 2 TVÖD (2017 bis 2021).....	21
2.8. Beamtinnen und Beamte bei Beförderungen	23
2.9. Frauen- und Männeranteil in Elternzeit	24
2.10. Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	26
3. Ziele und Maßnahmenkatalog – im Überblick und thematisch sortiert.....	28
4. Anhang	36

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Beschäftigungsstruktur nach OE	6
Abbildung 2	Beschäftigungsstruktur nach Laufbahngruppen (ohne Auszubildende)	7
Abbildung 3	Frauen- und Männeranteil in den OE in %	9
Abbildung 4	Frauen- und Männeranteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	11
Abbildung 5	Frauen- und Männeranteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen in %	12
Abbildung 6	Frauen- und Männeranteil in Führungsfunktionen (lt. Organigramm) in %	13
Abbildung 7	Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen in %	16
Abbildung 8	Teilzeitbeschäftigte je OE in % (ohne Auszubildende)	16
Abbildung 9	Telearbeit nach Laufbahngruppen in % (ohne Auszubildende)	18
Abbildung 10	Telearbeit je OE in % (ohne Auszubildende)	18
Abbildung 11	Teilzeit- und Telearbeit im vorgezogenen Stufenaufstieg	21
Abbildung 12	Teilzeit- und Telearbeit bei Beförderungen	23
Abbildung 13	Anzahl der Monate, die Beschäftigte in Elternzeit waren, nach OE (ABSOLUT)	24
Abbildung 14	Anzahl der Monate, die Beschäftigte in Elternzeit waren, nach OE (RELATIV)	24
Abbildung 15	Beschäftigungsstruktur nach Laufbahngruppen in %	36
Abbildung 16	Beschäftigungsstruktur nach Laufbahngruppen	36
Abbildung 17	Frauen- und Männeranteil in Führungsfunktionen	37
Abbildung 18	Frauen- und Männeranteil Regionalstellenleitung nach OE	37
Abbildung 19	Frauen- und Männeranteil in Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen (ohne Auszubildende)	37
Abbildung 20	Frauen- und Männeranteil in Teilzeitbeschäftigung nach OE (ohne Auszubildende)	38
Abbildung 21	Frauen- und Männeranteil bei Telearbeit nach OE (ohne Auszubildende)	38
Abbildung 22	Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte in Telearbeit in %	39
Abbildung 23	Frauen- und Männeranteil im vorgezogenen Stufenaufstieg nach OE	39
Abbildung 24	Frauenanteil im vorgezogenen stufenaufstieg nach laufbahngruppen	40
Abbildung 25	Frauen- und Männeranteil bei Beförderungen nach OE	40
Abbildung 26	Frauen- und Männeranteil bei Beförderungen nach OE in %	41
Abbildung 27	Frauen- und Männeranteil bei Beförderungen nach Laufbahn	41
Abbildung 28	Beschäftigte in Elternzeit nach OE	42
Abbildung 29	Durchschnittliche Anzahl der Monate, die Beschäftigte in Elternzeit waren, nach OE	42

1. Vorwort

Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) als ehrenamtlich getragene Bundesbehörde im Zivil- und Katastrophenschutz setzt in ihren Leitsätzen auf Gleichstellung und Chancengleichheit aller Geschlechter sowie auf Anerkennung der Vielfalt ihrer ehren- und hauptamtlichen Angehörigen.

Daher freuen wir uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan 2023 - 2026 mit Perspektive auf die hauptamtliche Personalplanung und -entwicklung, vorzustellen. Ziel dabei ist es, das THW zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber weiterzuentwickeln.

Bereits seit mehreren Jahren setzt das THW verschiedene Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern um, was sich erfreulicherweise im aktuellen Betrachtungszeitraum in einem steigenden Frauenanteil positiv ausdrückt.

Die Corona-Lage der letzten Jahre hat auch uns vor neue Herausforderungen gestellt. Besonders unsere Beschäftigten mit Familienaufgaben waren stark betroffen. Wir erkannten, dass die Möglichkeit des mobilen Arbeitens stärker als ursprünglich geplant und vor allem schneller ausgebaut werden musste. Die daraufhin erneute Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung war ein weiterer wichtiger Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Im Folgenden beschreibt der Gleichstellungsplan mit Gültigkeit vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2026 zunächst mit einer Bestandsaufnahme (Stichtag 30.06.2022) die Situation der Beschäftigten im THW, die Inanspruchnahme der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch Frauen und Männer sowie die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung rückwirkend im Betrachtungszeitraum inklusive einer kurzen Bewertung. Darauf aufbauend wurden in einem Maßnahmenkatalog konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen formuliert, die in der zeitlichen Perspektive ein gleichberechtigtes Zusammenarbeiten und Chancengleichheit für alle THW-Angehörigen schaffen werden.

Wir danken den Beschäftigten und Organisationseinheiten herzlich, die an der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt waren, sowie den vielen Menschen im THW, die die Gleichstellungsarbeit insgesamt unterstützen. Ob im Ehren- oder Hauptamt, Vielfalt und Gleichstellung müssen im THW Realität werden und dazu benötigen wir Ihre Mitarbeit!

Bonn, den 08.03.2023



Gerd Friedsam
Präsident des THW



Sandra Markowitz
Gleichstellungsbeauftragte des THW

Der Gleichstellungsplan im THW – Rückblick und Chancen

Nach § 11 BGlG (Bundesgleichstellungsgesetz) dient der Gleichstellungsplan der Erreichung der Ziele des BGlG und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere aber der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung.

Die konkreten Ziele unseres Gleichstellungsplans liegen hauptsächlich darin, die Benachteiligung und Ungleichbehandlung von Frauen und Männern zu beseitigen und somit dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Chancen haben sollen. Es darf keine Diskriminierung im Berufsleben geben, auch nicht aufgrund des Geschlechts oder durch die Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben.

Mit Hilfe des Gleichstellungsplans wollen wir auch bewirken, dass das Miteinander im THW von Respekt und Gleichberechtigung unter den Beschäftigten geprägt ist, um dadurch die Arbeitsatmosphäre zu verbessern und damit auch nach außen hin ein positives Bild zu vermitteln.

Das THW bietet bereits ein breites Angebot für seine Beschäftigten:



Zukunftssicherheit



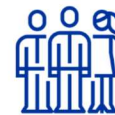
Flexible Arbeitszeiten mit Zeitkonto



Betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen



Telearbeit und mobiles Arbeiten



Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt



Persönliche Entwicklung



Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten



Einsatzqualifikation



Vergütung nach TVöD



Spannende Reisetätigkeiten



Internationale Projekte



Möglichkeit zur Verbeamtung



Jobticket

Doch was hat das THW speziell mit seinem Gleichstellungsplan 2019 – 2022 (Datenerhebung 30.06.2022) insbesondere zum Thema Gleichstellung erreicht? Auf die im Vorwort angemerkten Erfolge wird im Folgenden nun näher eingegangen:

Die Steigerung des Frauenanteils auf 40 % im THW war unser Ziel, dieses haben wir mit einem Prozentsatz von 41,2 vollständig erreicht. Zum einen ist dies bedingt durch den starken Personalaufwuchs im THW in den letzten Jahren, mit welchem auch neue Berufsfelder geschaffen werden konnten. Aber auch unsere Anpassungen von Musterausschreibungstexten und die Schulung unserer Auswahlkommissionen haben zu dieser Steigerung beigetragen. Diesen Fokus wollen wir auch zukünftig beibehalten und verstärken, um den Frauenanteil im THW noch weiter auszubauen.

Wir haben uns die Erhöhung des Frauenanteils in Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen aktuell mehr Männer repräsentiert sind, zum Ziel gesetzt. Um das zu erreichen, werden Führungsfunktionen und Funktionen im höheren Dienst

grundsätzlich extern ausgeschrieben; die Auswahlverfahren verlaufen strukturiert und einheitlich.

- Die Rundverfügung „Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern im THW“ zur Nutzung einer gendergerechten Sprache wurde erfolgreich eingeführt. Mit dieser Maßnahme werden insbesondere Führungskräfte sensibilisiert, auf gendergerechte Sprache zu achten. Zudem wird das Gemeinschaftsgefühl gefördert.
- Tele- und Teilzeitarbeit bieten die Chance, kompetente Beschäftigte einzustellen und zu erhalten. Die Kolleginnen und Kollegen der Personalreferate sensibilisierten Führungskräfte dahingehend, dass die Inanspruchnahme von Tele- und Teilzeitarbeit in der Beurteilung bzw. Leistungsbewertung besonders betrachtet wird. Arbeitsqualität und -menge sind im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit, in der sie erbracht werden, zu bewerten. Zudem wurden Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. Aufstiegsfortbildungen) grundsätzlich paritätisch besetzt.
- Um allen familiengebundenen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, an Dienstreisen und Fortbildungen teilzunehmen, wurde der Anspruch auf Erstattung von Betreuungskosten geregelt. So können die einzelnen Beschäftigten und Organisationseinheiten von der Erweiterung des Fachwissens aller profitieren.
- Wir haben die Möglichkeit des mobilen Arbeitens geschaffen, Teilzeit- und Telearbeitsmodelle gefördert. Beschleunigung erhielt das mobile Arbeiten insbesondere durch die Corona-Pandemie. Zur Unterstützung wurden auch Schulungen zum Thema Führen auf Distanz angeboten. Um die ergebnisorientierte Arbeit zwischen Führungskräften und dem Team sicherzustellen, werden die Schulungsangebote verstärkt weitergeführt.

Mit dem neuen Gleichstellungsplan gilt es, die Ziele des BGleig weiter zu verfolgen. In Anlehnung an den letzten Gleichstellungsplan und zur besseren Vergleichbarkeit mit diesem wurde dessen Struktur weitestgehend übernommen. Beginnend mit der allgemeinen Beschäftigungsstruktur wird anschließend der Frauen- und Männeranteil an den Beschäftigten in verschiedenen Bereichen betrachtet. Im Anschluss beschäftigt sich der Gleichstellungsplan mit den Auswirkungen von Teilzeit und Telearbeit auf den vorgezogenen Stufenaufstieg bei Tarifbeschäftigten bzw. auf Beförderungen bei Beamtinnen und Beamten. Betrachtet wird hier auch insbesondere der Frauenanteil bei diesen Maßnahmen. Zuletzt betrachten wir noch die Entwicklungen von Frauen und Männern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben und werfen einen Blick auf die Entwicklung bei den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Auf Basis dieser Zahlen wurden neue Maßnahmen entwickelt, aber auch einige aus dem vorherigen Plan übernommen, sofern sie beispielsweise noch nicht abschließend umgesetzt wurden. Diese sind sowohl unter den einzelnen Bereichen der Bestandsaufnahme als auch am Ende des Dokuments thematisch sortiert zu finden.

Ziel für das THW ist es, weiterhin ein attraktiver Arbeitsgeber zu sein für Menschen jeden Geschlechts im THW.

2. Bestandsaufnahme (Stichtag 30.06.2022)¹

2.1. Allgemeine Beschäftigungsstruktur

Zu Beginn wird die Beschäftigungsstruktur im Allgemeinen und nach Laufbahngruppen analysiert. Wie auch in den nachfolgenden Kapiteln werden zunächst die Daten grafisch dargestellt, dann folgt eine Ist-Analyse mit anschließender Bewertung. Zuletzt erfolgt die Ableitung von Maßnahmen für den Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans, die die jeweilige Situation verbessern und/oder die Ergebnisse im besten Fall verstetigen sollen:

OE	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen 2022	Anteil Frauen 2018	Telearbeit	Teilzeit	GdB>=50*
LTG	420	221	199	52,6%	51,3%	52	64	26
AFZ	194	90	104	46,4%	35,7%	6	34	8
LV BEBBST	117	45	72	38,5%	37,4%	6	9	4
LV BW	172	66	106	38,4%	37,8%	29	29	9
LV BY	193	69	124	35,8%	33,8%	12	17	14
LV HBNI	186	77	109	41,4%	39,5%	22	20	13
LV HERPSL	216	76	140	35,2%	35,3%	13	22	10
LV HHMVSH	139	45	94	32,4%	32,2%	14	10	8
LV NW	248	86	162	34,7%	34,2%	17	33	21
LV SNTH	101	43	58	42,6%	33,3%	13	14	3
Insgesamt	1.986	818	1.168	41,2%	38,5%	184	252	116

ABBILDUNG 1 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH OE

*Grad der Behinderung (GdB) >= 50 % oder gleichgestellt

¹ Bei der Bestandsaufnahme zum 30.06.2022 wurden ausschließlich Frauen und Männer berücksichtigt. Aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten im THW, die nicht diesen beiden Gruppen angehören, würde der Datenschutz zum aktuellen Zeitpunkt für diese nicht gewährleistet werden können.

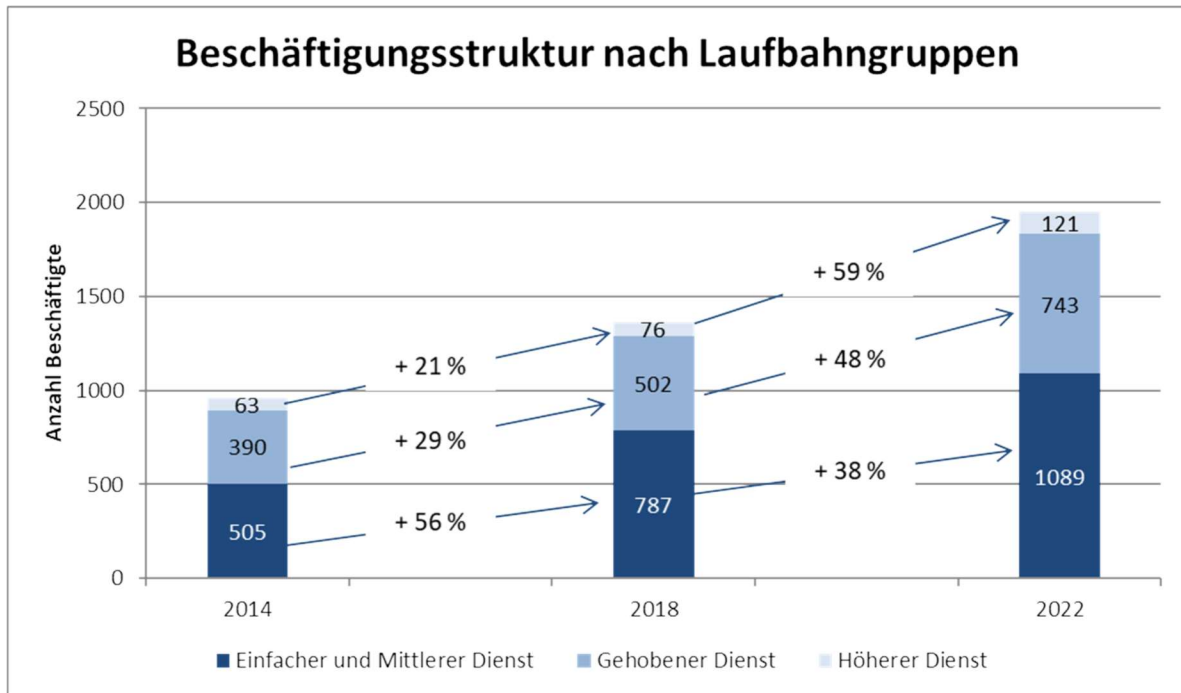


ABBILDUNG 2 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH LAUFBAHNGRUPPEN (OHNE AUSZUBILDENDE)

2.1.1 Ist-Situation

2021 gab es im THW eine Umstrukturierung: Das neue Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) sowie die dazugehörigen Ausbildungszentren (AZ) gehören seither nicht (mehr) zum Bereich der THW-Leitung (im ehemaligen Gleichstellungsplan als „Ltg. AZ“ beschrieben), sondern werden als neue Organisationseinheiten „AFZ“ gesondert aufgeführt.

Seit dem Jahr 2018 ist die Anzahl der Beschäftigten im THW um 42 % gestiegen. Zum Stichtag 30.06.2022 gab es 1.986 hauptamtlich Beschäftigte gegenüber 1.399 im Jahr 2018.

Bis 2022 ist die Anzahl der Beschäftigten im höheren Dienst um 59 % stark gestiegen im Vergleich zur Steigerung von 21 % bis 2018. Im einfachen und mittleren Dienst verlangsamte sich der Anstieg von 56 % bis 2018 auf 38 % bis 2022.

2.1.2 Bewertung

Der starke Anstieg der Beschäftigten seit 2018 ist auf den hohen Stellenaufwuchs zurückzuführen. Zahlreiche Funktionen wurden neu geschaffen (z. B. wurde der Bereich Bundesfreiwilligendienst aufgebaut).

