

Gleichstellungsplan

für den



LANDKREIS ROTENBURG ^(WÜMME)

2012 bis 2014

Inhalt

1. Vorbemerkungen
2. Hintergrund
3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
 - 3.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
 - 3.2. Feststellung der Unterrepräsentanz
 - 3.3. Analyse und Ursachenforschung
4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen
6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit
7. Ausblick
8. Anlagen

1. Vorbemerkungen

Mit Datum vom 01.01.2011 trat in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft. Es ersetzt die Regelungen und Bestimmungen des bisher gültigen NGG vom 15.06.1994. Hauptziele des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler gewordenen NGG sind

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

Damit steht nicht mehr ausschließlich die Frauenförderung im Fokus des NGG, sondern ausdrücklich das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter. Zudem wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gleichrangiges Ziel des Gesetzes aufgenommen.

Entsprechend des §1 NGG sind in der Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme)

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) strebt die Erreichung dieser Handlungsziele an und hat nachfolgenden Gleichstellungsplan mit Teilzielen und Maßnahmen zu Erreichung dieser Ziele formuliert. Der Gleichstellungsplan wird entsprechend des § 16 Abs. 1 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu berücksichtigen. Der Gleichstellungsplan ist somit Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns.

2. Hintergrund

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und dessen Folgen ist es das ureigenste Interesse der Landkreisverwaltung, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten bzw. qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und so einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen. Da die Bevölkerungszahlen und mithin auch die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gebiet des Landkreises Rotenburg (Wümme) insgesamt rückläufig sein werden, steht die Landkreisverwaltung in großer Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern. So genannte „weiche Standortfaktoren“ wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere flexible Arbeitszeiten können sich zu einem Wettbewerbsvorteil für die Kreisverwaltung entwickeln.

Darüber hinaus wird die demographische Entwicklung dazu führen, dass der Anteil pflegebedürftiger Menschen wachsen wird. Dem entsprechend wird auch die Zahl der Beschäftigten in der Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) steigen, die jetzt oder in naher Zukunft ihre Berufstätigkeit mit der Pflege eines Angehörigen zu vereinbaren haben. Der Kreisverwaltung ist bewusst, dass es für einen Großteil der Beschäftigten- nicht nur aus finanziellen Gründen - ein großer Wunsch ist, beides zu verbinden. Er hat sich daher zum Ziel gesetzt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei bestmöglich unterstützen und so deren Arbeitskraft und Kompetenzen langfristig in der Verwaltung halten. Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ist somit auch Chance: Die Landkreisverwaltung könnte sich als attraktiver Arbeitgeber entscheidend von Anderen abheben. Vorausgesetzt es gelingt, tragfähige Lösungen in diesem Bereich und eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Gleiches gilt für eine gelebte Gleichstellung beider Geschlechter.

Die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) bietet bereits verschiedene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch zur Gleichstellung von Männern und Frauen an. Die Betriebs eigene Großtagespflegestelle „Wümme-Wichtel“ und die in den vergangenen Jahren verstärkt erfolgte Berücksichtigung von Frauen für Führungspositionen sind nur zwei Beispiele. Auf dem bisher erreichten aufbauend, hat sich die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) jedoch weitere Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesetzt. Im folgenden Gleichstellungsplan wird daher Bezug auf den Status Quo genommen. Die aktuellen Beschäftigungsstrukturen und –bedingungen werden kurz analysiert und Maßnahmen zur Erreichung der selbst aufgestellten Handlungsziele aufgeführt.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

3.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Entsprechend § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag 30.06.2011 die in den Anlagen 1, 2 und 3 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) ermittelt. Dabei wurden folgende drei Mitarbeitergruppen getrennt voneinander betrachtet:

- 3.1.1. Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst),
- 3.1.2. Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst),
- 3.1.3. Tarifbeschäftigten (Angestellte und Arbeiter).

3.2. Feststellung der Unterrepräsentanz

Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Den Anlagen 1, 2 und 3 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen und die tatsächlich zum 30.06.2011 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen. Auf die nach dem NGG als ausgeglichen geltenden Verhältnisse und Bereiche wird in diesem Gleichstellungsplan nicht eingegangen.

- 3.2.1. Zusammengefasst ist festzustellen, dass in der Laufbahngruppe 1 insgesamt betrachtet keine Unterrepräsentanz vorliegt. Wenn auch innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen für beide Geschlechter zu finden sind.
- 3.2.2. In der Laufbahngruppe 2 sind Unterrepräsentanzen in nahezu allen Besoldungsgruppen und insbesondere im ehemaligen höheren Dienst bei den weiblichen Mitarbeiterinnen festzustellen. Lediglich bei den Anwärterinnen und Anwärtern liegt eine Unterrepräsentanz der männlichen Mitarbeiter vor.
- 3.2.3. Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten sind wechselseitige Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen E zu finden. In allen Entgeltgruppen S liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Mitarbeiter vor.

3.3. Analyse und Ursachenforschung

Grundsätzliches:

Insbesondere in der Laufbahngruppe 2 mit dem ehemaligen höheren und gehobenen Dienst und bei den höher dotierten Stellen bei den Tarifbeschäftigten fällt eine Unterrepräsentanz der Frauen auf. Diese Unterrepräsentanz ist insbesondere den historischen traditionellen Rollenbildern in den Familien und in der Gesellschaft geschuldet.

