

Kreis Nordfriesland
Fachbereich Zentrale Dienste



Plan zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Kreisverwaltung Nordfriesland 2012 bis 2015



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
Angela Jensen
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 und die darin enthaltenen Maßnahmen stellen 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;
- Reauditierung 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, bessere Akzeptanz von Teilzeitkräften, Ausbau von Telearbeit, Schaffung einer Unterstützungsinfrastruktur für Eltern und für pflegende Angehörige)
- 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. Der Personalrat war an der Arbeitsgruppe beteiligt und stimmt dem Plan zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Kreisverwaltung Nordfriesland zu.

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 Frauenförderungsmassnahmen umgesetzt werden.

.....

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	5
Diskriminierungsmerkmale	5
Rechtfertigung und Ausnahmen	5
Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das AGG	5
Pflichten des Arbeitgebers in den verschiedenen Phasen des Arbeitsverhältnisses	6
Organisationspflichten des Arbeitgebers	6
2. Demographischer Wandel	6
3. Stellenbesetzungsverfahren	8
3.1 Ausschreibungen	8
3.2 Auswahl/ Neubesetzung	8
3.3 Weiblicher Führungsnachwuchs	9
4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
4.1 Beurlaubung	9
4.2 Wiedereinstieg	10
4.3 Flexible Arbeitszeit	10
4.4 Telearbeit	10
4.5 Pflege von Angehörigen	11
5. Personalentwicklung	12
5.1 Personalentwicklung im Ganzen	12
5.2 Ausbildung	12
5.2.1 Ausbildungsberufe	12
5.2.2 Ausbildungszahlen	12
5.2.3 Ausbildungsmarketing	12
5.2.4 Ausbildung in Teilzeit	13
5.3 Fort- und Weiterbildung	13
6. Gesundheit am Arbeitsplatz	13
7. Beschäftigte beim Kreis Nordfriesland 2011	14
Anhang	15
<i>Jahresübersichten 2011 zu den Frauenanteilen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen</i>	15

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Zum 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz 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 prognostizierte demographische Wandel und die damit einhergehenden Entwicklungen wie die Globalisierung, technischer Fortschritt, aber auch Haushaltskonsolidierung und eine stärkere Bürgerorientierung werden den Kreis Nordfriesland als Arbeitgeber und als Dienstleister nachhaltig verändern. 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 und konkurrenzfähig im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ 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. Er soll zukünftig zum Ende des 1. Quartals erfolgen.

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.

Dreh- und Angelpunkt für die Bewältigung der strategischen, personellen und organisatorischen Herausforderungen vor Ort sind kompetente und motivierte Führungskräfte.
Es ist in den nächsten Jahren eine hohe altersbedingte Fluktuation zu erwarten. Deshalb 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 Gesundheitsmanagement

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

Bei den Stellenbesetzungsverfahren sind die Stellen der Fachbereichsleitungen nach § 7 GstG (Gleichstellungsgesetz) und § 10 LBG (Landesbeamtengesetz) grundsätzlich extern auszuschreiben, die Stellen der Fachdienstleitungen hingegen grundsätzlich verwaltungsin-tern. Führt der interne Weg der Besetzung einer solchen freien Planstelle nicht zum Erfolg oder ist von vornherein ein internes Besetzungsverfahren einer Stelle nicht Erfolg verspre-chend, sind ebenfalls öffentliche Stellenausschreibungen durchzuführen.

Die Gestaltung der Ausschreibungstexte bis hin zu den eigentlichen Vorstellungsgesprächen werden verantwortlich vom jeweiligen Fachbereich sowie dem Fachdienst Personal gestaltet und sowohl mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehinder-tenvertretung abgestimmt:

- Alle Stellenausschreibungen enthalten grundsätzlich den Hinweis, dass sich der Kreis Nordfriesland den Zielen des Gleichstellungsgesetzes verpflichtet fühlt und die Be-schäftigung von 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 ausge-schrieben.
- Im Ausschreibungstext wird sowohl die weibliche wie auch die männliche Form voll ausgeschrieben.
- Grundsätzlich werden Stellenausschreibungen auch an Beurlaubte verschickt.

