

2018 - 2020

**Landkreis
Nienburg/Weser**

The coat of arms of the Landkreis Nienburg/Weser is a shield divided into three quarters. The top quarter is red with a white eagle. The bottom-left quarter is yellow with a brown bear. The bottom-right quarter is blue with a white eagle.

GLEICHSTELLUNGSPLAN

(§ 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9.12.2010 (Nds. GVBl. S. 558, geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 17.11.2011 (Nds. GVBl. S 422))



Projektgruppe:

Petra Bauer
Elvira Podehl
Hans-Martin Landeck
Darline Pollack

Weitere Informationen:

Landkreis Nienburg/Weser
Fachbereich Personal / Gleichstellungsbeauftragte
Kreishaus am Schlossplatz
31582 Nienburg

Inhalt

1. Vorbemerkungen	3
2. Hintergrund.....	4
3. Bestandsaufnahme.....	5
3.1 Anteile Männer und Frauen, Entwicklung der Gesamtzahlen	5
3.2 Beamtinnen und Beamte	7
3.3 Beschäftigte	10
3.3.1 Beschäftigte nach allgemeinen Regelungen des TVöD.....	10
3.3.2 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	12
3.4 Beamte und Beschäftigte zusammen (ohne Sozialdienst)	14
3.5 Beschäftigte und Beamte im Sozialdienst zusammen.....	16
3.6 Anteile der Frauen und Männer in den Führungspositionen (ohne Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte)	17
3.7 Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter	18
3.8 Fortbildung.....	19
4. Überprüfung der Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2015 und 2017	20
4.1 Abbau von Unterrepräsentanz.....	20
4.2 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit	20
5. Abbau von Unterrepräsentanz - Ziele und Maßnahmen.....	21
6. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit	22
6.1 Stand der Umsetzung.....	22
6.2 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	24
7. Ausblick.....	24
8. Schlussbestimmungen	24

1. Vorbemerkungen

Am 1. Januar 2011 ist die Novelle des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) in Kraft getreten. Hauptziele dieses 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 einer gezielten Gleichstellung der Frauen und Männer in der Kreisverwaltung Nienburg/Weser. Mit der Fortschreibung dieses Planes für die Jahre 2018 bis 2020 ist zu überprüfen, ob die gesetzten Ziele erreicht und die vorgesehenen Maßnahmen des letzten Planes umgesetzt wurden.

Grundlage des Planes ist nach § 15 Abs. 2 NGG eine Bestandsaufnahme mit Daten der Bedienstetenstruktur. Die daraus folgende Analyse führt zu neuen Zielvorgaben, die festlegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll. Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist erneut 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 Verantwortlichen sind aufgefordert und verpflichtet, bei allen Personalentscheidungen und Personalplanungen den Gleichstellungsplan mit seinen Zielen und Vorgaben einzubeziehen.

Beamteninnen und Beamte sowie Beschäftigte nach dem TVöD sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises. Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden der Begriff Bedienstete 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 Bediensteten 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. 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 Bediensteten so gut wie möglich dabei zu unterstützen.

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

Im Jahr 2018 erfolgt die dritte Re-Auditierung. Die Institutionalisierung und die gelebte Kultur der familienbewussten Personalpolitik wurden überprüft. Auch wurde festgestellt, in welchen Bereichen vertiefende Maßnahmen möglich und sinnvoll sind, um den Stand der familienbewussten Personalpolitik zu stabilisieren und ggf. zielgerichtet weiterzuentwickeln.

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

3. Bestandsaufnahme

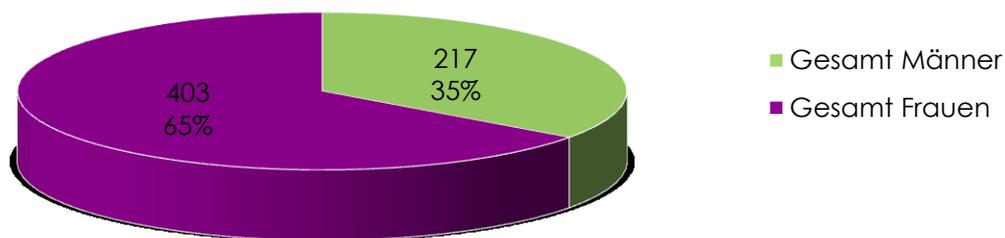
3.1 Anteile Männer und Frauen, Entwicklung der Gesamtzahlen

In die Bestandsaufnahme wurden alle Bediensteten aufgenommen die der Dienststelle Landkreis Nienburg/Weser angehören. Nicht aufgenommen sind dagegen die Leitstellendisponenten, die zur gemeinsamen Leitstelle beim Landkreis Schaumburg abgeordnet sind, sowie die Kreisstraßenwärter, die dem Landesbetrieb für Straßenbau und Verkehr –Geschäftsbereich Nienburg–zugeordnet sind. Die Prüfer/innen des gemeinsamen Rechnungsprüfungsamtes mit dem Landkreis Schaumburg sind berücksichtigt.

Beim Landkreis Nienburg/Weser waren zum Stichtag (30.06.2017) 620 Personen beschäftigt. Davon waren 403 Frauen und 217 Männer.

Anteil Männer und Frauen 2017

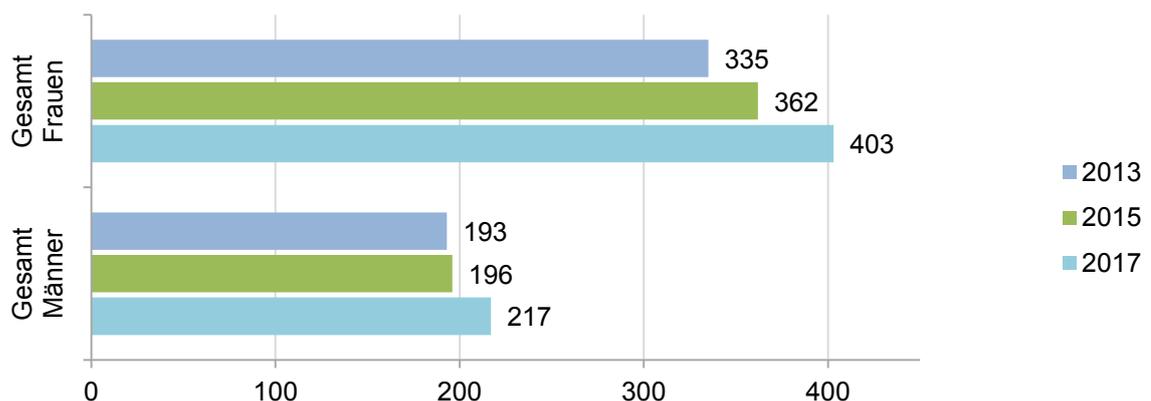
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



Insgesamt ergibt sich zu den Vorjahren, in denen Gleichstellungspläne erstellt wurden die aufgezeigte Entwicklung.

