

2021 - 2023



Landkreis Nienburg/Weser

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

Nina Guth

Andrea Nuttelmann

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.....	8
3.3 Beschäftigte	10
3.3.1 Beschäftigte nach allgemeinen Regelungen des TVöD.....	10
3.4 Beamte und Beschäftigte zusammen (ohne Sozialdienst)	14
3.5 Beschäftigte und Beamte im Sozialdienst zusammen.....	16
3.7 Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter	19
3.8 Fortbildung	20
4. Überprüfung der Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 und 2020	20
4.1 Abbau von Unterrepräsentanz.....	20
4.2 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit.....	21
5. Abbau von Unterrepräsentanz - Ziele und Maßnahmen.....	22
6. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit.....	23
6.1 Stand der Umsetzung	23
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 gemäß § 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 2021 bis 2023 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 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 Mitarbeiter:innen 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

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel machen es zunehmend schwieriger, geeignete qualifizierte Bewerber:innen anzusprechen. Bedienstete sind bei vermeintlich lukrativeren Angeboten zunehmend eher bereit, den Arbeitgeber zu wechseln, sodass es eine zusätzliche Herausforderung ist, die Bediensteten auch zu halten.

Die geographische Lage des Landkreises Nienburg/Weser und seine ländliche Struktur stehen in Konkurrenz zu Arbeitgebern in Hannover oder Bremen, zumal einige auch bereit sind, übertariflich zu zahlen. Es gilt daher umso mehr, durch sogenannte weiche Faktoren ein größtmögliches Alleinstellungsmerkmal zu erlangen.

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. Der Begriff „Familie“ wurde weit gefasst und umfasst die Betreuung von Kindern ebenso wie die Pflege von Angehörigen.

Für den Landkreis Nienburg/Weser lebt das Familienbewusstsein. Nicht zuletzt wird dadurch die Arbeitgeberattraktivität gesteigert und dem demografischen Wandel so gut es geht vorgesorgt.

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

3. Bestandsaufnahme

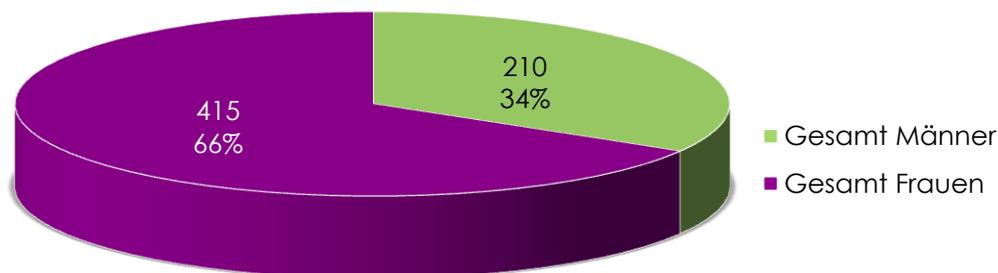
3.1 Anteile Männer und Frauen, Entwicklung der Gesamtzahlen

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 (30.06.2020) 625 Personen beschäftigt. Davon waren 415 Frauen und 210 Männer.

Anteil Männer und Frauen 2020

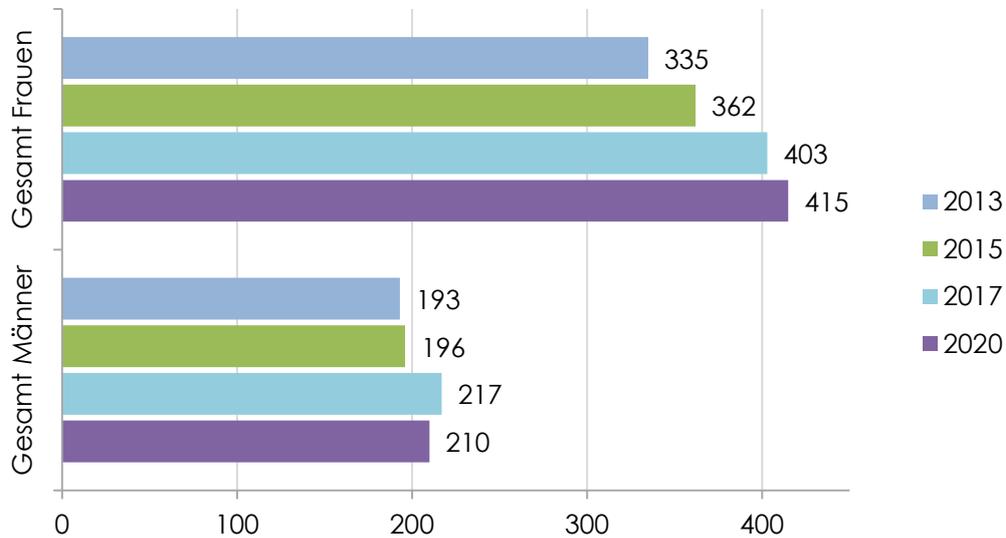
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



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

Entwicklung der Gesamtanzahlen

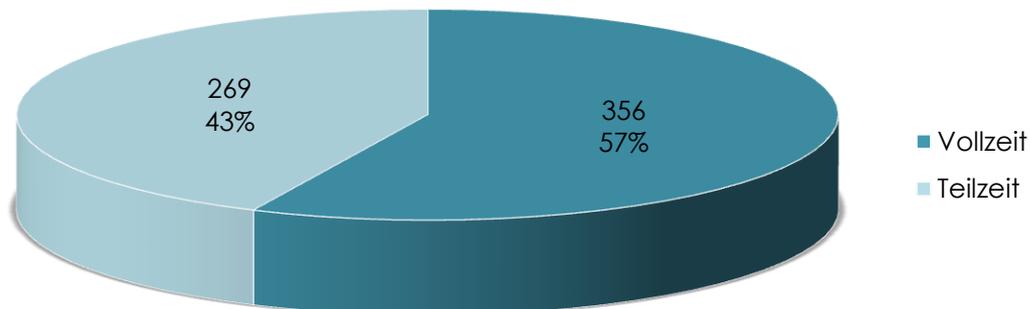
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



Insgesamt gibt es 356 Vollbeschäftigte und 269 Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitquote beträgt 43 % und hat sich damit im Vergleich zum Stichtag 30.06.2017 (42 %) nur unwesentlich verändert.

