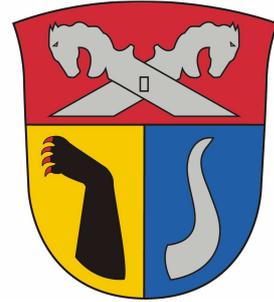


Landkreis
Nienburg/Weser



Gleichstellungsplan

für den Zeitraum von 2013 bis 2014

(§ 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9.12.2010 (Nds. GVBl. S. 558))

Projektgruppe:

Brigitte Immel
Raik Sakowski
Ilona Scheller
Sandra Schulz

Weitere Informationen:

Landkreis Nienburg/Weser
Fachbereich Service und Personal
Kreishaus am Schlossplatz
31582 Nienburg

Inhalt:

Nr.	Bezeichnung	Seite
1.	Vorbemerkungen	4
2.	Hintergrund	4
3.	Bestandsaufnahme	5
3.1	Allgemeine Daten	5
3.2	Beamtinnen und Beamte	7
3.3	Beschäftigte	9
3.3.1	Beschäftigte nach allgemeinen Regeln des TVöD	9
3.3.2	Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	11
3.4	Beamte und Beschäftigte zusammen (ohne Sozialdienst)	12
3.5	Beamte im Sozialdienst und Beschäftigte im Sozialdienst zusammen	14
3.6	Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen (ohne Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte)	15
3.7	Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter	15
4.	Abbau von Unterrepräsentanz	16
4.1	Ziele und Maßnahmen	17
5.	Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit	18
5.1	Stand der Umsetzung	18
5.2	Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitszeit	18
5.2.1	Maßnahme: Weiterentwicklung der Flexiblen Arbeitszeit	19
5.2.2	Maßnahme: Hinweis auf Folgen einer Arbeitszeitermäßigung	19
5.2.3	Maßnahme: Erarbeitung einer Checkliste zur Abstimmung bei Teilzeitanträgen	20
5.3	Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Arbeitsort	20
5.3.1	Maßnahme: Einführung von Telearbeit und mobilem Arbeiten	20
5.3.2	Maßnahme: Erarbeitung einer Checkliste zur Abstimmung von Anträgen auf Telearbeit	20
5.4	Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld Beruf und Pflege	21
5.4.1	Maßnahme: Information und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben	21
5.4.2	Maßnahme: Vereinbarung von Familienpflegezeit	21
6.	Ausblick	22
7.	Schlussbestimmungen	22
	Anlagen 1-5	23-27

1. Vorbemerkungen

Am 1. Januar 2011 ist die Novelle des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) in Kraft getreten. Hauptziele des Gesetzes sind

- die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer und
- die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

Zur Durchsetzung der Ziele ist gem. § 15 NGG ein Gleichstellungsplan zu erstellen. In diesem sind für die Dienststelle Landkreis Nienburg/Weser die Schwerpunkte und angestrebten Ziele zum weiteren Voranbringen der Gleichstellung sowie die hierzu erforderlichen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festzulegen. Damit ist der Gleichstellungsplan ein zentrales Instrument einer auf Chancengleichheit von Frauen und Männern gerichteten Personalplanung und –entwicklung und zu einer gezielten Gleichstellung der Frauen und Männer in der Kreisverwaltung Nienburg/Weser.

Grundlage des Planes ist nach § 15 Abs. 2 NGG eine Bestandsaufnahme mit Daten der Beschäftigungsstruktur. Die daraus folgende Analyse führt zu den Zielvorgaben, die festlegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll. Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert wurde (§ 16 NGG). Der Gleichstellungsplan liefert somit auch die Kriterien für das Gleichstellungscontrolling. Die Entscheidungsverantwortlichen sind aufgefordert und verpflichtet, bei allen Personalentscheidungen und Personalplanungen den Gleichstellungsplan mit seinen Zielen und Vorgaben einzubeziehen.

Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte nach dem TVöD sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises. Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden der Begriff Beschäftigte genutzt, es sei denn, die Unterscheidung der Mitarbeitergruppen ist für die Aussagen des Gleichstellungsplanes entscheidend.

2. Hintergrund

Aufgrund des demografischen Wandels zeichnet sich bereits ein Fachkräftemangel in bestimmten Berufsgruppen ab. Es wird zunehmend schwieriger, geeignete qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen und die Beschäftigten zu halten. Die Bevölkerungszahlen und somit auch die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden im Gebiet des Landkreises Nienburg/Weser rückläufig sein. Die Kreisverwaltung steht somit in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern. Weiche Standortfaktoren wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie können ein Wettbewerbsvorteil sein.

Darüber hinaus wird der Anteil der pflegebedürftigen Menschen wachsen. In einer Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2012 haben mehr als ein Drittel der Befragten erklärt,

dass es wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich ist, dass sie in den nächsten 5 Jahren die Verantwortung für die Pflege von Angehörigen übernehmen müssen.

Der Landkreis Nienburg/Weser hat sich daher bereits im Jahr 2009 dafür entschieden, die Zertifizierung durch das Audit berufundfamilie durchzuführen, um auch nach außen zu dokumentieren, dass die Kreisverwaltung familienfreundlich ist. Auch soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter ausgebaut werden, um die Beschäftigten so gut wie möglich dabei zu unterstützen. Im Rahmen der Reauditierung im Jahr 2012 wurden folgende neue Ziele erarbeitet:

- Nachhaltige Sicherung bzw. Intensivierung bestehender familienbewusster Maßnahmen und zielgerichtete Ergänzung mit dem Fokus auf die Zielgruppe der Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen
- Familienbewusstsein soll Teil des Führungsalltags werden mit dem Ziel, die Balance zwischen dienstlichen und persönlichen Anforderungen weiter zu verbessern. Dabei gilt insbesondere, dass die Berücksichtigung der Lebensumstände der Einen nicht dauerhaft zu Lasten Anderer gehen soll.

Als familienbewusster Arbeitgeber steigert der Landkreis seine Arbeitgeberattraktivität und trägt so Vorsorge für den demografischen Wandel.

Ziel des Landkreises ist es ebenso, die Gleichstellung beider Geschlechter zu verwirklichen und damit die Zielsetzungen aus § 1 NGG zu verfolgen.

