

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	3
2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen	3
2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz, Analyse und Ursachenforschung	7
2.2.1 Beamtinnen und Beamte	8
2.2.2 Beschäftigte allgemeiner Bereich	9
2.2.3 Beschäftigte sozialer Bereich	12
3. Voll-, Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen.....	13
3.1. Gesamtbetrachtung	13
3.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen.....	14
3.2.1 Entwicklung im Bereich Beamtinnen und Beamte	15
3.2.2 Entwicklung im Bereich der Beschäftigten	15
3.3 Entwicklung der Beurlaubungen	16
4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/ Fluktuationsabschätzung	17
4.1 Beamtinnen und Beamte	17
4.2 Beschäftigte	18
4.3 Fluktuationsuntersuchung.....	20
4.3.1 Möglichkeiten im Beamtenbereich	20
4.3.2 Möglichkeiten im Beschäftigtenbereich.....	20
4.3.3 Möglichkeiten im Bereich der Auszubildenden	21
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	22
5.1 Ziele.....	22
5.2 Personelle Maßnahmen.....	22
5.3 Organisatorische Maßnahmen	23
5.4 Fortbildende Maßnahmen.....	23
6. Ziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	24
6.1 Ziele.....	24
6.2 Maßnahmen	24
6.2.1 Arbeitszeit	24
6.2.2 Informations- und Kommunikationspolitik	25
6.2.3 Sonstiges	26
7. Ausblick.....	27
Anlage 1	28

1. 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 30.06.2017. 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, Rettungsdienst, Kreismusikschule, 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 2018 bis 2020 den dritten Gleichstellungsplan erstellt.

Grundlage des vorliegenden Exemplars ist der Stichtag 30.06.2017.

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).

Zum 01.01.2017 trat die neue Entgeltordnung zum TVöD in Kraft. Im Rahmen der Überleitung der Beschäftigten können nach der Ausschlussfrist aus § 29b Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA noch rückwirkend zum 01.01.2017 Höhergruppierungen erfolgen, sodass sich auch nach Veröffentlichung dieses Gleichstellungsplanes noch vereinzelt Veränderungen in den diesem Gleichstellungsplan zugrunde liegenden Tabellen zum Stichtag 30.06.2017 ergeben können.

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

BesGr.	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 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter 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	2		2						0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	keine Festlegung
A14	12	5	1	2	2					2,43	2,00	60,00	40,00	54,85	45,15			
A 13 Einstiegsamt	13																	
A13 / A 13+, A13 "Z"	14	7	1	5	1					1,88	5,00	28,57	71,43	27,33	72,67	Frauen	27,33	keine Festlegung
A12	15	15	2	9	4					5,26	9,00	40,00	60,00	36,89	63,11	Frauen	36,89	keine Festlegung
A11	16	14	3	6	5					6,36	6,00	57,14	42,86	51,46	48,54			
A10	17	32	12	7	11			2		19,17	7,00	78,13	21,87	73,25	26,75	Männer	26,75	keine Festlegung
A9 Einstiegsamt	18	13	8	3	2					9,63	3,00	76,92	23,08	76,25	23,75	Männer	23,75	keine Festlegung
A9, A9 "Z"	19	1		1						0,00	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	keine Festlegung
A8	20																	
A7	21	3	2	1						2,00	1,00	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33	keine Festlegung
A6	22																	
A5	23																	
Beamtenanwärter	24	7	3	4						3,00	4,00	42,86	57,14	42,86	57,14	Frauen	42,86	keine Festlegung
Gesamt		105	33	45	25	0	2			58,00	45,00	57,14	42,86	56,31	43,69		42,86	

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

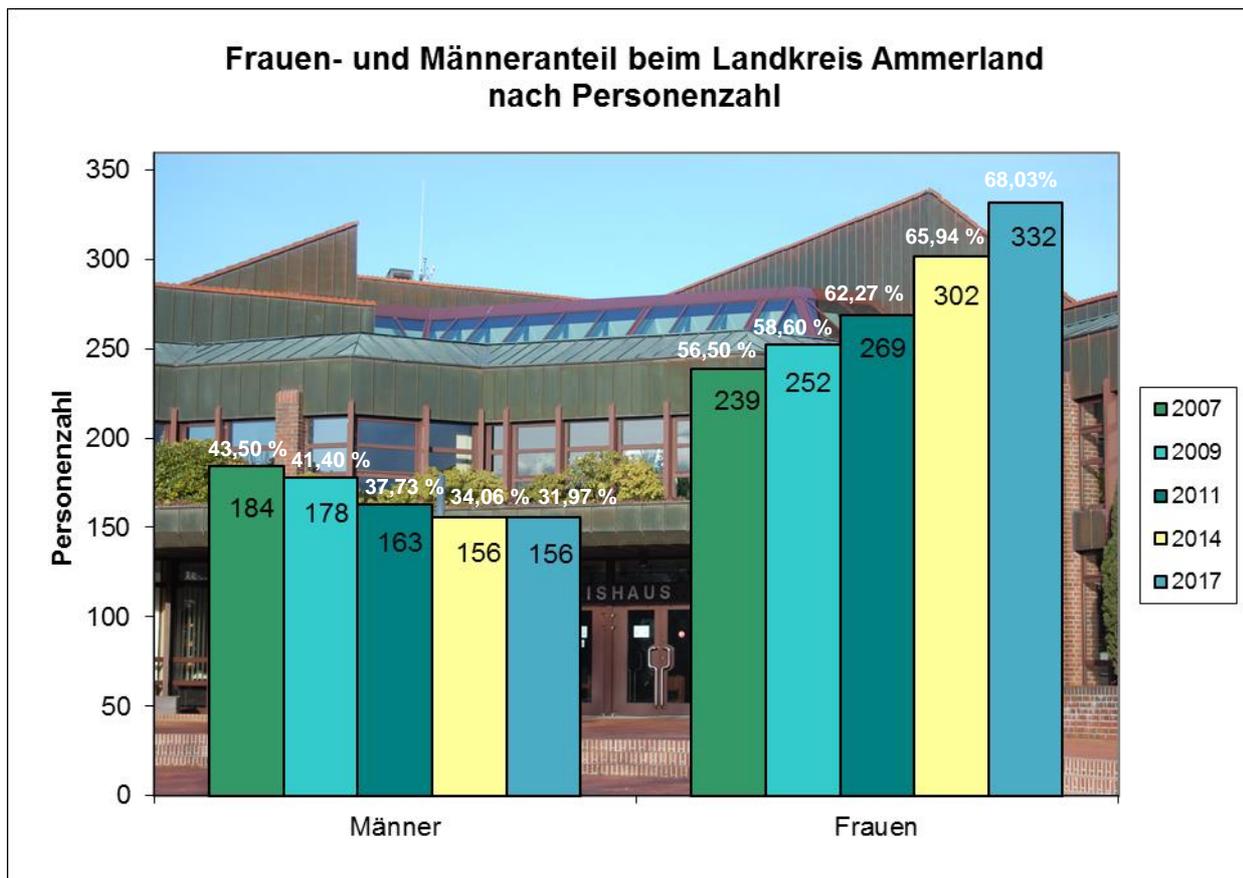
EGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der 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 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter v.H.- Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
15Ü	1																
15	2	3	1	2					1,00	1,00	66,67	33,33	50,00	50,00			
14	3	5	1	2	2				2,00	2,00	60,00	40,00	50,00	50,00			
13	4	9	3	3	3				4,98	3,00	66,67	33,33	62,41	37,59	Männer	37,59	keine Festlegung
12	5	3	1	2					1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	keine Festlegung
11	6	30	7	11	7	3	1	1	11,59	12,92	50,00	50,00	47,29	52,71			
10	7	14	4	3	5	1	1		7,17	3,90	71,43	28,57	64,77	35,23	Männer	35,23	keine Festlegung
9c	8	3	1	1		1			1,00	1,38	33,33	66,67	42,02	57,98	Frauen	42,02	keine Festlegung
9b	9	31	5	17	8		1		10,39	17,00	45,16	54,84	37,93	62,07	Frauen	37,93	keine Festlegung
9a	10	34	10	11	10	1	1	1	15,86	11,50	61,76	38,24	57,97	42,03	Männer	42,03	keine Festlegung
8	11	34	15	6	12		1		22,83	6,00	82,35	17,65	79,19	20,81	Männer	20,81	keine Festlegung
7	12	23	15	3	4		1		17,28	3,00	86,96	13,04	85,21	14,79	Männer	14,79	keine Festlegung
6	13	30	9	11	7		3		13,25	11,00	63,33	36,67	54,64	45,36			
5	14	89	33	10	41	1	4		55,53	10,74	87,64	12,36	83,79	16,21	Männer	16,21	keine Festlegung
4	15	2		1		1			0,00	1,76	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	keine Festlegung
3	16	9		2	4	2	1		2,14	3,23	55,56	44,44	39,85	60,15	Frauen	39,85	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	5			5				1,46	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	keine Festlegung
1	19	2			2				0,26	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	keine Festlegung
Auszubildende	20	14	10	4					10,00	4,00	71,43	28,57	71,43	28,57	Männer	28,57	keine Festlegung
Gesamt		342	114	90	112	10	14	2	177,74	96,43	59,77	40,23	55,78	44,22			

