



# Chancengleichheitsplan für den Landkreis Konstanz 2019

## Inhalt

1. Vorbemerkungen .....	2
2. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	4
3. Zahlen und Fakten zur Beschäftigungsstruktur .....	5
3.1 Mitarbeitende gesamt.....	5
3.1.1 Beamtinnen und Beamte .....	5
3.1.2 Beschäftigte.....	6
3.2 Mitarbeitende in höheren Entgelt - / Besoldungsgruppen und Führungspositionen ..	6
3.3 Mitarbeitende in unteren Entgelt – und Besoldungsgruppen .....	7
3.4 Altersstruktur der Mitarbeitenden .....	7
3.5 Beurlaubungen und Mutterschutz.....	8
3.6 Ausbildungsplätze .....	9
3.7 Prognosen bis Ende 2020 .....	9
4. Maßnahmen zur Zielerreichung des Chancengleichheitsplans .....	10
4.1 Geschlechtergerechte Personalgewinnung bei Stellenausschreibungen.....	10
4.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen .....	11
4.3 Fortbildungen .....	11
4.4 Familienfreundlichkeit im Landratsamt .....	12
4.5 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	13
4.6 Begleitung in einer familiären Auszeit.....	14
5. Partnerschaftliches Verhältnis am Arbeitsplatz .....	15
6. Sonstige Maßnahmen.....	16
7. Zukunft .....	17
8. Geltungsbereich und Geltungsdauer.....	17

## Impressum

Sebastian Frick, Leiter Personalreferat  
Petra Martin-Schweizer, Gleichstellungsbeauftragte

# 1. Vorbemerkungen

## Artikel 3 des Grundgesetzes

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) ist der Grundsatz der Gleichstellung verankert. 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.

Vieles wurde schon erreicht, Frauen stehen in gesellschaftlichen, sozialen und politischen Bereichen vielfältige Möglichkeiten offen. Um jedoch die Herausforderungen in der Zukunft zu meistern, sind Maßnahmen der Personalentwicklung für Männer und Frauen gleichermaßen zu nutzen. Der demografische Wandel und der daraus resultierende Mangel an Fachkräften zeigt die Wichtigkeit auf, das Potential aller Mitarbeitenden zu nutzen, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden.

## Allgemeines Gleichstellungsgesetz

Den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern unterstützt das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), ein Bundesgesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien, das 2006 in Kraft getreten ist. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

## Chancengleichheitsgesetz in Baden - Württemberg

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – Chancen G) vom 23. Februar 2016 regelt und unterstützt die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und dient der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder Familienstandes.

Dieses Gesetz sieht in jedem Stadt – und Landkreis sowie in Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vor.

Dieser Verpflichtung kam der Landkreis Konstanz zum 1 April 2017 nach.



## Entwicklung des Chancengleichstellungsplans im Landratsamt Konstanz

Ziele, um die Gleichstellung innerhalb des Landratsamtes zu erreichen, ergeben sich nicht von selbst. Sie müssen geplant und bewusst angestrebt werden. Für die Realisierung der Ziele ist der Chancengleichheitsplan ein wichtiges Instrument.

Seit dem Jahr 2003 erstellt der Landkreis Konstanz einen Frauenförderplan zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Seit dem Berichtsjahr 2006 wurde dieser Plan als Chancengleichheitsplan fortgeführt. Das Hauptamt fasst die Daten zusammen und stellt sie dem Kreistag und dem Personalrat zur Verfügung. Der letzte Chancengleichheitsplan wurde im Jahr 2014 erstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Konstanz erstellt den Chancengleichheitsplan in 2018 in Kooperation mit dem Hauptamt / Personalreferat. Der Personalrat wird gemäß §75 des Landespersonalvertretungsgesetzes bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans ebenfalls eingebunden. Der Chancengleichheitsplan dient mit der Schilderung der Ist-Situation und der Zielsetzung für die kommenden Jahre als Richtlinie für die Zielerreichung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat für die Erstellung dieses Plans die Personalzahlen des Landratsamtes Konstanz als Gesamtes zur Verfügung, dadurch ist keine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsstruktur möglich.

## **2. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltung des Landratsamtes bei der Umsetzung der Chancengleichheitsplans, sowie aller Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben können.

Sie wird frühzeitig in alle Prozesse eingebunden und wirkt bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit, die die Ordnung und Gestaltung von Arbeitsplätzen und die beruflichen Situationen der Beschäftigten betreffen.

Sie stellt durch Vorschläge für geeignete Maßnahmen sicher, dass Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie fachlich und inhaltlich begleitet wird.

Wichtig ist dabei, dass die Gleichstellungsbeauftragte in alle Prozesse so frühzeitig eingebunden wird, dass sie sich an Entscheidungsprozessen beteiligen und das Ergebnis beeinflussen kann. Die Mitarbeitenden können sich auch direkt an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie ist beratend tätig und gemeinsam mit den beiden freigestellten Vorsitzenden des Personalrats Beschwerde - und Beratungsstelle zur Einhaltung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein direktes Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten steht für Fairness im Umgang miteinander. Es geht bei Planungen und Umsetzungen der Gleichstellung nicht um einen Geschlechterkampf, sondern um ein gerechtes Miteinander im Beruf, dem gesellschaftlichen Leben und dem familiären Umfeld.

Das oberste Ziel ist, dass die Beschäftigten des Landratsamtes, Männer wie Frauen, gerne für den Landkreis tätig sind und motiviert und engagiert die vorgegebenen Ziele erreichen. Chancengleichheit und Gerechtigkeit spielen dabei eine wichtige Rolle. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kann dazu maßgeblich beitragen. Dabei muss das Landratsamt als Arbeitgeber die Pflege naher Angehöriger seiner Beschäftigten in den nächsten Jahren gut im Blick haben.