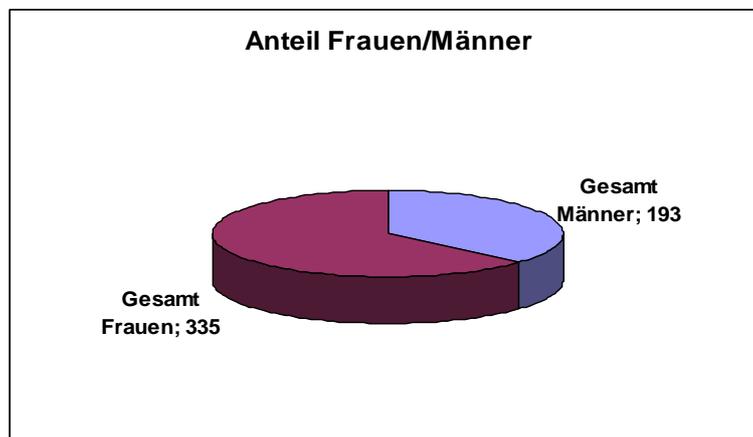
3. Bestandsaufnahme

3.1 Allgemeine Daten

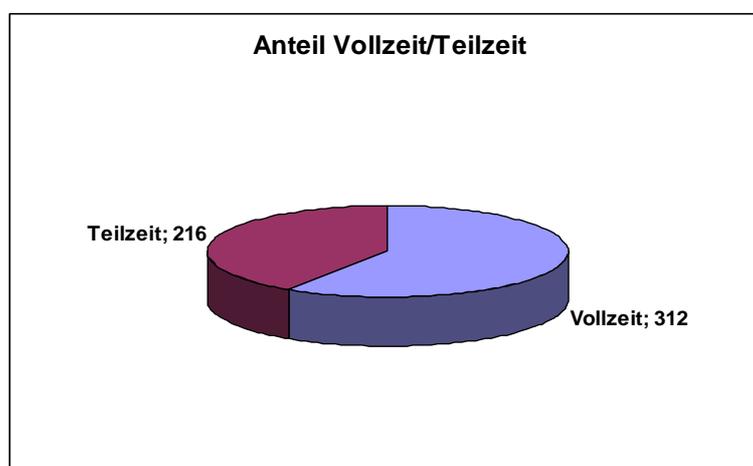
In die Bestandsaufnahme wurden alle Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten aufgenommen, die der Dienststelle Landkreis Nienburg/Weser angehören. Nicht aufgenommen sind dagegen die Kräfte, die der gemeinsamen Einrichtung Jobcenter zugewiesen sind sowie die Kreisstraßenwärter, die dem Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr – Geschäftsstelle Nienburg – zugeordnet sind.

Die Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse wurde nach den vom Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration herausgegebenen Muster-Erhebungsbögen durchgeführt. Für eine bessere Übersichtlichkeit sind diese auf den nachfolgenden Seiten gekürzt dargestellt. Die vollständigen Bögen sind als Anlage beigefügt (Anlagen 1 bis 5).

Beim Landkreis Nienburg/Weser waren zum Stichtag (30.6.2012) 528 Personen beschäftigt. Davon waren 335 Frauen und 193 Männer.

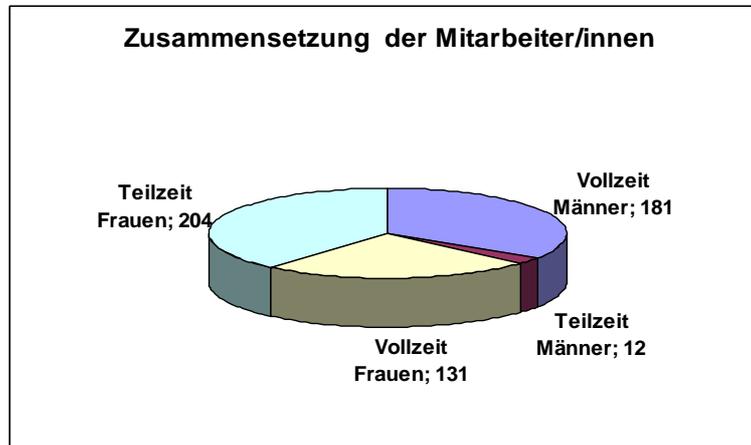


Insgesamt gibt es 312 Vollbeschäftigte und 216 Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitquote beträgt 40,9 %.



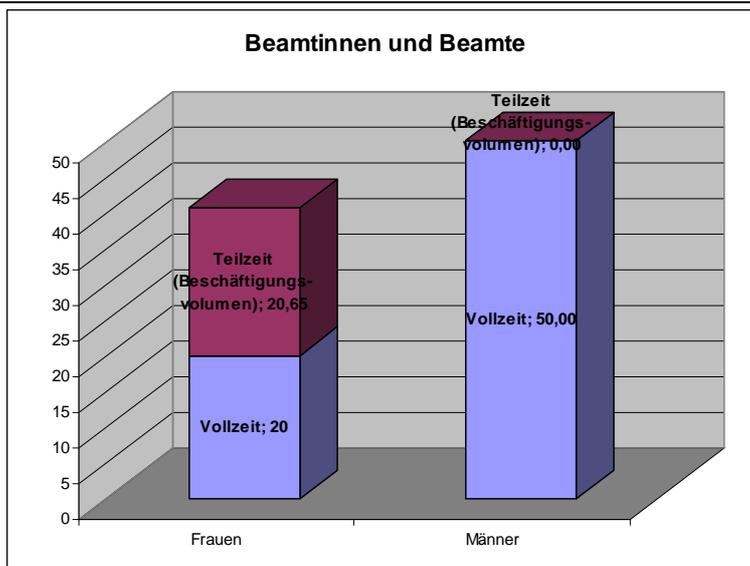
Die Teilzeitquote von rd. 41 % zeigt im positiven Sinne auf, dass individuelle Arbeitszeitwünsche umgesetzt werden. Der hohe Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten weist aber auch darauf hin, dass nach wie vor überwiegend die Frauen eine Teilzeitarbeit wählen. Es werden also nach wie vor meistens die traditionellen Rollenverteilungen in den Familien gelebt. Eine grundlegende Änderung der geschlechtsspezifischen Berufsweg- und Lebensplanung ist nicht erkennbar.

Insgesamt teilen sich die Mitarbeiter/innen bezogen auf Geschlecht und Beschäftigung (Vollzeit/Teilzeit) folgendermaßen auf:



3.2 Beamtinnen und Beamte

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftig.volumen*	Männer	anteiliges Beschäftig.volumen*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06. 2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
B5	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B2	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A 16 / A 16+, A16 "Z"	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A15	4	1	2	1	0,75	0	0,00	0	0	1,75	2,00	46,67	53,33		
A14	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A 13 Einstiegsamt	1	0	0	0	0,00	0	0,00	1	0	0,00	0,00				
A13	4	2	1	1	0,93	0	0,00	0	0	2,93	1,00	74,52	25,48	Männer	25,48
A12	11	5	5	1	0,50	0	0,00	0	0	5,50	5,00	52,38	47,62		
A11	22	3	8	11	7,98	0	0,00	0	0	10,98	8,00	57,84	42,16	Männer	42,16
A10	22	4	5	11	6,58	0	0,00	2	0	10,58	5,00	67,90	32,10	Männer	32,10
A9 Einstiegsamt	8	2	6	0	0,00	0	0,00	0	0	2,00	6,00	25,00	75,00	Frauen	25,00
A9 Endamt	9	0	9	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	9,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A8	13	3	5	5	2,80	0	0,00	0	0	5,80	5,00	53,70	46,30		
A7	5	0	2	2	1,13	0	0,00	1	0	1,13	2,00	36,00	64,00	Frauen	36,00



Laufbahngruppe 2

B 2 bis B 5

Es handelt sich jeweils um eine Stelle eines Wahlbeamten. Der Landrat wird von den Bürgerinnen und Bürgern gewählt. Die weiteren Beamten auf Zeit werden auf Vorschlag des Landrates vom Kreistag gewählt. Es handelt sich jeweils um eine Stelle. Egal wie die jeweilige Stelle besetzt ist, immer ist das andere Geschlecht unterrepräsentiert.

A 13 (Einstiegsamt) bis A 16

Es handelt sich hier meist um Führungsstellen im juristischen, technischen, medizinischen und veterinärmedizinischen Bereich. Die Besetzung der Stellen nach Bes. Gr. A 15 ist ausgewogen. Eine altersbedingte Fluktuation ist im Planungszeitraum nur im veterinärmedizinischen Bereich zu erwarten.