Auch im kommenden Betrachtungszeitraum wird der Personalbestand um weitere Funktionen, u.a. im Bereich Logistik, wachsen. Zudem konnten viele Stellen aus den bisherigen Stellenpaketen noch nicht besetzt werden.

2.1.3 Maßnahmen

Der stetige Anstieg von Beschäftigten im THW bietet enorme Chancen für die Organisation, beinhaltet aber auch nach wie vor erhebliche Herausforderungen in der Personalgewinnung, -betreuung und -entwicklung. Die Zahl der Auswahlverfahren und zu betreuenden Personalfälle steigt nicht nur durch die zu besetzenden neu geschaffenen Stellen, sondern auch durch interne Besetzungen. Dadurch freierwerdende Stellen sind dann ebenfalls nachzubesetzen. Aufgrund des o.g. Stellenaufwuchs ist auch mit einer höheren Fluktuation zu rechnen, die es aufzufangen gilt.

Um sich diesen Herausforderungen weiterhin zu stellen, wird zum Erhalt der in den letzten Jahren geschaffenen einheitlichen Standards in Auswahlverfahren weiterhin die regelmäßige Schulung der Auswahlkommissionen durchgeführt. Zudem wird eine jährliche Auffrischung in Form eines noch zu entwickelnden „Compliance Moduls“ erfolgen, die insbesondere zum AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und anderen Gesetzgebungen schult (Maßnahme Nr. 3, Seite 29). Diese Maßnahmen dienen zudem auch der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Bindung des Bestandspersonals.

2.2. Frauen- und Männeranteil an den Beschäftigten

In den Kapiteln 2.2. – 2.4. betrachtet der Gleichstellungsplan insbesondere den Frauenanteil in verschiedenen Bereichen, beginnend mit dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten, über den in Entgelt- und Besoldungsgruppen bis hin zu dem Frauenanteil in Führungsfunktionen.

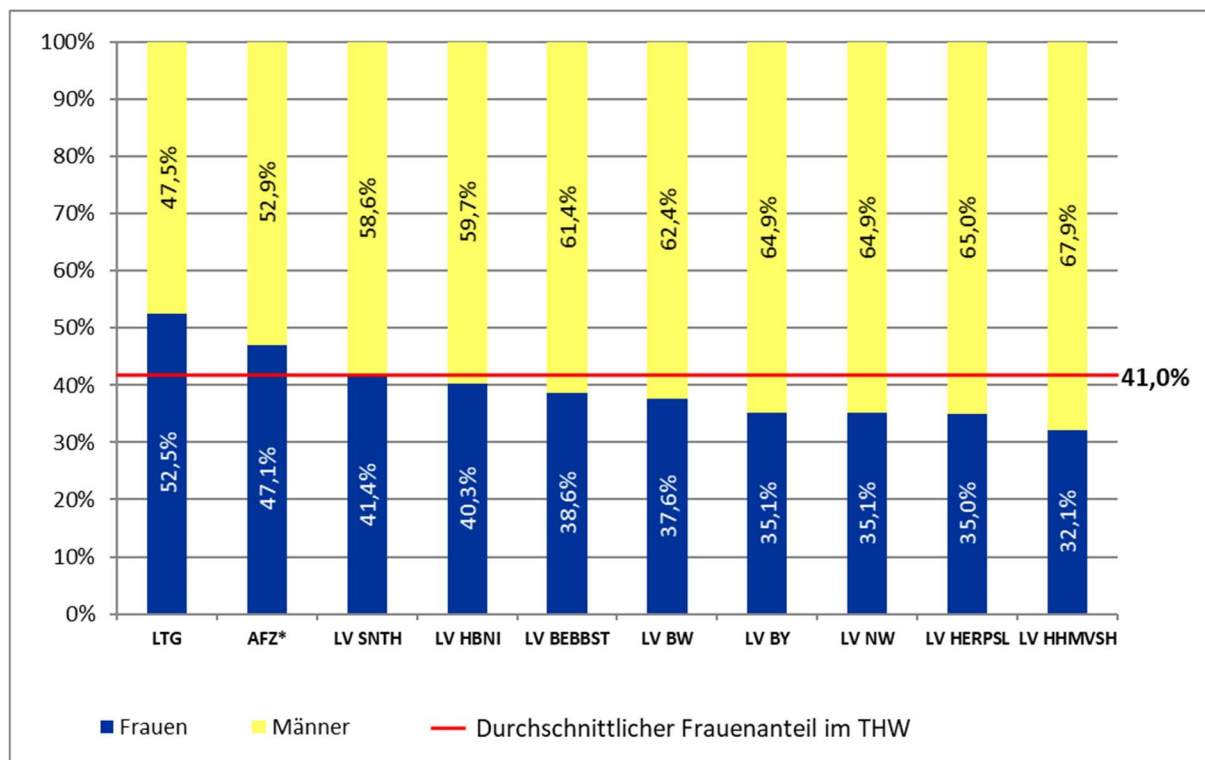


ABBILDUNG 3 Frauen- und Männeranteil in den OE in %

2.2.1 Ist- Situation

Der Frauenanteil ist seit 2018 insgesamt leicht gestiegen und liegt nun bei 41 % (+2,5 % im Vergleich zu 2018). Berücksichtigt man auch die Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 41,2 % (s. Abbildung 4, Seite 11).

Das Ziel des Gleichstellungsplans 2019 – 2022, den Frauenanteil im THW auf 40 % zu erhöhen, wurde damit in der Summe erfüllt. In den meisten Landesverbänden und der THW-Leitung gab es prozentual nur eine geringe Entwicklung. Der Landesverband Sachsen, Thüringen und das Aus- und Fortbildungszentrum konnten den Frauenanteil dagegen deutlich ausbauen. Die THW-Leitung bleibt auf gleichbleibend hohem Niveau.

2.2.2 Bewertung

Der Frauenanteil ist gegenüber dem vorherigen Beobachtungszeitraum leicht gestiegen. Neben dem starken Personalaufwuchs sind insbesondere auch neue Funktionen in neuen Berufsfeldern (z. B. Bundesfreiwilligendienst) entstanden, die nicht eher klassisch männlich besetzt sind, sondern vermehrt auch Frauen ansprechen.

2.2.3 Maßnahmen

Das THW wird seinen eingeschlagenen Weg weiterverfolgen. Auch wenn sie einen leichten Anstieg des Frauenanteils vorweisen kann, kann die Organisation

sich damit noch nicht zufriedengeben. Deswegen werden die Auswahlverfahren weiterhin fortlaufend angepasst unter Beachtung der rechtlichen, gleichstellungsrelevanten Vorgaben (vgl. auch Anlage zur Rundverfügung 008/2018 „Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten“). Das THW setzt sich das neue Ziel, den Frauenanteil bis 2026 insgesamt um mindestens weitere 3 % zu erhöhen (Maßnahmen Nr. 2, 3 und 4 auf den Seiten 28 und 29).

2.3. Frauen- und Männeranteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen²

EG / BesGrp	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen '18	Anteil Frauen '22	Differenz 2018 - 2022
B 8 / (AT B 8)	0	1	1	0,0%	0,0%	+0,0%
B 4 / (AT B 4)	1	0	1	0,0%	100,0%	+100,0%
B 2 / (AT B 2)	0	5	5	0,0%	0,0%	+0,0%
A 16 / (AT B 1)	1	5	6	14,3%	16,7%	+2,4%
A 15 / E 15	5	15	20	18,2%	25,0%	+6,8%
A 14 / E 14	12	24	36	34,8%	33,3%	-1,5%
A 13 h / E 13	34	18	52	40,6%	65,4%	+24,8%
Summe hD	53	68	121	31,6%	43,8%	+12,2%
A 13 g	6	11	17	20,0%	35,3%	+15,3%
A 12 / E 12	37	73	110	21,7%	33,6%	+11,9%
A 11 / E 11	123	152	275	31,9%	44,7%	+12,8%
A 10 / E 10	168	118	286	42,0%	58,7%	+16,7%
E 9 c	11	10	21		52,4%	+52,4%
A 9 g / E 9 b	14	73	87	60,9%	16,1%	*-44,8%
Summe gD	359	437	796	40,2%	45,1%	+4,9%
A 9 m / E 9 a	113	193	306	32,3%	36,9%	+4,6%
A 8 / E 8	72	140	212	23,4%	34,0%	+10,6%
A 7 / E 7	138	269	407	55,1%	33,9%	*-21,2%
E 6 / A 6 m	36	27	63	41,0%	57,1%	+16,1%
E 5	4	11	15	35,7%	26,7%	-9,0%
Summe mD	363	640	1.003	36,2%	36,2%	-0,0%
E 4	1	4	5	10,0%	20,0%	+10,0%
E 3	24	4	28	92,9%	85,7%	-7,2%
Summe eD	25	8	33	56,0%	75,8%	+19,8%
Azubi / Volo's	18	15	33	67,6%	54,5%	-13,1%
Gesamt (inkl. AV)	818	1.168	1.986	38,5%	41,2%	+2,7%
Gesamt (ohne AV)	800	1.153	1.953	38,5%	41,0%	+2,5%

ABBILDUNG 4 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IN DEN ENTGELT- UND BESOLDUNGSGRUPPEN
 FARBSCALA: ROT – FRAUENANTEIL GLEICH NULL
 ORANGE – GELB: ANSTIEGENDER FRAUENANTEIL VON 1 % BIS ZUM DURCHSCHNITTLICHEN FRAUENANTEIL IM THW VON 41,2 %
 HELLGRÜN – FRAUENANTEIL VON 41,2 % BIS 50 %
 DUNKELGRÜN: FRAUENANTEIL ÜBER 50 % BIS 100 %

² Bei Tarifbeschäftigten gibt es keine Laufbahngruppen, dennoch spricht man bei EG 13 - 15 TVöD vom „vergleichbar“ höheren Dienst, bei EG 9b - 12 TVöD vom „vergleichbar“ gehobenen Dienst, bei EG 5 - 9a vom „vergleichbar“ mittleren Dienst, bei EG 2 - 4 TVöD vom „vergleichbar“ einfachen Dienst. Zwecks besserer Lesbarkeit wird im Folgenden auf den Zusatz „vergleichbar“ verzichtet. Die Abkürzung AV steht für Ausbildungsverhältnisse.

* Bei den Entgelt-/Besoldungsgruppen A 9g/E 9b und A 7/E 7 handelt es sich um Stellenhebungen.

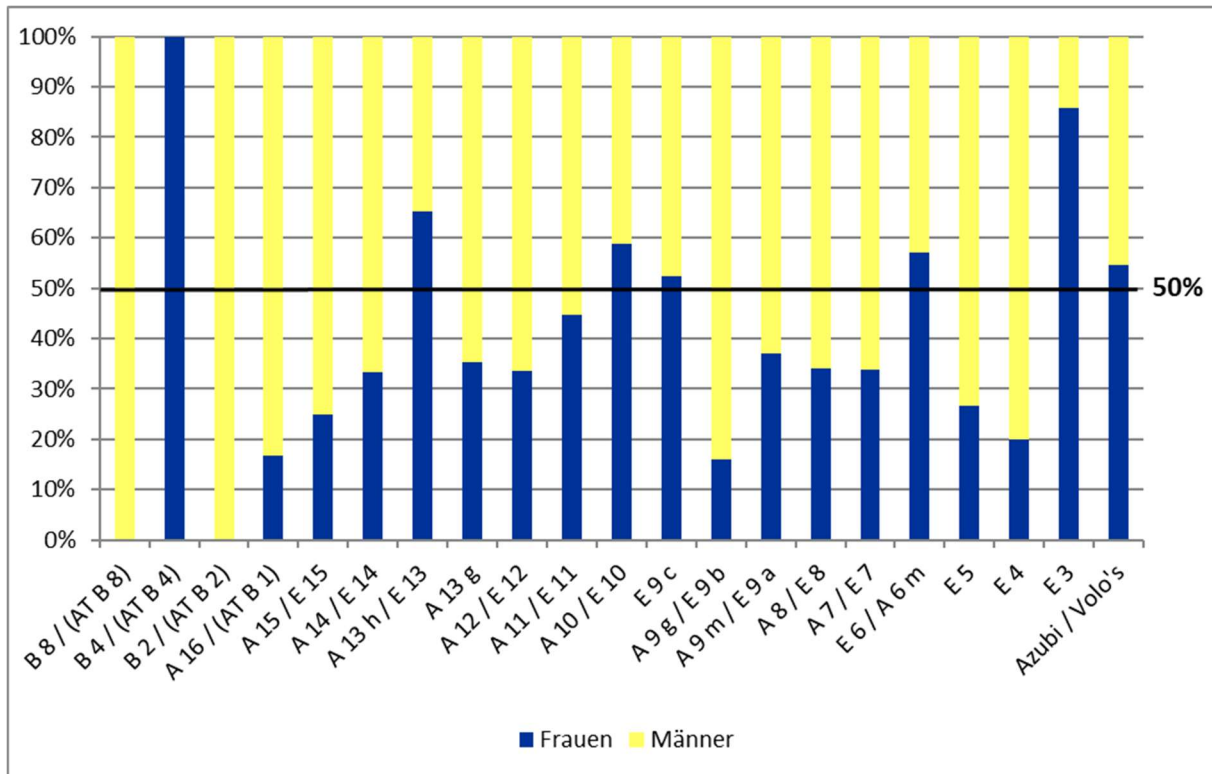


ABBILDUNG 5 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IN DEN ENTGELT- UND BESOLDUNGSGRUPPEN IN %

2.3.1 Ist-Situation

Im Betrachtungszeitraum wurden insgesamt 46,63% Frauen eingestellt. Zum Stichtag 30.06.2022 waren Frauen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen 3, 6, 9c, 10, 13 und B 4 (sowie in den Ausbildungsverhältnissen/Volontariaten) nicht unterrepräsentiert. Insbesondere der Anstieg von Frauen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen A 13 / EG 13 ist hervorzuheben. Hier erhöhte sich der Frauenanteil um 25 %.

Eine Steigerung des Frauenanteils erfolgte gegenüber dem Jahr 2018 im höheren Dienst um 12,2 % und im gehobenen Dienst um 4,9 %. Im gehobenen und höheren Dienst befanden sich die Frauen zum Stichtag 30.06.2022 jedoch überwiegend in Eingangssämtern.

Im mittleren Dienst blieb der Anteil von Frauen unverändert.

2.3.2 Bewertung

Ein Frauenanteil von 41,2 % führt zwangsläufig zu Unterrepräsentanzen. Auffallend ist, dass Frauen sich überwiegend in den Eingangssämtern des gehobenen und höheren Dienstes befinden. Dies korrespondiert mit der Feststellung der geringen Anzahl von Frauen in höher dotierten Führungsfunktionen, vgl. Abbildung 6, Seite 13. Die großen Abweichungen bei den Entgelt-/Besoldungsgruppen A 9g/EG 9b, A 8/EG 8 und A 7/EG 7 entstanden u.a. aufgrund von Stellenhebungen und der Einführung der neuen Entgeltgruppe 9c.

2.3.3 Maßnahmen

Um der Unterrepräsentanz von Frauen auch zukünftig erfolgreich entgegenzuwirken sind die weitere Professionalisierung von Auswahlverfahren (Maßnahmen Nr. 2, 3 und 4, Seiten 28 und 29) sowie Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils (Maßnahmen Nr. 17 - 24, Seiten 32 bis 34 und Maßnahme Nr. 29 auf Seite 35) umzusetzen.

