



Mitteilungsvorlage Haupt- und Personalamt Tagesordnungspunkt: 5		Drucksachen-Nr.: 2016-21/0431/1 Status: öffentlich Datum: 02.08.2018
Termin	Beratungsfolge:	
15.08.2018	Ausschuss für Personal- und Organisationsentwicklung	

Bezeichnung:

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2015 - 2017 für den Landkreis Rotenburg (Wümme)

Sachverhalt:

Der nach § 15 Absatz 1 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) auf den ersten Gleichstellungsplan 2012 – 2014 des Landkreises Rotenburg (Wümme) fortgeschriebene Gleichstellungsplan 2015 – 2017 wurde vom Kreistag am 12.03.2015 beschlossen. Er gilt für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung. Seine Umsetzung ist von der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten zu überwachen. Den Beschäftigten ist gemäß § 16 Absatz 2 NGG innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu berichten, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist.

Die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte haben dazu den beigefügten „Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2015 – 2017 für den Landkreis Rotenburg (Wümme)“ vom 17.04.2018 erstellt. Er wurde den Beschäftigten durch Mitteilung im Intranet vom 26.04.2018 bekannt gegeben. Einzelheiten bitte ich dem Bericht zu entnehmen.

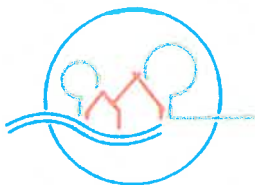
Der nachfolgende Gleichstellungsplan 2018 – 2020 wurde am 14.03.2018 im Kreistag beraten und einstimmig beschlossen. Über die Umsetzung des Nachfolgeplans wird zu gegebener Zeit entsprechend berichtet.

Luttmann

Bericht

über die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2015 bis 2017

für den



LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)

Einleitung

Nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010 hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten für jeweils drei Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Mit dem Gleichstellungsplan werden die Ziele, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung zu verschaffen, verfolgt. Um diesen Zielen gerecht zu werden, enthält der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Inwieweit die im Gleichstellungsplan genannten Ziele und Maßnahmen realisiert werden konnten, wird nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans von der Stelle, die ihn erstellt hat, ermittelt (§ 16 Absatz 2 Satz 1 NGG). Den Beschäftigten ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans über die Umsetzung zu berichten (§ 16 Absatz 2 Satz 2 NGG).

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) ist mit der Aufstellung der Gleichstellungspläne für die Jahre 2012 – 2014, 2015 – 2017 und 2018 – 2020 seiner sich aus dem NGG ergebenden Verpflichtung nachgekommen. Mit diesem Bericht wird nunmehr die Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2015 – 2017, der durch Beschluss des Kreistages vom 12.03.2015 in Kraft getreten ist, dokumentiert. Über die Feststellungen sind die Beschäftigten bis zum 30.06.2018 in Kenntnis zu setzen.

1. Zielvorgaben bezüglich der Verringerung von Unterrepräsentanzen

Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich (Entgelt- oder Besoldungsgruppe) einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt (§ 3 Absatz 3 Satz 1 NGG). Dabei bemisst sich die Unterrepräsentanz nicht nach Kopfzahl, sondern nach dem Beschäftigungsvolumen (§ 3 Absatz 3 Satz 2 NGG). Diese Bestimmung kommt den Frauen zu Gute, die zwar zahlenmäßig den größeren Teil der Beschäftigten stellen, bezogen auf das Beschäftigungsvolumen aber einen geringeren Anteil ausmachen, da viele Mitarbeiterinnen teilleistungsbeschäftigt sind (zum 30.06.2014 ca. 28 %).

Zum Abbau von Unterrepräsentanzen muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vorhundertssätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten (§ 15 Absatz 3 NGG).

Im Rahmen der Darstellung der Beschäftigungsstruktur für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017 ist für jede Entgelt- und Besoldungsstufe das unterrepräsentierte Geschlecht zum Stichtag 30.06.2014 festgestellt worden.

In einigen Bereichen wurde das Ziel der Gleichstellung bereits erreicht (A 15, A 10, E 5, S 6, vgl. Anlagen 1 – 3 des Gleichstellungsplans 2015 – 2017), in den anderen Bereichen wurden vor dem Hintergrund der zu erwartenden Fluktuation Zielvorgaben in vom Hundert entsprechend § 15 Absatz 3 NGG festgelegt. Bei den Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein altersbedingtes oder sonstiges dauerhaftes Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht anzunehmen war, konnten gezielte Veränderungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen durch Maßnahmen des Gleichstellungsplans nicht greifen.