Anteil Vollzeit/Teilzeit

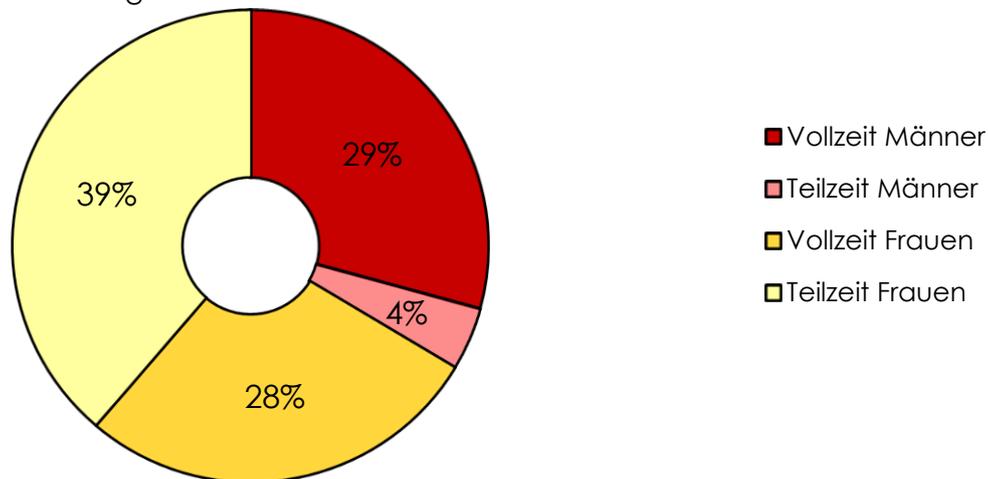
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



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

Anteile Vollzeit/Teilzeit unterteilt in Frauen und Männer

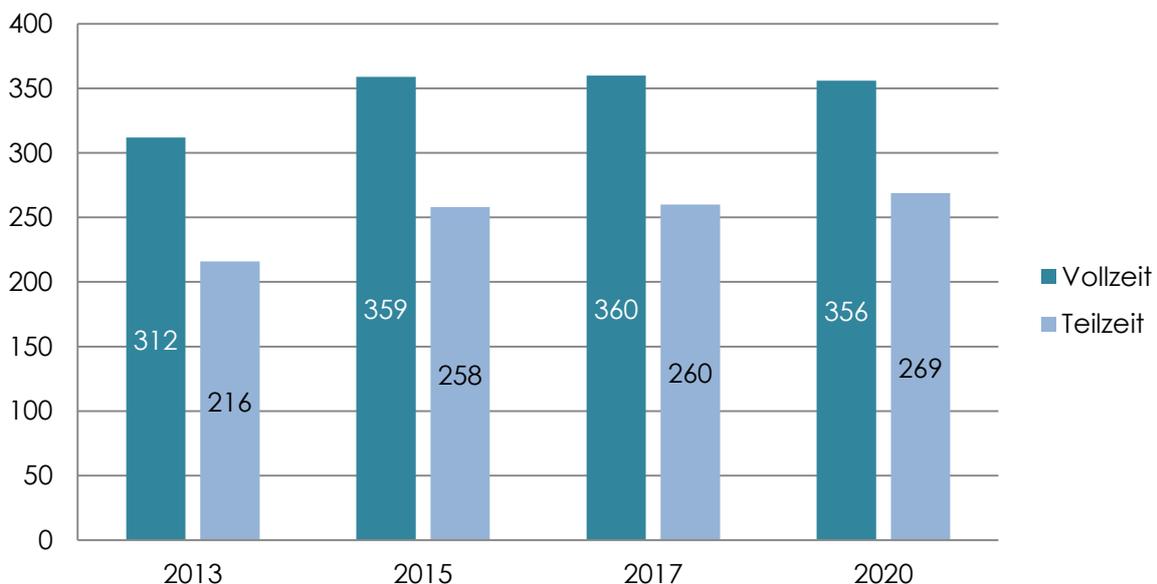
ohne Beurlaubte, Auszubildende/Anwärter/innen und Beschäftigte der Rettungsleitstelle SHG



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 30.06.2017 kaum Veränderungen in der Anzahl und dem Verhältnis der Beschäftigungsmodelle stattgefunden haben.