In diesen Führungs- und Leitungspositionen finden sich insbesondere ältere Mitarbeiter, die in den vergangenen 20 bis 40 Jahren Karriere beim Landkreis gemacht haben. Frauen waren im gleichen Zeitraum eher für die Erziehung der Kinder und die Führung des Haushalts verantwortlich. Daher haben sie oftmals auf eine eigene Karriere und sogar vollständig auf die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verzichtet. In der Landkreisverwaltung führte dies dazu, dass Frauen oftmals erst Jahre nach der Geburt ihrer Kinder in den Beruf zurück kehrten und dann ausschließlich eher ausführende Tätigkeiten und Zuarbeiten übernahmen. Zudem kehrten diese Frauen häufig nur in Teilzeit zurück. Noch bis vor wenigen Jahren galt Teilzeitarbeit gesellschaftlich nicht als vollwertig anerkannt und war somit ein Hinderungsgrund für Führungsaufgaben. Dies spiegelt sich ebenfalls in der Führungsebene der Landkreisverwaltung wider.

Die Analyse zur Beschäftigtenstruktur spiegelt allgemeine gesellschaftliche Gegebenheiten wieder: Frauen übernehmen nach wie vor die Aufgaben für die Familie, und Frauen sind in Leitungen unterrepräsentiert - nicht aufgrund mangelnder Qualifikationen, sondern weil für sie die Verbindung von Familie und Beruf nicht so leicht machbar ist.

3.3.1. Laufbahngruppe 1

Besoldungsgruppe	Ursache für die jeweilige Unterrepräsentanz
A 9	Die 100%-ige Besetzung mit männl. Mitarbeitern ist historisch bedingt. Da in der Besoldungsgruppe A8 ausschließlich Frauen zu finden sind, werden zukünftige Beförderungen zwangsläufig zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich führen.
A 8	In der Vergangenheit hatten sich ausschließlich Frauen im Bewerberfeld durchgesetzt. Dies führt heute dazu, dass ausschließlich Frauen in diesem Bereich arbeiten. Beim Landkreis Rotenburg (Wümme) werden inzwischen keine Beamten und Beamtinnen im mittleren Dienst mehr ausgebildet.
A 7	---
A 6	Es handelt sich um einen jüngeren Mitarbeiter im mittleren Dienst.

3.3.2. Laufbahngruppe 2

Besoldungsgruppe	Ursache für die jeweilige Unterrepräsentanz
B 6	Es handelt sich um Wahlbeamte; Politik und Kreistag entscheiden über die Stellenbesetzung.
B 4	Es handelt sich um Wahlbeamte; Politik und Kreistag entscheiden über die Stellenbesetzung.
B 3	Es handelt sich um Wahlbeamte; Politik und Kreistag entscheiden über die Stellenbesetzung.
A 16	Im Bewerberfeld haben sich aufgrund besserer Qualifikation und Eignung ausschließlich Männer durchgesetzt. Zudem haben sich fast ausschließlich Männer auf diese Posten beworben.
A 15	Die Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt. Langjährige männliche Mitarbeiter der Kreisverwaltung wurden in der Vergangenheit befördert und bekleiden daher auch heute noch in einer Überzahl diese Posten. Zudem setzten sich im Bewerberfeld mehr Männer als Frauen durch.
A 14	Im Bewerberfeld haben sich aufgrund der geforderten Qualifikation und Eignung mehrheitlich Männer beworben und Männer durchgesetzt.
A 13 h. D.	Im Bewerberfeld haben sich aufgrund der geforderten Qualifikation und Eignung mehrheitlich Männer beworben und Männer durchgesetzt.
A 13	Die Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt. Langjährige männliche Mitarbeiter der Kreisverwaltung wurden in der Vergangenheit befördert und bekleiden daher auch heute noch in einer Überzahl diese Posten.
A 12	Die Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt. Langjährige männliche Mitarbeiter der Kreisverwaltung wurden in der Vergangenheit befördert und bekleiden daher auch heute noch in einer Überzahl diese Posten.
A 11	Die Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt. Langjährige männliche Mitarbeiter der Kreisverwaltung wurden in der Vergangenheit befördert und bekleiden daher auch heute noch in einer Überzahl diese Posten.
A 10	Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Besoldungsstufe 10 arbeiten lediglich 4 Frauen in Vollzeit, aber 12 Männer in Vollzeit, darüber hinaus sind 3 Frauen in Teilzeit beschäftigt und aktuell 2 Frauen beurlaubt. Dies führt dazu, dass die Frauen insgesamt unterrepräsentiert sind.
A 9 g.D.	---
in Ausbildung	Im Bewerberfeld haben sich mehr Frauen beworben und aufgrund besserer schulischer Leistungen und besserer Vorbildung mehr Frauen als Männer durchgesetzt.

