

Gleichstellungsplan 2021–2023



Inhaltsverzeichnis

Einleitung

	5
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	7
2.1 Erhebungen der Zahlen in den einzelnen Bereichen	7
2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz, Analyse und Ursachenforschung	11
2.2.2 Beschäftigte allgemeiner Bereich	14
2.2.3 Beschäftigte sozialer Bereich	15
3. Voll-, Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen	16
3.1 Gesamtbetrachtung	16
3.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen	17
3.2.1 Entwicklung im Bereich Beamtinnen und Beamte	18
3.2.2 Entwicklung im Bereich der Beschäftigten	19
3.3 Entwicklung der Beurlaubungen	20
4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen	21
4.1 Beamtinnen und Beamte – Abschätzung neu zu besetzender Stellen	21
4.2 Beschäftigte – Abschätzung neu zu besetzender Stellen	22
4.3 S-Gruppen – Abschätzung neu zu besetzender Stellen	23
4.4 Fluktuationsuntersuchung	24
4.4.1 Möglichkeiten im Beamtenbereich	24
4.4.2 Möglichkeiten im Beschäftigtenbereich	24
4.4.3 Möglichkeiten im Bereich der Auszubildenden	24
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	26
5.1 Ziele	26
5.2 Personelle Maßnahmen	26
5.3 Organisatorische Maßnahmen	26
5.4 Fortbildende Maßnahmen	26
6. Ziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	27
6.1 Ziele	27
6.2 Maßnahmen	27
6.2.1 Arbeitszeit	28
6.2.2 Informations- und Kommunikationspolitik	28
6.2.3 Sonstiges	29
7. Ausblick	30

Einleitung

Im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) sind Regelungen getroffen worden, die eine Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst voranbringen sollen.

U. a. ist nach § 15 NGG alle drei Jahre ein Gleichstellungsplan aufzustellen.

Die Geltungsdauer des letzten Gleichstellungsplanes des Landkreises Ammerland nach §§ 15 und 16 NGG endet zum 30.06.2020. Innerhalb der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ist nunmehr zu ermitteln, inwieweit die Unterrepräsentanz im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert werden konnte. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt (§ 3 Abs. 3 NGG). Ein Bereich im Sinne des NGG ist eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Die Dienststelle Landkreis Ammerland (ohne die organisatorisch bzw. rechtlich selbständigen Einrichtungen z.B. Ammerland-Klinik GmbH, Rettungsdienst GmbH, Kreismusikschule e. V., Abfallwirtschaftsbetrieb, Eigenbetrieb Immobilienbetreuung, KVHS gGmbH) hat nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation für die Jahre 2021 bis 2023 den vierten Gleichstellungsplan erstellt.

Grundlage des vorliegenden Exemplars ist der Stichtag 30.06.2020.

An der Erstellung des Gleichstellungsplanes hat die Gleichstellungsbeauftragte nach § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG mitgewirkt.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe (§ 3 Abs. 4 NGG).

Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt (§ 3 Abs. 3 NGG).

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (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 %)		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 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
B9 - B11	1																
B8	2																
B7	3																
B6	4	1		1					0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	Besetzung durch Wahl
B5	5																
B4	6	1		1					0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	Besetzung durch Wahl
B3	7	1		1					0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	Besetzung durch Wahl
B2	8																
B1	9																
A16 / A16+, A16 "Z"	10	3	1	2					1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	keine Festlegung
A15	11	3		3					0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	keine Festlegung
A14	12	9	1	4	4				3,68	4,00	55,56	44,44	47,92	52,08	Frauen	47,92	keine Festlegung
A13 Einstiegsamt	13																
A13 / A13+, A13 "Z"	14	8	1	4	3				3,21	4,00	50,00	50,00	44,52	55,48	Frauen	44,52	keine Festlegung
A12	15	13	4	6	3				6,38	6,00	53,85	46,15	51,53	48,47	Frauen	48,47	keine Festlegung
A11	16	20	7	7	5		1		10,29	7,00	65,00	35,00	59,51	40,49	Männer	40,49	keine Festlegung
A10	17	27	9	3	11		4		15,52	3,00	88,89	11,11	83,80	16,20	Männer	16,20	keine Festlegung
A9 Einstiegsamt	18	14	6	8					6,00	8,00	42,86	57,14	42,86	57,14	Frauen	42,86	keine Festlegung
A9, A9 "Z"	19	5		3	2				1,68	3,00	40,00	60,00	35,90	64,10	Frauen	35,90	keine Festlegung
A8	20																
A7	21																
A6	22																
A5	23																
Anwärter/-innen	24	9	6	3													
Gesamt		114	35	46	28		5		53,76	46,00	59,65	40,35	53,89	46,11	Männer	33,33	keine Festlegung

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

EGr.	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 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.- Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer					
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
15Ü	1																
	2	2		1	1				0,50	1,00	50,00	50,00	33,33	66,67	Frauen	33,33	keine Festlegung
	3	6	2	1	3				3,36	1,00	83,33	16,67	77,06	22,94	Männer	22,94	keine Festlegung
	4	9	2	1	3	2	1		3,69	2,00	66,67	33,33	64,85	35,15	Männer	35,15	keine Festlegung
	5	3	1	1		1			1,00	1,50	33,33	66,67	40,00	60,00	Frauen	40,00	keine Festlegung
	6	32	5	15	10	2			11,10	16,54	46,88	53,12	40,16	59,84	Frauen	40,16	keine Festlegung
	7	21	9	6	6				12,68	6,00	71,43	28,57	67,88	32,12	Männer	32,12	keine Festlegung
	8	30	17	4	8		1		22,31	4,00	86,67	13,33	84,50	15,20	Männer	15,20	keine Festlegung
	9	22	5	10	4	1	1	1	8,13	10,77	45,45	54,55	43,02	56,98	Frauen	43,02	keine Festlegung
	10	40	19	7	14				27,14	7,00	82,50	17,50	79,50	20,50	Männer	20,50	keine Festlegung
	11	27	12	4	6		5		15,87	4,00	85,19	14,81	79,87	20,13	Männer	20,13	keine Festlegung
	12	31	22	2	7				26,19	2,00	93,55	6,45	92,91	7,09	Männer	7,09	keine Festlegung
6	13	19	6	8	3	1	1		7,65	8,82	52,63	47,37	46,45	53,55		46,45	
5	14	90	26	14	49	0	1	1	54,04	14,00	84,44	15,56	79,42	20,58	Männer	20,58	keine Festlegung
4	15	5		4		1			0,00	4,14	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	keine Festlegung
3	16	7		1	5		1	1	2,45	1,00	85,71	14,29	71,01	28,99	Frauen	28,99	keine Festlegung
2Ü	17	2		2					0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	keine Festlegung
2	18	4			4				1,19	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	keine Festlegung
1	19	3			3				0,45	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	keine Festlegung
Auszubildende	20	12	8						12,00	8,00	60,00	40,00	60,00	40,00	Männer	40,00	keine Festlegung
Gesamt		373	138	89	126	8	11	1	209,75	93,77	73,73	26,27	69,11	30,89			

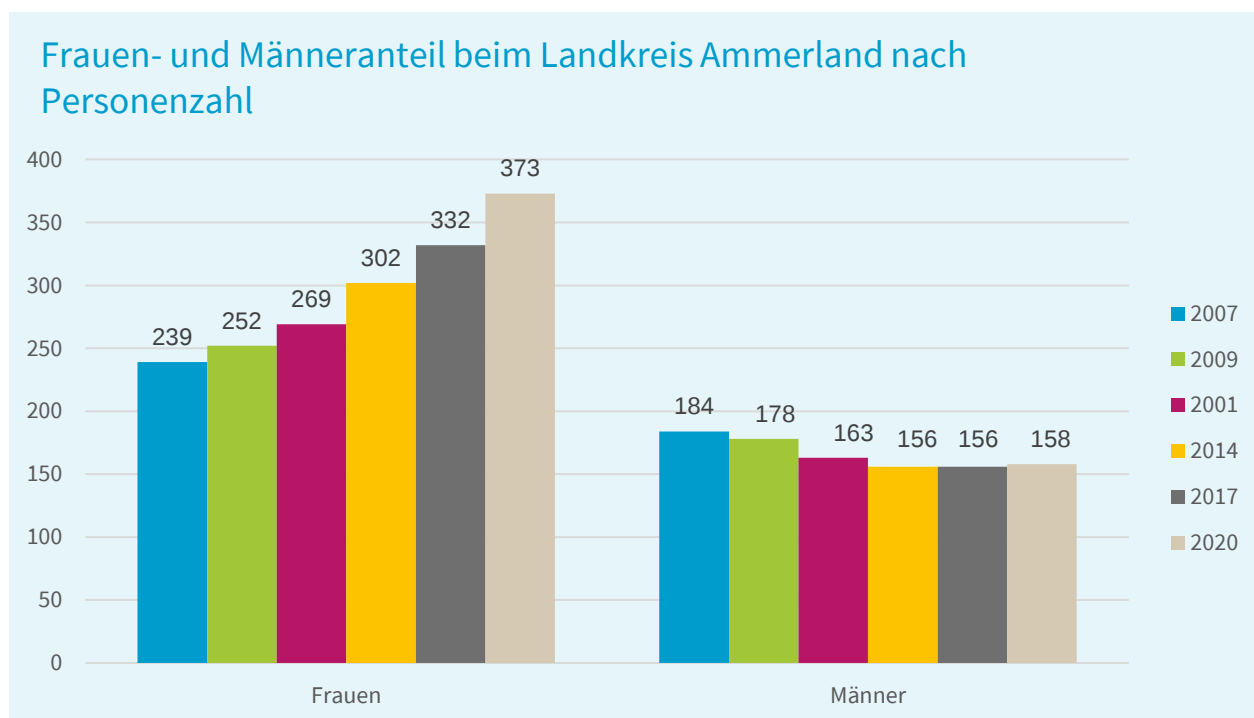
Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle - Beschäftigte