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

EGr.	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 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter 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	17	10	3	4				13,04	3,00	82,35	17,65	81,30	18,70	Männer	18,70	keine Festlegung
S12	12	16	5	5	3			3	6,90	5,00	68,75	31,25	57,98	42,02	Männer	42,02	keine Festlegung
S13	13																
S13a	14																
S14	15	7	4	1	2				5,19	1,00	85,71	14,29	83,84	16,16	Männer	16,16	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																
Gesamt		41	20	9	9	0	3	0	26,13	9,00	84,20	15,80	80,78	19,22			

2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz, Analyse und Ursachenforschung

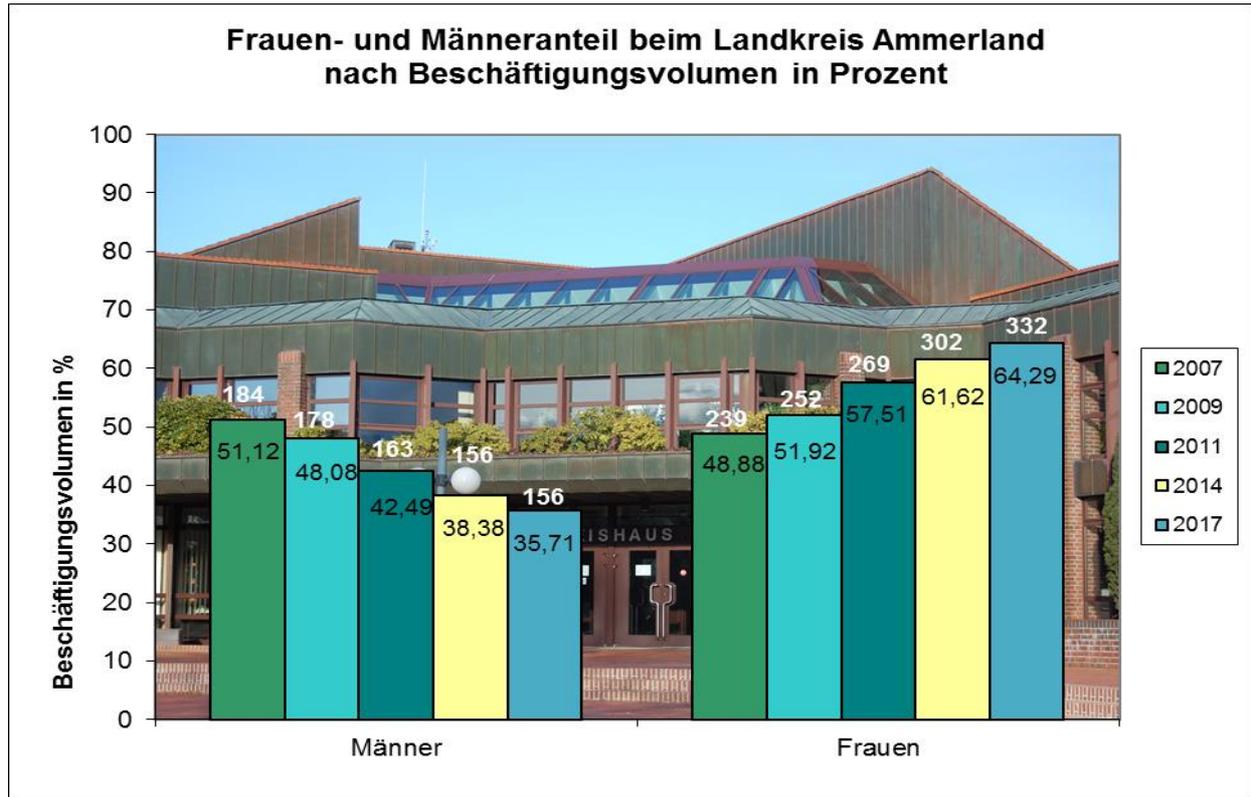
Der Landkreis Ammerland beschäftigte zum Stichtag 30.06.2017 insgesamt 488 Beschäftigte (ausschließlich der im Vorwort genannten selbständigen Einrichtungen), davon sind 332 weibliche und 156 männliche Bedienstete. Dies entspricht einem Frauenanteil von 68,03 %. Der Frauenanteil ist gegenüber dem Vorberichtsstichtag 30.06.2014 nochmal um 2,09 % gestiegen. Diese Feststellung entspricht auch dem generell zu verzeichnenden Trend, dass immer mehr Frauen im öffentlichen Dienst tätig sind,¹ was sich vor allem daraus ergibt, dass im öffentlichen Dienst umfassende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geboten werden.²



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 Geschlechteranteils anhand der Vollzeitäquivalente. Dies entspricht den Vorgaben des NGG, welches eine Abkehr der Betrachtung nach reiner Personenzahl fordert.

