



6. GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DES LANDKREISES SCHWEINFURT

1.	Vorwort des Landrats	5
2.	Grundgesetz/Verfassung des Freistaates Bayern	6
3.	Einleitung	7
4.	Besetzung der Gleichstellungsstelle im Landratsamt Schweinfurt	8
5.	Personal des Landratsamtes	9
5.1.	Kommunales und staatliches Personal – Gesamtbetrachtung (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte)	9
5.2.	Kommunales Personal	10
5.2.1	Kommunales Personal in der Gesamtbetrachtung (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte)	10
5.2.2	Kommunale Beamtinnen und Beamte	10
5.2.3	Kommunale Tarifbeschäftigte nach dem TVöD	12
5.3	Staatliches Personal	15
5.3.1	Staatliches Personal in der Gesamtbetrachtung (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte)	15
5.3.2	Staatliche Beamtinnen und Beamte	16
5.3.3	Staatliche Tarifbeschäftigte nach dem TV-L	18
5.4	Teilzeitarbeit	20
5.5	Beförderungen und Höhergruppierungen beim kommunalen Personal des Landkreises	20
5.6	Leistungsentgelt für das kommunale und staatliche Personal	20
5.7	Fortbildungen	22
5.8	Aus- und Weiterbildung des kommunalen Personals	23

5.9	Einstellung kommunalen Personals – ohne Auszubildende –	23
5.10	Schwerbehinderte Beschäftigte des Landkreises	23
6.	Darstellung der Unterschiede	24
7.	Maßnahmen Initiativen und flankierende Schritte	24
7.1	Bereits umgesetzte Maßnahmen und Initiativen	26
7.1.1	Fortbildung	26
7.1.2	Stellenausschreibung	26
7.1.3	Stellenbesetzung	27
7.1.4	Inhouse-Seminare	27
7.1.5	Geschlechtergerechte Sprache	27
7.1.6	Flexibilisierung der Arbeitszeit	28
7.1.7	Betreuung der Beurlaubten	29
7.1.8	Wohnraum- und Telearbeit	29
7.1.9	Betriebliches Gesundheitsmanagement	31
7.2.	Geplante Maßnahmen und Initiativen	33
7.2.1	Projekt der Gleichstellungsstelle – „Erfolgswerkstatt Schweinfurter Land – Den eigenen Berufsweg besser steuern“	33
7.2.2	Flexible Arbeitsmodelle – Führung mit reduzierter Arbeitszeit	35
7.2.2.1	Führung in Teilzeit (Vollzeitnahe Teilzeit)	35
7.2.2.2	Geteilte Führung	36
7.2.2.3	Führung in Teilzeit (Vollzeitnahe Teilzeit) und Geteilte Führung - Chancen und Herausforderungen für alle Beteiligten des Landratsamtes Schweinfurt	37

7.2.3	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Betreuung (Elder Care – Carearbeit)	38
7.2.4	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	40
8.	Kosten	41
9.	Bekanntgabe	41
10.	Schlusswort	41
11.	Quellennachweise	42

1. Vorwort des Landrates

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am 12. November 2018 feierte Deutschland das 100. Jubiläum der Einführung des Frauenwahlrechts. Der Rat der Volksbeauftragten verkündete am 12. November 1918 die Regeln für das neue Deutschland. Dazu gehörte auch erstmals ein Frauenwahlrecht. Am 19.01.1919 konnten Frauen das erste Mal wählen und gewählt werden.



Seit damals ist viel Zeit vergangen und anhaltend bietet die Gleichstellung von Frau und Mann eine breite Themenvielfalt, die vom Persönlichen, über das Berufliche bis hin zum gemeinschaftlichen Zusammenleben reicht. Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann hat seit seinem Inkrafttreten im Jahre 1996 bereits viele positive Entwicklungen erzielt, dennoch sind wir beim Landkreis Schweinfurt bestrebt, unseren Beitrag zur konsequenten Entwicklung hin zu noch mehr Gleichstellung zu leisten.

Diesem Prozess liegen jedoch umfassende gesellschaftliche Zusammenhänge zu Grunde, die nicht nur allein von uns verändert werden können. Allein aus diesem Grund geht Gleichstellung jede und jeden von uns an und Jung und Alt stehen dabei gleichermaßen im Fokus.

Seien Sie bitte neugierig auf unser nachfolgendes Gleichstellungskonzept für den Berichtszeitraum 01.08.2018 bis 30.06.2023 und erfahren Sie gerne mehr zu unseren bereits umgesetzten sowie geplanten Maßnahmen, Initiativen und flankierenden Schritten.

Mit freundlichen Grüßen

Florian Töpfer
Landrat

2. Grundgesetz und Verfassung des Freistaates Bayern

Grundgesetz

für die Bundesrepublik Deutschland

Art. 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Verfassung des Freistaates Bayern **in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Dezember 1998** **(GVBl. S. 991, 992)** **BayRS 100-1-I**

Art. 118

- (1) Vor dem Gesetz sind alle gleich. Die Gesetze verpflichten jeden in gleicher Weise und jeder genießt auf gleiche Weise den Schutz der Gesetze.
- (2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Alle öffentlich-rechtlichen Vorrechte und Nachteile der Geburt oder des Standes sind aufgehoben. Adelsbezeichnungen gelten nur als Bestandteil des Namens; sie dürfen nicht mehr verliehen und können durch Adoption nicht mehr erworben werden.
- (4) Titel dürfen nur verliehen werden, wenn sie mit einem Amt oder einem Beruf in Verbindung stehen. Sie sollen außerhalb des Amtes oder Berufs nicht geführt werden. Akademische Grade fallen nicht unter dieses Verbot.
- (5) Orden und Ehrenzeichen dürfen vom Staat nur nach Maßgabe der Gesetze verliehen werden.

3. Einleitung

Gesetzliche Grundlagen

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) vom 24. Mai 1996 (GVBl S. 186, BayRS 2039-1-A), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 292).

Ziele des Gesetzes

Ziele sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern, insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten (Art. 17 BayGIG)

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug des Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Gemäß Art. 20 Abs. 1, S. 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) wirken die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin.

4. Besetzung der Gleichstellungsstelle im Landratsamt Schweinfurt

Seit 01.12.1999 ist Frau Ute Suckfüll vom Kreistag mit einem Stundenumfang von 19,5 Stunden zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

Sie ist seit 01.10.1998 beim Landkreis Schweinfurt in Vollzeit beschäftigt und war bis 31.12.2007 noch mit einer halben Stelle als Sachbearbeiterin im Amt für Soziales tätig. Die Erfahrungen aus dieser Tätigkeit bringt sie in die Gleichstellungsarbeit ein.

Seit dem 01.10.2007 ist die Verwaltungsfachwirtin zudem als Familienbeauftragte für den Landkreis Schweinfurt mit der Hälfte der Arbeitszeit eingesetzt. Hier sind insbesondere die Initiative Familienorientierte Personalpolitik und das Lotsenportal mit dem Neubürgerlotsendienst die Aufgabenschwerpunkte.

Die Stellvertretung von Frau Suckfüll als Gleichstellungsbeauftragte nimmt seit 01.12.2017 Frau Mirjam Betz wahr. Sie ist Regionalmanagerin im Sachgebiet 12 und arbeitet mit Frau Suckfüll auch in ihrer Funktion als Familienbeauftragte zusammen.

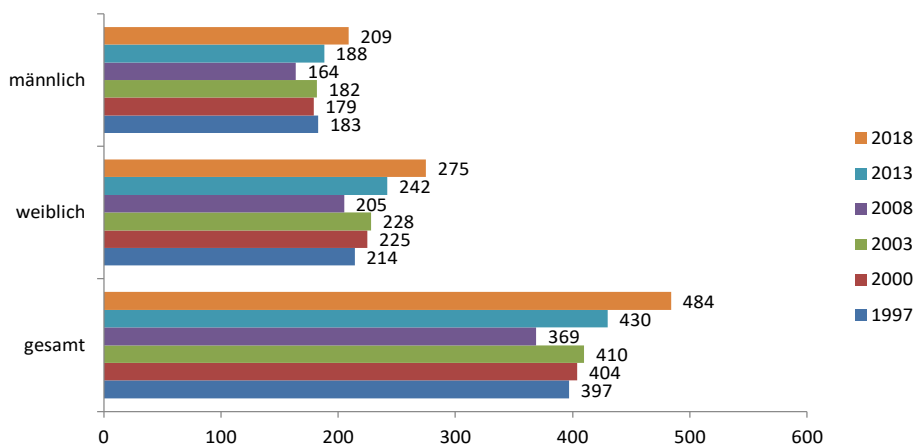


Bild von links: Ute Suckfüll (Gleichstellungsbeauftragte), Mirjam Betz (stv. Gleichstellungsbeauftragte), Landrat Florian Töpfer (Foto: Landratsamt Schweinfurt, Uta Baumann)

5. Personal des Landratsamtes

5.1 Kommunales und staatliches Personal in der Gesamtbetrachtung (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte)

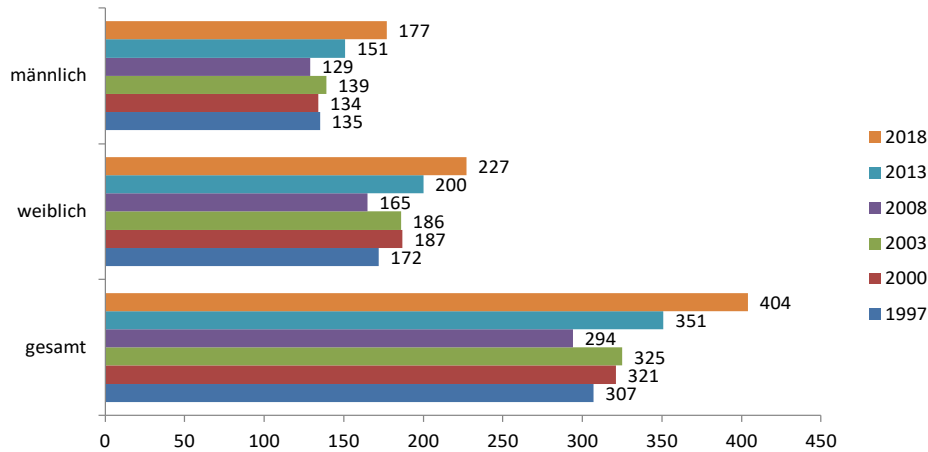
Am **Stichtag 30.06.2018** waren beim Landkreis Schweinfurt insgesamt **484** Kreis- und Staatsbedienstete beschäftigt. Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich damit gegenüber dem **Jahr 2013** um **54** Kreis- und Staatsbedienstete erhöht.



