



LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)  
DER LANDRAT

<b>Beschlussvorlage</b> <b>Haupt- und Personalamt</b> Tagesordnungspunkt: 5		Drucksachen-Nr.: 2016-21/0351 Status: öffentlich Datum: 15.02.2018		
Termin	Beratungsfolge:	Abstimmungsergebnis		
		Ja	Nein	Enthalt.
01.03.2018	Ausschuss für Personal- und Organisationsentwicklung			
07.03.2018	Kreisausschuss			
14.03.2018	Kreistag			

**Bezeichnung:**

Gleichstellungsplan für den Landkreis Rotenburg (Wümme) 2018 bis 2020

**Sachverhalt:**

Aufgrund der in den §§ 15 ff. Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) getroffenen Regelungen wurde jeweils für die Jahre 2012 bis 2014 und 2015 bis 2017 ein Gleichstellungsplan für die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) erstellt, der in dreijährigem Rhythmus fortzuschreiben ist. Dies ist mit dem Gleichstellungsplan 2018 bis 2020 geschehen.

Das NGG und der Gleichstellungsplan verfolgen zwei Ziele:

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

Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation zum Stichtag 30.06.2017. Anhand dieser Basisdaten hat die Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für die Landkreisverwaltung entwickelt.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu beachten. Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Einzelheiten bitte ich dem anliegenden Gleichstellungsplan zu entnehmen.

**Beschlussvorschlag:**

Der Gleichstellungsplan für die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) wird in Form des vorgelegten Entwurfes beschlossen.

Luttmann

# Gleichstellungsplan

für den



LANDKREIS ROTENBURG <sup>(WÜMME)</sup>

2018 bis 2020

## **Inhalt**

Vorwort des Landrats

1. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

2. Allgemeine Informationen

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Tabellen 1 - 3

Tabelle 1: Beamtinnen und Beamte

Tabelle 2: Tarifbeschäftigte (Entgeltstufe E)

Tabelle 3: Tarifbeschäftigte (Entgeltstufe S)

3.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

3.2.1 Laufbahngruppe 1

3.3.2 Laufbahngruppe 2

3.3.3 Tarifbeschäftigte

3.3 Analyse und Ursachenforschung

3.3.1 Laufbahngruppe 1

3.3.2 Laufbahngruppe 2

3.3.3 Tarifbeschäftigte

3.3.4 Auszubildende und Beamtenanwärter/innen

4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

Tabellen 4 – 5

Tabelle 4: Beamtinnen und Beamte

Tabelle 5: Tarifbeschäftigte (Entgeltgruppen E und S)

5. Ziele und Maßnahmen

5.1 Ziele

5.2 Maßnahmen

5.2.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

5.2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## **Vorwort**

Liebe Mitarbeiterinnen und liebe Mitarbeiter,

Ihnen liegt nunmehr der 3. Gleichstellungsplan des Landkreises Rotenburg (Wümme) für die Jahre 2018 – 2020 vor, der in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurde. Er schreibt die Ergebnisse der bisherigen Gleichstellungspläne fort und belegt damit auch die Kontinuität unserer Arbeit auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie es das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) fordert. Auf dieser Basis können wir langfristig die bisherige Entwicklung verfolgen und die Umsetzung der Ziele des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes beurteilen.

Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung und der Telearbeit, die Inanspruchnahme der Kinderbetreuung in der Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ und anderer Maßnahmen wurden zielstrebig und konsequent die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen in der öffentlichen Verwaltung gefördert und erleichtert. In Stellenbesetzungsverfahren wurde der Abbau von Unterrepräsentanzen des jeweiligen Geschlechts angestrebt und bei der Gremienbesetzung, soweit möglich, eine paritätische Besetzung umgesetzt.

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass sich der Landkreis Rotenburg (Wümme) auch unter dem Aspekt der Gleichstellung im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zukunftsorientiert ständig weiterentwickelt und dessen Ziele mit Nachdruck fördert. Daran wollen wir künftig weiterarbeiten.

Die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine wichtige kontinuierliche Aufgabe der Kreisverwaltung Rotenburg (Wümme). Männer und Frauen profitieren gleichermaßen von einem Klima, in dem Chancengleichheit nicht als Worthülse verstanden, sondern gelebt wird.

Wir sind auf dem Weg, das paritätische Mitwirken von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zu erreichen. Hiermit wird eine Grundvoraussetzung für eine gleichberechtigte Betrachtungsweise auf unsere Lebensverhältnisse geschaffen, die Einfluss auf sachgerechte und ausgewogene Entscheidungen hat.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere aber die Führungskräfte, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet auch, durch Verhalten und Entscheidungen dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung verstärkt und gelebt wird.

Ihr

Hermann Luttmann

## 1. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) hat gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), in Kraft getreten am 01.01.2011, erstmals für die Jahre 2012-2014 einen Gleichstellungsplan erstellt; dieser wurde für die Jahre 2015 – 2017 fortgeschrieben. Nunmehr liegt die zweite Fortschreibung für die Jahre 2018 -2020 vor.

Ziel des NGG ist es:

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

(§ 1 Absatz 1 NGG)

Um dies zu erreichen, sind nach Maßgabe der Vorschriften des NGG:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer 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-<sup>1</sup>, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(§ 1 Absatz. 2 NGG)

Nach § 1 Absatz 3 NGG sind u. a. alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion verpflichtet, die Zielsetzung des Gesetzes zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan ist Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns der Kreisverwaltung. Er wird gemäß § 16 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet. Der Gleichstellungsplan ist verbindlich und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Er ist ein in die Zukunft gerichtetes Instrument der Organisations- und Personalentwicklung.

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Vergütungsgruppe“ bezieht sich auf den Bereich des BAT.