### 3. Zahlen und Fakten zur Beschäftigungsstruktur

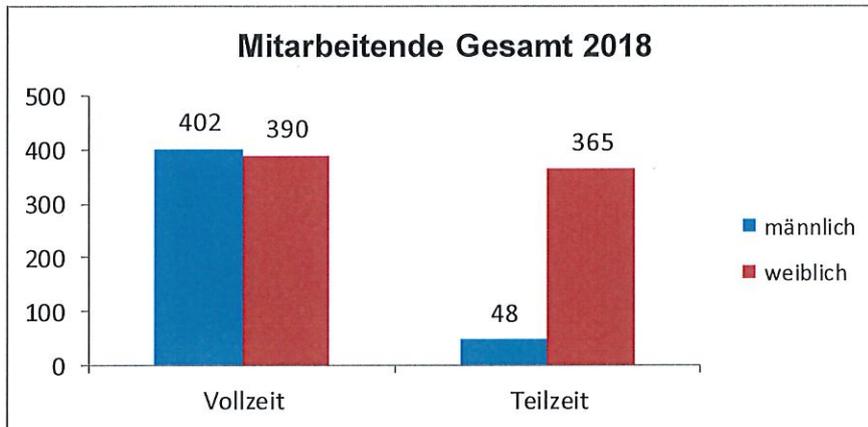
Die Zahlen für die folgenden Auswertungen wurden zum 30. Juni 2018 ermittelt.

#### 3.1 Mitarbeitende gesamt

Insgesamt sind im Landratsamt Konstanz 1205 Personen beschäftigt, davon 792 in Vollzeit und 413 Personen in Teilzeit. Bei den Mitarbeitenden in Vollzeit ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen, in Teilzeit sind 48 Männer und 365 Frauen beschäftigt. Im Jahr 2017 haben 32 Männer in Teilzeit gearbeitet.

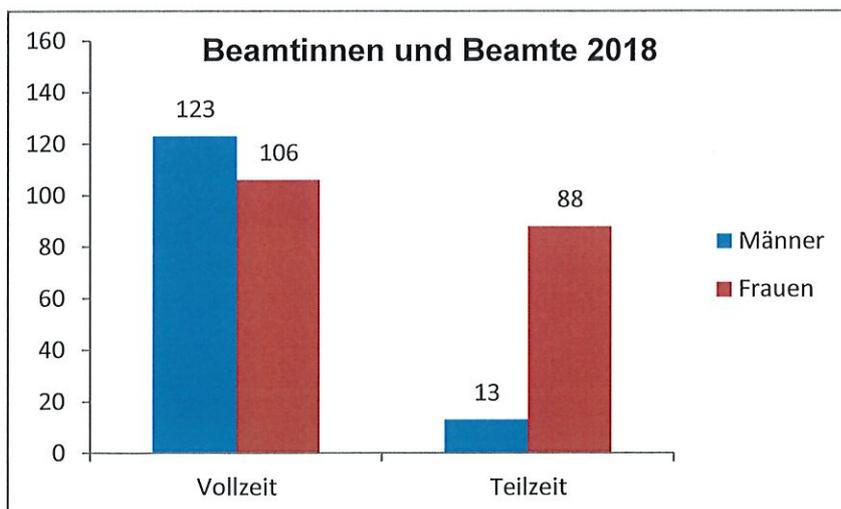
9 Mitarbeitende befinden sich in Altersteilzeit, 20 Personen sind im Praktikum angestellt.

Ohne Praktikum und Ausbildung beschäftigt das Landratsamt 330 Beamte und Beamtinnen und 824 Beschäftigte.



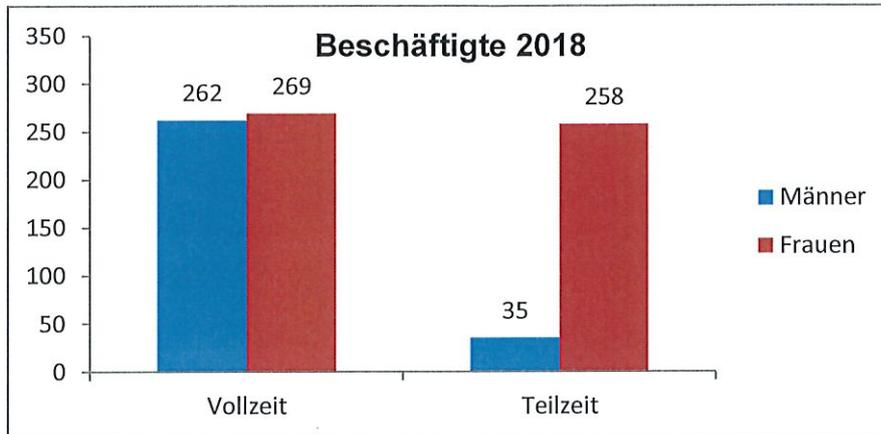
#### 3.1.1 Beamtinnen und Beamte

Das Landratsamt beschäftigt 194 weibliche Beamtinnen, davon 106 in Vollzeit, 88 in Teilzeit. Von 136 männlichen Beamten arbeiten 123 in Vollzeit, 13 in Teilzeit. 41 verbeamtete Mitarbeitende sind Jahrgang 1958 und älter.