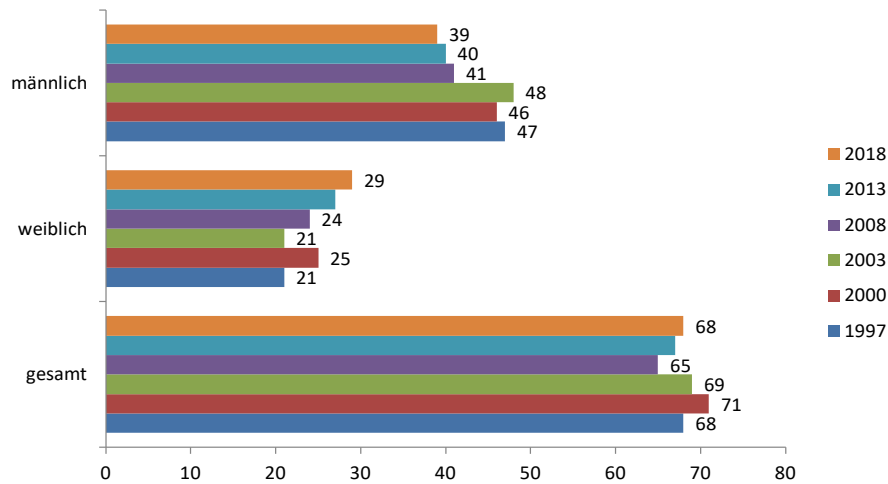
Dem vorstehenden Diagramm ist zu entnehmen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten zum **Stichtag 30.06.2018** bei **56,82%** und der Anteil der männlichen Beschäftigten bei **43,18%** liegen.

5.2 Kommunales Personal

5.2.1 Kommunales Personal in der Gesamtbetrachtung (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte)



5.2.2 Kommunale Beamtinnen und Beamte

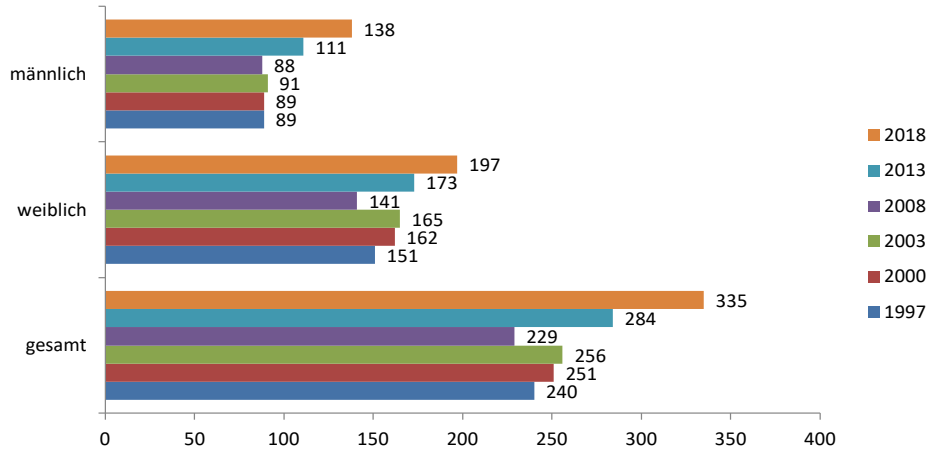


Verteilung der kommunalen Beamtinnen und Beamten zum Stichtag 30.06.2018:

Besoldungsgruppen		Beamte in Vollzeit		Beamte in Teilzeit		Elternzeit/ Beurlaubung	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1. QE * (einfacher Dienst)	A 5						
	A 6						
2. QE * (mittlerer Dienst)	A 6			1			
	A 7	1		2		1	
	A 8		4	2			
	A 9	1	4	7	1	1	
	A 9 + Z						
3. QE * (gehobener Dienst)	A 9						
	A 10	2	4	1	2		
	A 11	2	4	5			
	A 12	2	11				
	A 13		5				
	A 13 + Z						
4. QE * (höherer Dienst)	A 13						
	A 14		1				
	A 15		1				
	A 16						
	B 6		1				
Gesamt		8	35	18	3	2	0
Anteil in Prozent		12,12%	53,03%	27,27%	4,55%	3,03%	0,00%

* QE = Qualifikationsebene

5.2.3 Kommunale Tarifbeschäftigte nach dem TVöD



Verteilung der kommunalen Tarifbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2018 – ohne Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgeltgruppe TVöD	Vollbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Elternzeit/Beurlaubung	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1			17	1		
2			8	1		
2ü			2			
3	1		2			
4	1	6		3		
5	3	42	20	3		
6	3	6	21		1	
7	3	3	4			
8	2	13	12			
9					1	
9a	11	11	4		1	1
9b	3	3	6	1		1
9c	2	1	1			
10	6	8	1	2		
11	5	2	5	1		
12	1	7				
13						
14						
15						
Gesamt	41	102	103	12	3	2
Anteil in Prozent	15,59%	38,78%	39,16%	4,56%	1,14%	0,76%

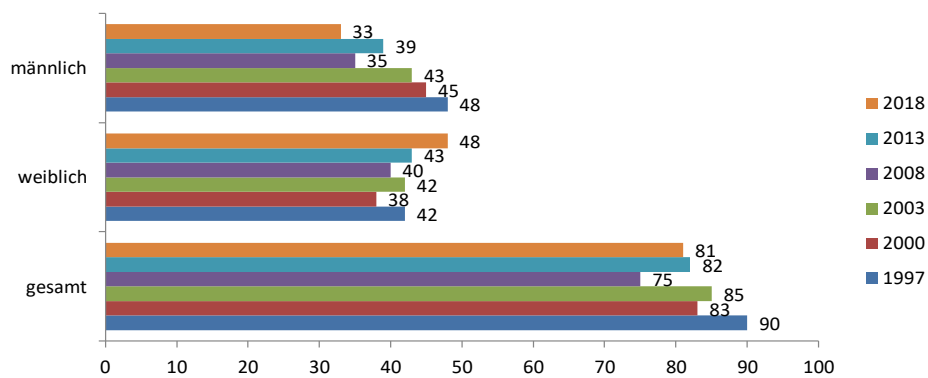
Verteilung der kommunalen Tarifbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2018 –
Sozial- und Erziehungsdienst:

Entgeltgruppe TVöD	Vollbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Elternzeit/Beurlaubung	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
S 18						
S 17			1			
S 16						
S 15						
S 14	4	4	2			
S 13						
S 12	7	2	24	4	1	
S 11 b			2			
S 11 a						
S 9						
S 8b						
S 7						
S 4						
S 3						
S 2						
Gesamt	11	6	29	4	1	0
Anteil in Pro- zent	21,57%	11,76%	56,86%	7,84%	1,96%	0,00%

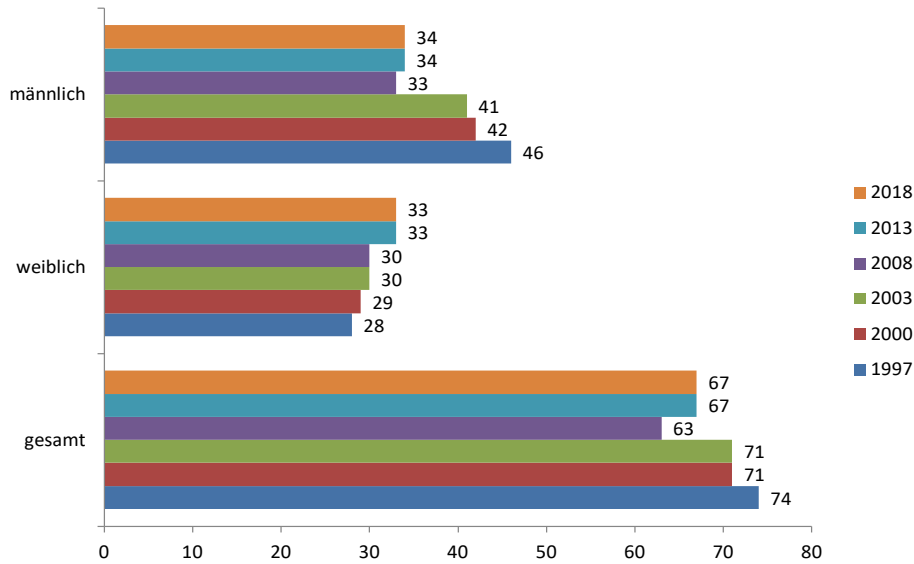
5.3 Staatliches Personal

Im Landratsamt Schweinfurt ist neben dem kommunalen auch staatliches Personal beschäftigt. Dienstherr bzw. Arbeitgeber ist der Freistaat Bayern.