3.3.3. Tarifbeschäftigte

E 15	Zwei Frauen arbeiten in Teilzeit und ein Mann in Vollzeit in diesem Bereich, dies führt zu einer Unterrepräsentanz der Männer.
E 14	Insbesondere lebensältere Mitarbeiter sind in E 14 eingruppiert, dies ist historisch bedingt. Zudem bewirkten fehlende öffentliche Ausschreibungen in diesem Bereich vermehrte Beförderungen von männlichen Mitarbeitern der Kreisverwaltung.
E 13	Da in diesem Bereich vier Teilzeitstellen angeboten und drei davon mit weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt wurden, führt hier das Teilzeitangebot zu einer Unterrepräsentanz der Männer.
E 12	In diesem Bereich finden sich insbesondere technische Berufe; diese waren bzw. sind eine Männerdomäne, da Frauen in der Vergangenheit diese Berufe nicht ergriffen bzw. studierten. Daher finden sich in diesem Bereich keine Frauen.
E 11	In diesem Bereich finden sich insbesondere technische Berufe; diese waren bzw. sind eine Männerdomäne, da Frauen in der Vergangenheit diese Berufe nicht ergriffen bzw. studierten. Dies führt zu einer Unterrepräsentanz der Frauen. Bezüglich der Verwaltungsaufgaben im E 11- Bereich besteht bereits eine paritätische Stellenbesetzung.
E 10	In den vergangenen drei Jahren nahmen in zwei Lehrgängen für zukünftige Führungskräfte lediglich 10 Frauen im Gegensatz zu 21 Männern teil. Dies führte dazu, dass vermehrt männliche Kollegen auf E10-Stellen befördert wurden.
E 9	Im E9-Bereich finden sich insbesondere Stellen in Teilen der Kreisverwaltung, zu denen eher Frauen eine Affinität haben; daher bewerben sich regelmäßig deutlich weniger Männer als Frauen. Zudem sind die weiblichen Bewerberinnen in diesen Bereichen bisher oftmals besser qualifiziert und geeignet.
E 8	Im E8-Bereich finden sich insbesondere Stellen in Teilen der Kreisverwaltung, zu denen eher Frauen eine Affinität haben; daher bewerben sich regelmäßig deutlich weniger Männer als Frauen. Zudem sind die weiblichen Bewerberinnen in diesen Bereichen bisher oftmals besser qualifiziert und geeignet.
E 6	In diesem Bereich führt insbesondere die Teilzeitarbeit zu einer Unterrepräsentanz der Frauen, da diese den weitaus größeren Teil der Teilzeitarbeitskräfte stellen.
E 5	---
E 4	Hierbei handelt es sich um Arbeitsbereiche mit hohem körperlichen Einsatz und eher dem technischen Bereich zuzuordnenden Aufgaben. Daher gibt und gab es hier wenige bis gar keine weiblichen Bewerberinnen mit den erforderlichen Qualifikationen.
E 3	Hierbei handelt es sich um traditionell "typische" Frauenarbeit in Teilzeit z.B. Raumpflegerinnen. Daher haben sich in der Vergangenheit kaum Männer beworben.
E 2Ü	Hierbei handelt es sich um traditionell "typische" Frauenarbeit in Teilzeit z.B. Raumpflegerinnen. Daher haben sich in der Vergangenheit kaum Männer beworben.
E 2	Hierbei handelt es sich um traditionell "typische" Frauenarbeit in Teilzeit z.B. Raumpflegerinnen. Daher haben sich in der Vergangenheit kaum Männer beworben.
in Ausbildung	Im Bewerberfeld haben sich mehr Frauen beworben und aufgrund besserer schulischer Leistungen und besserer Vorbildung mehr Frauen als Männer durchgesetzt.

S 17	---
S 14	Im S-Bereich finden sich insbesondere Stellen zu denen eher Frauen eine Affinität haben; daher bewerben sich regelmäßig deutlich weniger Männer als Frauen. Zudem sind die weiblichen Bewerberinnen in diesen Bereichen bisher oftmals besser qualifiziert und geeignet.
S 12	Im S-Bereich finden sich insbesondere Stellen zu denen eher Frauen eine Affinität haben; daher bewerben sich regelmäßig deutlich weniger Männer als Frauen. Zudem sind die weiblichen Bewerberinnen in diesen Bereichen bisher oftmals besser qualifiziert und geeignet.
S 11	Im S-Bereich finden sich insbesondere Stellen zu denen eher Frauen eine Affinität haben; daher bewerben sich regelmäßig deutlich weniger Männer als Frauen. Zudem sind die weiblichen Bewerberinnen in diesen Bereichen bisher oftmals besser qualifiziert und geeignet.
S 8	Im S-Bereich finden sich insbesondere Stellen zu denen eher Frauen eine Affinität haben; daher bewerben sich regelmäßig deutlich weniger Männer als Frauen. Zudem sind die weiblichen Bewerberinnen in diesen Bereichen bisher oftmals besser qualifiziert und geeignet.

4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung

Entsprechend der bisher bekannten und vorausschauend zu erwartenden Zu- und Abgänge im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes ergeben sich die in den Anlagen 4, 5 und 6 aufgeführten Beschäftigtenzahlen. Insgesamt werden im Zeitraum 2012 bis 2014 voraussichtlich 58 Stellen zu besetzen sein. Ca. ¼ davon sollen durch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besetzt werden, soweit dieses sich in Eignung und Qualifikation durchsetzt.