### 3.1.2 Beschäftigte

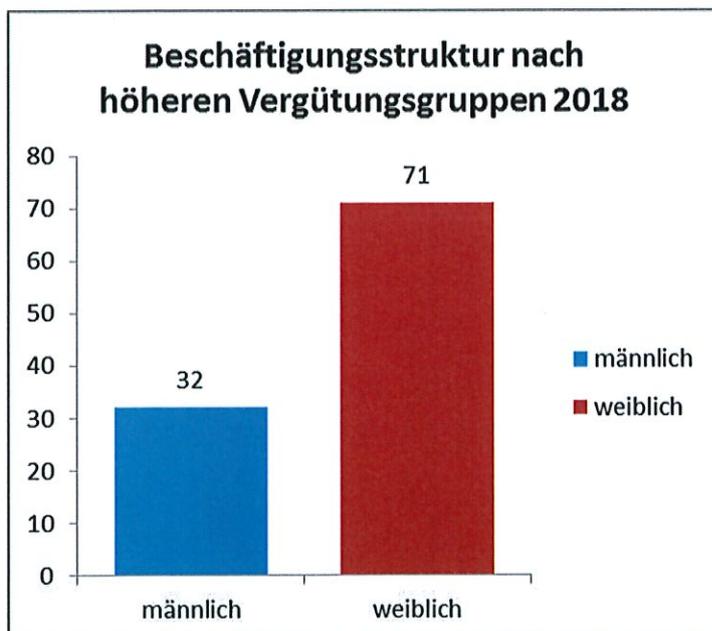
Das Landratsamt beschäftigt 527 weibliche Beschäftigte, davon 269 in Vollzeit, 258 in Teilzeit. Von 297 männlichen Beschäftigte arbeiten 262 in Vollzeit, 35 in Teilzeit. 116 Mitarbeitende sind Jahrgang 1958 und älter.



### 3.2 Mitarbeitende in höheren Entgelt - / Besoldungsgruppen und Führungspositionen

In den höheren Vergütungsgruppen sind 71 Mitarbeitende weiblich und 32 männlich, als Kriterium wurden die Vergütungsgruppen A14, S15, E14 und höher gewählt. Klammert man den Tarif im sozialen Bereich aus, ist das Verhältnis annähernd ausgeglichen (26 Frauen, 25 Männer). Die 117 Führungspositionen sind an 65 Männer und 52 Frauen vergeben.

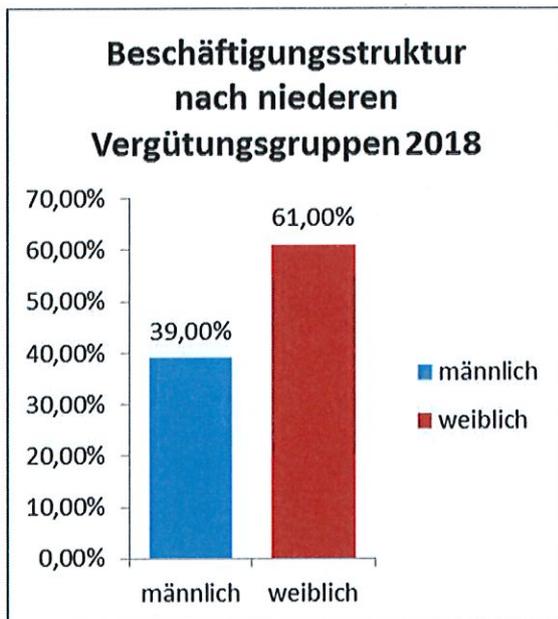
In den obersten Führungspositionen sind die Positionen des Landrats und der Dezernenten männlich besetzt, das heißt von 26 obersten Führungspositionen liegt der Männeranteil bei 19 Personen, die Frauen sind mit 7 Amtsleiterinnen unterrepräsentiert.



### 3.3 Mitarbeitende in unteren Entgelt – und Besoldungsgruppen

Der Anteil von Frauen in den unteren Vergütungsgruppen beläuft sich mit Stand 30. Juni 2018 bei einer Gesamtzahl von 448 Mitarbeitenden auf rund 61% (Grundlage dafür ist die Anzahl der Mitarbeitenden mit den Vergütungsgruppen bis A8 und E 8).

Ohne den Tarif Wald und Soziales werden 67,34% Frauen und 32,66% Männer unter A 9, bzw. E 9 vergütet.