Entwicklung der Gesamtanzahlen

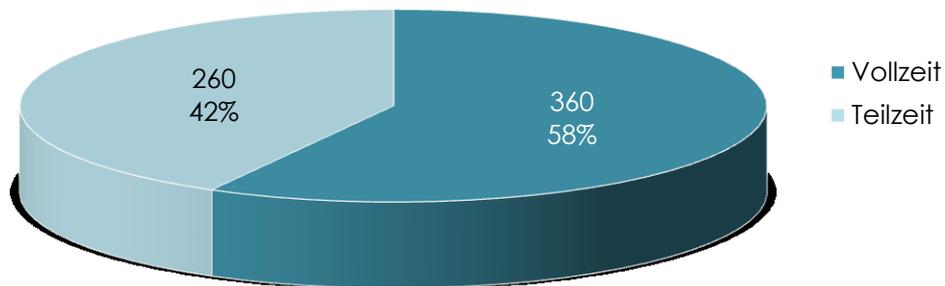
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



Insgesamt gibt es 360 Vollbeschäftigte und 260 Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitquote beträgt 42 % und hat sich damit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2015 (42 %) nicht verändert.

Anteil Vollzeit/Teilzeit

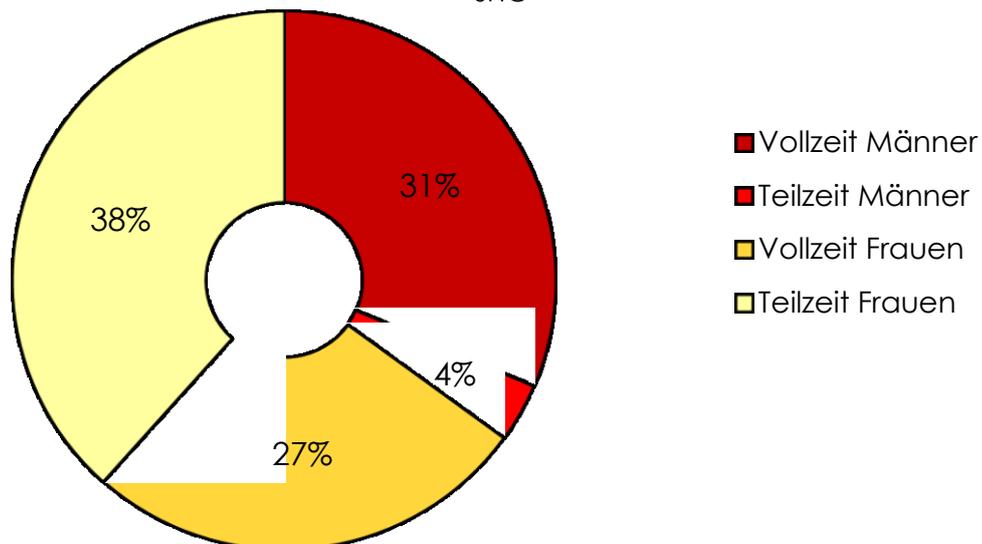
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



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

Anteile Vollzeit/Teilzeit unterteilt in Frauen und Männer

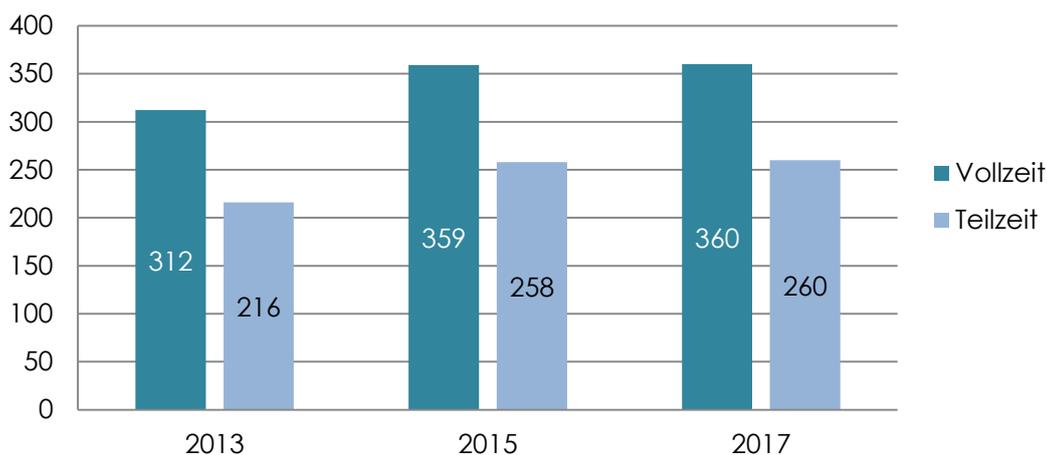
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



Es ist erkennbar, dass die Teilzeitquote bei den Frauen weitaus höher ist als bei den Männern. Das folgende Diagramm zeigt auf, dass seit dem letzten Stichtag 30.06.2015 kaum Veränderungen in der Anzahl und dem Verhältnis der Beschäftigungsmodelle stattgefunden haben.