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Ziele: Die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) avisiert

- eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen und
- eine Verbesserung der Qualität der Verwaltungsentscheidungen im Landkreis Rotenburg (Wümme) durch das Einbringen sowohl weiblicher als auch männlicher Sichtweisen und Erfahrungen, sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern.

5.1. Konkret sollen folgende Zielvorgaben bezüglich der Verringerung der Unterrepräsentanzen bis zum Ende des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes erreicht werden:

Besoldungs-, Entgelt- o. Ver- gütungsgruppe	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP: ange- strebt v.H.-Satz im Gel- tungszeitraum
	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06.2011 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2014 angestrebter v.H.-Satz
A 15	Frauen	17,65	41%
A 13	Frauen	0,00	20%
A 12	Frauen	32,80	46%
A 11	Frauen	25,70	34%
A 10	Frauen	32,39	49%
E 12	Frauen	0,00	20%
E 11	Frauen	27,87	32%
E 10	Frauen	20,56	26%
E 9	Männer	39,93	41%
E 8	Männer	32,27	34%
S 14	Männer	29,89	41%
S 11	Männer	29,41	37%

Für die Laufbahngruppe 1 wurden keine Ziele festgelegt, da hier insgesamt betrachtet eine Gleichstellung bereits erreicht wurde und aufgrund des zukünftigen voraussichtlichen Wegfalls des mittleren Dienstes langfristig keine Einflussnahme seitens der Personalwirtschaft möglich sein wird.

In der Laufbahngruppe 2 und im Bereich der Tarifbeschäftigten wurde im höheren Dienst und den Entgeltgruppen E13 und höher auf eine Zielfestlegung verzichtet, da hier seitens der Personalwirtschaft mangels Fluktuation keine Einflussnahme möglich ist bzw. es sich um Wahlbeamte handelt.

Ebenso wurde in der Entgeltgruppe E6 auf eine Zielformulierung verzichtet, da die aktuelle Unterrepräsentanz sich durch die Teilzeittätigkeit vieler Frauen begründet.

Für die Bereiche E4 und niedriger wurden keine Ziele gesetzt, da hier aufgrund der traditionellen Rollenbilder und der traditionellen Berufswahl keine Einflussnahme durch die Personalwirtschaft realistisch scheint.

5.2. Maßnahmen

Die erarbeiteten und in der Anlage 7 aufgeführten Maßnahmen bilden die Basis der angestrebten Entwicklung zum weiteren Ausbau einer Gleichstellungskultur und –politik und zum Abbau der Unterrepräsentanz.

Die Landkreisverwaltung fördert bereits die Gleichstellung von Männern und Frauen. An dieser Stelle seien daher folgende aktuell schon umgesetzte Maßnahmen und Angebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt:

- Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen
- vermehrte Einstellung von weiblichen Bewerberinnen in den Ausbildungsberufen
- Beförderung weiblicher Mitarbeiterinnen in Führungs- und Leitungspositionen
- Fortbildungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten zur Personalentwicklung
- Zudem fördert der Landkreis Rotenburg (Wümme) bereits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe unten). Dies wiederum ermöglicht insbesondere den Mitarbeiterinnen eine bessere Vereinbarkeit von Kind und Beruf und somit auch die Ergreifung von Führungs- und Leitungsaufgaben in Voll- oder Teilzeit. Mittelbar unterstützen diese Maßnahmen gleichzeitig die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Verwaltung.

6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

6.1. Ziele

6.1.1. Leitbild einer offenen und fördernden Unternehmenskultur

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) strebt durch die Umsetzung der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen die Verbesserung der eigenen Unternehmenskultur an. Mit dem Wissen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter von einem Betreuungs- oder Pflegefall im eigenen Umfeld betroffen sein kann – gleich, ob für Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – möchte der Landkreis Rotenburg (Wümme) seine Beschäftigten sowohl durch Information und Kommunikation fördern, als auch durch individuelle Angebote und ermöglichende Rahmenbedingungen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Aufgabe der Verwaltungsleitung.

6.1.2. Vertrauenskultur

Die Führungskräfte der Landkreisverwaltung kommunizieren regelmäßig und offen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und erarbeiten bei Bedarf gemeinsam Lösungen für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Grundlage der gemeinsamen Arbeit.

6.1.3. Ziele im Einzelnen (soweit messbar)

6.1.3.1. Arbeitszeit

Da bisher keine Erfahrungswerte vorliegen, soll für den Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes auf die Festlegung messbarer Kriterien verzichtet und die Entwicklung beobachtet werden.

6.1.3.2. Arbeitsorganisation

Mindestens ein Desksharing-Arbeitsplatz wird bis zum 31.12.2014 eingerichtet.

Die Anzahl der Überlastungsanzeigen von Teilzeitkräften reduziert sich. Eine Bedarfsanalyse entsprechend 2.6 der Anlage 8 ist erfolgt.

6.1.3.3. Arbeitsort

Die Anzahl der Telearbeitsplätze steigt um 10 %.