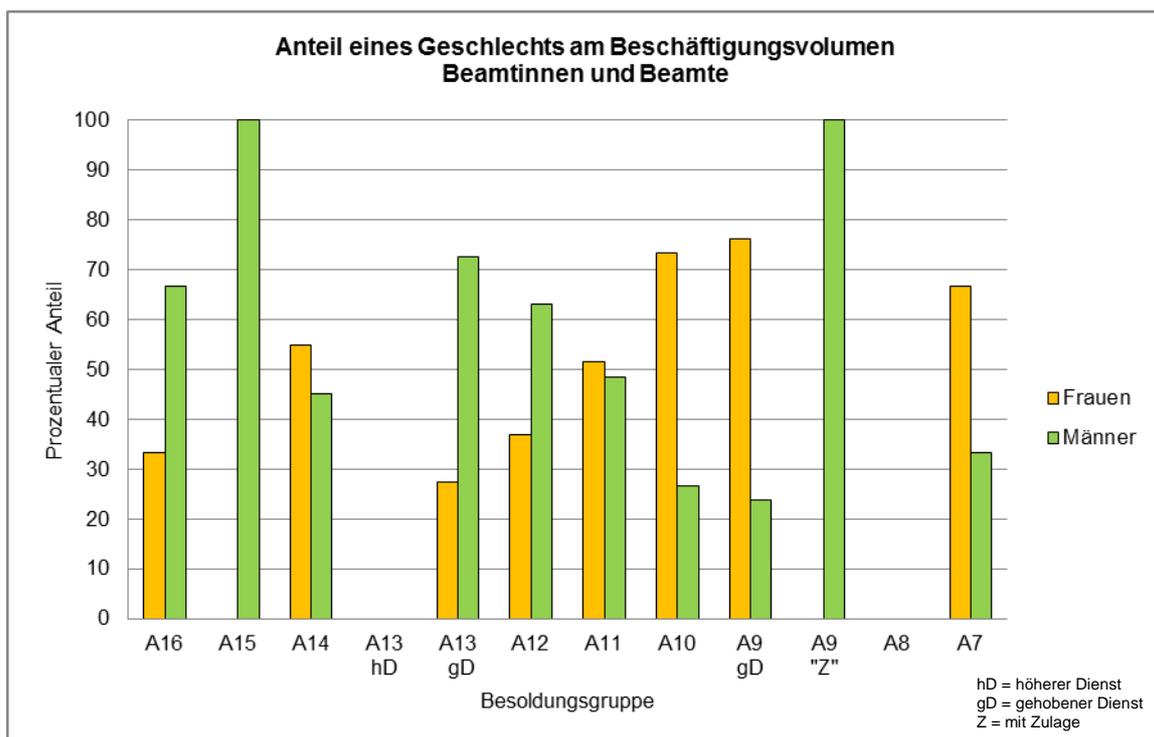
¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/OeffentlicheFinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/Personal/Tabellen/BeschaefigteGeschlecht.html> (Zugriff 02.10.2017).

² Vgl. DGB Personalreport 2016, Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst, Oktober 2016.



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 64,29 %). Bei den Männern sank er von 51,12 % auf 35,71 %.

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 Führungsstellen³

der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 NBesG sind von vier Männern und einer Frau besetzt. In der Besoldungsgruppe A 14 NBesG waren zum Stichtag drei Frauen und zwei Männer beschäftigt, nach einer Beförderung eines Mannes im Oktober 2017 wird dieses Verhältnis ausgeglichen. Im Vergleich zum Vorberichtsstichtag konnten im Zuge von Neubesetzungen zwei Führungspositionen mehr mit Frauen besetzt werden. Beide Neubesetzungen erfolgten im Rahmen von Amtsleiterwechseln im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt sowie im Jugendamt während der Geltungsdauer des vorangegangenen Gleichstellungsplanes.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) ist weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 NBesG festzustellen. Die derzeit unbesetzte Besoldungsgruppe A 13 des höheren Dienstes wurde im Rahmen einer Neueinstellung im September 2017 mit einer Frau besetzt. In der Besoldungsgruppe A 12 wird die Unterrepräsentanz durch eine Beförderung nach dem Stichtag nahezu abgebaut. Da in diesen Bereichen mit wenigen Stellen auch nur wenig Fluktuation vorherrscht, sind Veränderungen grundsätzlich nur mittelfristig vorstellbar. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 12 (36,89 %) NBesG ist teilweise darauf zurückzuführen, dass es sich hierbei vorwiegend um Führungspositionen handelt, deren Belastungen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals erschweren.

In dem Bereich A 11 NBesG ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen annähernd ausgeglichen. Es sind mehr Frauen im Bereich A 11 NBesG beschäftigt als Männer. In den Bereichen A 10 bis A 9 NBesG sind jeweils Unterrepräsentanzen von Männern vorhanden. Bei den Dienstposten nach A 10 NBesG beträgt das Verhältnis 73,25 % Frauen zu 26,75 % Männer. Auf einem Dienstposten nach A 9 NBesG befinden sich 76,25 % Frauen und 23,75 % Männer. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass in den letzten Jahren vermehrt weibliche Nachwuchskräfte eingestellt wurden (in den Bereichen A 9 / A 10 NBesG sind zum Stichtag 33 Frauen und 10 Männer aktiv beschäftigt gewesen).

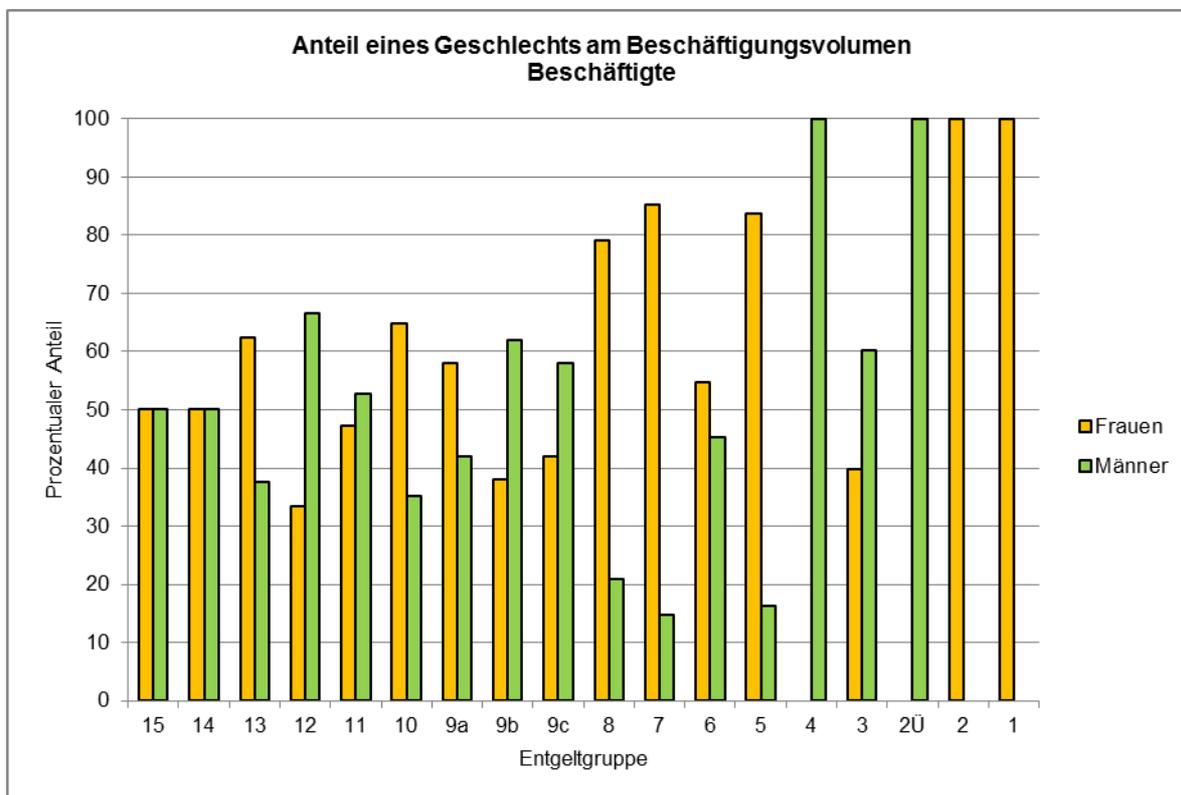
Die Stellen im mittleren Dienst (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) nach A 9 NBesG sind für Lebensmittelkontrolleure und für Gesundheitsinspektoren eingerichtet worden. Traditionell herrscht bei den Lebensmittelkontrolleuren eine Männerdominanz.