Entwicklung der Anteile Vollzeit/Teilzeit

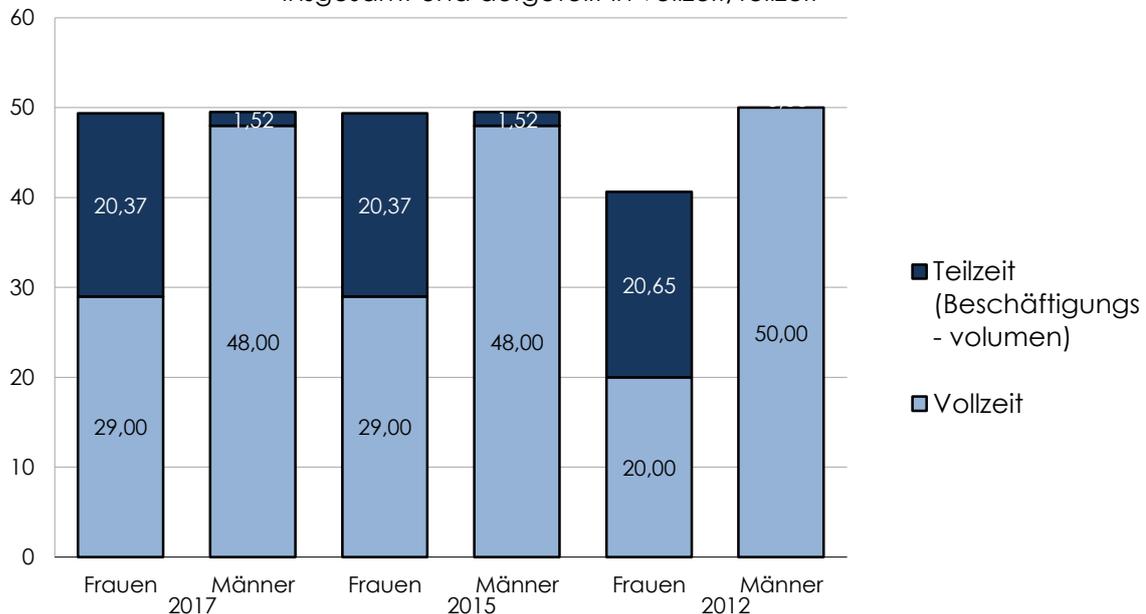
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



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).

3.2 Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte insgesamt und aufgeteilt in vollzeit/teilzeit



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

Beamtinnen / Beamte

Stichtag: 30.06.2017

BesGr	Gesamtzahl	davon vollzeit		davon teilzeit			davon beurlaubt		BV in VZÄ		Anteil am BV		Unterrepräsentanz**	
		w	m	w	VZÄ*	m	VZÄ*	w	m	w	m			
B6	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
B4	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
B3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
A 16	2	-	1	-	-	1	0,77	-	-	-	1,77	-	100	Frauen
A15	5	2	2	-	-	1	0,75	-	-	2	2,75	42,11	57,89	Frauen
A14	5	2	2	1	0,5	-	-	-	-	2,5	2	55,56	44,44	Männer
A13	7	4	2	-	-	-	-	1	-	4	2	66,67	33,33	Männer
A12	9	2	4	3	2,66	-	-	-	-	4,66	4	53,81	46,19	
A11	25	6	10	9	6,44	-	-	-	-	12,44	10	55,44	44,56	Männer
A10	23	6	6	8	5,03	-	-	3	-	11,03	6	64,77	35,23	Männer
A9***	12	6	5	-	-	-	-	1	-	6	5	54,55	45,45	
A9****	8	-	7	1	0,69	-	-	-	-	0,69	7	8,97	91,03	Frauen
A8	11	1	5	5	3,91	-	-	-	-	4,91	5	49,55	50,45	
A7	3	-	-	2	1,14	-	-	1	-	1,14	-	100	-	Männer
A6	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
Ges.	114	29	48	29	20,37	2	1,52	6	0	49,37	49,52	49,92	50,08	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

*** Laufbahnen, in denen A9 Einstiegsamt ist

**bezogen auf das Beschäftigungsvolumen (Anteil < 45 %)

**** Laufbahnen, in denen A9 Endamt ist

Laufbahngruppe 2

B 3 bis B 6

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. Da es sich jeweils um nur eine Stelle handelt, ist immer das andere Geschlecht unterrepräsentiert, unabhängig davon, wie die Stelle besetzt ist.

A 13 (Einstiegsamt) bis A 16

Die Stellen sind in der Regel mit Führungskräften im juristischen, technischen, medizinischen und veterinärmedizinischen Bereich besetzt. Die altersbedingte Fluktuation bei den Stellen im amtsärztlichen und amtstierärztlichen Dienst hat zu keiner Veränderung hinsichtlich der Besetzung der Stellen geführt. Damit sind bei den Bes. Gr. A 15 und 16 die Frauen unterrepräsentiert und in den Bes. Gr. A 14 und A 13 ist zum Stichtag Männer.

A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (Endamt)

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, werden überwiegend Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung allgemeine Verwaltung, aber auch der Fachrichtung Gesundheits- und Soziale Dienste sowie der Technischen Dienste eingesetzt. In der Bes. Gr. A 9 ist die Besetzung ausgeglichen. In den Bes. Gr. A 12 und A 10 sind Männer unterrepräsentiert, jedoch zu einem geringen Anteil. Die Ausgewogenheit ist auch hier fast erreicht.

Laufbahngruppe 1

A 7 bis A 9 (Endstufe)

Bei der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, handelt es sich um Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Dienste und der Gesundheitsaufsicht. Aufgrund der seinerzeit ungünstigen Stellenobergrenzenregelungen wurden nach dem 1.8.2003 keine Anwärtinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Fachrichtung allgemeine Dienste, mehr ausgebildet. Eine Verringerung der Unterrepräsentanz der Frauen in der Bes. Gr. A 9 (Endstufe) ist wenig realistisch, weil im Planungszeitraum kein altersbedingtes Ausscheiden zu erwarten ist. In der Bes. Gr. A 8 ist die Besetzung ausgewogen, in der Bes. Gr. A 7 handelt es sich nur um zwei Stellen, sodass die deutliche Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sehr wahrscheinlich ist.