EGr.	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 %)		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 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
S02	1																
S03	2																
S04	3																
S05	4																
S06	5																
S07	6																
S08	7																
S09	8																
S10	9																
S11a	10																
S11b	11	2	1	1		1			1,00	0,50	50,00	50,00	66,67	33,33	Männer	33,33	keine Festlegung
S12	12	24	10	8	3	3	3		11,50	8,00	66,67	33,33	58,97	41,03	Männer	41,03	keine Festlegung
S13	13																
S13a	14																
S14	15	16	9	5	2				10,19	5,00	68,75	31,25	67,08	32,92	Männer	32,92	keine Festlegung
S15	16	1	1						1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	keine Festlegung
S16	17																
S16a	18																
S17	19																
S18	20	1	1						1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	keine Festlegung
Gesamt		44	22	13	5	1	3		24,69	13,50	68,18	31,82	64,65	35,35			

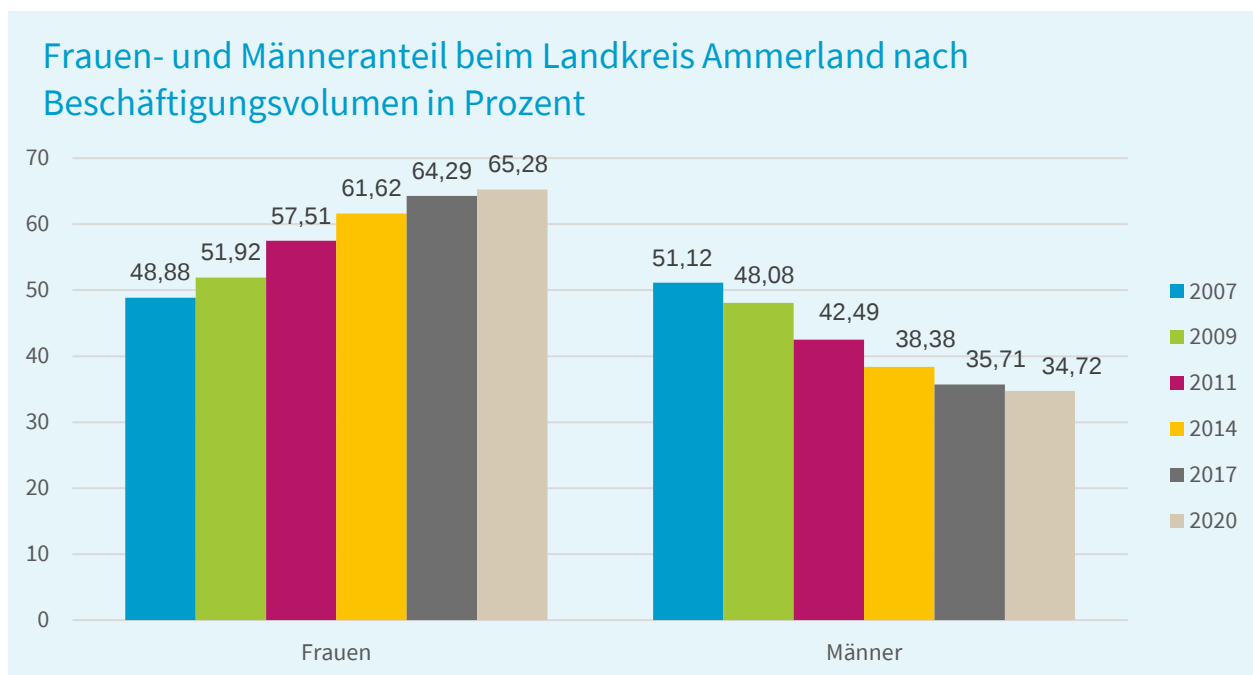
Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle - Beamte und Beamtinnen

2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz, Analyse und Ursachenforschung

Der Landkreis Ammerland beschäftigte zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 531 Beschäftigte (ausschließlich der im Vorwort genannten selbstständigen Einrichtungen), davon sind 373 weibliche und 158 männliche Bedienstete. Dies entspricht einem Frauenanteil von 70,24 %. Der Frauenanteil ist gegenüber dem Vorberichtsstichtag 30.06.2017 nochmal um 2,21 % gestiegen.

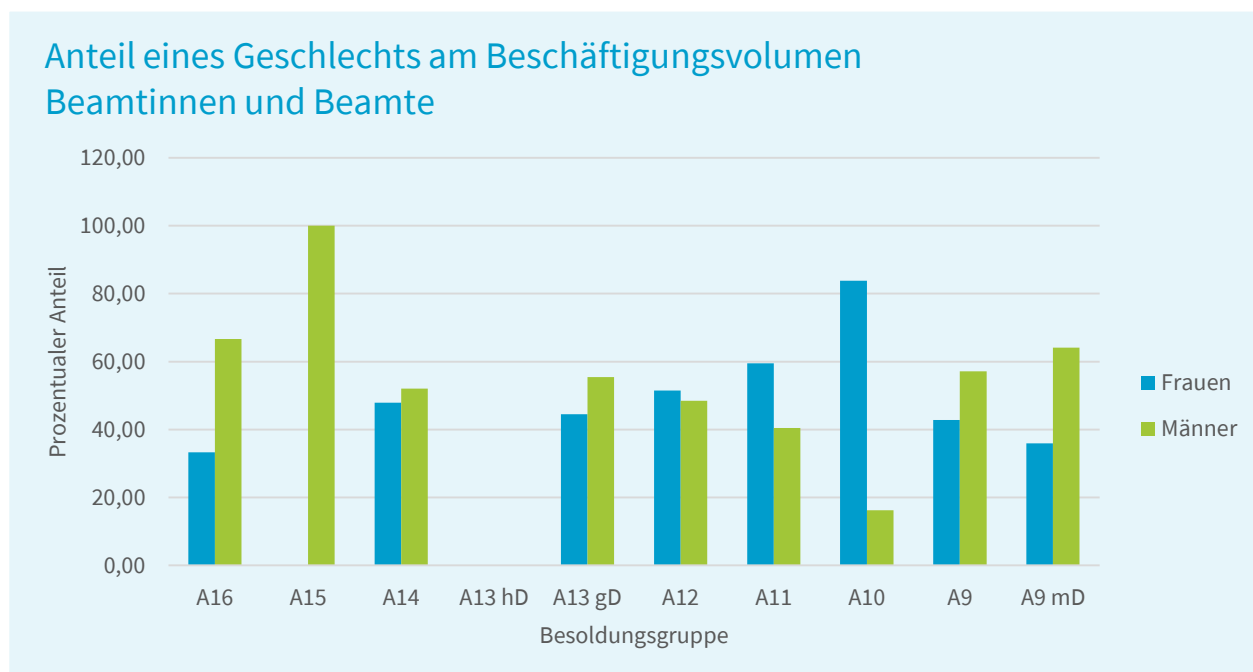


Eine Unterrepräsentanz nach § 3 Abs. 3 Satz 1 NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 % liegt. Gemäß § 3 Abs. 4 NGG ist ein Bereich im Sinne dieses Gesetzes eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Aus den tabellarischen Bestandsaufnahmen ist eine Unterrepräsentanz auch nach dem Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln, d. h. Abkehr von der Pro-Kopf-Zählweise und Ermittlung des Geschlechterteils anhand der Vollzeitäquivalente. Dies entspricht den Vorgaben des NGG, welches eine Abkehr der Betrachtung nach reiner Personenzahl fordert.