A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (Endamt)

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, werden überwiegend Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung allgemeine Dienste, aber auch der Fachrichtungen Gesundheits- und Soziale Dienste sowie der Technischen Dienste eingesetzt. In der Besoldungsgruppe A 12 ist die Besetzung der Stellen ausgewogen. In den Besoldungsgruppen A 9 sind die Frauen, in den Besoldungsgruppen A 10, A 11 und A 13 sind jeweils die Männer unterrepräsentiert. Das ist im Wesentlichen darin begründet, dass in Vorjahren überwiegend weibliche Anwärterinnen die am besten geeigneten Bewerberinnen waren, in den letzten Jahren allerdings vermehrt männliche Anwärter ausgebildet wurden bzw. in externen Ausschreibungsverfahren erfolgreich waren. Da die derzeit mit Kräften der Bes. Gr. A 9 besetzten Stellen nach Bes. Gr. A 10 bewertet sind, werden die kommenden Beförderungen dazu führen, dass die Unterrepräsentanz der Männer in der Bes. Gr. A 10 abgebaut wird. In der Bes. Gr. A 13 bestanden zum Zeitpunkt der Erhebung Vakanzen. Die Stellen wurden inzwischen durch strukturierte Aus

wahlverfahren nach Besteignung besetzt. Die Beförderung der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber steht jedoch noch aus. Diese werden zu einem Abbau der Unterrepräsentanz der Männer in dieser Bes. Gr. führen.

Laufbahngruppe 1

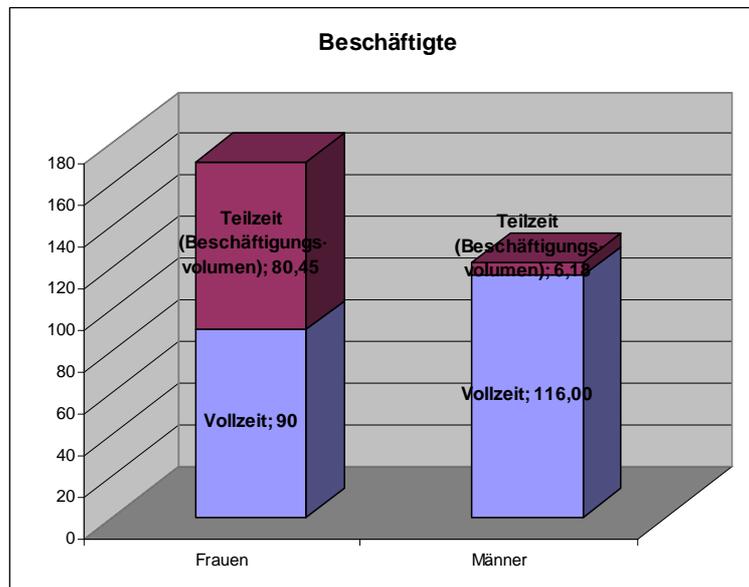
A 7 bis A 9 (Endamt)

Bei der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, handelt es sich um Beamtinnen und Beamten der allgemeinen Dienste, der Gesundheitsaufsicht sowie der Lebensmittelkontrolle. Aufgrund der ungünstigen Stellenobergrenzenregelungen wurden nach dem 1.8.2003 keine Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Fachrichtung allgemeine Dienste, mehr ausgebildet. Die Struktur der Lebensmittelkontrolle soll überprüft und ggf. ein Lebensmittelkontrolleur im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, ausgebildet werden. Eine Verringerung der Unterrepräsentanz ist in den Besoldungsgruppen A 7 und A 9 (Endamt) somit wenig realistisch. In der Bes. Gr. A 8 ist die Besetzung dagegen ausgewogen.

3.3. Beschäftigte

3.3.1 Beschäftigte nach allgemeinen Regelungen des TVöD

Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
		Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftig.volumen*	Männer	anteiliges Beschäftig.volumen*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06. 2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
15	4	1	2	1	0,75	0	0,00	0	0	1,75	2,00	46,67	53,33		
14	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
13	5	1	1	2	1,13	0	0,00	1	0	2,13	1,00	68,05	31,95	Männer	31,95
12	7	1	6	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	6,00	14,29	85,71	Frauen	14,29
11	24	5	8	5	3,35	5	3,66	1	0	8,35	11,66	41,73	58,27	Frauen	41,73
10	17	2	13	2	1,00	0	0,00	0	0	3,00	13,00	18,75	81,25	Frauen	18,75
9	68	22	21	23	13,76	1	0,50	1	0	35,76	21,50	62,45	37,55	Männer	37,55
8	70	21	17	29	16,61	0	0,00	3	0	37,61	17,00	68,87	31,13	Männer	31,13
6	59	16	18	22	12,54	0	0,00	3	0	28,54	18,00	61,32	38,68	Männer	38,68
5	79	18	26	31	19,25	2	1,29	2	0	37,25	27,29	57,72	42,28	Männer	42,28
4	2	0	0	2	0,77	0	0,00	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
3	14	2	4	8	5,02	0	0,00	0	0	7,02	4,00	63,70	36,30	Männer	36,30
2	10	0	0	9	4,71	1	0,55	0	0	4,71	0,55	89,54	10,46	Männer	10,46
1	9	0	0	8	1,56	1	0,18	0	0	1,56	0,18	89,66	10,34	Männer	10,34



Entgeltgruppen 13 bis 15

In der Entgeltgruppe 15 ist die Besetzung ausgewogen. Bei den Entgeltgruppen 13 und 14 besteht eine Unterrepräsentanz der Männer. Allerdings ist in Entgeltgruppe 14 lediglich eine Stelle besetzt. Auch ist in diesem Bereich im Planungszeitraum keine Fluktuation zu erwarten.

Entgeltgruppen 9 bis 12

Bei den Entgeltgruppen 10 bis 12 besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen, bei der Entgeltgruppe 9 von Männern. Allerdings ist die Unterrepräsentanz der Frauen in der Entgeltgruppe 11 nur gering. In der Entgeltgruppe 12 sind spezielle Ausbildungen/ Studiengänge gefordert, die historisch eher von männlichen Bewerbern absolviert wurden. Eine planbare Fluktuation ist im Planungszeitraum nicht zu erwarten. Falls wider Erwarten Stellen zu besetzen sind, kann bei gleicher Eignung der Frauenanteil erhöht werden. Bei der Entgeltgruppe 10 handelt es sich teilweise ebenfalls um Kräfte mit speziellen Ausbildungen/Studiengängen. Eine planbare Fluktuation ist hier nicht zu erwarten. Bei der Entgeltgruppe 9 wird im Planungszeitraum ein altersbedingtes Ausscheiden erwartet. Im Rahmen der Bestenauswahl kann hier versucht werden, den Anteil der Männer zu erhöhen.

Entgeltgruppen 5 bis 8

In allen drei Entgeltgruppen besteht eine Unterrepräsentanz der Männer, in der Entgeltgruppe 5 ist sie allerdings nur gering. Dies ist zu begründen mit der Tatsache, dass in den zurückliegenden Jahren häufig nur weibliche Auszubildende gewonnen werden konnten. Auch finden sich in diesen Entgeltgruppe Berufsgruppen, die traditionell eher von Frauen gewählt wurden, wie zum Beispiel Schulsekretärinnen, Beschäftigte im Schreibdienst oder medizinische Fachkräfte. Der Teilzeitanteil ist bei den

Frauen sehr hoch, weil sie aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten möchten, aber auch, weil Stellen der Schulsekretärinnen zum Teil aufgrund der Schülerzahlen nur in Teilzeit zu besetzen sind.