3.2 Auswahl/ Neubesetzung

Es werden die Grundsätze der Bestenauslese verfolgt. Auswahlverfahren und Einstellungs-gespräche sind durch standardisierte Auswahlkriterien und Fragestellungen in den Vorstel-lungsgesprächen so zu gestalten, dass Frauen und Männer die gleichen Erfolgchancen haben.

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 Be-soldungs- 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 Pflegean-gehörigen) sowie ehrenamtliches Engagement, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung erkennbare Bedeutung zukommt.

Bei der Besetzung von Führungspositionen sind bei der Auswahl Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen.

3.3 Weiblicher Führungsnachwuchs

Durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen soll die Ausgangsposition der Mitarbeiterinnen bei Vorliegen der Qualifikation im Stellenbesetzungsverfahren verbessert werden. Die spezifischen Lebens- und Berufswegsbiographien von Frauen und Männern sollen berücksichtigt werden. 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. In Führungspositionen ist dabei eine geteilte Führung zu vermeiden. Weitere Umsetzungsmöglichkeiten werden im Rahmen des Reauditierungsverfahrens »familieundberuf« geprüft.

Teilzeitarbeit darf dabei nicht zu Benachteiligungen bei Höhergruppierungen oder Beförderungen führen.

Siehe Tabelle 7 b auf Seite 14.

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.

Nach wie vor besteht 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. Weiterhin schwerpunktmäßig verbleibt jedoch die Doppelbelastung bei den weiblichen Beschäftigten. Ein rascher Wiedereinstieg ins Berufsleben scheitert in vielen Fällen an nicht vorhandenen Möglichkeiten für eine zuverlässige Kinderbetreuung. Betroffen hiervon sind in erster Linie Eltern mit Kindern bis zum Kindergartenalter oder im Grundschulalter.

2009 ist der Kreis Nordfriesland als erste Kreisverwaltung in Schleswig-Holstein als besonders familienfreundlich zertifiziert worden. 2012 erfolgte 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. Weitere verbesserte Maßnahmen kommen aus den Handlungsfeldern Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien. Vereinbarkeit als selbstverständlicher Teil der Verwaltungsstruktur 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

Wenn ein Antrag auf Beurlaubung gestellt werden soll, informiert der Fachdienst Personal über die Möglichkeiten der Beurlaubung und deren Auswirkungen ausführlich. Es wird unter anderem mitgeteilt, 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.

Der Kreis Nordfriesland berät männliche Beschäftigte, die entsprechende Wünsche artikuliert haben, jederzeit bezüglich familienbedingter Arbeitsreduzierung oder Beurlaubung.

Dabei werden die Möglichkeiten der Teilzeittätigkeit bzw. der Inanspruchnahme von Elternzeit eingehend erläutert.

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

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.

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

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

Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit wird die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert sowie 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. Dabei wird jedoch 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. Seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird diese innovative Arbeitsform in vermehrtem Maße nachgefragt.

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.

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).

Zum 1. Januar 2012 ist das Familienpflegezeitgesetz in Kraft getreten, das berufstätigen Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Familienmitglieds erleichtern und ihnen finanzielle Sicherheit für die Dauer der Pflege garantiert und Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels bei einer demografiefesten Personalpolitik unterstützen soll. Da es sich um eine „Kann-Regelung“ des Arbeitgebers handelt, befindet sich die Kreisverwaltung in der Abstimmung des Umsetzungsprozesses.

.....

5. Personalentwicklung

5.1 Personalentwicklung im Ganzen

Die Bedeutung der Personalentwicklung (PE) in einer Organisation wird mit dem demographischen Wandel weiter zunehmen. Dieses geht einher mit dem Ziel, Chancengleichheit zu realisieren.

Seit jeher ist es die Aufgabe der PE Mitarbeiter/innen zu entwickeln. In der Vergangenheit lag der Schwerpunkt von PE-Maßnahmen vornehmlich bei dem jüngeren Teil der Mitarbeiter/innen. Zukünftig müssen alle Mitarbeiter/innen von den Maßnahmen profitieren. Die Qualität der Personalentwicklung wird für den Erfolg des Betriebes "trotz demographischem Wandels" von Bedeutung sein.

5.2 Ausbildung

5.2.1 Ausbildungsberufe

Der Kreis Nordfriesland bildet für die Berufe

- Verwaltungsfachangestellte/r
- IT-Fachinformatiker/in
- Beamter/Beamtin mittlerer Dienst
- Diplomverwaltungswirt/in, Bea. gehobener Dienst
- Rettungsassistent/in

aus.