Die nachstehende Tabelle zeigt, in welchen Gruppen am 30.06.2014 eine Unterrepräsentanz vorlag, welche Ziele sich die Kreisverwaltung zum Ablauf des Gleichstellungsplans gesetzt hatte und ob diese Ziele erreicht wurden.

Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern (Anteil < 45 %)				
Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	festgestellter v.H.-Satz zum Stichtag 2014	für Ende 2017 angestrebter v.H.-Satz	Zum Ablauf des GSP 2017 erreichter v.H.-Satz
A 15	Frauen	46,67	> 45,00	25,00
A 14	Frauen	27,57	39,00	31,03
A 13 gD	Frauen	40,00	50,00	100,00
A 12	Frauen	27,51	33,00	16,84
A 11	Frauen	30,56	38,99	30,22
A 10	Frauen	48,80	> 45,00	52,58
E 12	Frauen	16,67	50,00	28,80
E 11	Frauen	34,19	38,00	41,12
E 10	Frauen	31,79	37,00	33,55
E 9	Männer	44,15	45,00	47,82 - E 9a 46,89 - E 9b 00,00 - E 9c
E 8	Männer	31,49	40,00	30,01
S 14	Männer	14,46	23,00	19,40
S 11	Männer	16,47	20,00	00,00 - S 11a 17,25 - S 11b

2. Umsetzung der Zielvorgaben

2.1 Beamtinnen und Beamte (A 15 – A 10)

Die zum 30.06.2014 festgestellte Gleichstellung und zum Ablauf des Gleichstellungsplans angestrebte Beibehaltung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Besoldungsgruppe A 15 konnte nicht realisiert werden. Hintergrund ist die Beförderung einer Beamtin in die Besoldungsgruppe A 16 und eines Beamten in die Besoldungsgruppe A 15. Bei nur vier Bediensteten in der Besoldungsgruppe A 15 nimmt der Ab- bzw. Zugang einer weiblichen Stelleninhaberin bzw. eines männlichen Stelleninhabers mit 25 % Einfluss auf die Gesamtquote, so dass durch den vorgenannten Umstand die Unterrepräsentanz der Frauen mit 25 % zu Buche schlägt. Durch die Beförderung und eine weitere Neubesetzung konnte allerdings in der Besoldungsgruppe A 16, in der Frauen überhaupt nicht vertreten waren, eine paritätische Besetzung erreicht werden. Hier steigerte die Kreisverwaltung die Frauenquote im Zuge der Besetzung von Frauen in Führungspositionen deutlich von 0,0 % (30.06.14) auf 46,67% (30.06.17). Auch in der Besoldungsgruppe A 13 gD sind Führungspositionen an Frauen vergeben worden. Hier sind nunmehr ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen in Vollzeit tätig. Bedingt durch entsprechende Beförderungen hat sich die Unterrepräsentanz der Frauen in der Besoldungsgruppe A 12 verstärkt. Ziel der Kreisverwaltung wird es daher sein, die im Gleichstellungsplan 2018 – 2020 ausgewiesene altersbedingt nachzubesetzende Stelle mit einer Beamtin auszufüllen, so dass hier die Unterrepräsentanz auf 25,0 % verringert werden kann.

In den Besoldungsgruppen A 14 und A 11 ließen sich die Zielvorgaben nicht erfüllen, wenn auch ein leichter Anstieg der unterrepräsentierten Beamtinnen in A 14 bzw. eine gleichbleibende Quote in A 11 zu verzeichnen bleibt. Aufgrund des relativ geringen Beschäftigungsvolumens innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen (gemessen an der Gesamtheit der Beschäftigten) hing es häufig nur von der Nachbesetzung einer einzigen Stelle je Besoldungsgruppe ab, ob die jeweilige Zielvorgabe erreicht werden konnte oder nicht. Entscheidend für die Nachbesetzung war und ist nach wie vor die persönliche Qualifikation einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers. Eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts ist nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber dem anderen Geschlecht zulässig (§ 16 Absatz 1 und 4 NNG).

2.2 Tarifbeschäftigte

2.2.1 Entgeltgruppe E

Die Zielvorgabe für die Entgeltgruppe E 12 konnte leider nicht erreicht werden. Zum 30.06.2014 wies die Entgeltgruppe 6 Beschäftigte (davon 1 weibliche Mitarbeiterin) aus. Zum Ablauf des Gleichstellungsplans konnte der Bereich personalmäßig von 6 auf 13 Beschäftigte aufgestockt werden. Auch der Frauenanteil ließ sich ausbauen. Mit 4 Mitarbeiterinnen konnte der Anteil von 1/6 auf nahezu 1/3 verdoppelt werden. In den Auswahlverfahren setzten sich im Hinblick auf die vorgenannten Auswahlkriterien mehr Männer als Frauen durch.