5.3.1 Staatliches Personal in der Gesamtbetrachtung (Beamtinnen und Beamte sowie tariflich Beschäftigte)



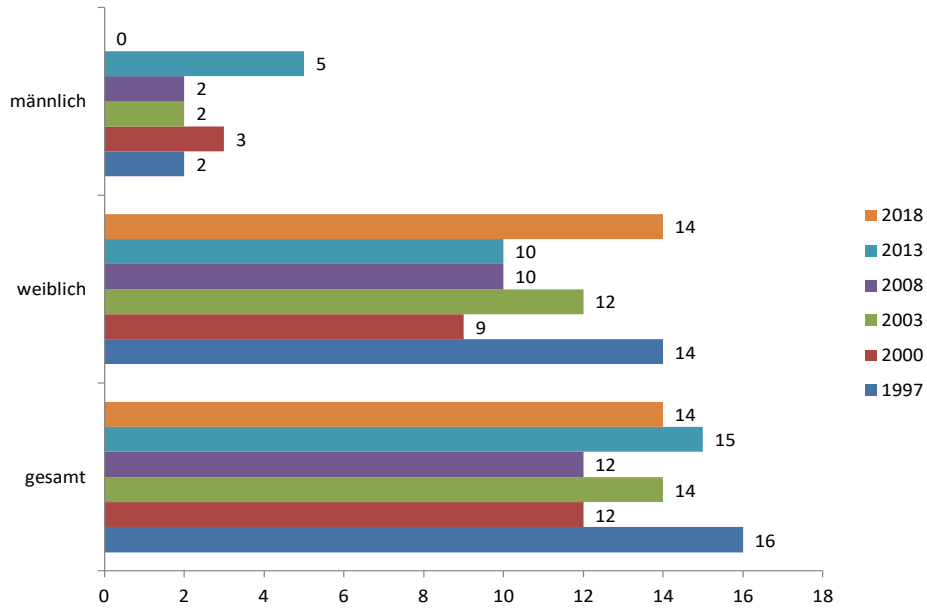
5.3.2 Staatliche Beamtinnen und Beamte



Anzahl der staatlichen Beamtinnen und Beamten zum Stichtag 30.06.2018:

Besoldungsgruppen		Beamte in Vollzeit		Beamte in Teilzeit		Elternzeit/ Beurlaubung	
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1. QE * (einfacher Dienst)	A 4		1				
	A 5						
	A 6						
2. QE * (mittlerer Dienst)	A 6			1			
	A 7	3					
	A 8		2	2			
	A 9	1	4	3			
	A 9 + Z			2			
3. QE * (gehobener Dienst)	A 9	3	8				
	A 10		2				
	A 11	3	3	5	1		
	A 12	2	4	2			
	A 13	2	1				
	A 13 + Z		1				
4. QE * (höherer Dienst)	A 13	1	1				
	A 14	2	3	1			
	A 15		2				
	A 16		1				
Gesamt		17	33	16	1	0	0
Anteil in Prozent		25,37%	49,25%	23,88%	1,49%	0,00%	0,00%

5.3.3 Staatliche Tarifbeschäftigte nach dem TV-L



Anzahl der staatlichen Tarifbeschäftigten zum Stichtag 30.06.2018:

Entgeltgruppe TV-L	Vollbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Elternzeit/Beurlaubung	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7			1			
8			4			
9	2		3			
10						
11	1					
12						
13						
14	1		2			
15						
Gesamt	4	0	10	0	0	0
Anteil in Prozent	28,57%	0,00%	71,42%	0,00%	0,00%	0,00%

5.4 Teilzeitarbeit

	Personen insgesamt	davon Teilzeit		
		gesamt	männlich	weiblich
2013	430	180	12	168
2014	441	186	15	171
2015	449	194	13	181
2016	475	205	13	192
2017	473	199	13	186

5.5. Beförderungen und Höhergruppierungen beim kommunalen Personal des Landkreises

Zeitraum	weiblich (absolut)	weiblich (%)	männlich	Gesamt
01.07.2008 bis 30.06.2013	21	40,38%	31	52
01.07.2013 bis 30.06.2018	72	56,25%	56	128

5.6 Leistungsprämien für das kommunale und staatliche Personal

Zeit-raum	Beamte des Landkreises			Beamte des Staates			Gesamt		
	weiblich (absolut)	weiblich (%)	männlich	weiblich (absolut)	weiblich (%)	männlich	weiblich (absolut)	weiblich (%)	männlich
2013	1	5,88%	16	8	42,11%	11	9	25%	27
2014	3	18,75%	13	6	33,33%	12	9	26,47%	25
2015	3	16,67%	15	6	35,29%	11	9	25,71%	26
2016	3	16,67%	15	7	46,67%	8	10	30,30%	23
2017	7	30,43%	16	7	41,18%	10	14	35%	26
2018	6	28,57%	15	6	33,33%	12	12	30,77%	27

Durch das 2011 in Kraft getretene neue bayerische Dienstrecht wurde die Leistungsbesoldung für die bayerischen Beamtinnen und Beamten gesetzlich in Art. 66 ff. des Bayerischen Besoldungsgesetz geregelt. Die bisherigen Vergabequoten wurden abgeschafft. Der Vergabetopf beträgt allerdings weiterhin maximal 1 % aller Grundgehaltssummen aus dem Vorjahr. Wir honorieren sowohl „dauerhaft herausragende Leistungen“ wie auch „herausragende besondere Einzelleistungen“. Die Vorgesetzten werden jährlich aufgefordert, Vorschläge für Prämienvergaben auf dieser Basis zu unterbreiten.

Leistungsentgelt für kommunale Tarifbeschäftigte (durchschnittliche Punktevergabe)

Zeitraum	Kommunale Tarifbeschäftigte		Punktevergabe (im Durchschnitt)	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2013	145	107	3,952	4,069
2014	153	111	4,124	4,138
2015	161	112	4,020	4,189
2016	176	115	4,027	4,151
2017	192	127	4,084	4,079

Auch wenn die Werte bereits fast deckungsgleich sind, wird der Landkreis Schweinfurt weiterhin bei der Abfrage der Vorschläge verstärkt dafür sensibilisieren, dass die Beurteilung unter dem Gebot der Chancengleichheit erfolgt.

5.7 Fortbildungen

Die einzelnen Organisationseinheiten im Landratsamt verfügen über eigene Fortbildungsbudgets in angemessener Höhe. Die Vorgesetzten melden ihre Beschäftigten somit selbst an und leisten auch die anfallenden Zahlungen direkt aus ihrem Budget. Dadurch stehen zentral keine Daten zur Verfügung, die alle Fortbildungsveranstaltungen abdecken.

In der folgenden Tabelle ist beispielhaft die Zahl der Teilnehmenden an den von der Personalabteilung zentral organisierten Inhouse-Seminaren mit inhaltlichen Schwerpunkten im Bereich Ausbildung, Soft Skills und Gesundheit aufgeführt. Bei der Organisation dieser Fortbildungen wird darauf geachtet, dass auch die überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten an den Seminaren teilnehmen können, indem die Veranstaltungen ortsnah bzw. z.T. auch nur an Vormittagen stattfinden. Die Auswertung zeigt, dass bereits seit 2011 die weibliche Belegschaft in einem starken Maß jedenfalls das Angebot der Inhouse-Seminare wahrnimmt. Wir gehen davon aus, dass die Teilnahme unserer weiblichen Beschäftigten an Fortbildungsmaßnahmen insgesamt in etwa ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht.

Anzahl der Beschäftigten, die an Inhouse-Seminaren teilgenommen haben:

Zeitraum	weiblich	männlich	Gesamt
2008	67	86	153
2009	40	43	83
2010	24	25	49
2011	42	33	75
2012	16	12	28
2013	40	35	75
2014	30	12	42
2015	80	36	116
2016	50	23	73
2017	93	16	109

5.8 Aus- und Weiterbildung des kommunalen Personals

Anzahl der Beschäftigten des Landkreises, die eine Aus- oder Weiterbildung aufgenommen haben

Zeitraum	2. QE		3. QE		VFA-K		Fachinformatiker		Straßenwärtler		AL I*		AL II*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
2013		1			1	1						1	2	1
2014		2	1		1	1								
2015	2	1		1		1	1							2
2016	2			1		3						2		
2017					1	1			1					
Gesamt	4	4	1	2	3	7	1		1			3	2	3

- * 3. QE = gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst
- * 2. QE = mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst
- * VFA-K = Verwaltungsfachangestellte und Verwaltungsfachangestellter für den kommunalen Dienst
- * AL I = Angestelltenlehrgang I
- * AL II = Angestelltenlehrgang II

5.9 Einstellung kommunalen Personals – ohne Auszubildende

Zeitraum	2. HJ. 2013		2014		2015		2016		2017		1. HJ. 2018	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Beamtin/Beamter	1	1	2	1			1	2				
Tarifliche Beschäftigte	4	5	13	13	20	24	11	20	8	12	5	11
Gesamt	11		29		44		34		20		16	

5.10. Schwerbehinderte Beschäftigte des Landkreises zum Stichtag 30.06.2018

Beschäftigtengruppe	weiblich	männlich
Beamtinnen/Beamte	4	9
Tarifliche Beschäftigte	9	12
Gesamt	13	21

6. Darstellung der Unterschiede

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten am gesamten Personal liegt zum Stichtag 30.06.2018, bei 56,82 %. (vgl. 5.1) Somit liegt der prozentuale Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen seit dem Jahr 2000 konstant bei ca. 56 %.

Teilzeitarbeit ist weiblich geprägt. In allen Altersgruppen liegen die Teilzeitquoten erwerbstätiger Frauen über denen der Männer. Die Entscheidung, wie viele Wochenstunden Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt anbieten, wird meist innerhalb der Familie getroffen und hängt u. a. von der Lohn- und Gehaltshöhe, den gesellschaftlichen Normvorstellungen, den institutionellen Rahmenbedingungen sowie der Verteilung der Betreuungsarbeit ab. Vielfach ist es aus Sicht der Familien rein aus ökonomischen Gesichtspunkten aufgrund der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sinnvoller, dass nicht der Mann, sondern die Frau die Arbeitszeit zum Zwecke der Kinderbetreuung oder der Pflege von Familienangehörigen reduziert. Auch beim Landkreis Schweinfurt sind es anhaltend die weiblichen Beschäftigten, die aus überwiegend familiären Gründen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nutzen (vgl. 5.4).

Diese Teilzeitarangements sind mit Vor- und Nachteilen für die Betroffenen behaftet. Ein offensichtlicher Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ist demzufolge, dass sie weniger in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen zu finden sind (vgl. 5.2.2 ff.). Besser dotierte Stellen im Bereich der Führungsebene sind überwiegend mit männlichen Beschäftigten besetzt, da die Doppelbelastung von Vollbeschäftigung und familiärem Background für die Frauen meist nicht umsetzbar ist. Dies ist eine Tatsache, der wir als Arbeitgeber mit den geplanten flexiblen Arbeitszeitmodellen „Führung in Teilzeit (Vollzeitnahe Teilzeit)“ und „Geteilter Führung“ entgegen wirken möchten (vgl. 7.2.2 ff.).

