



**KT-Drucks. Nr. 221/2013**

Landratsamt Böblingen, Postfach 1640, 71006 Böblingen

**Der Landrat**

**öffentlich**

**Gleichstellungsbeauftragte**

Melitta Thies  
Telefon 07031-663 1222  
Telefax 07031-663 1907  
m.thies@lrabb.de

19.11.2013

**Programm familienbewusst & demografieorientiert**

Anlage 1 Programmkonzept

**I. Vorlage** an den

Verwaltungs- und Finanzausschuss  
zur Beschlussfassung

03.12.2013

**II. Beschlussantrag**

Das Landratsamt Böblingen und der Abfallwirtschaftsbetrieb des Landkreises Böblingen nehmen am „Programm familienbewusst & demografieorientiert“ des Kompetenzzentrums Beruf & Familie der FamilienForschung Baden-Württemberg teil.

**III. Begründung**

Das Kompetenzzentrum Beruf & Familie der FamilienForschung Baden-Württemberg unter dem Dach des Statistischen Landesamtes berät und begleitet seit 2008 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg öffentliche Arbeitgeber, die ihre Personalpolitik und Organisationsentwicklung familienbewusst & demografieorientiert aufstellen und zukunftsorientiert ausgestalten wollen.

Aufbauend auf seiner mehrjährigen Beratungsexpertise bietet das Kompetenzzentrum Beruf und Familie seit 2013 das „Programm familienbewusst & demografieorientiert“ an. Es richtet sich an öffentliche Verwaltungen, Unternehmen und gemeinnützige Organisationen, die dem demografischen Wandel aktiv begegnen und sich als familienfreundliche Arbeitgeber positionieren möchten.

Im Öffentlichen Dienst ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten höher als in der Privatwirtschaft, vielen älter werdenden und älteren Beschäftigten stehen weniger Nachwuchskräfte gegenüber, bereichsspezifisch kommt es zu Engpässen. So steht das Personalmanagement der öffentlichen Verwaltung verstärkt vor den zentralen Aufgaben, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei wachsender Aufgabenverdichtung zu erhalten oder zu steigern, Verrentungswellen aufzufangen, den Wissenstransfer zu sichern und trotz Fachkräftewettbewerbs qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen.<sup>1</sup>

Die Vereinbarkeit, die Balance zwischen Beruf und Familienleben gewinnt dabei zunehmend an Bedeutung, für Frauen und Männer. Eine Besonderheit der öffentlichen Verwaltung ist der hohe Anteil an weiblich Beschäftigten, ebenso deren hoher Teilzeitanteil. Demografisch bedingt ist damit zu rechnen, dass die Zahl der Beschäftigten steigen wird, die Pflegeaufgaben übernehmen. Studien weisen den betriebswirtschaftlichen Nutzen von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach. Demnach fördert ein familienfreundliches Arbeitsumfeld die Motivation und Produktivität der Beschäftigten, es fallen weniger und kürzere familienbedingte Ausfälle und Auszeiten an, Wiedereinstiegsprozesse laufen schneller und das Unternehmensimage verbessert sich.<sup>2</sup>

Daher ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig zu verbessern und Maßnahmen und Angebote geschlechtersensibel an Männer und Frauen in unterschiedlichen Familienkonstellationen sowie in verschiedenen Lebens- und Familienphasen zu richten. Hierbei kann eine fachliche Begleitung wertvollen Input geben und die Führungskultur und den Organisationsentwicklungsprozess fördern.

Das Landratsamt Göppingen war 2013 Modellstandort im „Programm familienbewusst & demografieorientiert“ des Kompetenzzentrums Beruf & Familie. Im Frühjahr 2013 lief parallel dazu eine Ausschreibung des Kompetenzzentrums zur Teilnahme am Programm. Das Landratsamt Böblingen bewarb sich um Aufnahme ins Programm und erhielt von der Auswahlkommission den Zuschlag zur Teilnahme für 2014.

Die Kreisverwaltung ist an einer Teilnahme sehr interessiert, da das Programm zentrale Handlungsfelder aufgreift, die den Landkreis Böblingen als Arbeitgeber im Hinblick auf den demografischen Wandel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Chancengleichheit von Frauen und Männern beschäftigen.