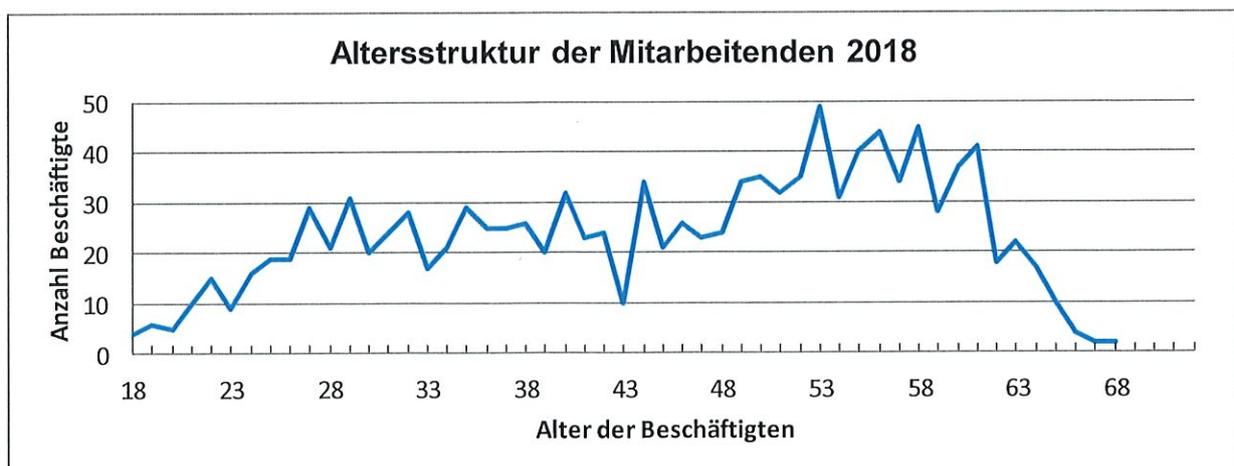


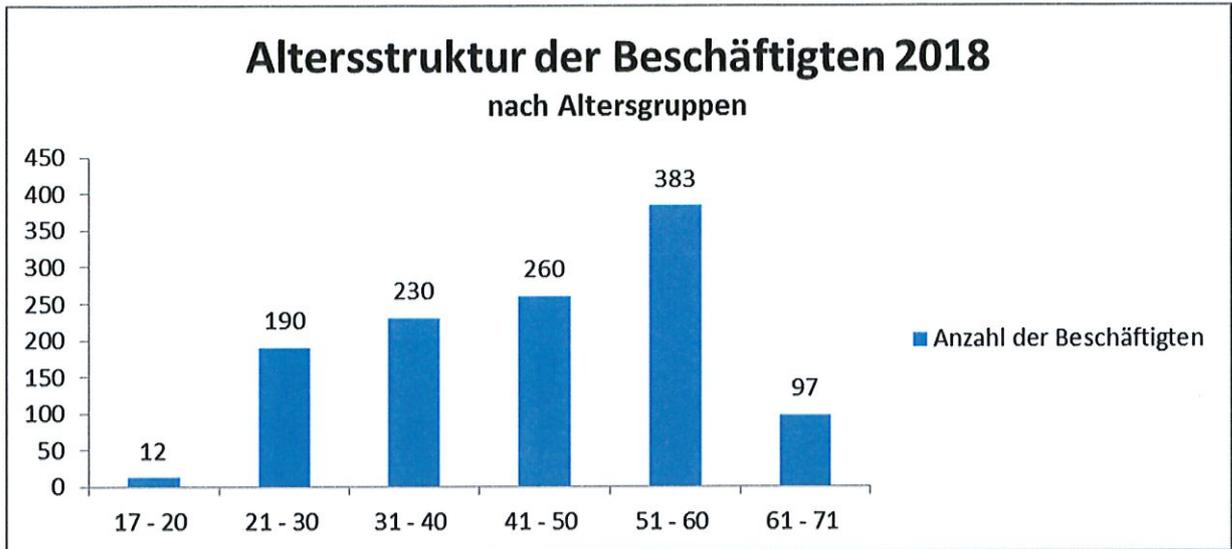
### 3.4 Altersstruktur der Mitarbeitenden

Die Altersstruktur der Mitarbeitenden weist darauf hin, dass unsere größte Altersgruppe Jahrgang 65 ist, das heißt, sie ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Plans 53 Jahre alt.

Die größte Altersgruppe in 10er Schritten ist zwischen 51 und 60 Jahre alt, 157 Beschäftigte sind 60 Jahre und älter. Mehr als 43% der Mitarbeitenden sind 50 Jahre und älter.

**Zielsetzung:** Eigenverantwortliche Maßnahmen mit Blick der Führungskraft, um den Wissenstransfer zu gewährleisten.



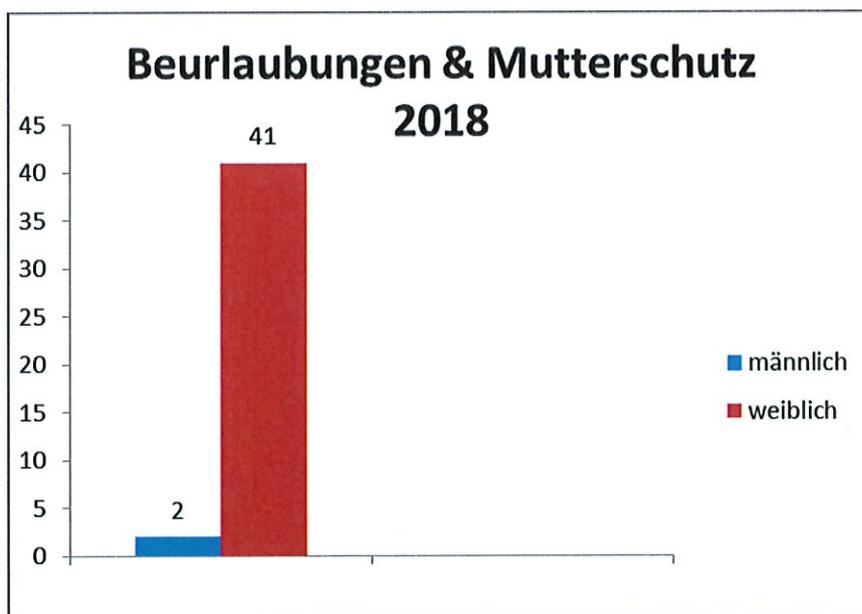


### 3.5 Beurlaubungen und Mutterschutz

43 Mitarbeitende sind zurzeit in einer familiären Beurlaubung, davon sind zwei männlich und 41 weiblich. Das Interesse von Vätern an einer Teilung des Erziehungsurlaubs entspricht im Landkreis Konstanz noch nicht dem Bundesdurchschnitt. Die Väterbeteiligung am Elterngeld und somit bei zwei Partnermonaten lag 2013 bundesweit bei 32%.

