



Gleichstellungsplan für den Landkreis Wolfenbüttel

Geltungszeitraum 2016 bis 2018

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort	
1. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15, Absatz 2 NGG	Seite 3
1.1 Laufbahngruppe 1	Seite 3
1.2 Laufbahngruppe 2 und Besoldungsgruppe B	Seite 4
1.3 Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 9	Seite 5
1.4 Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15	Seite 6
1.5 Beschäftigte der Entgeltgruppen S 4 bis S 18	Seite 7
1.6 Anwärtinnen und Anwärter/Auszubildende	Seite 8
1.7 Vollzeit und Teilzeit	Seite 9
1.8 Führungskräfte	Seite 11
2. Fluktuationsuntersuchung	Seite 12
3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern	Seite 14
3.1 Bereits umgesetzte Maßnahmen	Seite 14
3.2 Maßnahmenplanung für den Geltungszeitraum 2016 bis 2018 des Gleichstellungsplans	Seite 15
4. Verbindlichkeit und Evaluation	Seite 16

Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen und stellt sich als Auftrag für Politik und Verwaltung im Grundgesetz und der Niedersächsischen Verfassung dar. Das Land Niedersachsen hat diesen Auftrag seit dem 1. Januar 2011 mit dem neuen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) untermauert. Das NGG will mit seinen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer fördern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung schaffen. Eine der vom NGG geforderten Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Kommunen ist die Erstellung und Umsetzung eines Gleichstellungsplanes.

Der Gleichstellungsplan besteht aus zwei Handlungsfeldern. Hierbei handelt es sich zum einen um das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ und zum anderen um das Handlungsfeld „Abbau von Unterrepräsentanz in allen Bereichen“. Mit Bereichen sind im NGG die Besoldungs- und Entgeltgruppen definiert.

Einige Maßnahmen aus dem alten Gleichstellungsplan konnten umgesetzt werden. So wurde der Arbeitszeitrahmen ausgeweitet und die Arbeitszeitregelungen wurden flexibilisiert. Ein Konzept für die Umsetzung von Telearbeitsplätzen wurde entwickelt, welches von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im „Home-Office“ genutzt werden kann. Der Aspekt Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im jährlichen Mitarbeitergespräch beachtet und die Übernahme von Führungsaufgaben ist auch in Teilzeit möglich.

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Landkreises Wolfenbüttel schreibt den alten Gleichstellungsplan fort. Er bildet die derzeitige Situation der Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten in den einzelnen Bereichen ab, schildert das bisher Erreichte und Umgesetzte und benennt weitere konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Männern und Frauen für den Zeitraum **2016 bis 2018**.

Der Gleichstellungsplan ist verbindlich und Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes. Für die Umsetzung der Maßnahmen sind besonders die Führungskräfte auf allen Führungsebenen verantwortlich.

Wolfenbüttel,


Landrätin Christiana Steinbrügge

1. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppe. Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen und Männer unterrepräsentiert sind und ermittelt die Ursachen. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Anteil der Frauen oder Männer in einem Bereich unter 45% liegt.

1.1 Laufbahngruppe 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazitäten)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	Zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
A9 m. Zulage	1	2	2						2	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	
A9	2	6	3	3					3	3	50,00	50,00	(-)	40,00	50,00
A8	3	18	3	4	9		2		7,28	5	77,78	22,22	Männer	26,32	22,22
A7	4	5	2	1	2				3,4	1	80,00	20,00	Männer	25,00	20,00
A6	5	2		2						2	0,00	100,00	Frauen	50,00	0,00
Gesamt		33	8	12	11	0	2	0	13,68	13	63,64	36,36	Männer	36,11	36,36

Tabelle 1: Beamtinnen und Beamte Laufbahngruppe 1

In der Besoldungsgruppe A 9 NBesG konnte die noch 2012 bestehende Unterrepräsentanz der Frauen abgebaut werden. In der Besoldungsgruppe A 9 NBesG mit Zulage kam es aus Ermangelung an Fluktuation zu keiner Veränderung der Relation. In den Besoldungsgruppen A 8 und A 7 hat sich die Unterrepräsentanz der Männer verschärft. Die Ursache hierfür liegt darin, dass auch bei der Auszubildendengewinnung für die Laufbahngruppe 1 die Männer in deutlicher Unterzahl sind, da aus deren Sicht kaufmännische oder handwerkliche Ausbildungen attraktiver erscheinen als eine Ausbildung im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Kontrastierend dazu ist die Unterrepräsentanz der Frauen in Besoldungsgruppe A 6 NBesG, welche jedoch als eine nur wenig aussagekräftige Momentaufnahme zu bewerten ist, die sich schon ab Sommer 2016 mit der etwaigen Ernennung von derzeitigen Kreissekretärinnen zu Kreissekretärinnen deutlich anders darstellen kann.