2.4. Frauen- und Männeranteil in Führungsfunktionen

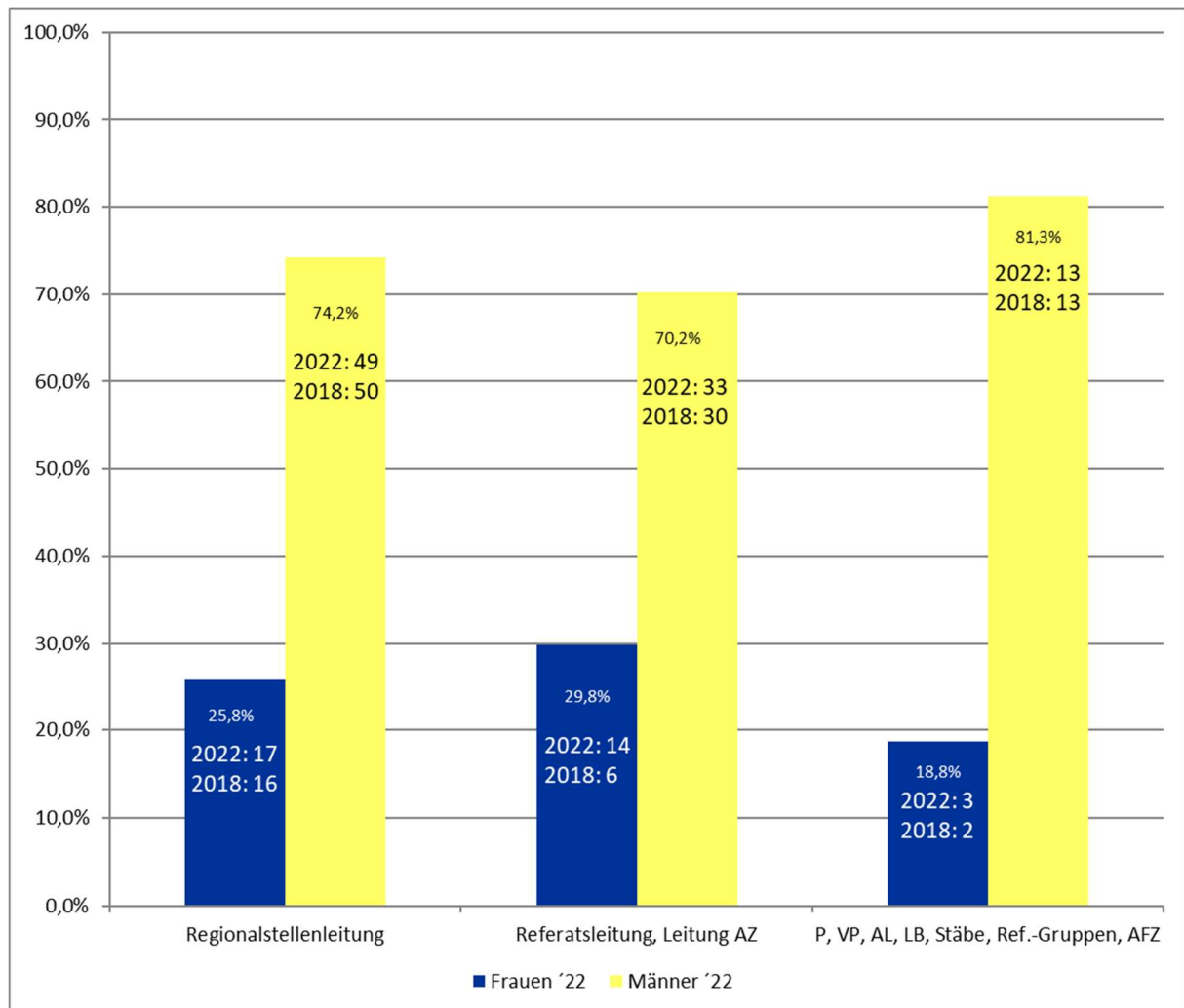


ABBILDUNG 6 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IN FÜHRUNGSFUNKTIONEN (LT. ORGANIGRAMM) IN %

2.4.1 Ist-Situation

Unter den insgesamt 129 Führungskräften des THW befanden sich zum Stichtag 30.06.2022 34 Frauen (26 %).

Im Vergleich zum vorherigen stieg im aktuellen Betrachtungszeitraum die Anzahl der weiblichen Beschäftigten unter den Regionalstellenleitungen um eine Person. In den Landesverbänden Bayern und Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland liegt der Frauenanteil unter den Regionalstellenleitungen bei 50 % bzw. bei 33 % (zur Situation der Landesverbände siehe auch Abbildung 18 auf Seite 37).

Der Frauenanteil bei der Besetzung von Referatsleitungsstellen ist von 16,7 % auf 29,8 % gestiegen.

In der obersten Führungsebene waren zum Stichtag 30.06.2022 drei Frauen (gegenüber zwei Frauen in 2018) vertreten (siehe auch Abbildung 17 auf Seite 37).

Im Betrachtungszeitraum des letzten Gleichstellungsplans wurden von 67 nachzubesetzenden Führungsfunktionen 21 und damit 31,3 % mit Frauen nachbesetzt. Das Ziel, vakante Führungsfunktionen mit 50 % Frauen nachzubesetzen, konnte damit nicht erfüllt werden.

2.4.2 Bewertung

Frauen sind in Leitungs- und Führungsfunktionen des THW immer noch erheblich unterrepräsentiert. Auf oberster Führungsebene und bei der Besetzung der Regionalstellenleitungen sind in den letzten 4 Jahren je nur eine weibliche Führungskraft hinzugekommen. Bei der Besetzung von vakanten Referatsleitungsstellen konnten allerdings vermehrt Frauen gewonnen werden.

Bei internen Wechseln von Frauen auf vakante Führungspositionen (16 Positionen) gab es 6 Nachbesetzungen durch Männer und 3 durch Frauen. In den übrigen 7 Fällen wurden die Funktionen kommissarisch ausgeübt und anschließend wieder durch die ursprüngliche Stelleninhaberin besetzt.

Aufgrund der Neuorganisation standen im THW mehr Stellen für Referatsleitungen zur Verfügung, dies konnte insbesondere im Jahr 2022 genutzt werden, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

In der gesellschaftlichen Realität werden Familien- und Pflegeaufgaben nach wie vor hauptsächlich durch Frauen übernommen. Die dadurch oft entstehende zeitliche Einschränkung ist eine zentrale Ursache des immer noch geringeren Frauenanteils in Führungsfunktionen. In der Personalgewinnung werden Funktionen im höheren Dienst zwar teilzeitfähig ausgeschrieben, in der Regel aber nicht in Teilzeit besetzt. Eine erfolgreiche Bewerbung ist somit für viele Frauen schwieriger zu erreichen oder erfolgt erst gar nicht, da es an Akzeptanz und Angeboten zum „Führen in Teilzeit“ mangelt. Zum Erhebungszeitpunkt gab es keine männliche Führungskraft in Teilzeit, jedoch zwei weibliche.

Trotz externer Stellenausschreibungen werden Führungsfunktionen im (vergleichbar) höheren Dienst überwiegend mit bereits beim THW Beschäftigten besetzt (64 %). Von den 67 nachzubesetzenden Führungsfunktionen wurden 43 interne Beschäftigte ausgewählt. Dies erfolgte zu 23 % mit Frauen. Bei Einstellung externer Führungskräfte gewinnt das THW mit 45 % fast doppelt so viele Frauen.

2.4.3 Maßnahmen

Im THW existieren aktuell 129 Führungsfunktionen. Um das Ziel des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes von 50 % Frauenanteil zu erreichen, müssten daher 64 Funktionen weiblich besetzt sein. Aktuell sind es 34.

Ziel muss es daher weiterhin sein, die bis 2026 vakant werdenden Führungsfunktionen auf Ebene der Regionalstellenleitungen, der Referatsleitungen und auch der obersten Führungsebene mindestens zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

Diese Zielvorgabe ist unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese anzustreben. Eine Quote soll damit nicht eingeführt werden. Durch Erreichen der Regelaltersgrenze stehen bis Ende 2026 bei den obersten Führungskräften und den Referatsleitungen voraussichtlich insgesamt drei Nachbesetzungen an, auf Ebene der Regionalstellenleitungen sind es sieben absehbare Vakanzen.

Zur Zielerreichung sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

Zur Erhöhung des Frauenanteils werden weiterhin alle Führungsfunktionen und Funktionen im höheren Dienst grundsätzlich³ extern ausgeschrieben, um in den Bewerbendenlagen den Frauenanteil zu erhöhen.

Es erfolgt eine fortlaufende Evaluierung der Stellenausschreibungen auf geschlechterspezifische Formulierung sowie Ermutigung zur Bewerbung von Frauen (Maßnahme Nr. 2, Seite 28).

³ Ausnahmen bspw. zur Erreichung der Zielvorgaben des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes unter Federführung des Referats U 2 (Entscheidung, Definition von Kriterien)

Auch muss die weitere Professionalisierung von Auswahlverfahren die Schaffung einer vergleichbaren, validen Entscheidungsgrundlage anvisieren: Insbesondere bei der Auswahl von Führungskräften wird auf Instrumente, wie z.B. ein Assessmentcenter, nicht verzichtet.

Die Einführung einer Potentialanalyse wurde im letzten Betrachtungszeitraum geprüft. Es wurde sich stattdessen für die Einführung eines Kompetenzmodells entschieden.

Führungskräfte werden sensibilisiert, insbesondere qualifizierte Frauen hin zur Führung zu entwickeln und dabei bestehende Personalentwicklungsinstrumente, insbesondere auf Basis des Kompetenzmodells, zu nutzen (Maßnahme Nr. 19, Seite 32).

Flexible Arbeitszeitmodelle werden umgesetzt, insbesondere die geteilte Führung. Hier wird eine Pilotmaßnahme initiiert (Maßnahme Nr. 20, Seite 33).

Frauenförderung wird seitens des THW u.a. durch gezielte noch zu entwickelnde Instrumente erfolgen, um diese auf Führungsaufgaben vorzubereiten (Maßnahme Nr. 22, Seite 33).

Funktionsübergreifende Vertretungsregelungen werden geprüft, um vorwiegend Frauen die Möglichkeit zu eröffnen beispielsweise Führungspositionen und die dort liegenden Aufgaben für einen Vertretungszeitraum kennenzulernen (Maßnahme Nr. 18, Seite 32).

Das für Frauen in Führungspositionen 2021 eingeführte Netzwerk wird etabliert und weiterentwickelt (Maßnahme Nr. 21, Seite 33).

Explizit für die Regionalstellenleitungen wird geprüft, wie Maßnahmen zur Frauenförderung auf die spezielle Situation dieser Funktionen geschaffen oder bestehende angepasst werden können (Maßnahme Nr. 23, Seite 33).

Gezielte Teilnahme an frauenspezifischen Veranstaltungen, Messen, bspw. women and work, WomenPower, sowie gezielte Nutzung von frauenspezifischen Publikationen (Maßnahme Nr. 24, Seite 34)

2.5. Frauen- und Männeranteil in Teilzeit

In Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist die Betrachtung des Frauen- und Männeranteils unter den Beschäftigten, die sich in Teilzeit und/oder Telearbeit befanden sowie die Auswirkungen dessen auf den vorgezogenen Stufenaufstieg und Beförderungen erforderlich (2.5. – 2.8):

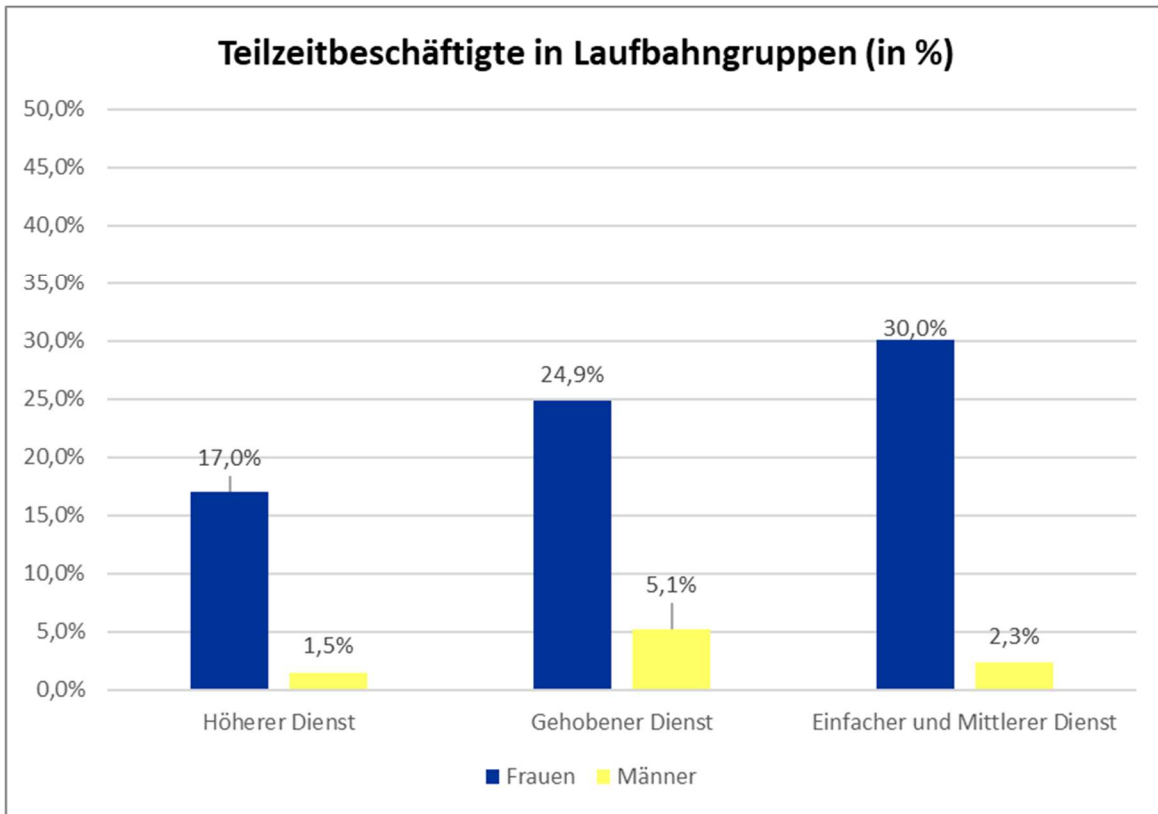


ABBILDUNG 7 Teilzeitbeschäftigte nach Laufbahngruppen in %

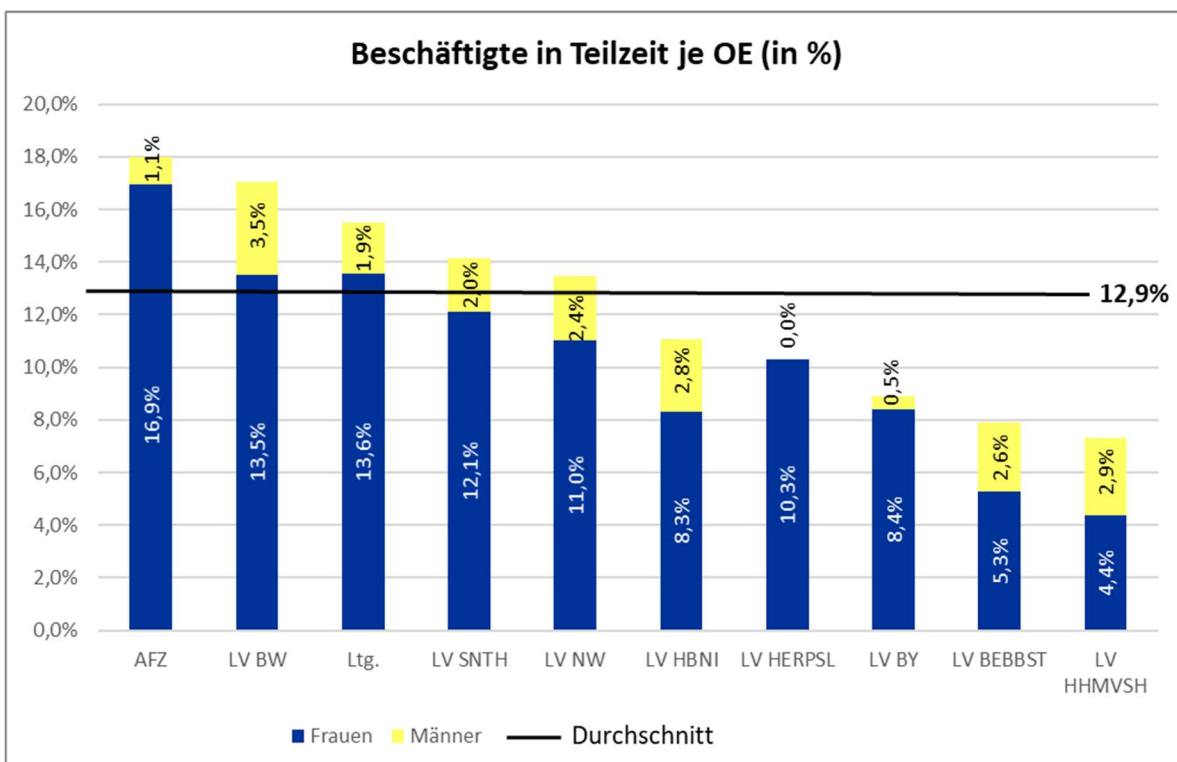


ABBILDUNG 8 TEILZEITBESCHÄFTIGTE JE OE IN % (OHNE AUSZUBILDENDE)

2.5.1 Ist-Situation

Teilzeitbeschäftigt waren zum Stichtag 252 Personen. Dies entspricht einem Anteil von 12,9 % bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl ohne Auszubildende. Im Vergleich zu 2018 ist der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen um 0,1 % zurückgegangen.

Der Anteil aller weiblichen Beschäftigten, die Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, beträgt 26,9 % und ist somit ebenfalls um 1,2 % zurückgegangen. Auch der Anteil aller männlichen Beschäftigten in Teilzeitmodellen ist mit 3,2 % leicht rückläufig (siehe Abbildung 19, Seite 37).