## 2. Allgemeine Informationen

Beim Landkreis Rotenburg (Wümme) sind zum Stichtag 30.06.2017 947 Personen beschäftigt. Diese verteilen sich auf 564 Frauen und 383 Männer.

Nachstehend graphisch dargestellt:

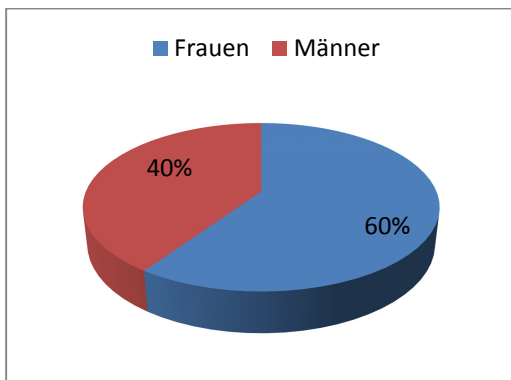


Schaubild 1: Anteil eines Geschlechtes an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Der überwiegende Teil der Belegschaft ist mit klassischen Verwaltungstätigkeiten beschäftigt. Vor diesem Hintergrund zeigt die Geschlechterverteilung deutlich, dass Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach wie vor stärker von Frauen frequentiert werden. Eine geringe Unterrepräsentanz von Männern bleibt festzustellen.

Betrachtet man neben den absoluten Zahlen das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten, ergibt sich folgendes Verhältnis:

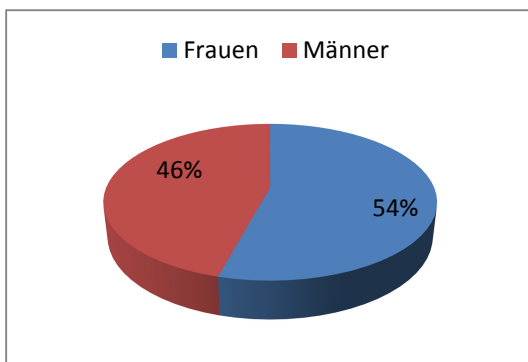


Schaubild 2: Anteil eines Geschlechtes am gesamten Beschäftigungsvolumen in %

Hiernach ist der Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten nahezu ausgewogen.

Werden die Beschäftigten in Ganztagskräfte (612 Personen), Teilzeitkräfte (308 Personen) und Beurlaubte (27 Personen) unterteilt, zeigt sich nachstehende prozentuale Aufteilung:

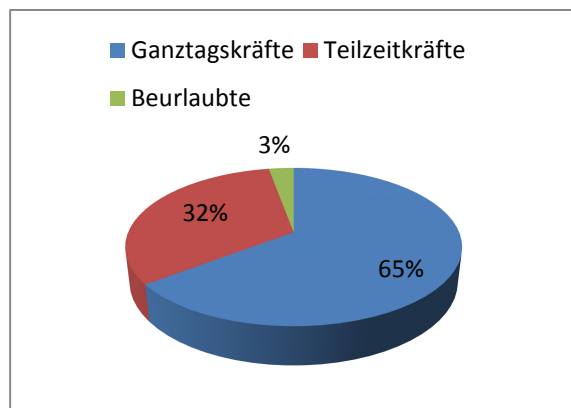


Schaubild 3: Aufteilung der Beschäftigten nach Ganztags-, Teilzeitkräften und Beurlaubten

Die Teilzeitquote beträgt somit 32% und macht deutlich, dass in der Kreisverwaltung bereits sehr stark auf die individuellen Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen wird.

Die Möglichkeit der Beschäftigung in Teilzeit wurde von 272 Frauen und 36 Männern in Anspruch genommen.

Anteilmäßig spiegeln sich die vorgenannten Zahlen folgendermaßen wieder:

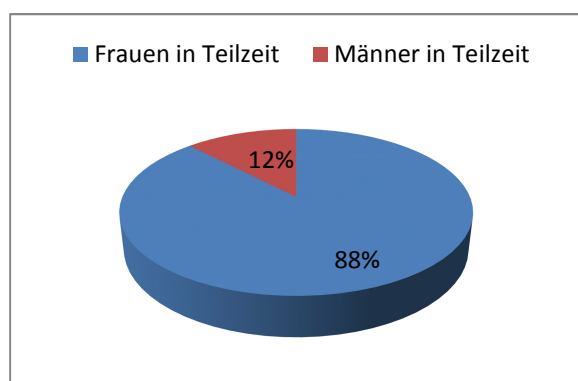


Schaubild 4: Anteil eines Geschlechtes an der Teilzeitarbeit

Die Tatsache, dass 88 % aller weiblichen und nur 12 % aller männlichen Beschäftigten zum Stichtag in Teilzeit arbeiten, lässt vermuten, dass nach wie vor überwiegend eine traditionelle Rollenverteilung in den Familien gelebt wird. Eine grundlegende Änderung der geschlechtsspezifischen Berufs- und Lebenswegplanung von Frauen und Männern ist bisher nicht erkennbar. Vielmehr bestätigen die Zahlen die jüngste Studie des Wirtschafts- und So-

zialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, wonach Frauen deutlich mehr Zeit für unbezahlte Tätigkeiten im Haushalt und für die Familie aufwenden.