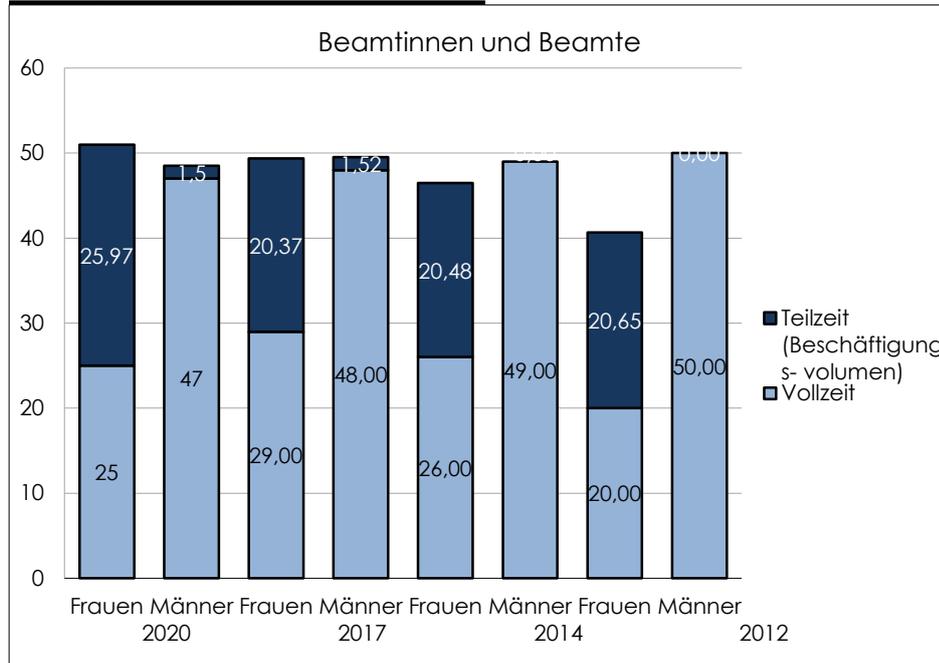
Entwicklung der Anteile Vollzeit/Teilzeit

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



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

Beamtinnen / Beamte

Stichtag: 30.06.2020

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	0,75	-	-	-	1,75	-	100	Frauen
A15	4	2	1	-	-	1	0,75	-	-	2	1,75	53,33	46,67	
A14	5	1	2	2	0,9	-	-	-	-	1,9	2	48,72	51,28	
A13	7	5	2	-	-	-	-	-	-	5	2	71,43	28,57	Männer
A12	8	3	4	1	0,96	-	-	-	-	3,96	4	49,75	50,25	
A11	27	5	12	10	7,33	-	-	-	-	12,33	12	50,68	49,32	
A10	23	5	6	12	8,24	-	-	-	-	13,24	6	68,81	31,19	Männer
A9***	10	2	4	4	2,59	-	-	-	-	4,59	4	53,43	46,57	
A9****	12	-	9	3	2,4	-	-	-	-	2,4	9	21,05	78,95	Frauen
A8	7	2	3	2	1,6	-	-	-	-	3,6	3	54,55	45,45	
A7	3	-	-	3	1,95	-	-	-	-	1,95	-	100	-	Männer
A6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Gesamt	111	25	47	37	25,97	2	1,5	0	0	50,97	48,5	51,24	48,76	

*gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

***Laufbahnen, in denen A9 das Einstiegsamt ist

****Laufbahnen, in denen A) das 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. In der Bes. Gr. A 16 sind die Frauen unterrepräsentiert. In den Bes. Gr. A 15 und A 14 besteht ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

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 der Bes. Gr. A 10 sind die Männer unterrepräsentiert. In den Bes. Gr. A 11 und A 12 ist seit dem letzten Plan ein Ausgleich erreicht worden. In der Bes. Gr. A 13 sind zum Stichtag die Männer deutlich unterrepräsentiert.

Laufbahngruppe 1

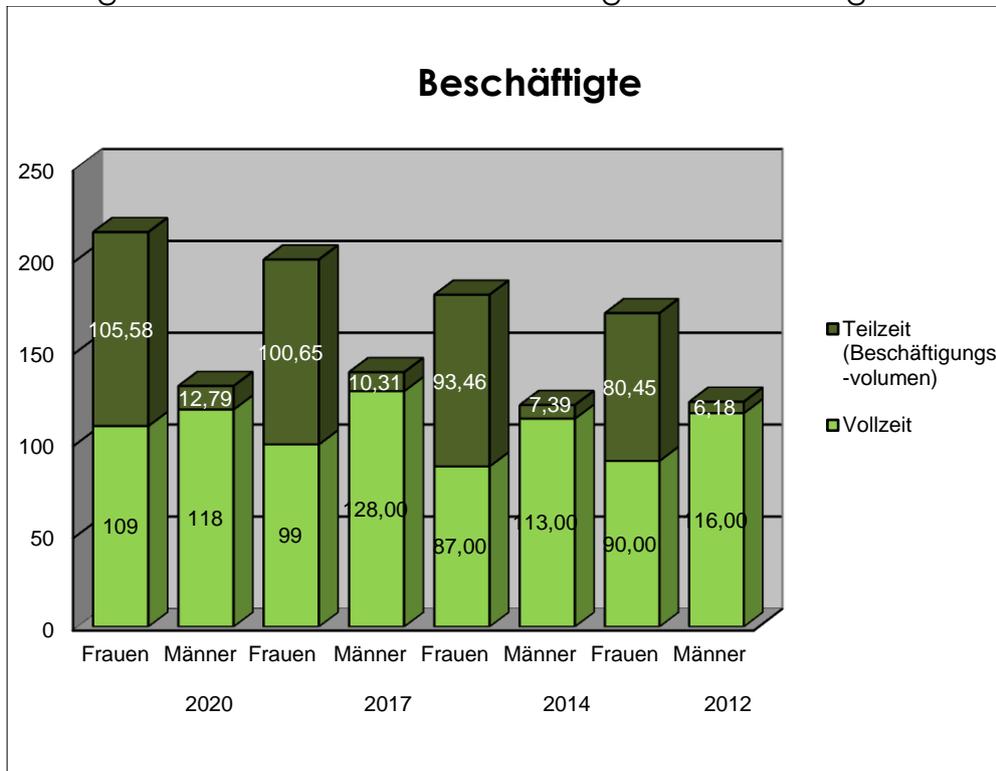
A 7 bis A 9 (Endstufe)

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 drei Stellen, sodass die deutliche Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sehr wahrscheinlich ist.

