

Kreis Nordfriesland
Fachbereich I • Zentrale Dienste



Plan zur Chancengleichheit von Männern und Frauen

in der Kreisverwaltung Nordfriesland

2016 - 2019



Informationen
Argumente
Fakten

Impressum

Herausgeber: Kreis Nordfriesland · Der Landrat
Markstraße 6 · 25813 Husum

*Der Landrat bedankt sich als Dienststellenleitung bei allen Akteuren,
die an diesem Bericht mitgewirkt haben:*

Hauke Boller
Inke Clausen
Simone Ehler
Katrín Holzapfel
Heinz-Jürgen Klatt
Geesche Knudsen
Hartmut Pohl

Text: Fachbereich Zentrale Dienste
Telefon: (0 48 41) 67 – 3 85
E-Mail: katrin.holzapfel@nordfriesland.de

Gleichstellungsbüro
Telefon: (0 48 41) 67 – 3 68
E-Mail: simone.ehler@nordfriesland.de

Gestaltung: Hartmut Pohl
Marion Hansen

Zu diesem Plan zur Chancengleichheit

Der neue Plan zur Chancengleichheit stellt sich sowohl den Herausforderungen und Vorgaben der klassischen Frauenförderung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (GstG), der europäischen Vorgabe auf nationaler Ebene in Form des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als auch Aspekten des demografischen Wandels und damit verbundenen Überlegungen zur weiteren Personalplanung der Kreisverwaltung Nordfriesland.

Die wesentlichen Beiträge der Kreisverwaltung zur Chancengleichheit von Männern und Frauen im eigenen Personalbereich lassen sich durch folgende Zielsetzungen beschreiben:

- Parität in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen;
- Re-Auditierung und Bestätigung des Zertifikats der Kreisverwaltung als familienfreundlicher Betrieb mit der Ableitung und Festlegung von weiteren Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit des Betriebs (beispielsweise Ausbau von Führung in Teilzeit, Führung soll durch familienbewusste Arbeitsbedingungen „attraktiver“ gemacht werden, bessere Akzeptanz von Teilzeitkräften, Ausbau von Telearbeit, die familienunterstützende Infrastruktur ist stabilisiert und wird dort ausgebaut, wo sie erforderlich ist, die Personalentwicklung ist auf Chancengerechtigkeit und Lebensphasen ausgerichtet).
- Gewinnung und Erhalt der Arbeitskraft von Fachkräften aufgrund geeigneter Maßnahmen (u. a. Aufbrechen von geschlechtsspezifischem Berufswahlverhalten, familienfreundliche Maßnahmen, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Kompetenzerhalt und -förderung älterer Beschäftigter, Gewinnung von Nachwuchskräften, stärkere Nutzung des weiblichen Arbeitskräftepotentials durch u. a. Bindung der beurlaubten Beschäftigten an die Kreisverwaltung);
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit durch Motivation der Beschäftigten u. a. durch die Akzeptanz und tatsächliche Umsetzung der Aspekte der Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Verwaltungshandeln.

Das am 13.12.1994 in Kraft getretene Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz-GstG) brachte für die Träger der öffentlichen Verwaltung die Verpflichtung mit sich, für jeweils vier Jahre Frauenförderpläne aufzustellen.

Aufbauend darauf wurden in Zwei-Jahres-Zeiträumen Berichte gefertigt, in denen eine Ist-Analyse erstellt und den im Plan aufgeführten Zielen gegenübergestellt wurden.

Voraussetzung dafür ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und durch Abbau wegfallende Stellen.

Der vorliegende Plan zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Kreisverwaltung Nordfriesland wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für die Beratung und Unterstützung bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und leistet insbesondere beratende Unterstützung bei der Verwirklichung des Planes zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Kreisverwaltung Nordfriesland.

Der Personalrat setzt sich gemeinsam mit der Dienststellenleitung im Rahmen seiner Zuständigkeit dafür ein, dass die geschaffenen Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt werden.