An der Auswertung des Frauen- und Männeranteils nach Beschäftigungsvolumen lässt sich erkennen, dass sich der Anteil der Frauen nach Beschäftigungsvolumen seit Stichtag 31.12.2007 sukzessive erhöht hat (von 48,88 % auf 65,28 %). Bei den Männern sank er von 51,12 % auf 34,72 %.

2.2.1 Beamtinnen und Beamte



Die Wahlbeamten in den Besoldungsgruppen B 3 bis B 6 sind aus der Betrachtung herausgenommen worden, da Maßnahmen zum Abbau der bestehenden Unterrepräsentanz während der Laufzeit des Gleichstellungsplans nicht greifen können.

Die Führungsstellen¹ der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 NBesG sind von fünf Männern und einer Frau besetzt. In beiden Besoldungsgruppen sind die Frauen bezogen auf das Beschäftigungsvolumen unterrepräsentiert.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Besoldungsgruppen ist teilweise darauf zurückzuführen, dass es sich hierbei vorwiegend um Führungspositionen handelt, deren Belastungen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals erschweren.

In der Besoldungsgruppe A 14 NBesG waren zum Stichtag fünf Frauen und vier Männer beschäftigt. Eine Beamtin wird im Oktober 2020 befördert, sodass sich das Verhältnis in Besoldungsgruppe A 15 NBesG annähert und in Besoldungsgruppe A 14 NBesG zumindest nach Köpfen ausgleicht.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) ist weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 13 NBesG festzustellen. Mit 44,52 % ist die Unterrepräsentanz verhältnismäßig gering. Da in diesem Bereich mit wenig Stellen auch nur wenig Fluktuation vorherrscht, sind Veränderungen grundsätzlich nur mittelfristig vorstellbar. Seit dem 01.10.2020 hat das Schul- und Kulturamt eine neue weibliche Amtsleitung (A 13 NBesG). Dies könnte langfristig positive Auswirkungen auf die Unterrepräsentanz der Frauen in Besoldungsgruppe A 13 NBesG mit sich bringen.

In der Besoldungsgruppe A 12 NBesG waren die Frauen zum Vorberichtsstichtag unterrepräsentiert. Durch Beförderungen und Personalwechsel hat sich das Verhältnis zwischenzeitlich ausgeglichen, sodass sowohl Frauen als auch Männer hier nicht unterrepräsentiert sind.

Es sind mehr Frauen in der Besoldungsgruppe A 11 NBesG beschäftigt als Männer. Der Anteil der Männer liegt nach Beschäftigungsvolumen bei 40,49 %, sodass Männer in der Besoldungsgruppe A 11 NBesG unterrepräsentiert sind.

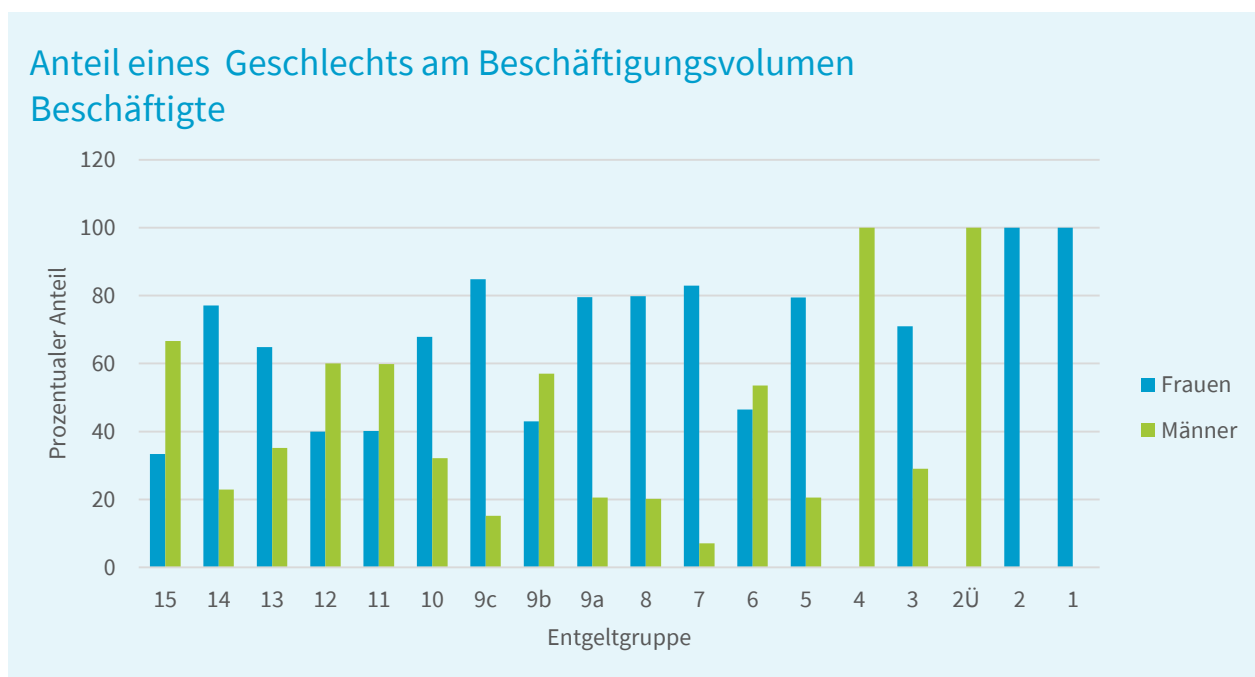
In der Besoldungsgruppe A 10 NBesG sind Männer stark unterrepräsentiert. Der Anteil der Männer nach Beschäftigungsvolumen beträgt lediglich 16,20 % und hat sich im Vergleich zum Vorberichtsstichtag nochmals um 10,55 % reduziert. Die Unterrepräsentanz der Männer in dieser Besoldungsgruppe ist eine langfristige Folge aus der Tatsache, dass sich in den Einstellungsverfahren der Kreisinspektor-Anwärter/-innen in den vergangenen Jahren zumeist Frauen durchsetzen konnten.

Mit sechs Beamtinnen und acht Beamten in Besoldungsgruppe A 9 NBesG sind die Frauen mit einem Anteil am Beschäftigungsvolumen von 42,86 % knapp unterrepräsentiert. Bezogen auf den Vorberichtsstichtag konnte die Unterrepräsentanz von Männern abgebaut werden und hat sich zu Lasten des Frauenanteils in dieser Besoldungsgruppe von einem Anteil am Beschäftigungsvolumen von 23,75 % auf 57,14 % positiv entwickelt.

Die Stellen im mittleren Dienst (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) nach A 9 NBesG sind für Lebensmittelkontrolleure/innen und Gesundheitsinspektoren/innen eingerichtet worden. Insgesamt sind drei Männer und zwei Frauen in diesen Gebieten tätig. Die Frauen sind mit einem Anteil am Beschäftigungsvolumen von 35,90 % unterrepräsentiert.

¹Amtsleitungen und stv. Amtsleitungen.

2.2.2 Beschäftigte allgemeiner Bereich



Die männlichen Beschäftigten sind in den EGr. 14, 13, 10, 9c, 9a, 8, 7, 5, 3, 2 und 1 TVöD beachtlich unterrepräsentiert, die weiblichen Beschäftigten in den EGr. 15, 12, 11, 9b, 4 und 2Ü TVöD. In EGr. 6 TVöD ist kein Geschlecht unterrepräsentiert.

In EGr. 15 TVöD war zum Vorberichtsstichtag kein Geschlecht unterrepräsentiert. Durch die Kündigung einer Kollegin kam es sodann zur Unterrepräsentanz der Frauen.

Das zum Vorberichtsstichtag ausgeglichene Verhältnis in EGr. 14 TVöD entwickelte sich derart, dass Männer mit einem prozentualen Anteil von 22,94 % erheblich unterrepräsentiert sind. Dies ist bedingt durch das altersbedingte Ausscheiden eines Mitarbeiters und den gleichzeitigen Anstieg an vollbeschäftigten Frauen.

In EGr. 13 TVöD veränderten sich die Werte nur geringfügig. Männer sind weiterhin unterrepräsentiert.

Verringern konnte sich die Unterrepräsentanz der Frauen in EGr. 12 TVöD. Sie entwickelte sich von einem prozentualen Anteil am Beschäftigungsvolumen von 33,33 % zu 40,00 %.

In EGr. 11 TVöD sind die Frauen mit einem Anteil von 40,16 % unterrepräsentiert. Das ausgeglichene Verhältnis vom Vorjahresstichtag konnte nicht gehalten werden.