1.2 Laufbahngruppe 2 und Besoldungsgruppe B

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazitäten)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
B6	1	1	1						1		100,00	0,00	Männer	Nicht vorhanden	0,00
B4	2	1		1						1	0,00	100,00	Frauen	Nicht vorhanden	0,00
A16	3	3	1	1	1				1,63	1	66,67	33,33	Männer	33,33	33,33
A15	4	1		1						1	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00
A14	5	4	2	2					2	2	50,00	50,00	(-)		
A13	6	3	1	2					1	2	33,33	66,66	Frauen	0,00	33,33
A12	7	10	1	8	1				1,8	8	20,00	80,00	Frauen	22,22	20,00
A11	8	21	7	9	5				10,24	9	57,14	42,86	Männer	41,67	42,86
A10	9	43	11	14	16	1	1		20,93	14,8	65,12	34,88	Männer	44,90	34,88
A9	10	13	9	2	1	1			9,5	2,88	76,92	23,08	Männer	50,00	23,08
Gesamt		100	33	40	19	2	1		47,10	42,68	53,00	47,00	Männer	51,02	47,00

Tabelle 2: Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2

Bei den Besoldungsgruppen B 4 und B 6 NBesG handelt es sich um Wahlbeamtenverhältnisse. Da es sich um jeweils eine Stelle handelt, ist eine jeweilige Unterrepräsentanz unvermeidlich.

Eine hohe Unterrepräsentanz der Frauen liegt in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 vor. Hierbei handelt es sich um herausgehobene Führungspositionen. Da Frauen noch immer den überwiegenden Teil der häuslichen Sorgearbeit wie Kindererziehung, Haushaltstätigkeiten und Pflege von Familienangehörigen übernehmen, leiden sie unter der Doppelbelastung durch die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und der Wahrnehmung von Leitungstätigkeiten. Das trägt dazu bei, dass weniger Frauen Führungspositionen wahrnehmen wollen. Bei den herausgehobenen Positionen in der Sachbearbeitung und den Einstiegsführungspositionen nach Besoldungsgruppe A11 NBesG herrscht eine leichte Unterrepräsentanz der Männer. Dies deutet darauf hin, dass in den nächsten Jahren auch eine Trendumkehr der herausgehobenen Führungspositionen nach Besoldungsgruppen A12 und A13 NBesG, die sich aus den jetzigen nach A11 NBesG besoldeten Beamtinnen und Beamten speist, zu erwarten ist.

In der Besoldungsgruppen A 9 und A 10 NBesG herrscht eine Unterrepräsentanz der Männer. Ein Grund hierfür ist, dass in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer für die Absolvierung der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind. Ursächlich ist anzunehmen, dass die Ausbildung bzw. das Studium im öffentlichen Dienst für junge Männer nicht hinreichend attraktiv erscheint.

1.3 Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 9

EntgeltGr	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazitäten)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)			
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
vgl. Laufbahngruppe 1																
E9	1	8	3	4	1				3,63	4	50,00	50,00	(-)			
E8	2	52	25	13	12	1	1		33,23	13,77	71,15	28,85	Männer	26,92	28,85	
E7	3	5		5						5	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	
E6	4	60	17	14	27		2		33,86	14	76,67	23,33	Männer	35,82	23,33	
E5	5	114	7	78	28	1			22,8	77,18	30,70	69,30	Frauen	35,29	30,70	
E3	7	27	1	21	5				3,83	21	22,22	77,78	Frauen	7,41	22,22	
E2	8	4			4				1,79		100,00	0,00	Männer	0,00	0,00	
E1	9	4			4				1,23		100,00	00,00	Männer	50,00	0,00	
Gesamt		274	53	135	81	2	3		100,37	134,95	50,00	50,00	Frauen	48,33	50,00	