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	6
	<i>Diskriminierungsmerkmale</i>	6
	<i>Rechtfertigung und Ausnahmen</i>	6
	<i>Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das AGG</i>	7
	<i>Pflichten des Arbeitgebers in den verschiedenen Phasen des Arbeitsverhältnisses</i>	7
	<i>Organisationspflichten des Arbeitgebers</i>	7
2.	Demographischer Wandel	8
3.	Stellenbesetzungsverfahren	9
	3.1 <i>Ausschreibungen</i>	9
	3.2 <i>Auswahl/ Neubesetzung</i>	10
	3.3 <i>Weiblicher Führungsnachwuchs</i>	10
4.	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
	4.1 <i>Beurlaubung</i>	11
	4.2 <i>Wiedereinstieg</i>	11
	4.3 <i>Flexible Arbeitszeit</i>	11
	4.4 <i>Telearbeit</i>	12
	4.5 <i>Pflege von Angehörigen</i>	12
5.	Personalentwicklung	13
	5.1 <i>Personalentwicklung im Ganzen</i>	13
	5.2 <i>Ausbildung</i>	13
	5.2.1 <i>Ausbildungsberufe</i>	13
	5.2.2 <i>Ausbildungszahlen</i>	14
	5.2.3 <i>Ausbildungsmarketing</i>	14
	5.2.4 <i>Ausbildung in Teilzeit</i>	14
	5.3 <i>Fort- und Weiterbildung</i>	15
6.	Gesundheit am Arbeitsplatz	15
7.	Beschäftigte beim Kreis Nordfriesland 2015	15
	Anhang	17
	Jahresübersichten 2015 zu den Frauenanteilen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen	17

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 18.08.2006 kommt Deutschland seiner Verpflichtung nach, vier EU-Richtlinien – RL 2000/43/EG (Antirassismus-Richtlinie), RL 2000/78/EG (Rahmen-Richtlinie Beschäftigung), RL 2002/73/EG (Gleichstellungs-Richtlinie Arbeitsrecht) und die RL 2004/113/EG (Gleichstellungs-Richtlinie Massengeschäfte) – in nationales Recht umzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber hat sich bei der Umsetzung dazu entschieden, alle Regelungsgegenstände und die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale der Richtlinien zusammenzufassen und einheitlich im Rahmen eines eigenständigen Gesetzes umzusetzen.

Nach § 1 ist es Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG soll vor derartigen Benachteiligungen schützen, in dem es den Betroffenen die Möglichkeit eröffnet, Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche geltend zu machen.

Diskriminierungsmerkmale

Um Benachteiligungen in Beschäftigung und Beruf wirksam begegnen zu können, verbietet § 7 Abs. 1 Benachteiligungen aufgrund der abschließend in § 1 aufgezählten Diskriminierungsmerkmale:

- Geschlecht
- Behinderung
- Alter
- Rasse und ethnische Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- sexuelle Identität

Rechtfertigung und Ausnahmen

Nicht jede Benachteiligung löst zwingend die Rechtsfolgen des AGG aus, vielmehr kennt das AGG vier Gruppen zulässiger Ausnahmen. Das sind:

- positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich einer Benachteiligung (§ 5);
- berufliche Anforderungen aufgrund der auszuübenden Tätigkeit (§ 8);
- Ungleichbehandlungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung durch Religionsgemeinschaften, ihnen zugeordnete Einrichtungen sowie Vereinigungen zur Pflege von Religion und Weltanschauung (§ 9);
- bestimmte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters (§ 10).

Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das AGG

Arbeitgeber riskieren bei gesetzeswidrigen Diskriminierungen Schadensersatzansprüche, Entschädigungsforderungen, Entgeltfortzahlungspflichten trotz Leistungsverweigerung sowie die Unwirksamkeit diskriminierender Regelungen.

Pflichten des Arbeitgebers in den verschiedenen Phasen des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten umfassend vor Diskriminierungen schützen. Dieser Schutz erfasst nicht nur abwehrende, sondern nach § 12 Abs. 1 Satz 2 auch vorbeugende Maßnahmen. Die Schutzpflicht bezieht sich aber nur auf den Arbeitsplatz und das Verhalten im Betrieb/ in der Dienststelle. In seinem Privatverhalten bleibt der Arbeitgeber selbst völlig frei. Letztlich hat der Arbeitgeber bei allen Entscheidungen im Hinblick auf das AGG zu beachten, dass seine Entscheidungen nicht (sei es mittel- oder unmittelbar) zu Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals führen.

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen nicht erst abzuwarten und dann im Nachhinein zu sanktionieren, sondern diese bereits im Vorfeld zu vermeiden.

Hierzu begründet das AGG im Rahmen einer Generalklausel (§ 12 Abs. 1) die Verpflichtung des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen durch Arbeitskollegen oder Dritte zu treffen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auch vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Wie diese Maßnahmen in der Praxis konkret aussehen sollen, präzisiert der Gesetzestext jedoch nicht und auch die Gesetzesbegründung liefert nur vage Anhaltspunkte.