2.2.2 Beschäftigte allgemeiner Bereich

Durch Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2017 ergaben sich bei den Entgeltgruppen der Beschäftigten Veränderungen. Die ehemalige Entgeltgruppe 9 wurde in

³ Amtsleitungen sowie stellv. Amtsleitungen

die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c TVöD aufgeteilt. Im Rahmen der Überleitung wurden die Stellenbewertungen der neuen Entgeltordnung angepasst.



Die männlichen Beschäftigten sind in den EGr. 5, 7, 8, 10 und 13 TVöD beachtlich unterrepräsentiert, die weiblichen Beschäftigten hingegen in den EGr. 3, 4, 9b, 9c und 12 TVöD.

Das Verhältnis von Frauen und Männern in EGr. 14 TVöD konnte im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan ausgeglichen werden.

Die ausschließliche Besetzung von Männern in EGr. 12 im Vorberichtszeitraum konnte dahingehend verändert werden, dass diese nun auch zu 33 % mit Frauen besetzt ist.

In der Entgeltgruppe 11 TVöD konnte das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen werden. Bei den Beschäftigten der Entgeltgruppe 10 TVöD sind die Männer mit einem Anteil 25,57 % unterrepräsentiert. In der Entgeltgruppe 9a TVöD sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Bei den Entgeltgruppen 9b TVöD und 9c TVöD sind Frauen jeweils unterrepräsentiert.

In Entgeltgruppe 7 TVöD befand sich im Vorberichtszeitraum nur ein männlicher Beschäftigter. Andere Beschäftigte waren nicht in dieser Entgeltgruppe eingruppiert. Nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2017 wurden drei männliche Beschäftigte und 20 Frauen in die Entgeltgruppe 7 TVöD eingruppiert. Bezüglich des Anteils der männli-

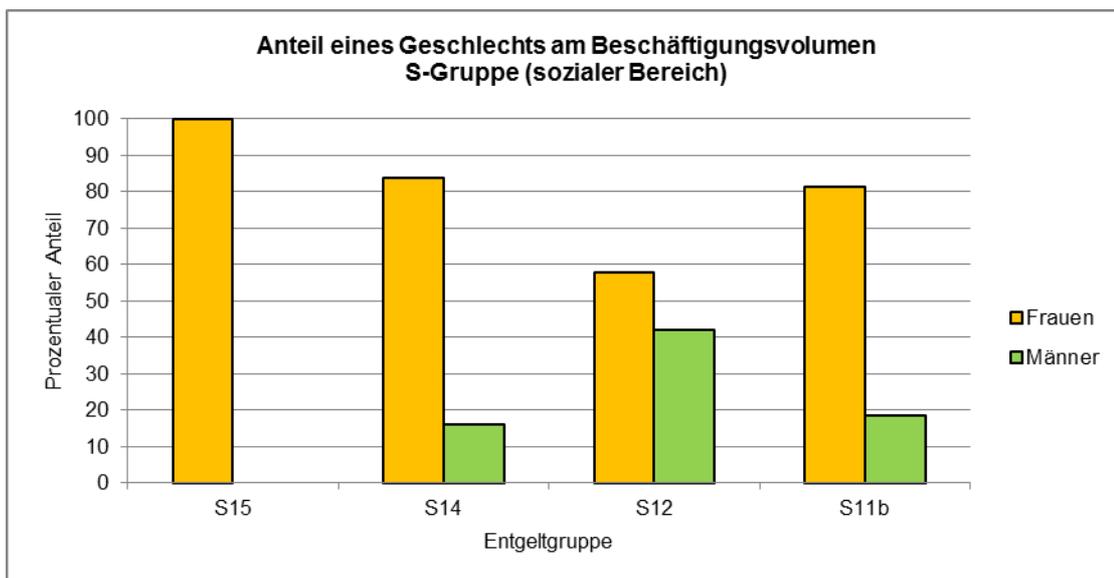
chen Beschäftigten ist hier eine erhebliche Unterrepräsentanz festzustellen, da der Männeranteil lediglich 14,79 % beträgt.

Während im Vorberichtszeitraum in der Entgeltgruppe 6 TVöD mit 35,96 % eine Unterrepräsentanz der Männer gegeben war, konnte im Vergleich zum aktuellen Berichtszeitraum eine Steigerung des Männeranteils auf 45,36 % verzeichnet werden.

In der Entgeltgruppe 5 TVöD mit 89 Beschäftigten sind männliche Mitarbeiter weiterhin stark unterrepräsentiert, ihr Anteil beträgt lediglich 16,21 %. Zum überwiegenden Teil sind hier die Kauffrauen für Bürokommunikation bzw. Kauffrauen für Büromanagement, Bürogehilfinnen sowie Büro- und Großhandelkauffrauen eingruppiert. Seit Jahren dominieren die Frauen in diesen Büroberufen. Auf die Ausschreibungen der Ausbildungsplätze für die Kaufleute bewerben sich zumeist Frauen. Im Jahr 2016 lag der Bewerberinnenanteil bei über 73 %.

Die EGr. 4 TVöD ist mit 2 Männern besetzt. In der Entgeltgruppe 2Ü TVöD sind lediglich zwei Hausmeistergehilfen eingruppiert. In den Entgeltgruppen 2 und 1 TVöD sind insgesamt 7 Mitarbeiterinnen als Reinigungskräfte und Küchenhilfen beschäftigt.

2.2.3 Beschäftigte sozialer Bereich



Nach einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit⁴ lag der Frauenanteil bei den sozialen Berufen (Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege) zum Stichtag 31.12.2016 bundesweit bei über 80 %.