6.1.3.4. Information und Kommunikation

Es finden einmal jährlich Informationsveranstaltungen zu den Maßnahmen 3.1.2, 4.7, 4.8 und 4.9 statt. Die Quantitative Inanspruchnahme der Beratungs- und Informationsangebote durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplans erfasst. Zielvorgaben werden nicht gemacht.

6.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Landkreisverwaltung fördert und unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits durch folgende Angebote und Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit
- Bei akutem Bedarf kurzfristige Lösungen bezüglich der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub u.ä.
- Angebot der alternierenden Telearbeit
- Information beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ausgeschriebene Stellen
- Angebot der Großtagespflegestelle „Wümme-Wichtel“ am Standort Rotenburg (Wümme)
- Erste Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements

Darauf aufbauend möchte die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) o.g. Ziele durch Umsetzung der in Anlage 8 aufgeführten Maßnahmen weiter verfolgen.

Damit eine offene und fördernde Vertrauens- und Unternehmenskultur entstehen und transportiert werden kann, kommt insbesondere den Kompetenzen der Führungskräfte und der Personalentwicklung eine große Bedeutung zu. Primär werden jedoch die Informations- und Kommunikationsmaßnahmen Basis und Voraussetzung für eine bessere Vertrauens- und Unternehmenskultur sein.

7. Ausblick

Am Ende des Geltungszeitraumes werden sowohl die Dienststelle als auch die Gleichstellungsauftragte die Erreichung, der in diesem Gleichstellungsplan genannten Ziele und die Umsetzung, der genannten Maßnahmen überwachen. Über das Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung bis zum 30.06.2014 informiert.

8. Anlagen

- 1 – 3: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur:
Laufbahngruppe 1 und 2, Tarifbeschäftigte
- 4 – 6: Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung:
Laufbahngruppe 1 und 2, Tarifbeschäftigte
- 7: Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz
- 8: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

Anlage 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenter (Personal-kapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unter-repräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Gel-tungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2011 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 (L oder M)	P
Laufbahngruppe I																	
A 9		7	0	7	0	0	0	0	0,00	7,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---
A 8		8	6	0	2	0	0	0	7,10	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
A 7		1	0	0	0	0	1	0	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00			
A 6		1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---
Summe Beamte		17	6	8	2	0	1	0	7,10	8,00	52,94	47,06	47,02	52,98			

Anlage 2

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenter (Personal-kapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unter-repräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Gel-tungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2011 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2014 angestrebter v.H.-Satz
Laufbahngruppe II		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
B 6		1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---
B 4		1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---
B 3		1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---
A 16		2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---
A 15		6	0	3	1	1	1	0	0,75	3,50	33,33	66,67	17,65	82,35	Frauen	17,65	41%
A 14		8	2	4	1	1	0	0	2,80	4,86	37,50	62,50	36,55	63,45	Frauen	36,55	---
A 13 h. D.		1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	---
A 13		5	0	5	0	0	0	0	0,00	5,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	20%
A 12		15	4	10	1	0	0	0	4,88	10,00	33,33	66,67	32,80	67,20	Frauen	32,80	46%
A 11		25	4	17	4	0	0	0	5,88	17,00	32,00	68,00	25,70	74,30	Frauen	25,70	34%
A 10		21	4	12	3	0	2	0	5,75	12,00	42,86	57,14	32,39	67,61	Frauen	32,39	49%
A 9 g.D.		12	6	5	0	0	1	0	6,00	5,00	58,33	41,67	54,55	45,45			
in Ausbildung		8	5	3	0	0	0	0	5,00	3,00	62,50	37,50	62,50	37,50	Männer	37,50	---
Summe Beamte		106	25	65	10	2	4	0	31,06	66,36	36,79	63,21	31,88	68,12			

Anlage 3

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenter (Personal-kapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unter-repräsentanz 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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2011 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2014 angestrebter v.H.-Satz
Tarifbeschäftigte		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
E 15		3	0	1	2	0	0	0	1,40	1,00	66,67	33,33	58,33	41,67	Männer	41,67	---
E 14		13	1	7	5	0	0	0	3,34	7,00	46,15	53,85	32,30	67,70	Frauen	32,30	---
E 13		8	2	2	3	1	0	0	3,50	2,50	62,50	37,50	58,33	41,67	Männer	41,67	---
E 12		5	0	5	0	0	0	0	0,00	5,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	20%
E 11		48	8	30	7	3	0	0	12,56	32,50	31,25	68,75	27,87	72,13	Frauen	27,87	32%
E 10		19	3	14	1	1	0	0	3,75	14,49	21,05	78,95	20,56	79,44	Frauen	20,56	26%
E 9		155	57	45	35	15	3	0	79,59	52,90	61,29	38,71	60,07	39,93	Männer	39,93	41%
E 8		142	60	37	38	2	5	0	79,98	38,10	72,54	27,46	67,73	32,27	Männer	32,27	34%
E 6		77	12	39	22	3	1	0	24,62	40,13	45,45	54,55	38,02	61,98	Frauen	38,02	---
E 5		157	30	63	53	9	2	0	59,79	66,53	54,14	45,86	47,33	52,67			
E 4		12	0	7	3	2	0	0	1,70	8,00	25,00	75,00	17,53	82,47	Frauen	17,53	---
E 3		14	3	3	7	1	0	0	6,93	3,29	71,43	28,57	67,81	32,19	Männer	32,19	---
E 2Ü		3	1	0	2	0	0	0	2,21	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
E 2		14	1	1	12	0	0	0	6,99	1,00	92,86	7,14	87,48	12,52	Männer	12,52	---
in Ausbildung		20	13	7	0	0	0	0	13,00	7,00	65,00	35,00	65,00	35,00	Männer	35,00	---
S 17		3	1	1	0	0	1	0	1,00	1,00	66,67	33,33	50,00	50,00			
S 14		23	7	5	9	1	1	0	12,90	5,50	73,91	26,09	70,11	29,89	Männer	29,89	41%
S 12		6	1	1	3	1	0	0	2,75	1,45	66,67	33,33	65,48	34,52	Männer	34,52	---
S 11		18	4	3	8	1	2	0	9,05	3,77	77,78	22,22	70,59	29,41	Männer	29,41	37%
S 8		6	2	0	4	0	0	0	3,38	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	---
S 6		2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00			
Summe Beschäftigte		748	207	272	214	40	15	0	329,44	292,16	58,29	41,71	53,00	47,00			