In der Entgeltgruppe 11 konnte der prozentuale Anteil der Frauen erfreulicherweise über den angestrebten vom Hundert-Satz für 2017 (38 %) mit 41,12 % ausgebaut werden. Die Zielvorgabe für E 10 konnte zwar nicht erfüllt, der Frauenanteil aber zumindest leicht gesteigert werden. Das Ziel wird jedoch nicht aus den Augen verloren und wird im Gleichstellungsplan 2018 – 2020 erneut angestrebt.

Am 01.01.2017 ist die Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in Kraft getreten. Im Rahmen der Neuordnung wurden Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c übergeleitet. Insgesamt betrachtet sind hier Frauen und Männer im Sinne des NGG gleichgestellt und die Zielvorgabe wurde erfüllt. Lediglich in der Entgeltgruppe 9c liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor, die darauf zurückzuführen ist, dass in dieser Entgeltgruppe insgesamt nur 3 Mitarbeiterinnen von 204 Beschäftigten der ehemaligen Entgeltgruppe 9 tätig sind.

In der Entgeltstufe E 8 ist die Männerquote nahezu unverändert geblieben. Trotz Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in den Stellenausschreibungen wird das Bewerberinnenfeld bzw. Bewerberfeld von Frauen dominiert, die sich oftmals im Auswahlverfahren durchsetzen.

Entgeltgruppe S (Sozial- und Erziehungsdienst)

In den Entgeltgruppen S 14 und 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 - nur geringfügig reduzierten - Unterrepräsentanz der Männer in den vorgenannten Entgeltgruppen wieder.

3. Umsetzung der Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

3.1 Abbau von Unterrepräsentanzen

Zur Erreichung der Zielvorgaben sind die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen konkret zu benennen (§ 15 Absatz 3 NGG).

Der Gleichstellungsplan 2015 – 2017 beinhaltet unter Ziffer 5 und 6 eine Reihe detaillierter Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

Mittlerweile wurde das Personalentwicklungskonzept für die Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) aufgestellt. Eine Vielzahl der im Gleichstellungsplan genannten und umzusetzenden Maßnahmen wird dort aufgegriffen. So finden sich Regelungen zu den Bereichen „Stellenausschreibung“, „Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ oder „Entwicklung und Perspektiven der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters“. Die vorgenannten Handlungsfelder berücksichtigen dabei die gesetzlichen (z. B. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf) und internen (z. B. Dienstvereinbarung zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren in der Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme), Dienstvereinbarung zur Durchführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche beim Landkreis Rotenburg (Wümme), Dienstvereinbarung über eine flexible Arbeitszeit beim Landkreis Rotenburg (Wümme), Dienstvereinbarkeit zur Telearbeit beim Landkreis Rotenburg (Wümme)) Vorschriften. Das Personalentwicklungskonzept dient als Instrument, die eingangs genannten Ziele des NGG (§ 1 Absatz 1) zu verwirklichen. Die Personalentwicklung unterliegt einem stetigen Prozess und macht eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen erforderlich.

Entsprechende Vereinbarungen und Richtlinien werden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend dem aktuellen Bedarf angepasst.

Um die Ziele, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen, zu erreichen, wird bei internen und externen Stellenausschreibungen das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen, sich zu bewerben. Dabei werden auch Führungspositionen – sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen - als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Entsprechendes gilt bei Beförderungen, Höhergruppierungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Wichtig ist in allen Fällen ein offenes und transparentes Personalauswahlverfahren auf der Grundlage des jeweiligen Anforderungsprofils.

Eine paritätische Besetzung ist auch in Kommissionen, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien anzustreben. Sollte ein Geschlecht in bereits bestehenden Runden 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit daran teilnehmen können. Dies gilt auch für Dienstbesprechungen, interne Fortbildungen, Personalversammlungen usw..

Auch im Berichtszeitraum haben jedes Jahr Schulungen für Führungskräfte stattgefunden. An der Seminarreihe haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erst seit kurzem Führungsaufgaben wahrgenommen hatten, teilgenommen. Weitere Plätze wurden mit Personen belegt, die die Voraussetzungen der Richtlinie und die im Auswahlverfahren gestellten Anforderungen erfüllten. Insgesamt besuchten 37 Beschäftigte (21 Frauen und 16 Männer) im Berichtszeitraum die Veranstaltungen.