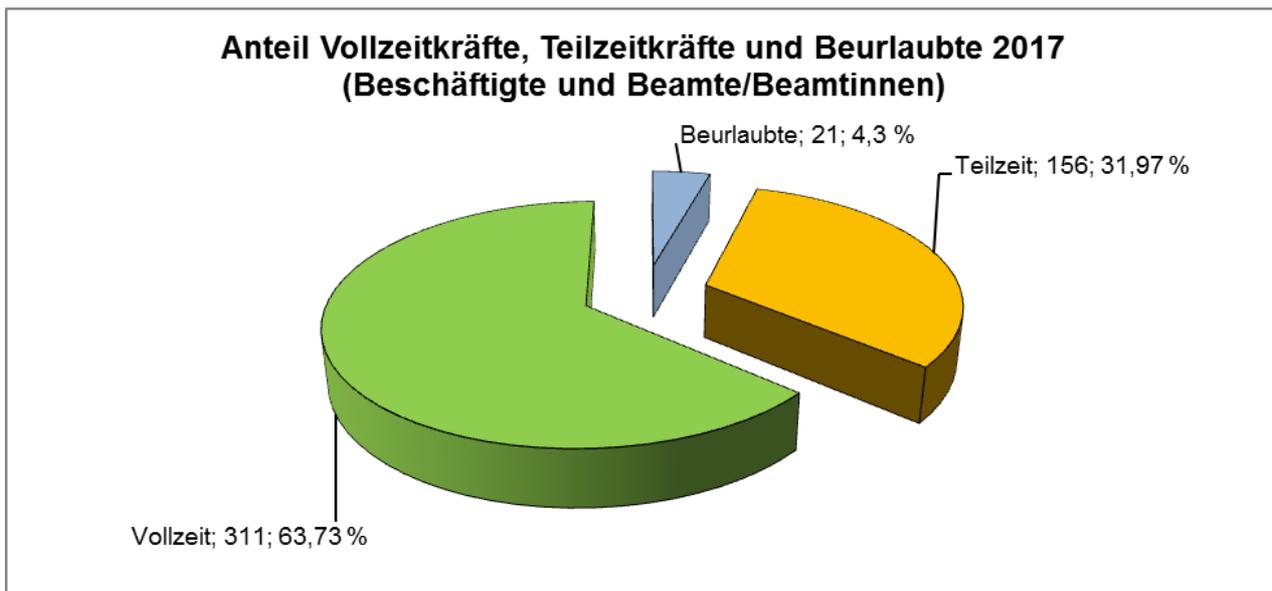
Diese Tatsache wird in allen aufgeführten Entgeltgruppen bestätigt: von 38 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 20 Frauen. Die einzig vorhandene S 15 Stelle ist mit einer Frau besetzt. War die Unterrepräsentanz der Männer in der EGr. S 14 mit 43,53 % zum letzten Berichtsstichtag so gut wie ausgeglichen, so liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten heute bei 16,16 %. Die starke Unterrepräsentanz der Männer in der EGr. S 12 im Vorberichtszeitraum ist mit jetzt 42,02 % annähernd ausgeglichen.

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010), Deutschland, Stichtag 31.12.2016.

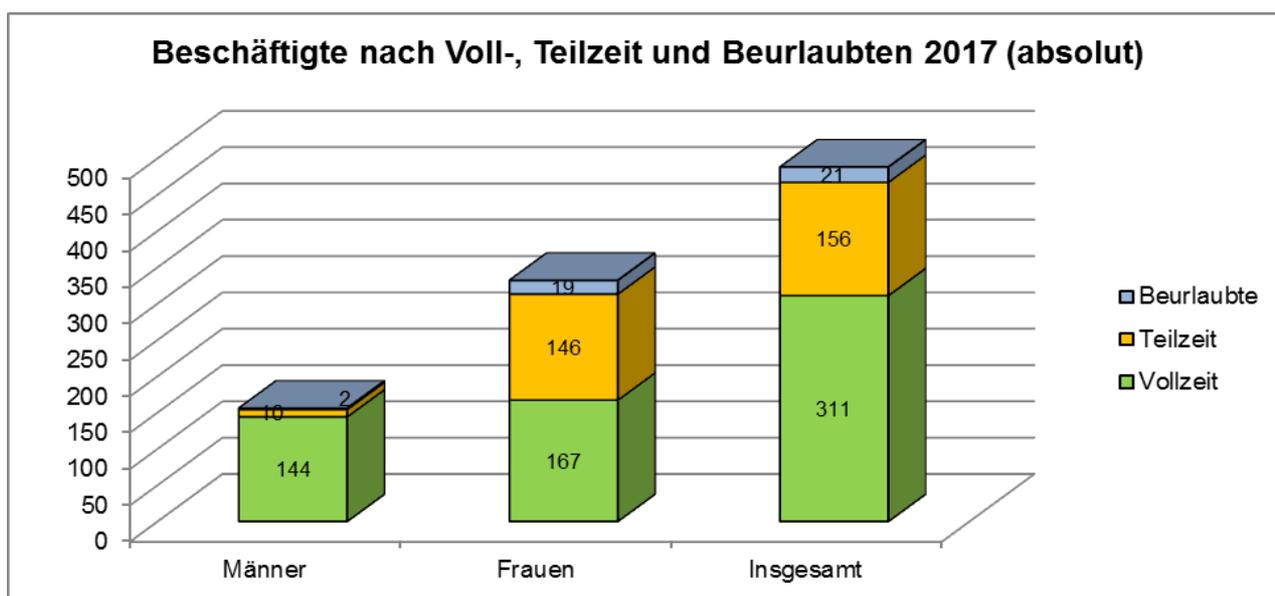
3. Voll-, Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen

3.1. Gesamtbetrachtung

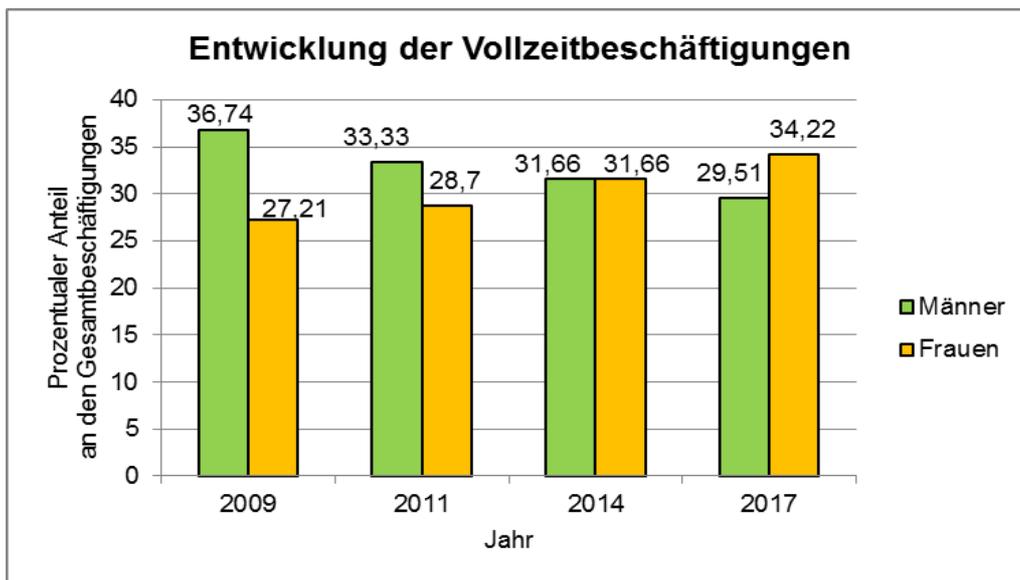
Beim Landkreis Ammerland arbeiteten zum Stichtag 30.06.2017 insgesamt 156 Beschäftigte in Teilzeit. Das sind 31,97 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nahezu ein Drittel aller Beschäftigten. 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren freigestellt (Elternzeit, Sonderurlaub, Freistellungsphase der Altersteilzeit).