Die meisten Teilzeitkräfte finden sich in der THW-Leitung und insbesondere an den Ausbildungszentren. In den Landesverbänden sind die Teilzeitquoten sehr unterschiedlich, sie reichen von 7,3 % bis zu 17,0 %.

2.5.2 Bewertung

Die Inanspruchnahme von Teilzeit ist rückläufig.

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es auch nicht, die Teilzeitquote zu erhöhen. Alle Beschäftigten müssen jedoch den gleichen Zugang zu den gesetzlich bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung haben. Nahezu alle Stellen im THW sind gemäß § 6 Abs. 1 BLeiG teilzeitfähig und werden entsprechend ausgeschrieben. Die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitszeitreduzierung sind für alle Tarifbeschäftigten (§ 11 TVöD, § 15 BEEG, §§ 8, 9a TzBfG) bzw. für alle Beamtinnen und Beamte (§ 93 BBG, § 15 BEEG) im THW gleich. Es müssen Rahmenbedingungen etabliert werden, dass die Beschäftigten in den Arbeitszeitmodellen arbeiten können, in welchen sie möchten, unter Berücksichtigung der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes. Dies wird dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Von 320 Neueinstellungen im Jahr 2021 wurden 46 Personen in Teilzeit eingestellt. Der Anteil an Frauen unter den in 2021 eingestellten Teilzeitbeschäftigten lag bei 63 %. Beschäftigte in Führungspositionen nehmen das Angebot der Teilzeit derzeit kaum wahr.

2.5.3 Maßnahmen

Um für das Arbeiten in Teilzeit auch in Führungsfunktionen eine größere interne Akzeptanz zu erreichen, werden weitere flexible Arbeitszeitmodelle erprobt (Maßnahme Nr. 15, Seite 31, Nr. 20 auf Seite 33). Zudem dürfen sich in Auswahlverfahren von den Bewerberinnen und Bewerbern geäußerte Teilzeitwünsche nicht nachteilig auf die Auswahlentscheidung auswirken. Schulungen von Auswahlkommissionen werden diesen Punkt weiterhin thematisieren (Maßnahme Nr. 3, Seite 29).

2.6. Frauen- und Männeranteil in Telearbeit

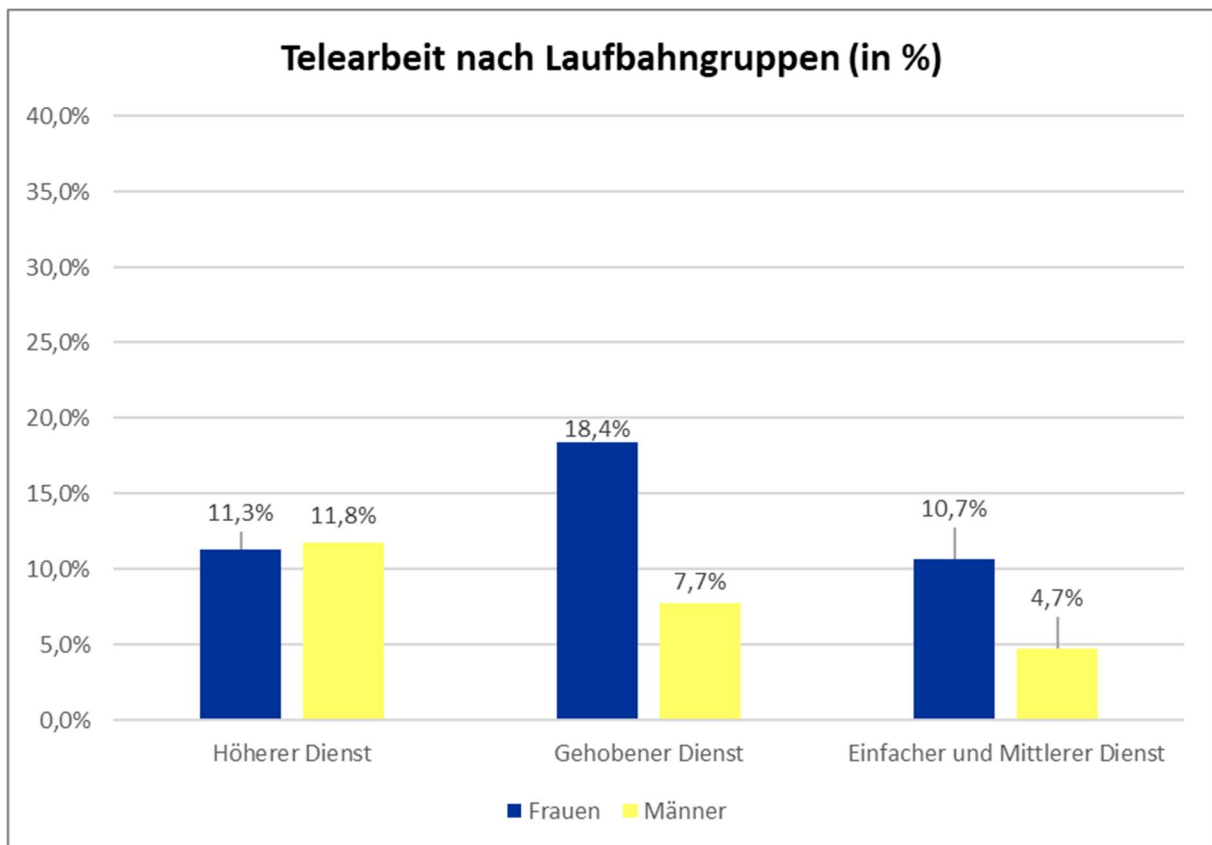


ABBILDUNG 9 TELEARBEIT NACH LAUFBAHNGRUPPEN IN % (OHNE AUSZUBILDENDE)

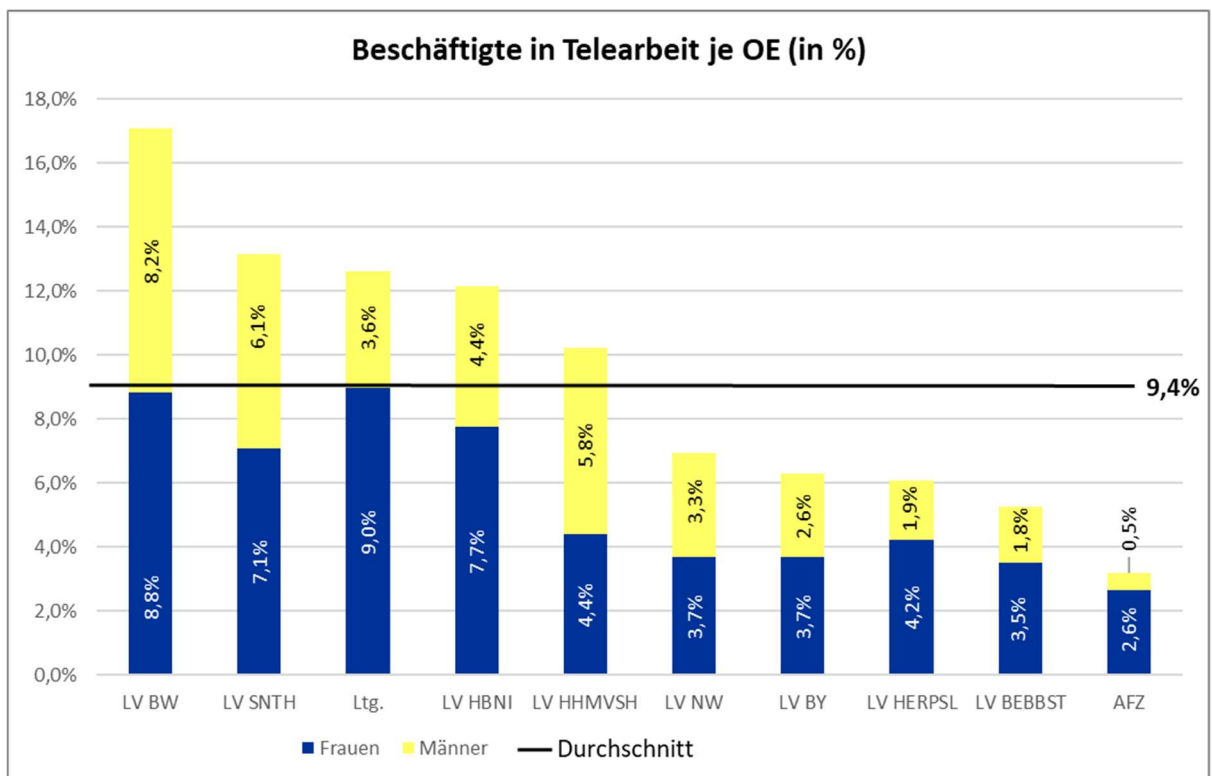


ABBILDUNG 10 TELEARBEIT JE OE IN % (OHNE AUSZUBILDENDE)

2.6.1 Ist-Situation

Zum Stichtag gab es im gesamten THW 184 Telearbeitsplätze, gegenüber 117 Telearbeitsplätzen in 2018. Damit ist der prozentuale Anteil von 8,6 (2018) auf 9,4 % gestiegen. Die Teilnahme von Frauen und Männern an der alternierenden Telearbeit schlüsselt sich zum Stichtag 30.06.2022 wie folgt auf:

Insgesamt nehmen 9,4 % aller Beschäftigten im THW Telearbeit wahr. Dabei liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 14,1 % (gegenüber 6,1 % bei den männlichen Beschäftigten).

Eine Diskrepanz ergibt sich in der Aufteilung auf die Organisationseinheiten: 105 der 184 Telearbeitsplätze entfallen auf die THW-Leitung und die Landesverbandsdienststellen, lediglich 79 sind in Regionalstellen verortet, obwohl dort die meisten Beschäftigten arbeiten (insgesamt 1.034 zum Stichtag 30.06.2022). Der Anteil an Telearbeitsplätzen in den Regionalstellen konnte jedoch im Vergleich zur letzten Erhebung gesteigert werden (von 5,0 % auf 7,6 %).

In den einzelnen Landesverbänden wird die Möglichkeit der Telearbeit sehr unterschiedlich genutzt, die Quote reicht von 5,3 % bis hin zu 17,0 %.

Das Instrument der Telearbeit wird überwiegend von Beschäftigten im gehobenen Dienst genutzt: (11,3 % der Frauen im höheren Dienst nutzen Telearbeit; 18,4 % der Frauen im gehobenen Dienst und 10,7 % der Frauen im einfachen und mittleren Dienst).

Von den insgesamt 129 Führungskräften im THW nutzen 14 Führungskräfte Telearbeit, die entspricht einer Quote von 10,9 %.

2.6.2 Bewertung

Die Entwicklung der Anzahl an Telearbeitsplätzen zeigt insgesamt eine positive Tendenz.

Anders als die Teilzeit scheint die Telearbeit weitaus kompatibler mit einer Führungsfunktion zu sein. Maßgeblich hierfür war auch die in den letzten Jahren vorherrschenden Corona-Lage, weswegen sich insbesondere auch die Führungskräfte mit Führen auf Distanz z. B. aufgrund eigenen Arbeitens im Home-Office und in Telearbeit auseinandersetzen mussten.

Durch die im THW stark ansteigende Zahl mobil verwendbarer IT-Ausstattung (Sina-Laptops) besteht das zwischenzeitlich existierende Problem der Warteliste für Telearbeitshardware nicht mehr. Aufgrund dieser historischen Problematik ist davon auszugehen, dass viele Menschen, die die Voraussetzungen für Telearbeit erfüllen würden, der Einfachheit halber auf mobiles Arbeiten zurückgreifen. Zur großzügigeren Anwendung von Telearbeit und Home-Office wurde auch die Dienstvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung angepasst.

Die leichtere Nutzung des Home-Offices könnten auch die unterschiedlichen Telearbeitsquoten in den Landesverbänden erklären. Darüber hinaus muss aber auch berücksichtigt werden, dass die Aufgaben der Eckarbeitsplätze in den Regionalstellen scheinbar weniger geeignet für Telearbeit sind als bspw. die Büroarbeitsplätze in der THW-Leitung. Darauf muss ein besonderes Augenmerk gerichtet werden, um hier entgegenzuwirken.

2.6.3 Maßnahmen

Die Akzeptanz für dieses Vereinbarkeitsinstrument für Beruf, Familie und Pflege wird durch eine stärkere Verbindlichkeit (z. B. Präsenz, telefonische Erreichbarkeit, Informationsfluss) und mehr Transparenz (z. B. Aufklärung über Intranet, Broschüren, Newsletter) erhöht werden. Hier ist auf einheitliche Standards hinzuwirken. Darüber hinaus werden Führungskräfte Fortbildungen im Bereich „Führen auf Distanz“ erhalten, um mit den zunehmenden Herausforderungen der zeitlichen

und räumlichen Flexibilität der Beschäftigten umgehen zu können. Auch für Beschäftigte werden Schulungen zum Thema Arbeiten auf Distanz angeboten (Maßnahme Nr. 13, Seite 31).

Neben der Telearbeit, welche aus bestimmten Gründen und längerfristig möglich ist, wurde die Möglichkeit des – kurzfristigen und weitgehend sachgrundlosen – mobilen Arbeitens eingeführt. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für alle Beschäftigten erhöht. Zudem gewinnt das THW dadurch als Arbeitgeber an Attraktivität. Dafür muss sichergestellt sein, dass ausreichend Hardware für alle Beschäftigten vorhanden ist (Maßnahme Nr. 7, Seite 29).

Führungskräfte werden weiter ermutigt, die Möglichkeiten der Telearbeit für sich zu nutzen.

Telearbeit setzt nicht zwingend konzeptionelles Arbeiten voraus, auch viele Arbeitsplätze im mittleren Dienst sind telearbeitsfähig (Maßnahmen Nr. 13, 14 auf Seite 31).

Grundsätzlich kann Telearbeit bewilligt werden, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

2.7. Tarifbeschäftigte im vorgezogenen Stufenaufstieg gemäß § 17 Abs. 2 TVÖD (2017 bis 2021)

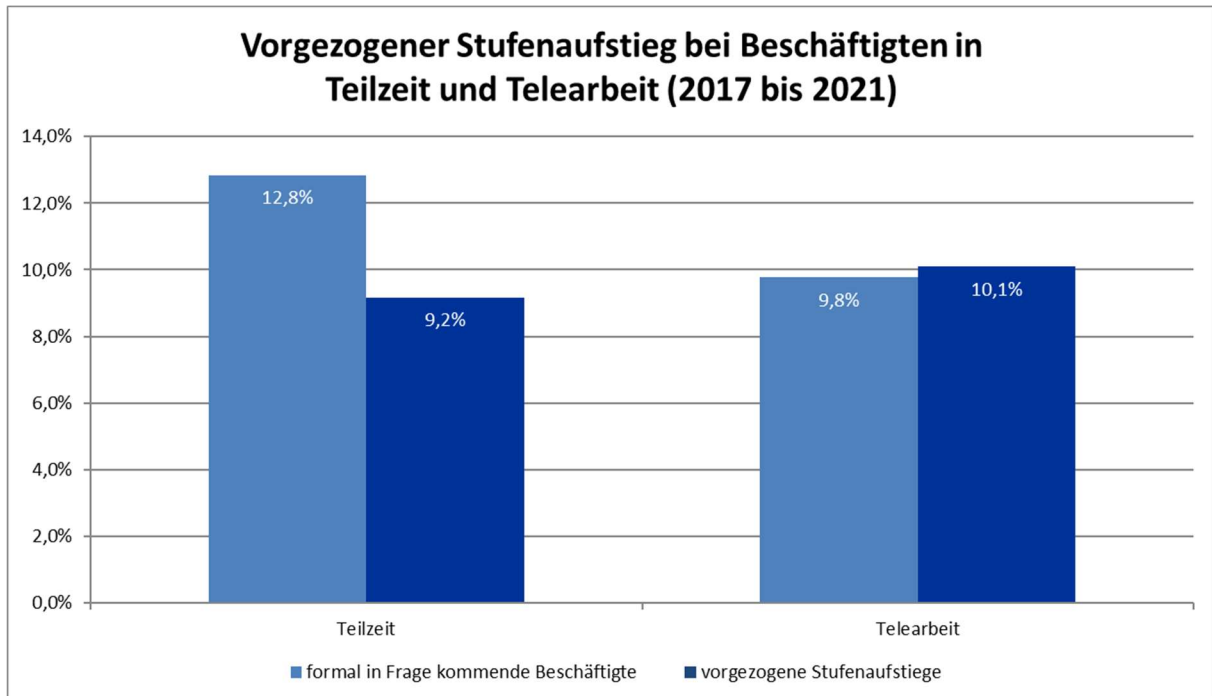


ABBILDUNG 11 TEILZEIT- UND TELEARBEIT IM VORGEZOGENEN STUFENAUFSTIEG

2.7.1 Ist-Situation

Der vorgezogene Stufenaufstieg nach § 17 Abs. 2 TVöD ist durch Rundverfügung geregelt, zum Verfahren und den Voraussetzungen vgl. RV 006/2011.