Die Unterrepräsentanz der Männer in EGr. 10 TVöD hat sich nicht verändert und ist mit einem jetzigen Anteil von 32,12 % nahezu identisch geblieben (2017: 32,31 %).

Eine deutliche Veränderung kann in EGr. 9c TVöD festgestellt werden. Waren zum Vorberichtsstichtag die Frauen mit einem Anteil von 43,33 % unterrepräsentiert, sind es nun die Männer mit einem Anteil von lediglich 15,20 %. Die nähere Betrachtung ergibt, dass 2017 lediglich fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. 9c TVöD eingruppiert waren. Zum Stichtag 30.06.2020 sind 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in EGr. 9c TVöD eingruppiert. Dies resultiert aus diversen Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs und Stellenneubewertungen, insbesondere im Bereich des Fallmanagements.

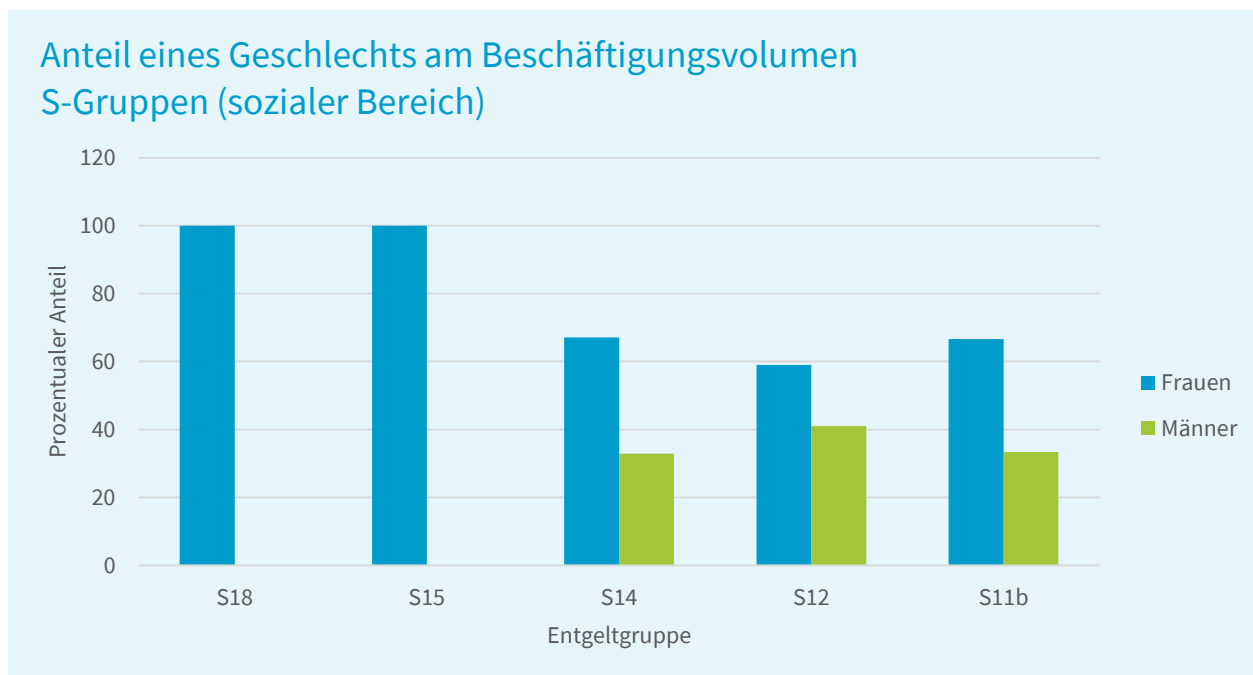
Die Unterrepräsentanz der Frauen in EGr. 9b TVöD ist geblieben, die Unterrepräsentanz der Männer in den EGr. 9a TVöD und 8 TVöD hat sich weiter verschärft. In EGr. 7 TVöD beträgt der prozentuale Anteil der Männer am Beschäftigungsvolumen lediglich 7,09 %. Letzteres resultiert ebenfalls aus der Tatsache, dass sich in den Einstellungsverfahren der Ausbildungsberufe mehr Frauen als Männer durchsetzen konnten.

Wiederum ausgeglichen ist das Verhältnis in EGr. 6 TVöD. Zum Vorberichtsstichtag waren die Frauen hier noch unterrepräsentiert.

In EGr. 5 sind die Männer weiterhin unterrepräsentiert, jedoch ist der Anteil der Männer um etwas mehr als 5 % auf 20,58 % gestiegen. Zum überwiegenden Teil sind hier die Kauffrauen für Bürokommunikation bzw. Kauffrauen für Büromanagement, Bürogehilfinnen sowie u. a. Notarfachangestellte und Büro- und Großhandelskauffrauen eingruppiert. Seit Jahren dominieren die Frauen in diesen Büroberufen. Auf die Ausschreibungen bewerben sich zumeist Frauen.

Die EGr. 4 und EGr. 2Ü TVöD zeichnen sich dadurch aus, dass hier nur Männer eingruppiert sind. Gleiches gilt für die EGr. 2 und EGr. 1, jedoch sind hier nur Frauen eingruppiert. Diesbezüglich ergaben sich im Vergleich zum Vorberichtsstichtag auch keine Änderungen. In EGr. 3 TVöD sind Männer mittlerweile unterrepräsentiert.

2.2.3 Beschäftigte sozialer Bereich



Laut Statista² lag der Frauenanteil im Bereich Erziehung, soziale/hauswirtschaftliche Berufe, Theologie zum 30.06.2019 bei 83,7 %.

Diese Tatsache wird in allen aufgeführten Entgeltgruppen bestätigt. Von 44 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 30 Frauen. Die einzig vorhandenen S 18 TVöD-SuE- bzw. S 15 TVöD-SuE-stellen sind mit Frauen besetzt.

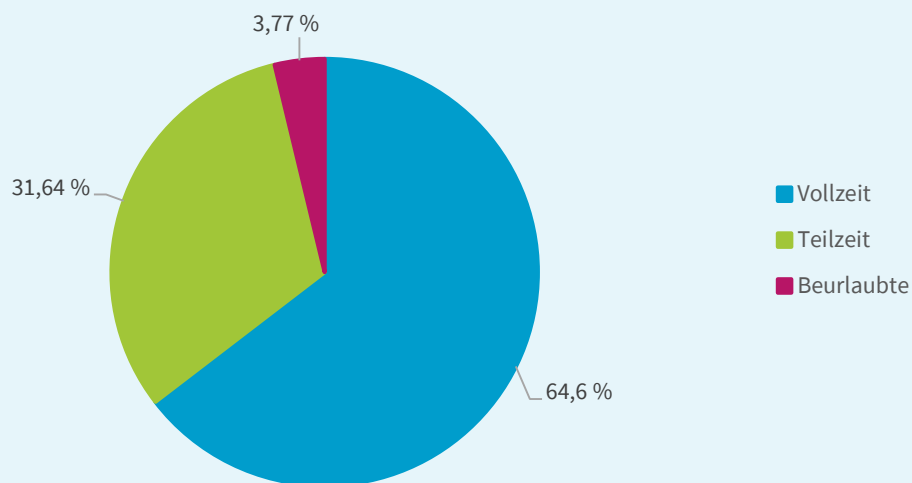
3. Voll-, Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen

3.1. Gesamtbetrachtung

Beim Landkreis Ammerland arbeiteten zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 168 Beschäftigte in Teilzeit. Das sind 31,64 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Vergleich zum Vorberichtsstichtag ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten minimal gesunken (31,97 %). 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren freigestellt (Elternzeit, Sonderurlaub, Freistellungsphase der Altersteilzeit).