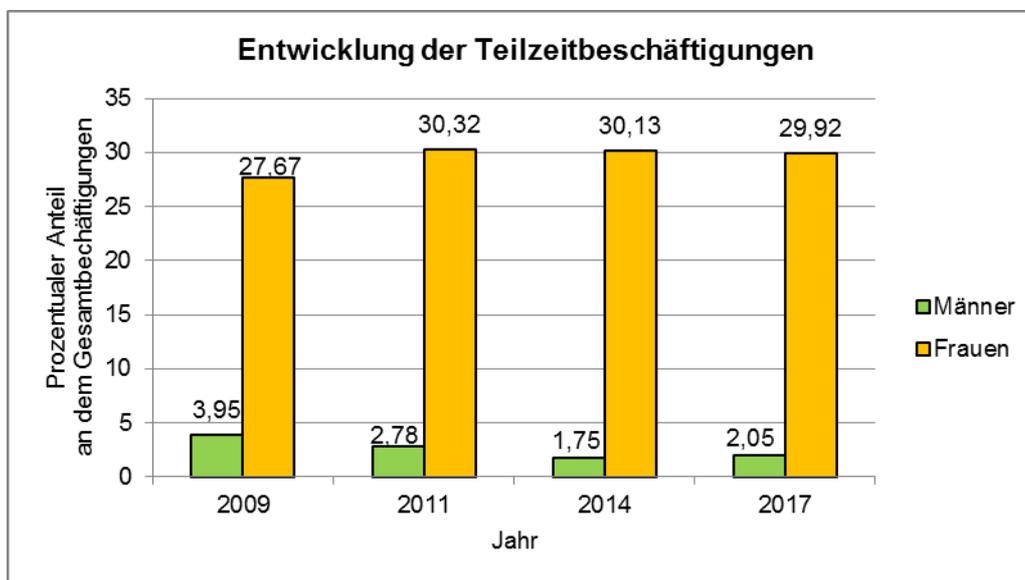
Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten beträgt bei den Frauen 167 und bei den Männern 144. Teilzeitbeschäftigung wird dagegen überwiegend von Frauen mit 146 Beschäftigten wahrgenommen und in 10 Fällen machen Männer hiervon Gebrauch.



3.2 Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen



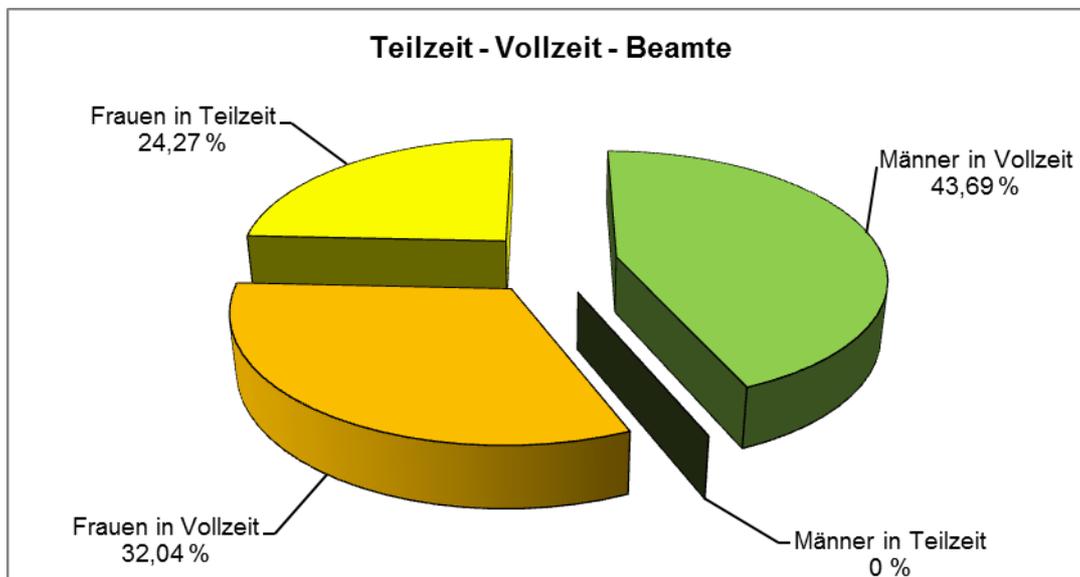
Der prozentuale Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter hat sich von 2014 bis 2017 von 31,66 % auf 29,51 % reduziert (absolut: 2014: 145 Personen, 2017: 144 Personen), während der Anteil der Frauen von 31,66 % auf 34,22 % angestiegen ist (absolut: 2014: 145 Frauen, 2017: 167 Frauen).



Der prozentuale Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter ist von 2014 bis 2017 von 1,75 % auf 2,05 % gestiegen (absolut: 2014: 8 Männer, 2017: 10 Männer) und der Anteil der Frauen von 30,13 % auf 29,92 % gesunken (absolut: 2014: 138 Frauen, 2017: 146 Frauen). In der Gesamtbetrachtung sind die Zahlen weitestgehend konstant geblieben.