Unterteilt in Beamtinnen und Beamte bzw. Tarifbeschäftigte nach TVöD ergibt sich für die Betrachtung nach der unterschiedlichen Arbeitszeit zunächst für die Beamtinnen und Beamten der zusammengefasst dargestellten Laufbahngruppen 1 und 2 (einschließlich Beamtenanwärterinnen und –anwärter):

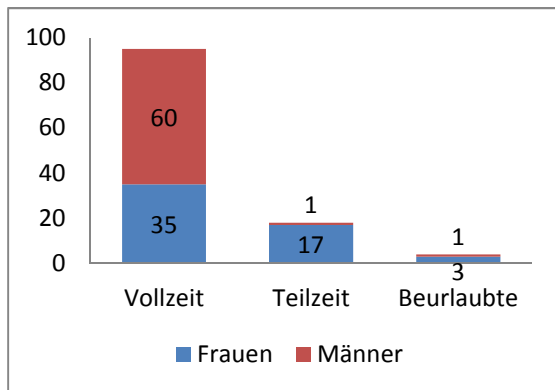


Schaubild 5: Aufteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppen 1 und 2 (einschließlich Beamtenanwärterinnen und –anwärter) nach Ganztags-, Teilzeitkräften und Beurlaubte (zusammengefasste Darstellung)

Danach beträgt der männliche Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten 63 % und der weibliche Anteil 37 %. Bei den in Teilzeit arbeitenden Beamtinnen und Beamten nehmen die Frauen einen Anteil von 94 % ein. Unter den Beurlaubten befinden sich überwiegend Frauen (75 %).

Eine entsprechende Betrachtung der Beschäftigten nach den Regelungen des TVöD zeigt:

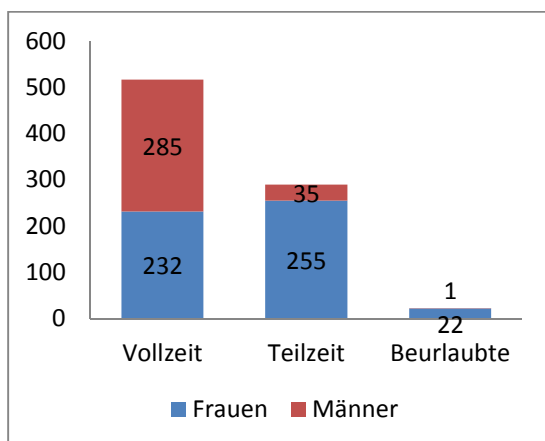


Schaubild 6: Aufteilung der Beschäftigten nach den Regelungen des TVöD (einschl. Sozial- und Erziehungsdienst) nach Ganztags-, Teilzeitkräften und Beurlaubten

Demzufolge sind 55 % der in Vollzeit arbeitenden Tarifbeschäftigten Männer und 45 % Frauen. Von den in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten entfällt auf die Frauen ein Anteil von 88 %, auf den der Männer ein Anteil von 12 %. Mit 96 % sind die weiblichen Beschäftigten bei der Gruppe der Beurlaubten vertreten.



Die Möglichkeit der Beurlaubung wurde nur von einem Bediensteten wahrgenommen. Dies deutet ebenfalls darauf hin, dass nach wie vor Frauen mehrheitlich zeitintensiven Verpflichtungen wie Familien- und Pflegearbeit nachkommen.

### 3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Landkreis Rotenburg (Wümme)																Beschäftigtenstruktur der Beamtinnen und Beamten		Stand: 30.06.2017	
																(nach Besoldungsgruppen)		Tabelle 1	
Besoldungsgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)				
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.- Satz O (L oder M)			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N				
B7	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
B6	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00			
B5	3	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
B4	4	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
B3	5	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00			
B2	6	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00			
B1	7	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00			
A16	8	4	1	2	1	0	0	0	1,75	2,00	50,00	50,00	46,67	53,33	Frauen (keine Unterrepräsentanz)	46,67			
A15	9	4	1	3	0	0	0	0	1,00	3,00	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25,00			
A14	10	9	1	6	2	0	0	0	2,70	6,00	33,33	66,67	31,03	68,97	Frauen	31,03			
A13hD	11	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00			
<b>Höherer Dienst insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,45</b>	<b>14,00</b>	<b>30,00</b>	<b>70,00</b>	<b>28,02</b>	<b>71,98</b>		<b>0,00</b>			
A13	13	5	5	0	0	0	0	0	5,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
A12	14	12	2	9	0	1	0	0	2,00	9,88	16,67	83,33	16,84	83,16	Frauen	16,84			
A11	15	20	4	13	3	0	0	0	5,63	13,00	35,00	65,00	30,22	69,78	Frauen	30,22			
A10	16	23	6	9	6	0	2	0	9,98	9,00	60,87	39,13	52,58	47,42	Männer (keine Unterrepräsentanz)	47,42			
A9	17	12	7	3	2	0	0	0	8,00	3,00	75,00	25,00	72,73	27,27	Männer	27,27			
<b>Gehobener Dienst insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>30,61</b>	<b>34,88</b>	<b>51,39</b>	<b>48,61</b>	<b>46,74</b>	<b>53,26</b>		<b>0,00</b>			
A 9mD	19	8	0	8	0	0	0	0	0,00	8,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
A8	20	8	5	0	3	0	0	0	6,93	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
A7	21	1	0	0	0	0	1	0	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	Männer	0,00			
A6	22	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
<b>Mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6,93</b>	<b>9,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>	<b>43,50</b>	<b>56,50</b>		<b>0,00</b>			
BAnw *	24	7	3	3	0	0	0	1	3,00	3,00	42,86	57,14	50,00	50,00	keine Unterrepräsentanz	50,00			
<b>Beamte/innen insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>117</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>42,99</b>	<b>57,88</b>	<b>47,01</b>	<b>52,99</b>	<b>46,37</b>	<b>53,63</b>					