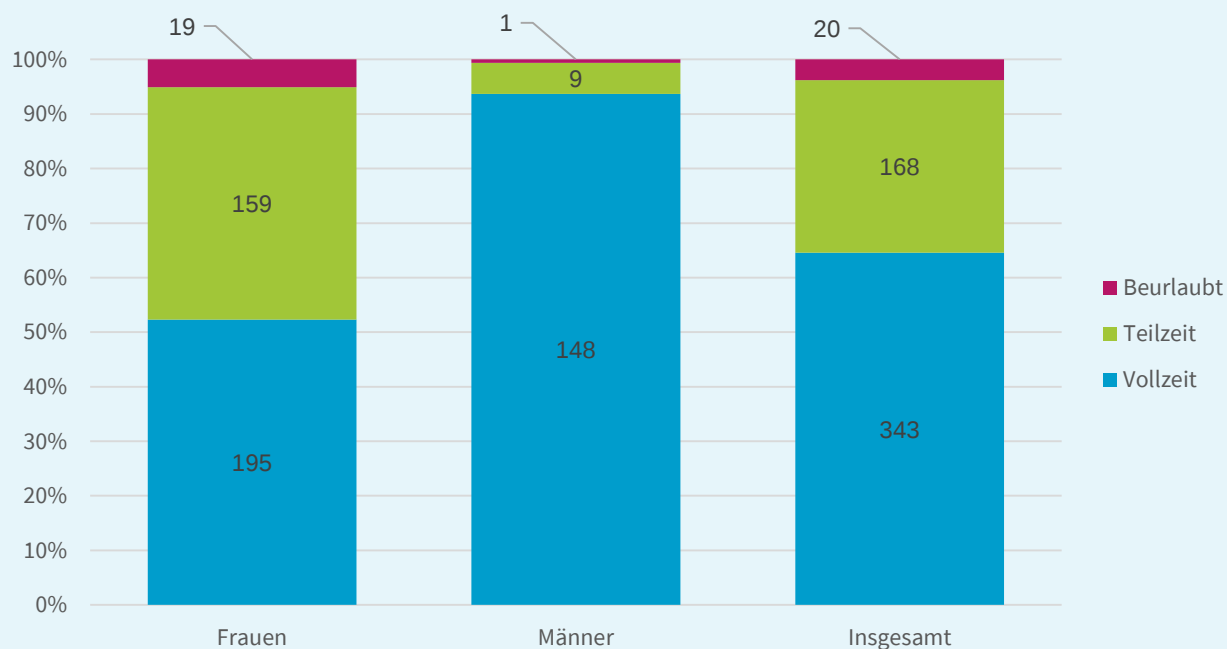
² Statista, Anteil v. Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland am 30.06.2019, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauenanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/> (Zugriff 20.08.2020).

Anteil Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte und Beurlaubte 2020 (Beschäftigte und Beamte/Beamtinnen)

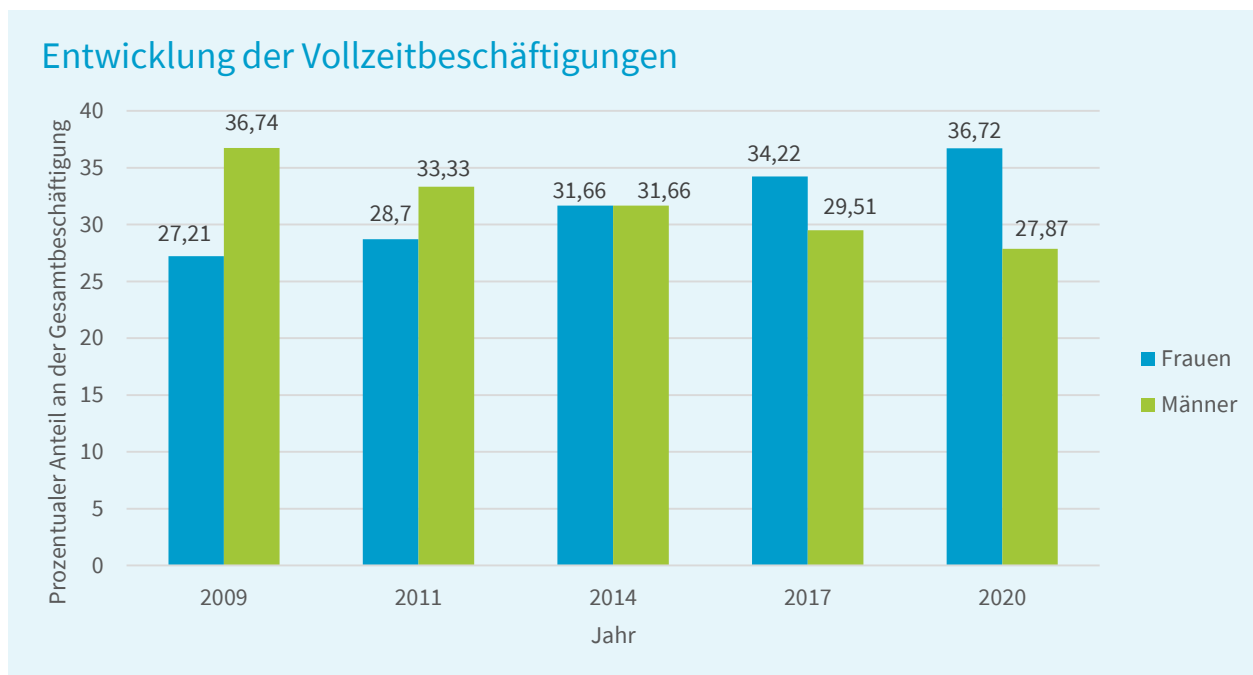


195 Frauen und 148 Männer sind vollzeitbeschäftigt. 159 Frauen und lediglich 9 Männer üben eine Teilzeitbeschäftigung aus.

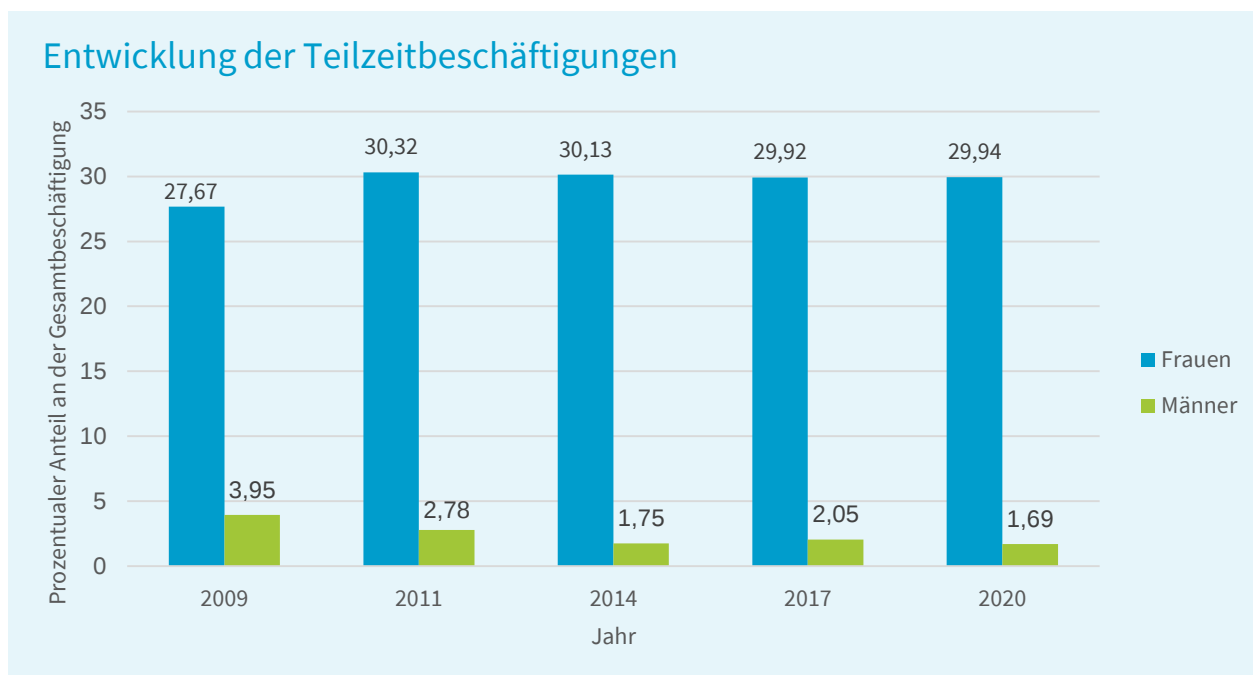
Beschäftigte nach Voll-, Teilzeit und Beurlaubten 2020 (absolut)



3.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen



Der prozentuale Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht von 29,51 % auf 27,87 % verringert (absolut – 2017: 144, 2020: 148), während der Anteil der Frauen von 34,22 % auf 36,72 % angestiegen ist (absolut – 2017: 167, 2020: 195).