Insgesamt erfüllten in den Jahren 2017 bis 2021 982 Tarifbeschäftigte die formalen Voraussetzungen für den verkürzten Stufenaufstieg. Der verkürzte Stufenaufstieg ist ein Ausnahmeinstrument für besonders leistungsstarke Beschäftigte, welches regelmäßig ca. 10 % der formal Berechtigten erhalten. Wer von den formal in Betracht kommenden Tarifbeschäftigten tatsächlich eine Stufenlaufzeitverkürzung erhält, wird auf Grundlage einer Leistungsbewertung entschieden. Von den 982 formal in Betracht kommenden Beschäftigten erhielten 109 eine Stufenlaufzeitverkürzung, dies entspricht einem Prozentsatz von 11,1 %.

Beschäftigte in Teilzeit waren in den Jahren 2017 bis 2021 am vorgezogenen Stufenaufstieg unterrepräsentiert. Unter den 982 formal in Betracht kommenden Beschäftigten befanden sich 126 Teilzeitbeschäftigte (12,8 %); unter den 109 Stufenlaufzeitverkürzungen waren jedoch nur zehn Teilzeitbeschäftigte (9,2 %).

Beschäftigte mit einem Telearbeitsplatz sind hingegen bei den Stufenlaufzeitverkürzungen leicht überrepräsentiert: 9,8 % Prozent der 982 Beschäftigten hatten einen Telearbeitsplatz; unter den 109 berücksichtigten Beschäftigten verfügten hingegen 10,1 % über einen Telearbeitsplatz.

Der Anteil an Frauen im vorgezogenen Stufenaufstieg entspricht für die Jahre 2017 bis 2021 im gehobenen und höheren Dienst dem Frauenteil unter den formal Berechtigten. Im einfachen/mittleren Dienst übersteigt der Anteil der berücksichtigten Frauen den der formal Berechtigten sogar um mehr als 17 %, siehe Abbildung 24, Seite 40.

2.7.2 Bewertung

Die Berücksichtigung von Teilzeitkräften im vorgezogenen Stufenaufstieg konnte verbessert werden, jedoch müssen Führungskräfte weiterhin darauf hingewiesen werden, dass Teilzeitkräfte nicht aufgrund ihres Arbeitszeitmodells benachteiligt werden dürfen, sondern einzig die Leistung ausschlaggebend ist. Die Führungskräfte wurden diesbezüglich sensibilisiert.

Die Rundverfügung zum vorgezogenen Stufenaufstieg wurde bislang nicht aktualisiert.

2.7.3 Maßnahmen

Zur Berücksichtigung von Tele- und Teilzeitarbeit werden zukünftig Quoten übersendet (Maßnahme Nr. 24, Seite 34), die über den Anteil von Tele- und Teilzeitarbeitenden an den formal Berechtigten in einer Organisationseinheit Auskunft geben. Dies dient zur Orientierung. Zudem werden die Vordrucke für § 17 Abs. 2 TVöD überarbeitet, um diesem Leistungsbewertungsinstrument für Tarifbeschäftigte eine bessere Vergleichbarkeit zu Leistungsbewertungsinstrumenten von Beamtinnen und Beamten zu ermöglichen.

Vorgesetzte werden auch zukünftig dahingehend sensibilisiert, dass eine Bewertung von Arbeitsleistung immer in Relation mit der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit erfolgen muss (Maßnahme Nr. 25, Seite 34).

2.8. Beamtinnen und Beamte bei Beförderungen

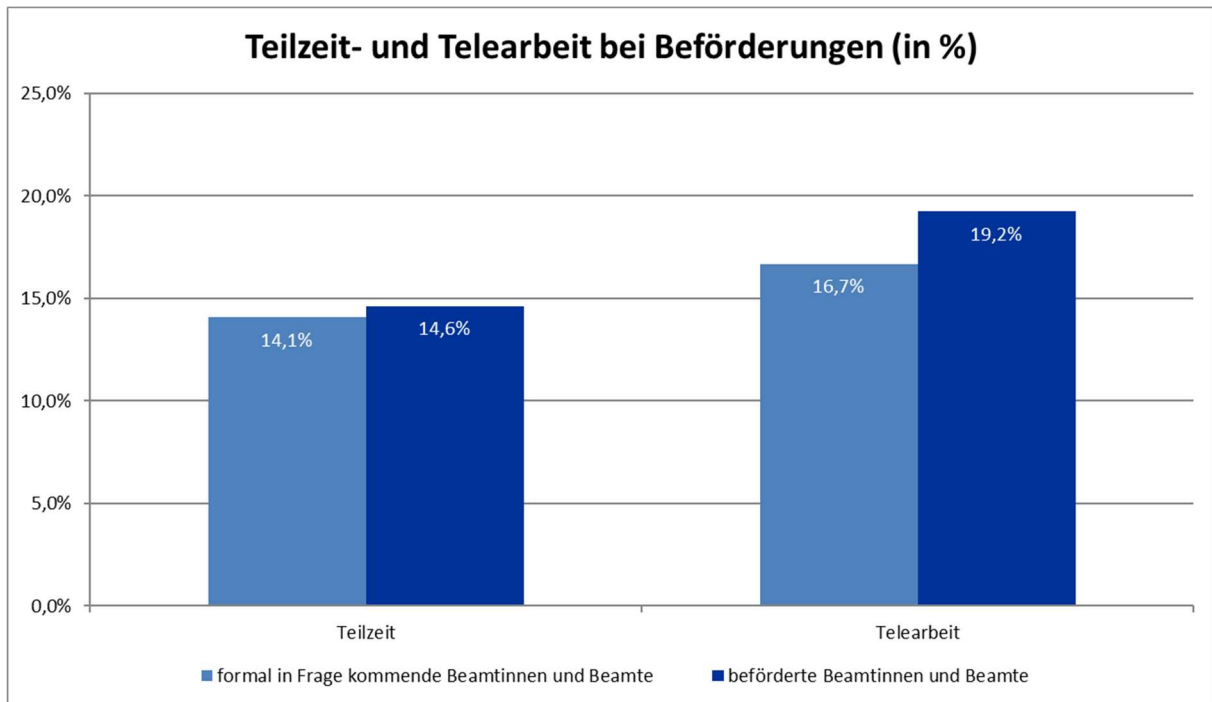


ABBILDUNG 12 TEILZEIT- UND TELEARBEIT BEI BEFÖRDERUNGEN

2.8.1 Ist-Situation

Unter den 1.986 Beschäftigten des THW fanden sich im Beurteilungszeitraum 348 beförderungsfähige Beamtinnen und Beamte, davon 125 Frauen (35,9 %) und 223 Männer (64,1 %).⁴ Es gab insgesamt 130 Beförderungen, bei denen 54 Beamtinnen berücksichtigt wurden. Der Frauenanteil an den Beförderungen entspricht somit 41,5 % (siehe Abbildung 25, Seite 40).

Unter den formal in Frage kommenden Beamtinnen und Beamten arbeiteten 14,1 % in Teilzeit, während sogar 14,6 % bei Beförderungen berücksichtigt wurden.

2.8.2 Bewertung

Der Anteil von Beamtinnen an den Beförderungen übersteigt den Anteil an beförderungsfähigen Beamtinnen im THW insgesamt.

Sowohl Beamtinnen und Beamte in Teilzeit als auch mit einem Telearbeitsplatz sind bei Beförderungen überrepräsentiert. Sofern die einzelnen Laufbahnen betrachtet werden, sind die Beamtinnen und Beamten im mittleren Dienst über- und im gehobenen Dienst unterrepräsentiert (s. Abb. 27, Seite 41).

Sowohl Teilzeit als auch Telearbeit wirken sich offenbar nicht nachteilig bei der Beförderung von Beamtinnen und Beamten aus.

2.8.3 Maßnahmen

Damit waren die Maßnahmen aus dem vergangenen Gleichstellungsplan, Vorgesetzte dahingehend zu sensibilisieren, dass Leistung immer in Relation mit der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit erfolgen muss und eine Arbeitszeitreduzierung sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken darf, erfolgreich und werden weiter fortgesetzt (Maßnahme Nr. 24, Seite 34).

⁴ Nicht für eine Beförderung in Betracht kommen Beamtinnen und Beamte z. B. bei Erreichen des Endamtes der Laufbahn, im Status der Abordnung zum THW oder während der Probezeit.

2.9. Frauen- und Männeranteil in Elternzeit

Im THW nehmen sowohl Frauen als auch Männer Elternzeit wahr:

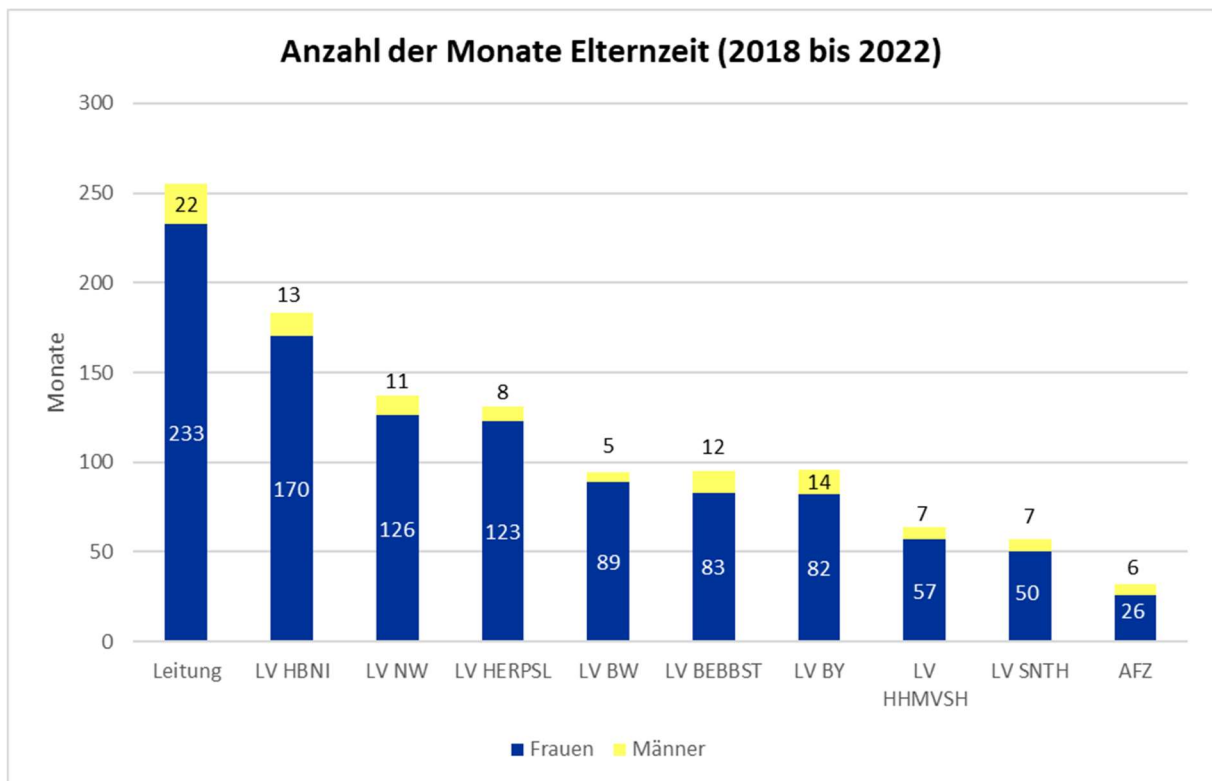


ABBILDUNG 13 ANZAHL DER MONATE, DIE BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT WAREN, NACH OE (ABSOLUT)

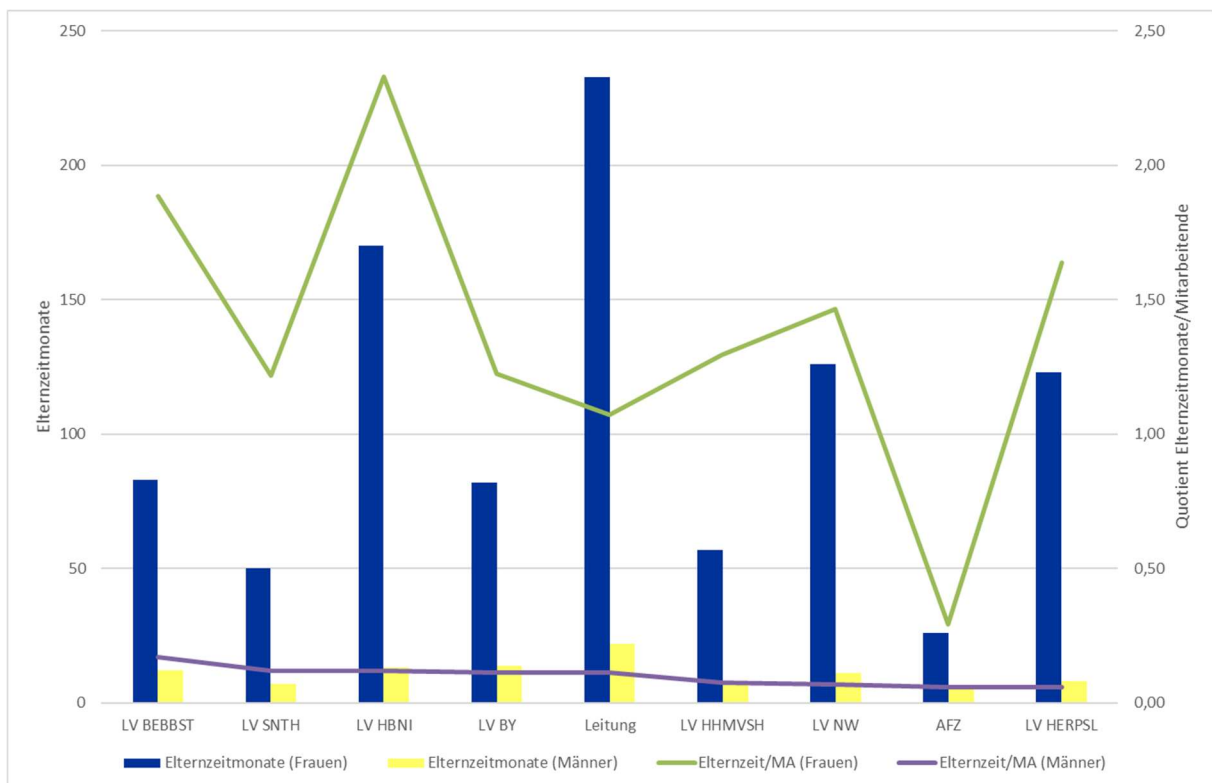


ABBILDUNG 14 ANZAHL DER MONATE, DIE BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT WAREN, NACH OE (RELATIV)

2.9.1 Ist-Situation

Die Statistik über genommene Elternzeitmonate zeigt, dass nicht nur weniger Männer als Frauen Elternzeiten in Anspruch nehmen, sondern Männer auch noch wesentlich kürzer in Elternzeit gehen als Frauen. Im vergangenen Betrachtungszeitraum nahmen in der THW-Leitung Männer zusammengekommen 105 Monate Elternzeit in Anspruch, bei den Frauen waren es insgesamt 1.039 Monate. Dies sind durchschnittlich 1,5 Monate bei Männern und 12,2 Monate bei Frauen.

2.9.2 Bewertung

Die gesellschaftliche Tendenz, dass Frauen immer noch verstärkt die Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen, setzt sich auch im THW fort.

2.9.3 Maßnahmen

Eine sensible Aufgabe ist es, Beschäftigte in Elternzeit weiterhin durch kontinuierliche Kontaktpflege am Dienstgeschehen zu beteiligen und sie z. B. über Stellenausschreibungen oder Fort- und Weiterbildungsangebote zu informieren (Maßnahme Nr. 25, Seite 34).

Durch ein Sichtbarmachen vorhandener Möglichkeiten und Optionen verschiedener Modelle zur Nutzung u. a. von Elternzeit, werden nicht nur Frauen, sondern insbesondere auch Männer informiert (Maßnahme Nr. 8, Seite 30).

2.10. Entwicklung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Lebenslanges Lernen gilt heute als grundlegende Voraussetzung, um berufliche Anforderungen zu erfüllen und gleichzeitig eigene Chancen im Berufsleben zu verbessern. Eine sich schnell verändernde Arbeitswelt verlangt qualifizierte und motivierte Beschäftigte – denn sie bilden die entscheidende Ressource für eine erfolgreiche Organisation.

