



**Landkreis
Rotenburg**
(Wümme)

Bericht

**Über die Umsetzung des
Gleichstellungsplans 2018 – 2020
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, 2018 - 2020 und 2021 - 2023 seiner sich aus dem NGG ergebenden Verpflichtung nachgekommen. Die Erstellung eines Gleichstellungsplans stellt für den Landkreis Rotenburg (Wümme) als großer öffentlicher Arbeitgeber aber nicht bloß die Erfüllung einer gesetzlichen Norm dar; vielmehr wird der Blick auf veränderte Berufs- und Familienbilder auch als Chance begriffen, die Gleichstellung der Geschlechter durch angepasste Maßnahmen weiterhin zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Nur so kann sich die Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber in der Region behaupten und durch sogenannte „weiche Standortfaktoren“ die Mitarbeitenden halten bzw. an sich binden sowie neue qualifizierte Mitarbeitende gewinnen.

Mit diesem Bericht wird nunmehr die Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2018 - 2020, der durch Beschluss des Kreistages vom 17.12.2020 in Kraft getreten ist, dokumentiert. Über die Feststellungen sind die Beschäftigten bis zum 30.06.2021 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 Kopffzahl, 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 (zum 30.06.2020 ca. 62 %), bezogen auf das Beschäftigungsvolumen aber einen geringeren Anteil ausmachen (zum 30.06.2020 ca. 56 %), da viele Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt sind.

Zum Abbau von Unterrepräsentanzen muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, 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 2018 - 2020 ist für jede Entgelt- und Besoldungsstufe das unterrepräsentierte Geschlecht zum Stichtag 30.06.2017 festgestellt worden.

Vor dem Hintergrund zu erwartender altersbedingter Abgänge von Mitarbeitenden bzw. dem Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans wurden Zielvorgaben in vom Hundert entsprechend 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 30.06.2017 eine Unterrepräsentanz vorlag, welche Ziele sich die Kreisverwaltung zum Ablauf des Gleichstellungsplans gesetzt hatte und ob diese Ziele erreicht wurden.

Besoldungs-/	unterrepräsent.	festgestellter v. H.-	Zielvorgabe	
Entgeltgruppe	Geschlecht	Satz zum Stichtag	angestr. v. H.-Satz	erreichter v. H.-Satz
		30.06.2017	zum Ablauf des GPL	zum Ablauf des GPL
			2020	2020
A 12	Frauen	16,84	25,00	21,05
A 11	Frauen	30,22	30,00	48,51
A9 mD	Frauen	0,00	12,50	32,05
E 14	Frauen	32,27	40,00	43,57
E 12	Frauen	28,80	35,00	32,61
E 11	Frauen	41,12	45,00	43,85
E 10	Frauen	33,55	39,00	45,36
E 8	Männer	30,01	35,00	44,77
E 6	Frauen	30,06	32,00	45,42
E 4	Frauen	33,07	45,00	26,71
E 3	Männer	9,98	35,00	16,81
E 2	Männer	0,00	15,00	0,00
S 17	Männer	0,00	33,00	60,98
S 14	Männer	19,40	29,00	20,95
S 12	Männer	11,95	15,00	20,29
S 11 b	Männer	17,25	35,00	6,37
S 8 b	Männer	0,00	20,00	0,00

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Unterrepräsent. Geschlecht	Festgestellter v. H.-Satz zum 30.06.2017	Angestrebter v. H.-Satz zum 30.06.2020	Erreichter v. H.-Satz zum 30.06.2020
A 12	Frauen	16,84	25,00	21,05
A 11	Frauen	30,22	30,00	48,51
A 9 mD	Frauen	0,00	12,50	32,05
E 14	Frauen	32,27	40,00	43,57
E 12	Frauen	28,80	35,00	32,61
E 11	Frauen	41,12	45,00	43,85
E 10	Frauen	33,55	39,00	45,42
E 8	Männer	30,01	35,00	44,77
E 6	Frauen	30,06	32,00	45,42
E 4	Frauen	33,07	45,00	73,29
E 3	Männer	9,98	35,00	16,81
E 2	Männer	0,00	15,00	0,00
S 17	Männer	0,00	33,00	60,98

S 14	Männer	19,40	29,00	20,95
S 12	Männer	11,95	15,00	20,29
S 11 b	Männer	17,25	35,00	6,37
S 8 b	Männer	0,00	20,00	0,00

2. Umsetzung der Zielvorgaben

2.1. Beamtinnen und Beamte (A 12, A 11 und A 9 mD)

Die in der Besoldungsgruppe A 12 angestrebte Erhöhung des Frauenanteils auf 25,00 % konnte leider nicht erreicht werden, wenn auch mit 21,05 % ein leichter Anstieg des unterrepräsentierten Geschlechts zu verzeichnen bleibt. 2017 waren insgesamt 12 Personen (10 Männer und 2 Frauen) nach A 12 besoldet, 2020 noch 9 Mitarbeitende (7 Männer, 2 Frauen). Zwar lässt sich ein Rückgang der männlichen Stellenanteile um 3,13 Stellen verzeichnen, dieser wirkt sich bei einem nahezu unveränderten Stellenanteil der Frauen (- 0,2 Stellen) aber lediglich mit einem Anstieg der Frauenquote um 4,21 % aus.