Anlage 5

BesGr.	Nr.	Fluktuationsabschätzung unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts					
				2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
			Stichtag 30.06.2011	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Laufbahn -gruppe 2		Frauen oder Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
B 6		Frauen	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 4		Frauen	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3		Frauen	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 16		Frauen	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15		Frauen	5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14		Frauen	10	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	-1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 h. D.		Frauen	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13		Frauen	5	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 12		Frauen	17	1,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
A 11		Frauen	28	1,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
A 10		Frauen	37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9 g.D.			0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
in Ausbildung		Männer		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe Beamte			107	2,00	1,00	6,00	2,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	4,00	1,00	7,00	4,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00

Anlage 6

Beschäftigte	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts								
			Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			2012			2013			2014		
			2012 Q1	2013 Q2	2014 Q3	2012 R1	2013 R2	2014 R3	2012 S1	2013 S2	2014 S3	2012 T1*	2013 T2*	2014 T3*	2012 U1	2013 U2	2014 U3	2012 V1	2013 V2	2014 V3			
		Stichtag 30.06.2011																					
	Frauen oder Männer	P																					
E 15	Männer	2,41	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 14	Frauen	11,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,06	0,00	0,00	-1,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 13	Männer	4,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 12	Frauen	5,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 11	Frauen	42,52	1,52	1,50	1,65	0,00	0,00	0,00	1,73	0,00	0,00	3,25	1,50	1,65	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00			
E 10	Frauen	22,75	0,50	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	-1,75	-1,00	0,00	-0,25	-1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 9	Männer	91,42	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,27	0,00	0,00	4,27	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 8/9		57,03	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-6,51	0,00	0,00	-5,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 8	Männer	103,74	2,15	1,25	1,75	3,00	3,00	3,00	7,08	-0,50	-0,50	12,23	3,75	4,25	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00			
E 6/8		6,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 6	Frauen	35,00	0,50	1,31	1,00	0,00	0,00	0,00	-4,41	0,00	-0,31	-3,91	1,31	0,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 5/6		39,77	2,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-4,50	0,00	0,00	-2,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 5		115,10	3,02	1,04	2,19	1,50	1,00	2,00	7,52	-1,00	0,00	12,04	1,04	4,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 4	Frauen	8,75	1,00	0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	-0,71	1,50	0,71	-0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 3/5		11,82	0,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-2,96	0,00	0,00	-2,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 3	Männer	5,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,05	0,00	0,00	2,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 2Ü	Männer	1,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,52	0,00	0,00	-0,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E 2	Männer	6,02	0,60	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,22	-0,49	0,00	-0,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
in Ausbildung	Männer		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
S 17		3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
S 14	Männer	15,75	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50	0,00	0,00	4,50	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00			
S 12	Männer	3,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
S 11	Männer	14,50	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00			
S 8	Männer	3,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,22	0,00	0,00	-0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
S 6		2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
Summe Beschäftigte		612,59	17,84	7,30	8,59	6,50	5,00	6,00	0,99	-2,99	-1,52	25,33	9,31	13,07	3,00	0,00	1,00	2,00	1,00	2,00			