3.3 Beschäftigte

3.3.1 Beschäftigte nach allgemeinen Regelungen des TVöD

Im Folgenden ist die aktuelle Beschäftigtenstruktur dargestellt.



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

Beschäftigte

Stichtag:

30.06.2020

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	8	2	2	2	1	1	0,5	1	-	3	2,5	54,55	45,45	
14	5	2	2	1	0,5	-	-	-	-	2,5	2	55,56	44,44	Männer
13	3	-	-	1	0,5	1	0,75	-	1	0,5	0,75	40,00	60,00	Frauen
12	8	1	6	1	0,9	-	-	-	-	1,9	6	24,05	75,95	Frauen
11	49	11	15	14	6,37	6	4,72	3	-	17,37	19,72	46,83	53,17	
10	18	5	12	1	0,88	-	-	-	-	5,88	12	32,89	67,11	Frauen
9c	21	6	4	10	6,61	-	-	1	-	12,61	4	75,92	24,08	Männer
9b	29	10	15	4	2,28	-	-	-	-	12,28	15	45,01	54,99	
9a	93	25	18	46	29,94	1	0,5	3	-	54,94	18,5	74,81	25,19	Männer
8	20	5	6	8	4,05	-	-	-	1	9,05	6	60,13	39,87	Männer
7	9	4	1	4	3,06	-	-	-	-	7,06	1	87,59	12,41	Männer
6	71	14	14	38	29,09	1	0,9	4	-	43,09	14,9	74,31	25,69	Männer
5	65	22	17	17	9,86	5	2,68	3	1	31,86	19,68	61,82	38,18	Männer
4	8	1	2	4	2,81	1	0,67	-	-	3,81	2,67	58,80	41,20	Männer
3	16	1	3	7	3,62	5	1,86	-	-	4,62	4,86	48,73	51,27	
2	3	-	1	2	1,07	-	-	-	-	1,07	1	51,69	48,31	
1	9	-	-	8	3,04	1	0,21	-	-	3,04	0,21	93,54	6,46	Männer
Ges.	435	109	118	168	105,58	22	12,79	15	3	214,58	130,79	62,13	37,87	

*gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

***Laufbahnen, in denen A9 das Einstiegsamt ist

****Laufbahnen, in denen A) das Endamt ist

Entgeltgruppen 13 bis 15

Die Entgeltgruppe (EG) 15 ist ausgeglichen, in den EG 13 und 14 sind Männer unterrepräsentiert.

Entgeltgruppen 9b bis 12

Bei den EG 10 und 12 besteht wie in den vorherigen Planungszeiträumen 2013–2014, 2015–2017 und 2018–2020 eine Unterrepräsentanz von Frauen. In der EG 11 ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. In der EG 9c sind die Männern deutlich unterrepräsentiert. Die EG 9b ist ausgeglichen.

Entgeltgruppen 5 bis 9a

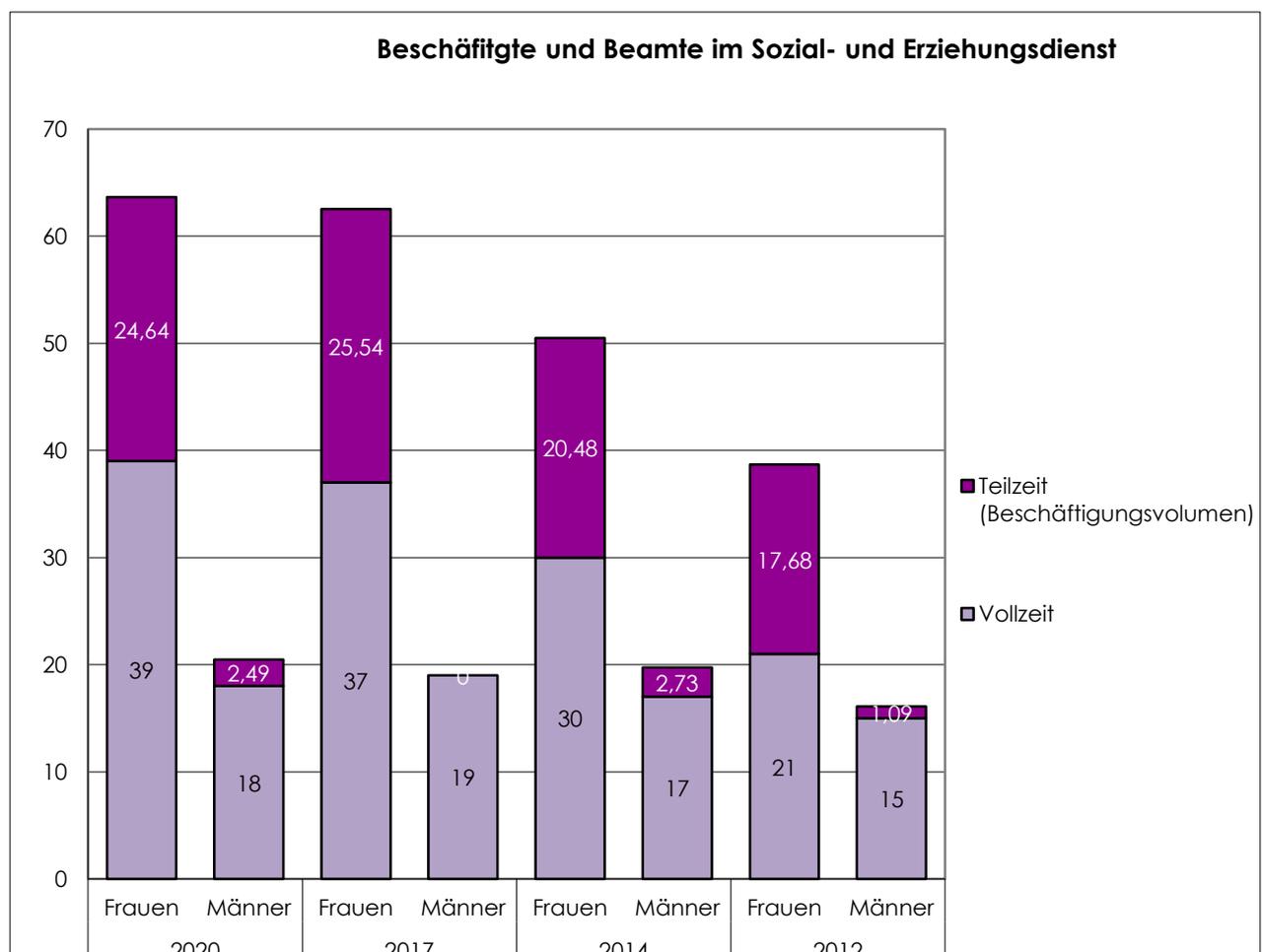
In allen EG besteht eine Unterrepräsentanz der Männer. Dies ist zu begründen mit der Tatsache, dass in den zurückliegenden Jahren häufig nur weibliche Auszubildende gewonnen werden konnten. Auch finden sich in diesen Entgeltgruppen Berufsgruppen, die traditionell eher von Frauen gewählt