3.2.1 Entwicklung im Bereich Beamtinnen und Beamte

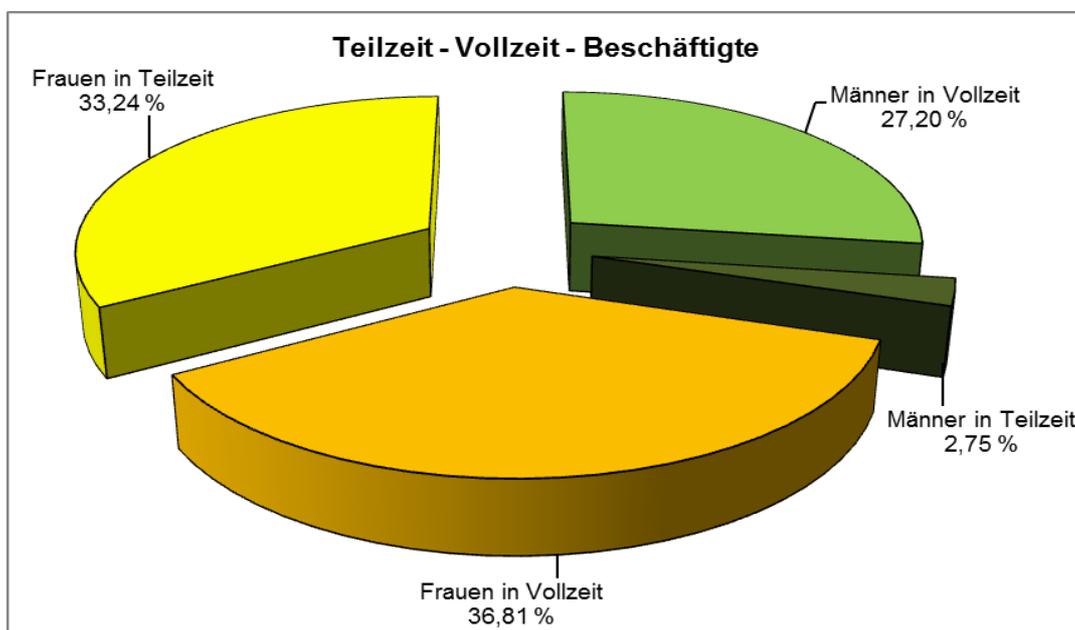
Im Beamtinnen-/Beamtenbereich üben mit leicht zunehmender Tendenz rund 23,81 % aller Beschäftigten (25 Personen) eine Teilzeitbeschäftigung aus, während 2014 21 Personen (23,60 %) in Teilzeit einer Tätigkeit nachgegangen sind.



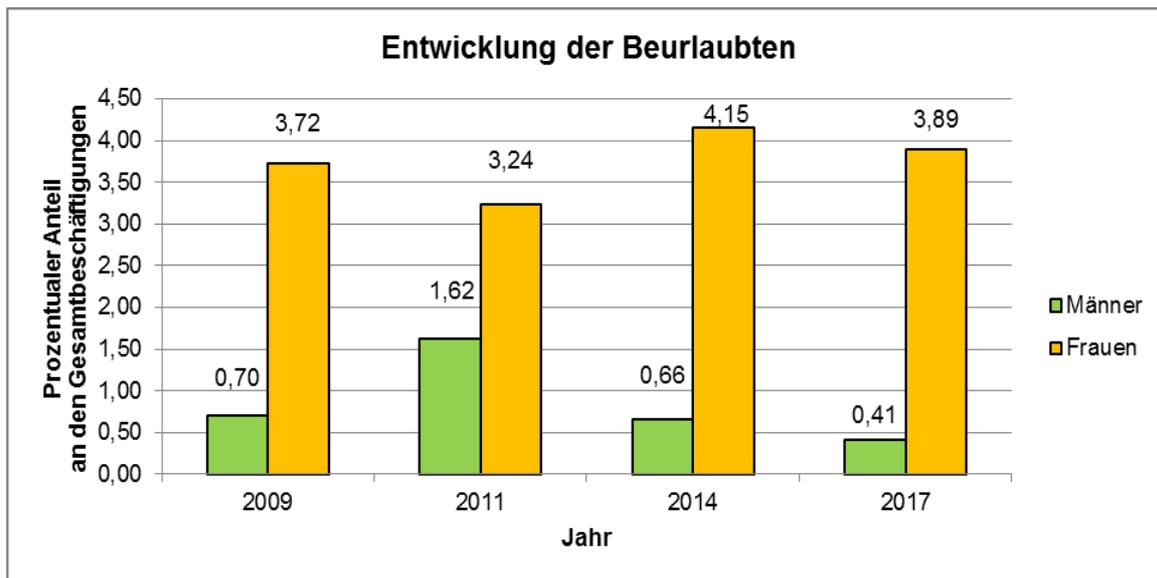
Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist in den vergangenen 3 Jahren weiterhin gesunken (2014: 2,25 %; 2017: 0,00 %). Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist von 21,35 % auf 24,27 % gestiegen.

3.2.2 Entwicklung im Bereich der Beschäftigten

Rund 36 % (131 Personen) der im aktiven Dienst befindlichen MitarbeiterInnen stehen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Die Verteilung der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach Geschlechtern ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:



3.3 Entwicklung der Beurlaubungen



Der prozentuale Anteil der Beurlaubungen in Bezug auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist von 2014 zu 2017 von 4,80 % auf 4,30 % leicht gesunken (absolut: Verringerung von 22 auf 21 Kräfte). Anzumerken ist dabei, dass Elternzeit in den letzten Jahren auch stärker durch die Väter in Anspruch genommen wird. Diese rufen die Elternzeit jedoch überwiegend lediglich im 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 (8.30 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 ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein 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

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

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			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									2018	2019	2020	2018	2019	2020
Stichtag 30.06.2017				2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
B9 - B11	1																				
B8	2																				
B7	3																				
B6	4	Frauen	1,00																		
B5	5																				
B4	6	Frauen	1,00																		
B3	7	Frauen	1,00																		
B2	8																				
B1	9																				
A 16 / A 16+, A16 "Z"	10	Frauen	3,00																		
A15	11	Frauen	2,00																		
A14	12	Männer	5,00																		
A 13 Einstiegsamt	13		0,00																		
A13 / A 13+, A13 "Z"	14	Frauen	7,00																		
A12	15	Frauen	15,00																		
A11	16	Männer	14,00																		
A10	17	Männer	32,00																		
A9 Einstiegsamt	18	Männer	13,00																		
A9, A9 "Z"	19	Frauen	1,00																		
A8	20																				
A7	21	Männer	3,00																		
A6	22																				
A5	23																				
Beamtenanwärter	24	Frauen	7,00																		
Gesamt	25		105,00																		

* T= Q+R+S

4.2 Beschäftigte

Beschäftigte – Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung

EGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz														
		Stichtag 30.06.2017		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
		Frauen o. Männer	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		3,00																		
14	3		5,00		1,00									1,00							
13	4	Männer	9,00			1,00									1,00						
12	5	Frauen	3,00																		
11	6	Frauen	30,00		1,00									1,00							
10	7	Männer	14,00																		
9c	8	Frauen	3,00																		
9b	9	Frauen	31,00																		
9a	10	Männer	34,00	1,00									1,00								
8	11	Männer	34,00																		
7	12	Männer	23,00	1,00									1,00								
6	13	Männer	30,00	1,00									1,00								
5	14	Männer	89,00	2,00		3,00							2,00		3,00						
4	15	Frauen	2,00																		
3	16	Frauen	9,00																		
2Ü	17	Frauen	2,00																		
2	18	Männer	5,00																		
1	19	Männer	2,00																		
Auszubildende	20	Männer	14,00																		
Gesamt	21		342,00																		

* T= Q+R+S

S-Gruppen – Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung

EGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			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														
Stichtag 30.06.2017				2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
S02	1																				
S03	2																				
S04	3																				
S05	4																				
S06	5																				
S07	6																				
S08	7																				
S09	8																				
S10	9																				
S11a	10																				
S11b	11	Männer	17,00																		
S12	12	Männer	16,00																		
S13	13																				
S13a	14																				
S14	15	Männer	7,00																		
S15	16	Männer	1,00																		
S16	17																				
S16a	18																				
S17	19																				
S18	20																				
Gesamt	21		41,00																		

* T= Q+R+S

4.3 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 alterbedingt 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.