3.3 Beschäftigte

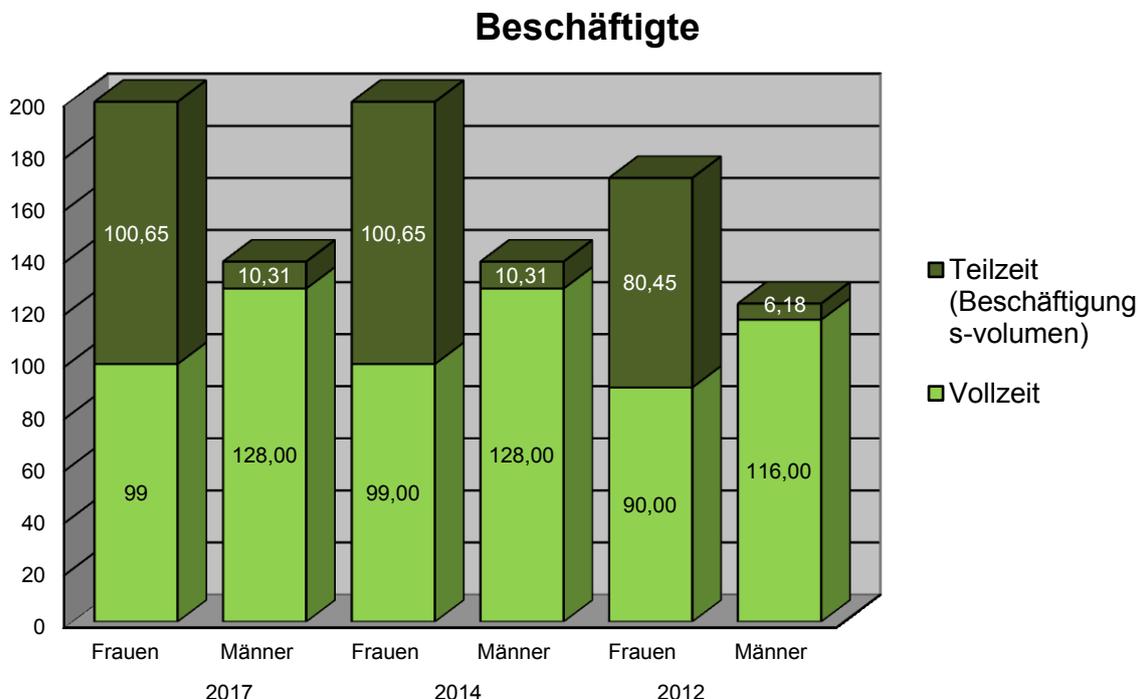
3.3.1 Beschäftigte nach allgemeinen Regelungen des TVÖD

Zum 01.01.2017 ist die neue Entgeltordnung zum TVÖD in Kraft getreten. Veränderungen haben sich insbesondere in der Entgeltgruppe (weiterhin EG) 9 ergeben. Diese wurde aufgeteilt in die EG 9a, 9b und 9c. Dabei ist zu beachten, dass der Einstieg in den „gehobenen Dienst“ die EG 9b ist. Weiterhin wurden die EG 4 und die EG 7 neu geschaffen.

Alle Beschäftigten wurden in die EG übergeleitet, in welche sie zum 31.12.2016 eingruppiert waren. Lediglich bei der EG 9 musste eine Überprüfung stattfinden.

Gemäß § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA konnten die Mitarbeitenden bis zum 31.12.2017 einen Antrag auf Höhergruppierung stellen, der stets auf den 01.01.2017 zurückwirkte. Diese Möglichkeit haben ca. ein Fünftel der Beschäftigten wahrgenommen. Die Folge waren eine Vielzahl an Höhergruppierungen, sodass die Vergleichbarkeit mit dem letzten Planungszeitraum ist daher in vielen Bereichen nicht gegeben.

Im Folgenden ist die aktuelle Beschäftigtenstruktur nach Einbeziehung aller Höhergruppierungen aufgrund der neuen Entgeltordnung dargestellt.



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

Beschäftigte

Stichtag: 30.06.2017

EG	Gesamtzahl	davon vollzeit		davon teilzeit			davon beurlaubt		BV in Vollzeitäquivalenten		Anteil am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentanz*	
		w	m	w	VZÄ*	m	VZÄ*	w	m	w	m	w		m
15	6	1	1	1	0,63	1	0,5	2	-	1,63	1,5	52,08	47,92	
14	7	3	2	2	0,94	-	-	-	-	3,94	2	66,33	33,67	Männer
13	6	1	1	3	1,53	-	-	-	1	2,53	1	71,67	28,33	Männer
12	7	1	6	-	-	-	-	-	-	1	6	14,29	85,71	Frauen
11	44	10	14	13	7,8	5	3,72	1	1	17,8	17,72	50,11	49,89	
10	19	4	14	1	0,5	-	-	-	-	4,5	14	24,32	75,68	Frauen
9c	5	1	1	3	1,88	-	-	-	-	2,88	1	74,23	25,77	Männer
9b	21	6	10	5	2,57	-	-	-	-	8,57	10	46,15	53,85	
9a	71	22	18	30	17,69	1	0,5	-	-	39,69	18,5	68,21	31,79	Männer
8	53	15	13	24	13,41	-	-	1	-	28,41	13	68,61	31,39	Männer
7	6	5	-	1	0,5	-	-	-	-	5,5	-	100,00	0,00	Männer
6	37	9	11	16	10,7	-	-	1	-	19,7	11	64,17	35,83	Männer
5	100	19	29	42	28,8	7	3,31	2	1	47,8	32,31	59,67	40,33	Männer
4	7	1	2	3	2,02	1	0,67			3,02	2,67	53,08	46,92	
3	18	1	5	9	4,74	3	1,04	-	-	5,74	6,04	48,73	51,27	
2	6	-	1	5	2,8	-	-	-	-	2,8	1	73,68	26,32	Männer
1	15	-	-	13	4,14	2	0,57	-	-	4,14	0,57	87,90	12,10	Männer
Ges.	428	99	128	171	100,65	20	10,31	7	3	199,65	138,31	59,08	40,92	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**bezogen auf das Beschäftigungsvolumen (Anteil < 45 %)

Entgeltgruppen 13 bis 15

Die Entgeltgruppe (EG) 15 ist ausgeglichen, in den EG 13 und 14 sind Männer unterrepräsentiert. Die EG 15 war im letzten Plan noch nicht ausgeglichen, dieses hat sich durch das Erreichen der tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in der Zwischenzeit ergeben.

Entgeltgruppen 9b bis 12

Bei den EG 10 und 12 besteht wie in den vorherigen Planungszeiträumen 2013–2014 und 2015–2017 eine Unterrepräsentanz von Frauen. Es ist in der Zwischenzeit ein Ausgleich in der EG 11 erreicht worden. Die neu geschaffene EG 9c ist zu einem geringen Anteil mit mehr Männern besetzt. Die EG 9b ist ausgeglichen.