wurden, wie zum Beispiel Schulsekretärinnen, Beschäftigte mit Assistenz Tätigkeiten 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 Schüler:innenzahlen nur in Teilzeit zu besetzen sind.

Entgeltgruppen 1 bis 4

Die Besetzung in den EG 2 und 3 ist ausgewogen, in den EG 1 und 4 sind die Männer deutlich unterrepräsentiert. Zu diesen Beschäftigten gehören Reinigungskräfte in den Schulen, Beschäftigte mit Assistenz Tätigkeiten oder hauswirtschaftliche Kräfte in Förderschulen. In der EG 1 werden ausschließlich Essenausgabekräfte in Ganztagschulen in Teilzeit beschäftigt. Für die Teilzeitstellen sind in der Regel kaum 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: 30.06.2020

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	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	Männer
S15	6	1	2	3	2,42	-	-	-	-	3,42	2	63,1	36,9	Männer
S14	33	17	5	7	5,15	-	-	4	-	22,15	5	81,58	18,42	Männer
S12	17	5	3	8	5,79	-	-	1	-	10,79	3	78,25	21,75	Männer
S11b	26	9	4	8	4,96	2	1,85	3	-	13,96	5,85	70,47	29,53	Männer
S8b	11	1	3	6	2,77	1	0,64	-	-	3,77	3,64	50,88	49,12	
S8a	8	2	-	5	3,55	-	-	1	-	5,55	-	100	-	Männer
S4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	Männer
S3	3	2	1	-	-	-	-	-	-	2	1	66,67	33,33	Männer
Ges.	106	39	18	37	24,64	3	2,49	9	0	63,64	20,49	75,64	24,36	

*Gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

***Laufbahnen, in denen A9 das Einstiegsamt ist

****Laufbahnen, in denen A) das Endamt ist

Entgeltgruppen S 11b bis S 17

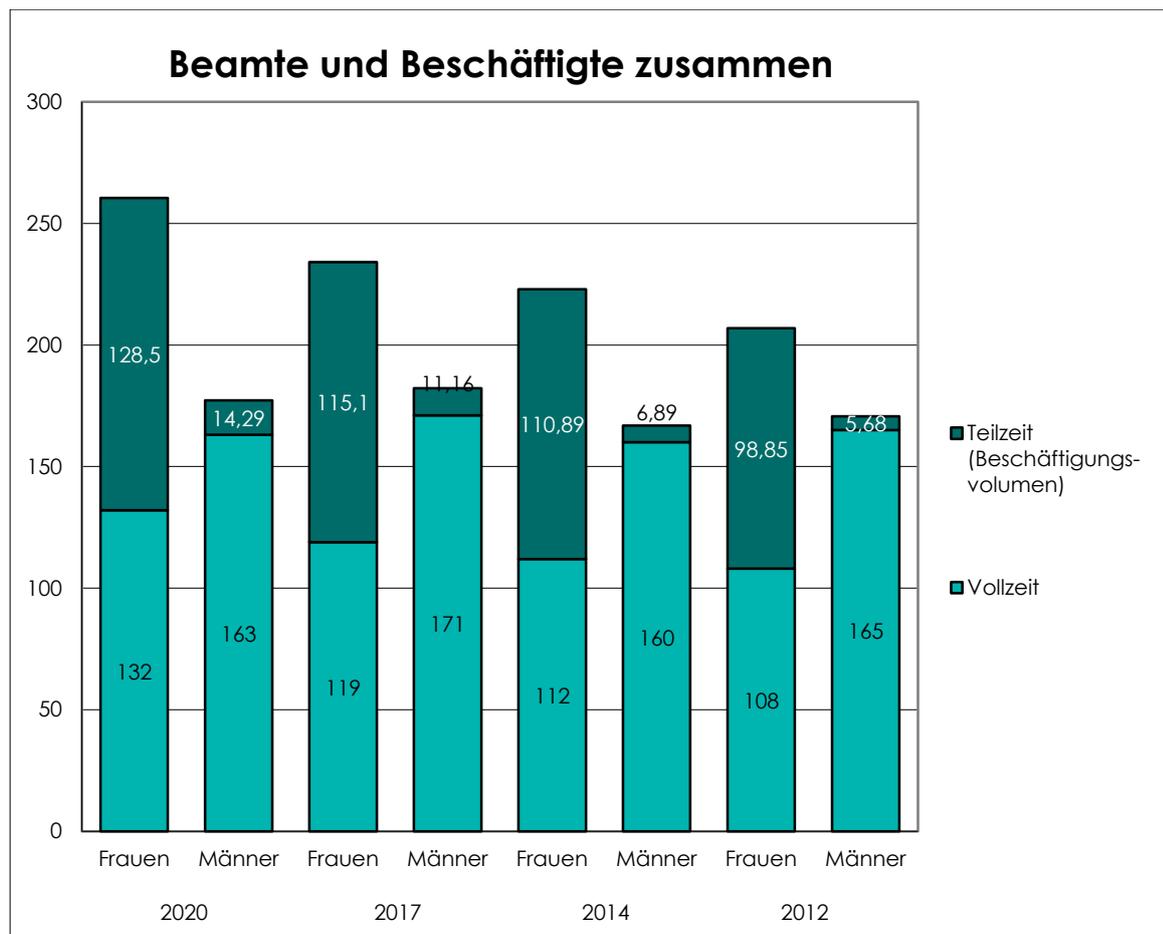
In allen EG sind die Männer unterrepräsentiert. Im Sozial- und Erziehungsdienst finden sich z. B. die Sozialarbeiter:innen und Sozialpädagog:innen des Allgemeinen Sozialen Dienstes, des Pflegekinderdienstes, der Beratungsstellen und des sozial-psychiatrischen Dienstes. Sozialarbeit/-pädagogik gehört zu den Studiengängen, die eher von weiblichen Studenten gewählt werden. Es ist häufig schwierig, geeignete männliche Bewerber zu finden. Falls Stellen zu besetzen sind, kann im Rahmen der Bestenauswahl versucht werden, den Männeranteil zu erhöhen.

