

KT-Drucksache Nr. X-0645

für den Verwaltungsausschuss
-nichtöffentlich-

für den Kreistag
-öffentlich-

**Haushalt 2024/2025 - Stellenplan;
Schaffung einer Stelle zur Umsetzung des Konzepts „Flexible Arbeitszeitmodelle in Führung“ für die Realisierung des Arbeitszeitmodells „Führung im Tandem“**

Beschlussvorschlag:

Zur Umsetzung des Konzepts „Flexible Arbeitszeitmodelle in Führung“ für die Realisierung des Arbeitszeitmodells „Führung im Tandem“ werden Stellenanteile im Umfang von insgesamt 1,0 Vollzeitäquivalent der Besoldungsgruppe A14 im Stellenplan geschaffen.

Aufwand/Finanzielle Auswirkungen:

Gesamtaufwand/Gesamtinvestition jeweils 2024 und 2025: 100.000,00 EUR	Anteil Landkreis jeweils 2024 und 2025: 100.000,00 EUR
Ergebnishaushalt Teilhaushalt: Verschiedene, je nach Verwendung Produktgruppe: Verschiedene, je nach Verwendung Lfd. Nr. 12 Personalaufwendungen	Im Haushaltsplanentwurf veranschlagte Haushaltsmittel: 2024: 0,00 EUR 2025: 0,00 EUR Über die Änderungsliste einzustellen: 2024: 100.000,00 EUR 2025: 100.000,00 EUR
Jährlicher Folgeaufwand: max. 100.000,00 EUR zzgl. Tarif- bzw. Besoldungserhöhung	

Sachdarstellung/Begründung:

I. Kurzfassung

Flexible Arbeitszeitmodelle in Führung sollen einen Beitrag dazu leisten, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, indem insbesondere Teilzeitkräfte für sich die Möglichkeit sehen, sich für eine Führungslaufbahn zu entscheiden. Gerade während der Familienzeit

erhöht sich so die Chance, qualifizierte Mitarbeitende früher wieder in den Arbeitsalltag integrieren zu können.

Gleichzeitig soll ein Beitrag dazu geleistet werden, die Work-Life-Balance zu verbessern, das Wissensmanagement zu unterstützen, Gestaltungsmöglichkeiten des Berufsausstiegs und der Altersteilzeit zu eröffnen und als Burn-out Prävention zu wirken. Langfristig wird so vor allem die Arbeitgeberattraktivität durch die Entwicklung einer neuen Führungskultur gefördert.

II. Ausführliche Sachdarstellung

1. Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Führung

Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber steht in der Zukunft vor großen Herausforderungen. Der Arbeitsmarkt verändert sich stetig und es wird immer schwieriger, offene Positionen mit geeignetem Personal zu besetzen und dieses dann auch langfristig zu binden. In vielen Bereichen in der Landkreisverwaltung gibt es einen hohen Altersdurchschnitt, welcher kurz- und mittelfristig zu vielen altersbedingten Austritten führen wird. Die Generation der Baby-Boomer reißt insgesamt eine große Lücke in den Arbeitsmarkt, wenn sie sich in den Ruhestand verabschiedet. Nachfolgende Generationen haben andere Wertevorstellungen und fordern von ihrem Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten und eine hohe Work-Life-Balance. Auch die Bereitschaft zur Übernahme von Führungspositionen, die mit erhöhter Verantwortung einhergeht, sinkt tendenziell. So wird es schon seit einiger Zeit immer schwerer, Führungspositionen jeglicher Hierarchieebene zu besetzen. Aus diesem Grund ist es unabdingbar, den neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes durch entsprechende Angebote gerecht zu werden, um Stellen weiterhin erfolgreich besetzen zu können.

Derzeit sind etwa 1.300 Personen (31.12.2022) beim Landratsamt Reutlingen tätig, davon ca. 69 % Frauen und 31 % Männer. Bei ca. 42 % der Personen ist die Arbeitszeit auf weniger als 39 bzw. 41 Stunden pro Woche reduziert.

Rund 120 Personen arbeiten in Führungspositionen auf unterschiedlichen Ebenen. Davon sind ca. 53 % mit Frauen und 47 % mit Männern besetzt. 23 Personen sind mit einer geringeren Arbeitszeit von 39 bzw. 41 Stunden in Führung tätig.

Diese Zahlen zeigen, dass Arbeiten in Teilzeit bereits auf Mitarbeiterenebene etabliert ist, jedoch in Führungspositionen wenig verbreitet ist. Die Möglichkeiten für Führungskräfte sollen ausgebaut werden bzw. das Bewusstsein geschaffen werden, dass Teilzeit auch in Führungspositionen möglich ist. Gleichzeitig soll dadurch ein Anreiz geschaffen werden, dass Teilzeitkräfte für sich die Möglichkeit sehen, sich für eine Führungslaufbahn zu entscheiden.

Um Perspektiven für Teilzeitbeschäftigte zu schaffen, implementiert das Landratsamt Reutlingen folgende 2 Arbeitszeitmodelle in Führung:

1. Reduktion der Stundenanzahl („Führung in Teilzeit“)

Führen in Teilzeit wird mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 75 % ermöglicht. Die restlichen Stellenanteile der originären Vollzeitstelle werden durch Mitarbeitende im Team besetzt.

2. Teilung von Führungspositionen („Führung im Tandem“)

Die Führungsposition wird auf 2 gleichberechtigte Personen in Teilzeit aufgeteilt. Der höhere Abstimmungsaufwand durch die Wahrnehmung der Aufgaben von 2 Personen wird durch einen zusätzlichen Stellenanteil von 20 % pro Tandem kompensiert werden müssen.

2. Schaffung eines Stellenanteils von insgesamt 1,0 für „Führen im Tandem“

Soll eine Führungsposition mit 2 teilzeitbeschäftigten Führungskräften anstelle einer einzelnen Führungskraft besetzt werden, entsteht ein notwendiger zeitlicher Abstimmungsbedarf zwischen beiden Führungskräften. Eine Führungsposition in geteilter Leitung soll daher von einem Stellenanteil von 1,0 auf 1,2 erhöht werden.

Um dies umsetzen zu können, soll in Summe im Haushalt ein Stellenanteil von insgesamt 1,0 geschaffen werden. So können bis zu 5 Leitungstandems ermöglicht werden.

Die Stelle wird in Besoldungsgruppe A14 geschaffen. Da geteilte Leitungen jedoch auf unterschiedlichen Führungsebenen möglich sind, ist auch die Besetzung in niedrigeren Besoldungen möglich, wodurch ggf. nicht der gesamte Betrag benötigt wird.