(1) Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg. / 2009): Demografieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung

(2) Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2008); Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik; Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Wir möchten uns verstärkt und zukunftsorientiert mit diesen Themenfeldern auseinandersetzen und unser Profil als familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber verbessern, nach innen und nach außen Vorbildfunktion wahrnehmen und mit und für die Beschäftigten des Landratsamtes und des Abfallwirtschaftsbetriebs konkrete Handlungsansätze entwickeln. Denn sie sind unsere wichtigste Ressource. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über alle Lebensphasen hinweg zu fördern und neue Akzente in ausgewählten Handlungsfeldern zu setzen. Dabei wollen wir Impulse für eine langfristige Entwicklung geben und unsere Attraktivität als Arbeitgeber stärken. Wie wir mit dem demografischen Wandel umgehen, wie wir die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und die Work-Life-Balance erleichtern, wird für den Landkreis Böblingen von entscheidender Bedeutung sein.

### **Das Konzept des „Programms familienbewusst & demografieorientiert“**

Das „Programm familienbewusst & demografieorientiert“ ist ein mehrstufiges, extern begleitetes Steuerungsinstrument. Das mehrstufige Verfahren zur Organisationsentwicklung zeichnet sich durch praxisorientierte Beteiligungsworkshops aus, bei denen Führungskräfte und Beschäftigte aktiv eingebunden werden. Es baut auf bereits bestehende Strukturen und Maßnahmen auf und ermöglicht, zielorientierte Handlungskonzepte und passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

### **Folgende sechs Handlungsfelder fokussiert das Programm:**

Führung, Arbeitszeit & Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Bedarfsgerechte Services, Kommunikation.

Es gliedert sich in **sechs Programmphasen**, deren Zeitplan sich für das Landratsamt Böblingen wie folgt darstellen:

#### **1. Konzeption**

Erstgespräch (12.9.13) und Vorstellen des Programms im Rahmen des Führungskräftetreffens (11.10.13) ist erfolgt; die Ausgangssituation, Zielsetzung und Themenschwerpunkte wurden beleuchtet.

Mit dem Beschluss des Verwaltungs- und Finanzausschusses zur Teilnahme am Programm erfolgt die entscheidende Weichenstellung.

#### **2. Analyse der Ausgangssituation**

Im 1. Quartal 2014 erfolgen die Altersstrukturanalyse, Beschäftigtenstrukturanalyse und eine Analyse der infrastrukturellen und personalpolitischen Rahmenbedingungen.

#### **3. Beteiligung**

Im Mai 2014 ist der offizielle Startschuss durch die öffentlichkeitswirksame Unterzeichnung der Rahmenvereinbarung zwischen dem Landratsamt Böblingen und der FamilienForschung Baden-Württemberg vorgesehen.

Danach starten Mai / Juni 2014 die Beteiligungsworkshops für Mitarbeiter/innen und die Beteiligungsworkshops für Führungskräfte zur Erarbeitung von Handlungsansätzen und Maßnahmen.

#### 4. Strategie-Entwicklung

Im Juni / Juli 2014 werden die Beteiligungsergebnisse ausgewertet und ein Strategiepapier entwickelt.

Im Kreis eines erweiterten Projektteams wird die Zielvereinbarung ausgearbeitet, die dann im 3. Quartal 2014 dem Verwaltungs- und Finanzausschuss zur Beschlussfassung vorgelegt wird. Danach erfolgt die öffentlichkeitswirksame Unterzeichnung der Zielvereinbarung zwischen dem Landratsamt Böblingen und der FamilienForschung Baden-Württemberg.

#### 5. Umsetzung

Die Umsetzung der Zielvereinbarung soll – je nach festgelegten Maßnahmen – nach Möglichkeit innerhalb eines Jahres erfolgen.

#### 6. Bilanzierung

Nach dem avisierten Umsetzungszeitraum folgen die Bilanzierung und Evaluation der Maßnahmen und Entwicklungen. Gegebenenfalls wird die Zielvereinbarung fortgeschrieben.

Die externe Begleitung durch das Kompetenzzentrum Beruf & Familie ist in der Regel für die Phasen 1 – 4 vorgesehen.

### **Ausgangssituation, Zielsetzungen und Themenschwerpunkte, die für das Landratsamt Böblingen und den Abfallwirtschaftsbetrieb im Rahmen des Programms beleuchtet werden könnten:**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf hatte für das Landratsamt Böblingen schon immer eine große Bedeutung und ist in vielfacher Weise gelebte Praxis.