Erstmals wurde in 2008 ein Leistungsentgelt nach § 18 TVöD an die kommunalen Tarifbeschäftigten ausgeschüttet. Die Bewertung erfolgt nach einer sechsgliedrigen Skala von 1 Bewertungspunkt (Unterschreitet deutlich die Anforderungen der Stelle) bis 6 Bewertungspunkten (Übertrifft in außerordentlichem Maße die Anforderungen der Stelle). Hier ist festzuhalten, dass im Zeitfenster von 2013 bis 2017 die weiblichen Beschäftigten mit durchschnittlich 4,04 Bewertungspunkten mit den männlichen Beschäftigten und 4,13 Bewertungspunkten nahezu gleichauf waren. 4 Bewertungspunkte sind in der Bewertungsskala mit „Übertrifft die Anforderungen der Stelle,“ einzuordnen.

7. Maßnahmen, Initiativen und flankierende Schritte

Die Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle, der Spagat zwischen Datenschutz und Datenauswertung, Gehaltstransparenz, digitale Weiterbildung und übergreifende Bildungsansätze sowie die Entwicklung von zeitgemäßen Führungsansätzen sind nur einige von vielen Handlungsfeldern, mit denen Arbeitgeber gegenwärtig und zukünftig konfrontiert werden. Diese breitgefächerten Herausforderungen reichen auch in die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt, haben Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit und erfordern flankierende Maßnahmen.

Der Deutsche Bundestag hat am 29. Juni 2006 mit großer Mehrheit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschlossen. Der Verabschiedung dieses Gesetzes war ein langwieriges Gesetzgebungsverfahren vorausgegangen. Seit dem 18.08.2006 ist das AGG in Kraft und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat ihre Arbeit aufgenommen.

Bereits im Jahr 1996 ist das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) in Kraft getreten. Das Gesetz war ursprünglich bis 2006 befristet und wurde nach umfassenden Diskussionen unbefristet verlängert. Dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst innerhalb von 10 Jahren nicht vollständig realisiert werden kann, lag auf den Hand, zumal dies mit einer gesellschaftlichen Veränderung einhergehen muss und Umdenken erfordert.

Mehr als zehn Jahre sind seit dem Inkrafttreten des AGG und mehr als 25 Jahre seit dem Inkrafttreten des BayGlG vergangen, aber „der Fortschritt ist eine Schnecke“. Dies gilt insbesondere bei Fragen der Gleichbehandlung von Mann und Frau und beim Thema „bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“. ¹ „Erst in 217 Jahren werden Männer und Frauen gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, bliebe es beim aktuellen Reformtempo. Das zeigen Daten des Gender Gap Reports des Weltwirtschaftsforums 2017“. ²

Um dieser Negativprognose entgegenzuwirken, beschreitet das Landratsamt den Weg der stetigen Entwicklung neuer Maßnahmen, um seinen Beitrag zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter einzubringen. Auch wenn wir bei uns schon viel erreicht haben, gilt es weiter an der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu arbeiten. Auch flankierende Maßnahmen sind hier wichtig, um einerseits die Verbesserung der Gleichstellung von Mann und Frau weiterzuentwickeln, aber auch das Landratsamt konkurrenzfähig im sich erheblich intensivierten Wettbewerb um Arbeitskräfte (sog. „War for Talents“) zu halten. Die grundsätzliche Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz im Landratsamt Schweinfurt ist ein Beispiel hierfür. Bis zum Frühjahr 2018 bot der Landkreis Schweinfurt allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erst einmal einen Jahresvertrag an. Hier wurde jedoch bereits einige Monate vor Ablauf der Befristung (nach ca. sieben Monaten) die Entscheidung getroffen, ob es zu einer Entfristung kommt oder das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der zwölf Monate enden wird. Seit März 2018 werden auf Initiative der Amtsleitung Arbeitsverträge mit dem Landkreis Schweinfurt grundsätzlich nicht mehr sachgrundlos befristet, was in Zeiten des Fachkräftemangels maßgeblich zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität des Landkreises Schweinfurt in Zeiten des demografischen Wandels und zur Absicherung der mittel- und langfristigen Lebensplanung all unserer neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt.

Auch das Thema Verwaltung 4.0 - wie sieht der Öffentliche Dienst in der Zukunft aus – wird eines der herausforderndsten Themen der Zukunft sein. Die Digitalisierung schreitet voran – auch im Öffentlichen Dienst und auch im Landratsamt Schweinfurt. Seit November 2007 wird so z.B. innerhalb unseres Hauses sukzessive das Dokumentenmanagementsystem enaio eingeführt. Seitdem ist enaio in sechs Sachgebieten sowie drei Stabstellen teilweise oder vollumfänglich in der Anwendung und weitere Arbeitsbereiche werden folgen. Diese ist nur eine von vielen Neuerungen und Entwicklungen, die sich auch positiv auf das Ökologiekonto auswirkt und die Möglichkeit der Umsetzung von raumungebundenen Arbeitsplätzen steigert (vgl. Wohnraum- und Telearbeit).

Verwaltung 4.0 wird das Landratsamt Schweinfurt noch über Jahre begleiten, auch im Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie bietet Chancen, den einen oder anderen Punkt auch leichter umzusetzen, gleichzeitig dürfen Nachteile nicht aus dem Blick verschwinden. So bieten wir u. a. Fortbildungen in MS-Office und enaio an, um unsere Beschäftigten auf diesem Weg der Digitalisierung mitzunehmen und fit zu machen.

¹ Maschke/Zurholt/Hans-Böckler-Stiftung: Chancengleich und familienfreundlich, 2. Auflage, Frankfurt a. Main: Bund-Verlag GmbH 2013, S. 9.

² Groll: Stillstand bei der Gleichberechtigung, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-10/gleichberechtigung-gender-gap-report-weltwirtschaftsforum>, 2017

7.1 Bereits umgesetzte Maßnahmen und Initiativen

7.1.1 Fortbildung

Das Landratsamt bietet im Rahmen der Personalentwicklung seinen weiblichen Beschäftigten gezielt Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an, die sie auch zur Übernahme von Führungspositionen befähigen sollen.

Zwei weitere geplante Maßnahmen, um Frauen den Einstieg in die Führungsebene zu ermöglichen, werden „Führung in Teilzeit“ und „Geteilte Führung“ beim Landratsamt sein (vgl. 6.2.2).

7.1.2 Stellenausschreibung

Bei allen zu besetzenden Stellen wird vor der Ausschreibung in Absprache mit der Gleichstellungsstelle und der zuständigen Führungskraft des jeweiligen Sachgebietes geprüft, inwieweit die jeweilige Stelle in Teilzeit besetzt werden kann. In den vergangenen Jahren wurden Stellen vermehrt sowohl in Voll- als auch in Teilzeit angeboten.

Zukünftig plant das Landratsamt eine weitergehende Maßnahme in Verbindung mit den flexiblen Arbeitsmodellen „Führung in Teilzeit“ bzw. „Geteilte Führung“ (vgl. 6.2.2).

Als drittes Geschlecht kann künftig „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden. Eine entsprechende Gesetzesänderung wurde Mitte Dezember 2018 mehrheitlich im Bundestag beschlossen. Bisher gibt es die Möglichkeiten, „weiblich“, „männlich“, und „ohne Angaben“ zu wählen. Die Neuerung zielt auf intersexuelle Menschen, deren Körper weibliche und männliche Merkmale aufweisen.

Infolgedessen ist es nun erforderlich, Stellen nicht nur geschlechtsneutral unter Berücksichtigung des weiblichen und männlichen Geschlechts auszuschreiben. Auch Personen des dritten Geschlechts müssen sich von der Stellenausschreibung angesprochen fühlen.

Der Kommunale Arbeitgeberverband sprach bereits Mitte 2018 die Empfehlung aus, bei Stellenausschreibungen das dritte Geschlecht zu berücksichtigen. Dies setzen wir bereits seit diesem Zeitpunkt in folgender Weise um:

Der Stellentitel wird mit dem Kürzel (m/w/d) ergänzt, „d“ steht für „divers“.

Diese Formulierung hat zwischenzeitlich auch das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat mit FMS vom 02.01.2019 empfohlen.

Weiter werden die Ausschreibungen von Führungspositionen und solchen, die ab Entgeltgruppe 10 bzw. Besoldungsgruppe A 11 bewertet sind, mit folgendem Hinweis ausgeschrieben: „Der Landkreis Schweinfurt beabsichtigt, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen. Daher sind Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben.“

Auch erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Beurlaubung alle Stellenausschreibungen, für die sie aufgrund ihrer Qualifikation in Frage kommen.

7.1.3 Stellenbesetzung

Wir praktizieren eine geschlechtergerechte Personalauswahl. Bei allen Stellenbesetzungen sowie bei der Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten (insbesondere bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen) erfolgt eine Würdigung der Gesamtpersönlichkeit. Somit werden auch Familien- und Sozialkompetenzen berücksichtigt. Darunter können Persönlichkeitsmerkmale fallen wie z.B. Kompromissfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent, Flexibilität, Umsicht, Geduld, Energie und Durchsetzungskraft.

Bei noch in Elternzeit bzw. Beurlaubung befindlichen Beschäftigten, die sich auf freie Stellen bewerben, wird geprüft, inwieweit dem Wunsch nach vorzeitiger Rückkehr entsprochen werden kann.

7.1.4 Inhouse-Seminare

Bereits seit dem Jahr 2003 wird in jedem Jahr ein Inhouse-Seminarprogramm entwickelt und jeweils zum Jahresende für das kommende Jahr veröffentlicht. Die Seminarangebote gliedern sich auf in die Bereiche Ausbildung, Gleichstellung, fachliche und soziale Kompetenz und Gesundheitsmanagement.

Dieses Inhouse-Seminarprogramm ist in erster Linie an die aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes Schweinfurt gerichtet und die Kolleginnen und Kollegen, die sich in Elternzeit bzw. familienbedingter Beurlaubung befinden. Weiter bieten wir auch den Beschäftigten der Stadt Gerolzhofen sowie den Märkten und Gemeinden des Landkreises Schweinfurt unsere Inhouse-Seminare an und geben ebenfalls den benachbarten Landratsämtern die Möglichkeit, ihre interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier teilnehmen zu lassen.