Unter Berücksichtigung des zu erwartenden altersbedingten Ausscheidens zweier männlicher Mitarbeiter (1,75 Stellen) in 2021 wird daher angestrebt, die frei werdenden Stellen mit Beamtinnen nach zu besetzen; dadurch ließe sich die Frauenquote auf 41,52 % erhöhen.

Umso erfreulicher stellt sich der Abbau von Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 9 mD dar. Im Bereich der Besoldungsgruppe A 11 liegt nunmehr eine über der Zielvorgabe von 30 % liegende Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Hier hat sich die Anzahl der Personalkräfte von 20 in 2017 auf 27 in 2020 erhöht, wobei die hinzugekommenen 7 Bediensteten ausschließlich Frauen (Stellenzuwachs von 6,62 Stellen) sind. Auch in der Besoldungsgruppe A 9 mD ist ein auf Beförderungen beruhender starker Frauenzuwachs festzustellen (von 0 auf 4 Beamtinnen), der sich in einem der Zielvorstellung (12,5 %) deutlich übersteigenden Abbau des dominanten männlichen Geschlechts niederschlägt (Frauenquote: 32,05 %).

2.2. Tarifbeschäftigte

2.2.1 Entgeltgruppe E

Durch Umsetzung der Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen konnten die Zielvorgaben in den Entgeltgruppen E 14, E 10, E 8 und E 6 erfüllt bzw. übertroffen werden. In zwei Entgeltgruppen (E 10 und E 6) liegt eine Gleichstellung der Geschlechter vor, in den anderen beiden wird diese mit 43,57 % (E 14) und 44,77 % (E 8) nahezu erreicht.

Der angestrebte von Hundert-Satz bei den Entgeltgruppen E 12 und E 11 wurde nur minimal um 2,39 % bzw. 1,15 % verfehlt. Zum Ablauf des Gleichstellungsplans ist der Bereich E 12 personalmäßig um 10 Beschäftigte aufgestockt worden, von denen der Frauenanteil 40 % ausmacht. Trotz Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts haben sich im Bewerberauswahlverfahren mehr Männer durchgesetzt, so dass die Zielvorgabe geringfügig unterschritten wurde. In der Entgeltgruppe E 11 ist ein Personalzuwachs von 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzeichnen. Der Anteil der Frauen daran liegt zwar bei 75 % (6 Frauen), bedingt durch die Teilzeittätigkeit der weiblichen Personalkräfte konnte der Anteil am Beschäftigungsvolumen jedoch nur um 4,51 Stellen erhöht werden; die gewünschte Vorgabe wurde geringfügig unterschritten.

Die unteren Vergütungsgruppen (E 4, E 3 und E 2) sind fast ausnahmslos mit Frauen (25 von 29 Beschäftigten) besetzt. 2017 zeichnete sich die Entgeltgruppe E 4 (überwiegend Aufgaben innerhalb der „Zentralen Dienste“ der Kreisverwaltung) noch durch einen Männerüberhang aus (66,93 %); bei Besetzung neuer bzw. freiwerdende Arbeitsplätze (insgesamt 3,76 Stellen) setzten sich

im Auswahlverfahren weibliche Bewerberinnen, die das Bewerberfeld stark dominierten, durch. So stieg der weibliche Stellenanteil (+ 5,76 Stellen) bei gleichzeitigem Rückgang des männlichen Anteils (- 2,0 Stellen) und führte zu einer Umkehr des unterrepräsentierten Geschlechts (Frauenquote 2017: 33,07 %, Frauenquote 2020: 73,29 %).

In den Gehaltsstufen E 3 (einfache Bürotätigkeiten) und E 2 (Raumpflegerinnen) hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden im Vergleichszeitraum insgesamt von 20 auf 14 verringert. Im Bereich E 3 erfolgte eine Stellenreduzierung um 4,07 Stellen, die ausschließlich weibliche Beschäftigte betraf und einen Anstieg der Männerquote von 9,98 % in 2017 auf 16,81 % nach sich zog. Im Hinblick auf die auszuübenden Tätigkeiten dürfte es auch künftig schwierig bleiben, geeignetes männliches Personal für die Aufgaben in den niedrigeren Entgeltgruppen zu gewinnen.

Entgeltgruppe S (Sozial- und Erziehungsdienst)

In den Entgeltgruppen S 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 den ausgeprägten Unterrepräsentanzen der Männer in den vorgenannten Entgeltgruppen wieder.

Lediglich in der Entgeltgruppe S 17 sind die Männer überrepräsentiert. 2017 waren hier noch drei Vollzeitstellen mit Frauen besetzt. Die nunmehr noch in dieser Gruppe vorhandenen zwei Stellen werden paritätisch wahrgenommen, wobei die weibliche sozialpädagogische Fachkraft in Teilzeit tätig ist; so ergibt sich eine Unterrepräsentanz der Frauen.