Entgeltgruppe 4

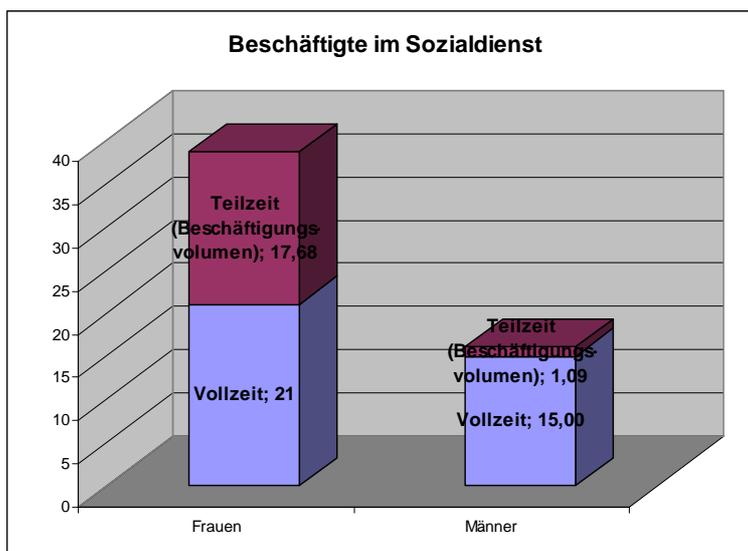
Hier ist eine ehemalige Arbeiterstelle erfasst. Zwei Schulbusfahrerinnen teilten sich eine Stelle. Inzwischen sind sie altersbedingt ausgeschieden. Eine Neubesetzung erfolgte nicht.

Entgeltgruppen 1 bis 3

In diesen Entgeltgruppen sind jeweils die Männer unterrepräsentiert, in den Entgeltgruppen 1 und 2 wird dies besonders deutlich. Zu diesen Beschäftigten gehören Reinigungskräfte in den Schulen, Kräfte im Schreibdienst oder hauswirtschaftliche Kräfte in Förderschulen. In der Entgeltgruppe 1 werden ausschließlich Essensausgabekräfte in Ganztagschulen in Teilzeit beschäftigt. Für die Teilzeitstellen sind in der Regel keine Männer zu gewinnen. Positiv kann bewertet werden, dass Frauen eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird, die überwiegend sozialversicherungspflichtig ist und den Erwerb von Rentenansprüchen gewährleistet. Eine Eigenreinigung in den Schulen ist nicht mehr vorgesehen, sodass diese Stellen bei einem altersbedingten Ausscheiden der Reinigungskräfte nicht wieder besetzt werden.

3.3.2 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftig.volumen*	Männer	anteiliges Beschäftig.volumen*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06. 2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
S 17	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
S 15	4	0	2	2	1,25	0	0,00	0	0	1,25	2,00	38,46	61,54	Frauen	38,46
S 14	24	6	7	11	6,79	0	0,00	0	0	12,79	7,00	64,63	35,37	Männer	35,37
S 12	14	7	2	5	3,15	0	0,00	0	0	10,15	2,00	83,54	16,46	Männer	16,46
S 11	15	4	2	7	3,97	2	1,09	0	0	7,97	3,09	72,06	27,94	Männer	27,94
S 08	9	4	1	4	2,02	0	0,00	0	0	6,02	1,00	85,75	14,25	Männer	14,25
S 04	1	0	0	1	0,50	0	0,00	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00



Entgeltgruppen S 11 bis S 17

In den Entgeltgruppen S 11 bis S 14 besteht eine Unterrepräsentanz der Männer, in den Entgeltgruppen S 15 und S 17 der Frauen. In der Entgeltgruppe S 17 ist allerdings nur eine Stelle mit einem Mann besetzt. Eine Veränderung würde hier zwangsläufig zu einer Unterrepräsentanz der anderen Gruppe führen. In der Entgeltgruppe S 15 wird angestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen.

In den Entgeltgruppen S 11 bis S 14 finden sich z. B. die Sozialarbeiter/-pädagoginnen des Allgemeinen Sozialen Dienstes, des Pflegekinderdienstes, der Beratungsstellen und des sozial-psychiatrischen Dienstes. Sozialarbeit/-pädagogik gehört zu den Studiengängen, die eher von weiblichen Studierenden gewählt werden. Es ist häufig schwierig, geeignete männliche Bewerber zu finden. Planbare Vakanzen sind nicht zu erwarten. Falls wider Erwarten Stellen zu besetzen sind, kann im Rahmen der Bestenauswahl versucht werden, den Männeranteil zu erhöhen.

Entgeltgruppen S 4 bis S 8

In beiden Entgeltgruppen besteht eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer. Die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher bzw. zur Sozialassistentin/zum Sozialassistent wird deutlich häufiger von Frauen gewählt als von Männern. Deshalb ist es schwierig, geeignete männliche Bewerber zu gewinnen. In der Entgeltgruppe S 4 ist nur eine Teilzeitstelle besetzt. Eine Veränderung würde zu einer Unterrepräsentanz der Frauen führen.

3.4 Beamte und Beschäftigte zusammen (ohne Sozialdienst)

Die Stellen im Bereich der allgemeinen Dienste – aber auch technische Stellen – werden grundsätzlich sowohl für Beamte als auch für Beschäftigte angeboten. Deshalb werden in der folgenden Aufstellung die Stellen der Beamten und der vergleichbaren Beschäftigten zusammengefasst und darauf überprüft, ob und ggf.

welche Unterrepräsentanz hierbei besteht. Ausgenommen sind in der Aufstellung Beamte des Sozialdienstes. Diese sind mit der Tabelle der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zusammengeführt (siehe Ziffer 3.5.). In allen Bereichen der Tabelle sind die Geschlechter mit mindestens 30 %, in der Hälfte der Gruppen sogar mit mehr als 40 % vertreten. Hier wird die Ausgewogenheit also fast erreicht.

BesGr./EG	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftigungsvolumen*	Männer	anteiliges Beschäftigungsvolumen*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06. 2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
A15, EG 15	8	2	4	2	1,50	0	0,00	0	0	3,50	4,00	46,67	53,33		
A14, EG 14	3	1	2	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	Frauen	33,33
A 13 Einstiegsamt, EG 13	6	1	1	2	1,13	0	0,00	2	0	2,13	1,00	68,05	31,95	Männer	31,95
A13, EG 12	11	3	7	1	0,93	0	0,00	0	0	3,93	7,00	35,93	64,07	Frauen	35,93
A12, EG 11	34	9	13	6	3,85	5	3,66	1	0	12,85	16,66	43,54	56,46	Frauen	43,54
A11, EG 10	39	5	21	13	8,975	0	0	0	0	13,98	21,00	39,96	60,04	Frauen	39,96
A10, A 9 Einstiegsamt, EG 9	92	27	31	31	18,09	0	0,00	3	0	45,09	31,00	59,26	40,74	Männer	40,74
A 9 Endamt, A 8, EG 8	92	24	31	34	19,41	0	0,00	3	0	43,41	31,00	58,34	41,66	Männer	41,66
A 7, EG 6	64	16	20	24	13,67	0	0,00	4	0	29,67	20,00	59,73	40,27	Männer	40,27

Laufbahngruppe 2

A 13 (Einstiegsamt) bis A 15, Entgeltgruppen 13 bis 15

In den Bes. Gr. A 15, EG 15 ist die Besetzung ausgewogen. Bei der Bes. Gr. A 14, EG 14 besteht bei zusammengefasster Betrachtung eine Unterrepräsentanz der Frauen, bei der Bes. Gr. A 13, EG 13 einer Unterrepräsentanz der Männer. Allerdings sind in beiden Gruppen nur wenige Stellen besetzt.