2.10.1 Ist-Situation

Für den Beobachtungszeitraum liegen keine gesicherten statistischen Daten vor, die aussagekräftige Rückschlüsse auf die Inanspruchnahme der Fort- und Weiterbildungen sowie die Verteilung der Beschäftigtengruppen zulassen.

Hier aber einige Beispiele:

Es wurden Schulungen für Auswahlkommissionen angeboten.

Zum Thema „Führen auf Distanz“ gab es Webinare und Coachings (wurden durch 12 Personen wahrgenommen), auch wurde dieses Thema in der Digitalen Lernreise mit insgesamt 30 Teilnehmenden aufgegriffen.

Zudem nahmen 2021 – 2022 40 Beschäftigte am Qualifikationsprogramm Führung teil.

2.10.2 Bewertung

Im Zuge der weiterhin steigenden Beschäftigungszahlen kommt der Fort- und Weiterbildung im kommenden Erhebungszeitraum eine entscheidende Schlüsselrolle zu. Als Instrument der Personalentwicklung muss sie die Potenziale der Beschäftigten durch fachliche Qualifikationen weiter stärken und auch Aufstiegsmöglichkeiten beschreiben.

Aufgrund der Corona-Situation wurden kurzfristig vermehrt Teilzeit-freundliche Fortbildungen angeboten, z. B. in Form von Online-Formaten und Selbstlernheften.

Ausgeglichen in Bezug auf den Frauenanteil wirkt die Situation u. a. bei den Aufstiegsqualifikationen an der HS-Bund sowie bei dem Verwaltungsfachwirt des BVA. Über die Jahre und die verschiedenen Aufstiegsqualifikationen wurde paritätisch besetzt.

2.10.3 Maßnahmen

Für den kommenden Erhebungszeitraum wird eine Auswertmöglichkeit der Datenbasis geschaffen, um für die Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildung bei steigenden Beschäftigtenzahlen aussagefähige sowie auswertbare Daten zu erhalten (Maßnahme Nr. 1, Seite 28).

Folgende weitere Maßnahmen betreffen den Fort- und Weiterbildungsbereich:

- Schaffung einer validen Grundlage von Analysen: Zur Bestandsaufnahme gehört dann auch eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben.
- Fortschreiben des Angebots für Auswahlkommissionen (Maßnahme Nr. 3, Seite 29).
- Angebot einer AGG-Schulung für neue Beschäftigte im Rahmen des Onboardings und insbesondere auch für Führungskräfte (Maßnahme Nr. 5, Seite 29).

- Schulung von Führungskräften zur Arbeitskultur im THW erarbeiten (Maßnahme Nr. 6, Seite 29).
- Familienzimmer für Haupt- und Ehrenamt an den Ausbildungszentren einrichten (Maßnahme Nr. 10, Seite 30).
- Planung von Veranstaltungen möglichst hybrid und teilzeitkompatibel (Maßnahme Nr. 16, Seite 31).

3. Ziele und Maßnahmenkatalog – im Überblick und thematisch sortiert

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
Entwicklung der Personalzahlen	Schaffung einer validen Grundlage von Analysen	1.	<p>Personalwirtschaftliche relevante Kennzahlen z. B. Auswahlverfahren (Anzahl, Bewerberlagen, Ergebnis), Fort- und Weiterbildung</p> <p>a) identifizieren und b) erheben sowie Erhebungszeitraum festlegen.</p> <p>Zur Bestandsaufnahme gehört auch eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben.</p>	U2	a) 31.12.23 b) Ab 01.01.24 regelmäßig, mindestens jährlich
	Wachstum des Frauenanteils um 3 % (aktuell 41,2%) durch Personalgewinnungsmaßnahmen	2.	<p>Fortlaufende Evaluation von Stellenausschreibungen auf geschlechterspezifische Formulierungen, Ermutigung zur Bewerbung von Frauen, u.a. durch Einsatz entsprechender Bilder zu den Funktionen.</p> <p>Arbeitgebermarketing stärken (Webseite, FAQ, Erklärungen zu Bereitschaften)</p> <p>Ausschreibungen im Einzelfall in regionalen Printmedien</p> <p>Aktive Stellenbewerbung</p> <p>Nutzung von Hochschulkooperationen und Studierendenverbänden</p>	U2 LV AFZ	fortlaufend

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
		3.	Fortschreibung des Angebots für Auswahlkommissionen z. B. „Sicher beobachten und auswählen“ Verpflichtende Teilnahme für Kommissionsmitglieder Jährliche Evaluation der Nutzung des Angebots Auffrischung „Compliance Modul“ (insbesondere bzgl. AGG. und anderen Gesetzgebungen) über IIAS (sofern möglich) jährlich	U2	regelmäßig (2x jährlich) fortlaufend jährlich 31.12.2024
		4.	Tätigkeitsdarstellungen über die Stiftung Klischeefreiheit prüfen lassen Entsprechende Überarbeitung des blauen Buches und Ausweitung auf die THW-Leitung	U3	31.12.2026
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	Gutes Arbeitsklima und -kultur im THW	5.	AGG-Schulung für neue Beschäftigte im Rahmen des Onboardings mit Unterstützung der AGG Beschwerdestelle Einführungsschulungen für alle Beschäftigte und gesondert für die Führungskräfte	U2 AGG Beschwerdestelle	31.12.2023 31.12.2024
		6.	Schulung von FK zur Arbeitskultur im THW erarbeiten. Verzahnung Projekt THW-Kultur und Gleichstellung	U2 Projekt THW Kultur	30.11.2023
	Ermöglichung „ Mobiles Arbeitens “ für alle Beschäftigten	7.	Sicherstellungen, dass für alle Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglicht werden kann durch Bereitstellung ausreichender IT-Ausstattung mit besonderer Rücksichtnahme auf Familien- und Pflegeaufgaben	E II 4	31.07.2023

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
	Kommunikation zu Angeboten und Möglichkeiten	8.	Durch Sichtbarmachung der Möglichkeiten und Optionen verschiedener Modelle zur Nutzung von Teilzeit Telearbeit oder Elternzeit, z. B. im Extranet, auf der Website sowie auf Social-Media-Kanälen, insbesondere auch für männliche Kollegen	U1, U2, EA2 LStab Social Media Team	31.12.2023
	Erarbeitung eines Konzepts zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie	9.	Konzept verschriftlichen und aktive Nutzung des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ und Kommunikation der Angebote, z. B. Vätternetzwerk oder Veranstaltungen nutzen	U2	31.12.2026
		10.	Familienzimmer für Haupt- und Ehrenamt an den Ausbildungszentren einrichten	A2	31.12.2024
		11.	Für zukünftige Liegenschaften: Einrichtung eines Ruheraums/Eltern-Kind-Zimmers/PSNV bspw. mit Spielekoffer	A2, U7	fortlaufend
		12.	Ergebnisoffene Prüfung, ob vorübergehend aufgrund von Familienpflichten, Pflegeaufgaben etc. eine	U1	31.12.2023

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
			temporäre Verlagerung des Dienstortes in akuten Situationen möglich ist		
	Förderung von Teilzeit- und Telearbeitsmodellen	13.	Regelmäßige Angebote pro Jahr für Führungskräfte und Mitarbeitende zum Thema Führen und Arbeiten auf Distanz Jährliche Evaluation der Nutzung des Angebots	U2	laufend
		14.	Möglichkeit der Anordnung von Mehrarbeit für tarifliche Teilzeitbeschäftigte schaffen, die ganztägig Fortbildungsveranstaltungen besuchen oder ganz- oder mehrtägig auf Dienstreise sind; das Verfahren hierzu ist zu beschreiben und zu kommunizieren	U1	31.12.2024
		15.	Alternativoptionen für Teilzeitbeschäftigte ausarbeiten zum Thema Überstunden, Mehrarbeit und Gleitzeitplus, um Kappungen entgegenzuwirken, z.B. Einrichtung von Langzeitkonten auch für Teilzeitbeschäftigte	U1	31.12.2023
		16.	Grundsätzlich Veranstaltungen hybrid und teilzeitkompatibel anbieten, insbesondere auch für THW-interne Schulungen (bspw. Haushalt, LUK) Regelmäßige Prüfung, ob durch Nutzung von WebEx Termine familienfreundlicher gestaltet werden können (Wegfall Dienstreisen, Übernachtungen etc.)	U2, LV, AFZ	laufend

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
Frauen- und Männeranteil in den Besoldungs- und Entgeltgruppen	Erhöhung des Frauenanteils in Entgelt- und Besoldungsgruppen in denen sie unterrepräsentiert sind	17.	Prüfung, ob Funktionen des mittleren und gehobenen Dienstes, die bislang mindestens für das Ehrenamt geöffnet waren, zu einer Steigerung des Frauenanteils geführt haben und ggfs. entsprechende Anpassung	U2	31.12.2023
		18.	Sofern Funktionen/Positionen/Aufgaben ohne Ausschreibung vergeben werden (z. B. Besetzung von Projektgruppen bzw. Projektgruppenleitungen, Vertretung von Führungskräften) sind Frauen bei gleicher Qualifikation verstärkt zu berücksichtigen. Funktionsübergreifende Vertretungsregelungen sind zu ermöglichen	PG (U2, LV, AFZ) Führungskraft	laufend
	Frauen in Führung: Nachbesetzung vakanter Führungsfunktionen mindestens zu 50% mit Frauen	19.	Sensibilisierung von Führungskräften, insbesondere Frauen in Führung zu entwickeln unter Nutzung vorhandener Personalentwicklungsinstrumente, insbesondere des Kompetenzmodells	U 2	laufend

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
		20.	<p>Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle / geteilte Führung für jede Führungsfunktion (z. B. statt 100% Vollzeit = 60%/ 60%, Nutzung freierwerdender Zeitanteile zum Erwerb von Führungserfahrung für Stellvertreterinnen und Stellvertreter, aktive Unterstützung für geeigneter „Tandems“).</p> <p>Eine Pilotmaßnahme zur geteilten Führung wird konzipiert und abschließend umgesetzt.</p> <p>Fallbezogene Prüfung bei Vakanzen und Arbeitszeitreduzierung von Führungskräften</p>	U1 U2	<p>fallbezogen</p> <p>31.12.2024</p> <p>fallbezogen</p>
		21.	Etablierung und Weiterentwicklung des Netzwerktreffens weiblicher Führungskräfte, inkl. Planung von Veranstaltungen, Seminaren etc., mindestens 2 Veranstaltungen / Jahr	Netzwerk U2	fortlaufend
		22.	Gezielte Entwicklung von Frauen, um Führungsaufgaben und -funktionen zu übernehmen, z.B. durch Einführung Mentorenprogramm Frauen für Frauen, Probearbeiten, Jobrotation, Hospitation, Jobsharing	U2	fortlaufend
		23.	Explizit für die Führungskräfte in Landesverbänden, Regionalstellen und Ausbildungszentren (AFZ/AZ) wird geprüft, wie Maßnahmen zur Frauenförderung auf die spezielle Situation dieser Funktionen angepasst oder neu geschaffen werden können.		

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
		24.	Gezielte Teilnahme an frauenspezifischen Veranstaltungen, Messen, bspw. women and work, Women-Power, sowie gezielte Nutzung von frauenspezifischen Publikationen	U 2	fortlaufend
Frauen und Männeranteil an Beförderungen/ beruflichem Aufstieg	Ausgewogene Berücksichtigung der Beschäftigten in Teilzeit- und Telearbeit sowie Beurlaubung bei Beförderungen und beruflichem Aufstieg	25.	Überarbeitung der Vordrucke für § 17 Abs. 2 TVÖD (vorgezogener Stufenaufstieg) und Ergänzung um die Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte, z.B. Prämienvergabe für mehr Einheitlichkeit und Berücksichtigung der genannten Elemente durch Übersendung der Quoten weiblicher Beschäftigter und Teilzeit- und/oder Telearbeit	U1 U2	31.12.2024
		26.	Sensibilisierung der Führungskräfte durch Beschäftigte der Personalreferate dahingehend, dass die Inanspruchnahme von Tele- und Telearbeit keine negativen Auswirkungen auf die Beurteilung bzw. Leistungsbewertung haben darf. Arbeitsqualität und -menge sind im Verhältnis zur verkürzten Arbeitszeit, in der sie erbracht werden, zu bewerten. Dies erfolgt automatisch, sobald zur Beurteilung / Leistungsbewertung aufgerufen wird.	U1 U2	laufend (bei anstehenden Beurteilungen bzw. Bewertungen)

Thema	Ziele bis 2026		Maßnahmen	Zust.	Termin
		27.	Prüfung, welche Kommunikationskanäle für in Elternzeit, Krankheit, familienbedingte Beurlaubungen etc. befindliche Beschäftigte genutzt werden können, um über berufliche Aufstiegs- und oder Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren (z.B. Hermine, Extranet, Newsletter) und bei pos. Ergebnis der Prüfung bespielen	U1 U2	31.12.2025
	Gleichberechtigte und zukunftsweisende Personalentwicklung	28.	Künftige Personalentwicklungsmaßnahmen (z. B. Aufstiegsfortbildungen) werden grundsätzlich mindestens paritätisch besetzt. Die Aufrufe werden entsprechend beworben.	U2	laufend
		29.	Entwicklung von Handlungshilfen / RV / DV zum Führen von Personalgesprächen und Personalentwicklungsgespräche (incl. Karriereplanung etc.) auf Basis des Kompetenzmodells	U2	31.12.2023

4. Anhang

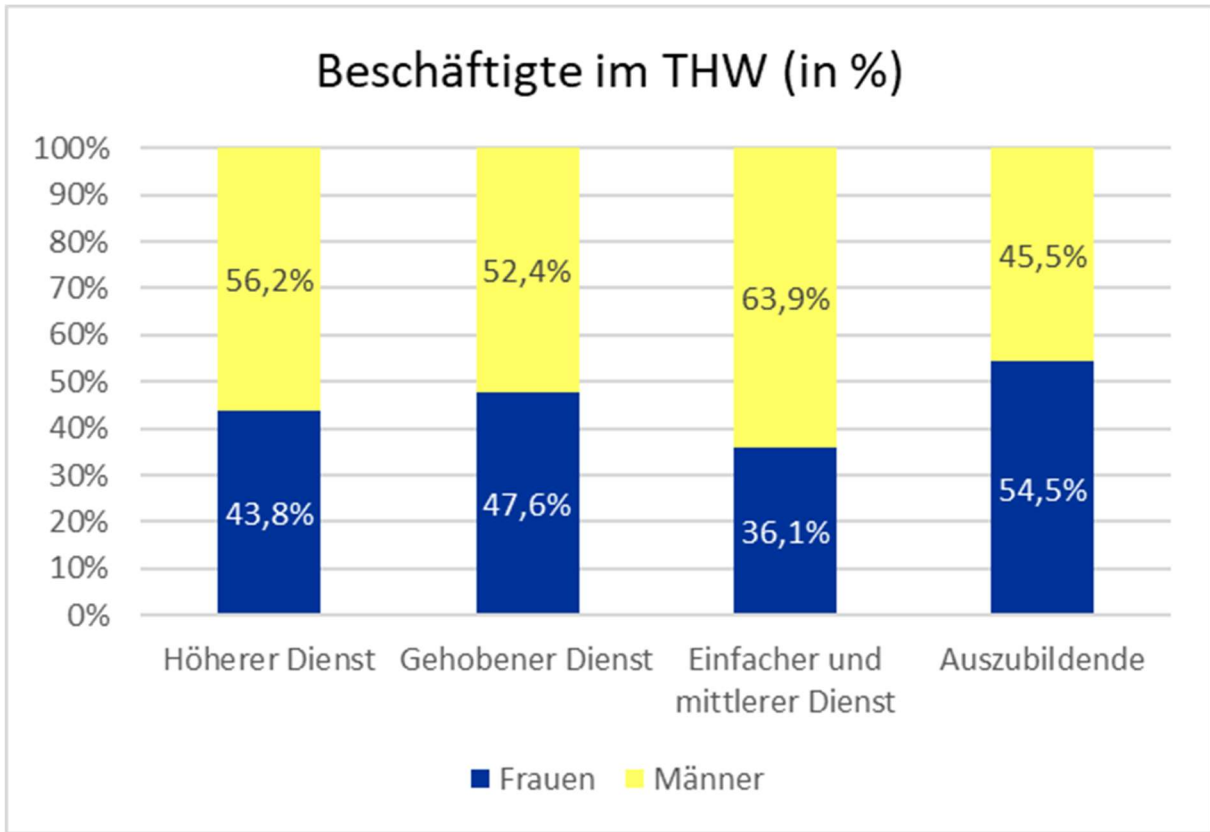


ABBILDUNG 15 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH LAUFBAHNGRUPPEN IN %