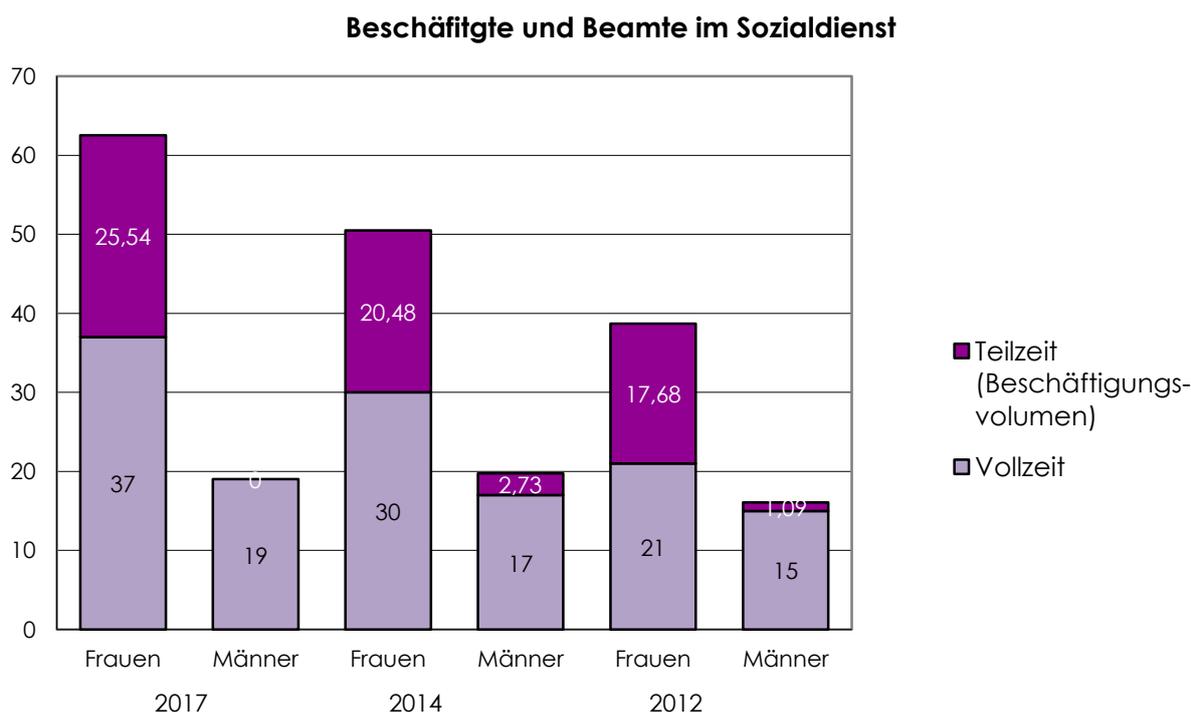
Entgeltgruppen 5 bis 9a

In allen EG besteht eine Unterrepräsentanz der Männer. Dies ist zu begründen mit der Tatsache, dass in den zurückliegenden Jahren häufig nur weibliche Auszubildende gewonnen werden konnten. Auch finden sich in diesen Entgeltgruppen 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 aufgrund der Schülerzahlen nur in Teilzeit zu besetzen sind.

Entgeltgruppen 1 bis 4

Die Besetzung in den EG 3 und 4 ist ausgewogen, in den EG 1 und 2 sind die Männer deutlich unterrepräsentiert. Zu diesen Beschäftigten gehören Reinigungskräfte in den Schulen, Kräfte im Schreibdienst oder hauswirtschaftliche Kräfte in Förderschulen. In der EG 1 werden ausschließlich Essenausgabekräfte 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.

3.3.2 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst



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: 30.06.2017

EG	Gesamtzahl	davon vollzeit		davon teilzeit			davon beurlaubt †		BV in VZÄ		Anteil am BV		Unterrepräsentanz**	
		w	m	w	VZÄ*	m	VZÄ*	w	m	w	m			
S15	10	5	3	2	2	-	-	-	-	7	3	70	30	Männer
S14	31	10	4	16	10,97	-	-	1	-	20,97	3	83,98	16,02	Männer
S12	17	4	3	9	5,99	-	-	1	-	9,99	4	76,91	23,09	Männer
S11b	19	9	5	5	3,53	-	-	-	-	12,53	-	71,48	28,52	Männer
S8b	12	4	4	3	1,42	-	-	1	-	5,42	4	57,54	42,46	Männer
S8a	7	4	-	3	1,63	-	-	-	-	5,63	4	100	-	Männer
S4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	Männer
Ges.	97	37	19	38	25,54	0	0	3	0	62,54	18	76,7	23,3	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**bezogen auf das Beschäftigungsvolumen (Anteil < 45 %)

Entgeltgruppen S 11b bis S 15

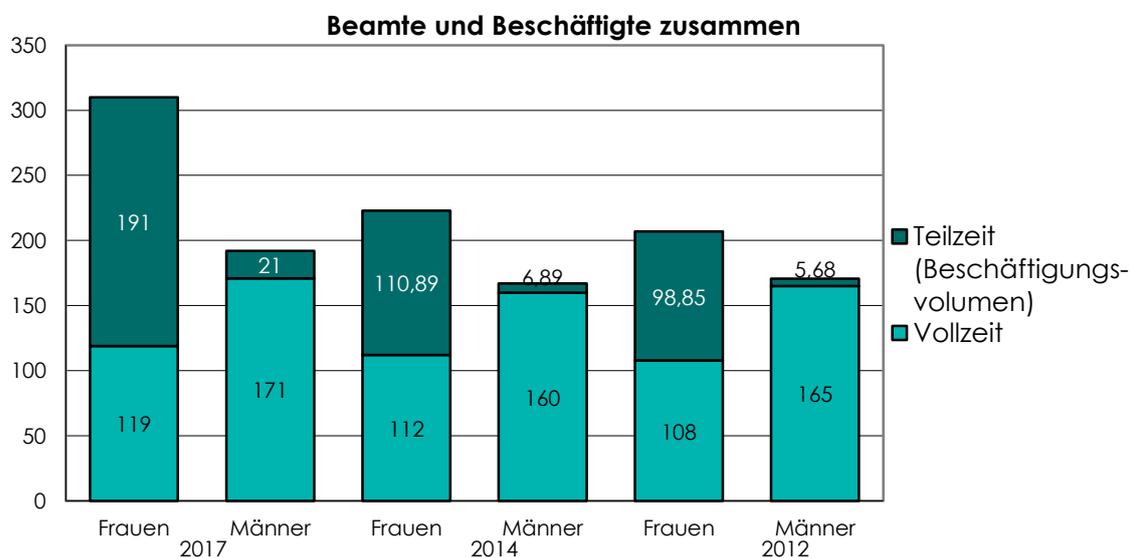
In allen EG sind die Männer unterrepräsentiert. Gegenüber dem Planungszeitraum 2013 bis 2014 ist die Besetzung der Stellen nach EG S 15 von einer Unterrepräsentanz der Frauen auf eine solche der Männer gekippt. Im Sozial- und Erziehungsdienst finden sich z. B. die Sozialarbeiter/-pädagogen des Allgemeinen Sozialen Dienstes, des Pflegekinderdienstes, der Beratungsstellen und des sozial-psychiatrischen Dienstes. Sozialarbeit/-pädagogik gehört zu den Studiengängen, die eher von weiblichen Studenten gewählt werden. Es ist häufig schwierig, geeignete männliche Bewerber zu finden. Planbare Vakanzen sind nicht zu erwarten. Falls Stellen zu besetzen sind, kann im Rahmen des Bestenauswahl versucht werden, den Männeranteil zu erhöhen.