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Maßnahmen	Zuständigkeit für die Umsetzung	Kurzfristige Umsetzung (3 Monate)	Mittelfristige Umsetzung (1 Jahr)	Langfristig Umsetzung (3 Jahre)
1. Festlegung %-Sätze (Anlagen 1-3)				
2. Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben				
2.1. Stellenausschreibungen				
2.1.1. Geschlechter neutraler Ausschreibungstext und Hinweis auf vergleichbare Qualifikationen	Amt 10	x		
2.1.2. Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts	Amt 10		x	
2.1.3. Bei int. Ausschreibungen: Wegfall des Zusatzes "Bewerbung auf dem Dienstwege bzw. Amtsleiter im CC"	Amt 10	x		
2.1.4. Informationen für externe Bewerberinnen/Bewerber in der Webpräsenz	Amt 10	x		
2.2. Analyse der Einladungen von Frauen und Männern zu den Vorstellungsgesprächen	Amt 10			x
2.3. Auswahlverfahren: Einbeziehung der Erfahrung aus familiären und sozialen Bereichen für entsprechende Stellen als Auswahlkriterium	Amt 10		x	
2.4. Entsprechend der anliegenden Tabellen (Anlagen 4-6) die frei werdenden Stellen besetzen	Amt 10			x
3. Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben				
3.1. Umsetzung der paritätischen Besetzung in Gremien/AG/etc. anstreben	Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit Amt 10		x	
3.2. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird sprachlich ausgedrückt	Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit Amt 10		x	
3.3. Dienstliche Termine unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten ansetzen bzw. organisieren	Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit Amt 10			x
3.4. Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte prüfen und ermöglichen	Amt 10			x
4. Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben				
4.1. Nachqualifizierung von Nichtverwaltungs Kräften mittels A1-Lehrgang und gezielten Förderungen:	Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit Amt 10			
4.1.1. Fachlehrgänge	Amt 10			x
4.1.2. Facharbeiterprüfung	Amt 10			x
4.1.3. Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung Zugang zu Ausbildungslehrgängen über Kriterien schaffen	Amt 10			x
4.2. Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten:	Amt 10			
4.2.1. Mehr Zulassungen zum Angestelltenlehrgang I u. II	Amt 10			x
4.2.2. Intensive Schulung in Verwaltungsverfahren für Beschäftigte aus anderen Berufen (Jobcenter, Jugendamt)	Amt 10			x
4.2.3. Nachwuchsförderung für Führungsaufgaben durch Angebot eines Lehrgangs für zukünftige Führungskräfte und/oder Mentoring-Programm für Führungskräfte mit mind. 50 % Frauen als Teilnehmerinnen	Amt 10			x

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Maßnahmen	Zuständigkeit für	Kurzfristige Umsetzung (3 Monate)	Mittelfristige Umsetzung (1 Jahr)	Langfristige Umsetzung (3 Jahre)
	die Umsetzung			
1. Arbeitszeit (soweit keine dienstl. Belange dagegen stehen)				
1.1. Ausweitung der Arbeitszeitflexibilität	Amt 10 in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachamt; Lösungen sollten in den betroffenen Teams gemeinsam erarbeitet werden.			x
1.1.1. Flexibilität bezüglich der möglichen Zeitspannen				x
1.1.2. Komprimierte Arbeitszeit; sofern das Team des/der jeweils Betroffenen seine Zustimmung gegeben hat, soll für einen befristeten Zeitraum der Vollzeitwerb innerhalb von z.B. vier Wochenarbeitsdagen ermöglicht werden.		x		
1.2. Für Einzelfälle Einzelregelungen ermöglichen		x		
1.3. Ermöglichung von Teilzeitarbeit ggfs. Beurlaubung bei häuslicher Pflege von Angehörigen		x		
1.4. Entwicklung eines Konzepts zur Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes				x
1.5. Entwicklung eines Konzepts für Lebensarbeitszeitkonten				x
2. Arbeitsorganisation				
2.1. Desksharing ermöglichen/planen	Amt 10 in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachamt		x	
2.2. Passende Zuordnung ("Matching") der Kolleginnen und Kollegen und der Arbeitsaufgaben bezüglich der Arbeitszeitanpassung erörtern				x
2.3. Aufgabenreduzierung entsprechend der Arbeitszeitreduzierung	Jeweiliges Fachamt	x		
2.4. Zeitarbeitskräfte, MA in Elternzeit o.ä. für kurzfristige (stundenweise)Unterstützung, Vertretung	Amt 10	x		
2.5. Keine Anwendung der zeitlichen Wiederbesetzungssperre für diejenigen Arbeitsplätze, die durch Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit frei werden	Amt 10	x		
2.6. Bedarfsanalyse in puncto Teilzeitarbeitsplätze, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Arbeitszeitflexibilisierung für Betreuungs- und Pflegezeiten	Amt 10			x
2.7. Bei Bedarf Erstellung von Urlaubs- und Einsatzplänen, die den Betroffenen die Möglichkeit gibt, Familienzeiten zu blocken.	Jeweiliges Fachamt			x
3. Arbeitsort				
3.1. Ausbau der alternierenden Telearbeit insbesondere für Elternzeit, Teilzeit:	Amt 10		x	
3.1.1. Technikoptimierung für die Umsetzung zu Hause			x	
3.1.2. Informationsveranstaltung für die Kolleginnen und Kollegen (auch derzeit Beurlaubte)				x