(Quelle 3. Atlas zur Chancengleichheit von Männern und Frauen, BMFSFJ)

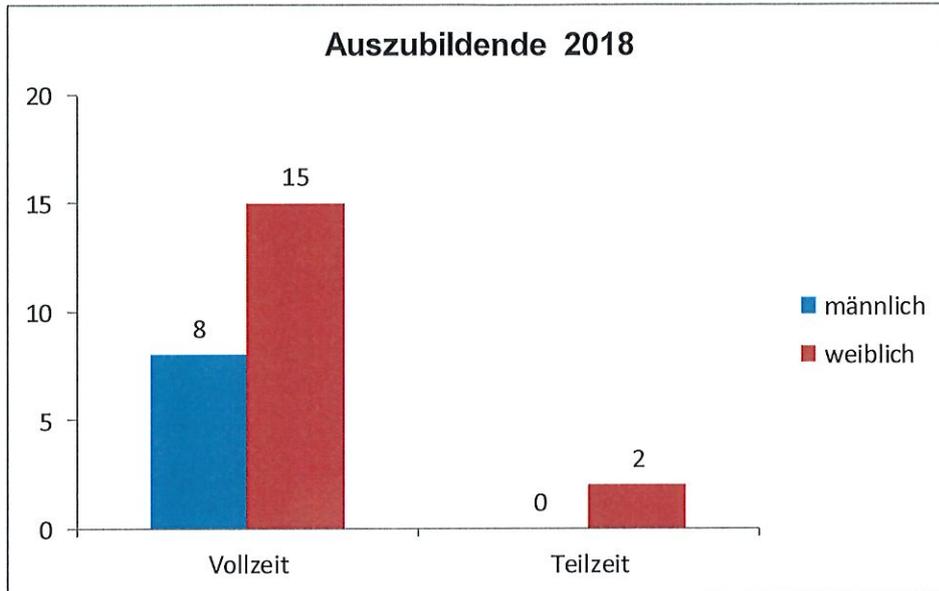
Männer entscheiden sich unter anderem für die zwei Partnermonate, um die maximal 14 Monate Elterngeld in Anspruch zu nehmen (siehe auch Seite 10).



### 3.6 Ausbildungsplätze

Das Landratsamt bildet zurzeit 25 Auszubildende aus, davon 17 Frauen und 8 Männer (Stand 30. Juni 2018).

Es werden zum Stichtag zwei Frauen in Teilzeit ausgebildet.



Folgende Ausbildungsplätze wurden zum 1. September 2018 belegt.

	Weiblich	Männlich
Verwaltungsfachangestellte	4	3
Fachinformatiker / Fachinformatikerin	1	3
Forstwirt / Forstwirtin	0	2
Straßenwärter / Straßenwärterin	0	2
Vermessungstechniker / Vermessungstechnikerin	0	1
Einführungspraktikum Public Management	2	1
Studierende BA Soziale Arbeit	4	0

Ausbildungsplätze 2018 wurden von den Bewerbenden nach einem typischen Klischee gewählt. Erstmals wurden drei geflüchtete Menschen in die Ausbildungen integriert. Eine Auszubildende wurde in Teilzeit eingestellt.

### 3.7 Prognosen bis Ende 2020

Die Verwaltung wird weiblicher.

157 Personen sind im Landratsamt Konstanz 60 Jahre oder älter. In den nächsten fünf Jahren verlassen 83 Männer und 74 Frauen unsere Verwaltung aus Altersgründen, mehr Männer als Frauen, die frei werdenden Stellen werden vermutlich mit mehr Frauen als Männer besetzt.

Das Verhältnis von Männern und Frauen bei den Studierenden an der Fachhochschulen Kehl und Ludwigsburg ist in den letzten zehn Jahren konstant. Mit leichten Schwankungen absolvieren jährlich 70% Frauen und 30 % Männer die Hochschule. Die Fachhochschule für Verwaltung in Kehl hat ihre Studiengänge für fünf Jahre um jeweils 50 Studienplätze erhöht, um die frei werdenden Stellen in den öffentlichen Verwaltungen aufzufangen. Die Hochschule in Ludwigsburg bietet ab 2019 ebenfalls 50 zusätzliche Studienplätze an.

Die Verwaltung muss sich auf die Veränderung des Geschlechterverhältnisses einstellen.

#### Dauer des Erziehungsurlaubs in den letzten fünf Jahren

Frauen haben in den letzten Jahren die Dauer ihres Erziehungsurlaubs von durchschnittlich ca. 1580 Tagen in 2013 auf 600 Tage in 2017 verkürzt, drei bis acht Männer nahmen pro Jahr im gleichen Zeitraum 1-2 Monate Elternzeit.

## **4. Maßnahmen zur Zielerreichung des Chancengleichheitsplans**

### **4.1 Geschlechtergerechte Personalgewinnung bei Stellenausschreibungen**

- **Stellenausschreibungen in weiblicher und männlicher Form**

Stellenausschreibungen werden in männlicher und weiblicher Form ausgeschrieben, das erhöht deutlich die Chance auf geeignete Bewerbungen. Formulierungen haben Einfluss auf das Verhalten der Bewerbenden und die anschließende Stellenbesetzung.

Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen, die sich nicht nur in der Ansprache, sondern auch in anderen Merkmalen an Frauen und Männer wenden, können dazu beitragen, dass sich die Teilung in klassische Frauen - und Männerberufe verringert.

Das dritte Geschlecht wird seit Herbst 2018 in Stellenanzeigen berücksichtigt.