Entgeltgruppe S 4 bis S 8b

In fast allen Entgeltgruppen besteht eine Unterrepräsentanz der Männer. Lediglich in der EG S 8b besteht ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der Ausbildungsberuf Erzieher:in 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: 30.06.2020

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			
B6	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
B4	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
B3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	Frauen
A16	2	-	1	-	-	1	0,75	-	-	-	1,75	-	100	Frauen
A15, EG 15	12	4	3	2	1	2	1,25	1	-	5	4,25	54,05	45,95	
A14, EG 14	10	3	4	3	1,4	-	-	-	-	4,4	4	52,38	47,62	
EG 13	3	-	-	1	0,5	1	0,75	-	1	0,5	0,75	40,00	60,00	Frauen
A13, EG 12	15	6	8	1	0,9	-	-	-	-	6,9	8	46,31	53,69	
A12, EG 11	55	13	19	14	6,58	6	4,72	3	-	19,58	23,72	45,22	54,78	
A11, EG10	43	10	23	10	7,46	-	-	-	-	17,46	23	43,15	56,85	Frauen
A10/9***, EG 9b	79	22	28	28	18,17	-	-	1	-	40,17	28	58,93	41,07	Männer
A9****/8, EG 8/9a	133	32	36	59	37,99	1	0,5	4	1	69,99	36,5	65,72	34,28	Männer
A7, EG 6, EG 7	83	18	15	45	34,1	1	0,9	4	-	52,1	15,9	76,62	23,38	Männer
A6, EG 5	65	22	17	17	9,86	5	2,68	3	1	31,86	19,68	61,82	38,18	Männer
EG 3, EG 4	24	2	5	11	6,43	6	2,53	-	-	8,43	7,53	52,82	47,18	
EG 2	3	-	1	2	1,07	-	-	-	-	1,07	1	51,69	48,31	
EG 1	9	-	-	8	3,04	1	0,21	-	-	3,04	0,21	93,54	6,46	Männer
Gesamt	539	132	163	201	128,5	24	14,29	16	3	260,5	177,3	59,50	40,50	

* 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 16, EG 13 bis 15

In der Besoldungsgruppe A16 sind die Frauen unterrepräsentiert. Es ist seit dem letzten Plan ein Ausgleich in der Besoldungsgruppe A15/ EG 15 erreicht worden. In der Besoldungsgruppe A14/ EG 14 besteht wie in dem vorherigen Planungszeitraum eine Ausgeglichenheit. In der EG 13 sind die Frauen unterrepräsentiert.

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

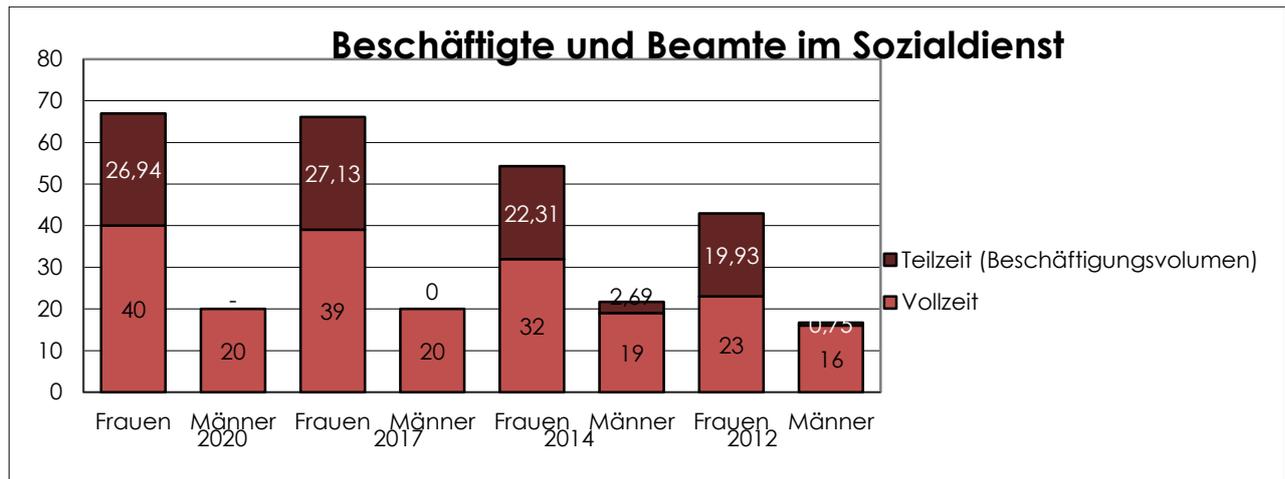
Bei der zusammenfassenden Betrachtung ist bei der Besoldungsgruppe A 13 (Endamt)/EG 12 sowie der Besoldungsgruppe A 12 /EG 11 eine Ausgewogenheit erreicht worden. In der Besoldungsgruppe A 11/ EG 10 ist die Besetzung unausgewogen und die Frauen sind zu einem geringen Anteil unterrepräsentiert. In den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