A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (Endamt), Entgeltgruppen 9 bis 12

In der zusammenfassenden Betrachtung besteht bei der Bes. Gr. A 13, EG 12 eine Unterrepräsentanz der Frauen, bei der Bes. Gr. A 12, EG 11 ist die Besetzung annähernd ausgewogen. Bei der Bes. Gr. A 11, EG 10 besteht eine Unterrepräsentanz der Frauen, bei den Bes. Gr. A 9 und A 10, EG 9 einer Unterrepräsentanz der Männer.

Laufbahngruppe 1

A 7 bis A 9 (Endamt), Entgeltgruppen 6 bis 8

Bei der alleinigen Betrachtung der Beamtenstellen bestand bei A 7 und A 9 einer Unterrepräsentanz der Frauen, bei der Bes. Gr. A 8 war die Besetzung ausgewogen. Werden die vergleichbaren Beschäftigtenstellen dazu genommen, besteht bei allen Gruppen eine leichte Unterrepräsentanz der Männer.

3.5 Beschäftigte im Sozialdienst und Beamte im Sozialdienst zusammen

Entgelt/ Bes.- gruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	O	P	Q
S 17, A 12	2	1	1	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00		
S 15, A 11	4	0	2	2	1,25	0	0,00	0	0	1,25	2,00	38,46	61,54	Frauen	38,46
S 14, S 12, S 11, A 10	57	18	12	26	16,16	1	0,75	0	0	34,16	12,75	72,82	27,18	Männer	27,18
S 08	9	4	1	4	2,02	0	0,00	0	0	6,02	1,00	85,75	14,25	Männer	14,25
S 04	1	0	0	1	0,50	0	0,00	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00

Laufbahngruppe 2

A 11 bis A 12, S 15 und S 17

Die Besetzung in der Bes. Gr. A 12, S 17 ist ausgewogen. In der Bes. Gr. A 11, S 15 besteht eine Unterrepräsentanz der Frauen. Hier wird ein Abbau der Unterrepräsentanz angestrebt.

A 10, S 11 bis S 14

Hier besteht auch bei der Zusammenfassung der Stellen für Beamte und Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer. Es kann auf die Ausführungen unter 3.3.2 verwiesen werden.

3.6 Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen (ohne Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte)

Stichtag: 30.06.2012

Führungsebene	Anzahl der Führungskräfte			Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
	Gesamt	weiblich	männlich		
Fachbereichsleitung	14	6	8	42,9	57,1
davon in Teilzeit	2	2	0		
Fachdienstleitung	30	13	17	43,3	56,7
davon in Teilzeit	2	2	0		
Gesamt	44	19	25	43,2	56,8
davon in Teilzeit	4	4	0		

Die drei Stellen der Wahlbeamten sind in der Aufstellung nicht berücksichtigt. Es handelt sich jeweils um eine Stelle. Egal wie die jeweilige Stelle besetzt ist, immer ist das andere Geschlecht unterrepräsentiert. Auch wird der Landrat von den Bürgerinnen und Bürgern gewählt, die übrigen Wahlbeamten werden auf Vorschlag des Landrates vom Kreistag gewählt.

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Kreisverwaltung Nienburg liegt zum Stichtag 1.6.2012 bei 43,2 %. Damit sind die Frauen in den Führungspositionen zwar noch leicht unterrepräsentiert. Der Ausgleich zwischen Frauen und Männern ist jedoch annähernd erreicht.

3.7 Auszubildende sowie Anwärtinnen und Anwärter

Nach § 17 NGG besteht eine Unterrepräsentanz in Bezug auf die Ausbildung, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei der Gesamtzahl der Auszubildenden unter 45 % liegt. Zum Stichtag 30.6.2012 verteilten sich die Geschlechter auf die einzelnen Ausbildungsberufe wie folgt:

Beruf	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Kreisinspektoranzwärter/innen	8	4	4	50	50
Verwaltungsfachangestellte/r	8	2	6	25	75
Fachinformatiker/in	3	0	3	0	100
Gesamt	19	6	13	31,6	68,4

Aufgrund der geringen Anzahl der Anwärtinnen und Anwärter sowie der Auszubildenden ist es sehr schwierig, eine zeitweise Unterrepräsentanz der Frauen oder der Männer zu reduzieren.

Bei der Auswahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber wird die Verwaltung durch Eignungsuntersuchungen der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V. (DGP) unterstützt. Je nach Qualität der Bewerberinnen und Bewerber wurden bei den Anwärtinnen und Anwärtern sowie den Verwaltungsfachangestellten in den vergangenen Jahren in der Regel mehr die weiblichen Nachwuchskräfte eingestellt. Bei den Fachinformatikern gibt es allerdings fast ausschließlich Bewerbungen von Männern.

Bei der Personalauswahl wird darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht Vorrang haben soll. Für die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten wurde auch die Ausbildung in Teilzeit angeboten. Bisher konnte leider keine geeignete Nachwuchskraft für eine Ausbildung in Teilzeit gefunden werden.

4. Abbau von Unterrepräsentanz

Die meisten Beschäftigten, die in 2013 oder 2014 die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen würden, sind bereits vorzeitig ausgeschieden oder befinden sich zurzeit in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Im Planungszeitraum werden daher nur wenige Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Auch handelt es sich bei den Ausscheidenden um sehr unterschiedliche Berufsgruppen. Ausscheiden werden ein Amtstierarzt, ein Lebensmittelkontrolleur, eine Verwaltungskraft, zwei Kräfte aus Schreibdienst/Sachbearbeitung ohne Verwaltungsausbildung, eine Springerkraft in der Kommunalen Verkehrsüberwachung, eine Kraft der Zentralen Dienste (Poststelle), eine Kraft aus dem Schreibdienst, eine Hausmeisterin, zwei Reinigungskräfte und ein Sozialarbeiter. Die altersbedingt zu erwartende Fluktuation kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	unterrepräsentiertes Geschlecht nach Zusammenfassung Beamte/Besch.	2013				2014		
			Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Männer Vollzeit
A 16	Frauen	Frauen							1
A 9 mD	Frauen	Männer							1
EG 9	Männer	Männer					1		
EG 6	Männer	Männer					1	1	
EG 5	Männer	Männer				1			1
EG 3	Männer	Männer					1	1	
EG 2	Männer	Männer		2					
S 15	Frauen	Frauen							1
Gesamt			0	2	0	1	3	2	4

In den Entgeltgruppen 2 bis 5 wird auf eine Zielformulierung verzichtet, weil hier aufgrund der traditionellen Berufswahl ein Abbau der Unterrepräsentanz unrealistisch ist bzw. die Stellen teilweise voraussichtlich nicht nach besetzt werden.

4.1 Ziele und Maßnahmen

Aufgrund der zu erwartenden Fluktuation sollen folgende Ziele und Maßnahmen im Planungszeitraum erreicht bzw. durchgeführt werden:

- In den folgenden Besoldungs-/Entgeltgruppen wird ein Abbau der jeweiligen Unterrepräsentanz angestrebt:

Bes. Gr. A 10, unterrepräsentiert sind Männer mit derzeit 32,10 %, angestrebt werden 40 %.

Entgeltgr. 9, unterrepräsentiert sind Männer mit derzeit 37,55 %, angestrebt werden 40 %.

Entgeltgr. S 15, unterrepräsentiert sind Frauen mit 38,46 %, angestrebt werden 45 %.