Maßnahmen	Zuständigkeit für	Kurzfristige Umsetzung (3 Monate)	Mittelfristige Umsetzung (1 Jahr)	Langfristige Umsetzung (3 Jahre)
	die Umsetzung			
4. Informations- und Kommunikationspolitik				
4.1. Regelmäßige Benachrichtigung an beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit	Amt 10 in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachamt	x		
4.1.2. Stellenausschreibungen	Amt 10	x		
4.1.3. Hinweis auf Kindertagespflege in der LK-Verwaltung	Amt 10	x		
4.1.4. Fortbildungen	Amt 10 u. Fachamt	x		
4.1.5. Zusendung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitung	Amt 10		x	
4.2. Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor der Elternzeit, Familienpflegezeit, Beurlaubung führen, um Wünsche und Interessen, aber auch Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu besprechen.	Amt 10	x		
4.2.1. Klären, ob Interesse an stundenweiser Arbeit während der Elternzeit bzw. Beurlaubung besteht	Amt 10	x		
4.2.2. Klären, welche zukünftigen Aufgaben und Einsatzbereiche für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter von Interesse wären.	Amt 10	x		
4.3. Zugang zum Intranet während der Elternzeit/Beurlaubung	Amt 10	x		
4.4. Öffentlichkeitsarbeit für die Großtagespflegestelle "Wümme-Wichtel"	Amt 51	x		
4.4.1. Tag der offenen Tür	Amt 51	x		
4.4.2. Werbematerial erstellen und an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen	Amt 51		x	
4.4.3. Bei Ausschreibungen die Möglichkeit der Nutzung der eigenen Großtagespflegestelle erwähnen	Amt 10	x		
4.5. Männliche und weibliche Ansprechpartner und -partnerinnen für die Themen "Work-Life-Balance", flexible Arbeitszeit, etc. benennen und bekannt geben	Amt 10 in Zusammenarbeit mit GB, PR und eigenen Fachämtern		x	
4.6. Im Rahmen der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche über die familiäre Herausforderung und mögliche Belastungen durch Betreuungs- oder Pflegezeiten sprechen	Amt 10 und Leitungspersonen			x
4.7. Umfangreiche Informationen zum Thema Kinderbetreuung, Elternzeit, Elterngeld etc. anbieten			x	
4.7.1. Informationsmaterial			x	
4.7.2. regelmäßige Informationsveranstaltungen - auch als Angebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 13 Samtgemeinden, Städte und Einheitsgemeinden im Landkreis	Amt 10 in Zusammenarbeit mit GB, PR und eigenen Fachämtern		x	
4.7.3. Informationen im Intranet und im "Rowditorium"			x	
4.7.4. Unterstützung bei der Vermittlung von Betreuungsplätzen	Amt 51			
4.8. Umfangreiche Informationen zum Thema Pflege von Angehörigen, Wohnen im Alter, Pflegemöglichkeiten, Pflegezeitgesetz, Pflegestufen, Beratungsstellen etc. anbieten			x	
4.8.1. Informationsmaterial			x	
4.8.2. regelmäßige Informationsveranstaltungen - auch als Angebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 13 Samtgemeinden, Städte und Einheitsgemeinden im Landkreis	Amt 10 in Zusammenarbeit mit GB, PR und eigenen Fachämtern		x	
4.8.3. Informationen im Intranet und im "Rowditorium"			x	
4.8.4. Unterstützung bei der Vermittlung von Pflege- und Betreuungsplätzen	Amt 53		x	
4.9. Umfangreiche Informationen zum Thema Teilzeitarbeit, Altersteilzeit, Familienpflegezeitgesetz und deren Auswirkungen auf die eigene Rente anbieten			x	
4.9.1. Informationsmaterial			x	
4.9.2. regelmäßige Informationsveranstaltungen - auch als Angebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 13 Samtgemeinden, Städte und Einheitsgemeinden im Landkreis	Amt 10 in Zusammenarbeit mit GB, PR und eigenen Fachämtern		x	
4.9.3. Informationen im Intranet und im "Rowditorium"			x	

Maßnahmen	Zuständigkeit für	Kurzfristige Umsetzung (3 Monate)	Mittelfristige Umsetzung (1 Jahr)	Langfristige Umsetzung (3 Jahre)
	die Umsetzung			
5. Führungskompetenz				
5.1. Führungskräfte durch regelmäßige Aufnahme des Themenkomplexes "Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit", seiner Ziele und Maßnahmen in die Dezentenrunde und die Amtsleiterrunden sensibilisieren	LR in Zusammenarbeit mit den Dezernaten, Amt 10 und GB		x	
5.2. Weiterbildung der Führungskräfte zu den Themenfeldern Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern und Work-Life-balance				x
6. Personalentwicklung				
6.1. Reflexion durch Angebote seitens der Dienststelle ermöglichen z.B. Beratungsstunden, Gruppenangebote	Amt 10			x
6.2. Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Amt 10			x
6.2.1. Gesundheitsmanagementmaßnahmen zum Erhalt der eigenen Leistungsfähigkeit z.B. Work-Life-Balance	Amt 10		x	
6.2.2. Pflege	Amt 10			x
6.2.3. Workshop explizit für (werdende) Väter	Amt 10			x
6.3. Qualifizierung der Personalratsmitglieder	PR			x
6.3.1. Vereinbarkeit Beruf und Pflege	PR			x
6.3.2. Vereinbarkeit Beruf und Kinderbetreuung	PR			x
6.4. Entwicklung geschlechtsspezifischer Konzepte für den Girls- und Boysday	Amt 10 in Zusammenarbeit mit GB		x	