Im **Leitbild** des Landratsamtes Böblingen heißt es u.a. *„Wir fördern die Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer in Ausbildung, Beruf und Aufstiegsmöglichkeiten.(...) „Work-Life-Balance“ heißt, dass Führungskräfte auch das persönliche Umfeld ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen. Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und handeln konsequent nach unseren Leitsätzen.“*

Handlungsansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben sich zudem aus der Lenkungsgruppe „**Zukunftskreis 2020**“ mit Vertreterinnen und Vertretern aus Kreistag und Verwaltung.

Ende 2011 wurde ein **Zentraler Runder Tisch „Familien- und kinderfreundlicher Landkreis Böblingen“** eingerichtet, mit dem Ziel eine Steuerungs-, Bündelungs- und Impulsfunktion wahrzunehmen, um familien- und kinderfreundliche Strukturen ausbauen zu können, denn die sind mittlerweile zu einem bedeutenden Standortfaktor für die Unternehmen im Kreis Böblingen geworden. Durch die Programmteilnahme könnte der Landkreis Böblingen sein Profil als familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber stärken, sich zukunftsorientiert am Markt positionieren und dadurch Signalwirkung erzielen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und gesellschaftlichem Leben zu unterstützen und die Chancengleichheit zu fördern, ist als wichtiger Baustein des **Gleichstellungsaktionsplans** zu sehen, der als ein Handlungsfeld die Rolle des Landkreises als Arbeitgeber betrifft.

Auf der Basis der im Rahmen des Programms erarbeiteten Zielvereinbarung sollen in Folge auch die internen **Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung** fortgeschrieben werden.

Der **Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern** in Baden-Württemberg mit kreis-spezifischen Daten (Bezugsjahr 2011) zeigt anhand ausgewählter Indikatoren Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen auf und gibt Hinweise, wie der Grad der Gleichstellung erhöht werden kann. Die Öffentliche Verwaltung ist dabei besonders gefordert, die Chancengleichheit als Leitprinzip des Verwaltungshandelns mit geeigneten Methoden umzusetzen. Das „Programm familienbewusst & demografieorientiert“ ist ein weiterer Baustein, um Verbesserungen zu erzielen und Wirkung nach innen und nach außen zu entfalten.

**Folgende Themenschwerpunkte für das Landratsamt Böblingen und den Abfallwirtschaftsbetrieb haben sich in der bisherigen konzeptionellen Phase des Programms herauskristallisiert:**

- Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit verbessern, sowohl im Hinblick auf die Kinderbetreuung als auch auf die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben.
- Familienbewusste Arbeitsorganisation fortentwickeln und prüfen, ob geltende Regelungen konsistent sind.
- Personalentwicklung geschlechtergerecht und demografieorientiert gestalten. (Fokus: mehr Frauen in Führungspositionen; Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften)
- Genderkompetenztrainings als Modul der Führungskräftefortbildung etablieren.
- Vorhandenes Gesundheitsmanagement nachhaltig verankern.
- Übergangs-/Wissensmanagement nachhaltig implementieren.
- Wiedereinstieg nach Familienphase verbessern.

**Projektteam:**

Zum Projektteam gehören seitens des Landratsamtes Böblingen:  
Melitta Thies, Gleichstellungsbeauftragte und Hans Müller, Leiter Personal.

Das Kompetenzzentrum Beruf & Familie vertreten dessen Leiterin Christine Ehrhardt und Sabrina Stula.

Das Projektteam steuert den Programmdurchlauf von der Konzeption bis zur Umsetzung der Zielvereinbarung. Es sorgt für eine strategische Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen und ist die hausinterne Schnittstelle zu weiteren Personen, die beim Entwickeln und Umsetzen von Maßnahmen eingebunden werden.

#### **Projektbeteiligung der Kreisrätinnen und Kreisräte (VFA):**

Startphase: Beschluss zur Teilnahme am Programm familienbewusst & demografieorientiert

Strategiephase: Beschluss der Zielvereinbarung und damit Auftrag zur Umsetzung der festgelegten Maßnahmen.

#### **IV. Finanzielle Auswirkung**

Das Kompetenzzentrum Beruf & Familie wird vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg gefördert. Die Teilnahme am Programm und die Begleitung durch das Kompetenzzentrum sind daher für das Landratsamt Böblingen kostenfrei.

Welche Ressourcen die in der zu verabschiedenden Zielvereinbarung aufgeführten Maßnahmen erfordern, hängt von deren Inhalt und Umsetzungszeitpunkt ab.



Roland Bernhard