



**LANDKREIS
OSNABRÜCK**

Fachdienst 1 – Service
Personalabteilung

Erster Gleichstellungsplan des Landkreises Osnabrück

**nach § 15 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)
vom 09. Dezember 2010**

**für den Zeitraum vom
01.01.2012 bis 31.12.2014**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	4
3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur.....	6
3.1 Beamtinnen und Beamte	6
3.2 Beschäftigte	7
3.3 Gesamt	8
4. Fluktuationsuntersuchung.....	9
5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation	11
5.1 Beamtinnen und Beamte	11
5.2 Beschäftigte	12
6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz	13
6.1 Beamtinnen und Beamte	13
6.2 Beschäftigte	14
7. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.....	15
7.1 Personelle Maßnahmen.....	15
7.2 Organisatorische Maßnahmen	15
7.3 Fortbildende Maßnahmen	17
7.4 Personalkonzept	17
8. Maßnahmen zur Verbesserung von Familien- und Erwerbstätigkeit.....	18
9. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes	21

1. Einleitung

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz modernisiert und verbessert die Bestimmungen des 16 Jahre alten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 15.06.1994. Ziel des in seinen Vorgaben flexibler gewordenen NGG ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Das neue NGG wendet sich ab von der reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben.

Zur Durchsetzung der Ziele haben die Dienststellen gem. § 15 NGG Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Drei-Jahres-Zeitraum Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festschreiben. Um die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen, sind

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. Das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. Die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Mit der Neufassung des NGG werden Regelungen geschaffen, die es erleichtern werden, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen. 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 Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Auch wenn es somit keine gesetzlich nominierte Vorgabe des NGG's ist, der Landkreis Osnabrück strebt für die nächsten Jahre eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an.

Dieser erste Gleichstellungsplan des Landkreises Osnabrück nach §§ 15 und 16 NGG gilt für die Zeit vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2014. In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann.

Hierzu wird in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweiligen unterrepräsentierten Geschlechtes in den jeweiligen Bereichen verbindlich festgelegt, um wie viel dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll. Außerdem werden personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sowie geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im Geltungszeitraum benannt.

Die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Bei Personal- und Organisationsentwicklungen sind sie zu berücksichtigen.

Nach Ablauf dieses ersten Gleichstellungsplanes wird ermittelt, ob die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde.

Gem. § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG wird die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung dieses ersten Gleichstellungsplanes beteiligt.

Der erste Gleichstellungsplan wird gem. § 15 Abs. 4 NGG allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für den Landkreis Osnabrück

Beamte

Stichtag: 30.06.2011

Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeiterkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigte		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigten		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer			unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:
Beamte		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer			
B7	1	1						1		0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	0,00%
B5	1	1						1		0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	0,00%
B4	2	2						2		0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	0,00%
A16	1	1						1		0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	0,00%
A15	8	7			1			7,5		0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	15,00%
A14	19	4	12	3				6,125	12	36,84%	63,16%	33,79%	66,21%	Frauen	33,79%	40,00%
A13	16	5	8	1	2			5,5	9	37,50%	62,50%	37,93%	62,07%	Frauen	37,93%	45,00%
A12	44	4	32	2	6			5,625	35	13,64%	86,36%	13,85%	86,15%	Frauen	13,85%	20,00%
A11	80	12	40	19	6	2	1	23,55	43,3	41,25%	58,75%	35,23%	64,77%	Frauen	35,23%	40,00%
A10	77	17	31	25	3	1		31,6	33,125	55,84%	44,16%	48,82%	51,18%	./.	./.	./.
A9	17	7	8	1		1		7,25	8	52,94%	47,06%	47,54%	52,46%	./.	./.	./.
in Ausbildung	10	7	3					7	3	70,00%	30,00%	70,00%	30,00%	Männer	30,00%	35,00%
Laufbahngr. 2 ges.	276	56	146	51	18	4	1	86,65	155,9	40,22%	59,78%	35,72%	64,28%	Frauen	35,72%	40,00%
A9	28	3	23	2				4,25	23	17,86%	82,14%	15,60%	84,40%	Frauen	15,60%	20,00%
A8	54	14	19	17	2	2		22,85	20	61,11%	38,89%	53,33%	46,67%	./.	./.	./.
A7	28	7	6	11		3	1	12,275	6	75,00%	25,00%	67,17%	32,83%	Männer	32,83%	40,00%
A6	17	9	4	1	1	2		9,75	7,875	70,59%	29,41%	55,32%	44,68%	Männer	44,68%	45,00%
in Ausbildung	12	6	6					6	6	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	./.	./.	./.
Laufbahngr. 1 ges.	139	39	58	31	3	7	1	55,13	62,88	55,00%	45,00%	46,72%	53,28%	./.	./.	./.
Gesamt	415	95	204	82	21	11	2	142	219	45,19%	54,81%	39,34%	60,66%	Frauen	39,34%	42,00%