- Bei Stellenausschreibungen wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen. Wird die Stelle sowohl für Beamte als auch für Beschäftigte ausgeschrieben gilt das Geschlecht als unterrepräsentiert, das sich aus der zusammengefassten Tabelle ergibt.
- Eine paritätische Besetzung in Gremien, Kommissionen, Arbeitsgruppen wird angestrebt.
- Dienstliche Besprechungen werden unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten organisiert und terminiert.

5. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit

5.1 Stand der Umsetzung

Soweit es die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zulässt, sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einschließlich der Arbeitszeiten nach § 4 NGG so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Um den Beschäftigten sowie den Beamtinnen und Beamten der Kreisverwaltung diese Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wurden beim Landkreis Nienburg/Weser schon in der Vergangenheit vielfältige Maßnahmen entwickelt.

Beispielhaft kann auf folgendes verwiesen werden:

Flexible Arbeitszeiten und individuelle Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung sind selbstverständlich. Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Bestandteil der Mitarbeitergespräche. Es gibt Informationen zum Thema im Intranet und in Führungskräftebesprechungen. Beurlaubte können sich über das Intranet auch von zu Hause über wichtige Themen der Kreisverwaltung informieren. Angeboten wird auch eine Beratung in Betreuungsfragen. Seit Anfang 2011 betreibt der Landkreis eine Großtagespflegestelle, in der bis zu 9 Kinder von einem bis drei Jahren betreut werden können. Zum 1.1.2013 ist diese Großtagespflegestelle in eine Krippe umgewandelt worden. Rund ein Drittel der Plätze werden offen angeboten. Die anderen Plätze stehen den Beschäftigten der Kreisverwaltung zur Verfügung. Im Rahmen der Reauditierung wurde im Jahr 2012 eine Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Die Rahmenbedingungen und die Kultur der Vereinbarkeit wurden von den Teilnehmenden der Befragung mit großer Mehrheit positiv bewertet. Die Ergebnisse der Befragung wurden bei der Reauditierung berücksichtigt.

Neben diesen internen Bemühungen beteiligt sich der Landkreis auch in öffentlicher Netzwerkarbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 2009 und 2012 erhielt der Landkreis das Zertifikat im Audit Berufundfamilie
- Der Landkreis ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie
- 2010 beteiligte sich die Kreisverwaltung am Wettbewerb „Niedersächsischer Preis für familienfreundliche Unternehmen und Kommunen“

5.2 Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitszeit

Der Landkreis ist nach § 4 NGG verpflichtet, die Arbeitszeiten so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können. Beschäftigte, die Kinder unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist nach § 5 auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Nach § 6 NGG hat der Landkreis dafür zu sorgen, dass er seinen Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten kann. Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen. Teilzeitbeschäftigten sind darüber hinaus die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitkräften.

Mit der Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit hat der Landkreis bereits seit mehr als 10 Jahren eine Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeiten. Innerhalb der Servicezeiten (montags bis donnerstags von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr, freitags von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr)

müssen die Teams vereinbarte Serviceleistungen sicherstellen und für interne und externe Kunden erreichbar sein. Die Anwesenheit aller Teammitglieder ist jedoch nicht unbedingt erforderlich. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weil Mitarbeitende in Absprache mit ihrem Team die Arbeitszeit individuell nach den familiären Bedürfnissen ausrichten können. Auch die zeitliche Unterbrechung bei kurzfristigem Bedarf ist möglich.

Teilzeitwünschen von Frauen und Männern wird soweit als möglich gefolgt. So gibt es etliche Zeitmodelle, z. B. mit einer gleichmäßigen Verteilung auf 5 oder auch 4 Tage, mit einer 3/2-Tage Arbeitszeit, in der in der einen Woche zwei Tage und in der anderen drei Tage gearbeitet wird. Auch die unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit ist vereinbart worden, z. B. vier Tage vormittags, ein Tag wie Vollzeit. Dabei sind auch die verschiedensten Wochenarbeitszeiten beantragt bzw. vereinbart worden. Es gibt nicht nur die klassischen 50 % oder 75 % der Vollzeit. Die Arbeitszeitmodelle reichen von der unterhältigen Teilzeit bis zur vollzeitnahen Teilzeit mit mehr als 90 %.

5.2.1 Maßnahme: Weiterentwicklung der Flexiblen Arbeitszeit

Eine Arbeitsgruppe ist mit der Weiterentwicklung der Flexiblen Arbeitszeit beauftragt worden. Der Entwurf einer neuen Dienstvereinbarung liegt vor und soll mit der Personalvertretung abgestimmt werden.

Mit der Dienstvereinbarung soll die Flexibilität – insbesondere von Beschäftigten mit Familienaufgaben – erhöht werden. Das bestehende Gleitzeitkonto mit maximal 25 Stunden plus oder minus soll durch ein Ampelkonto abgelöst werden, das auf der einen Seite eine Erhöhung der zulässigen Zeitguthaben zulässt, auf der anderen Seite aber auch Führungskraft und Beschäftigte verpflichtet, beim Erreichen einer Rotphase eine Vereinbarung über die Rückführung des Zeitguthabens abzuschließen.

5.2.2 Maßnahme: Hinweis auf Folgen einer Ermäßigung der Arbeitszeit

So positiv es im Einzelfall auch ist, wenn einem Teilzeitwunsch entsprochen wird (siehe Ziffer 5.2), so löst dies aber auch generelle Folgen für das Beamten- oder Arbeitsverhältnis oder die künftige Versorgung oder Rente aus. Auch kann eine Scheidung, die Arbeitslosigkeit des Partners etc. dazu führen, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausreicht, um das erforderliche Einkommen zu erzielen. Dies können die Beschäftigten oftmals nicht überblicken bzw. einschätzen. Bei einem Antrag auf Ermäßigung der Arbeitszeit soll daher auf diese Folgen hingewiesen werden. Hierfür können auch Merkblätter zur Verfügung gestellt werden.

5.2.3 Maßnahme: Erarbeitung einer Checkliste zur Abstimmung bei Teilzeitanträgen

Auch soll bei der Vereinbarung von Teilzeit und der Absprache verstärkt darauf geachtet werden, dass die Berücksichtigung der Arbeitszeitwünsche nicht zu Lasten Anderer – z. B. der Vollzeitkräfte – geht. Innerhalb der Teams sollen daher Lage und Verteilung der Arbeitszeit abgestimmt und die Interessen der Vollzeit- und Teilzeitkräfte abgewogen werden. Hierfür soll eine Checkliste bereitgestellt werden.

5.3 Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Arbeitsort

§ 4 NGG verpflichtet die Dienststellen, für eine familiengerechte Arbeitsgestaltung zu sorgen. Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten in den Dienststellen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt.

Informell, dass heißt ohne generelle Regelungen, ist die gelegentliche Arbeit von zu Hause bereits praktiziert worden. Um dies einem größeren Personenkreis zu ermöglichen und die hierfür zwingend erforderlichen Regelungen zu treffen, ist eine Projektgruppe eingerichtet worden, die sich mit der Einführung von alternierender Telearbeit und von gelegentlichen mobilen Arbeiten beschäftigt. Das Konzept steht kurz vor der Abstimmung mit der Verwaltungsführung und der Personalvertretung. Technisch ist der Fachdienst TUI-Organisation in der Lage, das mobile Arbeiten und das Home-Office zu ermöglichen.

5.3.1 Maßnahme: Einführung von Telearbeit und mobilem Arbeiten

Ziel ist es, die alternierende Telearbeit im Jahr 2014 einzuführen. Es sollen Bereiche bzw. Personen ausgewählt werden, die in einer Pilotphase Telearbeit leisten. Für die folgende Evaluation werden die Kriterien für die Beurteilung der Pilotphase vorab festgelegt (quantitativ und qualitativ).