Von zentraler Bedeutung für die aktive Beteiligung der Beschäftigten an ihrer Personalentwicklung ist das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch, welches einen Dialog über alle Rahmenbedingungen als auch eine Verständigung über Maßnahmen zur fachlichen und beruflichen Weiterentwicklung ermöglicht.

Erwähnenswert ist auch ein von der Gleichstellungsbeauftragten initiiertes Seminar im Juni 2016 zur Gendergerechten Sprache. Unsere 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 geschlechterneutralen Sprachgebrauchs von allen Beschäftigten umzusetzen.

An den Standorten Rotenburg und Bremervörde wurden zweitägige Inhouseseminare zu den Themen „Work-Life-Balance“ (September/Oktober 2015) und „Selbst- und Zeitmanagement“ (Januar/Februar 2016) angeboten. Im Jobcenter Zeven konnte die letztgenannte Schulung ebenfalls durchgeführt werden (März 2016). Ergänzend stand in Rotenburg und Bremervörde ein vielseitiges Angebot an Kursen im Rahmen der Gesundheitswochen zur Verfügung (z. B. Workout-Kurs, Physio-Yoga). Das Betriebliche Gesundheitsmanagement dient dazu, die Belastungen der Beschäftigten zu optimieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken. Als gesundheitsfördernde und der Kreisverwaltung am Herzen liegende Maßnahme ist sie in das Personalentwicklungskonzept als eigenständiges Handlungsfeld eingegangen.

3.2 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

In unserem letzten Bericht informierten wir Sie über die 2013 erfolgte Zertifizierung des Landkreises Rotenburg (Wümme) als familienfreundlicher Betrieb von der berufundfamilie gGmbH. Auf eine Verlängerung nach drei Jahren wurde verzichtet, da bereits viele familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt werden konnten und eine entsprechende zukunftsorientierte Personalpolitik im Geiste des Auditierungsprozesses fortgesetzt wird.

In diesem Zusammenhang sei nochmals auf die vorgenannten internen Regelungen verwiesen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und erleichtern. Zahlenmäßig spiegelt sich die Inanspruchnahme der familienfreundlichen Maßnahmen wie folgt wieder:

Zum 31.12.2017 waren 27 Beschäftigte beim Landkreis Rotenburg (Wümme) in alternierender Telearbeit (Wechsel zwischen Heim- und Büroarbeit) tätig. Davon sind 18 Personen weiblich und 9 Personen männlich. Von den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung machten 93 (zum 31.12.2014: 83) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch. Im Einzelnen verteilten sich die Arbeitstage pro Woche bei 54 Personen auf vier Tage, bei 23 Personen auf drei Tage, bei 9 Personen auf zwei Tage und bei einer Person auf einen Tag. Mit 6 Beschäftigten wurden Sonderlösungen getroffen. Falls kurzfristige oder stundenweise Unterstützungs- oder Vertretungskräfte benötigt werden, werden regelmäßig in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

angesprochen. In allen 70 Fällen (01.01.2015 – 31.12.2017), in denen Mutterschutz oder Elternzeit in Anspruch genommen wurde (darunter 14 Väter in Elternzeit), wurden Ausnahmen von der Anwendung der Wiederbesetzungssperre zugelassen und befristete Vertretungen organisiert. Urlaubs- und Einsatzpläne werden bei Bedarf von den Fachämtern erstellt, um den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, Familienzeiten zu blocken.

Die im Kreishaus Rotenburg (Wümme) befindliche Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ bietet inzwischen bis zu 15 Teilzeit-Betreuungsplätze (zeitgleiche Betreuung von max. 10 Kindern) für Kinder bis zu drei Jahren an. Zum Jahresende 2017 waren 10 Plätze besetzt. Dabei wurden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung keine Plätze beansprucht; 2016 belegten drei und 2015 vier Kinder Kreisbediensteter entsprechende Betreuungsplätze.

Die neu gestaltete Seite des Intranets gewährleistet einen schnellen Zugriff der Beschäftigten auf umfangreiches Informationsmaterial und Ansprechpartner/innen zu den Themen „Fortbildung“, „Gesundheitsmanagement“, „Telearbeit“ und „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“. Diese Daten werden regelmäßig aktualisiert. Außerdem halten die Fachämter, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat Broschüren, Merkblätter etc. zu den vorgenannten Themenkomplexen vor. Auf die Durchführung von Informationsveranstaltungen zu allen Themenkomplexen wurde verzichtet, da eine den individuellen Umständen und Bedürfnissen Rechnung tragende persönliche Beratung durch das zuständige Fachamt als effektiver angesehen wird.