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für den Landkreis Osnabrück

Beschäftigte

Stichtag: 30.06.2011

Entgeltgruppe	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:
<i>Beschäftigte</i>		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer			
E15 U, E15	7	2	4		1			2	4,5	28,57%	71,43%	30,77%	69,23%	Frauen	30,77%	40,00%
E14	14		3	11				5,05	3	78,57%	21,43%	62,73%	37,27%	Männer	37,27%	40,00%
E13	13	1	5	4	2	1		3,58	6	46,15%	53,85%	37,37%	62,63%	Frauen	37,37%	45,00%
E12	14		11		1		2		8,5	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	10,00%
E 11, S 17	50	17	27	6				20,72	27	46,00%	54,00%	43,42%	56,58%	Frauen	43,42%	45,00%
E10	20	3	12	4	1			5,27	12,5	35,00%	65,00%	29,66%	70,34%	Frauen	29,66%	40,00%
E9 V, E9, S11, S11 Ü, S12, S12 Ü, S14	102	23	29	40	4	6		47,21	31,5	67,65%	32,35%	59,98%	40,02%	Männer	40,02%	45,00%
Entgeltgr. ges.	220	46	91	65	9	7	2	83,83	93	53,64%	46,36%	47,41%	52,59%	<i>./.</i>	<i>./.</i>	<i>./.</i>
E8	60	18	30	8	3	1		21,96	31,38	45,00%	55,00%	41,17%	58,83%	Frauen	41,17%	45,00%
E7	5		4		1				4,5	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	15,00%
E6	113	26	25	55	5	2		58,82	27,95	73,45%	26,55%	67,79%	32,21%	Männer	32,21%	40,00%
E5	158	25	44	71	2	14	2	61,25	45	69,62%	30,38%	57,65%	42,35%	Männer	42,35%	45,00%
E4	1		1						1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	10,00%
E3	12			9	3			4,85	0,42	75,00%	25,00%	92,03%	7,97%	Männer	7,97%	15,00%
E2	5		1	3	1			1,55	1,24	60,00%	40,00%	55,56%	44,44%	Männer	44,44%	45,00%
in Ausbildung	3		2	1				0,62	2	33,33%	66,67%	23,66%	76,34%	Frauen	23,66%	30,00%
Entgeltgr. ges.	357	69	107	147	15	17	2	149,1	113,5	65,27%	34,73%	56,77%	43,23%	Männer	43,23%	45,00%
Gesamt	577	115	198	212	24	24	4	233	206	60,83%	39,17%	53,08%	46,92%	<i>./.</i>		

3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen und ermittelt die Ursachen.

Die Feststellung der Unterrepräsentation eines Geschlechtes in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen mit dem Stichtag 30.06.2011 ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Osnabrück. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 3 NGG dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt.

3.1 Beamtinnen und Beamte

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass bei den Beamten und Beamtinnen insgesamt gesehen die Frauen beim Landkreis Osnabrück zum Stichtag 30.06.2011 mit 39,34% unterrepräsentiert sind.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen, sind in der Laufbahngruppe 2 die Frauen lediglich mit 35,72% vertreten.

Von der Besoldungsgruppe B7 bis A11 gibt es eine Unterrepräsentanz der Beamtinnen. Lediglich in den Besoldungsgruppen A10 und A9 gibt es keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. In diesen Besoldungsgruppen liegt sowohl der Frauen- als auch der Männeranteil über 45%. Auch bei den in der Ausbildung befindlichen Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2 gibt es eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Hier liegt der Männeranteil nur bei 30%. Dies kann auch vorübergehend hingenommen werden, um die Unterrepräsentanz der Frauen aufs Ganze gesehen kurzfristig zu ändern.

In dem Bereich der B-Besoldungsgruppen sind zum Stichtag 30.06.2011 keine Frauen beschäftigt. D.h. die vorhandenen Stellen der Beamten auf Zeit sind zu 100% mit Männern besetzt. Hier ist bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes im Jahr 2014 keine Änderung der Unterrepräsentanz der Frauen zu erwarten.