\* BAnw = Beamtinnenanwärterinnen und Beamtinnenanwärter

Landkreis Rotenburg (Wümme)		Beschäftigtenstruktur der Tarifbeschäftigten (Entgeltgruppe E)														Stand: 30.06.2017 Tabelle 2	
Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06..2017 festgestellter anteiliger v.H.-	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	
15U	26	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
15	27	2	0	0	2	0	0	0	1,42	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
14	28	13	0	6	6	1	0	0	3,25	6,82	46,15	53,85	32,27	67,73	Frauen	32,27	
13	29	7	2	1	4	0	0	0	4,89	1,00	85,71	14,29	83,02	16,98	Männer	16,98	
12	30	13	3	9	1	0	0	0	3,64	9,00	30,77	69,23	28,80	71,20	Frauen	28,80	
11	31	70	21	36	9	3	1	0	26,64	38,15	44,29	55,71	41,12	58,88	Frauen	41,12	
10	32	21	4	12	4	0	1	0	6,06	12,00	42,86	57,14	33,55	66,45	Frauen	33,55	
09a	33	118	38	48	26	4	2	0	55,23	50,61	55,93	44,07	52,18	47,82	Männer (keine Unterrepräsentanz)	47,82	
09b	34	83	22	25	22	12	2	0	36,82	32,51	55,42	44,58	53,11	46,89	Frauen (keine Unterrepräsentanz)	46,89	
09c	35	3	2	0	1	0	0	0	2,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
8	36	154	54	37	53	2	7	1	88,19	37,82	74,03	25,97	69,99	30,01	Männer	30,01	
7	37	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
6	38	51	5	29	13	3	1	0	13,33	31,01	37,25	62,75	30,06	69,94	Frauen	30,06	
5	39	168	35	63	60	6	4	0	71,07	66,32	58,93	41,07	51,73	48,27	Männer (keine Unterrepräsentanz)	48,27	
4	40	9	1	3	3	2	0	0	2,47	5,00	44,44	55,56	33,07	66,93	Frauen	33,07	
3	41	13	3	1	9	0	0	0	9,02	1,00	92,31	7,69	90,02	9,98	Männer	9,98	
02U	42	2	1	0	1	0	0	0	1,69	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
2	43	7	0	0	7	0	0	0	3,25	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
1	44	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
OEDAz *	45	18	12	6	0	0	0	0	12,00	6,00	66,67	33,33	66,67	0,00	Männer	33,33	
<b>Tarifbeschäftigte insgesamt</b>	<b>46</b>	<b>752</b>	<b>203</b>	<b>276</b>	<b>221</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>341,72</b>	<b>297,24</b>	<b>58,78</b>	<b>41,22</b>	<b>53,48</b>	<b>46,52</b>			

\*OEDAZ = Auszubildende im öffentlichen Dienst

Landkreis Rotenburg (Wümme)		Beschäftigtenstruktur der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Entgeltstufe S)														Stand: 30.06.2017 Tabelle 3	
Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06..2017 festgestellter anteiliger v.H.-	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	
S08a	47	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	keine Unterrepräsentanz	50,00	
S08b	48	5	3	0	2	0	0	0	4,28	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S09	49	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
S10	50	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
S11a	51	1	0	0	1	0	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S11b	52	27	4	3	17	0	3	0	14,39	3,00	88,89	11,11	82,75	17,25	Männer	17,25	
S12	53	15	6	1	6	2	0	0	9,14	1,24	80,00	20,00	88,05	11,95	Männer	11,95	
S13	54	1	0	0	1	0	0	0	0,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S13a	55	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
S14	56	24	12	4	7	0	1	0	16,62	4,00	83,33	16,67	80,60	19,40	Männer	19,40	
S15	57	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
S16	58	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
S16a	59	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
S17	60	3	3	0	0	0	0	0	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
<b>Tarifbeschäftigte insgesamt</b>	<b>61</b>	<b>78</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>49,68</b>	<b>9,24</b>	<b>85,90</b>	<b>14,10</b>	<b>84,32</b>	<b>15,68</b>			
<b>Tarifbeschäftigte (Entgeltst. E u. S) insgesamt</b>	<b>62</b>	<b>830</b>	<b>232</b>	<b>285</b>	<b>255</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>391,40</b>	<b>306,48</b>	<b>61,33</b>	<b>38,67</b>	<b>56,08</b>	<b>43,92</b>			

### **3.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen**

Entsprechend § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag 30.06.2017 die in den Tabellen 1 - 3 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) ermittelt. Im Nachfolgenden wurden 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 Tarifbeschäftigte (ehemals Angestellte und Arbeiter)

### **3.2. Feststellung der Unterrepräsentanz**

Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Den Tabellen 1 bis 3 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen und die tatsächlich zum 30.06.2017 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen.

#### **3.2.1 Laufbahngruppe 1**

Innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen sind die einzelnen Bereiche entweder ausschließlich mit Frauen (A 8, A 6) oder mit Männern (A 9, A 7) besetzt. Daneben ist anzumerken, dass in den Besoldungsgruppen A 7 und A 6 jeweils nur eine Stelle für eine Beamtin bzw. einen Beamten ausgewiesen ist, wodurch eine rechnerische Gleichstellung der Geschlechter bei Vollzeittätigkeit nicht möglich ist.

#### **3.2.2 Laufbahngruppe 2**

Betrachtet man den ehemaligen höheren Dienst (ausgenommen die Stellen der Wahlbeamtinnen/Wahlbeamten), zeigt sich eine Unterrepräsentanz der Frauen in den Besoldungsgruppen A 15 und A 14. Der Frauenanteil überwiegt in den Besoldungsgruppen A 13 und A 9, der der Männer in den Besoldungsgruppen A 12 und A 11.

#### **3.2.3 Tarifbeschäftigte**

Für die Tarifbeschäftigten finden sich im Bereich der Entgeltgruppen E wechselseitige Unterrepräsentanzen. In nahezu allen Entgeltgruppen S sind die Männer unterrepräsentiert.