Demnach müssen die Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen geeignet, erforderlich und geboten sein. Der Arbeitgeber muss keine Schutzmaßnahmen für alle nur entfernt denkbaren Konstellationen ergreifen, sondern er muss die zur Beseitigung der Diskriminierungsgefahr zumutbaren Maßnahmen treffen.

Bei jeder einzuführenden Maßnahme sind die Beteiligungsrechte des Betriebs-/Personalrats zu prüfen. Diesem steht z.B. ein Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG/ § 49 Abs. 1 MBG zu.

2. *Demographischer Wandel*

Der Kreis Nordfriesland als Arbeitgeber und Dienstleister wird nachhaltig verändert werden durch den demographischen Wandel und den daraus resultierenden Entwicklungen wie Globalisierung und technischer Fortschritt. Eine stärkere Doppelbelastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kindererziehung und Pflege von Angehörigen), der steigende Anteil von Frauen in der Verwaltung, der Verlust an Fach- und Erfahrungswissen durch das verstärkte Ausscheiden von Kompetenz-Trägern, der drohende Fachkräftemangel sowie rechtliche Rahmenbedingungen wie z. B. eine längere Lebensarbeitszeit sind konkrete Anzeichen dafür, dass größere Veränderungen in Gange sind.

Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, sind intelligente und vorausschauende Lösungen eine wichtige Voraussetzung. Im Strategieworkshop Auditierung als familienfreundlicher Betrieb sind verschiedene Handlungsfelder für eine zentrale Strategie festgelegt worden. Der Fachdienst Personal analysiert den Personalbestand der Kreisverwaltung Nordfriesland im Rahmen eines jährlichen Personalberichtes gezielt hinsichtlich der Altersstruktur. Neben dem Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen werden die zu erwartenden altersbedingten Personalabgänge ermittelt. Die Altersstrukturanalyse liefert die Grundlage für eine vorausschauende Personalplanung. Kompetente und motivierte Führungskräfte sind unerlässlich für die Bewältigung der strategischen, personellen und organisatorischen Herausforderungen vor Ort. Da in den nächsten Jahren eine hohe altersbedingte Fluktuation zu erwarten ist, sind eine permanente Führungskräfteentwicklung und Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bedeutung. Darüber hinaus werden bei Bedarf Führungspositionen extern ausgeschrieben.

Personalerhaltung und gelenkter Ausstieg: Der Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement als weiteres Modul im Baukasten strebt bei einem steigenden Altersdurchschnitt und längeren Lebensarbeitszeiten eine möglichst frühzeitige Prävention durch entsprechende Maßnahmen an.

Dazu müssen Personalplanung, -gewinnung, -entwicklung, -steuerung, Ressourcennutzung, Gesundheit sowie flankierende Maßnahmen ineinander greifen und sich an den Erfordernissen des Demographischen Wandels ausrichten und als Chance verstanden werden.

Die Beschreibung des demographischen Wandels bezieht sich gemeinhin auf drei Aspekte:

- niedrige Geburtenrate,
- höhere Lebenserwartung,
- Ab- und Zuwanderung.

Im Zusammenhang zwischen demographischem Wandel und Arbeitswelt ergeben sich daraus folgende Trends:

- älter werdende Belegschaft,
- Fachkräftemangel,
- Nachwuchskräftemangel,
- Verschiedenheit der Beschäftigten.

Die Problemlagen sind nicht neu, doch die Handlungszwänge nehmen zu:

- Entwicklung betrieblicher Strategien im Umgang mit älteren Beschäftigten,
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen),

- Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen,
- Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Familienfreundlichkeit im Sinne einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Karriere wird als Standortfaktor insbesondere für Fachkräfte im Zuge des demographischen Wandels zunehmend bedeutsamer. Durch eine Erhöhung der Familienfreundlichkeit in der Kreisverwaltung können Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Regionen erzielt werden. Weiterhin kann durch eine Steigerung der Familienfreundlichkeit die Erwerbsbeteiligung von Frauen und damit das Arbeitskräfteangebot erhöht und einem möglichen Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Ebenso kann durch die Förderung des Zuzugs junger Familien nach Nordfriesland die Bevölkerungsstruktur in der Region beeinflusst und der Bevölkerungsrückgang vermindert oder sogar aufgehoben werden

Die Entwicklung neuer Strukturen bzw. die Änderung bestehender Strukturen ist auch eine der großen Chancen, die der demographische Wandel mit sich bringt.