Tabelle 3: Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 9

Bei den tariflich Beschäftigten, die mit den Beamtinnen und Beamten des ehemaligen mittleren Dienstes, jetzt der Laufbahngruppe 1 annähernd vergleichbar sind, gibt es eine Unterrepräsentanz der Männer in der Entgeltgruppe 8 TVöD, ebenso in den Entgeltgruppen 6, 2 und 1 TVöD. Die Unterrepräsentanz ist vermutlich auf die spezifischen Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsfelder zurückzuführen. In den Entgeltgruppen 6 und 8 TVöD werden überwiegend sachbearbeitende Tätigkeiten und Schreibtätigkeiten wahrgenommen, welche eher „typische Frauenarbeiten“ sind. In den Entgeltgruppen 5 und 3 sowie in der Entgeltgruppe 7 TVöD überwiegen die Männer mit den entsprechenden Tätigkeiten in den Bereichen der Abfallwirtschaft und Kreisstraßenmeisterei.

Insgesamt betrachtet sind die Entgeltgruppen E 1 bis E 9 TVöD nahezu paritätisch besetzt.

1.4 Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15

EntgeltGr	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazitäten)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
Vgl. Laufbahngruppe 2																
E15	1	4	1		2		1			2,33		100,00	0,00	Männer	0,00	0,00
E14	2	4		2	2					1,67	2,00	50,00	50,00	(-)	25,00	50,00
E13	3	8	1	7						1,00	7,00	12,5	87,5	Frauen	0,00	12,5
E12	4	6	2	4						2,00	4,00	33,33	66,67	Frauen	40,00	33,33
E11	5	28	5	12	10	1				11,14	12,46	53,57	46,43	(-)	56,00	46,43
E10	6	23	4	11	7	1				8,17	11,8	47,83	52,17	(-)	65,22	47,83
E9	7	82	18	24	33	6	1			38,50	26,95	63,41	36,59	Männer	29,73	36,59
		155	31	60	64	8	2			64,81	64,21	55,48	44,52	Männer	38,13	44,52

Tabelle 4: Beschäftigte der Entgeltgruppen E 9 bis E 15

In der von ausschließlich mit Ärztinnen besetzten Entgeltgruppe 15 TVöD sind die Männer unterrepräsentiert. In der von Ärzten, Psychologen und Pädagogen besetzten Entgeltgruppe 14 TVöD konnte nach vorheriger Unterrepräsentanz von Männern nun Parität erreicht werden. Frauen sind dagegen in den Entgeltgruppen 13 und 12 TVöD unterrepräsentiert. Hierbei handelt es sich überwiegend um technische Berufe, die vornehmlich von Männern ausgeübt werden und um Psychologen.

In den Entgeltgruppen 10 und 11 TVöD liegen keine nennenswerten Unterrepräsentanzen vor. Erwähnenswert ist, dass die noch 2012 bestehende Unterrepräsentanz der Männer in der von Verwaltungskräften und technischen sowie pädagogischen Berufen geprägten Entgeltgruppe 10 TVöD ausgeglichen werden konnte. Eine gegenüber 2012 reduzierte Unterrepräsentanz der Männer gibt es in der Entgeltgruppe 9. Die Stellen sind überwiegend der Allgemeinen Verwaltung zuzuordnen und aus den bereits oben erwähnten Attraktivitätsgesichtspunkten von Männern weniger nachgefragt.

1.5 Entgeltgruppen S 4 bis S 18 (Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst)

EntgeltGr	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazitäten)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
S18	1	1		1						0,00	1,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00
S17	2	3		1	2					1,74	1,00	66,67	33,33	Männer	0,00	33,33
S15	3	1					1			0,00	0,00	100,00	0,00	Männer	66,67	0,00
S14	4	29	13	3	12		1			21,58	3,00	89,66	10,34	Männer	17,86	10,34
S12	5	2	1	1						1,00	1,00	50,00	50,00	(-)	0,00	50,00
S11	6	36	15	6	12	2	1			22,26	7,67	77,78	22,22	Männer	15,00	22,22
S 4	7	4			4					1,44	0,00	100,00	0,00	Männer	Nicht vorhanden	0,00
gesamt		76	29	12	30	2	3					77,63	22,37	Männer	22,22	22,37

Tabelle 5: Beschäftigte der Entgeltgruppen S 11 bis S 18 (Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst)

In den Entgeltgruppen S 11 bis S 14 TVöD-SuE gibt es eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer. Hier ist erkennbar, dass der Beruf der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen noch immer eine typische „Frauendomäne“ ist. Die Unterrepräsentanz der Männer in Entgeltgruppe S 15 TVöD-SuE hat wenig Aussagekraft, da es nur eine entsprechend vergütete Stelle gibt. In Entgeltgruppe S 12 TVöD-SuE konnte nach vorheriger Unterrepräsentanz der Frauen Parität hergestellt werden.