### **3.3 Analyse und Ursachenforschung**

Für eine Analyse und Ursachenforschung ist eine detaillierte Betrachtung der einzelnen Bereiche und der entsprechenden Unterrepräsentanzen erforderlich. Es gilt die Gründe herauszufinden, die zu der Unterrepräsentanz geführt haben. Diese können vielschichtig sein und nicht immer im Einflussbereich des Landkreises Rotenburg (Wümme) liegen. Sofern der Landkreis Rotenburg (Wümme) mit entsprechenden Maßnahmen positiven Einfluss nehmen kann, der zur Reduzierung bzw. Aufhebung der Unterrepräsentanz führt, wird er dieser Aufgabe nachkommen.

#### **3.3.1 Laufbahngruppe 1**

Besoldungsstufe A 9 mD – A 6

Die 100%-ige Besetzung mit (überwiegend älteren) männlichen Mitarbeitern in der Besoldungsstufe A 9 ist historisch bedingt. Die Überrepräsentanz von Frauen (100 %) in der Besoldungsstufe A 8 ist darauf zurückzuführen, dass sich in der Vergangenheit ausschließlich

Frauen im Bewerberfeld durchgesetzt hatten. In den Besoldungsstufen A 7 und A 6 ist jeweils nur eine Stelle ausgewiesen, was zwangsläufig zu einem Ungleichgewicht der Geschlechter führt.

Beim Landkreis Rotenburg (Wümme) werden inzwischen keine Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst mehr ausgebildet.

### **3.3.2 Laufbahngruppe 2**

#### Besoldungsstufe B 7 – A 13 hD

Bei den der Besoldungsgruppe B angehörenden Beamtinnen und Beamten handelt es sich um Wahlbeamte, deren Besetzung durch die Bürgerinnen und Bürger (Landrat/rätin) bzw. dem Kreistag (Beamte auf Zeit) entschieden wird. Eine Einflussnahme auf das Geschlecht ist der Kreisverwaltung nicht möglich. Umso erfreulicher ist daher der Umstand, dass die Stellen auf der nachfolgenden Besoldungsebene (A 16) paritätisch besetzt werden konnten.

Bei den Führungspositionen des ehemaligen höheren Dienstes (A 15 und A 14) zeigt sich eine Unterrepräsentanz der Frauen. Da im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans ein altersbedingtes Ausscheiden im Bereich der beiden Besoldungsstufen nicht zum Tragen kommt, ist eine gezielte Veränderung dieser Unterrepräsentanzen durch Maßnahmen des Gleichstellungsplans leider nicht möglich.

#### Besoldungsstufe A 13 – A 9 gD

In der Besoldungsstufe A 13 fällt auf, dass hier ausschließlich Frauen in Vollzeit tätig sind. 2011 lag die Frauenquote noch bei 0,00 %, 2014 bei 40,00 %. Im Zuge der Besetzung von Stellen in Führungspositionen konnte die Kreisverwaltung hier die Frauenquote deutlich steigern. So lässt sich, was die Frauen in Leitungsfunktionen anbelangt, allgemein eine positive Entwicklung (Dezernat- und Amtsleitung) innerhalb der letzten Jahre in der Kreisverwaltung feststellen (2011: 5 Frauen, 2017: 11 Frauen). In den Besoldungsstufen A 12 und A 11, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, zeichnet sich ein Handlungsbedarf im Rahmen der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans ab. Entsprechendes gilt für die Besoldungsgruppen A 9 und A 13, in denen die Männer unterrepräsentiert sind.

### **3.3.3 Tarifbeschäftigte**

#### Entgeltgruppe E

Die Geschlechterverteilung stellt sich in den Entgeltgruppen 9a, 9b, und 5 ausgeglichen sowie in der Entgeltgruppe 11 (Frauenanteil 41,12 %) nahezu ausgewogen dar. In der Entgeltgruppe 15 sind 1,42 Stellen ausgewiesen, die mit zwei weiblichen Teilzeitkräften besetzt sind, so dass hier eine Unterrepräsentanz der Männer vorliegt. Von den 13 Beschäftigten der Entgeltgruppe 14 arbeiten 6 Frauen in Teilzeit, was hier zu einer Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts führt. Die Entgeltgruppe 13 weist einen männlichen Mitarbeiter und sechs weibliche Mitarbeiterinnen auf. Ein gezielter Abbau der Unterrepräsentanz in diesem Bereich dürfte mangels fehlender altersbedingter Fluktuation vorerst nicht möglich sein.

In der Entgeltgruppe 12 finden sich insbesondere technische Berufe. Diese erfordern spezielle fachliche Qualifikationen (sogenannte MINT-Berufe), deren Erwerb seltener von Frauen angestrebt wird und diese demzufolge fast immer unterrepräsentiert sind. In der Entgeltgruppe 11 sollte das Ziel der Gleichstellung im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans aufgrund der hohen Fluktuation (6 ausscheidende männliche Beschäftigte) erreicht werden können. Im Bereich der Entgeltgruppe 10 scheidet im Betrachtungszeitraum ein Mitarbeiter aus; hier kann der Anteil der Frauen von 33,55 % auf 39,10 % erhöht werden. Bei der Ent-

geltgruppe 8 sind im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans mehrere Weggänge zu verzeichnen; hierbei handelt es sich überwiegend um weibliche Beschäftigte, deren Zeitverträge auslaufen, so dass hier – unabhängig einer etwaigen Wiederbesetzung dieser Stellen – die Unterrepräsentanz der Männer abgebaut werden sollte. Lediglich ein leichter Anstieg des unterrepräsentierten Frauenanteils der Entgeltgruppe 6 um ca. 1,5 % dürfte unter Berücksichtigung der geringen Fluktuation (1,13 männliche Stellen) eintreten. In der Entgeltgruppe 3 scheiden ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen aus, wodurch der Männeranteil von 9,98 % auf maximal 37,03 % ausgebaut werden könnte, sofern eine vollständige Nachbesetzung erfolgt.