3. Stellenbesetzungsverfahren

3.1 Ausschreibungen

Grundsätzlich sind bei den Stellenbesetzungsverfahren die Stellen der Fachbereichsleitungen nach § 7 GStG (Gleichstellungsgesetz) und § 10 LBG (Landesbeamtengesetz) extern auszuschreiben, die Stellen der Fachdienstleitungen hingegen grundsätzlich verwaltungsintern.

Führt der interne Weg der Besetzung einer solchen freien Planstelle nicht zum Erfolg oder ist von vornherein ein internes Besetzungsverfahren einer Stelle nicht Erfolg versprechend, sollen öffentliche Stellenausschreibungen durchgeführt werden.

Der jeweilige Fachbereich und der Fachdienst Personal sind sowohl bei der Gestaltung der Ausschreibungstexte als auch für das Durchführen der eigentlichen Vorstellungsgespräche verantwortlich. Es erfolgt jedoch eine Abstimmung mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung.

- Alle Stellenausschreibungen enthalten grundsätzlich den Hinweis, dass sich der Kreis Nordfriesland den Zielen des Gleichstellungsgesetzes verpflichtet fühlt und die Beschäftigung von Männern und Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, fördert.
- Die Ausschreibungsfrist beträgt in der Regel drei Wochen.
- Alle Stellen werden grundsätzlich mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ausgeschrieben.
- Im Ausschreibungstext wird sowohl die weibliche wie auch die männliche Form voll ausgeschrieben.
- Ergänzend ist seit dem letzten Jahr der Passus, dass die Verwaltung die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich begrüßt.
- Grundsätzlich werden Stellenausschreibungen auch an Beurlaubte verschickt.

3.2 Auswahl/ Neubesetzung

Auswahlverfahren und Einstellungsgespräche sind durch standardisierte Auswahlkriterien und Fragestellungen in den Vorstellungsgesprächen so zu gestalten, dass Frauen und Männer die gleichen Erfolgchancen haben. Dabei werden die Grundsätze der Bestenauslese verfolgt. Die Gleichstellungsbeauftragte überprüft, ob die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und des Planes zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Kreisverwaltung Nordfriesland im Stellenbesetzungsverfahren eingehalten werden.

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden die Stellen gem. §§ 4 und 5 GStG vorrangig mit Frauen besetzt, bis in allen Fachbereichen, und hier der Besoldungs- und Entgeltgruppe, Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Unter den gleichen Gesichtspunkten ist die Kreisverwaltung aber auch bestrebt, in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, einen Ausgleich herbeizuführen. Qualifikationsbeurteilungen berücksichtigen neben den formellen Anforderungen der Stelle auch Tätigkeiten im Rahmen der Familienarbeit (Betreuung von Kindern und/oder Pflegeangehörigen) sowie ehrenamtliches Engagement, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung erkennbare Bedeutung zukommt.

3.3 Weiblicher Führungsnachwuchs

In den Führungsebenen sind nach wie vor die Frauen unterrepräsentiert. Die Teilzeitbeschäftigung ist auch in gehobenen und in Leitungsfunktionen zu fördern. Hier sind Modelle zu entwickeln, im Rahmen derer Führung z. B. auch mit „70+x“ – Prozent der Arbeitszeit oder mit Telearbeitsanteilen möglich ist. Dazu gehören die Definition von Kernaufgaben, Lösungsansätze für die Delegation sachbearbeitender Anteile sowie die Etablierung einer Steuerungsunterstützung. Dabei ist jedoch in Führungspositionen eine geteilte Führung zu vermeiden. Es werden noch weitere Umsetzungsmöglichkeiten im Rahmen des Re-Auditierungsverfahrens »familieundberuf« geprüft. Teilzeitarbeit darf dabei nicht zu Benachteiligungen bei Höhergruppierungen oder Beförderungen führen.

Siehe Tabelle 7 b auf Seite 15.

4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen helfen, berufliche Tätigkeiten und familiäre Aufgaben besser aufeinander abzustimmen.

Es besteht weiterhin beim Kreis Nordfriesland die Tendenz, qualifizierten Beschäftigten einen verkürzten Ausstieg im Rahmen der Elternzeit zu ermöglichen, um anschließend mit flexibler Arbeitszeitgestaltung die berufliche Tätigkeit wieder aufnehmen zu können.

Jedoch verbleibt schwerpunktmäßig die Doppelbelastung bei den weiblichen Beschäftigten.