Die Ausbildung zum Lebensmittelkontrolleur bzw. zur Lebensmittelkontrolleurin erfolgt bei Bedarf. Derzeit absolviert eine Person die Ausbildung.

5.2.2 Ausbildungszahlen

Der Entwicklung der nächsten Jahre – diverse Altersabgänge und damit höherer Ausbildungsbedarf – stehen eingeschränkte Ausbildungskapazitäten entgegen. Letztere ergeben sich insbesondere auf Grund der personellen Ressourcen. Bei zunehmender Aufgabenverdichtung fällt es den Ausbilder/innen im Hause zunehmend schwer, die Ausbildungstätigkeit wahrzunehmen. Räumliche Probleme kommen hinzu.

Das Interesse eine ausgewogene Zahl von Männern und Frauen einzustellen/ auszubilden, ist nach wie vor gegeben. Allerdings setzen sich zum Zeitpunkt der Auswahlverfahren für die Ausbildungsplätze in der Qualität bisher häufig die weiblichen gegenüber den männlichen Interessierten durch.

5.2.3 Ausbildungsmarketing

Die Bewerbung unserer Ausbildungsplätze hat mehrfachen Nutzen:

- Ausbildungsplätze besetzen
- Angebote in Nordfriesland deutlich machen
- den Abgängen der nächsten Jahre entgegenwirken
- gute Qualität in der Ausbildung erreichen

Geeignete Möglichkeiten für ein Ausbildungsmarketing sind:

- Kooperation von Schule und Betrieb, Projekt der IHK
- Präsenz bei Schulveranstaltungen
- Präsenz bei Ausbildungsmessen
- Presseveröffentlichungen
- Werbung mit hauseigenen Mitteln
- Umsetzung von Praktikumsanfragen

Jede Aktivität bedeutet Personalressourceneinsatz - im Fachdienst Personal und/ oder in den anderen Bereichen (siehe Praktika). Dieser muss bei aller Notwendigkeit gering gehalten werden, da keine zusätzlichen Kapazitäten zur Verfügung stehen.

5.2.4 Ausbildung in Teilzeit

Ausbildung in Teilzeit wurde bereits praktiziert. Die Durchführung in Einzelfällen ist auch zukünftig angedacht (als Bestandteil eines familienfreundlichen Betriebes).

5.3 Fort- und Weiterbildung

Personalentwicklung (PE) ist ein fortlaufender Prozess und immer zweiseitig ausgerichtet - Sowohl die Dienststelle als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an Weiterentwicklung, Qualifizierung wie auch an Arbeitszufriedenheit interessiert. Um dieses Ziel zu erreichen, wird darauf hingewirkt, dass gezielte Fort- und Weiterbildung erfolgt. Die Hauptverantwortung für eine Förderung der Stärken und eine Minimierung der Entwicklungsfelder liegt bei dem/ der Mitarbeiter/in und der Führungskraft (FK). Bei der zentralen PE-Stelle liegen Controlling-, Koordinierungs-, Berichts-, Beratungs-, Initiativ- und strategische Aufgaben. Dieses umfasst auch die Konzipierung von PE-Angeboten für bestimmte Zielgruppen – wie der Qualifizierung von Nachwuchskräften und der FK-Entwicklung, in denen die Aspekte der Chancengleichheit berücksichtigt werden.

Wie oben bereits festgestellt, bedingt auch der demographische Wandel eine qualitativ wertvolle PE.

6. Gesundheit am Arbeitsplatz

Im Jahr 2012 wird eine Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement erstellt. Hier sind Ziele, Aufgaben, Zusammensetzung der Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement u. a. festgelegt. Außerdem wird alle zwei Jahre ein Gesundheitstag durchgeführt, an dem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die verschiedenen Möglichkeiten der Gesundheitsförderung dargestellt werden.