### Entgeltgruppe S

Im Bereich der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst sind in nahezu allen Bereichen die Männer unterrepräsentiert. Insgesamt betrachtet fällt der Anteil der Männer mit 15,68 % am Beschäftigungsvolumen ins Gewicht.

In den Entgeltgruppen S 14 – S 11 finden sich sozialpädagogisch/therapeutisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder. Diese Ausbildungs-/Studienrichtungen werden vorzugsweise von Frauen gewählt. Die geschlechterspezifische Präferenz bei der Studien- und Berufswahl spiegelt sich auch in der ausgeprägten Unterrepräsentanz von Männern in den vorgenannten Entgeltgruppen wieder.

Lediglich in der Entgeltgruppe S 08 a wird Gleichstellung erreicht. Bei den beiden Stellen dieser Entgeltgruppe handelt es sich um die Betreuungstätigkeiten für das Schülerwohnheim in Zeven, die grundsätzlich durch eine weibliche und eine männliche Betreuungskraft, idealerweise durch ein Ehepaar, sicherzustellen sind.

Ein Abbau der Unterrepräsentanzen soll im Rahmen von Neubesetzungen (z. B. durch altersbedingte Vakanz) angestrebt werden.

### **3.3.4 Auszubildende und Beamtenanwärter/innen**

Bei den Auszubildenden und Beamtenanwärtern/innen wird die Auswahl aufgrund eines Eignungstestes und der persönlichen Vorstellung getroffen. Dieses Verfahren hat sich bewährt, hat aber dazu geführt, dass in Teilbereichen (Medizinische Fachangestellte, Verwaltungsfachangestellte) überwiegend Frauen beschäftigt werden, da diese sich im Rahmen der Bestenauslese tendenziell eher durchsetzen.

Des Weiteren haben wissenschaftliche Untersuchungen ergeben, dass junge Frauen schon bei der Berufsauswahl das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ einbeziehen. Der öffentliche Dienst wird auch unter diesem Blickwinkel als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, was sich in der höheren Anzahl weiblicher Bewerbungen niederschlägt.

Im Bereich der Beamtenanwärter/innen stellt sich das Verhältnis mit 3 Frauen und 4 Männern ausgewogen dar.

#### 4. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

Tabelle 4: Beamtinnen und Beamte

		Bestandsaufnahme			Fluktuationsabschätzung					
		unterrepräsent. Geschlecht	Stellenbestand insgesamt		Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge					
Besoldungsgruppe	Nr.	Stichtag 30.06.2017			1. Jahr 2018	2. Jahr 2019	3. Jahr 2020	Freiwerdende Stellen		
		unterrepräs. Geschlecht	Unterrepräs. In %					Summe	davon altersbedingt	sonstige Abgänge
B7	1	Frauen	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B5	2	Frauen	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B4	3	Frauen	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 16	4	Frauen	46,67	3,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	5	Frauen	25,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 14	6	Frauen	31,03	8,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 hD	7	nicht besetzt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 gD	8	Männer	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 12	9	Frauen	16,84	11,88	1,00	0,00	1,00	2,00	2,00	0,00
A 11	10	Frauen	30,22	18,63	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00
A 10	11	Männer	47,42	18,98	0,00	0,00	0,75	0,75	0,75	0,00
A 9 gD	12	Männer	27,27	11,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9 mD	13	Frauen	0,00	8,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00
A 8	14	Männer	0,00	6,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 7	15	Männer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 6	16	Frauen	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summen</b>				<b>100,87</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,75</b>	<b>4,75</b>	<b>4,75</b>	<b>0,00</b>

Tabelle 5: Tarifbeschäftigte (Entgeltgruppen E und S)

		Bestandsaufnahme			Fluktuationsabschätzung					
		unterrepräsent. Geschlecht	Stellenbestand insgesamt		Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge					
Entgeltgruppe	Nr.	Stichtag 30.06.2017			1. Jahr 2018	2. Jahr 2019	3. Jahr 2020	Freiwerdende Stellen		
		unterrepräs. Geschlecht	Unterrepräs. In %					Summe	davon altersbedingt	sonstige Abgänge
E 15	1	Männer	0,00	1,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 14	2	Frauen	32,27	10,07	0,00	0,82	0,00	0,82	0,82	0,00
E 13	3	Männer	16,98	5,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 12	4	Frauen	28,80	12,64	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00
E 11	5	Frauen	41,12	64,79	3,84	1,00	2,25	7,09	5,25	1,84
E 10	6	Frauen	33,55	18,06	1,00	0,00	1,00	2,00	1,00	1,00
E 09a	7	Männer	47,82	105,84	3,60	6,85	2,00	12,45	2,10	10,35
E 09b	8	Männer	46,89	69,33	4,06	2,00	4,12	10,18	4,18	6,00
E 09c	9	Männer	0,00	2,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 08	10	Männer	30,01	126,01	4,00	4,00	0,92	8,92	0,92	8,00
E 06	11	Frauen	30,06	44,34	3,03	0,00	0,00	3,03	2,03	1,00
E 05	12	Männer	48,27	137,39	15,57	3,00	0,00	18,57	6,07	12,50
E 04	13	Frauen	33,07	7,47	0,33	1,00	0,00	1,33	1,33	0,00
E03	14	Männer	9,98	10,02	1,71	1,00	0,00	2,71	0,00	2,71
E 02Ü	15	Männer	0,00	1,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 02	16	Männer	0,00	3,25	0,50	0,00	0,00	0,50	0,50	0,00
S 17	17	Männer	0,00	3,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
S 14	18	Männer	19,40	20,62	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00	0,00
S 13	19	Männer	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 12	20	Männer	11,95	10,38	0,71	0,00	0,00	0,71	0,47	0,24
S 11 b	21	Männer	17,25	17,39	1,59	0,50	2,10	4,19	0,35	3,84
S 11a	22	Männer	0,00	0,50	0,50	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50
S 08b	23	Männer	0,00	4,28	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
S 08a	24	Gleichstellung	50,00	2,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00
<b>Summen</b>				<b>679,88</b>	<b>42,44</b>	<b>21,17</b>	<b>15,39</b>	<b>79,00</b>	<b>29,02</b>	<b>49,98</b>