Durch die Neugestaltung der Homepage des Landkreises Rotenburg (Wümme) sollte ein Intranetzugang für die beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht werden. Leider konnte diese Vorgabe des Gleichstellungsplans 2015 – 2017 noch nicht gänzlich realisiert werden. Die technischen Voraussetzungen sind mittlerweile gegeben, so dass nunmehr eine Umsetzung des vorgenannten Ziels Priorität eingeräumt wird.

Um den Einstieg neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. den Wiedereinstieg beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für alle Beteiligten zu erleichtern, wurden vier „Checklisten“ erarbeitet, die den Fachämtern u. a. Hilfestellung bei der Organisation vor und während der Ankunft bzw. Einarbeitung des „Neuankömmlings“ leisten. Zudem werden den neuen Kolleginnen und Kollegen durch sogenannte „Lehrgänge für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger“ der Verwaltungsaufbau des Landkreises Rotenburg (Wümme) und der Verwaltungsablauf innerhalb der Kreisverwaltung an vier zusammenhängenden halbtägigen Veranstaltungstagen nähergebracht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, Beurlaubte u. a. werden während ihrer Abwesenheit durch ihren zuletzt zuständigen Vorgesetzten in die Behördeninformationen eingebunden und soweit möglich zu Veranstaltungen (Personalversammlung, Betriebsfest o. a.) eingeladen. Gleichzeitig wird ihnen die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zum Wissenserhalt ermöglicht. Alle relevanten Stellenausschreibungen werden durch das Haupt- und Personalamt übersandt.

Im Sommer 2017 hat eine Befragung der Kreisbediensteten zu den Bereichen „Arbeitsplatz und Arbeitssituation“, „Kommunikation und Zusammenarbeit“, „Führung und Vorgesetzte“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ stattgefunden. Das Ergebnis der Erhebung ist positiv ausgefallen. Wir sind zuversichtlich, die sich aus der Befragung ergebenden Optimierungsansätze im Hinblick auf die Zielsetzung des Gleichstellungsplans berücksichtigen zu können.

4. Fazit

Zwar konnten die Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen aus den vorgenannten Gründen nicht in allen Bereichen erfüllt werden; in nahezu 2/3 (62 %) der Fälle konnte jedoch eine Steigerung (31 %) des unterrepräsentierten Geschlechts bzw. eine Gleichstellung (31 %) im Sinne des NGG erreicht werden. Erfreulich ist hierbei insbesondere der Anstieg der Frauenquote in Führungspositionen.

Wir sind auf dem richtigen Weg. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau und damit eine aktive zielgruppenspezifische Förderung sind und bleiben wichtiger Bestandteil einer modernen Personalentwicklung beim Landkreis Rotenburg (Wümme). Eingang findet dieser Grundsatz insbesondere auch bei der Erarbeitung von Personalentwicklungs- sowie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Diese Gemeinschaftsaufgabe soll im Rahmen einer aktiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Haupt- und Personalamt und der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden.

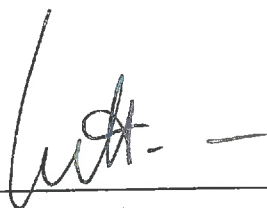
Die Förderung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gehören zu den übergeordneten Zielen der Kreisverwaltung. Der Bericht zeigt, dass sich die Kreisverwaltung als familienfreundlicher Arbeitgeber mit der Durchführung zahlreicher Unterstützungsmaßnahmen und einem strukturierten Vorgehen aktiv dafür einsetzt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten.

Auch in Zukunft gehören Maßnahmen zur Erreichung der Ziele im Sinne des NGG zu den Daueraufgaben der Kreisverwaltung.

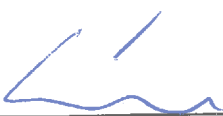
Die Ergebnisse des Berichtes zeigen, dass mit gemeinsamen Anstrengungen viel erreicht werden kann. Aber wir werden uns nicht auf dem Erreichten ausruhen. Das Querschnittsthema Gleichstellung besitzt auch künftig einen hohen Stellenwert. Denn: Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Chancen in unserer Verwaltung zu ermöglichen bleibt ein wichtiges Ziel, dem wir uns verpflichtet fühlen und an dem wir arbeiten werden. Sie alle sind eingeladen, diesen Prozess aktiv mit zu gestalten und zu unterstützen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Rotenburg (Wümme), den 17.04.2018



Hermann Luttmann
(Landrat)



Eileen Hinze
(Ständige Stellvertreterin der
Gleichstellungsbeauftragten)