Ein Schwerpunkt der Inhouse-Seminare ist seit geraumer Zeit, den Spagat des Spannungsfeldes „Beruf und Familie“ zu meistern, und wird dies auch in den kommenden Jahren sein. Es geht hier schon lange nicht mehr ausschließlich um die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, sondern auch um das Thema der Pflege und Betreuung von Familienangehörigen, das in Korrelation mit dem Arbeitsleben immer mehr in den Fokus gerät. Auch im IT-Bereich bieten wir allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein vielfältiges kostenfreies Schulungsprogramm im Bereich MS-Office, Outlook und seit kurzem für unser Dokumentensystem enaio an.

Im Zuge der terminlichen Planung unserer Inhouse-Seminare achten wir verstärkt darauf, die Teilnahme auch unseren teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Beschäftigten in Elternzeit bzw. familienbedingter Beurlaubung zu ermöglichen. Dies hat für uns eine hohe Priorität im Zuge der Personalentwicklung, um einerseits das Know-How all unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf aktuellem Stand zu halten und weiter unseren Beurlaubten einen schnellen und problemlosen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

7.1.5 Geschlechtergerechte Sprache

Bereits im 5. Gleichstellungskonzept war die sprachliche Gleichbehandlung als Maßnahme aufgeführt. Sprache und Gesellschaft beeinflussen einander, denn Sprache reflektiert und prägt unser Bewusstsein und die Wahrnehmung. „Wenn Frauen und Männer in der Sprache sichtbar sind, werden auch beide Geschlechter gesellschaftlich wahrgenommen“.³ Geschlech-

³ Hrsg. Stadt Nürnberg: Sie & Er – Nur so ist es fair – Kurzanleitung zum geschlechtergerechten Formulieren;

tergerechtes Sprechen und Schreiben ermöglicht eine wirkungsvolle, wertschätzende und zeitgemäße Kommunikation.⁴

Daher erfolgt auch innerhalb des 6. Gleichstellungskonzepts erneut die Aufforderung, die sprachliche Gleichbehandlung umzusetzen.

Anregungen finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits seit Jahren im Intranet unter der Rubrik Wissenswertes/Leitfaden für eine bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache.

Außerdem gibt es eine Ausgabe des Dudens „Richtig gendern – wie sie angemessen und richtig schreiben“, die sich als Nachschlagewerk eignet. Unsere Gleichstellungsbeauftragte und der Arbeitsbereich 13.1 haben jeweils ein Exemplar für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes vorrätig.

Innerhalb des Landratsamtes Schweinfurt wird die geschlechtergerechte Schreibung im Zuge der Doppelnennung, wie z.B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ oder „Kolleginnen und Kollegen“ kommuniziert und umgesetzt.

Bezugnehmend auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum dritten Geschlecht aus dem Oktober 2017 bleibt abzuwarten, inwiefern hier nun zukünftig eine Dreifachnennung auch außerhalb von Stellenausschreibungen zu berücksichtigen ist.

7.1.6 Flexibilisierung der Arbeitszeit

„In Deutschland bevorzugen 76 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexible Arbeitsmodelle, weil sie sich davon mehr Work-Life-Balance versprechen. In anderen Regionen wie Spanien (79 %), Großbritannien (76 %) und Tschechien (70 %) ist die Nachfrage ähnlich groß. Freiraum und Selbstbestimmtheit stehen häufig ganz oben auf der Prioritätenliste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, so Andreas Bolder, Director Group Human Resources bei Randstad Deutschland. Flexible Arbeitsmodelle können sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte nutzen, wenn sie richtig eingesetzt werden. In Deutschland haben einige Arbeitgeber die Vorteile erkannt und sind auf einem guten Weg.“⁵

Beim Landratsamt Schweinfurt ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit bereits seit längerem ein zentrales Thema. Unsere aktuelle Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit enthält höchst flexible Regelungen dazu, wie die Arbeitszeit eingebracht werden kann. Hier praktizieren wir seit geraumer Zeit drei Arbeitszeitmodelle - das flexible Jahresarbeitszeitkonto, die Ampelregelung und das Monatsarbeitszeitkonto. Die Mehrheit der Beschäftigten wählt nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten das Jahresarbeitszeitkonto, welches die größte Flexibilität für den Beschäftigten und den Dienstbetrieb bietet. Bereits seit Juli 2005 können unsere Beschäftigten diese flexible Arbeitszeitvariante nutzen. Neben der bedarfsorientierten Arbeitszeit kann ein Zeitguthaben so auch im Jahresverlauf genutzt werden, um etwa die Kinderbetreuung während der Ferienzeiten oder die Pflege von Familienangehörigen gestalten zu können.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eng verbunden mit der Materie Chancengleichheit, da trotz der gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre immer noch überwiegend die Frau Kinder und Berufstätigkeit in Einklang bringen

Nürnberg: Wiesemann & Dassow Druck GmbH 2013, S. 2.

⁴ vgl. Hrsg. Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam: Sprache im Blick – Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch; Potsdam 2012

⁵ <https://www.bildungsspiegel.de/news/berufswelt-arbeitsmarkt-europa/2284-flexible-arbeitsmodelle-bundesrepublik-ist-vorreiter>

muss. Zugleich sind Familienfragen nicht nur eine Sache der Frauen, sondern auch für Männer von zunehmendem Interesse. Insofern tragen behördeninterne Vereinbarungen zur Familienfreundlichkeit – wie z.B. unsere Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit - auch erheblich zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter bei.⁶

7.1.7 Betreuung der Beurlaubten

Der enge Kontakt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten in Elternzeit bzw. in der Beurlaubung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für einen gelungenen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Er verhindert das Entstehen einer großen Distanz zwischen Berufs- und Familienleben und ermöglicht einen kontinuierlichen Informationsaustausch. Oft sind es der „Flurfunk“ und der persönliche Kontakt, über den sich wichtige Informationen verbreiten. Zu Anlässen wie Sommerfesten, Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern oder Jubiläen laden wir deshalb auch Beschäftigte ein, die sich nicht im aktiven Dienst befinden. Folglich bieten diese Veranstaltungen eine gute Gelegenheit, den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten zu pflegen.

Seit den 90er Jahren findet ein Mal pro Jahr eine Informationsveranstaltung für alle Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes statt. Die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am Vormittag über neue tarifliche und gesetzliche Entwicklungen sowie laufende und geplante Maßnahmen im Landratsamt informiert. Hier lassen sich ferner Kontakte zu den verantwortlichen Personalern oder auch zu anderen Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit knüpfen. Kurzvorträge diverser Verantwortlicher zu aktuellen Themen ergänzen diese Veranstaltungen sinnvoll.

7.1.8 Wohnraum- und Telearbeit (WTA)

Im 5. Gleichstellungskonzept (01.07.2008 bis 30.06.2013) des Landkreises Schweinfurt erfolgte bereits die Ankündigung der Einführung von Wohnraum- und Telearbeit (WTA). Am 19.10.2016 trat der Leitfaden Wohnraum- und Telearbeit für das Landratsamt Schweinfurt in Kraft, ein Leitfaden für alle kommunalen und staatlichen Beschäftigten am Landratsamt Schweinfurt und in den kreiseigenen Einrichtungen, der in enger Kooperation des Sachgebietes Personal und Zentraler Service, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Datenschutzbeauftragten entstanden ist. Weiter wurde dieser Leitfaden in der Führungskräfte dienstbesprechung vom 22.09.2016 mit den Abteilungs- und Sachgebietsleitungen abgestimmt.

Im Zuge der Inanspruchnahme von WTA kann die Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb des üblichen Arbeitsumfeldes, in der Regel am Arbeitsplatz zu Hause, erfolgen. Überwiegend sprechen wir hier von alternierender WTA. Das bedeutet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin einen Arbeitsplatz im Landratsamt oder an der jeweiligen kreiseigenen Einrichtung haben und nur einen Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus einbringen. Natürlich ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter auch bei der Inanspruchnahme von WTA verpflichtet, sich zu Hause über das Zeiterfassungssystem anzumelden. Ferner muss die Erreichbarkeit während der Anmeldung in der Zeiterfassung ununterbrochen gewährleistet sein.

⁶ vgl. Maschke/Zurholt/Hans-Böckler-Stiftung: Chancengleich und familienfreundlich, 2. Auflage, Frankfurt a. M.: Bund-Verlag GmbH 2013, S. 9.

Wesentliche Voraussetzungen um WTA in Anspruch zu nehmen sind

- ein geeigneter Tätigkeitsbereich (u.a. kein permanenter Kundenkontakt, erforderliche Absprachen im Team werden nicht beeinträchtigt),
- die Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (u.a. hohes Maß an Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit) sowie
- die entsprechende Abdeckung der sicherheitsrelevanten und technischen Anforderungen (u.a. ausreichend schnelle Internetverbindung vorhanden).

Die Umsetzung von Wohnraum- und Telearbeit reicht von ein bis zwei Tagen pro Woche über stundenweise WTA als Ergänzung zu den Präsenzzeiten im Landratsamt bis hin zu Kolleginnen und Kollegen, die fast ausschließlich über Wohnraum- und Telearbeit für den Landkreis Schweinfurt tätig sind. Seit dem Zeitpunkt der Einführung von WTA bis zum heutigen Tage wurden weit überwiegend positive Erfahrungen gesammelt.

WTA – die fünf wichtigsten Vorteile für die Beschäftigten:

1. Zeitersparnis

- Fahrt in vollen Bussen und Bahnen oder das Stehen im Stau entfällt

2. Flexibilität

- Schulaufführung der Tochter ist mitten am Tag
- der Arzt hat nur einen Termin um 11 Uhr frei
- die Handwerker haben sich angekündigt, ohne eine konkrete Zeit zu nennen
- WTA ermöglicht den Beschäftigten eine einfachere und flexiblere Planung des Tages

3. Work-Life-Balance

- Kinder sind zu groß für den Hort, aber den ganzen Nachmittag alleine sollen sie auch nicht sein
- die Betreuung hat Ferien
- Eltern möchten früher aus der Elternzeit zurück in das Berufsleben
- Betreuung von Angehörigen kann durch externe Personen nur teilweise abgedeckt werden
- WTA bietet eine perfekte Grundlage für eine gute Work-Life-Balance

4. Stressreduktion

- permanente Störungen (z.B. Telefon klingelt, hohe Geräuschkulisse Großraumbüro)
- WTA ist eine effektive Burnout-Prävention – allerdings nur, wenn man nicht rund um die Uhr erreichbar sein muss

5. Reduzierte Kosten

- tägliche Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte
- Kleidungs- und Reinigungskosten
- Verpflegung in den Pausen

- WTA ermöglicht eine Verringerung der Kosten

WTA stellen sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst einmal als „beruflichen Himmel auf Erden“ vor. Arbeiten nach dem eigenen Biorhythmus; Arbeiten wie man selbst kann und will. Da können auch Bedenken aufkommen: Plötzlich fehlt die langjährige Tagesstruktur, Berufs- und Privatleben vermischen sich zunehmend, der kollegiale Austausch fällt plötzlich von jetzt auf nachher weg und eine gewisse soziale Isolation schleicht sich ein.