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 2018 - 2020 beinhaltet unter Ziffer 5 eine Reihe detaillierter Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

Die dort genannten Handlungsfelder berücksichtigen 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), Dienstvereinbarung zur Telearbeit beim Landkreis Rotenburg (Wümme)) Vorschriften. Das Personalentwicklungskonzept des Landkreises Rotenburg (Wümme) unterstützt die Verwaltung bei der Umsetzung der eingangs genannten Ziele des NGG (§ 1 Absatz 1). 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 Personalkräfte, 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 30 Beschäftigte (15 Frauen und 15 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.

Das „Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement beim Landkreis Rotenburg (Wümme)“ hat zum Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und zu erhalten. Damit soll die Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft gesichert und gesteigert werden. Das Gesundheitsmanagement ist gemeinsam von den Verantwortlichen, den Führungskräften und den Beschäftigten zu tragen. So sollen belastende Arbeitsbedingungen abgebaut werden, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen geschaffen werden, belastendes, gesundheitsgefährdendes Verhalten muss verringert werden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen dazu angeregt werden, individuelle Gesundheitspotenziale zu aktivieren. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement dient dazu, die Belastungen der Beschäftigten zu optimieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken.

Im Berichtszeitraum erfolgte eine Kooperation mit den Rotenburger Werken, der Stadt Rotenburg (Wümme), dem Amtsgericht und der Polizei. Von den Rotenburger Werken organisierte gesundheitsfördernde Maßnahmen, wurden auch den Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung angeboten.

Auch Gesundheitswochen wurden wieder durchgeführt. Die Angebote für Rotenburg (20 Kurse/ Vorträge) und Bremervörde (23 Kurse/ Vorträge) wurden von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen.

3.2 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu einem wichtigen Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte geworden. Durch die vorgenannten gesetzlichen aber auch durch die internen

familienfreundlichen Regelungen wird eine größtmögliche Unterstützung erwerbstätiger Eltern und die Förderung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung zwischen den Eltern angestrebt.

Besondere Bedeutung haben die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im letzten Jahr des Betrachtungszeitraums erlangt. Die Corona-Pandemie hat vor allem erwerbstätige Eltern vor das Problem gestellt, ihre Arbeitszeit mit einer ganztägigen Kinderbetreuung aufgrund geschlossener Kindertagesstätten und Schulen in Einklang zu bringen. Durch Ausweitung der Arbeitsplätze im Home-Office, befristete Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit und Gewährung von bezahlten Arbeitsbefreiungen konnte die Kreisverwaltung unterstützend zur Seite stehen. Unabhängig von den coronabedingten Inanspruchnahmen der familienfreundlichen Maßnahmen ergibt sich folgendes Bild:

Zum 31.12.2020 waren 54 Beschäftigte beim Landkreis Rotenburg (Wümme) in alternierender Telearbeit (Wechsel zwischen Heim- und Büroarbeit) tätig. Davon sind 39 Personen weiblich und 15 Personen männlich. Von den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung machten 124 (zum 31.12.2017: 93) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gebrauch. Im Einzelnen verteilten sich die Arbeitstage pro Woche bei 1 Person auf 4,5 Tage, bei 78 Personen auf vier Tage, bei 30 Personen auf drei Tage, bei 7 Personen auf 2,5 Tage bei 6 Personen auf zwei Tage und bei 2 Person auf einen Tag. Falls kurzfristige oder stundenweise Unterstützungs- oder Vertretungs-kräfte benötigt werden, werden regelmäßig in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen. In allen 99 Fällen (01.01.2018 - 31.12.2020), in denen Mutterschutz oder Elternzeit in Anspruch genommen wurde (darunter 21 Väter in Elternzeit), wurden 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 2020 waren 10 Plätze besetzt. Dabei wurden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung vier Plätze beansprucht; 2019 belegten drei und 2018 vier Kinder Kreisbediensteter entsprechende Betreuungsplätze.

Umfangreiches Informationsmaterial und die Kontaktdaten der zuständigen Ansprechpartner/innen zu den Themen „Fortbildung“, „Gesundheitsmanagement“, „Telearbeit“ und „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ finden sich auf den Seiten des Intranets. Diese Daten werden regelmäßig aktualisiert. Mittlerweile ist auch ein Zugriff auf das Intranet durch abwesende Mitarbeitende (Elternzeit, Sonderurlaub) gewährleistet. Außerdem halten die Fachämter, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat Broschüren, Merkblätter etc. zu den vorgenannten Themenkomplexen vor.

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 können auf der Intranetseite unter der Rubrik „Stellenangebote“ eingesehen werden.

4. Fazit

Zwar konnten die Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen aus den vorgenannten Gründen nicht in allen Bereichen erfüllt werden; in 76% (13 von 17 Bereichen) der Fälle konnte jedoch eine Steigerung des unterrepräsentierten Geschlechts bzw. eine Gleichstellung im Sinne des NGG erreicht werden.

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“ gehört 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.

Durch gemeinsame Anstrengungen haben wir viel erreicht! 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 24.06.2021

gez. Luttmann

Hermann Luttmann
(Landrat)

gez. Weiße

Katja Weiße
(Gleichstellungsbeauftragte)