Der Kreis Nordfriesland ist 2009 erstmalig als erste Kreisverwaltung von Schleswig-Holstein als besonders familienfreundlich zertifiziert worden. 2012 und 2015 erfolgten die Reauditierung und damit die Bestätigung des Zertifikats. Die dabei getroffenen Maßnahmen wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, und Arbeitsort, sind noch flexibler gestaltet worden, was bei den betreffenden Beschäftigten zur größeren Arbeitszufriedenheit und -motivation beiträgt. Die Kommunikation des Themas Flexibel Arbeiten/ Lebensphasenorientierung wird ausgebaut: Normalität für alle, nicht nur in der Familiengründungsphase. Weitere verbesserte

Maßnahmen kommen aus den Handlungsfeldern Informations- und Kommunikationspolitik, Führung (Führung soll durch familienbewusste Arbeitsbedingungen „attraktiver“ gemacht werden), Personalentwicklung (ist auf Chancengerechtigkeit und Lebensphasen ausgerichtet) und Service für Familien. Vereinbarkeit als selbstverständlicher Teil der Verwaltungsstruktur und -kultur ist ein relevanter Beitrag zur Gleichstellung. Dies resultiert in einem besseren Image als moderner Arbeitgeber und unterstützt die langfristige Mitarbeiterbindung bzw. -gewinnung.

4.1 Beurlaubung

Der Fachdienst Personal erläutert die Möglichkeiten der Beurlaubung und deren Auswirkungen ausführlich, wenn ein Antrag auf Beurlaubung gestellt werden soll.

Unter anderem wird die Antragstellerin/ der Antragsteller darüber informiert, dass nach Ablauf der Beurlaubung kein Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz, jedoch auf einen gleichwertigen anderen besteht. Dabei wird deutlich gemacht, dass der Kreis Nordfriesland ein hohes Interesse an dem Qualifikationserhalt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters hat.

Dies kann u. a. durch einen baldigen Wiedereinstieg, geeignete Schulungsmaßnahmen oder eine Ausübung der Berufstätigkeit stundenweise im Bedarfsfall während der Beurlaubung sichergestellt werden. Beurlaubte werden grundsätzlich zu übergreifenden Veranstaltungen/ Seminaren im Haus eingeladen.

Einmal im Jahr findet ein Beurlaubtentreffen statt, an denen der Landrat, die Fachbereichsleitung Zentrale Dienste, der Fachdienst Personal, die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Personalrat teilnehmen. Im Rahmen der Veranstaltung werden die Beurlaubten ausführlich über aktuelle Entwicklungen auf Landes- und Kreisebene sowie verwaltungsinterne Neuerungen bzw. Veränderungen informiert.

4.2 Wiedereinstieg

Mindestens sechs Monate vor Ablauf der Elternzeit oder Beurlaubung ist ein Beratungsgespräch mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu führen; Inhaltsschwerpunkte bilden das Aufzeigen von Möglichkeiten eines Wiedereinstiegs, insbesondere auch Informationen über die Einsatz- und Teilzeitmöglichkeiten sowie über veränderte organisatorische Rahmenbedingungen. Der Kreis Nordfriesland unterstützt alle Maßnahmen, die den beruflichen Wiedereinstieg fördern.

Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit besteht Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Dabei sind grundsätzlich angemessene Einarbeitungszeiten zu gewähren. Auch wird darauf geachtet, dass den Beschäftigten, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, dadurch in ihrem beruflichen Werdegang möglichst keine Nachteile erwachsen.

Weiterhin wird den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet, spezielle Fortbildungsmaßnahmen zu besuchen, die die Einarbeitung in das jeweilige Arbeitsfeld erleichtern.

4.3 Flexible Arbeitszeit

Die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit noch weiter gefördert. Gleichzeitig werden die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen erleichtert. Wenn es der betriebliche Ablauf erlaubt, werden dabei persönliche Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.

Jedoch wird dabei die Bereitschaft erwartet, die persönlichen Interessen in den Hintergrund treten zu lassen, wenn Kundennachfragen, sonstige betriebliche Notwendigkeiten oder wichtige Gruppeninteressen entgegenstehen.

4.4 Telearbeit

Der Kreis Nordfriesland hat bereits in 2004 eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit nach Durchführung eines Modellprojektes geschlossen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen in vermehrtem Umfang von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Soll ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden, wird zunächst unter Einbeziehung des jeweiligen Fachbereichs, des Fachbereichs Zentrale Dienste, des Personalrates sowie der Gleichstellungsbeauftragten in einem Prüfverfahren (Berücksichtigung der fachlichen Erfordernisse/ Datenschutz, der persönlichen Voraussetzungen und der finanziellen Mittel) festgestellt, ob Telearbeit möglich ist.