In der A-Besoldung der Laufbahngruppe 2 sind im Bereich der Besoldung A16 und A15 keine Beamtinnen vertreten. Ein Abbau dieser Unterrepräsentanz ist allerdings nur dann zu erwarten, wenn entsprechende Stellen frei werden und Frauen bei der Nachbesetzung entsprechend berücksichtigt werden können.

In den Besoldungsgruppen A14 bis A11 liegt die Frauenquote ebenfalls unter 45%. Besonders niedrig ist der Anteil der Beamtinnen im Bereich der Besoldungsgruppe A12 mit nur 13,85%. Hier wirkt sich z. T. noch die geringere Berücksichtigung von Frauen bei der Bewerberauswahl für die Besetzung der Ausbildungsplätze für den gehobenen Dienst in den Jahren vor 1997 aus. Ein Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen ist zu erreichen, wenn zukünftig Frauen bei Einstellungen und Beförderungen stärker berücksichtigt werden.

In den Besoldungsgruppen A10 und A9 gibt es keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Dies ist auf die Beschäftigten- und Altersstruktur sowie die Einstellung der Nachwuchskräfte beim Landkreis Osnabrück zurückzuführen. Durch die im Jahr 2000 eingeführte Altersteilzeit und die normale Versetzung in den Ruhestand sind aufgrund der Altersstruktur bisher hauptsächlich männliche Kollegen ausgeschieden, so dass sich die Frauenquote in diese Besoldungsgruppen automatisch erhöht hat und es zum Stichtag 30.06.2011 keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes mehr gab. Bei den Einstellungen der Nachwuchskräfte ist verstärkt darauf geachtet worden, dass die Frauenquote bei mindestens 50% lag.

Bei denen in der Ausbildung befindlichen Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe 2 gibt es mit 30% eine Unterrepräsentanz der Männer. Einen Abbau dieser Unterrepräsentanz ist nur dann zu erwarten, wenn in den nächsten Jahren bei der Einstellung der Nachwuchskräfte beim Landkreis Osnabrück wieder mehr männliche Bewerber berücksichtigt werden.

In der Laufbahngruppe 1 gibt es insgesamt gesehen keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes.

Im Bereich der Besoldungsgruppe A9 gibt es mit nur 15,60% eine starke Unterrepräsentanz der Beamtinnen. Dies ist z. T. noch auf die Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten dieser Laufbahngruppe zurück zu führen. Die Altersstruktur zeigt, dass die Beamtinnen durchschnittlich deutlich jünger sind als ihre männlichen Kollegen. Eine Verbesserung der Frauenquote in diesem Bereich wird es dann geben, wenn bei zukünftigen Neubesetzungen der Stellen in dieser Besoldungsgruppe die Frauen verstärkt berücksichtigt werden.

Bei den Besoldungsgruppen A7 (32,83%) und A6 (44,68%) gibt es eine Unterrepräsentanz der männlichen Kollegen. Dies ist darauf zurück zu führen, dass in den vergangenen Jahren mehr Frauen eingestellt wurden und somit einen höheren Anteil an den Beförderungen haben. Ein Abbau der Unterrepräsentanz kann nur dann erreicht werden, wenn wieder mehr Männer eingestellt werden.

3.2 Beschäftigte

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass es zwar in der Beschäftigtenstruktur rein numerisch keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes gibt, aber bezogen auf die Verteilung in den Entgeltgruppen sind in den oberen Entgeltgruppen (außer E14) Frauen stark unterrepräsentiert, Männer dagegen nachhaltig unterrepräsentiert in den unteren Entgeltgruppen.

In den Entgeltgruppen E15 bis E9 gibt es Unterrepräsentanzen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. In der Entgeltgruppe E15 sind die Frauen mit 30,77%, in der Entgeltgruppe E14 die Männer mit 37,27% und in der Entgeltgruppe E13 die Frauen mit 37,37% unterrepräsentiert. In diese Entgeltgruppen sind u. a. die Ärzte und Tierärzte eingruppiert. Insbesondere bei den Humanmedizinerinnen gibt es beim Landkreis Osnabrück deutlich mehr Ärztinnen als Ärzte. Bei den Tierärzten dagegen ist die Männerquote etwas höher als die der Tierärztinnen. Eine Gleichstellung beider Geschlechter wird es nur dann geben, wenn es möglich ist, bei frei werdenden Stellen das jeweils Unterrepräsentierte einzustellen.