Entgeltgruppe S 4 bis S 8b

In allen Entgeltgruppen besteht eine Unterrepräsentanz der Männer. Die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher wird deutlich häufiger von Frauen gewählt als von Männern. Deshalb ist es schwierig, geeignete männliche Bewerber zu gewinnen.

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 Zusammenstellung 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).



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: 30.06.2017

BesG/EG	Gesamtzahl	davon vollzeit		davon teilzeit				davon beurlaubt		BV in VZÄ		Anteil am BV		Unterrepräsentanz**
		w	m	w	VZÄ*	m	VZÄ*	w	m	w	m	w	m	
B6	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
B4	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
B3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
A16	2	-	1	-	-	1	0,77	-	-	-	1,77	-	100	Frauen
A15, EG 15	11	3	3	1	0,63	2	1,25	2	-	3,63	4,25	46,07	53,93	
A14, EG 14	12	5	4	3	1,44	-	-	-	-	6,44	4	61,69	38,31	Männer
EG 13	6	1	1	3	1,53	-	-	-	1	2,53	1	71,67	28,33	Männer
A13, EG 12	14	5	8	-	-	-	-	1	-	5	8	38,46	61,54	Frauen
A12, EG 11	52	11	18	16	10,46	5	3,72	1	1	21,46	21,72	49,70	50,30	
A11, EG10	42	10	23	9	6,19	-	-	-	-	16,19	23	41,31	58,69	Frauen
A10/9***, EG 9b	53	17	20	12	6,85	-	-	4	-	23,85	20	54,39	45,61	
A9****/8, EG 8/9a	143	38	43	60	35,7	1	0,5	1	-	73,7	43,5	62,88	37,12	Männer
A7, EG 6	40	9	11	18	11,84	-	-	2	-	20,84	11	65,45	34,55	Männer
A6, EG 5	101	19	30	42	28,8	7	3,31	2	1	47,8	33,31	58,93	41,07	Männer
EG 3	18	1	5	9	4,74	3	1,04	-	-	5,74	6,04	48,73	51,27	
EG 2	6	-	1	5	2,8	-	-	-	-	2,8	1	73,68	26,32	Männer
EG 1	15	-	-	13	4,14	2	0,57	-	-	4,14	0,57	87,90	12,10	Männer
Gesamt	518	119	171	191	115,1	21	11,16	13	3	234,1	182,2	56,24	43,76	

* gemessen am BV einer Vollzeitkraft

*** Laufbahnen, in denen A9 das Einstiegsamt ist

**bezogen auf das BV (Anteil < 45 %)

**** Laufbahnen, in denen A9 das Endamt ist

Laufbahngruppe 2

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

In den Besoldungsgruppen A16, A 15/EG 15 sind Frauen unterrepräsentiert, in den Besoldungsgruppen A 13 (Einstiegsamt), A 14/EG 13 und 14 sind jeweils Männer unterrepräsentiert.

A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (Endamt), EG 9b bis 12

Bei der zusammenfassenden Betrachtung ist die Besetzung in der Besoldungsgruppe A 11/EG 10 sowie der Besoldungsgruppe A 13 (Endamt)/EG 12 unausgewogen und die Frauen sind zu einem geringen Anteil unterrepräsentiert, bei Besoldungsgruppe A 12 /EG 11 ist die Ausgewogenheit fast erreicht. In den Besoldungsgruppen A 9/A 10 bzw. EG 9c und 9b ist eine Ausgewogenheit fast erreicht.

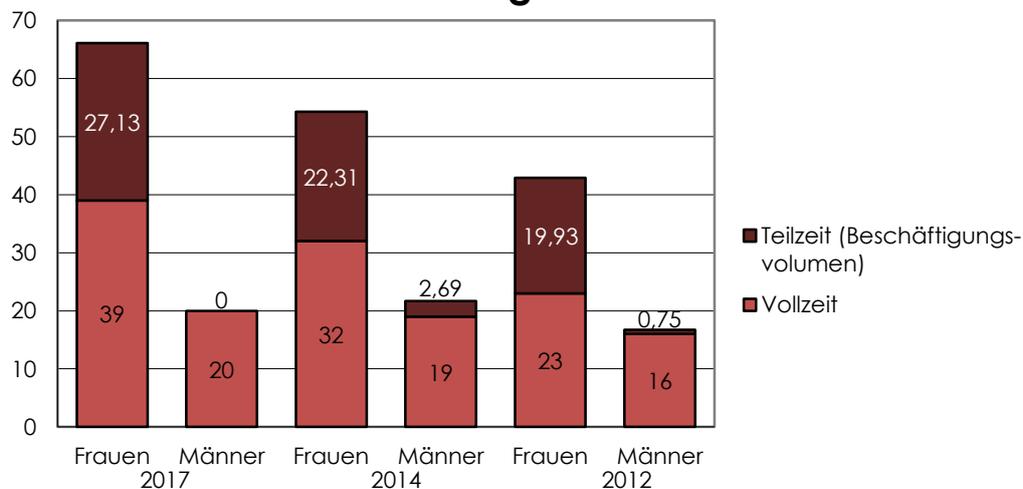
Laufbahngruppe 1

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

Zusammengenommen ergibt sich eine Unterrepräsentanz der Männer. Dies ist dem höheren Anteil der Frauen im Beschäftigtenbereich geschuldet.