- **Stellenausschreibungen in Teilzeit**

Die Ausschreibung von Vollzeitstellen impliziert eine mittelbare Benachteiligung von Personen, die mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege naher Angehöriger betraut sind. Dies sind zu einem sehr großen Anteil Frauen. Gemäß §7 AGG (Benachteiligungsverbot) und § 7 Teilzeitbefristungsgesetz müssen dienstliche Gründe dagegen sprechen, eine Stelle nicht auch in Teilzeit auszuschreiben. Die Teilung von Stellen ist aufgrund der Raumsituation im Landratsamt Konstanz in vielen Fällen nicht möglich.

**Zielsetzung:** Ausschreibung aller offenen Stellen, die dienstlich möglich sind, in Teilzeit. Dienstliche Belange können die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten, die Zusammensetzung des vorhandenen Teams und die Stelle selbst sein.

- **Auswahlverfahren**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist durch das E-Recruiting System online in Auswahlverfahren von Beginn an eingebunden. Bewerbungsgespräche werden geschlechtsneutral geführt, in den Auswahlgremien sind Frauen und Männer vertreten. Den Mitgliedern des jeweiligen Auswahlgremiums sind die Zielsetzungen des Chancengleichheitsplans und das Verhältnis von Männern und Frauen bei der zu besetzenden Stelle bekannt.

- **Stellenbesetzung**

Die Stellenbesetzung erfolgt auf der Grundlage des Anforderungsprofils und der Eignung der Bewerbenden. Ist ein Geschlecht im zu besetzenden Bereich unterrepräsentiert, werden bei gleicher Eignung Bewerbende des entsprechenden Geschlechts bevorzugt. Die Entlohnung entspricht geschlechtsunabhängig der ausgeschriebenen Entgeltgruppe, wenn die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

#### **4.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen**

Frauen und Männer haben in allen Bereichen des Landratsamts den gleichen Zugang zu den Ausbildungsberufen. Die räumlichen Voraussetzungen dafür sind geschaffen. Das angestrebte Ziel muss sein, die Ausbildungsplätze in der Verwaltung paritätisch zu besetzen. Die Ausbildung in Teilzeit ist möglich.



**Zielsetzung:** Eine Ausbildung in Teilzeit ist zur Förderung von Familie, Pflege und Beruf oder bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen geeignet, eine Werbung für die von uns zur Verfügung gestellten Stellen wäre wünschenswert.

#### **4.3 Fortbildungen**

Das Landratsamt Konstanz bietet seinen Beschäftigten die Möglichkeit, Fortbildungsangebote von verschiedenen Anbietern wahrzunehmen, um ihr Wissen auszubauen und individuelle Fähigkeiten zu stärken. Alle Mitarbeitenden sollten sich berufsspezifisch und persönlich regelmäßig bestmöglich fortbilden. Die Referats - bzw. Amtsleitungen sind angehalten, auf die Umsetzung dieses Ziels zu achten. Eine Auswahl an Anbieterinnen und Anbietern ist im Intranet hinterlegt.

<http://intranet.landkreis-konstanz.intra/pb/Lde/997277.html>

**Zielsetzung:** Alle Fachbereiche sind angehalten, ausreichend Budget in den Haushalt einzustellen und personelle Engpässe während der Abwesenheit der Mitarbeitenden zu überbrücken, um **allen** Mitarbeitenden die Möglichkeit der Fortbildungen zu ermöglichen. Geschultes Personal ist qualifizierter und motivierter und hat oft einen anderen Blick auf die tägliche Arbeit.

Für Beschäftigte in Teilzeit muss auf die Möglichkeit geachtet werden, dass Fortbildungen in Teilzeit, eventuell auch als Inhouse - Schulungen angeboten werden.

Eine Jahresübersicht für die vom Hauptamt geplanten Fortbildungen wird ab 2019 im Intranet eingestellt.

- **Förderung von Nachwuchsführungskräften**

Bei diesem Programm bietet das Landratsamt Konstanz die Möglichkeit, das vorhandene Potenzial auszubauen, um eine erste Führungsposition zu übernehmen. Dies beinhaltet Seminare und Vorträge unter anderem zu den Themen Führung in der Praxis, Führungsinstrumente anwenden oder den aktuellen Herausforderungen der Landratsämter, wie auch die Möglichkeit eine Woche bei einem anderen Landratsamt zu hospitieren. Sämtliche Kosten, inklusive Reisekosten, werden dabei übernommen.

Mitarbeitende können sich für ein einjähriges Führungskräftenachwuchstraining bewerben.

**Zielsetzung:** Eine paritätische Auswahl bei gleicher Eignung im Bewerbungsverfahren.

- **Entwicklungsprogramme für Führungskräfte**

Hier bietet das Landratsamt Führungskräften mit erster Führungserfahrung die Möglichkeit, eigene Entwicklungsschwerpunkte zu definieren und die eigene Rolle zu reflektieren. Dies beinhaltet Seminare und Vorträge unter anderem zu den Grundlagen des methodischen Arbeitens, Führungsinstrumente anwenden oder Grundlagen der Betriebswirtschaft, wie auch die Möglichkeit eine Woche bei einem Wirtschaftsunternehmen zu hospitieren. Sämtliche Kosten, inklusive Reisekosten und Seminargebühren, übernimmt das Landratsamt.

**Zielsetzung:** Eine paritätische Auswahl bei gleicher Eignung im Bewerbungsverfahren.

#### **4.4 Familienfreundlichkeit im Landratsamt**

##### Maßnahmen zur Umsetzung

- **DV Telearbeit**

Durch Telearbeit können Beruf und individuelle Lebensführung der Mitarbeitenden noch besser vereinbart werden. Ziel ist es außerdem, durch mehr Selbstverantwortung bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit zu erreichen und die Effizienz und Motivation zu steigern.