Insgesamt scheiden im Geltungszeitraum voraussichtlich 109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= 83,75 Stellen) aus. Davon werden 46 Beschäftigte (= 33,77 Stellen) die Kreisverwaltung altersbedingt verlassen. Der verbleibende Anteil (63 Beschäftigte; 49,98 Stellen) fällt auf Tarifbeschäftigte, deren Arbeitsverträge befristet sind und die im Betrachtungszeitraum auslaufen. Ein Großteil dieser Stellen wurde im Zusammenhang mit dem durch den Zuzug geflüchteter Menschen bedingten erhöhten Arbeitsaufwand insbesondere im sozialen Bereich neu geschaffen; mit Nachlassen der Zuwanderung werden die überwiegenden Zeitverträge nicht mehr verlängert werden können.

Die angenommenen und in den Tabellen 4 und 5 dargestellten Fluktuationen sind mit Unwägbarkeiten behaftet, da es auch zu einem früheren Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen kann oder einzelne Stellen nicht im gleichen Umfang wieder besetzt werden. Denkbar ist auch eine Aufstockung des Personalbestandes aufgrund noch nicht vorhersehbarer Ereignisse (vgl. Flüchtlingsthematik).

## 5. Ziele und Maßnahmen

### 5.1 Ziele

Ziel der Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) ist, eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen sowie eine Verbesserung der Qualität der Verwaltungsentscheidungen durch das Einbringen weiblicher und männlicher Sichtweisen und Erfahrungen sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern zu erzielen. Der Ausgleich der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist damit ein wichtiges Anliegen der Kreisverwaltung.

Konkret sollen folgende Zielvorgaben zur Verringerung der Unterrepräsentanzen bis zum Ende des Geltungszeitraumes vor dem Hintergrund der zu erwartenden altersbedingten Fluktuation und den auslaufenden Zeitverträgen dieses Gleichstellungsplanes erreicht werden:

Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männer (Anteil < 45 %)			
Besoldungs-/Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	festgestellter v. H. – Satz zum Stichtag 30.06.2017	Bis zum Ende des GSP 2020 angestrebter v. H. - Satz
A 12	Frauen	16,84	25,00
A 11	Frauen	30,22	30,00
A 9 mD	Frauen	0,00	12,50
E 14	Frauen	32,27	40,00
E 12	Frauen	28,80	35,00
E 11	Frauen	41,12	>45,00 erreicht
E 10	Frauen	33,55	39,00
E 8	Männer	30,01	35,00
E 6	Frauen	30,06	32,00
E 4	Frauen	33,07	>45,00 erreicht
E 3	Männer	9,98	35,00
E 2	Männer	0,00	15,00
S 17	Männer	0,00	33,00
S 14	Männer	19,40	29,00
S 12	Männer	11,95	15,00
S 11 b	Männer	17,25	35,00
S 11 a	Männer	0,00	Siehe Hinweis
S 8 b	Männer	0,00	20,00

**Hinweis:** Die Entgeltgruppe S 11 a weist insgesamt nur eine 0,5 Stelle aus. Bei Besetzung mit einer Person ist eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts immer gegeben.

## 5.2 Maßnahmen

Eine große Anzahl der in den Gleichstellungsplänen 2012 -2014 und 2015 -2017 beschriebenen Maßnahmen wurde bereits umgesetzt und weiterentwickelt. Die zahlreichen gesetzlichen Regelungen und Vorgaben (z. B. Pflegestärkungsgesetze I und II, Familienpflegezeitgesetz, Pflegezeitgesetz) zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit finden in der Kreisverwaltung Berücksichtigung. Darüber hinaus wird beim Landkreis Rotenburg (Wümme) durch zahlreiche interne Regelungen (z. B. Dienstvereinbarung über eine flexible Arbeitszeit, Dienstvereinbarung zur Telearbeit, Dienstvereinbarung zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren in der Kreisverwaltung, Personalentwicklungskonzept) eine familienfreundliche Arbeitgeberkultur gefördert. Dennoch ist es dem Landkreis ein besonderes Anliegen, bereits erzielte Fortschritte zu verbessern und weiter zu entwickeln.

Im letzten Gleichstellungsplan berichtete ich über die 2013 erfolgte Zertifizierung des Landkreises Rotenburg (Wümme) als familienfreundlicher Betrieb durch die berufundfamilie gGmbH. Auf eine Verlängerung nach drei Jahren wurde verzichtet, da bereits viele familienbewusste Maßnahmen umgesetzt werden konnten und eine entsprechende zukunftsorientierte Personalpolitik im Geiste des Auditierungsprozesses fortgesetzt wird.

Die Umsetzung der personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen obliegt primär der Dienststelle und den Fachämtern. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat wirken entsprechend ihren jeweiligen Funktionen daran mit.

Über das Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung bis zum 30.06.2021 informiert.

### 5.2.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

#### Stellenausschreibungen

In den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.