3.5 Beschäftigte und Beamte im Sozialdienst zusammen

Beschäftigte im Sozialdienst



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: 30.06.2017

EG	Gesamtzahl	davon vollzeit		davon teilzeit				davon beurlaubt		BV in VZÄ		Anteil am BV		Unterrepräsentanz**
		w	m	w	VZÄ*	m	VZÄ*	w	m	w	m	w	m	
S17, A12	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	Männer
S15, A11	12	6	3	3	2	-	-	-	-	8	-	72,73	27,27	Männer
S14, S12, S11b, A10	71	24	13	32	22,08	-	-	2	-	46,08	3	78	22	Männer
S8b	12	4	4	3	1,42	-	-	1	-	5,42	13	57,54	42,46	Männer
S8a	7	4	-	3	1,63	-	-	-	-	5,63	4	100	-	Männer
S4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	Männer
Gesamt	104	39	20	41	27,13	0	0	3	0	66,13	20	76,78	23,22	Männer

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**bezogen auf das Beschäftigungsvolumen (Anteil < 45 %)

Laufbahngruppe 2

A 12, § 17

In dieser Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe ist nur eine Stelle besetzt. Eine Veränderung würde zu einer Unterrepräsentanz der Frauen führen.

A 11, § 15

Hier besteht unverändert eine Unterrepräsentanz der Männer.

A 10, § 11 bis § 14

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

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

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

Führungskräftestruktur

Stichtag: 30.06.2017

Führungsebene	EG/Bes G.	Gesamtzahl	davon vollzeit		davon teilzeit			davon beurlaubt		BV in VZÄ		Anteil an der Gesamtzahl in %		Anteil am BV		Unterrepräsentanz**	
			w	m	w	VZÄ*	m	VZÄ*	w	m	w	m	w	m	w		m
Fachbereich	A 16	2	-	1	-	-	1	0,78	-	-	-	-	-	100	0,00	100,0	Frauen
	A 15/ EG 15	5	2	2	-	-	1		-	-	2		-	60	50,00	50,00	
	A 14	3	2	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	33,33	66,67	33,33	Männer
	A 13	5	3	2	-	-	-	-	-	-	3	-	-	40	60,00	40,00	Männer
Fachdienst	EG 15	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	50	50	50,00	50,00	
	EG 14	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	100,0	0,00	Männer
	A 13 / EG 12	5	1	4	-	-	-	-	-	-	1	-	20	80	20,00	80,00	Frauen
	A 12 / EG 11	13	4	7	2	1,86	-	-	-	-	5,86	-	46,15	53,85	45,57	54,43	
	S 15 / A 11 / EG 10	14	5	8	1	0,7	-	-	-	-	5,7	-	42,86	57,14	41,61	58,39	Frauen
Gesamt		50	19	26	3	2,56	2	0,78	0	0	21,56	0	44	56	44,60	55,40	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**bezogen auf das Beschäftigungsvolumen (Anteil < 45 %)

Die 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.

Unabhängig von der Besoldungsgruppe/EG ist der Anteil an männlichen und weiblichen Führungskräften ausgewogen.

3.7 Auszubildende sowie Anwärterinnen 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 30.6.2017 verteilten sich die Geschlechter auf die einzelnen Ausbildungsberufe wie folgt:

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

Auszubildende und Anwärter/innen

Stichtag: 30.06.2017

Berufsgruppe	Gesamtanzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %	Unterrepräsentiert
Kreisinspektoranwärter/innen	8	3	5	37,5	62,5	Frauen
Verwaltungsfachangestellte/r	8	6	2	75	25	Männer
Fachinformatiker/in	-	-	-	-	-	
Lebensmittelkontrollsekretär-Anwärter/innen	-	-	-	-	-	
Gesamt	16	9	7	56,3	43,8	

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

Bei der Auswahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber wird die Verwaltung durch Eignungsuntersuchungen der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP) unterstützt. Je nach Qualität der Bewerberinnen und Bewerber wurden bei den Anwärterinnen und Anwärtern sowie den Verwaltungsfachangestellten in den vergangenen Jahren häufig mehr weibliche Nachwuchskräfte eingestellt. Hier ist in den letzten Jahren eine Änderung erkennbar. Bei der Ausbildung zum Fachinformatiker gibt es 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 wird auch die Ausbildung in Teilzeit angeboten. Derzeit befindet sich eine Auszubildende in dieser Ausbildung.

3.8 Fortbildung

Fortbildungen im Jahr 2017 bis zum Stichtag 30.06.2017

Geschlecht	Zeitmodell	Fortbildungen			Dauer in Tagen	Durschnitts dauer in Tagen	Gesamtzahl Personen	Teilnehmende in Relation zur Mitarbeiterzahl*
		gesamt	intern	extern				
w	VZ	111	45	66	148	1,33	63	38,18
	TZ	46	13	33	67	1,46	30	12,61
m	VZ	76	27	49	100	1,32	50	25,64
	TZ	1	-	1	1	1,00	1	4,55
Gesamt		234	85	149	316	1,35	144	23,23

* im jeweiligen Zeitmodell

Festgestellt wurde, dass im Jahr 2017 bis zum Stichtag 154 Männer an 101 Tagen eine Fortbildung besucht haben. 222 Frauen haben insgesamt 215 Fortbildungstage erreicht. Dabei kann es vorkommen, dass einzelne Personen doppelt aufgelistet sind, wenn sie mehrere Fortbildungen besucht haben.

Auf die Personen bezogen haben 93 Frauen und 51 Männer an einer Fortbildung teilgenommen.

Unabhängig davon, ob eine Person mehrmals an einer Fortbildung teilgenommen hat, hat durchschnittlich jeder männliche Teilnehmer 1,32 Tage eine Fortbildung besucht, jede weibliche Teilnehmerin 1,39 Tage.