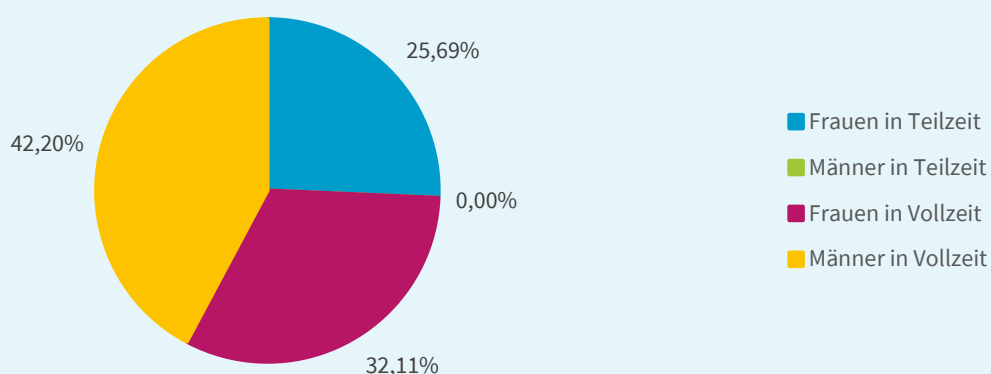
Der prozentuale Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorberichtsstichtag von 2,05 % auf 1,69 % gesunken

(absolut – 2017: 10, 2020: 9). Der Anteil der Frauen ist von 29,92 % auf 29,94 % leicht gestiegen (absolut – 2017: 146, 2020: 159). In der Gesamtbetrachtung sind die Zahlen weitestgehend konstant geblieben.

3.2.1 Entwicklung im Bereich Beamtinnen und Beamte

Im Beamtinnen-/Beamtenbereich üben mit leicht zunehmender Tendenz rund 25,69 % aller Beamtinnen und Beamten eine Teilzeitbeschäftigung aus. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahresstichtag um drei Personen auf 28 Personen gestiegen.

Teilzeit - Vollzeit - Beamtinnen/Beamte

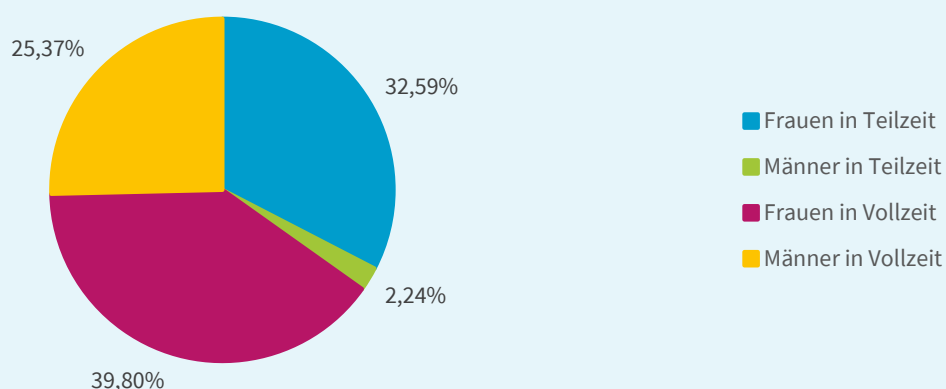


Bei den Beamten übt weiterhin niemand eine Teilzeitbeschäftigung aus, während bei den Beamtinnen ein Anstieg an Teilzeitbeschäftigungen zu verzeichnen ist (2017 – 24,27 %, 2020 – 25,69 %).

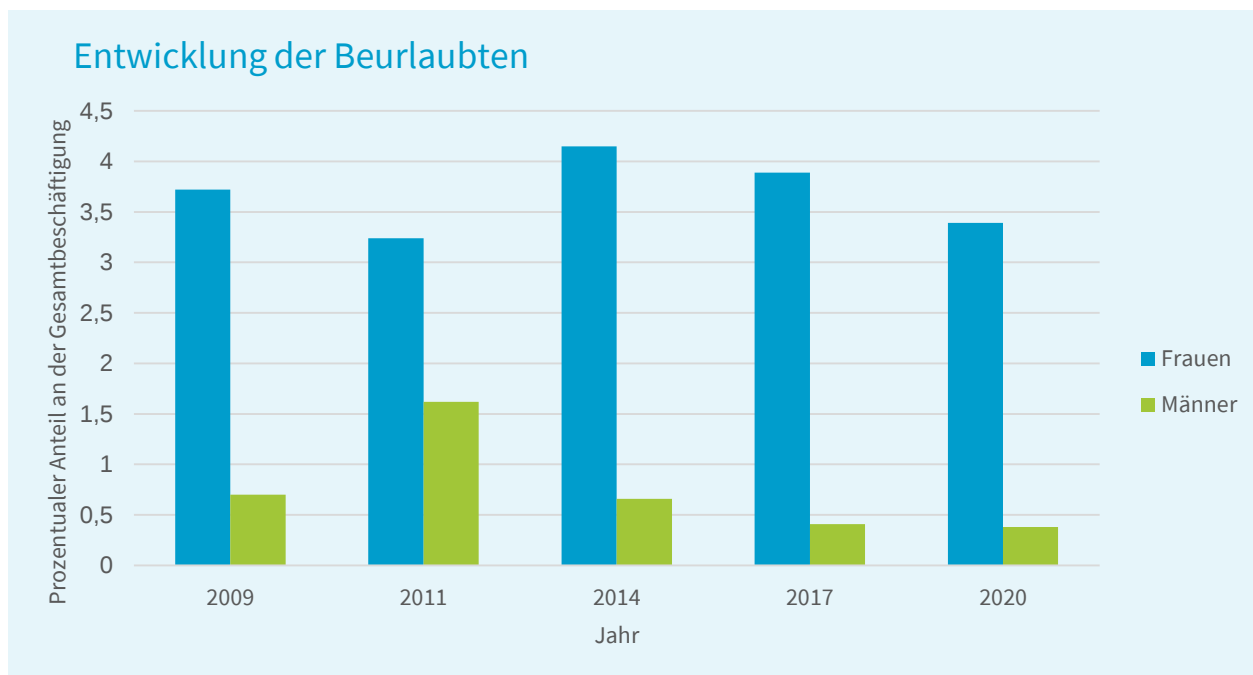
3.2.2 Entwicklung im Bereich der Beschäftigten

Rund 34,83 % (140 Personen) der im aktiven Dienst befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die Verteilung der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach Geschlechtern ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

Teilzeit - Vollzeit - Beschäftigte



3.3 Entwicklung der Beurlaubungen



Der prozentuale Anteil der Beurlaubten in Bezug auf die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von 2017 zu 2020 von 4,30 % auf 3,77 % gesunken (in absoluten Zahlen von 21 Personen auf 20 Personen). Anzumerken ist, dass Elternzeit in den letzten Jahren auch stärker durch Väter in Anspruch genommen wird. Diese rufen die Elternzeit jedoch überwiegend lediglich in einem Umfang von ein bis zwei Monaten ab.

Im Ergebnis wird deutlich, dass die umfangreichen Möglichkeiten der angebotenen Teilzeitbeschäftigungen auch weiterhin gut angenommen werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der Kernzeitregelung (08:30 Uhr bis 11:30 Uhr/12:00 Uhr, 14:30 Uhr bis 16:00 Uhr) ihre Arbeitszeit (Arbeit an Vor- und Nachmittagen, unterschiedlicher Stundenumfang, unterschiedliche Tage-Wochen) frei wählen.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung wurden in der Vergangenheit vom Landkreis Ammerland nach Prüfung evtl. entgegenstehender dienstlicher Belange grundsätzlich genehmigt. Dies geschah auch vor dem Hintergrund des eigenen Anspruchs als ein familienfreundlicher Arbeitgeber im Rahmen der Mitarbeitergewinnung und -bindung wahrgenommen zu werden und um den gesetzlichen Anforderungen aus dem NGG zu entsprechen. Hinzuweisen ist allerdings auch darauf, dass Teilzeitbeschäftigung einen wesentlich höheren Aufwand in der Personalbearbeitung und -koordination sowie in den Sachausgaben auslöst.