Laufbahn	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen in %	Männer in %
Höherer Dienst	53	68	121	43,80%	56,20%
Gehobener Dienst	354	389	743	47,60%	52,40%
Mittlerer Dienst	368	688	1.056	34,80%	65,20%
Einfacher Dienst	25	8	33	75,80%	24,20%
Auszubildende	18	15	33	54,50%	45,50%
Insgesamt	818	1.168	1.986	41,20%	58,80%

ABBILDUNG 16 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH LAUFBAHNGRUPPEN

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
RSt-Leiter/innen	49	17	66	25,8%	74,2%
Referatsleiter/innen, Leitung AZ	33	14	47	29,8%	70,2%
P, VP, AL, LB, LLStab, Ref.-Gruppen, AFZ	13	3	16	18,8%	81,3%
Gesamtergebnis	95	34	129	26,4%	73,6%

ABBILDUNG 17 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IN FÜHRUNGSFUNKTIONEN

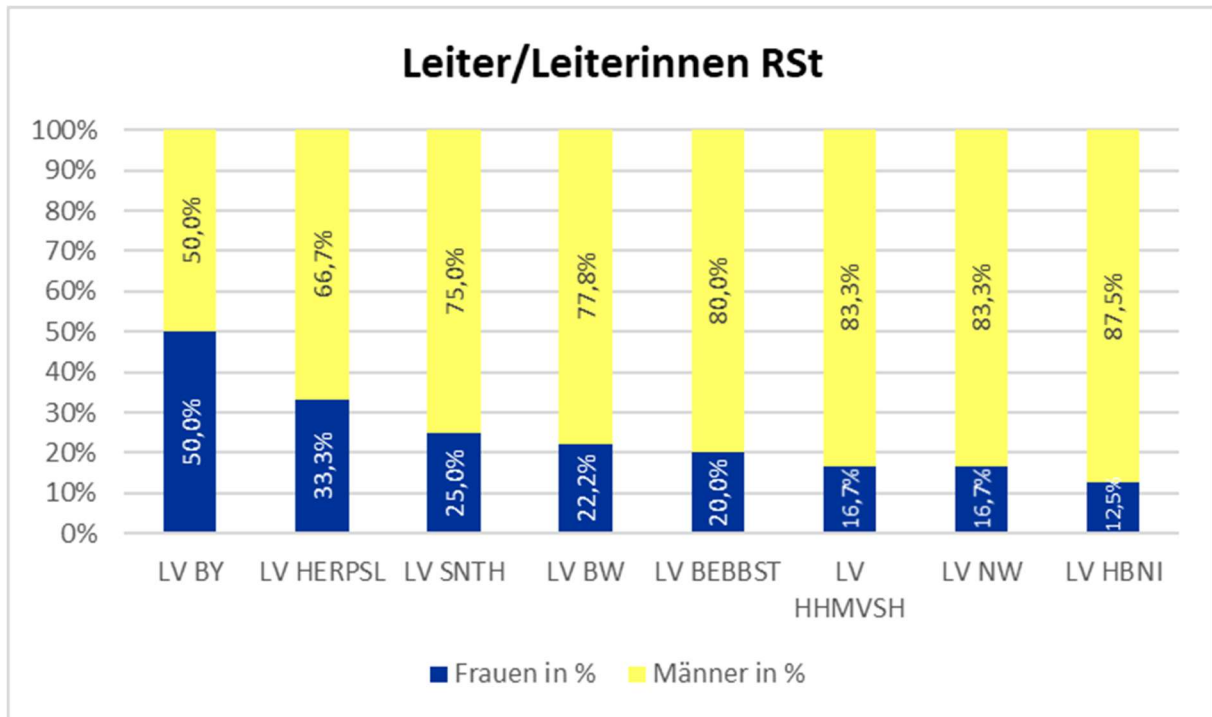


ABBILDUNG 18 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL REGIONALSTELLENLEITUNG NACH OE

Laufbahngruppe		Beschäftigte	davon in Teilzeit	davon in Teilzeit (in %)
Höherer Dienst	gesamt	121	10	8,3%
	m	68	1	1,5%
	w	53	9	17,0%
Gehobener Dienst	gesamt	743	108	14,5%
	m	389	20	5,1%
	w	354	88	24,9%
Mittlerer Dienst	gesamt	1056	114	10,8%
	m	688	15	2,2%
	w	368	99	26,9%
Einfacher Dienst	gesamt	33	20	60,6%
	m	8	1	12,5%
	w	25	19	76,0%
Gesamt	gesamt	1953	252	12,9%
	m	1153	37	3,2%
	w	800	215	26,9%

ABBILDUNG 19 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH LAUFBAHNGRUPPEN (OHNE AUSZUBILDENDE)

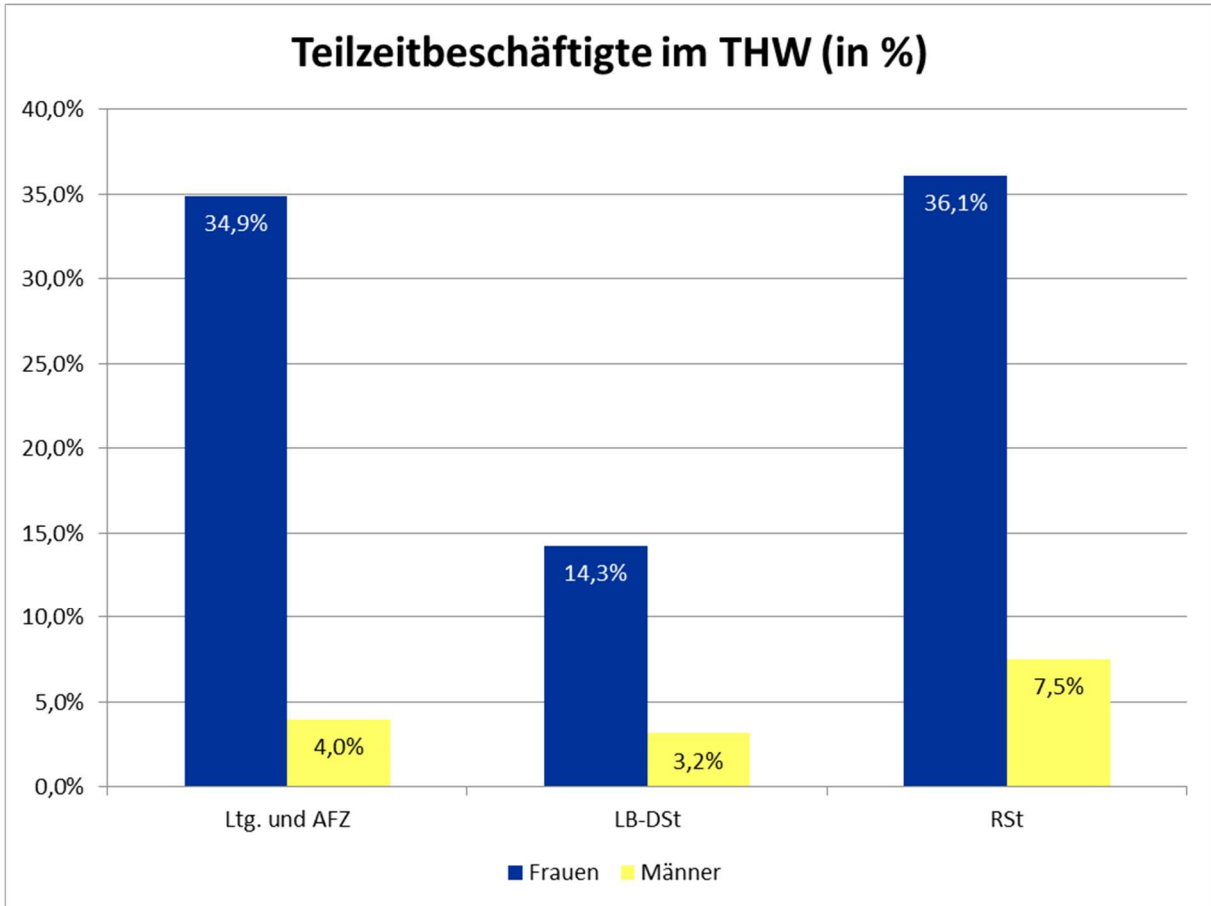


ABBILDUNG 20 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH OE (OHNE AUSZUBILDENDE)

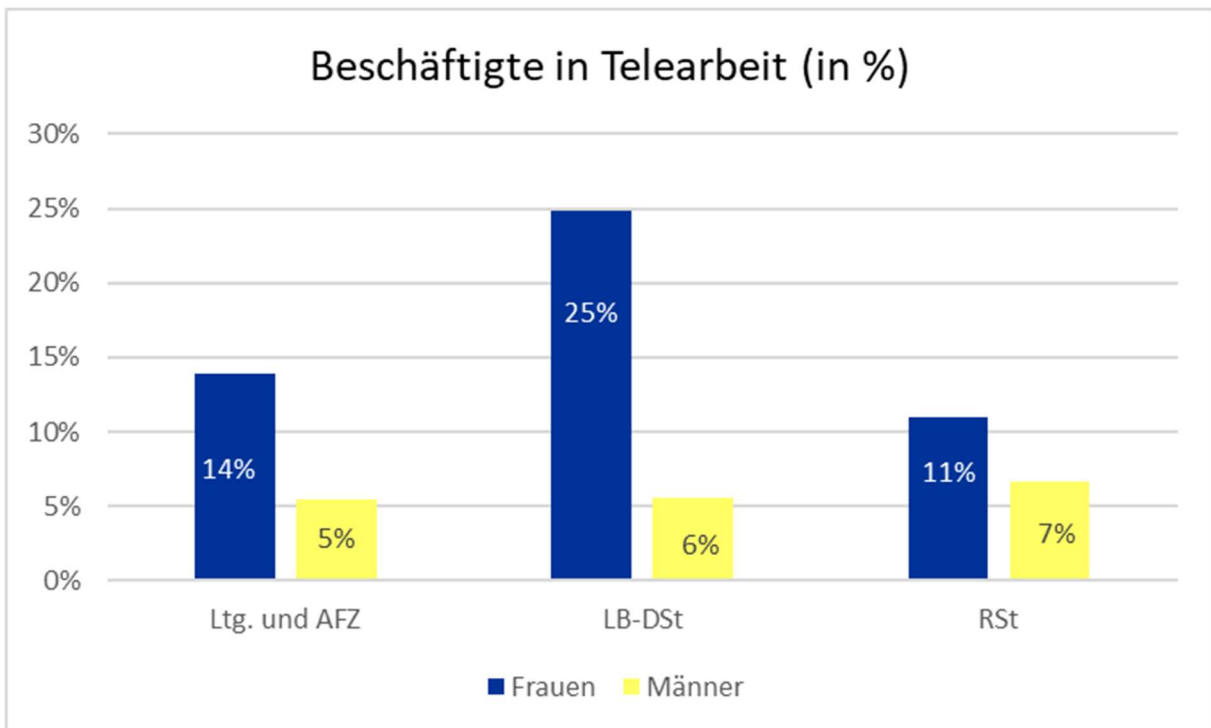


ABBILDUNG 21 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL BEI TELEARBEIT NACH OE (OHNE AUSZUBILDENDE)