4.3.1 Möglichkeiten im Beamtenbereich

Bei der Besoldungsgruppe A 12 handelt es sich hauptsächlich um Führungspositionen, deren Belastungen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals erschweren. Der Landkreis Ammerland 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 Situation 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 auch 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.

4.3.2 Möglichkeiten im Beschäftigtenbereich

Im Bereich der Entgeltgruppen 5 und 6 TVöD bestehen derzeit Unterrepräsentanzen der Männer. In den Folgejahren ist hier vereinzelt mit einem Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu rechnen. Zu umfassenderen Abgängen bedingt durch den sogenannten demografischen Wandel wird es im abzubildenden Zeitraum jedoch nach aller Voraussicht noch nicht kommen.

4.3.3 Möglichkeiten im Bereich der Auszubildenden

Gem. § 17 NGG liegt für die Ausbildung eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in Bezug auf die Gesamtzahl der Auszubildenden unter 45 % liegt. Eine Unterrepräsentanz der Männer ist gegeben (38,09 %). Die Ausbildungsberufe „Verwaltungswirt/Verwaltungswirtin (B.A.)“, „Verwaltungsbetriebswirtin/Verwaltungsbetriebswirt (B.A.)“, „Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation“ sowie „Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter“ werden traditionell in überdurchschnittlichem Umfang von Frauen ausgewählt. Von den 21 aufgeführten Auszubildenden sind 13 Frauen.

Anmerkung: Durch die Stichtagbetrachtung 30.06. fehlt ein Ausbildungsjahrgang, da die Ausbildungen kurz vorher endeten und die neuen Auszubildenden erst zum 01.08. eingestellt werden.

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

Mit Blick auf die demografische Entwicklung und zur frühzeitigen Gewinnung von Nachwuchskräften sind für 2018 drei Stellen für das duale Studium ausgeschrieben worden. 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

Aufgrund der Personalstruktur des Landkreises Ammerland ist ein Handlungsspielraum bezüglich des Abbaus von Unterrepräsentanzen des jeweiligen Geschlechts nur sehr begrenzt möglich. 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 (§§ 19 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 Unterrepräsentanz.

5.2 Personelle Maßnahmen

Um bei der Personalgewinnung/Stellenbesetzung das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besser anzusprechen, erfolgt in den Ausschreibungen regelmäßig eine **gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts**. Weiterhin werden beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ausschreibungen per E-Mail 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 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 geschlechtergerechtem Personalauswahlverfahren Sorge zu tragen, könnte zukünftig in Betracht gezogen werden, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern eine ausreichende Zahl an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für die Stelle vorhanden ist.

Eine **umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** des Landkreises in allen personellen 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 anzuwenden. Dadurch wird sichergestellt, dass sich sowohl die Frauen als auch die 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. Deshalb unterrichtet die Dienststelle die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend über Qualifizierungsangebote. 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.

Weiterhin stehen differenzierte innerbetriebliche Fortbildungsmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit der Kreisvolkshochschule Ammerland und externen Anbietern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Zu nennen ist hier beispielsweise 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 jedoch 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 (vgl. Anlage 1) 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. 35,99 % der Beschäftigten, 24,27 % der 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 tarifrechtlichen 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 wöchentlich, sondern immer häufiger auch ein Arbeitszeitvolumen zwischen 20 und 35 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 Ansprechpartner während der Sprechzeiten gegeben ist.

Allerdings ist auch eine **Zunahme von Elternzeit** bei männlichen Beschäftigten festzustellen. Hier wirken die neuen, bundesgesetzlichen Regelungen zur Elternzeit. Während Frauen eher längere Zeiträume der Elternzeit wahrnehmen (bis zu 3 Jahre), beantragen Männer in der Regel kürzere Zeiträume der Elternzeit. 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 Berufstätigkeit 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. Den Beschäftigten soll daher die Ermöglichung von Teilzeitarbeit und ggf. Beurlaubung zur häuslichen Pflege von Angehörigen nach dem im Pflegezeitgesetz geregelten Rahmen ermöglicht werden.

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 **Pflegeservicebüros des SoVD**⁵ 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.

⁵ Nähere Informationen stehen unter <http://www.ammerland.de/pflegeberatung> bereit.

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.

zahlen zeigen, dass dieses Angebot von den berufstätigen Elternteilen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf spürbar genutzt wird.

Vorgesehen ist des Weiteren die **Schulung von Führungskräften** zu Themen einer familien- und gleichstellungsorientierten Personalpolitik. Dieser Austausch soll stärker sensibilisiert und aktiviert werden.

7. Ausblick

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst gemäß § 15 Abs. 1 S. 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 6 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.

Anlage 1

Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten beim Landkreis Ammerland vom 19.03.2012

hier: ausgewählte Regelungen aus der Neufassung mit besonderem Bezug zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- a) In die Dienstvereinbarung wurde explizit auch die Zielsetzung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit aufgenommen.
- b) Flexibler Arbeitszeitrahmen von 07:00 Uhr bis 18:30 Uhr (Montag – Donnerstag), Zeitausgleich kann in Anspruch genommen werden, sofern die vereinbarte Besetzungstärke während der Ansprech- und Besuchszeiten eingehalten wird.

3. Arbeitszeitrahmen

- (1) Die Arbeitszeit ist im Arbeitszeitrahmen montags bis donnerstags zwischen 7.00 Uhr und 18.30 Uhr und freitags zwischen 7.00 Uhr und 14.00 Uhr unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange zu erbringen. Wenn die Art der wahrzunehmenden Aufgaben es erfordert, sind abweichende Festlegungen zulässig.
- (2) Die Servicezeiten sind im Rahmen der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Öffnungszeiten, der Bürgerinteressen, der Aufgabenstellung wie der persönlichen Belange von den Ämtern festzulegen und sollen montags bis donnerstags nicht länger als 18.00 Uhr, freitags nicht länger als 13.00 Uhr dauern.
- (3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Amtes sind verpflichtet, ihre Arbeitszeit so untereinander abzustimmen, dass regelmäßig die Erreichbarkeit eines oder mehrerer Ansprechpartner(s) während der Servicezeiten geregelt ist. Dies gilt auch für die Pausen. Verantwortlich für die Erreichbarkeit ist der/die Vorgesetzte. Diesem/Dieser obliegt im Einzelfall bei Streitigkeiten das Entscheidungsrecht.

Besondere Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Dieser weit gefasste Arbeitszeitrahmen lässt Freiraum für familiäre Bedürfnisse.

Landkreis Ammerland
Ammerlandallee 12
26655 Westerstede

Telefon: 04488 – 56-0
Fax: 04488 – 56-444
www.landkreis-ammerland.de