Im Rahmen der alternierenden Telearbeit können Mitarbeitende ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zuhause (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise in der Dienststelle (betriebliche Arbeitsstätte) erbringen.

Eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit ist zum 1. Oktober 2017 in Kraft getreten. Zur Realisierung der häuslichen Arbeitsplätze werden jeweils Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeitenden geschlossen.

- **Kinderbetreuung während der Schulferien**

Die Abenteuerschule Bodensee gestaltet in unserem Auftrag seit 2010 ein spannendes Ferienprogramm für unsere schulpflichtigen Mitarbeitendenkinder im Alter von 6-12 Jahren. Neben den beliebten Waldwochen in den Pfingst- und Sommerferien wird auch eine Bauernhofwoche in den Oster- und Herbstferien angeboten. Das Landratsamt Konstanz übernimmt einen großen Teil der Kosten.

**Zielsetzung:** Höhere Beteiligung - Marketingmaßnahmen, um das Projekt zu bewerben und Kommunikation durch die Hausleitung und die Führungskräfte.

- **Kindertagesstätte Stromerle**

Das Landratsamt hat in Zusammenarbeit mit der Caritas eine Kindertagespflege für Kinder im Alter von bis zu drei Jahren in Form einer Großtagespflege ins Leben gerufen, welche in den Räumen der Agentur für Arbeit Konstanz (Stromeyersdorfstr.1, 78467 Konstanz) stattfindet. Eine erfahrene Erzieherin und zusätzlich ein bis zwei Tagesmütter, welche alle die Qualifikation als Tagesmutter erfolgreich bestanden haben, stellen eine verlässliche und kompetente Kinderbetreuung sicher.

Die Kinder können täglich von 07:30 Uhr bis 15:00 Uhr betreut werden, insgesamt sind 30 Wochenstunden möglich. Die Kosten werden weitgehend von den Eltern getragen.

**Zielsetzung:** Höhere Beteiligung, Marketingmaßnahmen, um das Projekt zu bewerben und Kommunikation durch die Führungskräfte und die Hausleitung. Verhandlungen mit den Kommunen, in denen wir Außenstellen haben, um Kitaplätz vor Ort zu sichern, die unseren Fachkräften eine Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen.



#### 4.5 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- **Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten für Frauen und Männer**

Das Landratsamt Konstanz bietet verschiedenste Arbeitszeitmodelle in Teilzeit, um eine flexible Tagesarbeitszeit zu ermöglichen.

Eine Verringerung der Arbeitszeit verhindert keine Aufstiegsmöglichkeiten, Führen in Teilzeit ist im Landratsamt Konstanz möglich.

Durch eine Gleitzeitregelung besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit frei einzuteilen. Die Arbeitszeit kann zwischen 6:30 und 18:30 Uhr erbracht werden, freitags bis 17:00 Uhr. Die Rahmenarbeitszeit, in welcher alle Beschäftigten anwesend sein sollten, ist morgens von 8:00 bis 12:00 Uhr und mittags von 14:00 bis 16.00 Uhr, freitags von 8:00 bis 12:00 Uhr. Plusstunden können in Absprache mit dem Fachamt an halben, ganzen oder sogar zusammenhängenden Tagen abgebaut werden.

- **Altersteilzeit**

Das Landratsamt bietet die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen, ein Altersteilzeitverhältnis einzugehen. Eine Altersteilzeitvereinbarung kann zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden für einen Höchstzeitraum von bis zu fünf Jahren vereinbart werden und muss sich mindestens bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, zu dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Je nach Altersteilzeitmodell und Einzelfall ergeben sich hier unterschiedliche Konstellationen.

- **Vergabe von Ausbildungsplätzen in Teilzeit**

Siehe Punkt 4.2

#### **4.6 Begleitung in einer familiären Auszeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet im Projekt „Begleitung während der familiären Auszeit“ in enger Abstimmung mit dem Hauptamt / Personalreferat und dem Fachamt Mitarbeitende, die aus persönlichen Gründen für eine längere Zeit nicht am Arbeitsplatz sein können. Gründe können die Pflege von Angehörigen oder eine Auszeit durch die Geburt und Betreuung eines Kindes sein.

Regelmäßige Kommunikation, Fortbildungen und beratende Gespräche, die bereits vor dem Ausstieg beginnen, ermöglichen den Mitarbeitenden einen guten Wiedereinstieg ohne Ängste und Hemmnisse bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.



## Pflege nahestehender Angehöriger

### Ideen und Zielsetzung:

Die Pflege von Angehörigen wird einen Arbeitgeber in den nächsten Jahren mehr beschäftigen als bisher. Die Bevölkerung wird älter, es stehen nicht ausreichend Pflegeplätze zur Verfügung und Pflegeplätze können oft nicht ohne erhebliche Abstriche für die nächsten Angehörigen bezahlt werden.

### Betriebliche Möglichkeiten

- Resilienz (innere Widerstandskraft) des Mitarbeitenden stärken, um mit Frust und Stress besser umgehen zu können.
- Infoveranstaltung zum Thema Pflege
- Installation einer internen Anlaufstelle für Fragen zur Pflege, die auf die persönliche Situation des Beschäftigten eingehen kann.
- Einzelfallberatung
- Vorträge zum Thema Pflege von Angehörigen und zur aktuellen Gesetzgebung
- Information an der Personalversammlung über die Unterstützung durch den Arbeitgeber
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Klärung der Vertretungsregelung
- Möglichkeit zum Wechsel des Arbeitsplatzes
- Begleitung während einer längeren Abwesenheit (ist bereits installiert)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung in einem befristeten Zeitraum (Kurzfristige Erweiterung des Plus – oder Minuskontos)
- Flexible Arbeitsplatzgestaltung in einem befristeten Zeitraum

Weshalb sollte ein Arbeitgeber diesen Service bieten?

