



STADT WALSRODE

Gleichstellungsplan 2017 - 2019

Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis Gleichstellungsplan 2017 – 2019

1. Einführung	- 3 -
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	- 4 -
3. Maßnahmen aufgrund des Gleichstellungsplanes	- 5 -

Einführung

Zum 01. Januar 2011 ist in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) geändert worden. Die Neufassung erleichtert, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen. Frauen und Männer sollen künftig in der Verwaltung die gleichen beruflichen Chancen haben. Daher haben die Verwaltungen gem. § 15 NGG die Pflicht, einen Gleichstellungsplan aufzustellen.

Gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhält hierdurch einen ganz neuen Stellenwert. Das Gesetz verpflichtet die Verwaltungen, zukünftig auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern zu achten. Für beurlaubte Beschäftigte und Teilzeitkräfte sind neue Aspekte für Fortbildungsmaßnahmen geschaffen worden.

Im Gleichstellungsplan ist jede Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe gesondert zu betrachten. Eine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Position liegt vor, wenn der Anteil eines Geschlechtes unterhalb von 45 % liegt. In diesem Fall besteht Handlungsbedarf der Verwaltung, der Unterrepräsentanz entgegenzusteuern. So wird es nach § 13 NGG ermöglicht, in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, in der ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zur Erreichung der Zielvorgaben eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts zu bevorzugen.

Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme mit Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 31.08.2016. Derzeit bekannte Änderungen, z. B. Vergütungs- oder Entgeltveränderungen bei Stellenwiederbesetzungen, wurden bereits in den Gleichstellungsplan eingearbeitet.

Dieser Gleichstellungsplan der Stadt Walsrode gilt für die Jahre 2017 bis 2019.

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Stand August 2016

Bes/Verg-Gr.	Lfd Nr.	Anzahl der Beschäftigten	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in %	
			Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	ant. BV (tats.)	Männer	ant. BV (tats.)	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B4	1	1	1							1		100 %	0 %	100 %	0 %
B2	2	1		1							1	0 %	100 %	0 %	100 %
A13	3	1		1						1		0 %	100 %	0 %	100 %
12	4	2	1	1						1	1	50 %	50 %	50 %	50 %
A12	5	6	2	4						2	4	33 %	67 %	33 %	67 %
11	6	3	2	1						2	1	67 %	33 %	67 %	33 %
10	7	11	3	6	2	1,49				5	6	45 %	55 %	45 %	55 %
A10	8	1	1							1		100 %	0 %	100 %	0 %
A9	9	1			1	0,8				1		100 %	0 %	100 %	0 %
09	10	8	1	6	1	0,38				2	6	25 %	75 %	25 %	75 %
A9mD	11	2	1	1						1	1	50 %	50 %	50 %	50 %
08	12	31	11	7	12	7,52			1	21,59	7	77 %	23 %	76 %	24 %
A7	13	1			1	0,38				1		100 %	0 %	100 %	0 %
06	14	19	3	3	13	8,08				13,86	3	84 %	16 %	82 %	18 %
05	15	20	5	3	10	5,56	2	1,37		10,39	4,01	75 %	25 %	72 %	28 %
04	16	1		1							1	0 %	100 %	0 %	100 %
03	17	9	1	2	4	3,22	2	1,47		4,22	3,47	56 %	44 %	55 %	45 %
02	18	1					1	0,7			0,7	0 %	100 %	0 %	100 %
01	19	50			37	10,96	13	0,82		10,96	0,82	74 %	26 %	93 %	7 %
S15	20	1	1							1		100 %	0 %	100 %	0 %
S13	21	1	1							1		100 %	0 %	100 %	0 %
S11b	22	1					1	0,85			0,85	0 %	100 %	0 %	100 %
S09	23	2			2	1,91				1,91		100 %	0 %	100 %	0 %
S08b	24	4			3	2,45	1	0,5		2,45	0,5	75 %	25 %	83 %	17 %
S08a	25	14	3	1	8	5,56	2	1,6		8,56	2,6	79 %	21 %	77 %	23 %
S03	26	8	1	0	7	5				6		100 %	0 %	100 %	0 %
Summe		200	38	38	101		22		1						

Maßnahmen aufgrund des Gleichstellungsplanes

Vorbereitende Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen:

Zur Vorbereitung auf einen Abbau von Unterrepräsentanzen ergreift die Dienststelle folgende Maßnahmen:

- gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts zur Übernahme von Führungspositionen
- Fachliche Fort- und Weiterbildungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zur Vorbereitung auf Führungspositionen
- systematische Nachwuchsförderung
- gezielte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für „aktive“ Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming

Neu-/Wiederbesetzung von Stellen:

Bei Neu- oder Wiederbesetzung von Stellen wird das für die betreffende Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe unterrepräsentierte Geschlecht verstärkt angesprochen.

Teilzeit:

Neu zu besetzende Stellen werden – unabhängig ob es sich um Führungs- oder Sachbearbeitungsstellen handelt – ausnahmslos auf Teilzeitfähigkeit geprüft.

Familiengerechte Arbeitszeitmodelle:

Die bei der Stadt Walsrode bestehende Arbeitszeitregelung sieht keine Kernarbeitszeiten vor, so dass jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter die Arbeitszeit weitgehend frei bestimmen kann. In Abteilungen mit viel Kundenkontakt und vorgegebenen Öffnungszeiten wird auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen. Hierfür wurde die Stadt Walsrode auch vom Überbetrieblichen Verbund Familie und Beruf (ÜBV) mit dem Familiensiegel ausgezeichnet

Familiensiegel:

Aktuelle Studien belegen: Fachkräfte mit und ohne Kinder bewerten Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl sehr hoch. Angesichts des Fachkräftebedarfs gewinnt die Balance zwischen Beruf und Privatleben für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Einem familienfreundlichen Betrieb fällt es leichter, Fachkräfte zu finden und zu binden. Mit dem FaMi-Siegel werden Unternehmen ausgezeichnet, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv und kreativ unterstützen.

Elternzeit/Wiedereinstieg:

Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung werden über Neuerungen in der Verwaltung bzw. Stellenausschreibungen informiert. Bei Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle wird seitens der Verwaltung geprüft, ob die Elternzeit oder die Beurlaubung vorzeitig beendet werden kann.

Fortbildungen:

Die Stadt Walsrode wird die Teilnahme an externen oder internen Fortbildungsveranstaltungen – auch für den Wiedereinstieg in den Beruf – fördern. Anfallende Kosten werden, soweit das Fortbildungsprogramm der - künftigen - Aufgabenerledigung dient, übernommen.

Pflege Angehöriger:

Für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen stehen den Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung wie im Rahmen der Kinderbetreuung, z. B. Teilzeitmodelle.

Neben den Sonderurlaubsregelungen des TVöD unterstützt die Stadt Walsrode die seit 01.01.2012 bestehenden Möglichkeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz. Nähere Informationen zur Familienpflegezeit erhalten Beschäftigte auf der Homepage des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unter www.familienpflege-zeit.de.

Telearbeit:

Mit der Möglichkeit zur Telearbeit bei der Stadt Walsrode werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- bessere Vereinbarkeit von persönlicher Lebenssituation und Beruf,
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation,
- vorzeitige Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit,
- Förderung von Menschen mit Behinderung,
- Verbesserung der Raumnutzung.

Ferienbetreuung

Über die Mitgliedschaft im Überbetrieblichen Verbund Familie & Beruf e. V. haben die Beschäftigten der Stadt Walsrode die Möglichkeit, in den Ferienzeiten eine vergünstigte Ferienbetreuung für Grundschul Kinder in Anspruch zu nehmen.