4.5 Pflege von Angehörigen

Im Bereich der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen trägt üblicherweise die Familie die Hauptlast der Pflegearbeit. Zum einen wollen die Pflegebedürftigen von ihrer Familie (zu Hause) gepflegt werden, zum anderen erbringt die Familie die Pflegeleistung wesentlich günstiger als professionelle Pflegedienste. Die familiäre Familien- und Betreuungsarbeit wird in den meisten Fällen von Frauen erbracht. Aufgrund der Alterung der Bevölkerung steigt der Bedarf an Pflegearbeit. Die Familienarbeitenden sind aber gleichzeitig potenzielle Erwerbspersonen und werden, ähnlich wie im Fall der Kinderbetreuung, mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert werden, vor allem vor dem Hintergrund der zunehmenden weiblichen Erwerbstätigkeit.

Das Pflegezeitgesetz, das am 01. Juli 2008 in Kraft getreten ist, greift einige Wünsche der Betroffenen nach mehr Unterstützung durch den Arbeitgeber auf. Das Ziel des Pflegezeitgesetzes ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen pflegebedürftige, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von familiärer Pflege zu verbessern.

Das Pflegezeitgesetz regelt im Wesentlichen zwei „Freistellungstatbestände“, nämlich die kurzzeitige Arbeitsverhinderung sowie die Pflegezeit. Es besteht für die Beschäftigten ein besonderer Kündigungsschutz.

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2): Beschäftigte haben das Recht, kurzfristig der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist. Der Freistellungsanspruch umfasst maximal 10 Tage, wobei jedoch keine Verpflichtung seitens des Arbeitgebers besteht, für diesen Zeitraum das Entgelt fortzuzahlen.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Beamtenrechtes vom 21.07.2016 haben nun auch Beamte diesen Rechtsanspruch.

2. Pflegezeit (§ 3): Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise (Verringerung und/ oder Verteilung der Arbeitszeit) freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit beträgt längstens sechs Monate. Auch hier besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, während der Pflegezeit das Entgelt fortzuzahlen (unbezahlter Sonderurlaub).

Für Beamte besteht keine Möglichkeit, die Pflegezeit in Anspruch zu nehmen.

3. Familienpflegezeit: Das Familienpflegezeitgesetz vom 01.01.2012 erleichtert berufstätigen Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Familienmitglieds für die Dauer von bis zu 24 Monaten (inclusive der Pflegezeit). Es handelt sich dabei um eine pflegebedingte Arbeitsreduzierung.

Der dabei entstehende Nettolohnverlust kann durch ein zinsloses Darlehen teilweise ausgeglichen werden, welches beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen ist.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Beamtenrechtes vom 21.07.2016 haben nun auch Beamte einen Anspruch auf Familienpflegezeit.

5. Personalentwicklung

5.1 Personalentwicklung im Ganzen

Schwerpunktt Themen der zentralen Personalentwicklung (PE) sind Qualifizierung, Weiterqualifizierung demographischer Wandel, Arbeitsmotivation und Gesundheit. Gute PE-Arbeit ist wichtig für eine erfolgreiche Organisation. Dieses geht einher mit dem Ziel, Chancengleichheit zu realisieren. Außerdem ist eine gute Personalentwicklungsperspektive ein wichtiger Aspekt der Mitarbeiterbindung.

Die Hauptverantwortung für die Weiterqualifizierung liegt bei den Mitarbeiter/innen und den Führungskräften. Die zentrale PE kann/ muss beratend, initiiierend und unterstützend wirken.

Es ist wichtig Beschäftigte aller Altersgruppen kontinuierlich zu Fortbildungsaktivitäten zu motivieren. Dafür bedarf es einer altersgruppenspezifischen Analyse des derzeitigen Standes um Handlungsfelder für die PE identifizieren zu können.

5.2 Ausbildung

5.2.1 Ausbildungsberufe

Der Kreis Nordfriesland bildet aus für die Berufe

- Verwaltungsfachangestellte/r
- IT-Fachinformatiker/in
- Diplomverwaltungswirt/in, Bea. gehobener Dienst
- Notfallsanitäter/in

Die Ausbildung zum Lebensmittelkontrolleur bzw. zur Lebensmittelkontrolleurin erfolgt bei Bedarf. Das Gleiche gilt für die Ausbildung zur Hygienefachkraft.

Der gegebene Bedarf an den sozialpädagogischen Kräften ist über den Stellenmarkt nicht zu abzudecken. Dem soll entgegengewirkt werden, indem ein duales, berufsbegleitendes Studium Soziale Arbeit angeboten wird.

5.2.2 Ausbildungszahlen

Die Ausbilderkapazitäten müssen erhöht werden, damit die Anzahl der Auszubildenden gesteigert werden kann. Dies bleibt aufgrund der Entwicklung der nächsten Jahre – Altersabgänge – ein wichtiges Thema. Die Flüchtlingswelle im vergangenen Jahr und der erhöhte allgemeine Bedarf verstärken dieses Thema noch.

Nach wie vor wird angestrebt, eine ausgewogene Zahl von Männern und Frauen einzustellen/ auszubilden. Bisher ist das Interesse der jungen Schulabsolventen gering und im Auswahlverfahren setzen sich häufig eher die weiblichen gegenüber den männlichen Interessierten durch, weil sie zum Zeitpunkt des mittleren Bildungsabschlusses eine höhere Qualifikation haben bzw. zeigen.

5.2.3 Ausbildungsmarketing

Die Bewerbung unserer Ausbildungsplätze hat mehrfachen Nutzen:

- Ausbildungsplätze besetzen
- Angebote in Nordfriesland deutlich machen
- die Abgänge der nächsten Jahre kompensieren
- gute Qualität in der Ausbildung sichern

Das Ausbildungsmarketing wird erweitert bzw. noch intensiviert:

- Kooperation von Schule und Betrieb, Projekt der IHK
- Präsenz bei Schulveranstaltungen
- Präsenz bei Ausbildungsmessen in Nordfriesland
- Presseveröffentlichungen
- Auszubildende als Werbeträger (Voraussetzung: Qualität der Ausbildung)
- Werbung mit hauseigenen Mitteln
- Umsetzung von Praktikumsanfragen
- Informationsgespräche
- Film über die Ausbildung

Fast jede Aktivität bedeutet Personalressourceneinsatz - im Fachdienst Personal und/ oder in den anderen Bereichen (siehe Praktika). Da es hieran zunehmend mangelt, sind Maßnahmen in vollem Umfang nicht möglich. Im Fokus stehen die besonders wirkungsvollen, zielgruppengerechten Aktivitäten.

Die gute Ausbildung ist einer der wirksamsten Werbeträger. Sie muss auch zukünftig genutzt werden.

5.2.4 Ausbildung in Teilzeit

Die Ausbildung in Teilzeit wird auch zukünftig ermöglicht (Vereinbarkeit von Beruf und Familie). In drei Fällen wurde sie bereits praktiziert.

5.3 Fort- und Weiterbildung

In Anbetracht der unter 5.1 genannten Schwerpunktthemen werden stehen für die zentrale PE folgende Themen im Fokus:

Die Mitarbeiter/innen müssen Kompetenzen erwerben, um auf ihren Positionen optimal arbeiten zu können. Diese müssen auch erhalten bleiben. Da sich die Altersstruktur verändern wird, muss analysiert werden, ob sich alle Alters- und Berufsgruppen aktiv fortbilden. Gegebenenfalls bedarf es zielgerichteter Maßnahmen um die Aktivitäten zu steigern.

Frauen müssen verstärkt ermuntert werden Führungsfunktion zu übernehmen und gegebenenfalls für „Führung“ weiterqualifiziert werden.

Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der Kreisverwaltung Nordfriesland muss die PE attraktiv bleiben.

Zu beachten ist, dass es generationspezifische Unterschiede gibt. Die Y-Generation (Jahrgänge ca. 1980-1995) und die Z-Generation (Jahrgänge 2000 und später) haben eine andere Haltung und andere Wertevorstellungen als die Generationen davor. Dieses ist bei der PE zu berücksichtigen, damit diese Jahrgänge gewonnen und gehalten werden können.

6. Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) beim Kreis Nordfriesland basiert auf dem Konzept hierfür. Derzeit stellt das BGM eher eine Gesundheitsförderung mit attraktiven Einzelmaßnahmen dar.

Angestrebt wird, dass die Aktivitäten eine strategische Ausrichtung erhalten mit einem ganzheitlichen, umfassenden Ansatz. Damit soll die Qualität des BGM erhöht werden.

7. Beschäftigte beim Kreis Nordfriesland 2015

a. Aufteilung gesamt

Stand 31.12.2015			
Beschäftigte	Gesamt	weiblich	männlich
gesamt	789	437	352
Beamte / Beamtinnen	151	85	66
Beschäftigte	549	306	243
Auszubildende/ Anwärter/Innen	37	18	19
Praktikanten/ Praktikantinnen			

b. Aufteilung der Führungsebenen beim Kreis Nordfriesland 2015

<i>Stand 31.12.2015</i>	Gesamt	<i>in Vollzeit</i>		<i>in Teilzeit</i>	
<i>Bez. Führungsebene</i>		<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
<i>Fachbereichsleitung</i>	5	1	4	0	0
<i>Fachdienstleitung</i>	13	4	8	0	1
<i>Abteilungsleitung</i>	29	5	19	5	0

Anhang

***Jahresübersichten 2015 zu den Frauenanteilen in den Besoldungs- und
Entgeltgruppen***

Beamtinnen und Beamte des Kreises Nordfriesland 2015											
Stand: 31.12.2015	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich	
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Frauen- anteil in % $I \times 100 : E$	Beurlaubte	
Anzahl		Arbeits- zeitvo- lumen	Personal- kapazität B + D	Anzahl		Arbeits- zeitvo- lumen	Personal- kapazität F+H	Gesamt		Frauen	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
-											
B6	1			1,00					0,00%		
<i>höhere Beamte</i>											
A 16	3			3,00					0,00%		
A 15	3			3,00	1			1,00	33,33%		
A 14	1			1,00					0,00%		
A 13	3			3,00	1			1,00	33,33%		
<i>gehobener Dienst</i>											
A 13	7			7,00	1			1,00	14,29%		
A 12	13	1	0,73	13,73	3			3,00	21,85%		
A 11	27	8	4,44	31,44	8	8	4,44	12,44	39,57%		
A 10	9	12	7,83	16,83	4	12	7,83	11,83	70,29%	4	4
A 9	9	2	1,45	10,45	4	2	1,45	5,45	54,55%		
Ausbildung	12			12,00	6			6,00	50,00%		
<i>mittlerer Dienst</i>											
A 9	12			12,00	6			6,00	50,00%		
A 8	6	14	8,80	14,80	5	14	8,80	13,80	93,24%		
A 7	2	8	4,14	6,14	1	8	4,14	5,14	83,71%		
A 6	8	2	1,48	9,48	6	1	0,75	6,75	71,20%	1	1
Ausbildung											

Beschäftigte des Kreises Nordfriesland 2015

Stand: 31.12.2015 Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich	
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität B+D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität F+H	Frauenanteil in %	Beurlaubte	
		Personen	Arbeitszeitvolumen			Personen	Arbeitszeitvolumen			gesamt	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
<i>höherer Dienst</i>											
15	5	2	1,40	6,40	3	1	0,90	3,90	60,94%		
14	3	3	2,18	5,18	3	2	1,54	4,54	87,64%	1	1
13	3	2	1,18	4,18	1	1	0,41	1,41	33,73%		
<i>gehobener Dienst</i>											
S 17	2	2	1,54	3,54	1	2	1,54	2,54	71,75%		
S 15	1			1,00	1			1,00	100,00%		
S 14	21	6	3,77	24,77	17	4	2,24	19,24	77,67%	2	2
S 12a											
S 12	15	14	10,11	25,11	10	13	9,61	19,61	78,10%		
S11b	3	1	0,75	3,75	1			1,00	26,67%		
S 11											
12	7			7,00	0	3		3,00	42,86%		
11	35	12	8,26	43,26	9	9	5,62	14,62	33,80%		
10	22	3	1,42	23,42	6	3	1,42	7,42	31,68%		
09	45	18	11,13	56,13	18	16	9,66	27,66	49,28%	1	1
<i>mittlerer Dienst</i>											
S 08											
S 04	0	14	10,11	10,11	0	13	9,25	9,25	91,49%	1	1
08	35	20	13,60	48,60	19	16	10,95	29,95	61,63%	2	2
07											
06	55	15	10,30	65,30	12	13	8,80	20,80	31,85%	2	2
05	109	56	35,12	144,12	41	50	31,40	72,40	50,24%	3	3
04	1			1,00	1			1,00	100,00%		
03	1	7	3,80	4,80	1	6	3,49	4,49	93,54%		
02/02a		11	6,65	6,65		10	5,88	5,88	88,42%		
<i>Ausbildung</i>											
	25			25,00	12			12,00	48,00%		