Auffällig ist, dass es in dem Bereich der Entgeltgruppe E12 keine weiblichen Beschäftigten gibt. Die Unterrepräsentanz der Frauen in dieser Entgeltgruppe ist u. a. auch damit zu begründen, dass es sich hierbei zum großen Teil um Arbeitsplätze handelt, die überwiegend dem technischen Bereich zuzuordnen sind. Der Frauenanteil bei Bewerbungen in diesen

Bereichen ist oft niedriger, so dass im Rahmen von Bewerberauswahlverfahren eine gleichberechtigte Berücksichtigung beider Geschlechter z. T. gar nicht möglich ist.

Dies gilt auch für die Bereiche der Entgeltgruppen E11 und E10. Hier sind die Frauen mit 43,42% bzw. 29,66% unterrepräsentiert.

In dem Bereich der Entgeltgruppe E9 sind die männlichen Beschäftigten mit 40,02% unterrepräsentiert. In diesen Bereich sind u.a. auch die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter eingruppiert. Hier zeigt die Bewerberstruktur und schließlich auch die Stellenbesetzung, dass überwiegend Frauen diese Ausbildung einschlagen.

Eine Verbesserung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in diesen Entgeltgruppen ist nur dann zu erreichen, wenn bei zukünftigen Stellenbesetzungen das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht mehr berücksichtigt wird. Dies ist allerdings erst dann möglich, wenn sich die Bewerberstruktur entsprechend ändert. Hierzu müssten sich Frauen verstärkt um technische Arbeitsplätze bewerben und Männer verstärkt Interesse an sozialen Berufen zeigen.

In dem Bereich der Entgeltgruppen E8 bis E2 liegt der Männeranteil insgesamt mit 43,23% nur knapp unter den angestrebten 45%.

Dennoch ist in einzelnen Entgeltgruppen der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechtes sehr gering. So sind z. B. in der Entgeltgruppe E7 Frauen zu 0,00% vertreten. Die in dieser Entgeltgruppe eingruppierten Beschäftigten sind Gerätewarte in den Feuerwehrtechnischen Zentralen. Hierbei handelt es sich um einen typischen Männerberuf. Eine Verbesserung der Frauenquote wird es erst dann geben, wenn Frauen sich auf freie Stellen bewerben und bei gleicher Eignung den Männern gegenüber bevorzugt eingestellt werden.

Im Übrigen sind in den Entgeltgruppen E8 bis E2 u. a. Straßenwärter, Raumpflegerinnen, Fachkräfte für Bürokommunikation eingruppiert. Hier handelt es sich auch wieder um typische Frauen- bzw. Männerberufe. Auch hier wird sich eine Verbesserung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes nur dann ergeben, wenn sich bei Stellenausschreibungen die Bewerberstruktur ändert und das jeweilig unterrepräsentierte Geschlecht dann auch entsprechend bei der Auswahl der Bewerber/innen berücksichtigt werden kann.

3.3 Gesamt

Fasst man alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Osnabrück zusammen, zeigt die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, dass es insgesamt gesehen keine Unterrepräsentation eines Geschlechtes gibt: Frauen sind insgesamt mit 46,88% und Männer mit 53,12% vertreten. Es wird allerdings noch einmal – wie bereits oben aufgeführt - darauf hingewiesen, dass Männer verstärkt in den oberen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, Frauen in den Unteren vertreten sind.

Generell ist festzustellen, dass in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ausgenommen Fachkräfte z.B. Ärzte) Frauen unterrepräsentiert sind, Männer eher in den unteren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Ursächlich hierfür ist die Einstellungspraxis und das Bewerberverhalten in den vergangenen Jahren. Ein Umkehrtrend ist erst in der jüngeren Vergangenheit festzustellen. Dieser Trend muss sich jetzt noch bei den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen durchsetzen.

4. Fluktuationsuntersuchung

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts)														
Beamte														
BesGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)*3			Summe der zu besetzenden Stellen (T = Q+R+S)		
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge*1			vorübergehende Stellenvakanz*2								
	Stichtag 30.06.2011		2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Beamte	Frauen	1												
B7	Frauen	1												
B5	Frauen	3												
A16	Frauen	8		1	1								1	1
A15	Frauen	18,5	2		3							2		3
A14	Frauen	15	1	2	2		1					1	3	2
A13	Frauen	45	5		3	1		1				6		4
A12	Frauen	73,5	4	3		1	1	1				5	4	1
A11	./.		2	1										
A10	./.													
A9	./.													
in Ausbildung	Männer	10												
A9	Frauen	26		1									1	
A8	./.		2									2		
A7	Männer	24				1		1				1		1
A6	Männer	9,5				1	1	1				1	1	1
in Ausbildung	./.													