4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung

4.1 Beamtinnen und Beamte – Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts)

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt Stichtag 30.06.2020	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 (T = Q+R+S)															
				2021	2022	2023	Q1	Q2	Q3	2021	2022	2023	R1	R2	R3	2021	2022	2023	S1	S2	S3	2021	2022	2023	T1*	T2*	T3*	2021	2022	2023	V1	V2
		Frauen o. Männer	P																													
B8	1																															
B7	2																															
B6	3	Frauen	1,00				1,00																1,00									
B5	4																															
B4	5	Frauen	1,00																													
B3	6	Frauen	1,00																													
B2	7																															
B1	8																															
A 16 / A 16+, A16 "Z"	19	Frauen	3,00																													
A15	10	Frauen	3,00																													
A14	11		9,00																													
A 13 Einstiegsamt	12																															
A13 / A 13+, A13 "Z"	13	Frauen	8,00																													
A12	14		13,00																													
A11	15	Männer	20,00				1,00																									
A10	16	Männer	27,00																													
A9 Einstiegsamt	17	Frauen	14,00																													
A9, A9 "Z"	19	Frauen	5,00																													
A8	20																															
A7	21																															
A6	22																															
A5	23																															
Beamtenanwärter	24	Männer	9,00																													
Gesamt	25		114,00																													

4.2 Beschäftigte – Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts)

EGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen (T= Q + R + S)			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																	
				2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
			P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3			
15Ü	1		0,00																					
15	2	Frauen	2,00																					
14	3	Männer	6,00																					
13	4	Männer	9,00		1,00	1,00								1,00	1,00	1,00								
12	5	Frauen	3,00	2,00									2,00			2,00								
11	6	Frauen	32,00	1,00									1,00			1,00								
10	7	Männer	21,00	2,00	1,00								2,00	1,00	1,00	2,00	1,00							
9c	8	Männer	30,00			1,00									1,00			1,00						
9b	9	Frauen	22,00		1,00										1,00		1,00							
9a	10	Männer	40,00			1,00									1,00			1,00						
8	11	Männer	27,00																					
7	12	Männer	31,00																					
6	13		19,00																					
5	14	Männer	90,00	1,00	1,00	3,00							1,00	1,00	3,00				1,00	1,00	3,00			
4	15	Frauen	5,00																					
3	16	Männer	7,00																					
2Ü	17	Frauen	2,00																					
2	18	Männer	4,00		1,00										1,00					1,00				
1	19	Männer	3,00																					
Auszubildende	20	Männer	20,00																					
Gesamt	21		373,00																					

4.3 S-Gruppen – Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts)

EGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt Stichtag 30.06.2020 P	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen (T = Q + R + S)			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				2021	2022	2023	Q1	Q2	Q3	2021	2022	2023	R1	R2	R3	2021	2022	2023	2021	2022	2023
		Frauen o. Männer																			
S02	1																				
S03	2																				
S04	3																				
S05	4																				
S06	5																				
S07	6																				
S08a	7																				
S08v	8																				
S09	9																				
S10	10																				
S11a	11																				
S11b	12	Männer	2,00																		
S12	13	Männer	24,00		2,00	1,00										2,00	1,00				
S13	14																				
S13a	15																				
S14	16	Männer	16,00		1,00												1,00				
S15	17	Männer	1,00																		
S16	18																				
S16a	19																				
S17	20																				
S18	21	Männer	1,00																		
Gesamt	22		44,00																		

4.4 Fluktuationsuntersuchung

Mittels einer Fluktuationsuntersuchung soll festgestellt werden, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sollen laut der Handreichungen zum NGG nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einbezogen werden. Daten zu einer Fluktuation, die nicht altersbedingt sind und sich auf einzelne Vergütungs- und Besoldungsgruppen beziehen, sind bisher nicht erhoben worden. Um möglichst realistische Zielsetzungen zum Abbau der Unterrepräsentanz zu treffen, wird als Zielvorgabe die maximale Veränderbarkeit auf Basis von altersbedingten Abgängen sowie von bereits beschlossenen bzw. konkret geplanten Personalentscheidungen angenommen.

4.4.1 Möglichkeiten im Beamtenbereich

In den Besoldungsgruppen A 13, A 15 und A 16 NBesG sind Frauen unterrepräsentiert. Bei diesen Besoldungsgruppen handelt es sich hauptsächlich um Führungspositionen, deren Belastungen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals erschweren. Der Landkreis ist daher bemüht, Teilzeitarbeit auch in Leitungsfunktionen in ausreichendem Maße zu ermöglichen. Im Fall der Nachbesetzung von Leitungsstellen wird grundsätzlich auch deren Teilbarkeit und Nachbesetzung mit Teilzeitkräften geprüft. Die Unterrepräsentanz der Frauen in diesen Besoldungsgruppen wird sich aufgrund der Überrepräsentanz der Frauen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 10 NBesG in den nächsten Jahren vermutlich verringern. Diese Entwicklung setzt jedoch die Bereitschaft voraus, Führungsaufgaben übernehmen zu wollen.

Weitere Aussagen zur Entwicklung im Bereich der Beamten können nicht getroffen werden, da bisher noch keine konkreten Abgänge bekannt sind.

4.4.2 Möglichkeiten im Beschäftigtenbereich

Im Vergleich zum Vorjahresstichtag wird deutlich, dass sich die Zahl der jährlichen Renteneintritte merklich erhöht. Die sogenannten „Baby-Boomer“ (Jahrgänge 1955 – 1969) erreichen das Rentenalter. Inwiefern dies Auswirkungen auf die Geschlechter-Verteilung in den einzelnen Entgeltgruppen haben wird, ist noch nicht absehbar.

Wie bei den Beamten wird bei der Nachbesetzung von Leitungsstellen auch hier geprüft, ob die Stellen teilbar sind und die Nachbesetzung mit Teilzeitkräften erfolgen kann.

4.4.3 Möglichkeiten im Bereich der Auszubildenden

Gemäß § 17 NGG liegt für die Ausbildung eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in Bezug auf die Gesamtzahl der Auszubildenden unter 45 % liegt. Bei den Auszubildenden ist zwar eine Unterrepräsentanz der Männer gegeben (40,00 %), konnte im Vergleich zum Vorjahresstichtag jedoch verbessert werden (2017: 28,57 %). Der Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter“ wird traditionell in überdurchschnittlichen Umfang von Frauen ausgewählt. Von den 20 aufgeführten Auszubildenden sind 12 Frauen.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist zudem stark ausgeprägt in dem IT-Ausbildungsberuf „Fachinformatikerin/Fachinformatiker für Systemintegration“ vorhanden. Für diesen Ausbildungsberuf bewerben sich nur sehr wenige Frauen.

Bei den Kreisinspektor-Anwärterinnen und –Anwärtern ist eine Unterrepräsentanz der Männer gegeben (33,33 %). Derzeit befinden sich sechs Frauen und drei Männer im Beamtenverhältnis auf Widerruf. Zum 30.06.2017 waren es hier noch die Frauen, die mit einem prozentualen Anteil am Beschäftigungsvolumen von 42,86 % leicht unterrepräsentiert waren.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung und zur frühzeitigen Gewinnung von Nachwuchskräften wurden schon zum Stichtag 01.08.2020 deutlich mehr Auszubildende und Anwärter/-innen eingestellt. Zum Ausbildungsbeginn 01.08.2021 ist beabsichtigt ähnlich viele Auszubildende und Anwärter/-innen einzustellen. Der Landkreis betreibt somit keine reine Nachbesetzungsstrategie, sondern versucht schon jetzt einem Bewerbermangel vorzugreifen.

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

5.1 Ziele

Das Personalauswahlverfahren unterliegt bestimmten Vorgaben, insbesondere unter Berücksichtigung des konkreten Anforderungsprofils für die jeweils zu besetzende Stelle unter Beachtung des Leistungsprinzips nach dem Grundsatz aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz, wonach die Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen ist. Bei Stellenausschreibungen fällt die Personalauswahl auf die am besten geeignete Bewerberin bzw. den am besten geeigneten Bewerber. Nur bei gleicher Eignung fällt die Auswahl auf das unterrepräsentierte Geschlecht. Dennoch konnten im Vergleich zum Vorberichtszeitraum einige Unterrepräsentanzen abgebaut werden. Ziel wird weiterhin sein, bestehende Unterrepräsentanzen zu verringern.

Der Gleichstellungsplan ist für den Bereich des Abbaus von Unterrepräsentanzen (§§ 10 ff. NGG) verbindlich. Er muss bei Einstellungen sowie Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Beachtung finden.

Die erarbeiteten Maßnahmen bilden die Basis der angestrebten Entwicklung zum weiteren Ausbau einer Gleichstellungskultur und zum Abbau der Unterrepräsentanzen.

5.2 Personelle Maßnahmen

Im Rahmen der Personalgewinnung wird unter anderem mit den flexiblen Arbeitszeitregelungen geworben, um insbesondere für die familienfreundlichen Arbeitsplätze zu werben. Weiterhin werden beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per E-Mail von Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt. Zudem erfolgen regelmäßige Treffen mit den beurlaubten Kräften. Auch wird versucht, Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen in ausreichendem Maße zu ermöglichen. Hiermit einbezogen werden neben den Amtsleiterinnen und Amtsleitern, stellvertretenden Amtsleiterinnen und stellvertretenden Amtsleiter auch die Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter. Ziel ist es, auch diese unter Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die spätere Wahrnehmung von weitergehenden Führungstätigkeiten vorzubereiten.

Um einem geschlechtergerechten Personalauswahlverfahren Sorge zu tragen, werden zukünftig, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern eine ausreichende Zahl an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für die Stelle vorhanden ist.

Eine **umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** des Landkreises in allen personalen Planungen und Entwicklungen ist dabei selbstverständlich.