1.6 Anwärterinnen und Anwärter/ Auszubildende

Bezeichnung	Insgesamt	weiblich	männlich	weiblich in %	männlich in %
Inspektorenanwärter/in	5	4	1	80,00	20,00
Dienstanfänger/in, Sekretäranwärter/in	6	5	1	83,33	16,67
Bürokauffrau/-mann	2	2	0	100,00	0,00
Straßenwärter/in	1	0	1	0,00	100,00
Sozialarbeiter/in im Anerkennungsjahr	3	3	0	100,00	0,00
Fachkraft für Kreislauf- u. Abfallwirtschaft	1	0	1	0,00	100,00
SUMME	18	14	4	77,78	22,22

Tabelle 8: Anwärter/innen und Auszubildende

Es zeigt sich, dass der Anteil der männlichen Auszubildenden äußerst gering ist. 2012 betrug er noch 31 %. Die Darstellung der Attraktivität der beim Landkreis Wolfenbüttel angebotenen Ausbildungen sowie des Landkreises Wolfenbüttel als Arbeitgeber insgesamt muss daher generell, aber im Besonderen mit Blick auf potentielle männliche Bewerber, verbessert werden.

1.7 Vollzeit und Teilzeit

Die Bestandsaufnahme ergibt insgesamt 338 Frauen und 270 Männer. Davon sind 180 Frauen und 6 Männer in Teilzeit beschäftigt und 16 Frauen beurlaubt.