7. Beschäftigte beim Kreis Nordfriesland 2011

a. Aufteilung gesamt

Stand 31.12.2011			
Beschäftigte	Gesamt	<i>weiblich</i>	<i>männlich</i>
gesamt	755	408	347
Beamte / Beamtinnen	151	79	72
Beschäftigte	566	311	255
Auszubildende/ Anwärter/Innen	34	18	16
Praktikanten/ Praktikantinnen	4	0	4

b. Aufteilung der Führungsebenen beim Kreis Nordfriesland 2011

Stand 31.12.2011	Gesamt	<i>in Vollzeit</i>		<i>in Teilzeit</i>	
Bez. Führungsebene		<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Fachbereichsleitung	5	2	3	0	0
Fachdienstleitung	13	4	9	0	0
Abteilungsleitung	24	6	18	4	0

Anhang

***Jahresübersichten 2011 zu den Frauenanteilen
in den Besoldungs- und Entgeltgruppen***

Beamte des Kreises Nordfriesland 2011												
Stand: 31.12.2011	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich		Unter- repr.
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte			Frauen- anteil in % $I \times 100 : E$	Beurlaubte		
Besoldungs- gruppe		Anzahl	Arbeits- zeitvo- lumen	Personal- kapazität B + D		Anzahl	Arbeits- zeitvo- lumen	Personal- kapazität F+H		L	Frauen	M
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N
- B6	1			1					0,00%			X
<i>höhere Beamte</i>												
A 16	4			4	1			1	25%			X
A 15	1			1				0	0,00%			X
A 14	1			1	0			0	0,00%			X
A 13	1			1	1			1	100%			
<i>gehobener Dienst</i>												
A 13	5								0,00%			X
A 12	14	1	0,5	14,5	2	1	0,5	2,5	17,24%			X
A 11	32	8	3,86	35,86	5	8	3,86	8,86	24,71%			X
A 10	13	10	5,29	18,29	8	10	5,29	13,29	72,66%	4	3	
A 9	10		10		7			7	70,00%			
Ausbildung	11			11	8			8	72,73%			
<i>mittlerer Dienst</i>												
A 9	9			9	3			3	33,33%			X
A 8	11	12	6,72	18,72	6	12	6,72	12,72	67,95%	1	1	
A 7	5	7	3,29	8,29	3	7	3,29	6,29	75,87%	1	1	
A 6	5	1	0,75	5,75	4	1	0,75	4,75	82,61%	1	1	
Ausbildung	4			4	2			2	50,00%			

Beschäftigte des Kreises Nordfriesland 2011

Stand: 31.12.2011 Entgeltgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen					nachrichtlich		
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität B+D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personalkapazität F+H	Frauenanteil in %	Beurlaubte		Unterrep.
		Personen	Arbeitszeitvolumen			Personen	Arbeitszeitvolumen			gesamt	Frauen	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	
<i>höherer Dienst</i>												
15	4	2	1,67	5,67	1	2	1,67	2,67	47,09%			X
14	9	3	2,31	11,31	5	2	1,47	6,47	51,21%	1	1	
13	5	1	0,41	5,41	1	1	0,41	1,41	26,06%			X
<i>gehobener Dienst</i>												
S 18	1			1	1			1	100%			
S 17	3			3	1			1	33,33%			X
S 14	21	5	3,34	24,34	16	4	2,57	18,57	76,29%			
S 12a	8	3	2,18	10,18	4	3	2,18	6,18	60,71%			
S 12	10	5	3,68	13,68	7	4	2,91	9,91	72,44%			
S 11	3	2	1,25	4,25	1	1	0,5	1,5	35,29%			X
12	6	1	0,77	6,77	0	1	0,77	0,77	11,37%			X
11	32	7	3,61	35,61	13	7	3,61	16,61	46,64%	1	1	X
10	18	3	1,90	19,90	5	3	1,90	6,90	34,67%			X
09	52	21	14,32	66,32	16	17	11,52	27,52	41,50%	2	2	X
<i>mittlerer Dienst</i>												
S 08												
S 04		13	9,34	9,34		13	9,34	9,34	100%			
08	32	16	10,49	42,49	17	13	8,31	25,31	59,57%	3	3	
07												
06	78	10	6,15	84,15	20	8	5,10	25,10	29,83%	1	1	X
05	105	62	36,83	141,83	47	56	33,60	80,60	70,51%	5	5	
04	1			1	1			1	100%			
03		10	4,85	4,85		7	2,85	2,85	58,76			
02	0	14	7,87	7,87	0	13	7,10	7,87	92,86%			
<i>Ausbildung</i>												
	19			19		8		8	42,11%			X