5.3.2 Maßnahme: Erarbeitung einer Checkliste zur Abstimmung von Anträgen auf Telearbeit

Auch bei der Einführung von alternierender Telearbeit ist darauf zu achten, dass die Berücksichtigung der Wünsche der Einen nicht zu Lasten Anderer geht. Innerhalb der Teams soll daher auch die Bewilligung von Telearbeit abgestimmt und die Interessen der Beschäftigten untereinander abgewogen werden. Hierfür soll eine Checkliste bereitgestellt werden (siehe auch Ziffer 5.2.3)

5.4. Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld Beruf und Pflege

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger älterer Menschen stetig wächst. Das macht auch vor den Beschäftigten der Kreisverwaltung nicht halt. Es muss davon ausgegangen werden, dass bereits jetzt – künftig jedoch verstärkt – Beschäftigte ihre Berufstätigkeit mit der Pflege oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger vereinbaren müssen. Dabei kann nicht nur davon ausgegangen werden, dass es um die Pflege oder Betreuung von Eltern und Großeltern geht oder dass in jedem Fall eine Pflegestufe vorliegt. Pflegebedürftig können auch gleichaltrige oder jüngere Angehörige, Partner oder Kinder sein.

Andererseits wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten auch in Zukunft steigen. Durch Beruf und Pflege sind sie häufig doppelt belastet. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege liegt sowohl im Interesse der Mitarbeitenden als auch des Land

kreises. Für die Beschäftigten ist es wünschenswert, dass sie ihre pflegebedürftigen Angehörigen selbst pflegen und ihre eigene Berufstätigkeit dabei aufrechterhalten können, um eigene Renten- bzw. Pensionsansprüche zu erwerben. Für den Landkreis ist es wichtig, angesichts des zu erwartenden bzw. bereits bestehenden Fachkräftemangels, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und auch ihre Arbeitsfähigkeit möglichst bei guter Gesundheit zu erhalten.

Der Landkreis Nienburg/Weser möchte daher die Beschäftigten mit Pflegeaufgaben unterstützen.

5.4.1 Maßnahme: Information und Beratung für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben

Der Fachbereich Soziales hat ein Seniorenbüro und einen Pflegestützpunkt eingerichtet. Es bietet fachkundige Beratung und Unterstützung im Zusammenhang mit der Pflege und Betreuung von Angehörigen. Das Seniorenbüro und der Pflegestützpunkt können auch von den Beschäftigten der Kreisverwaltung (ebenso wie von den Einwohnern und Einwohnerinnen des Landkreises) genutzt werden.

Darüber hinaus wird der Landkreis regelmäßig Informationsveranstaltungen anbieten zu Themen wie „Pflegeberatung“, „Betreuungs-, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht“, „Demenz“, „Wohnen im Alter“ oder ähnliches. Die Veranstaltungen sollen ca. 1,5 bis 2 Stunden dauern und sich in Fachvortrag, Fragen im Plenum und ggf. anschließender persönlicher Beratung Interessierter gliedern.

5.4.2 Maßnahme: Vereinbarung von Familienpflegezeit

Zum 1.1.2012 ist das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) in Kraft getreten. Danach können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit für eine Dauer von maximal zwei Jahren verkürzen. Der Bruttolohn wird dabei nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Bei einer Kürzung der Arbeitszeit von Vollzeit auf eine Teilzeit von 50 % werden z. B. 75 % des Entgelts gezahlt. Nach Beendigung der Pflegezeit kehrt der Beschäftigte zu seiner vollen Stundenzahl zurück, muss aber nun mehr arbeiten, bis der volle Lohnausgleich wieder hergestellt ist. Die verringerte Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden pro Woche betragen.

Einen Rechtsanspruch auf die Arbeitszeitverkürzung gibt es nicht. Der Landkreis hat sich jedoch generell dazu bereit erklärt, unter den Voraussetzungen des FPfZG Vereinbarungen über Familienpflegezeiten abzuschließen. Das Gesetz gilt allerdings nicht für Beamtinnen und Beamte. Für diese sind die niedersächsischen beamtenrechtlichen Vorschriften über Beurlaubung bzw. Teilzeit anzuwenden.

Über die Vereinbarung der Familienpflegezeit ist eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. Diese muss folgendes enthalten:

- Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit
- Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person

- Dauer der Familienpflegezeit
- Zeitpunkt der Rückkehr des Arbeitnehmers zu der Arbeitszeit, die vor Eintritt in die Familienpflegezeit galt oder einer höheren Wochenarbeitszeit nach dem Ende der Familienpflegezeit

Zusätzlich muss im Regelfall von dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin eine Versicherung abgeschlossen werden, um zu garantieren, dass der Arbeitgeber den während der Pflegezeit gezahlten Lohnvorschuss auch wieder zurück erhält. Sollte also wegen Berufsunfähigkeit oder im Fall des Todes des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin ein Lohnausgleich nicht möglich sein, erhält der Arbeitnehmer den Lohnvorschuss von der Versicherung zurück.

Über das FPfZG finden sich bereits Informationen im Intranet. Diese sollen erweitert werden, um die Beschäftigten umfassend über die bestehenden Möglichkeiten zu informieren.

6. Ausblick

Für die Beschäftigten wird der Gleichstellungsplan im Intranet veröffentlicht und in der Dienstbesprechung der Dezernenten/Fachbereichsleitungen vorgestellt.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, Einstellungen, Beförderungen oder bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeit beachtet werden (§ 16 NGG). Seine Umsetzung obliegt dem Fachbereich Service und Personal. Die Umsetzung erfolgt aber auch in den Dezernaten, Fachbereichen und Fachdiensten. Die Dezernenten, Fachbereichs- und Fachdienstleitungen sind daher aufgerufen, gemeinsam mitzuarbeiten am Abbau von bestehenden Unterrepräsentanzen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Planes ermittelt der Fachbereich Service und Personal, ob und inwieweit die durch den Plan gesetzten Ziele erreicht wurden. Spätestens 6 Monate nach Ablauf der Geltungsdauer werden die Ergebnisse der Evaluation den Beschäftigten bekannt gegeben.

7. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan wird am 14.5.2013 im Ausschuss für Finanzen und Personal, am 10.06.2013 im Kreisausschuss und am 14.6.2013 im Kreistag vorgelegt. Er tritt rückwirkend zum 1.1.2013 in Kraft und ist bis zum 31.12.2014 gültig. Zum 1.1.2013 tritt der Frauenförderplan des Landkreises Nienburg/Weser – verabschiedet vom Kreistag am 26.04.1991 – außer Kraft.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Beamte

Stichtag: 30.06.2012

Anlage 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
B5	1	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
B3	2	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
B2	3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A 16 / A 16+, A16 "Z"	4	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A15	5	4	1	2	1	0,75	0	0,00	0	0	1,75	2,00	50,00	50,00	46,67	53,33			
A14	6	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A 13 Einstiegsamt	7	1	0	0	0	0,00	0	0,00	1	0	0,00	0,00	100,00	0,00					
A13	8	4	2	1	1	0,93	0	0,00	0	0	2,93	1,00	75,00	25,00	74,52	25,48	Männer	25,48	
A12	9	11	5	5	1	0,50	0	0,00	0	0	5,50	5,00	54,55	45,45	52,38	47,62			
A11	10	22	3	8	11	7,98	0	0,00	0	0	10,98	8,00	63,64	36,36	57,84	42,16	Männer	42,16	
A10	11	22	4	5	11	6,58	0	0,00	2	0	10,58	5,00	77,27	22,73	67,90	32,10	Männer	32,10	40,0
A9 Einstiegsamt	12	8	2	6	0	0,00	0	0,00	0	0	2,00	6,00	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25,00	
A9 Endamt	13	9	0	9	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	9,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A8	14	13	3	5	5	2,80	0	0,00	0	0	5,80	5,00	61,54	38,46	53,70	46,30			
A7	15	5	0	2	2	1,13	0	0,00	1	0	1,13	2,00	60,00	40,00	36,00	64,00	Frauen	36,00	
Gesamt		106	20	50	32	20,65	0	0,00	4	0	40,65	50,00	52,83	47,17	44,84	55,16			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Beschäftigte