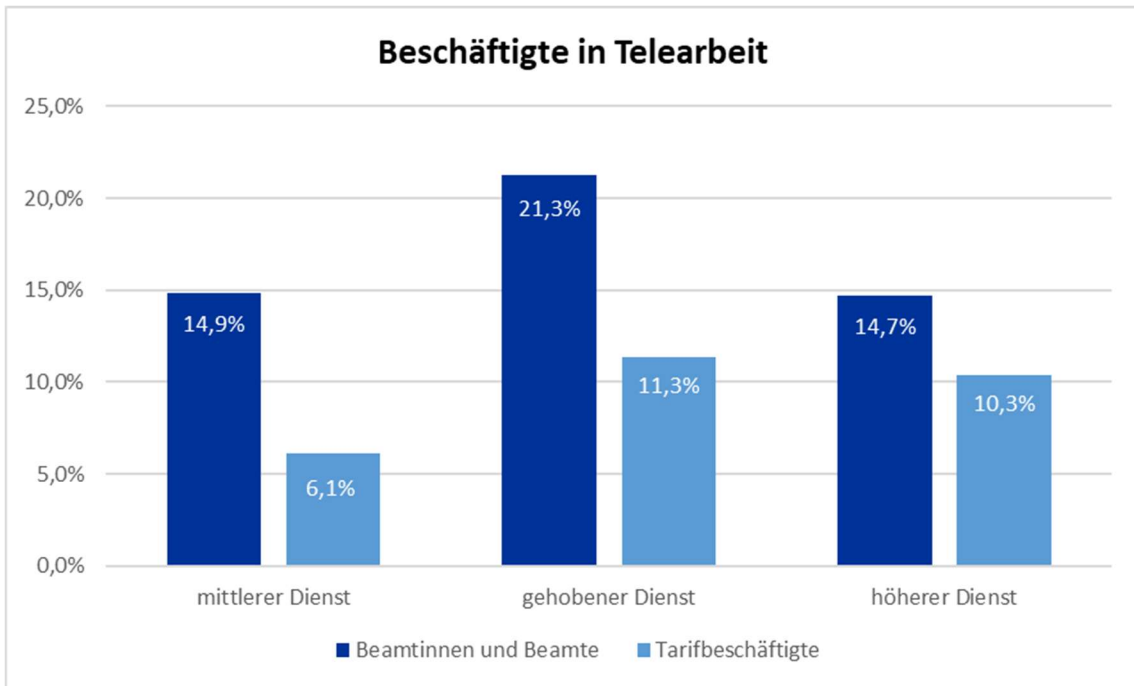


ABBILDUNG 22 TARIFBESCHÄFTIGTE UND BEAMTINNEN UND BEAMTE IN TELEARBEIT IN %

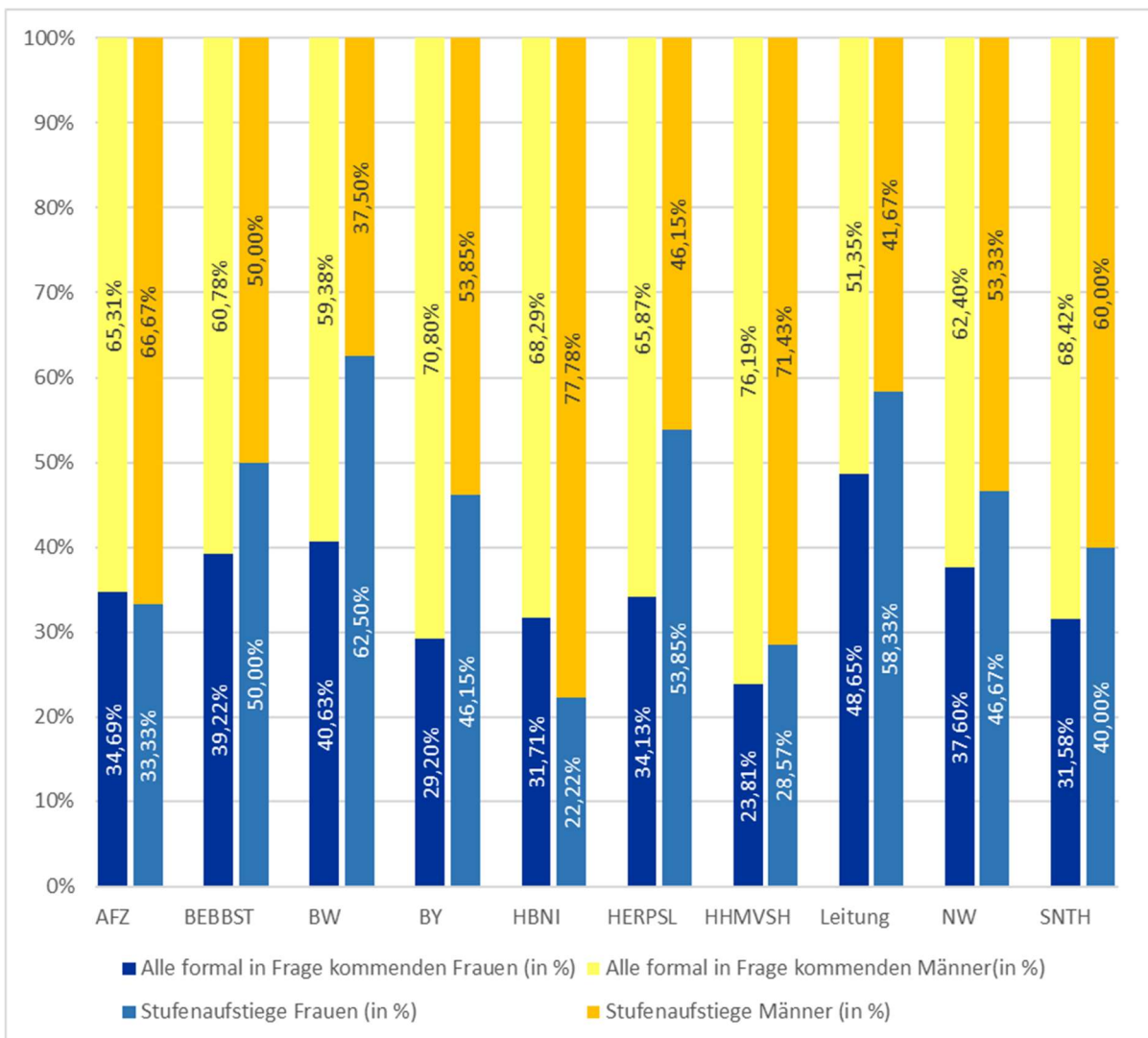


ABBILDUNG 23 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IM VORGEZOGENEN STUFENAUFSTIEG NACH OE

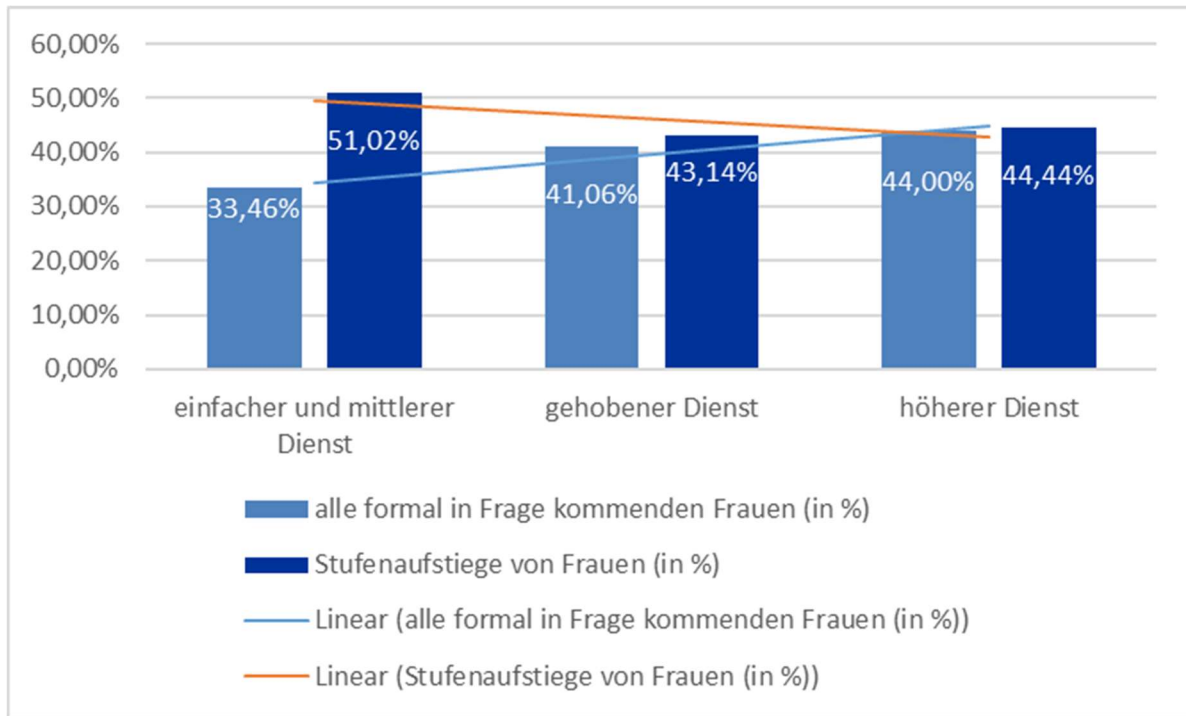


ABBILDUNG 24 FRAUENANTEIL IM VORGEZOGENEN STUFENAUFSTIEG NACH LAUFBAHNGRUPPEN

OE	Beamtinnen	Beamte	Beamtinnen und Beamte	Anteil Beamtinnen (in %)	Beförderung Beamtinnen	Beförderung Beamte	Beförderung Gesamt	Anteil Beamtinnen (in %)
LV BW	14	16	30	46,7%	4	8	12	33,3%
Ltg.	45	62	107	42,1%	16	21	37	43,2%
LV HBNI	11	16	27	40,7%	5	3	8	62,5%
LV HERPSL	15	23	38	39,5%	5	7	12	41,7%
LV HHMVSH	7	12	19	36,8%	2	4	6	33,3%
AFZ	2	4	6	33,3%	2	2	4	50,0%
LV BY	8	18	26	30,8%	5	5	10	50,0%
LV SNTH	6	16	22	27,3%	3	6	9	33,3%
LV BEBBST	4	12	16	25,0%	2	6	8	25,0%
LV NW	13	44	57	22,8%	10	14	24	41,7%
Gesamtergebnis	125	223	348	35,9%	54	76	130	41,5%

ABBILDUNG 25 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL BEI BEFÖRDERUNGEN NACH OE

Erläuterung Abb. 25: Die ersten vier Spalten stellen das Personal-IST zum Stichtag dar (z. B. gibt es im Landesverband Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland 38 Beamtinnen und Beamte, 15 davon sind weiblich, das entspricht 39,5 %). Die folgenden vier Spalten geben Auskunft über die Beförderungen der Beamtinnen und Beamten. Im Landesverband Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland gab es beispielsweise elf Beförderungen wovon fünf auf Frauen fielen, dies entspricht 45,5 %

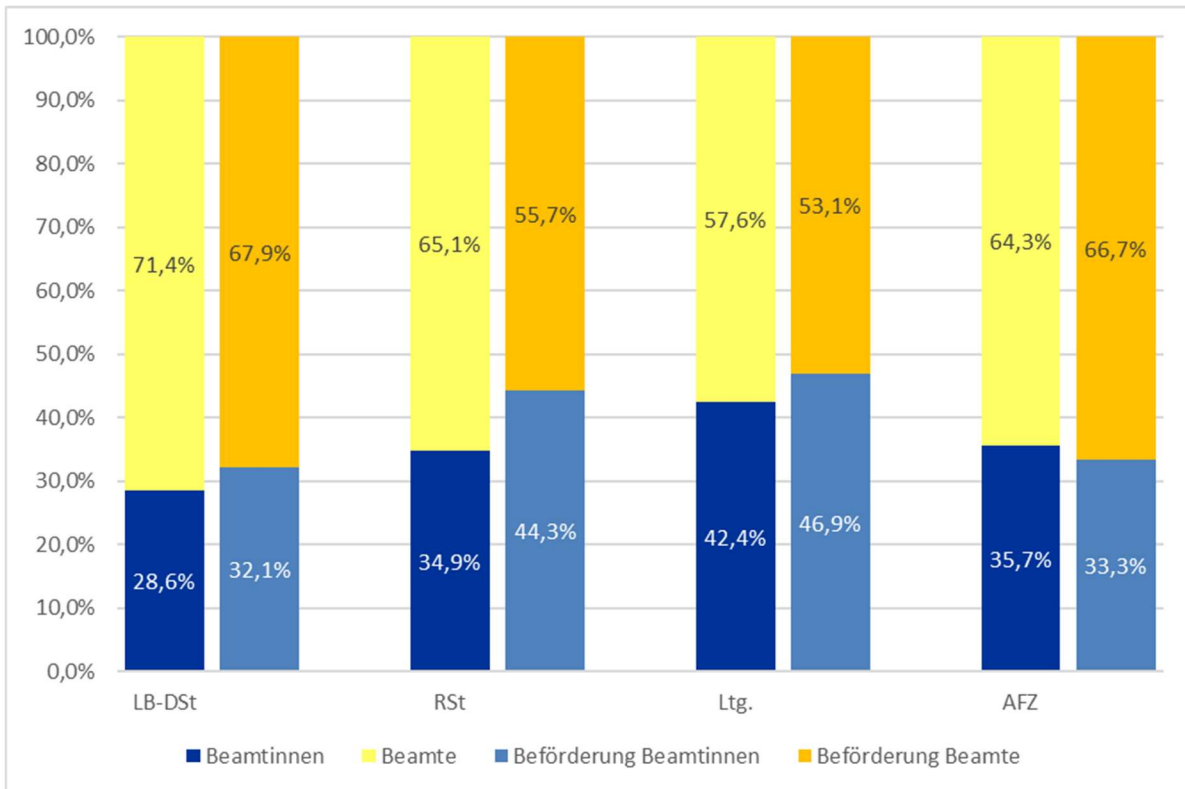


ABBILDUNG 26 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL BEI BEFÖRDERUNGEN NACH OE IN %

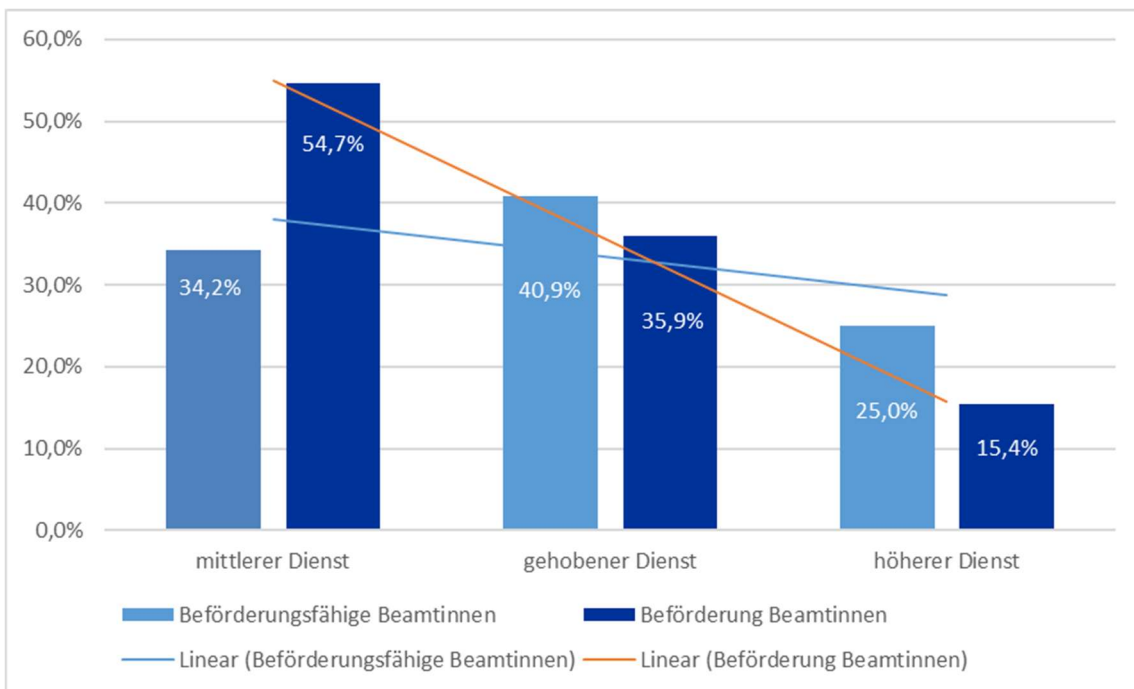


ABBILDUNG 27 FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL BEI BEFÖRDERUNGEN NACH LAUFBAHN

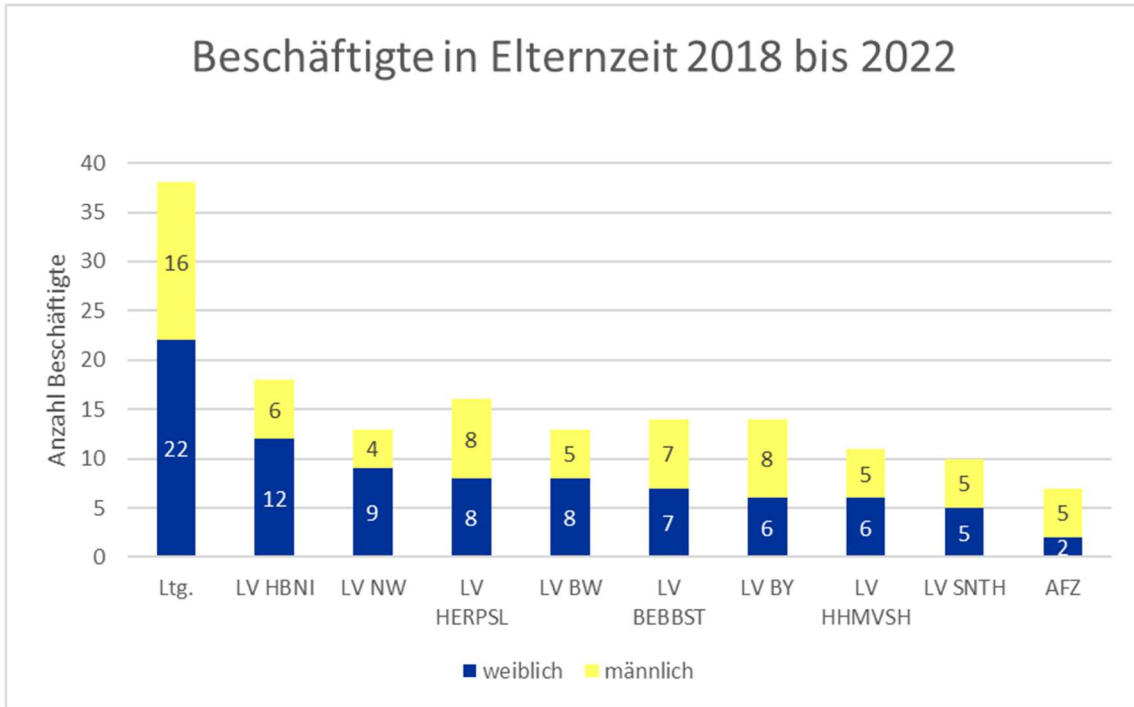


ABBILDUNG 28 BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT NACH OE

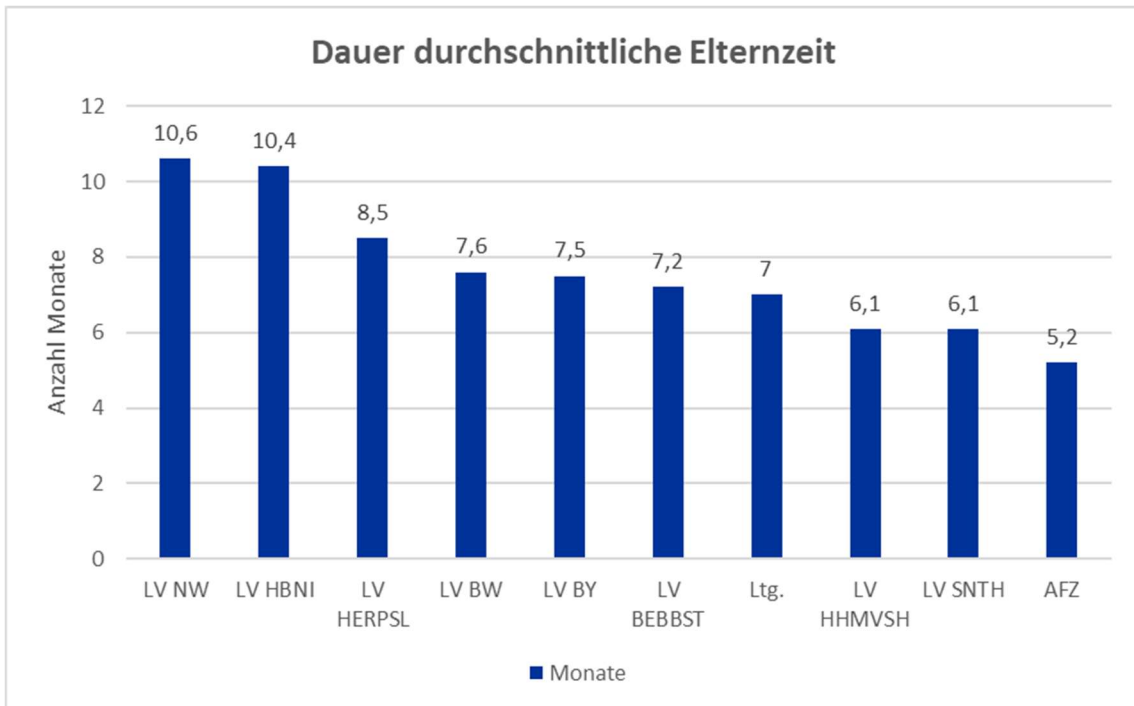


ABBILDUNG 29 DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER MONATE, DIE BESCHÄFTIGTE IN ELTERNZEIT WAREN, NACH OE