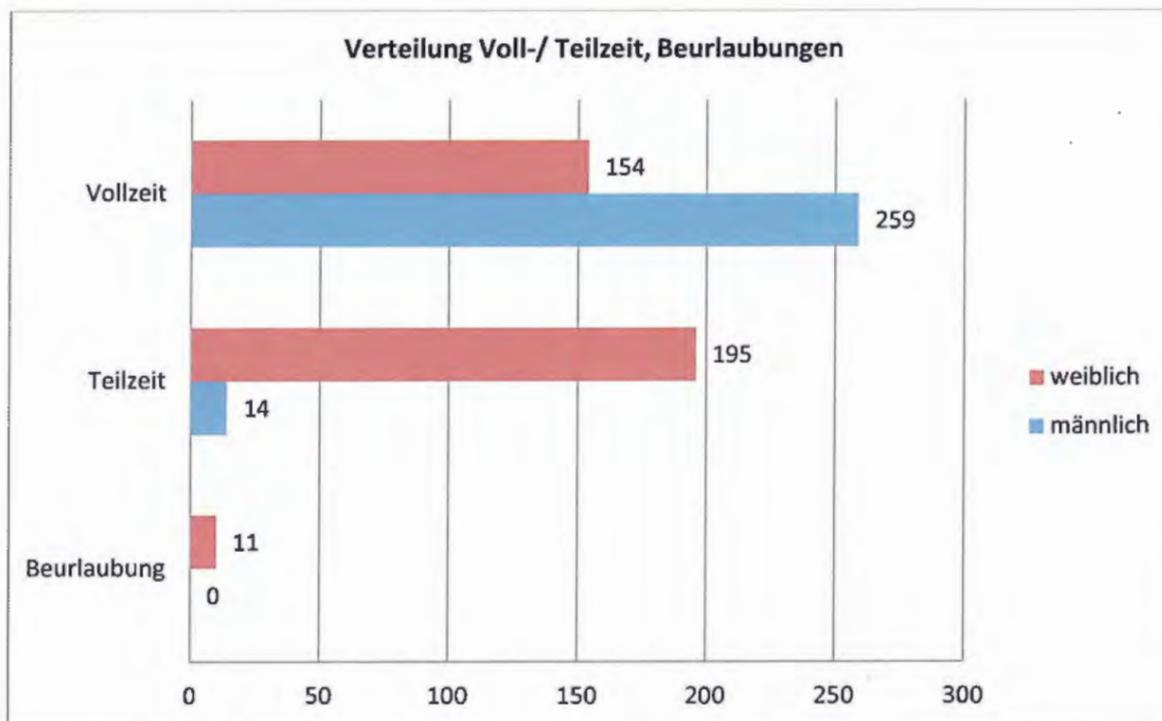


Abbildung 1: Anzahl der Frauen und Männer in Vollzeit und Teilzeit

Mehr als die Hälfte der Frauen (55,87%) arbeiten in Teilzeit in verschiedenen Arbeitszeitmodellen. Die Teilzeitquote der Männer mit insgesamt 5,13% hat sich gegenüber 2012 zwar mehr als verdoppelt (2012: 2,22 %) ist jedoch weiterhin äußerst gering.

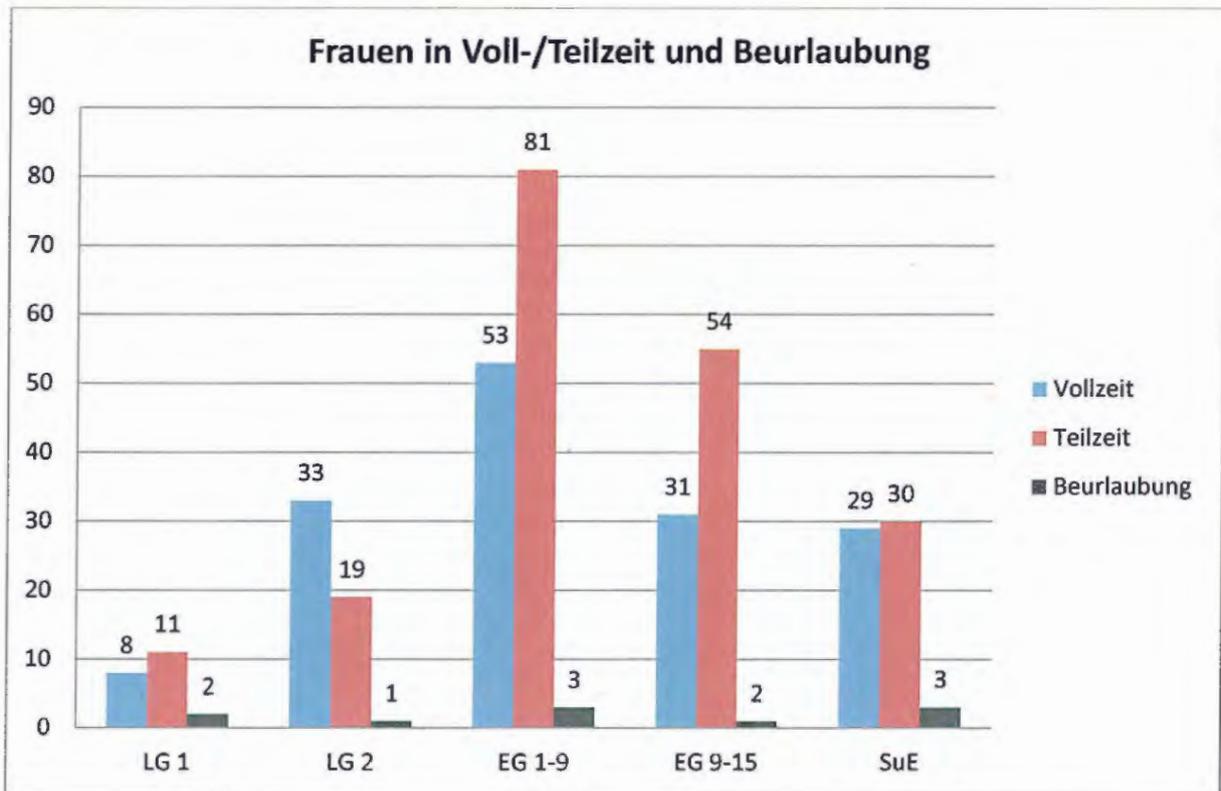


Abbildung 2: Anzahl der Frauen in Teilzeit und Vollzeit in den verschiedenen Laufbahngruppen

81 der in Teilzeit arbeitenden Frauen im Bereich der Beschäftigten gehören den Entgeltgruppen 1 bis 9 TVöD an. Davon 55 den Entgeltgruppen 5 und 6 TVöD. Im Bereich der Beamtinnen der Laufbahngruppe 1 arbeiten neun Frauen der Besoldungsgruppe A 8 NBesG und zwei Frauen der Besoldungsgruppe A 7 NBesG in Teilzeit.