#### Teilzeitstellen

Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszusprechen. Ausnahmen sind von den Organisationseinheiten ausführlich zu begründen. Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll Teilzeitbeschäftigung auch bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben ermöglicht werden, um insbesondere oftmals in Leitungsfunktionen unterrepräsentierte Frauen zu ermutigen, sich um entsprechende Stellen zu bewerben.

#### Stellenbesetzungen

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber anderen Bewerbern/innen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung erreicht ist. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG ist gegeben, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt. Insofern kommt die Dienstvereinbarung zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren in der Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) zur Anwendung.



### Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen und Vergleichbarem

Kommissionen, Arbeitsgruppen sowie sonstige Gremien sind möglichst paritätisch zu besetzen. Sollte ein Geschlecht in bereits bestehenden Kommissionen, Arbeitsgruppen oder sonstigen Gremien unterrepräsentiert sein, erhält dieses verstärkt die Chance zur Mitarbeit.

Sitzungen von Kommissionen, Arbeitsgruppen und vergleichbaren Zusammensetzungen finden möglichst zu familienfreundlichen Zeiten statt, so dass auch Mitarbeiter/innen in Teilzeit sowie in jeder familiären Situation daran teilnehmen können. Dies gilt auch für Dienstbesprechungen, interne Fortbildungen, Personalversammlungen usw..

### Fortbildungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden motiviert, sich regelmäßig fachlich als auch überfachlich fortzubilden. Hierfür steht jedem Amt ein Budget zur Verfügung.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Zielsetzung des Gesetzes durch spezifizierte Fortbildungsangebote für Frauen und Männer.

### Geschlechtergerechte Sprache

Sprache bildet die Gesellschaft ab und legt offen, wie wir denken. In einer modernen Gesellschaft, zu der die Kreisverwaltung gehört, wird die Vielfalt auch durch Sprache ausgedrückt; deshalb ist die Verwendung eines geschlechtsneutralen Sprachgebrauchs für alle Beschäftigten anzustreben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechterneutralen Sprachgebrauchs sensibilisiert. Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb der Kreisverwaltung und gibt Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren.

## **5.2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird eine hohe Priorität beigemessen und im Rahmen der rechtlichen Vorgaben und dienstlichen Erfordernissen weitestgehend entsprochen.

### Arbeitszeitmodelle

Die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen orientiert sich unter Berücksichtigung dienstlicher Belange an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die verschiedensten Arbeitszeitmodelle werden nach Möglichkeit realisiert (z. B. vormittags, nachmittags, feste Wochentage, wochenweiser Wechsel).

### Telearbeit

Im Rahmen der Dienstvereinbarung über ein Telearbeitsverhältnis werden auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variable und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ermöglicht.

### Ausfall von Betreuungspersonal

Beim Ausfall regulären Betreuungspersonals können Beschäftigte ihre Kinder in Absprache mit den Vorgesetzten zum Arbeitsplatz mitnehmen. Es soll geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, einen „mobilen Spieltisch“ anzuschaffen.

### Abwesende (Elternzeit, Sonderurlaub)

Obwohl das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder eines Sonderurlaubs ruht, wird der Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrechterhalten. Dies führt zum einen zu einer stärkeren Bindung an den Arbeitgeber, zum anderen erleichtert es die Einarbeitung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Die Verbindung wird gewährleistet durch die Zusendung interner Stellenausschreibungen sowie Einladungen zu Dienst- und Personalversammlungen, zum Betriebsausflug, zu Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes (z. B. Gripeschutzimpfung) sowie zu internen Fortbildungsmaßnahmen. Die technischen Voraussetzungen zur Nutzung des Intranets durch beurlaubte Beschäftigte sind gegeben. Die TuI des Haupt- und Personalamtes wird noch klärungsbedürftigen Detailfragen nachgehen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden, werden bei kurzfristigen Vertretungsbedarfen durch Erkrankungen u. ä. bei der Personaleinsatzplanung vorrangig berücksichtigt.

Derartige Einsätze auch während der Elternzeit schaffen Wissens- und Kompetenzerhalt und führen zu einer stärkeren Bindung an den Arbeitgeber.

Es wird ein naht- und reibungsloser Wiedereinstieg aller Beurlaubten nach ihrer Rückkehr angestrebt. Zur Umsetzung dieser Zielsetzung wird derzeit ein „Kontakthalteprogramm“ erarbeitet, das als Handlungsorientierung dienen soll und die privaten und dienstlichen Belange berücksichtigt.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf wird unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach längerfristiger Rückkehr aus der Elternzeit oder einem Sonderurlaub aus familiären Gründen die Teilnahme an den Schulungen für Quereinsteiger/innen ermöglicht.



LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)  
DER LANDRAT

<b>Mitteilungsvorlage</b> <b>Haupt- und Personalamt</b> Tagesordnungspunkt: 6		Drucksachen-Nr.: 2016-21/0372 Status: öffentlich Datum: 15.02.2018
Termin	Beratungsfolge:	
01.03.2018	Ausschuss für Personal- und Organisationsentwicklung	

**Bezeichnung:**

Bericht zum Stand der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen in der Landkreisverwaltung

**Sachverhalt:**

In der letzten Sitzung des Ausschusses für Personal- und Organisationsentwicklung am 21.11.2017 wurde vom Kreistagsabgeordneten Reinhard Lindenberg der Wunsch geäußert, über den aktuellen Stand der Einführung des Dokumentenmanagementsystems in der Kreisverwaltung zu berichten.

Neben der Einführung des Dokumentenmanagementsystems D3 beschäftigt sich die Kreisverwaltung auch mit diversen Einzelprojekten in den Bereichen digitale Infrastruktur und digitale Arbeitsprozessoptimierung.

Im Rahmen der Sitzung werden Kreisrat Höhl und Kreisamtmann Schäkel über den aktuellen Entwicklungsstand berichten.

Luttmann