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



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: 30.06.2020

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			
S17, A12	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	Männer	
S15, A11	8	1	3	4	3,17	-	-	-	4,17	3	58,16	41,84	Männer	
S14, S12, S11b, A10	80	32	13	25	17,45	2	1,85	8	-	49,45	14,85	76,91	23,09	Männer
S8b	11	1	3	6	2,77	1	0,64	-	-	3,77	3,64	50,88	49,12	
S8a	8	2	-	5	3,55	-	-	1	-	5,55	-	100	-	Männer
S4	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	-	Männer
S3	3	2	1	-	-	-	-	-	-	2	1	66,67	33,33	Männer
Gesamt	112	40	20	40	26,94	3	2,49	9	0	66,94	22,49	74,85	25,15	Männer

*gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

Laufbahngruppe 2

A 12, S 17

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

A 11, S 15

Hier besteht unverändert eine Unterrepräsentanz der Männer.

A 10, S 11 bis S14

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.

S 3 bis S 8b

Lediglich in der EG S 8b ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. In den Entgeltgruppen EG S 3 bis EG S 8 a besteht eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer, da diese Stellen fast ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

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: 30.06.2020

Führungsebene	EG/ BesG.	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	0,75	-	-	-	1,75	-	100	0,00	100,00	Frauen
	A 15/ EG 15	5	3	2	-	-	-	-	-	-	3	2	60	40	60,00	40,00	Männer
	A 14	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	0,00	100,00	Frauen
	A 13/ EG 12	6	4	2	-	-	-	-	-	-	4	2	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer
Fachdienst	EG 15	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	50	50	50,00	50,00	
	EG 14	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	50	50	50,00	50,00	
	A 13/ EG 12	5	2	3	-	-	-	-	-	-	2	3	40	60	40,00	60,00	Frauen
	A 12/ EG 11/ S 17	12	4	6	2	1,66	-	-	-	-	5,66	6	50,00	50,00	48,54	51,46	
	A 11 / EG 10/ S 15	8	1	6	1	0,7	-	-	-	-	1,7	6	25,00	75,00	22,08	77,92	Frauen
Team	A 13/ EG 12	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100	0,00	100,00	Frauen
	A 12/ EG 11/ S 17	3	1	1	-	-	1	0,9	-	-	1	1,9	33,33	66,67	34,48	65,52	Frauen
	A 11/ EG 10/ S 15	4	1	1	2	1,65	-	-	-	-	2,65	1	75	25	72,60	27,40	Männer
	A 10, A 9***/ EG 9b, EG 9c /S14, S12, S11b,	8	5	1	1	0,83	1	0,88	-	-	5,83	1,88	75,00	25,00	75,62	24,38	Männer
	A 9****A 8 / EG 8/ 9a	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen
Ges.		60	16	23	3	2,36	1	0,75	0	0	18,36	23,75	31,67	40	43,60	56,40	

*gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

***Laufbahnen, in denen A) das Einstiegsamt ist

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

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 Bürger:innen gewählt, die übrigen Wahlbeamten werden auf Vorschlag des Landrates vom Kreistag gewählt.

Auf der Fachbereichsleitungsebene ist der Anteil an männlichen und weiblichen Führungskräften nahezu ausgewogen.

Bei den Fachdienstleitungen in den Besoldungsgruppe A 12 und den Entgeltgruppen EG 11, EG S 17, EG 12, EG 14 und EG 15 ist die 45er-Marke und damit der Ausgleich nach NGG erreicht.

Verbesserungsbedarf besteht auf Ebene der Teamleitungen, wo eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen ist.

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 30.6.2020 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: 30.06.2020

Berufsgruppe	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %	Unterrepräsentiert
Kreisinspektoranwärter/innen	10	5	5	50	50	
Verwaltungsfachangestellte/r	16	10	6	62,5	37,5	Männer
Fachinformatiker/in	-	-	-	-	-	
Lebensmittelkontrollsekretär-Anwärter/innen	-	-	-	-	-	
Gesamt	26	15	11	57,7	42,3	

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 Bewerber:innen wird die Verwaltung durch Eignungsuntersuchungen der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP) unterstützt. Je nach Qualität der Bewerber:innen wurden bei den Anwärter:innen 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/zur Fachinformatiker:in 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.