WTA bedeutet jedoch gerade nicht, dass man völlig flexibel und nach eigenem Rhythmus arbeiten kann. Die Beschäftigten haben zwar mehr Freiheiten als im Büro, grundsätzlich aber gibt es fest vereinbarte Arbeitszeiten und innerhalb dieser haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Zeit für andere Aufgaben oder Ablenkungen., d.h. die Verantwortung liegt immer bei den Beschäftigten. WTA kann nur seitens des Arbeitgebers unterstützt werden, wenn die Aufgaben erfüllt und Ergebnisse geliefert werden. Dies bedeutet, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei der Inanspruchnahme von WTA sich selbst organisieren, eigene Zeitpläne erstellen und einhalten sowie den vielen Ablenkungen zu Hause, widerstehen muss.

Wir haben mit dem Angebot von WTA eine gute Initiative zur Steigerung der Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt und hoffen, dass auch weiterhin interessierte Kolleginnen und Kollegen diese Möglichkeit nutzen werden.

Wohnraum- und Telearbeit (Staatliches und Kommunales Personal):

Zeitraum	weiblich		männlich		Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	
2016	0	1	2	0	3
2017	3	5	5	0	13

7.1.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

„Wachsender Zeitdruck, viele Termine, wenige Pausen, neue Aufgaben, hohe Erwartungen, viel Verantwortung - die moderne Arbeitswelt kann krank machen – zumindest zeitweilig“.⁷ „Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten“.⁸ Sie geht daher über die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hinaus. In diesem Sinne bildet BGM den Rahmen für die freiwillige BGF, die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht und erklärt noch einmal die drei Säulen des BGM:

⁷ Kiesche/Hans-Böckler-Stiftung: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Frankfurt a. M.: Bund-Verlag GmbH 2013, S. 7

⁸ Wienemann, 2002



Abb.1: Säulen Betriebliches Gesundheitsmanagement (Quelle: <https://kt-thomas.de/de/erlaeuterung.html>, 2015 – 2018)

Arbeitgeber, die Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzen, steigern Leistung und Arbeitszufriedenheit, senken Kosten und reduzieren Fehlzeiten. Von gesünderen Arbeitsbedingungen profitieren alle Beteiligten und es ist ein weiterer Baustein, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Speziell innerhalb der Sektoren des betrieblichen Arbeitsschutzes und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) arbeiten wir eng mit dem Carl-Korth-Institut als Dienstleister für Arbeitssicherheit als auch Betriebsmedizin zusammen. Hier entwickeln wir dauerhaft die Qualität des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, u.a. mit Schwerpunktthemen wie der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen nach Analyse, Bewertung und Beratung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe in allen Organisationseinheiten oder die Gestaltung von Arbeitsplätzen weiter.

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein BEM anzubieten. Dieses dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist auch ein Instrument, um den Folgen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen den Arbeitsplatz zu behalten.

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Dort ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, "wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann."

Auch im Landratsamt Schweinfurt kommen wir dieser gesetzlichen Verpflichtung des BEM-Angebotes nach. Dabei können in Gesprächen zwischen den Verantwortlichen der Personalabteilung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter ggf. Einbindung der jeweiligen Vorgesetzten, des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der zuständigen Betriebsärztin Lösungen gefunden werden. Das kann zu Entscheidungen führen wie z.B. Änderungen im Arbeitsumfeld, Anpassungen der jeweiligen Arbeitszeit oder Übernahme eines anderen Aufgabengebietes, die neben gesundheitlichen Verbesserungen auch zur optimierten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen können.

Die Personalstelle arbeitet im Übrigen auch in Arbeitskreisen der familienorientierten Personalpolitik zum Thema BGM mit. Dort entwickeln Betriebe und Verwaltungen aus der Region praktikable Lösungen, die anschließend im Arbeitsalltag eingesetzt werden können.

7.2 Geplante Maßnahmen und Initiativen

7.2.1 Projekt der Gleichstellungsstelle – „Erfolgswerkstatt Schweinfurter Land – den eigenen Berufsweg besser steuern“

Die Idee zur Gründung eines beruflichen Unterstützungswerkes für den Landkreis Schweinfurt in Kooperation mit dem Regionalmanagement ist zum einen mit der Intention entstanden, den Frauenanteil in Führungspositionen im Landratsamt Schweinfurt zu steigern und gleichermaßen Frauen zu fördern. Zudem wurde die Erkenntnis im Zuge der Zusammenarbeit mit der Servicestelle „Frau und Beruf“ gewonnen, dass der Bedarf an Austausch und Wissensvermittlung besteht und gewonnene Kontakte für die Frauen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen bis hin zu Teilnehmerinnen der Großindustrie branchenübergreifend von großem Nutzen sind.

Ein weiterer prägnanter Auslöser dafür, dieses Projekt ins Leben zu rufen, waren die positiven Erfahrungswerte aus dem Mentoring-Programm des Helene Weber Kollegs. Ziel des Helene Weber Kollegs ist es, Frauen für die (Kommunal-) Politik zu gewinnen und diese bei ihrem politischen Engagement zu unterstützen. Speziell das Mentoring des Helene Weber Kollegs beabsichtigt die Heranführung der Frauen an die Kommunalpolitik und das Erfahrungswissen bereits kommunalpolitisch aktiver und erfolgreicher Frauen an die Mentees weiterzugeben.

Parteiübergreifend entstanden hier bereits Tandems, die von ihrer Kooperation hervorragend profitieren.

Ein weiteres Ziel des Projekts ist, dass Frauen und Männer sich gegenseitig auf ihrem beruflichen Weg unterstützen. Kooperation steht im Vordergrund und verdrängt den Wettbewerb zwischen Frau und Mann.

Gegenwärtig befinden wir uns in folgender Ausgangssituation:

- Veränderte Work-Life-Balance bei Frauen und Männern – Frauen möchten berufstätig sein; Männer möchten Familienzeit in Anspruch nehmen
- Familienorientierung – ein Thema mit hoher Relevanz für Frau und Mann
- Anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Berufen und Führungspositionen
- Anhaltende Unterrepräsentanz von Männern vor allem in Pflegeberufen
- Fachkräftebedarf in allen Branchen

Auf Basis dieser Ausgangssituation wurden folgende Ziele des Projektes formuliert, welche die Zielgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes Schweinfurt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Landkreis Schweinfurt wohnhaft bzw. beschäftigt sind, ansprechen sollen:

- Ziele für das Landratsamt Schweinfurt als Arbeitgeber
 - Förderung von Frauen im Landratsamt und Besetzung von Führungspositionen auch mit qualifizierten Frauen als Signalwirkung in den Landkreis
 - Selbstverständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen
 - Selbstverständnis einer Planung des beruflichen Lebenslaufes (Weiterbildungen, berufliche Qualifikation, eigene Ziele, etc.)
 - Mentoring
- Ziele für berufstätige Frauen und Männer im Landkreis
 - Paritätische Repräsentanz in der Arbeitswelt erreichen
 - Selbstverständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwirken
 - Berufliche Partnerschaften bilden (branchen-, größen- und standortübergreifend)
 - Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen
 - Frauen und Männer als qualifiziertes Fachpersonal gewinnen und halten
 - Selbstverständnis einer Planung des beruflichen Lebenslaufes (Weiterbildungen, berufliche Qualifikation, eigene Ziele, Vorsorge, Wiedereinstieg über Minijobs, etc.)
 - Mentoring
 - Aufbau eines Netzwerkes zur Weitergabe von Wissen und Lebenserfahrung
- Übergreifende Ziele
 - Denkanstöße für neues Zeitalter geben
 - Lösungen mit männlichem und weiblichem Denken erarbeiten
 - Region im Bereich der Wirtschaft stärken
 - Menschen im Landkreis halten und für das Leben und Arbeiten im Landkreis gewinnen

Es wurden bereits diverse Maßnahmen, wie z.B. der Aufbau eines Mentoren-Netzwerkes sowie Workshops, Vorträge und Seminare festgelegt. Nähere Ausführungen erfolgen in einer Kick-off-Veranstaltung zur Projektvorstellung am 21. März 2019 im Landratsamt Schweinfurt bzw. können im Intranet des Landratsamtes Schweinfurt unter der Seite „Wissenswertes“, Rubrik Gleichstellung

(<http://intern.lrasw.de/index.php?seite=wissenswertes/gleichstellung/gleichstellung.htm>)

bzw. auf der Internetseite unter

<https://www.landkreis-schweinfurt.de/service-infos/sachgebiete-arbeitsbereiche/organisationseinheit/detail/gleichstellungsstelle-familienbeauftragte-lr-4-47/>

eingesehen werden.

7.2.2 Flexible Arbeitsmodelle – Führung mit reduzierter Arbeitszeit

7.2.2.1 Führung in Teilzeit (Vollzeitnahe Teilzeit)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen zunehmend Arbeitszeiten, die sich den aktuellen Lebensumständen anpassen und nicht umgekehrt. Infolgedessen geht der Trend zur vollzeitnahen Teilzeit mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von ca. 28 bis 35 Stunden. Eine Entwicklung, vor der wir im Landratsamt Schweinfurt unsere Augen nicht verschließen und uns entsprechend diesem Thema annehmen möchten.

Führung in Teilzeit – ein Arbeitsmodell, das in der momentanen Zeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeder Altersgruppe immer mehr an Attraktivität gewinnt und, wenn auch bis dato in geringer Ausprägung, bereits bei uns im Landratsamt Schweinfurt umgesetzt wird. Unterschiedlichste Motive, wie z.B. Familienplanung, Pflege von Angehörigen, Engagement im Ehrenamt und Work Life-Balance sind Auslöser für ein gewachsenes Interesse an flexiblen Arbeitsmodellen.