- Erhalt der Leistungsfähigkeit der Fachkraft
- Abnahme von Fehlzeiten und Krankheit durch offenen Umgang mit der Belastung
- Steigerung der Bindung des Beschäftigten und positiver Effekt für die Personalgewinnung

## **5. Partnerschaftliches Verhältnis am Arbeitsplatz**

Das Landratsamt verpflichtet sich zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz. Darauf wird in einem Leitfaden zum Umgang mit Fällen von Belästigung, Mobbing, Gewalt oder Diskriminierung hingewiesen. Die Beschwerde – und Beratungsstellen sind dazu benannt und werden von den Beschäftigten in Anspruch genommen.

Es werden keine Benachteiligungen geduldet.

Mit Antritt der Arbeitsstelle werden alle neuen Mitarbeitenden schriftlich über die Beschwerde – und Beratungsstellen im Landratsamt informiert.

## 6. Sonstige Maßnahmen

### Geschlechtergerechte Sprache

Die Sprache ist ein Ausdruck unseres Denkens und unserer Haltung. Die Verwaltung ist dazu angehalten, im dienstlichen internen und externen Schriftverkehr und Dialog auf die sprachliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu achten, ebenso beim Erstellen von Veröffentlichungen und Broschüren, Leitfäden und Merkblättern. Leitlinien dazu wurden 2017 in einer Hausmitteilung veröffentlicht und sind im Intranet zu finden.

**Zielsetzung:** Regelmäßige Hinweise auf die geschlechtergerechte Sprache und die vielen Möglichkeiten der Sprachgestaltung.

### Girls Day – Boys Day

Das Landratsamt Konstanz nimmt an der bundesweiten Aktion „Girls Day - Boys Day“ teil. Junge Menschen sollen Berufe ergreifen, die ihren Neigungen und Stärken entsprechen und ihnen Freude bereiten – frei von Klischees und Geschlechterzuweisungen. Im Jahr 2017 und 2018 hat das Forstamt am Girls Day teilgenommen.

**Zielsetzung:** Es sollten sich ab 2019 mehr Ämter an dieser Aktion beteiligen, um die Gewinnung von Fachkräften geschlechterübergreifend und klischeefrei zu unterstützen.

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Das Landratsamt ergreift viele Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Mann und Frau, die unkompliziert über das Vital Portal einzusehen und zu buchen sind.

Die Betriebliche Helfergruppe befasst sich mit der Abhängigkeit von Suchtmittel und mit der Prävention am Arbeitsplatz. Das Amt bietet ein umfassendes Angebot an Maßnahmen zur gesunden Bewegung und Ernährung seiner Mitarbeitenden.

Eine Diplompsychologin begleitet auf Wunsch Betroffene in einer externen Sprechstunde.

### Besetzung von Gremien

Eine geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen und Männern wird durch eine paritätische Besetzung der Beratungs – und Entscheidungsgremien möglich. Wenn das Gremium durch eine Wahl besetzt wird, dann wäre eine paritätische Besetzung der Liste wünschenswert.

**Zielsetzung:** Zusammensetzung der Gremien auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen und bei Austritt eines Mitglieds Anpassungen vornehmen.

## 7. Zukunft

**Zielsetzung:** Teilzeitarbeit für männliche Mitarbeiter

Gemäß Statistiken und Presseberichten haben Männer der Generation Y (Jahrgänge 1985-2005) immer häufiger den Wunsch nach Teilzeitarbeit. Dies betrifft nicht nur Männer, die sich die Kinderbetreuung mit ihrer Partnerin, ihrem Partner teilen möchten, es ist auch der Wunsch nach mehr Lebensqualität. Positive Folgen könnten auch der langfristige Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter sein. Zurzeit besteht noch eine Hemmschwelle für die Mitarbeiter, den Wunsch nach Teilzeitarbeit zu äußern. Für eine moderne Verwaltung sollte es selbstverständlich sein, dass einem Mitarbeiter, gleich wie bei einer Mitarbeiterin der Wunsch nach einer Teilzeitarbeit ermöglicht und selbstverständlich wird, auch in Führungspositionen.

**Zielsetzung:** Das Landratsamt Konstanz hat ein „Markenzeichen“, das 1999 entwickelt wurde. Ein Leitbildprozess, in den sich alle Mitarbeitenden einbringen können, sollte angestoßen werden.

**Zielsetzung:** Das Landratsamt achtet darauf, die oberen Führungspositionen gleichermaßen an Frauen und Männer zu vergeben.

Erfüllung der in den einzelnen Bereichen genannten **Ideen und Zielsetzungen**.

## 8. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Chancengleichheitsplan tritt zum 1. Mai 2019 in Kraft. Die Bekanntmachung und Veröffentlichung ist in §7 im ChancenG BW geregelt. Die Veröffentlichung muss an alle Mitarbeitenden, die vom Chancengleichheitsplan betroffen sind, innerhalb eines Monats nach Anfertigung durch die Dienststellenleitung erfolgen.

Nach drei Jahren erfolgt gemäß § 8 ChancenG ein Zwischenbericht über die Erfüllung der Zielvorgaben. Eine Fortschreibung kann auch bei erreichten Zielen oder einer veränderten Situation zu einem anderen erfolgen.

Konstanz, im April 2019

  
F. Hämmerle  
Landrat