3.8 Fortbildung

Fortbildungen im Jahr 2020 bis zum Stichtag 30.06.2020

Geschlecht	Zeitmodell	Fortbildungen			Dauer in Tagen	Durschnitts dauer in Tagen	Gesamtzahl Personen	Teilnehmende in Relation zur Mitarbeiterzahl*
		gesamt	intern	extern				
w	VZ	25	-	25	39	1,56	63	36,42
	TZ	10	-	10	13	1,30	10	4,13
m	VZ	25	-	25	46	1,84	46	25,14
	TZ	3	-	3	3	1,00	2	7,41
Gesamt		63	-	63	101	1,60	121	19,36

* im jeweiligen Zeitmodell

Es haben 73 Frauen und 48 Männer an einer Fortbildung teilgenommen. Anteilig an allen Beschäftigten gemessen liegt die Teilnahme bei den Frauen in Vollzeit bei 36,42 %, in Teilzeit bei 4,13 %. Bei den Männern haben 25,14 % an Fortbildungen teilgenommen und 7,41 % von den Teilzeitkräften.

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

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden im Vergleich zu den Vorjahren deutlich weniger Fortbildungen besucht. Interne Fortbildungen wurden während der Corona-Zeit aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht angeboten. Eine direkte Vergleichbarkeit mit den Zahlen der Vorjahre ist daher nur sehr eingeschränkt möglich.

4. Überprüfung der Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 und 2020

4.1 Abbau von Unterrepräsentanz

Ein Abbau der Unterrepräsentanz wurde angestrebt:

In der Bes. Gr. A 13 wurde ein Männeranteil von 40 % angestrebt. Dieser Anteil konnte nicht erreicht werden. Die Unterrepräsentanz der Männer erhöhte sich von 33,33 % auf 28,57 %.

In der Bes. Gr. A 10 wurde ein Männeranteil von 40 % angestrebt. Dieser Anteil konnte nicht erreicht werden. Die Unterrepräsentanz der Männer erhöhte sich von 35,23 % auf 31,19 %.

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:

Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Arbeitsort

Die Dienstvereinbarung für die Inanspruchnahme von Telearbeit und mobilem Arbeiten wurde überarbeitet und die Anspruchsvoraussetzungen deutlich vereinfacht. Ein regelmäßiger Austausch findet statt.

Zum Stichtag 30.06.2020 war die Teilnahme an alternierender Telearbeit wie dargestellt.

Teilnahme an alternierender Telearbeit

Stichtag: 30.06.2020

Geschlecht	Zeitmodell	Telearbeit	Durchschnitts dauer in Jahren	Teilnehmende in Relation zur Mitarbeiterzahl*
w	VZ	4	3	1,65
	TZ	1	2,5	0,58
m	VZ	-	0	0,00
	TZ	1	3	3,70
Gesamt		6	2,125	0,96

Die Coronapandemie mit dem ersten Lockdown im März 2020 war und ist Auslöser eines tiefgreifenden Wandels in der Arbeitswelt. Das mobile Arbeiten wurde innerhalb kürzester Zeit beim Landkreis Nienburg/Weser unkompliziert ermöglicht und hat sich inzwischen etabliert. Zahlen über das mobile Arbeiten können nicht dargestellt werden, da diese bis zum Stichtag nicht dokumentiert wurden.

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.

Eine Arbeitsgruppe von Mai 2018 bis zum September 2019 zum Thema „Qualifizierung von Führungskräften“ im „Forum Führung“ gearbeitet. Herausgekommen ist die Arbeitsgrundlage „Empfehlungen des Forums Führung zur Weiterentwicklung der Führungsstruktur und –kultur“. Die Umsetzung der Maßnahmen sollte ab Frühjahr 2020 beginnen und konnte aber aufgrund der Corona-Pandemie nicht umgesetzt werden.

5. Abbau von Unterrepräsentanz - Ziele und Maßnahmen

Es sollen weiterhin folgende Ziele und Maßnahmen im Planungszeitraum erreicht bzw. durchgeführt werden:

- In den folgenden Besoldungs-/Entgeltgruppen wird ein Abbau der jeweiligen Unterrepräsentanz angestrebt:
 - In der Bes. Gr. A 13, unterrepräsentiert sind Männer mit 28,57 % sollen erneut 40 % angestrebt werden.
 - In der Bes. Gr. A 10, unterrepräsentiert sind Männer mit 31,19 % sollen erneut 40 % angestrebt werden.
- Im Bereich der Führungskräfte wird in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ein Ausgleich angestrebt.
- 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 variieren kann.

Als dauerhaft zu beachtende Ziele werden wiederholt:

- 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 (s. Seite 20) ergibt.
- 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 Bediensteten 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 Mitarbeiter:innengespräche.
- Es gibt Informationen zum Thema im Intranet sowie in den 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. Rund ein Drittel der Plätze werden offen angeboten. Die anderen Plätze stehen den Beschäftigten der Kreisverwaltung zur Verfügung.

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

- Seit 2009 hat der Landkreis Nienburg/Weser bereits fünf Auditierungen des Audit berufundfamilie durchlaufen und hat nun auch das zweite Dialogverfahren erfolgreich abgeschlossen.
- 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

Der Landkreis Nienburg/Weser wird seine Vereinbarkeitspolitik weiterentwickeln und das dauerhaft erteilte Zertifikat zum auditberufundfamilie auch in Zukunft in einem Dialogverfahren, welches die Institution auditberufundfamilie® begleitet, im Abstand von drei Jahren bestätigen lassen. Die jeweils gültigen Handlungsprogramme unterstützen die Ziele des Gleichstellungsplanes.

Daneben werden alle bisher gesteckten Ziele weiterhin verfolgt.

7. Ausblick

Für die Bediensteten 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 15.11.2022 dem Ausschuss für Finanzen und Personal, am 28.11.2022 dem Kreisausschuss und am 16.12.2022 dem Kreistag vorgelegt. Er tritt rückwirkend zum 01.01.2021 in Kraft und ist bis zum 31.12.2023 gültig.