Im Zuge der Erstellung dieses Gleichstellungskonzeptes wurden Kontakte zu verschiedenen anderen Häusern des Öffentlichen Dienstes mit unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen geknüpft und Feedbacks zu den Motiven, Herausforderungen, dem Nutzen für Arbeitgeber und Beschäftigte sowie zur tatsächlichen Umsetzung von Führung in Teilzeit eingeholt. Hierbei wurde festgestellt, dass in allen Punkten ausgeprägte inhaltliche Parallelen bestehen und bei vielen Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes bereits Führung in Teilzeit durchgeführt wird.

Nachfolgend praktische Beispiele aus anderen Häusern:

Frau K. leitet seit 2008 das Ordnungsamt der Stadt Nürnberg und arbeitet seit 2010 familienbedingt in Teilzeit mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 29 Stunden an 3,5 Tagen in der Woche. Gemäß Frau K. ist es für sie als Führungskraft in Teilzeit überaus wichtig, extrem strukturiert und sortiert zu arbeiten, dauerhaft Prioritäten zu setzen, delegieren zu können und zu müssen, den Informationsfluss gut zu bedienen, Prozesse zu straffen und Doppelarbeit zu vermeiden. Die Aufgabenbereiche und Entscheidungsbefugnisse für Abwesenheitszeiten müssen vollumfänglich geklärt sein. Generell wird die Vertretung über wichtige Sachverhalte auf dem Laufenden gehalten und es erfolgt eine Unterstützung durch eine weitere Mitarbeiterin zur Entlastung der Vertretung. Als Vorteile für die Abteilung sieht Frau K. die damit entstehende Förderung der Eigenkompetenz der bzw. des jeweiligen Beschäftigten und das damit verbundene Hineinwachsen in spätere Führungsrollen. Frau K. vertritt außerdem abschließend die klare Auffassung, dass Führen in Teilzeit nur funktionieren kann, wenn die Beteiligten in der Abteilung dies mittragen.

„Der Punkt ist nicht, will ich Führung in Teilzeit, sondern will ich Führung.“ Das ist nach Aussage von Frau D. die Grundentscheidung. Die Entscheidung Teilzeit oder nicht ist dann der zweite Schritt. Frau D. ist Leiterin der Stelle für interkulturelle Aufgaben bei der Stadt München mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden an 4 Tagen in der Woche. Auch Frau D. spricht die wichtigsten Säulen einer guten Führung in Teilzeit klar aus. Disziplin

bei der Organisation, große Klarheit und Transparenz, Vorhandensein einer kompetenten Assistenz der Führungskraft und eine verständnisvolle Umgebung.

Transparente Kommunikation und Flexibilität sind im Zusammenhang mit Führung in Teilzeit äußerst wichtige Faktoren. Die Präsenzzeiten der Führungskraft müssen zu jederzeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Abteilung bekannt sein. Regelmäßige Teambesprechungen sind unumgänglich um den Informationsfluss am Laufen zu halten. Natürlich muss nicht nur das Team flexibel sein, sondern auch die Führungskraft in Teilzeit. So sollten die freien Zeitfenster im Zuge eines verantwortungsbewussten und konsequenten Planes der eigenen Arbeitszeit der Führungskräfte auch umgesetzt werden, aber natürlich immer die Bereitschaft der Führungskraft für eine Änderung der zeitlichen Planung aufgrund des Arbeitsaufkommens vorhanden sein.

Führung in Teilzeit ist ein anspruchsvolles Arbeitsmodell, das allen Beteiligten viel abverlangt. Doch jede Herausforderung bringt auch immer eine Chance. Diese möchten wir beim Landkreis Schweinfurt nutzen und künftig unser Augenmerk verstärkt auf die Möglichkeit der Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit richten.

7.2.2.2 Geteilte Führung

Unter geteilter Führung versteht man die Aufteilung einer Vollzeitstelle auf zwei Personen, die demnach ein Führungstandem bilden.

Auch zu diesem flexiblen Arbeitsmodell wurden Erfahrungswerte bei anderen Häusern des Öffentlichen Dienstes eingeholt. Praktische Erfahrungen liegen hier allerdings noch in sehr geringem Maße vor. Ein Beispiel aus der Stadt Hof hat mit den Mitarbeiterinnen Frau G. und Frau S. zwei Beschäftigte, die sich die Position der stellvertretenden Sachgebietsleitung des Straßenverkehrsamtes/Bußgeldstelle mit jeweils 50% der Arbeitszeit teilen. Beide Damen starteten nach ihrer Elternzeit in der Sachbearbeitung und taten sich später als Führungstandem zusammen.

Die wichtigste Voraussetzung für ein Gelingen dieses Tandems ist die persönliche Kompatibilität der beiden Personen. Eine vorherige erfolgreiche Zusammenarbeit des Tandems innerhalb eines Arbeitsbereiches würde den Erfolg dieses Projekts maßgeblich positiv beeinflussen. Die wichtigsten Bausteine für ein erfolgreiches Führungstandem auf Dauer sind:

- sorgfältige Absprachen
- gegenseitige Unterstützung
- (immer) gemeinsam Verantwortung mit einheitlichen Maßstäben, Vorgaben und Inhalten übernehmen

So kann ein erfolgreiches Führungstandem generiert und auf Dauer erfolgreich eingesetzt werden. Denn Führung ist die Grundlage eines guten Miteinanders in Wort und Tat.

7.2.2.3 Führung in Teilzeit und Geteilte Führung - Chancen und Herausforderungen für alle Beteiligten des Landratsamtes Schweinfurt

➤ Grundidee

Führen mit reduzierter Arbeitszeit wird in Zukunft noch stärker nachgefragt werden. Sehr gut qualifizierte Frauen und Männer möchten im Beruf Verantwortung übernehmen und auch auf Familie nicht verzichten. Vielfältigere Lebensformen, die Notwendigkeit der permanenten Weiterqualifizierung und die steigende Lebensarbeitszeit führen dazu, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitenden Positionen innerhalb bestimmter Lebensabschnitten eine verkürzte Arbeitszeit präferieren.

Für die Arbeitsmodelle „Führung in Teilzeit“ und „Geteilte Führung“ gibt es keine Standardlösung, jedoch sicherlich individuelle Varianten, die Chancen aber auch Herausforderungen für eine qualifizierte Führung mit reduzierter Arbeitszeit bzw. „Geteilte Führung“ bieten.

➤ Chancen für den Landkreis Schweinfurt als Arbeitgeber

- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Kostensenkung bei Stellenbesetzungen und Einarbeitungen
- Erhalt von Ausbildungsinvestitionen
- Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und langfristige Bindung der Beschäftigten
- Geringere Fluktuation

➤ Chancen für Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit

- Verbesserung der beruflichen Perspektiven – bessere Chancen in Führungspositionen zu kommen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Work-Life-Balance
- schnellerer Wiedereinstieg nach Elternzeit bzw. Beurlaubung möglich
- Erhöhung der Flexibilität
- Erhöhung der Zufriedenheit
- Erhalt und Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation
- ggf. könnte ein Schlüssel sein – Führung in Teilzeit in Kombination mit WTA

➤ Herausforderungen für den Landkreis Schweinfurt als Arbeitgeber

- Veränderung der Führungskultur
- organisatorische oder personelle Maßnahmen (Umsetzungen, Aufstockungen, Neueinstellungen – ggf. befristet, neue Stellenzuschnitte)
- Schwierigkeiten beim Informationsfluss
- Gefahr für die Einheitlichkeit der Führung

➤ Herausforderungen für Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit

- Akzeptanz innerhalb des Teams
- Arbeitsverdichtung bei Führungskraft
- Präsenzkultur (Erreichbarkeit)
- gesteigerter Aufwand der Organisation und Abstimmung
- Hohe Anforderung an Transparenz und Informationsfluss

- Mehrbelastung durch Delegation und Aufgabenumverteilung
- bei geteilter Führung: Gefahr für die Einheitlichkeit der Führung
- finanzielle Einbußen bei der Reduzierung der Arbeitszeit

- Chancen für das Team (die Mitarbeitenden)
 - neue Perspektiven durch Verlagerung von Aufgaben
 - personenbezogene Entwicklungen (Fach- und Sozialkompetenz)

- Herausforderungen für das Team (die Mitarbeitenden)
 - Weniger Führung – Befürchtung höherer Eigenverantwortung
 - Mehrbelastung durch Delegation und Aufgabenverlagerungen
 - Organisation des Teams

- Unser Vorhaben beim Landratsamt Schweinfurt
 - Führungspositionen sind immer auch in Teilzeit (wenn nicht gewichtige dienstliche Belange einer Ausschreibung in Teilzeit entgegenstehen) auszuschreiben
 - Sensibilisierung und Information aller Beschäftigten im Hause
 - Anstreben eines Pilotverfahrens anlässlich einer zu besetzenden Führungsposition, um Prozesse und Modelle zu erproben und Praxiserfahrungen für eine weitergehende Einführung von „Führung in Teilzeit“ bzw. „Geteilter Führung“ im Hause zu forcieren
 - Benennung von Ansprechpersonen in der Personalabteilung und Gleichstellungsstelle, die Kontaktpersonen für interessierte Beschäftigte sind
 - Initiativbewerbungen können jederzeit bei der Personalabteilung eingereicht werden
 - Erfolgsaussichten für das Arbeitsmodell „Geteilte Führung“ steigern, indem die Beschäftigten selbst mögliche Tandempartnerinnen und Tandempartner ansprechen
 - Kontakt mit der Personalabteilung bzw. dem Vorgesetzten aufnehmen, wenn Bereitschaft zum Durchlauf einer Führungskräfteentwicklung besteht

7.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Betreuung (Elder Care – Carearbeit)

Die demografische Entwicklung stellt sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch den Landkreis Schweinfurt als Arbeitgeber vor besondere Herausforderungen.

Der Anteil der Älteren gegenüber den Jüngeren wächst. Die Menschen werden weniger und älter. Die Altersgruppe der über 60jährigen steigt um 22%, die der über 75jährigen und älter um 31%. Dies prognostiziert das Statistische Landesamt für den Landkreis Schweinfurt bis zum Jahr 2036. In anderen Städten und Landkreisen ist die Prognose ähnlich. Das betrifft uns als Gesellschaft und somit auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes.