Im Bereich der Beschäftigten der Entgeltgruppen 9 bis 15 sind insgesamt 54 Frauen in Teilzeit tätig. Davon 33 Frauen in der Entgeltgruppe 9 TVöD, sieben in der Entgeltgruppe 10 TVöD und 14 in den Entgeltgruppen 11 bis 15 TVöD. Bei den Beamtinnen arbeiten 17 Frauen in den Besoldungsgruppen A9 und A 10 NBesG weniger als 40 Wochenstunden. In den Besoldungsgruppen A 11 bis A 16 sind weitere sieben Frauen in Teilzeit tätig.

Im Bereich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten 30 Frauen (50,8 %) ebenfalls in Teilzeit in verschiedenen Arbeitszeitmodellen.

1.8 Führungskräfte

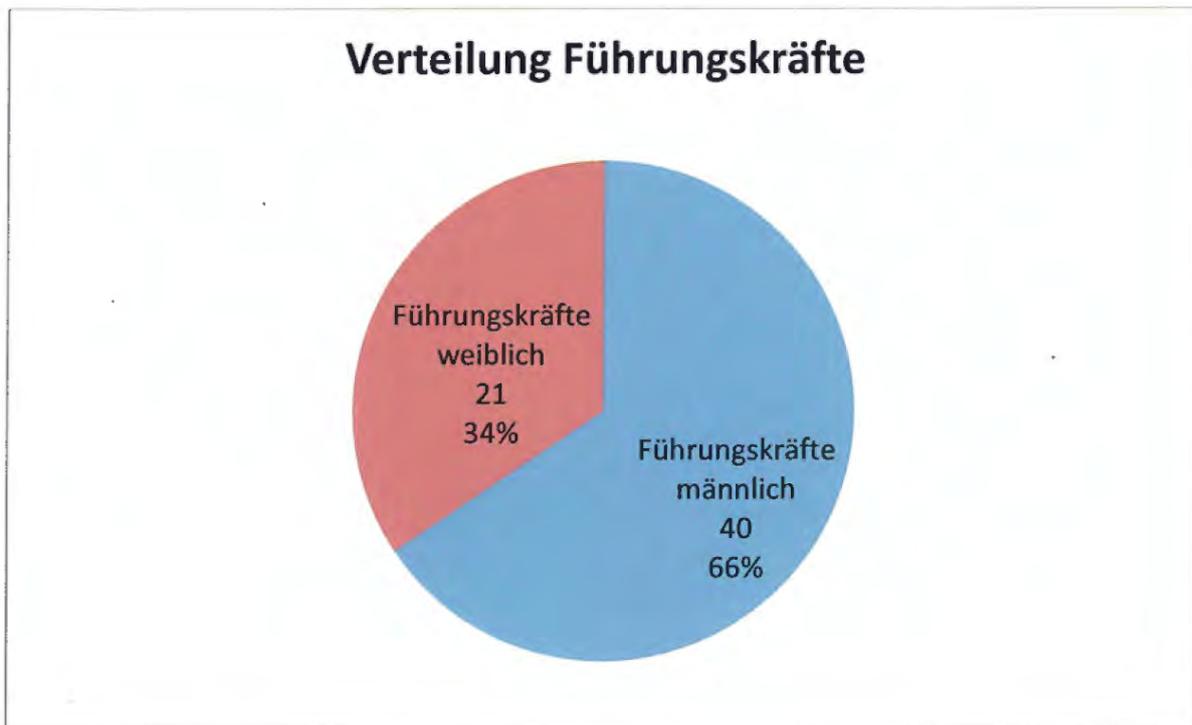


Abbildung 3: Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen

Auf der Führungsebene 2 (Leitungen der Ämter, Referate und Eigenbetriebe) sind 6 weibliche und 10 männliche Führungskräfte tätig. 28 Männer und 13 Frauen nehmen auf der Führungsebene 3 als Leiterinnen und Leiter der Abteilungen, Sachgebiete und Teams Führungsaufgaben wahr. 2012 belief sich der Frauenanteil auf 33 %, die Veränderungen sind insofern marginal.