Anteilig an allen Beschäftigten gemessen liegt die Teilnahme bei den Frauen in Vollzeit bei 38,18 %, in Teilzeit bei 12,61 %. Bei den Männern haben 25,64 % an Fortbildungen teilgenommen und 4,55 % von den Teilzeitkräften.

Die Fortbildungsteilnahme der weiblichen Beschäftigten ist somit höher als die der männlichen. Die Ursachen hierfür können nicht eindeutig ermittelt werden.

4. Überprüfung der Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2015 und 2017

4.1 Abbau von Unterrepräsentanz

Ein Abbau der Unterrepräsentanz wurde angestrebt:

In der Bes. Gr. A 10 bei den Männern, angestrebt wurden 40 %; erreicht wurde eine ausgewogene Besetzung mit einem Anteil von 50,2 % bei den Frauen und 49,8 % bei den Männern.

In der EG 9 wurde ein Männeranteil von 40 % angestrebt. Dieser Anteil konnte nicht erreicht werden. Die Unterrepräsentanz der Männer erhöhte sich von 37,55 % auf 36,54 %.

In der EG § 15 wurde angestrebt, die Unterrepräsentanz der Frauen zu verringern auf 45 %. Aufgrund von Personalfuktuation und Umstrukturierung erhöhte sich der Anteil der Frauen auf 81,82 %, der Anteil der Männer verringerte sich auf 18,18 %.

Die übrigen Ziele und Maßnahmen – wie das Ansprechen des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen, das Anstreben einer paritätischen Besetzung in Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen sowie die Organisation und Terminierung von Dienstbesprechungen unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten – wurden beachtet. Allerdings handelt es sich hier um Dauermaßnahmen, die auch für den fortgeschriebenen Gleichstellungsplan gültig bleiben.

4.2 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit

Folgende Maßnahmen zur Stabilisierung der flexiblen Arbeitsbedingungen wurden vorgesehen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern:

Flexible Arbeitszeit

Um faire Arbeitsbedingungen bezüglich der Arbeitszeit für alle Mitarbeitenden sicherzustellen wird im Rahmen der Re-Auditierung ein entsprechendes Handlungsprogramm erarbeitet.

Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Arbeitsort

Die Dienstvereinbarung für die Inanspruchnahme von Telearbeit und mobilem Arbeiten wurde überarbeitet und die Anspruchsvoraussetzungen deutlich vereinfacht. Mit den Teilnehmenden wurde nach Beendigung der Pilotphase entsprechende Verträge geschlossen. Ein regelmäßiger Austausch findet statt.

Zum Stichtag 30.06.2017 war die Teilnahme wie dargestellt.

Teilnahme an alternierender Telearbeit

Stichtag: 30.06.2017

Geschlecht	Zeitmodell	Telearbeit	Durchschnittsdauer in Jahren	Teilnehmende in Relation zur Mitarbeiterzahl*
w	VZ	2	3	1,21
	TZ	-	0	0,00
m	VZ	2	2	1,03
	TZ	1	3	4,55
Gesamt		5	2	0,81

*aller Mitarbeitenden, unabhängig ob beschäftigt oder verbeamtet

Familienbewusste Führungskompetenz

Seminare zum Thema „Führung und Zusammenarbeit in einem flexibler werdenden Arbeitsumfeld“ sowie weitere Angebote für Führungskräfte sind fester Bestandteil von verpflichtenden Fortbildungen.

Ebenso werden Vorträge zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in verschiedenen Lebensphasen angeboten und Informationen bereitgehalten.

5. Abbau von Unterrepräsentanz - Ziele und Maßnahmen

Aufgrund einer zu erwartenden Fluktuation sollen weiterhin 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 13, unterrepräsentiert sind Männer mit 33,33 %, angestrebt werden 40 %

Bes. Gr. A 10, unterrepräsentiert sind Männer mit 35,23 %, angestrebt werden 40 %

- Durch die neue Entgeltordnung sind einige Unterrepräsentanzen durch Höhergruppierungen entstanden, die nicht beeinflusst werden können. Beispielsweise fällt die EG 7 TVöD darunter.
- Im Übrigen soll jeweils der bisher erreichte Stand gehalten werden. Zu beachten ist allerdings, dass meist bereits über eine geringe Anzahl von Personalwechseln das Verhältnis zwischen Frauen und Männern kippen kann.

Als dauerhaft zu beachtende Ziele werden wiederholt:

- Eine paritätische Besetzung in Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen wird angestrebt.
- Dienstliche Besprechungen werden unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten organisiert und terminiert.

6. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit

6.1 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 Re-Auditierung 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 Re-Auditierung berücksichtigt.

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

- 2009, 2012 und 2015 erhielt der Landkreis das Zertifikat im Audit berufundfamilie®
- Aktuell durchläuft der Landkreis die vierte und damit dauerhafte Zertifizierung mit der Re-Auditierung mit der Erteilung des Zertifikates kann Ende Oktober 2018 gerechnet werden.
- Der Landkreis ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie.
- Der Landkreis ist Mitglied im Verbund Wirtschaft und Familie e.V.

6.2 Ziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Re-Auditierung des Zertifikats Beruf und Familie findet ab 2018 in einem sogenannten Dialogverfahren statt, welches die Institution audtiberufundfamilie® begleitet. Die bisherigen Handlungsfelder werden durch ein Handlungsprogramm abgelöst, das sich schwerpunktmäßig mit einem vom Landkreis festgelegten Thema auseinandersetzt.

Daneben werden alle bisher gesteckten Ziele weiterhin verfolgt.

7. 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 vorrangig dem Fachbereich Personal.

Die Dezernenten, Fachbereichs- und Fachdienstleitungen sind angehalten, gemeinsam am Abbau von bestehenden Unterrepräsentanzen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mitzuwirken.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Planes ermittelt der Fachbereich Personal, ob und inwieweit die gesetzten Ziele erreicht wurden. Im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes werden die Ergebnisse der Evaluation den Bediensteten bekannt gegeben.

8. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan wird am 04.12.2018 dem Ausschuss für Finanzen und Personal, am 10.12.2018 dem Kreisausschuss und am 14.12.2018 dem Kreistag vorgelegt. Er tritt rückwirkend zum 01.01.2018 in Kraft und ist bis zum 31.12.2020 gültig.