Diese Entwicklung bedeutet gleichzeitig, dass immer mehr Menschen auf die Betreuung durch ihr familiäres Umfeld angewiesen sind bzw. pflegebedürftig werden. Dadurch entsteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die davon betroffen sind, häufig das Spannungsfeld der Anforderungen im Beruf und der Fürsorge für die Familie. Das Thema ist gleichstellungsrelevant, da rund zwei Drittel der Pflegenden Frauen sind. Wenn die Statistiken zeigen, dass 68% dieses Personenkreises zu Hause gepflegt wird und im Durchschnitt für die häusliche Pflege ca. 5 Stunden/Tag innerhalb eines Zeitraums von ca. 7 Jahren aufgewendet werden muss, dann ist es nur eine logische Konsequenz, dass die Pflegepersonen sich über kurz oder lang psychisch und körperlich belastet fühlen.

Neben den rechtlichen Möglichkeiten wie der Pflegezeit und Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz kann auch das Landratsamt Schweinfurt als Arbeitgeber unterstützen.

➤ Informationsbroschüre „Pflegefall - was nun?“

Die Initiative Familienorientierte Personalpolitik, die vom Landratsamt Schweinfurt mitbegründet ist, hat eine Broschüre aufgelegt, die eine Übersicht über die wichtigen Schritte bei Eintritt eines Pflegefalles gibt. Da sich Betroffene nur sehr bedingt auf die Pflegesituation vorbereiten können, bietet dieser Leitfaden den Beschäftigten Hilfestellung für schnelle praktikable Lösungen. Ergänzend wird noch eine Übersicht mit den rechtlichen Möglichkeiten und Anlaufstellen aufgelegt.

Auf der Internetseite der Initiative Familienorientierte Personalpolitik können Sie sich diese Broschüre herunterladen und finden Sie weitere Informationen und Kontaktadressen zum Thema Elder Care. Link: (<https://www.familienorientierte-personalpolitik.de/startseite/>)

Diesen Link finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes im Intranet unter Wissenswertes/Elder Care (Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Betreuung).

➤ Informationsveranstaltungen

Über Vorträge können Fachstellen oder Einrichtungen, wie zum Beispiel dem Pflegestützpunkt, der Fachstelle für pflegende Angehörige, der Seniorenberatung oder des Kreisaltenheimes ihre Leistungen und Angebote vorstellen sowie Fragen beantworten. Damit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus schon einen Einblick im Falle, dass Angehörige auf Hilfe oder Pflege angewiesen sind.

➤ Pflegelotsinnen und Pflegelotsen

Ein weiteres Hilfsangebot können Personen sein, die sich bereits aufgrund eigener Erfahrungen mit dem Thema auseinandergesetzt haben und deshalb ihre Kenntnisse weitergeben. Dies gilt auch für Personen, die im Haus in diesem Bereich tätig sind, z.B. Seniorenberatung, und hier als Soforthilfe für die ersten Schritte fungieren können.

➤ Inhouse-Seminare

Die Betreuungssituation und damit verbunden die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt ist eine belastende. Daher werden Inhouse-Seminare zugeschnitten auf das Thema in den Jahresprogrammen berücksichtigt. Hier wurden bereits Seminare zu „Work-Life-Balance – Wie ich Familie und Beruf im Gleichgewicht halten kann“, „Stressoren identifizieren und reduzieren“, „Konflikt- und Stressbewältigungstraining“, „Der Umgang mit der Zeit“, etc. angeboten, was weiter ausgebaut werden soll.

➤ Alternde Belegschaft

Zur demografischen Entwicklung gehört auch die alternde Belegschaft. Es entsteht bereits eine Knappheit bei jüngeren Fachkräften und das Renteneintrittsalter steigt auf der anderen Seite an. So sind die Potenziale älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwangsläufig zu betrachten und zu erschließen.

Im Landratsamt Schweinfurt liegt das Durchschnittsalter bei 45,72 Jahren, bei Frauen 45,05 Jahre, bei Männern bei 46,61 Jahren. Laut einer Informationsbroschüre der Bundesleitung des

dbb beamtenbund und tarifunion waren in 2016 rund 75% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst älter als 35 Jahre. Diese Überalterung wird sich durch den demografischen Wandel weiter verschärfen. Besonders signifikant ist die prognostizierte Verdreifachung des Anteils der über 60jährigen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten.

Neben der strategischen Personalentwicklung können auch hier die altersgerechte Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung sowie altersgemischte Teams und Organisationseinheiten eine Möglichkeit bieten, um sich mit den Anforderungen von Elder Care auseinanderzusetzen. Ferner ist die grundsätzlich Kommunikation dieses Themas im Landratsamt von hoher Bedeutung.

Workshopangebote mit entsprechenden Inhalten, z.B. wie sich die Leistung verändert, wie der Arbeitsablauf und das Arbeitspensum bewältigt werden kann, und auch der positive Einfluss einer marginalen Arbeitszeitreduzierung können hier einen Beitrag leisten, das Thema in den Fokus zu setzen.

7.2.4 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

26% aller abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland haben schon einmal einen sexuellen Übergriff im Arbeitsumfeld erlebt. In einer Umfrage des Instituts Forsa, die vom Deutschen Beamtenbund in Auftrag gegeben wurde, gaben 24% der befragten Frauen an, bei der Arbeit bereits sexueller Belästigung ausgesetzt gewesen zu sein, bei den befragten Männern waren es sechs Prozent. 56% dieser Personen haben bedauerlicherweise nichts unternommen, nachdem sie Opfer von Übergriffen geworden waren.

Auch wenn im Landratsamt Schweinfurt aktuell keine Fälle sexueller Belästigung bekannt sind, so ist es dennoch wichtig, dieses Thema anzusprechen.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird sexuelle Belästigung als »unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten« definiert, das die Würde der Betroffenen verletzt.

➤ Definition nach § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Als sexuelle Belästigung zählt also jede sexuelle Annäherung, die von einer Seite unerwünscht ist.

➤ Anlaufstellen:

Von sexueller Belästigung Betroffene können sich jederzeit an

- Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Gleichstellungsstelle
- Personalrat
- Beschwerdestelle nach dem AGG (derzeit Frau Suckfüll)

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- (Tel.: 030 18555 1855; juristische Erstberatung: Mo 13–15, Mi und Fr 9–12 Uhr)
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (Tel.: 08000 116 016)

wenden.

Es ist wichtig, dass auch hier eine Kultur des Hinschauens und Handelns herrscht, wenn Kolleginnen und Kollegen körperliche Übergriffe oder Berührungen, unangemessene Bemerkungen oder Anzüglichkeiten beobachten bzw. Grenzen überschritten werden. Das Empfinden ist hier subjektiv und die Grenzen zieht jede Person für sich. Diese gilt es zu akzeptieren.

➤ Informationen

Broschüren als Download:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

<https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html>

8. **Kosten**

Genau lassen sich die Kosten der einzelnen Maßnahmen nicht beziffern. Die insgesamt etwa im Zusammenhang mit der Fortbildung entstehenden Kosten sind allerdings durchweg sinnvolle Investitionen in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die folglich zu einem hohen Qualitätsstandard für unsere Bürgerinnen und Bürger sowie zu einer Erhöhung der Beschäftigtenzufriedenheit mit einer positiven Signalwirkung in den Landkreis Schweinfurt führen.

9. **Bekanntgabe**

Dieses Gleichstellungskonzept wird im Intranet des Landratsamtes Schweinfurt veröffentlicht. Beschäftigten, die keinen Zugang zum Intranet haben, wird es vom Dienstherrn bzw. Arbeitgeber in Papierform zugeleitet. Es kann außerdem bei der Gleichstellungsbeauftragten und im Sachgebiet 13 (Personal und Zentraler Service) eingesehen werden. Beurlaubten Beschäftigten wird es zugesandt. Es geht zusätzlich an alle Abteilungs- und Sachgebietsleitungen im Hause mit der Bitte um Unterstützung zur Erreichung der Gleichstellungsziele.

Diese Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und unterliegt der ständigen Weiterentwicklung.

10. **Schlusswort**

Gleichstellung ist Arbeit! – und nicht ausschließlich ein gesellschaftliches Ziel, eine politische Strategie oder ein sozialwissenschaftliches Thema. Gleichstellung bedarf auch der ganz konkreten, alltäglichen und unermüdlichen Arbeit derjenigen, die sich im behördlichen oder betrieblichen Alltag dafür einsetzen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ar-

beitswelt Realität wird.⁹ Gleichstellung beinhaltet sehr viele Facetten des täglichen Lebens, daher müssen wir Gleichstellung gemeinsam gestalten.

11. Quellennachweise

Bildungsspiegel (2018): Flexible Arbeitsmodelle: Bundesrepublik ist Vorreiter

<https://www.bildungsspiegel.de/news/berufswelt-arbeitsmarkt-europa/2284-flexible-arbeitsmodelle-bundesrepublik-ist-vorreiter>

Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (2012): Sprache im Blick – Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch

Groll, Tina (2017): Stillstand bei der Gleichberechtigung

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-10/gleichberechtigung-gender-gap-report-weltwirtschaftsforum>

Dr. Jochmann-Döll, Andrea (2018): Gleichstellung ist Arbeit! – Erfahrungen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit bei der Polizei, S. 7

Kiesche, Eberhard (2013): Betriebliches Gesundheitsmanagement, S. 7

Kompetenzteam Thomas (2015 – 2018): Säulen Betriebliches Gesundheitsmanagement (Quelle: <https://kt-thomas.de/de/erlaeuterung.html>, 2015 – 2018)

Dr. Maschke, Manuela - Zurholt, Gerburg (2013): Chancengleich und familienfreundlich, S.9

Stadt Nürnberg (2013): Sie & Er - Nur so ist es fair – Kurzanleitung zum geschlechtergerechten Formulieren, S. 2

Wienemann, Elisabeth (2002): Definition des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Schweinfurt, 28.02.2019

Florian Töpfer
Landrat

⁹ vgl. Jochmann-Döll/Hans-Böckler-Stiftung: Gleichstellung ist Arbeit! – Erfahrungen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit bei der Polizei; Düsseldorf 2018