Sechs Frauen nehmen ihre Führungsaufgaben in Teilzeit wahr. Dies ist eine Verdoppelung gegenüber 2012.

2. Fluktuationsuntersuchung

In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Die Ausführungen zum NGG geben vor, dass dabei nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen einzubeziehen sind. In der Vergangenheit wurden keine Daten zu Fluktuationen in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen ermittelt. Aus diesem Grunde wird beim weiteren Vorgehen nur die Fluktuation aus Altersgründen berücksichtigt.

Entgelt- / BesoldungsGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	anteiliger Prozentsatz	frei werdende Stellen im Planungszeitraum durch Erreichen des 65. Lebensjahres	Zielvorgabe des GSP angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum (01.01.16 - 31.12.18)
A 9 m. Zulage	Frauen	0,00		
A 9	(-)			
A 8	Männer	22,22		
A 7	Männer	20,00		
A 6	Frauen	0,00		
A 16	Männer	33,33		
A 15	Frauen	0,00	1	50,00
A 14	(-)			
A 13	Frauen	33,33		
A 12	Frauen	20,00		
A 11	Männer	42,86	1	47,62
A 10	Männer	34,88		
A 9	Männer	23,08		
E 9	(-)			
E 8	Männer	28,85	3	32,69

E 7	Frauen	0,00		
E 6	Männer	23,33	4	26,67
E 5	Frauen	30,70	4	33,33
E 3	Frauen	22,22	2	29,63
E 2	Männer	0,00		
E 1	Männer	0,00		
E 15	Männer	0,00		
E 14				
E 13	Frauen	12,5		
E 12	Frauen	33,33		
E 11				
E 10				
E 9	Männer	36,59	5	41,46
S 18	Frauen	0,00		
S 17	Männer	33,33		
S 15	Männer	0,00		
S 14	Männer	10,34		
S 12				
S 11	Männer	22,22		
S 4	Männer	0,00		

Berücksichtigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Geltungszeitraum des GSP das 65. Lebensjahr erreichen.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für Frauen und Männer die Grundlage der gemeinsamen Arbeit sein. Das Miteinander soll geprägt sein durch eine Vertrauenskultur, in der die Führungskräfte der Landkreisverwaltung regelmäßig und offen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommunizieren und bei Bedarf gemeinsam individuelle Lösungsmöglichkeiten erarbeiten.

So wird eine Balance zwischen den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren unterschiedlichsten Familienzusammenhängen und der Kreisverwaltung als Arbeitgeber geschaffen. Damit erhöht sich auch seine Attraktivität für Personengruppen, die Wert legen auf eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben.

3.1 Bereits umgesetzte Maßnahmen

Die Kreisverwaltung fördert die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern bereits mit den nachfolgend aufgeführten Maßnahmen und Instrumenten.

- Im Handlungsfeld Arbeitszeit sind die Kernzeiten weggefallen und flexible Arbeitszeiten mit Arbeitszeitrahmen und Funktionszeiten für alle unter die entsprechende Dienstvereinbarung fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht worden. Damit erfolgte eine Ausweitung des Arbeitszeitrahmens und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen.
- Die Wahrnehmung der Arbeit in Teilzeit ist in verschiedenen Arbeitszeitmodellen (z.B. Blockmodell, variable Tagesarbeitszeit) möglich. Bei akutem Bedarf werden kurzfristige Lösungen zur flexiblen Anpassung der Wochenarbeitszeit angeboten sowie Sonderurlaub und sonstige Freistellungen gewährt. Ein reversibler Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt ist grundsätzlich möglich.

- Ein Konzept zu Telearbeitsplätzen ist vorhanden und erste Telearbeitsplätze sind im Jahr 2015 bereits eingerichtet worden. Derzeit nutzen vierzehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Möglichkeit.

- Die Sicherstellung der Betreuung von Kindern innerhalb und außerhalb der Schulzeiten und in Notfällen ist durch das Familien- und Kinderservicebüro gewährleistet. Das Angebot besteht weiterhin. Während der Bestreikung der Kindertagesstätten wurde es von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen, ansonsten ist die Nachfrage eher gering.