Stichtag: 30.06.2012

Anlage 2

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftig.volumen *	Männer	anteiliges Beschäftig.volumen *	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer			unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
15	1	4	1	2	1	0,75	0	0,00	0	0	1,75	2,00	50,00	50,00	46,67	53,33			
14	2	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
13	3	5	1	1	2	1,13	0	0,00	1	0	2,13	1,00	80,00	20,00	68,05	31,95	Männer	31,95	
12	4	7	1	6	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	6,00	14,29	85,71	14,29	85,71	Frauen	14,29	
11	5	24	5	8	5	3,35	5	3,66	1	0	8,35	11,66	45,83	54,17	41,73	58,27	Frauen	41,73	
10	6	17	2	13	2	1,00	0	0,00	0	0	3,00	13,00	23,53	76,47	18,75	81,25	Frauen	18,75	
9	7	68	22	21	23	13,76	1	0,50	1	0	35,76	21,50	67,65	32,35	62,45	37,55	Männer	37,55	40,0
8	8	70	21	17	29	16,61	0	0,00	3	0	37,61	17,00	75,71	24,29	68,87	31,13	Männer	31,13	
6	10	59	16	18	22	12,54	0	0,00	3	0	28,54	18,00	69,49	30,51	61,32	38,68	Männer	38,68	
5	11	79	18	26	31	19,25	2	1,29	2	0	37,25	27,29	64,56	35,44	57,72	42,28	Männer	42,28	
4	12	2	0	0	2	0,77	0	0,00	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
3	13	14	2	4	8	5,02	0	0,00	0	0	7,02	4,00	71,43	28,57	63,70	36,30	Männer	36,30	
2	14	10	0	0	9	4,71	1	0,55	0	0	4,71	0,55	90,00	10,00	89,54	10,46	Männer	10,46	
1	15	9	0	0	8	1,56	1	0,18	0	0	1,56	0,18	88,89	11,11	89,66	10,34	Männer	10,34	
Gesamt		369	90	116	142	80,45	10	6,18	11	0	170,45	122,18	65,85	34,15	58,25	41,75			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Beamte und Beschäftigte zusammen (ohne Sozialdienst)

Stichtag: 30.06.2012

Anlage 3

BesGr./EG	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Teilzeitkräfte						davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H. Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2014 angestrebter v.H.- Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
B5	1	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
B3	2	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
B2	3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A 16 / A 16+, A16 "Z"	4	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A15, EG 15	5	8	2	4	2	1,50	0	0,00	0	0	3,50	4,00	50,00	50,00	46,67	53,33				
A14, EG 14	6	3	1	2	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33		
A 13 Einstiegsamt, EG 13	7	6	1	1	2	1,13	0	0,00	2	0	2,13	1,00	83,33	16,67	68,05	31,95	Männer	31,95		
A13, EG 12	8	11	3	7	1	0,93	0	0,00	0	0	3,93	7,00	36,36	63,64	35,93	64,07	Frauen	35,93		
A12, EG 11	9	34	9	13	6	3,85	5	3,66	1	0	12,85	16,66	47,06	52,94	43,54	56,46	Frauen	43,54		
A11, EG 10	10	39	5	21	13	8,975	0	0	0	0	13,98	21,00	46,15	53,85	39,96	60,04	Frauen	39,96		
A10, A 9 Einstiegsamt, EG 9	11	92	27	31	31	18,09	0	0,00	3	0	45,09	31,00	66,30	33,70	59,26	40,74	Männer	40,74		
A 9 Endamt, A 8, EG 8	12	92	24	31	34	19,41	0	0,00	3	0	43,41	31,00	66,30	33,70	58,34	41,66	Männer	41,66		
A 7, EG 6	13	64	16	20	24	13,67	0	0,00	4	0	29,67	20,00	68,75	31,25	59,73	40,27	Männer	40,27		
EG 5	14	79	18	26	31	19,25	2	1,29	2	0	37,25	27,29	64,56	35,44	57,72	42,28	Männer	42,28		
EG 4	15	2	0	0	2	0,77	0	0	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
EG 3	16	14	2	4	8	5,02	0	0	0	0	7,02	4,00	71,43	28,57	63,70	36,30	Männer	36,30		
EG 2	17	10	0	0	9	4,71	1	0,55	0	0	4,71	0,55	90,00	10,00	89,54	10,46	Männer	10,46		
EG 1	18	9	0	0	8	1,56	1	0,18	0	0	1,56	0,18	88,89	11,11	89,66	10,34	Männer	10,34		
Gesamt		468	108	165	171	98,85	9	5,68	15	0	206,85	170,68	62,82	37,18	54,79	45,21				

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Beschäftigte im Sozialdienst

Stichtag: 30.06.2012

Anlage 4

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftig.volumen *	Männer	anteiliges Beschäftig.volumen *	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2014 angestrebter v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O		P	Q	R
S 17	1	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
S 15	2	4	0	2	2	1,25	0	0,00	0	0	1,25	2,00	50,00	50,00	38,46	61,54	Frauen	38,46	45,0	
S 14	3	24	6	7	11	6,79	0	0,00	0	0	12,79	7,00	70,83	29,17	64,63	35,37	Männer	35,37		
S 12	4	14	7	2	5	3,15	0	0,00	0	0	10,15	2,00	85,71	14,29	83,54	16,46	Männer	16,46		
S 11	5	15	4	2	7	3,97	2	1,09	0	0	7,97	3,09	73,33	26,67	72,06	27,94	Männer	27,94		
S 08	6	9	4	1	4	2,02	0	0,00	0	0	6,02	1,00	88,89	11,11	85,75	14,25	Männer	14,25		
S 04	7	1	0	0	1	0,50	0	0,00	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
Gesamt		68	21	15	30	17,68	2	1,09	0	0	38,68	16,09	75,00	25,00	70,62	29,38				

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Beschäftigte und Beamte im Sozialdienst

Stichtag: 30.06.2012

Anlage 5

Entgelt/ Bes.- gruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztags- kräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeit- raum
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges Beschäftig.volumen *	Männer	anteiliges Beschäftig.volumen *	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterre- präsen- tier- tes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
S 17, A 12	1	2	1	1	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00			
S 15, A 11	2	4	0	2	2	1,25	0	0,00	0	0	1,25	2,00	50,00	50,00	38,46	61,54	Frauen	38,46	
S 14, S 12, S 11, A 10	3	57	18	12	26	16,16	1	0,75	0	0	34,16	12,75	77,19	22,81	72,82	27,18	Männer	27,18	
S 08	4	9	4	1	4	2,02	0	0,00	0	0	6,02	1,00	88,89	11,11	85,75	14,25	Männer	14,25	
S 04	5	1	0	0	1	0,50	0	0,00	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
Gesamt		73	23	16	33	19,93	1	0,75	0	0	42,93	16,75	76,71	23,29	71,93	28,07			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft