Kreis Nordfriesland
Fachbereich I • Zentrale Dienste

Die Umsetzung des Planes zur Chancengleichheit von Männern und Frauen

in der Kreisverwaltung Nordfriesland

Berichtszeitraum

2016 - 2017

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:

Geesche Knudsen
Simone Ehler
Hauke Boller
Inke Clausen

Text: Fachbereich Zentrale Dienste
Telefon: (04841) 67 – 231
E-Mail: geesche.knudsen@nordfriesland.de

Gleichstellungsbüro
Telefon: (04841) 67 – 368
E-Mail: simone.ehler@nordfriesland.de

Gestaltung: Hartmut Pohl

Zu diesem Bericht

Der Plan zur Chancengleichheit von Männern und Frauen gemäß des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz/GstG) des Kreises Nordfriesland hat zum Ziel, im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten

- die Voraussetzungen zu schaffen, damit die Zielsetzungen des Landesgleichstellungsgesetzes besser erreicht werden können,
- vorhandene Strukturen so zu verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen besser erreicht wird,
- negative Entwicklungstendenzen rechtzeitig zu erkennen und unerwünschten Effekten entgegenzusteuern und
- eine aufgaben- und bedarfsbezogene Personalentwicklung zu erreichen.

In diesem Bericht wird über die Entwicklung des Frauenanteils beim Kreis Nordfriesland und über die Umsetzung der im Plan zur Chancengleichheit von Männern und Frauen festgelegten Maßnahmen und Zielen berichtet.
Alle im Bericht aufgeführten Zahlen beziehen sich jeweils auf den 31.12. des entsprechenden Jahres.

Inhaltsverzeichnis

1. Stellenausschreibung / Auswahlverfahren / Stellenneubesetzung 5

Zahl der Neueinstellungen, ohne Praktikanten, Auszubildende, Anwärter und Anwärterinnen 5

2. Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen 7

2.1 Allgemeine Personalsituation und Personalentwicklung 7

3. Ausbildung 11

4. Fort- und Weiterbildung 13

5. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern 15

5.1 Beurlaubungen 16

5.2 Flexible Arbeitszeit 17

6. Telearbeit 17

7. Altersteilzeit 18

Anhang 19

Jahresübersichten 2014 bis 2017 zu den Frauenanteilen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen

1. Stellenausschreibung / Auswahlverfahren / Stellenneubesetzung

Die Ziele der Chancengleichheit von Männern und Frauen finden bei allen Stellenausschreibungen stets Berücksichtigung und nehmen somit einen großen Einfluss auf die Personalpolitik. Die Gestaltung der Ausschreibungstexte bis hin zu den eigentlichen Vorstellungsgesprächen werden verantwortlich von dem jeweiligen Fachbereich sowie dem Fachdienst Personal gestaltet und sowohl mit dem Personalrat als auch der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.
Die Gleichstellungsbeauftragte überprüft insbesondere, ob die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und des Planes zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in diesen Verfahren eingehalten werden. Bei den Stellenbesetzungsverfahren sind die Stellen der Fachbereichsleitungen nach § 7 GstG (Gleichstellungsgesetz) und § 10 LBG (Landesbeamtengesetz) grundsätzlich extern auszuschreiben; die Stellen der Fachdienstleitungen hingegen können intern ausgeschrieben werden, sofern dies unter Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes und des Landesbeamtengesetzes möglich ist. 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, sind ebenfalls öffentliche Stellenausschreibungen durchzuführen.

Zahl der Neueinstellungen, ohne Praktikanten, Auszubildende, Anwärter und Anwärterinnen

Die Fluktuation hat im Jahr 2017 wieder deutlich zugenommen. Gleichzeitig wird es aber immer schwieriger vakante Stellen gerade in bestimmten Bereichen (z.B. Sozialer Dienst, Rettungsdienst) zu besetzen. Teilweise mussten mehrere Ausschreibungen für eine Stelle erfolgen.
Nachfolgend zeigt sich, dass insgesamt mehr Frauen eingestellt worden sind als Männer.

Bewerbungen und Einstellungen beim Kreis Nordfriesland 2014

Bewerbungen	2014			erfolgte Einstellungen		
	ges.	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*Männl.*
Gesamt	**449**	**244**	**205**	**53**	**30**	**23**
BeamtInnen*				**7**	4	3
Beschäftigte	**354**	237	117	**27**	23	4
Rettungsdienst	**95**	7	88	**19**	3	16

Bewerbungen und Einstellungen beim Kreis Nordfriesland 2015

Bewerbungen	2015			erfolgte Einstellungen		
	ges.	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*männl.*
Gesamt	**598**	**307**	**291**	**42**	**25**	**17**
BeamtInnen*				**3**	1	2
Beschäftigte	**585**	306	279	**38**	23	15
Rettungsdienst	**13**	1	12	**1**	1	0

* Die Zahlen der Bewerber/innen werden nicht mehr getrennt nach Beamten und Tarifbeschäftigten erfasst. Lediglich bei den Einstellungen erfolgt eine Aufschlüsselung.

Bewerbungen und Einstellungen beim Kreis Nordfriesland 2016

Bewerbungen	2016			erfolgte Einstellungen		
	ges.	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*männl.*
Gesamt	**867**	**403**	**462**	**34**	**21**	**13**
BeamtInnen*				**2**	1	1
Beschäftigte	**799**	394	405	**25**	19	6
Rettungsdienst	**68**	9	57	**7**	1	6

Bewerbungen und Einstellungen beim Kreis Nordfriesland 2017

Bewerbungen	2017			erfolgte Einstellungen		
	ges.	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*männl.*
Gesamt	**869**	**445**	**424**	**68**	**39**	**29**
BeamtInnen*				**4**	3	1
Beschäftigte	**755**	432	323	**38**	29	9
Rettungsdienst	**114**	13	101	**26**	7	19

* Die Zahlen der Bewerber/innen werden nicht mehr getrennt nach Beamten und Tarifbeschäftigten erfasst. Lediglich bei den Einstellungen erfolgt eine Aufschlüsselung.

2. Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen

Dieser Bericht enthält im Anhang eine Bestandsaufnahme der Frauenanteile an der Personalkapazität sowie an den Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-und Entgeltgruppen entsprechend der Vorgabe des §1 Abs.3 GstG, aus denen sowohl die tatsächliche Anzahl als auch der prozentuale Anteil ersichtlich sind. Dabei wird nach Besoldungs- und Entgeltgruppen unterschieden.

2.1 Allgemeine Personalsituation und Personalentwicklung

Ende 2016 umfasste der Personalkörper der Kreisverwaltung Nordfriesland 782 Beschäftigte (432 Frauen und 350 Männer), wohingegen die Zahl der Beschäftigten in 2017 auf 778 sank.

Die Anzahl der männlichen Beschäftigten verringerte sich von 2016 auf 2017 um 15 auf 335. Bei den Frauen steigerte sich die Zahl um 21 auf 453 in 2017.
In 2016 betrug der Frauenanteil am Gesamtpersonal 55,24%, und erreichte in 2017 einen Wert von 58,3%.

Beschäftigte beim Kreis Nordfriesland 2014 - 2017

	2014			*2015*			*2016*			*2017*		
	ges.	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*männl.*
gesamt	**803**	**449**	**354**	**789**	**437**	**352**	**782**	**432**	**350**	**778**	**453**	**335**
Beamte / Beamtinnen	**148**	83	65	**151**	85	66	**152**	86	66	**146**	83	63
Beschäftigte	**553**	312	241	**549**	306	243	**554**	306	248	**557**	316	241
Azubis / Anwärter/innen	**34**	18	16	**37**	18	19	**36**	15	21	**37**	17	20
Beurlaubte/ Elternzeit	**19**	18	1	**17**	17	0	**17**	17	0	**19**	19	0
MA In ATZ-Freistellungs-phase	**41**	16	25	**27**	9	18	**15**	6	9	**10**	4	6
Sonder-verträge RD	**8**	2	6	**8**	2	6	**8**	2	6	**8**	3	5

Im Folgenden werden die Entwicklungen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen anhand von Tabellen dargelegt.
Die Führungspositionen auf allen Ebenen sind zu zweidrittel vorwiegend durch Männer besetzt (s. Anhang S.10). Hier ist es dringend notwendig, für eine paritätische Besetzung auch weiterhin durch Maßnahmen wie eine transparente Stellenausschreibung nach Maßgabe des Gleichstellungsgesetzes zu sorgen.
Besonders die personalpolitischen Maßnahmen des Arbeitgebers für die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind unerlässlich – auch für Führungskräfte, um diese typischen Verteilungen aufzuweichen. Eine Teilzeittätigkeit in Führungspositionen ist nach wie vor sowohl im Beamten- als auch im Beschäftigtenverhältnis nur selten anzutreffen und fordert sowohl auf Arbeitgeberseite als auch bei den Beschäftigten ein gesteigertes Maß an Flexibilität.

Darüber hinaus wird es notwendig sein, die klassisch geschlechtsspezifisch zugewiesenen Berufsfelder wie beispielsweise technische und soziale Berufe, weiter gleichgewichtig auf beide Geschlechter zu verteilen. Im ehemaligen Lohnbereich (Hauswartungstätigkeiten und Reinigungsgewerbe) haben sich demgegenüber im Berichtszeitraum keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

Frauenanteil in den Besoldungs-und Entgeltgruppen 2014 bis 2017

In den höheren Besoldungsgruppen sind die Beamtinnen nach wie vor unterrepräsentiert. Im Bereich der tariflich Beschäftigten hingegen liegt der Anteil der Frauen in den höheren Entgeltgruppen bei durchschnittlich über 50% und in den mittleren und unteren Bereichen sogar über 50%, wobei zu beachten ist, dass viele Frauen nur in Teilzeit arbeiten und das Arbeitszeitvolumen daher unter 50% liegt (siehe Anhang).

Frauenanteil in den Besoldungsgruppen 2014 - 2017:

Besoldungs-gruppen	Anzahl der Beschäftigten				Anzahl der Frauen			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
B6	1	1	1	1	0	0	0	0
höherer Dienst								
A 16	4	3	4	5	1	0	1	1
A 15	3	3	2	3	1	1	0	1
A 14	0	1	2	3	0	0	0	0
A 13	2	3	3	1	1	1	1	1
gehobener Dienst								
A 13	8	7	6	6	1	1	1	1
A 12	13	14	14	15	3	3	3	4
A 11	33	35	38	33	14	16	16	12
A 10	24	21	22	21	18	16	19	19
A 9	9	11	7	8	6	6	4	4
mittlerer Dienst								
A 9	10	12	15	14	5	6	7	7
A 8	23	20	18	18	18	19	18	18
A 7	8	10	11	11	7	9	10	9
A 6	10	10	9	7	8	7	6	6

Frauenanteil in den Entgeltgruppen 2014-2017

Entgeltgruppen	Anzahl der Beschäftigten				Anzahl der Frauen			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
höherer Dienst								
15	7	7	7	5	4	4	4	4
14	7	6	4	4	5	5	3	3
13	6	5	5	5	2	2	2	2
gehobener Dienst								
S17	3	4	4	5	2	3	3	3
S 15	2	1	1	3	2	1	1	1
S14	24	27	30	31	17	21	21	25
S12a	7		0	0	5	0	0	0
S12	26	29	27	25	12	23	22	21
S11b	0	4	3	4	0	1	1	2
S11	4	0	0	0	1		0	0
12	9	7	7	6	3	3	3	2
11	48	47	49	50	18	18	21	23
10	22	25	21	24	7	9	8	10
09c				11				7
09b				33				19
09	69	63	63	0	37	34	34	0
mittlerer Dienst								
S08b	0	0	2	3	0	0	1	2
S04	15	14	15	15	14	13	14	13
09a				41				22
N				45				6
08	52	55	61	42	36	35	39	33
07	0	0	0	7	0	0	0	6
06	77	70	65	81	28	25	20	30
05	154	165	168	89	90	91	91	63
04	1	1	1	11	1	1	1	4
03	9	8	10	6	8	7	8	5
02/02a	11	11	11	11	10	10	9	10

Aufteilung der Führungsebenen beim Kreis Nordfriesland 2014 - 2017

Stand 31.12.2014	***Gesamt***	*in Vollzeit*		*in Teilzeit*	
Bez. Führungsebene		*Frauen*	*Männer*	*Frauen*	*Männer*
Fachbereichsleitung	**5**	2	3	0	0
Fachdienstleitung	**15**	5	9	0	1
Hauptsachgebiets-leitung	**25**	4	17	4	0

Stand 31.12.2015	***Gesamt***	*in Vollzeit*		*in Teilzeit*	
Bez. Führungsebene		*Frauen*	*Männer*	*Frauen*	*Männer*
Fachbereichsleitung	**5**	1	4	0	0
Fachdienstleitung	**13**	4	8	0	1
Hauptsachgebiets-leitung	**29**	5	19	5	0

Stand 31.12.2016	***Gesamt***	*in Vollzeit*		*in Teilzeit*	
Bez. Führungsebene		*Frauen*	*Männer*	*Frauen*	*Männer*
Fachbereichsleitung	**5**	1	4	0	0
Fachdienstleitung / Stabsstellenleitung	**16**	5	10	0	1
*Hauptsachgebiets-leitung** **mit Personalverantwortung*	**19**	4	10	4	1

Stand 31.12.2017	***Gesamt***	*in Vollzeit*		*in Teilzeit*	
Bez. Führungsebene		*Frauen*	*Männer*	*Frauen*	*Männer*
Fachbereichsleitung	**5**	1	4	0	0
Fachdienstleitung / Stabsstellenleitung	**17**	5	10	1	1
*Hauptsachgebiets-leitung** **mit Personalverantwortung*	**19**	3	10	5	1

3. Ausbildung, Studium

Bei den Neueinstellungen im Jahr 2017 ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen. In der Gesamtbetrachtung der letzten Jahre gab es bei den Verwaltungsfachangestellten mehr weibliche, im IT-Bereich mehr männliche Nachwuchskräfte, bei den Notfallsanitätern ist es ausgeglichen.
Ziel bleibt ein ausgewogenes Verhältnis bei den Einstellungen. Hierfür ist die Auswahlkommission sensibilisiert. Diesem Ziel übergeordnet ist allerdings die Qualifikation für den jeweiligen Ausbildungsberuf.

Einstellungen für den IT-Bereich wird es zukünftig nicht mehr geben, da der externe Dienstleister kommunit für den IT-Bereich verantwortlich ist und selbst ausschreiben und ausbilden wird.

Nachdem sich die Ausbildungszahlen in den vergangenen Jahren auf gleichbleibendem Niveau bewegten, werden sie zukünftig steigen müssen. Dies wird erschwert durch die Situation der Ausbildungskapazitäten. Die Personalressourcen hierfür lassen sich nicht beliebig erhöhen. Die Raumsituation sieht noch schwieriger aus. Bei der Anbauplanung wird dies berücksichtigt. Allerdings sind sofortige Lösungen erforderlich, da die Ausbildungszahlen jetzt erhöht werden.

Ein Einbruch bei den Bewerberzahlen wird in anderen Betrieben - auch Verwaltungen - schon länger verzeichnet. Beim Kreis Nordfriesland sind erst in den letzten Jahren leicht sinkende Zahlen zu verzeichnen.
Die Präsenz auf regionalen Messen und Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung muss also dringend aufrechterhalten werden. Auch der neue Facebook-Auftritt wird genutzt werden..

Die Vorteile der Investition in Ausbildung und Studium sind offensichtlich.

- Der Personalbedarf wird gedeckt
- Der Umfang des Potentials der zukünftigen Mitarbeiter/innen wird deutlich und kann bei der Entscheidung über die Einstellung/ Übernahme berücksichtigt werden
- Die Leistungsbereitschaft wird ersichtlich
- Die Ausbildungssituation in der Region wird unterstützt
- Benachteiligte Personengruppen erhalten eine Chance (wie Schwerbehinderte, Alleinerziehende)

Als Konsequenz der mangelnden Bewerbungen auf Stellenangebote im Sozialen Bereich, wurde erstmalig eine halbe Erzieherstelle kombiniert mit einem onlinebasierten Studium ausgeschrieben und besetzt. Nach einem guten Einstieg soll eine weitere Stelle besetzt werden.

Eine ähnliche Grundproblematik ging der Entscheidung für die Ausbildung einer Hygienekontrolleurin bzw. eines Hygienekontrolleurs voraus. Diese Ausbildung wird in 2018 aufgenommen.

Einstellungsjahrgänge 2016 – 2017 / Neueinstellungen (01.08. bzw. 1.10.)

	2016			*2017*		
Ausbildungsgang	*weibl.*	*männl.*	*ges.*	*weibl.*	*männl .*	*ges.*
BA-Studium (alt geh.D.)	1	2	**3**	1	3	**4**
Verwaltungs-fachangestellte	1	2	**3**	2	2	**4**
I -Kaufmann/-frau		1	**1**	0	0	**0**
BA-Studium Soziale Arbeit				1		**1**
Notfallsanitäter	2	3	**5**	3	2	**5**
Gesamt	**4**	**8**	**12**	**7**	**7**	**14**

Insgesamt in Ausbildung befindlich 2016 – 2017

(Stichtag 31.07. bzw. Ausbildungsende)

	2016			*2017*		
Ausbildungsgang	*weibl.*	*männl.*	***ges.***	*weibl.*	*männl.*	***ges.***
BA-Studium (alt geh.D.).	6	6	**12**	5	6	**11**
Verwaltungs-fachangestellte	10	3	**13**	7	5	**12**
IT-Kaufmann/-frau	0	3	**3**	0	3	**3**
BA-Studium Soziale Arbeit				1		**1**
Notfallsanitäter	3	7	**10**	5	5	**10**
Gesamt	19	19	**38**	18	19	**37**

4. Fort- und Weiterbildung

Einleitend ist an dieser Stelle anzumerken, dass es einen Systemwechsel bei der Erfassung von Fortbildungsaktivitäten und der Organisation von Inhouse-Seminaren gegeben hat. Es kann noch keine Gewähr für die Auswertungsergebnisse übernommen werden, da die Umstellungsarbeiten noch nicht komplett abgeschlossenen sind. Dieser Umstand ist auch bedingt durch einen längeren Personalausfall im Hauptsachgebiet. Aus diesem Grund erfolgt keine detaillierte Interpretation der Daten.

Es haben jeweils mehr Frauen als Männer an Fortbildungen teilgenommen. Dies entspricht in etwa dem Verhältnis zwischen Frauen (58,3%) und Männern (41,7%) in der Gesamtbelegschaft.

Die Inhouse-Seminarangebote werden bevorzugt von Frauen wahrgenommen.

Die Anzahl der Fortbildungsteilnahmen der Beschäftigten lag in den letzten beiden Jahren bei ca. 1.100 bzw. 980.

Zukünftig wird ein besonderes Augenmerk auf eine einheitliche Haltung bei Genehmigungen von Fortbildungsaktivitäten gelegt, damit eine Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Fachbereichen gewährleistet ist.

Beurlaubte haben im letzten Berichtszeitraum nicht an Fortbildungen teilgenommen. Die Beurlaubungszeiten sind teilweise kurz und die Zeit der Beurlaubung wird vermutlich für den persönlichen Grund der Freistellung gebraucht und genutzt.

Es wird die Anzahl der Fortbildungsteilnahmen dargestellt.

Fortbildungen 2016	*Teilnahmen gesamt*	*Frauen*	*davon Teilzeit-beschäftigt*	*davon beurlaubte Frauen*	*Männer*	*davon Teilzeit-beschäftigt*	*davon beurlaubte Männer*
extern	367	224	58	0	143	4	0
Inhouse	607	422	135	0	185	23	0
Gesamt	974	646	193	0	328	27	0
*FKF**	108	43	8		65	3	0
*PNF**	43	27	10		16	0	0
Gesamt	1125	716	211	0	409	11	0
Bildungsurl.	42	21		0	21		0

Fortbildungen 2017	*Teilnahmen gesamt*	*Frauen*	*davon Teilzeit-beschäftigt*	*davon beurlaubte Frauen*	*Männer*	*davon Teilzeit-beschäftigt*	*davon beurlaubte Männer*
extern	543	232		0	311		0
Inhouse	355	246		0	109		0
Gesamt	898	478		0	420		0
*FKF **	64	28	11	0	36	4	0
*PNF**	22	9	6	0	13	0	0
Gesamt	984	515	17	0	469		0
Bildungsurl.	73	41		0	32		0

*Führungskräftefortbildung *Potentialtraining

Die in 2015 begonnene Qualifizierungsreihe zur Führungskräftefortbildung (FKF) wurde in 2016 und 2017 fortgeführt und beendet. Ziel der Maßnahme war eine wirksame Führung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf gleichen Grundlagen basiert. Die Rückmeldungen zu den einzelnen Veranstaltungen sind zum weitaus überwiegenden Teil positiv. Die Erwartungen an die Schulungsreihe wurden erfüllt, sogar leicht übertroffen. Übereinstimmend wurde der Austausch mit anderen Führungskräften als wertvoll bewertet.

Für einen Transfer in den Führungsalltag bedarf es nun der Umsetzung durch die einzelnen Führungskräfte. Bestmöglich muss die Nachhaltigkeit durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden.

Entsprechend der Verteilung bei den Führungspositionen ist der Frauenanteil bei der FKF mit 35,09% deutlich geringer als der Männeranteil.

In 2016 begann die Umsetzung des Konzeptes „Potentialtraining Nordfriesland“, eine Weiterqualifizierungsmaßnahme im Bereich des „gehobenen“ Dienstes. Am Basismodul nahmen 28 Personen teil (17 w, 11 m).
Nach einer 360-Grad-Analyse wurden in Gutachten einer externen Beobachterin Empfehlungen hinsichtlich der Teilnahme am Aufbaumodul ausgesprochen.

Es nehmen 12 Personen am Aufbaumodul teil (5 w, 7 m), das in 2017 begann.

Personalentwicklung (PE) allgemein

Diverse Querschnittthemen im Hause wurden von der zentralen Stelle für Personalentwicklung mit bearbeitet (wie Familie und Beruf; Gesundheitsmanagement; Auswertung Mitarbeiter-Befragung). Damit ist gewährleistet, dass bei Veränderung oder Neueinführung von Aufgaben und Aktivitäten zeitnah entsprechende PE-Maßnahmen eingeleitet und angeboten werden, die die Prozesse unterstützen. Damit werden die Belange der Chancengleichheit unterstützt.
Außerdem ist damit sichergestellt, dass Erkenntnisse aus der Evaluation der internen Veranstaltungen Berücksichtigung finden können.

5. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

Der Trend der letzten Jahre - qualifizierte Beschäftigte lassen sich deutlich kürzer als früher beurlauben, um anschließend unter Nutzung der flexiblen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung wieder in die Berufstätigkeit beim Kreis Nordfriesland einzutreten - setzt sich auch im Berichtszeitraum 2016 bis 2017 fort.
Der Kreis Nordfriesland hat daher weiterhin die Intention, den Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen Rahmenbedingungen zu bieten, die die Vereinbarkeit der Anforderungen von Beruf und Familie ermöglichen bzw. erleichtern.
Dabei werden häufig individuelle Lösungen gefunden, die sowohl dem Arbeitgeber als auch den Beschäftigten nutzen. Sehr häufig wird von der Möglichkeit der Teilzeittätigkeit Gebrauch gemacht. Dies betrifft auch weiterhin insbesondere die weiblichen Beschäftigten, die auf diese Weise die Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen. Vereinzelt nutzen auch männliche Beschäftigte diese Angebote.

Seit 2014 ist die Zahl der Beschäftigten, die Elternzeit (> 6 Monate) oder Sonderurlaub in Anspruch nahmen konstant geblieben. Sie liegt im Durchschnitt bei 18 Beschäftigten.
Seit 2015 haben dies nur noch weibliche Beschäftigte in Anspruch genommen.

Elternzeit im Rahmen von Partnermonaten (in der Regel 2 zusätzliche Monate zur Kernelternzeit von 12 Monaten des anderen Partners) wurde in dem Zeitraum 2016-2017 in gleicher Weise wie in den Vorjahren (zwischen drei und sechs männlichen Beschäftigen) in Anspruch genommen.

2009 ist der Kreis Nordfriesland als erste Kreisverwaltung in Schleswig-Holstein als besonders familienfreundlich zertifiziert worden. 2012 und 2015 erfolgten die Reauditierungen und damit die Bestätigung des Zertifikats. Durch Führung von Interviews im Haus analysierte die Auditorin den bisherigen Umsetzungsprozess und inwieweit Vereinbarkeit als selbstverständlicher Teil der Verwaltungsstruktur und -kultur gelebt wird. Zweck des Reauditierungsprozesses ist es, die bereits vorhandenen familienbewussten Angebote zu stabilisieren und sie – wo erforderlich – bedarfsgerecht zu ergänzen Die Maßnahmen tragen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit bei, sollen aber auch eine tragfähige Balance von Arbeitgeberinteressen und den unterschiedlichen familiären Belangen der Beschäftigten ermöglichen. Dabei darf die Berücksichtigung der Lebensumstände der einen nicht dauerhaft zu Lasten der anderen gehen. Nur mit gegenseitigem Verständnis kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein selbstverständlicher Teil der Verwaltungskultur und des Führungsalltags werden. Ein jährlicher Bericht stellt die Umsetzungsschritte transparent für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar.

5.1 Beurlaubungen

Beurlaubungen 2014

Stichtag 31.12.2014	*Elternzeit*			*Sonderurlaub*		
Beschäftigte	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*
Beamte höh.D.	0	0	0	0	0	0
Beamte geh.D.	0	3	3	1	2	3
Beamte mittl. D.	0	3	3	0	0	0
Beschäftigte höh.D.	0	0	0	0	1	1
Beschäftigte geh. D.	0	3	3	0	0	0
Beschäftigte mittl. D.	0	3	3	0	3	3
Gesamt	0	12	12	1	6	7

Beurlaubungen 2015

Stichtag 31.12.2015	*Elternzeit*			*Sonderurlaub*		
Beschäftigte	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*
Beamte höh.D.	0	0	0	0	0	0
Beamte geh.D.	0	2	2	0	2	2
Beamte mittl. D.	0	0	0	0	1	1
Beschäftigte höh.D.	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte geh. D.	0	3	3	0	1	1
Beschäftigte mittl. D.	0	5	5	0	3	3
Gesamt	0	10	10	0	7	7

Beurlaubungen 2016

Stichtag 31.12.2016	*Elternzeit*			*Sonderurlaub*		
Beschäftigte	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*
Beamte höh.D.	0	0	0	0	0	0
Beamte geh.D.	0	1	1	0	2	2
Beamte mittl. D.	0	1	1	0	1	1
Beschäftigte höh.D.	0	1	1	0	1	1
Beschäftigte geh. D.	0	2	2	0	0	0
Beschäftigte mittl. D.	0	6	6	0	2	2
Gesamt	0	11	11	0	6	6

Beurlaubungen 2017

Stichtag 31.12.2017	*Elternzeit*			*Sonderurlaub*		
Beschäftigte	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*Gesamt*
Beamte höh.D.	0	0	0	0	0	0
Beamte geh.D.	0	1	1	0	3	3
Beamte mittl. D.	0	1	1	0	1	1
Beschäftigte höh.D.	0		0	0	1	1
Beschäftigte geh. D.	0	3	3	0	0	0
Beschäftigte mittl. D.	0	8	8	0	1	1
Gesamt	0	13	13	0	6	6

5.2 Flexible Arbeitszeit

Auch im Berichtszeitraum 2016 bis 2017 sind sowohl flexible Arbeitszeiten als auch die Möglichkeiten zur Beurlaubung oder zur Teilzeitbeschäftigung wichtige Faktoren, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und weiterzuentwickeln. Jeweils in Absprache mit den Fachbereichen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange wird seitens der Beschäftigten vielfältiger Gebrauch davon gemacht, indem die Arbeitszeit nach den familiären und persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten gestaltet wird. Es wurde ein Verhaltenskodex in Bezug auf Telearbeit erarbeitet, der auch die Grenzen von Telearbeit berücksichtigt.

6. Telearbeit

Die Gewährung der Möglichkeit von Telearbeit erfolgt nach Antragstellung sowie nach einem Prüfverfahren unter Einbeziehung des Fachbereiches 1 Zentrale Dienste, des Personalrats sowie der Gleichstellungsbeauftragten. Es handelt sich dabei stets um alternierende Telearbeit, d.h. die/ der Beschäftigte ist nur zu einem Teil ihrer/ seiner Gesamtarbeitszeit in Telearbeit tätig.
Die Zahl der Beschäftigten Frauen, die diese Arbeitsform nutzten, liegt im Durchschnitt bei 30. Bei den Beschäftigten Männern liegt diese durchschnittlich bei 12.
Anhand der Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer der Telearbeit ist erkennbar, dass diese alternative Form des flexiblen Arbeitsortes attraktiv für diejenigen ist, die die persönlichen Belange berücksichtigen wollen bzw. müssen und dennoch dem Kreis als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

Telearbeit 2014 - 2017

	Anzahl MA				*Telearbeit-Std./Wo.*			
	2014	*2015*	*2016*	*2017*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*
weiblich	30	24	33	31	236,17	184,67	296,67	261,67
männlich	11	11	13	12	102,00	87,25	101,5	141,25
gesamt	**41**	**35**	**46**	**43**	**338,17**	**271,92**	**398,17**	**402,92**

7. Altersteilzeit

Die Zahl der bestehenden Altersteilzeitfälle hat in den vergangenen Jahren stetig abgenommen, da keine neuen Altersteilzeitvereinbarungen mehr getroffen wurden. Die Entwicklung in den kommenden Jahren ist allerdings offen, zumal der Tarifvertrag Altersteilzeit verlängert wurde und die Rechtsprechung im Beamtenbereich die Ablehnung einer Altersteilzeit aus rein finanziellen Erwägungen für nicht zulässig hält. Daher ist eine Gewährung von Altersteilzeit zukünftig wieder möglich, sie wird aber frühestens ab 60 Jahren für max. 5 Jahre gewährt. In 2016 und 2017 befand sich noch 1 Mitarbeiter in der Arbeitsphase dieses Modells.

Altersteilzeit 2014 - 2017 Arbeitsphase

	2014			*2015*			*2016*			*2017*		
	Männer	*Frauen*	*gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*gesamt*
Beamte höh.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beamte geh.D.	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Beamte mittl. D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte gD	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte mD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1

Altersteilzeit 2014 - 2017 Freistellungsphase

	2014			*2015*			*2016*			*2017*		
	Männer	*Frauen*	*gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*gesamt*	*Männer*	*Frauen*	*gesamt*
Beamte höh.D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beamte geh.D.	6	1	7	1	1	2	1	0	1	1	0	1
Beamte mittl. D.	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte hD	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Beschäftigte gD	8	7	15	8	4	12	4	3	7	1	2	3
Beschäftigte mD	9	8	17	7	4	11	3	3	6	3	2	5
Gesamt	25	16	41	18	9	27	9	6	15	6	4	10

Anhang

Jahresübersichten 2014 bis 2017 zu den Frauenanteilen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den Tabellen sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und mit Sonderverträgen enthalten.

Beamtinnen und Beamte des Kreises Nordfriesland 2014

Stand: 31.12.2014	***Beschäftigte insgesamt***				***davon Frauen***					***nachrichtlich***	
	Ganztags-kräfte	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität B+D*	*Ganztags-kräfte*	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität F+H*	***Frauenanteil in %***	*Beurlaubte*	
Besoldungsgruppe		*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*gesamt*	*Frauen*
A	*B*	*C*	*D*	*E*	*F*	*G*	*H*	*I*	*K*	*L*	*M*
B6	1			**1,00**				**1,00**	**0,00%**		
höhere Beamte											
A 16	4			**4,00**	1			**1,00**	**25,00%**		
A 15	3			**3,00**	1			**1,00**	**33,33%**		
A 14											
A 13	2			**2,00**	1			**1,00**	**50,00%**		
gehobener Dienst											
A 13	8			**8,00**	1			**1,00**	**12,50%**		
A 12	13			**13,00**	3			**3,00**	**23,08%**		
A 11	23	10	5,48	**28,48**	4	10	5,48	**9,48**	**33,29%**		
A 10	12	12	8,33	**20,33**	6	12	8,33	**14,33**	**70,49%**	5	4
A 9	8	1	0,95	**8,95**	5	1	0,95	**5,95**	**66,67%**	1	1
Anwärter geh. Dienst	12			**12,00**	5			**5,00**	**41,67%**		
mittlerer Dienst											
A 9	10			**10,00**	5			**5,00**	**50,00%**		
A 8	11	12	6,48	**17,48**	6	12	6,48	**12,48**	**71,40%**	1	1
A 7	2	6	2,85	**4,85**	1	6	2,85	**3,85**	**79,38%**	1	1
A 6	6	4	2,48	**8,48**	5	3	1,75	**6,75**	**79,60%**	1	1
Anwärter mittl. Dienst	1			**1,00**							

Beschäftigte des Kreises Nordfriesland 2014

Stand: 31.12.2014	***Beschäftigte insgesamt***				***davon Frauen***					***nachrichtlich***	
	Ganztags-kräfte	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität B+D*	*Ganztags-kräfte*	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität F+H*	***Frauenanteil in %***	*Beurlaubte*	
Entgeltgruppe		*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*gesamt*	*Frauen*
A	*B*	*C*	*D*	*E*	*F*	*G*	*H*	*I*	*K*	*L*	*M*
höherer Dienst											
15	4	3	2,70	**6,70**	2	2	1,77	**3,77**	**56,27%**		
14	4	3	2,18	**6,18**	3	2	1,54	**4,54**	**73,46%**	1	1
13	4	2	1,18	**5,18**	1	1	0,41	**1,41**	**27,22%**		
gehobener Dienst											
S 17	1	2	1,54	**2,54**		2	1,54	**3,54**	**60,63%**		
S15	2			**2,00**	2			**2,00**	**100,00%**		
S 14	19	5	3,88	**22,88**	14	3	2,36	**16,36**	**71,50%**	1	1
S 12a	5	2	1,57	**6,57**	3	2	1,57	**4,57**	**69,56%**		
S 12	13	13	9,37	**22,37**	11	12	8,60	**19,60**	**87,62%**		
S 11	3	1	0,75	**3,75**	1			**1,00**	**26,67%**		
12	9			**9,00**	3			**3,00**	**33,33%**		
11	39	9	5,73	**44,73**	10	8	4,85	**14,85**	**33,20%**		
10	19	3	1,73	**20,73**	4	3	1,73	**5,73**	**27,64%**	1	1
09	47	22	14,06	**61,06**	19	18	11,39	**30,39**	**49,77%**	1	1
mittlerer Dienst											
S 08											
S 04		15	10,20	**10,20**		14	9,34	**9,34**	**91,57%**		
08	34	18	11,74	**45,74**	19	17	11,24	**30,24**	**66,11%**	2	2
07											
06	61	16	9,93	**70,93**	17	11	7,27	**24,27**	**34,22%**	1	1
05	103	51	31,89	**134,89**	44	46	28,42	**72,42**	**53,69%**	3	3
04	1			**1,00**	1			**1,00**	**100,00%**		
03	1	8	3,95	**4,95**	1	7	3,64	**4,64**	**93,74%**		
02/02a		11	6,65	**6,65**		10	5,88	**5,88**	**88,42%**		
Ausbildung	21			**21,00**	12			**12,00**	**57,14%**		

Beamtinnen und Beamte des Kreises Nordfriesland 2015

Stand: 31.12.2015	***Beschäftigte insgesamt***				***davon Frauen***					***nachrichtlich***	
	Ganztags-kräfte	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität B+D*	*Ganztags-kräfte*	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität F+H*	***Frauenanteil in %***	*Beurlaubte*	
Besoldungsgruppe		*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*gesamt*	*Frauen*
A	*B*	*C*	*D*	*E*	*F*	*G*	*H*	*I*	*K*	*L*	*M*
B 6	*1*			*1,00*					***0,00%***		
höhere Beamte											
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%**		
gehobener Dienst											
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%**		
Anwärter geh. Dienst	12			12,00	6			6,00	**50,00%**		
mittlerer Dienst											
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
Anwärter mittl. Dienst											

Beschäftigte des Kreises Nordfriesland 2015

Stand: 31.12.2015	**Beschäftigte insgesamt**				**davon Frauen**					**nachrichtlich**	
	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität B+D	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität F+H	**Frauenanteil in %**	Beurlaubte	
Entgeltgruppe		Personen	Arbeitszeit-volumen			Personen	Arbeitszeit-volumen			gesamt	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
höherer Dienst											
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%**		
gehobener Dienst											
S 17	2	2	1,54	**3,54**	1	2	1,54	**2,54**	**71,75%**		
S15	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
mittlerer Dienst											
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%**		
Ausbildung	25			**25,00**	12			**12,00**	**48,00%**		

Beamtinnen und Beamte des Kreises Nordfriesland 2016

Stand: 31.12.2016	***Beschäftigte insgesamt***				***davon Frauen***					***nachrichtlich***	
	Ganztags-kräfte	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität B+D*	*Ganztags-kräfte*	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität F+H*	***Frauenanteil in %***	*Beurlaubte*	
Besoldungsgruppe		*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*gesamt*	*Frauen*
A	*B*	*C*	*D*	*E*	*F*	*G*	*H*	*I*	*K*	*L*	*M*
B6	1			**1**							
höhere Beamte											
A 16	4			**4**	1			**1**	25%		
A 15	2			**2**							
A 14	2			**2**							
A 13	2	1	0,73	**2,73**		1	0,73	**0,73**	26,74%		
gehobener Dienst											
A 13	6			**6**	1			**1**	16,67%		
A 12	11	3	2,29	**13,29**	2	1	0,96	**2,96**	22,27%		
A 11	26	12	7,73	**33,73**	7	9	5,17	**12,17**	36,08%		
A 10	9	13	7,83	**16,83**	6	13	7,83	**13,83**	82,17%	2	2
A 9	7			**7**	4			**4**	57,14%	1	1
Anwärter geh. Dienst	11			**11**	5			**5**	45,45%		
mittlerer Dienst											
A 9	13	2	1,45	**14,45**	6	1	0,95	**6,95**	48,10%		
A 8	4	14	8,74	**12,74**	4	14	8,74	**12,74**	100%	1	1
A 7	3	8	4,14	**7,14**	2	8	4,14	**6,14**	85,99%		
A 6	8	1	0,75	**8,75**	5	1	0,75	**5,75**	65,71%	1	1
Anwärter mittl. Dienst											

Beschäftigte des Kreises Nordfriesland 2016

Stand: 31.12.2016	**Beschäftigte insgesamt**				**davon Frauen**					**nachrichtlich**	
	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität B+D	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität F+H	**Frauenanteil in %**	Beurlaubte	
Entgeltgruppe		Personen	Arbeitszeit-volumen			Personen	Arbeitszeit-volumen			gesamt	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
höherer Dienst											
15	4	3	1,9	**5,9**	3	1	0,9	**3,9**	**66,10%**	1	1
14	2	2	1,35	**3,35**	2	1	0,77	**2,77**	**82,69%**	1	1
13	3	2	1,18	**4,18**	1	1	0,41	**1,41**	**33,73%**		
gehobener Dienst											
S 17	3	1	0,77	**3,77**	2	1	0,77	**2,77**	**73,47%**		
S15	1			**1**	1			**1**	**100%**		
S 14	27	3	2,3	**29,3**	19	2	1,55	**20,55**	**70,14%**	1	1
S 12a											
S 12	13	14	9,93	**22,93**	9	13	9,43	**18,43**	**80,38%**		
S 11b	3			**3**	1			**1**	**33,33%**		
12	7			**7**	3			**3**	**42,86%**		
11	37	12	8,06	**45,06**	13	8	4,85	**17,85**	**39,61%**		
10	19	2	1,04	**20,04**	6	2	1,04	**7,04**	**35,13%**		
09	41	22	13,58	**54,85**	15	19	11,53	**26,53**	**48,37%**	1	1
mittlerer Dienst											
S 08b		2	1,54	**1,54**		1	0,77	**0,77**	**50%**		
S 04		15	10,68	**10,68**		14	10,04	**10,04**	**94,01%**		
08	38	23	14,8	**52,80**	20	19	12,15	**32,15**	**60,89%**	3	3
07											
06	50	15	11,36	**61,36**	8	12	8,59	**16,59**	**27,04%**	3	3
05	115	53	33,59	**148,59**	46	45	28,59	**74,59**	**50,20%**	2	2
04	1			**1**	1			**1**	**100%**		
03	1	9	5,12	**6,12**		8	4,81	**4,81**	**78,59%**		
02/02a	1	10	6,24	**7,24**		9	5,47	**5,47**	**75,55%**		
Ausbildung	25			**25**	10			**10**	**40%**		

Beamtinnen und Beamte des Kreises Nordfriesland 2017

Stand: 31.12.2017	***Beschäftigte insgesamt***				***davon Frauen***					***nachrichtlich***	
	Ganztags-kräfte	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität B+D*	*Ganztags-kräfte*	*Teilzeitkräfte*		*Personal-kapazität F+H*	***Frauenanteil in %***	*Beurlaubte*	
Besoldungsgruppe		*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*Personen*	*Arbeitszeit-volumen*			*gesamt*	*Frauen*
A	*B*	*C*	*D*	*E*	*F*	*G*	*H*	*I*	*K*	*L*	*M*
B6	1			**1**							
höhere Beamte											
A 16	5			**5**	1			**1**	**20%**		
A 15	3			**3**	1			**1**	**33,33%**		
A 14	3			**3**							
A 13		1	0,73	**0,73**		1	0,73	**0,73**	**100%**		
gehobener Dienst											
A 13	6			**6**	1			**1**	**16,67%**		
A 12	12	3	2,29	**14,29**	3	1	0,96	**3,96**	**27,71%**		
A 11	21	12	7,85	**28,85**	3	9	5,29	**8,29**	**28,73%**		
A 10	9	12	7,64	**16,64**	7	12	7,64	**14,64**	**87,98%**	4	4
A 9	7	1	0,5	**7,5**	3	1	0,5	**3,5**	**46,67%**		
Anwärter geh. Dienst	11			**11**	5			**5**	**45,45%**		
mittlerer Dienst											
A 9	13	1	0,85	**13,85**	6	1	0,85	**6,85**	**49,46%**		
A 8	5	13	7,50	**12,5**	5	13	7,50	**12,5**	**96,15%**		
A 7	4	7	3,80	**7,8**	2	7	3,80	**5,8**	**74,36%**	1	1
A 6	5	2	1,68	**6,68**	4	2	1,68	**5,68**	**85,03%**	1	1
Anwärter mittl. Dienst											

Beschäftigte des Kreises Nordfriesland 2017

Stand: 31.12.2017	**Beschäftigte insgesamt**				**davon Frauen**					**nachrichtlich**	
	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität B+D	Ganztags-kräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität F+H	**Frauenanteil in %**	Beurlaubte	
Entgeltgruppe		Personen	Arbeitszeit-volumen			Personen	Arbeitszeit-volumen			gesamt	Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M
höherer Dienst											
15	4	1	0,9	**4,90**	3	1	0,9	**3,90**	**79,59%**		
14	2	2	1,35	**3,35**	2	1	0,77	**2,77**	**82,69%**	1	1
13	2	3	2	**4**	1	1	0,46	**1,46**	**36,50%**		
gehobener Dienst											
S 17	3	2	1,64	**4,64**	1	2	1,64	**2,64**	**56,90%**		
S15	3			**3**	1			**1**	**33,33%**		
S 14	24	7	5,16	**29,16**	19	6	4,37	**23,37**	**80,14%**	1	1
S 12	11	14	9,74	**20,74**	9	12	8,74	**17,74**	**85,54%**		
S11b	3	1	0,75	**3,75**	1	1	0,75	**1,75**	**46,67%**		
12	6			**6**	2			**2**	**33,33%**		
11	35	15	10,02	**45,02**	13	10	6,23	**19,23**	**42,71%**		
10	21	3	1,71	**22,71**	8	2	1,04	**9,04**	**39,81%**	2	2
09c	8	3	1,64	**9,64**	4	3	1,64	**5,64**	**58,51%**		
09b	18	15	9,40	**27,4**	7	12	7,62	**14,62**	**53,36%**		
mittlerer Dienst											
S 08b	1	2	1,27	**2,27**		2	1,27	**1,27**	**55,95%**		
S 04		15	11,06	**11,06**		13	9,56	**9,56**	**86,44%**	1	1
09a	27	14	9,51	**36,51**	13	9	6,33	**19,33**	**52,94%**	1	1
N	41	4	3,69	**44,69**	6			**6**	**14,63%**	1	1
08	26	16	10,44	**36,44**	17	16	10,44	**27,44**	**75,30%**	1	1
07	5	2	1,54	**6,54**	4	2	1,54	**5,54**	**84,71%**		
06	67	14	7,86	**74,86**	19	11	6,43	**25,43**	**33,97%**	3	3
05	45	44	27,08	**72,08**	23	40	24,24	**47,24**	**65,54%**	2	2
04	8	3	2,15	**10,15**	1	3	2,15	**3,15**	**31,03%**		
03		6	2,61	**2,61**		5	2,29	**2,29**	**87,74%**		
02/02a		11	6,88	**6,88**		10	6,11	**6,11**	**88,81%**		
Ausbildung	26			**26**	12			**12**	**46,15%**		