- Im Handlungsfeld Informationsmanagement werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit, Beurlaubung, oder sonstiger Abwesenheit (z.B. Pflegezeit) befinden, regelmäßig über aktuelle Themen informiert.

- Im Handlungsfeld Führung ist die Teilbarkeit von Stellen mit Führungsaufgaben bzw. Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit gewährleistet. Derzeit nutzen sechs weibliche Führungskräfte die Möglichkeit ihre Führungs- und Leitungsaufgabe in Teilzeit wahrzunehmen.

- Einzelne nachgerückte Führungskräfte nutzen die Möglichkeit des Coaching bei Übernahme von Führungsaufgaben und/oder neuer Aufgaben. Diese können auf Wunsch auch am Mentoring-Programm Nachwuchsführungskräfte in Zusammenarbeit mit dem niedersächsischen Studieninstitut teilnehmen. Davon haben bisher vier Führungskräfte Gebrauch gemacht.

- Im Forum Führungsfrauen treffen sich weibliche Führungskräfte zum regelmäßigen Austausch und zur Unterstützung ihrer Führungskompetenz. Dort werden frauenspezifische Führungsthemen bearbeitet.

- Im Handlungsfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement werden verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen durchgeführt (u.a. Mitarbeiterbefragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, Gesundheitstag, Mitmach-Aktion Matterhorn; Bildschirmtraining GymOFizz). Der Etablierungsprozess für ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement wird weiterentwickelt.

- Die regelmäßige Bedarfsermittlung zum Thema Stress, Stressbewältigung, Zeit- und Selbstmanagement und Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenzen findet durch eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung statt. Daraus ergeben sich zentrale Fortbildungen und Fortbildungen, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisationseinheit zugeschnitten sind und durch externe Fachkräfte durchgeführt werden (z.B. Eigensicherheitstraining für Beschäftigte mit Bürgerkontakt).
- In Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Stellenvakanzen die Möglichkeit einer elterngeldunschädlichen Beschäftigung beim Landkreis Wolfenbüttel nachzugehen. Unter Berücksichtigung der entsprechenden Anzeigepflicht haben in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit bei einem anderen Arbeitgeber einer befristeten elterngeldunschädlichen Beschäftigung nachzugehen. Auch beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können unter Berücksichtigung der Anzeigepflicht grundsätzlich einer befristeten Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber nachgehen.
- Der Aspekt Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im jährlichen Mitarbeitergespräch berücksichtigt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte informiert.

3.2 Maßnahmeplanung für den Geltungszeitraum 2016 bis 2018 des Gleichstellungsplans

Die nachstehenden Maßnahmen sollen bis zum **31.12.2018** fortgeschrieben und ausgebaut werden bzw. umgesetzt sein.

- Das Programm zur Reintegration von Rückkehrerinnen und Rückkehrern (Beurlaubte oder sich in Elternzeit befindende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bundeswehr, etc.) wird weiterentwickelt.
- Zentrale Fortbildungen werden -soweit möglich- als Halbtagsveranstaltungen angeboten.
- Das Führungsselbstverständnis wird unter Berücksichtigung der Aspekte Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gesundheit weiterentwickelt.

- Zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männer werden zielgerichtet Informationen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergereicht und entsprechende Fortbildungen angeboten.
- Desgleichen werden durch die Abteilung 102 Informationen zum Thema Pflegezeit vermittelt.
- Bei Neu- und Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Partnerschaften eingegangen. Ein entsprechendes Konzept wird dazu erarbeitet.
- In Ausschreibungen wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und Aussagen zu einer möglichen Teilzeitarbeit gemacht (§ 11 NGG).
- Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden soweit möglich zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zum Auswahlverfahren eingeladen (§ 12 NGG).
- Stellenausschreibungen und Stellenbewertungen werden im Hinblick auf mittelbare Diskriminierung überprüft.
- Verschiedene Lebensarbeitszeitmodelle werden betrachtet und erläutert.

4. Verbindlichkeit und Evaluation

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen und bei der Personal- und Organisationsentwicklung beachtet werden.

Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Dienststelle die Ergebnisse, inwieweit sich die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den Bereichen und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert haben.

Spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes sind die Ergebnisse allen Beschäftigten bekannt zu geben.