5.3 Organisatorische Maßnahmen

Im allgemeinen Schriftverkehr, in allen Dienstanweisungen sowie Broschüren, Formularen, Internet und Intranet wird beim Landkreis Ammerland angestrebt, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern (geschlechtergerechte Sprache) anzuwenden. Dadurch wird sichergestellt, dass sich sowohl Frauen als auch Männer in derselben Weise angesprochen fühlen und als gleichwertig wahrgenommen werden.

5.4 Fortbildende Maßnahmen

Fortbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, um Beschäftigte in die Lage zu versetzen, ihren Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Seit Jahren werden die Amtsleitungen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung für Themen der Personalentwicklung sensibilisiert. Auch für die Nachwuchsführungskräfte werden durch den Juniorenkreis und das ab dem Jahr 2021 umzusetzende Nachwuchsführungskräftequalifizierungs-Konzept (NFQ) entsprechende Angebote zur Verfügung gestellt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden weiterhin von der Dienststelle laufend über Qualifizierungsangebote unterrichtet. Fortbildungsangebote der Schulungseinrichtungen (Nds. Studieninstitut, Haus des Handels, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie etc.) sind allen Beschäftigten zugänglich und können von allen Beschäftigten zur zusätzlichen beruflichen Qualifikation genutzt werden.

Zudem stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern differenzierte innerbetriebliche Fortbildungsmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit der Kreisvolkshochschule Ammerland und externen Anbietern zur Verfügung. Ebenso zu nennen ist das betriebliche Gesundheitsmanagement, durch das Belastungen am Arbeitsplatz verringert und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorgebeugt werden sollen.

6. Ziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

6.1 Ziele

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genießt besondere Priorität. Das soll auch zukünftig so bleiben.

Es ist zu beobachten, dass es zunehmend schwieriger wird, die Interessen der Beschäftigten mit den Interessen der Aufgabenbereiche in Einklang zu bringen. Die Gründe hierfür liegen in veränderten Rahmenbedingungen wie z. B. dem Fachkräftemangel.

Ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten hat zudem nicht unerhebliche Auswirkungen auf Sachausgaben wie Raumbedarf, Büroausstattung etc.

6.2 Maßnahmen

Um den Beschäftigten der Kreisverwaltung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wurden beim Landkreis Ammerland schon in der Vergangenheit vielfältige Maßnahmen entwickelt. So sind z. B. flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung (Teilzeitarbeit) u. a. nach Rückkehr aus der Familienphase bewährte Instrumente, die seit Jahren angewandt werden.

Indikator für ihre Wirksamkeit ist der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigten in der Kreisverwaltung (ca. 34,83 % der Beschäftigten, 25,69 % der Beamtinnen und Beamten). Dass Teilzeitarbeit überwiegend von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen wird, ist noch Ausdruck traditioneller gesellschaftlicher Rollenbilder und daraus resultierender Entscheidungen der Arbeitsteilung von Frauen und Männern.

6.2.1 Arbeitszeit

Die familienbedingte Reduzierung der Arbeitszeit wird vom Landkreis Ammerland mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften unterstützt.

Die hohe Teilzeitquote in der Kreisverwaltung gibt einen Hinweis darauf, dass individuelle Arbeitszeitwünsche in der Regel berücksichtigt und ermöglicht werden. Überwiegend arbeiten Frauen in Teilzeit, da sie die Phasen der Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen. Individuelle Arbeitszeitwünsche umfassen nicht mehr ausschließlich die Teilzeitarbeit von 19,50 Stunden bei den Beschäftigten bzw. 20 Stunden wöchentlich bei den Beamtinnen und Beamten, sondern immer häufiger auch ein Arbeitsvolumen zwischen mehr 20 und 35 Stunden wöchentlich. Zum Stichtag 30.06.2020 umfassten 46,43 % aller Teilzeitbeschäftigten ein Stundenvolumen von mehr als 20 Stunden wöchentlich.

Innerhalb des Arbeitszeitrahmens und unter Berücksichtigung der festgelegten Kernzeiten stimmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Amtsleitung die Verteilung der Arbeitszeit so ab, dass regelmäßig die Erreichbarkeit eines oder mehrerer Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner während der Sprechzeiten gegeben ist.

Allerdings ist auch die Zunahme von Elternzeit bei männlichen Beschäftigten festzustellen. Während Frauen eher längere Zeiträume der Elternzeit wahrnehmen (bis zu drei Jahre), beantragen Männer in der Regel kürzere Zeiträume der Elternzeit (drei bewilligte Anträge in 2020). Eine mehrmonatige Elternzeit bis hin zu einem Jahr ist bei den männlichen Beschäftigten gegenwärtig noch die Ausnahme. Durch die Erarbeitung von gemeinsamen Lösungsansätzen der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann eine positive Haltung gegenüber männlichen Beschäftigten in Elternzeit (auch: längere Zeiträume) erzeugt werden.

Weitere Maßnahme der Kreisverwaltung soll sein, Beschäftigten bei der Bewältigung der Herausforderung, ihre Berufsfähigkeit mit der Pflege eines Angehörigen zu vereinbaren, zu unterstützen. Auch wenn die Arbeitszeitreduzierung und/oder Freistellung bzw. Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen derzeit noch nicht weit verbreitet sind, werden sie zukünftig einen größeren Raum in der Gesellschaft einnehmen. Sowohl für die Beamtinnen und Beamten als auch die Beschäftigten

wurden mittlerweile gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, die es dem Landkreis ermöglichen, betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teilzeitarbeit und ggf. Beurlaubung zur häuslichen Pflege von Angehörigen zu gewähren.

6.2.2 Informations- und Kommunikationspolitik

Die regelmäßige Kommunikation mit den aktiv im Dienst stehenden und den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dem Landkreis Ammerland ein wichtiges Anliegen. Aus diesem Grunde lädt die Personalstelle des Landkreises Ammerland regelmäßig alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer gemeinsamen Gesprächs- und Informationsrunde ein, um diese über aktuelle Veränderungen in der Landkreisverwaltung zu informieren und Ihnen Gelegenheit zu einem gemeinsamen Austausch zu bieten.

Weiterhin haben alle beim Landkreis Ammerland beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das individuelle Angebot, bei Herausforderungen rund um die Themenfelder Kinder und Senioren die vielfältigen Angebote der Kolleginnen des Familienservicebüros, des Seniorenstützpunktes oder des Pflege-Servicebüros des SoVD³ in Anspruch zu nehmen. Das Familienservicebüro hält praxisgerechte Lösungen zur Kinderbetreuung im Notfall vor und bietet Ferienbetreuung an, wogegen der Seniorenstützpunkt Angehörigen bei Fragen rund um das Thema Alltagsbewältigung und Lebensgestaltung im Alter berät.

6.2.3 Sonstiges

Alle Beschäftigten des Landkreises Ammerland haben den unschätzbaren Vorteil, im Rahmen des Außer-Haus-Verkaufs der kreiseigenen Kantine eine ausgewogene Mittagsverpflegung für sich und die Familie zu erhalten. Die gleichbleibend guten Verkaufszahlen zeigen, dass dieses Angebot von den berufstätigen Elternteilen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf spürbar genutzt wird.

Vorgesehen ist weiterhin die Schulung von Führungskräften zu Themen einer familien- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik. Die bestehenden Amtsleitungen werden bereits regelmäßig geschult und für viele Themen sensibilisiert (beispielsweise Mobbing am Arbeitsplatz). Dieser Austausch soll stärker sensibilisiert und aktiviert werden.

Derzeit wird ein Nachwuchsführungskräftequalifizierung –Konzept (NFQ) konzipiert. In Form einer Fortbildungsreihe mit festzulegenden Modulen soll der demografischen Entwicklung durch Qualifizierung auf außerfachlicher Ebene entgegengewirkt werden. Auch hier sollen Themen einer familien- und gleichstellungsorientierten Arbeit Berücksichtigung finden.

³Nähere Informationen stehen auf der Homepage www.ammerland.de zur Verfügung (Stichwort Pflege-Servicebüro).

7. Ausblick

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 NGG drei Jahre. Zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt der Landkreis Ammerland, inwieweit die Ziele umgesetzt werden konnten. Die Ergebnisse sind spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes den Beschäftigten bekannt zu geben.

Der Gleichstellungsplan wird im Intranet des Landkreises Ammerland veröffentlicht und auf diesem Wege allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung bekannt gegeben. Ferner erhalten die Personen, die noch keinen Zugriff auf das Intranet haben, gedruckte Exemplare.



Landkreis Ammerland
Personal- und Organisationsamt
Ammerlandallee 12
26655 Westerstede

Telefon 04488 56-0
Fax 04488 56-444

www.ammerland.de