*1 Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge
 *2 Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen
 *3 z.B. Umsetzungen von Stelleneinsparauflagen

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

Beschäftigte

Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)*3			Summe der zu besetzenden Stellen (T = Q+R+S)		
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge*1			vorübergehende Stellenvakanz*2								
			2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Beschäftigte	Stichtag 30.06.2011		2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
E15, E15 U	Frauen	7,5	1	1	1							1	1	1
E14	Männer	42,5	1									1		
E13	Frauen	8				1	1	1				1	1	1
E12	Frauen	18,5												
E11, S17	Frauen	48,5	3		1	1	1	1				4	1	2
E10	Frauen	13												
E9V, E9, S11, S11 Ü, S12, S12 Ü, S14	Männer	40	1			3	3	3				4	3	3
E8	Frauen	55	3		1	1	1	1				4	1	2
E7	Frauen	4,5												
E6	Männer	102	5	1		1	1	1				6	2	1
E5	Männer	101	2	1		4	4	4				6	5	4
E4	Frauen	1												
E3	Männer	6												
E2	Männer	2,5		1									1	
in Ausbildung	Frauen	3												

*1 Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge

*2 Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen

*3 z.B. Umsetzungen von Stelleneinsparauflagen

5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation

In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Hierbei sind nicht nur die Altersabgänge sondern - ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit - auch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Gründen in die Überlegungen mit einzubeziehen.

5.1 Beamtinnen und Beamte

Die Fluktuationsabschätzung bei den Beamtinnen und Beamten des Landkreises Osnabrück zeigt, dass nicht in allen Besoldungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes eine Fluktuation zu erwarten ist.

Die Stellen der B-Besoldung des Landkreises Osnabrück sind mit Beamten auf Zeit besetzt, die vom Kreistag für acht Jahre gewählt worden sind. Die Amtszeiten des Landrates und der Kreisräte überdauern die Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes, so dass hier kein Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen möglich sein wird.

In den Bereichen der A-Besoldung der Laufbahngruppen 2 und 1 wird es - ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit - keine übermäßige Veränderung bei den frei werdenden Stellen bzw. vorübergehenden Stellenvakanzen geben.

In den nächsten drei Jahren werden aufgrund altersbedingten Ausscheidens und Versetzungen von Beamtinnen und Beamten lediglich 33 Stellen frei. Ziel der Kreisverwaltung sollte es sein, diese Stellen so nach zu besetzen, dass ein Abbau des unterrepräsentierten Geschlechtes in den jeweiligen Besoldungsgruppen erfolgen kann.

Vorübergehende Stellenvakanzen aufgrund Abordnungen, Beurlaubungen und Mutterschutzfristen sind in den nächsten Jahren nur geringfügig zu erwarten. Die Zahlen der vorübergehenden Stellenvakanzen sind auf Grundlage der letzten Jahre geschätzt worden. Die Anzahl der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den letzten Jahren stetig rückläufig. Die Wiederkehr nach familienbedingter Beurlaubung mit anschließender Aufnahme von Teilzeittätigkeit erfolgt aufgrund guter Rahmenbedingungen immer früher. Kurzfristige Beurlaubung z. B. aufgrund von Elternzeit für einen oder zwei Monate ist hier nicht erfasst, da für diesen Zeitraum die Stellen der Kolleginnen und Kollegen nicht nach besetzt werden.

Der Landkreis Osnabrück bildet in jedem Jahr Nachwuchskräfte aus, die nach Beendigung ihrer Ausbildung bei der Besetzung der frei werdenden Stellen mit zu berücksichtigen sind. Für die Ausbildung zur Verwaltungswirtin / zum Verwaltungswirt werden jährlich ca. drei Nachwuchskräfte eingestellt. Ca. fünf Studenten werden im Rahmen des neuen Bachelor-Studienganges „B. A. öffentliche Verwaltung“ jährlich als Praktikanten eingestellt. Außerdem gibt es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch die Möglichkeit des Aufstiegs als Anwärter/innen für die Laufbahn Allgemeiner Dienste Laufbahngruppe 2 Erstes Einstiegsamt. Bei der Auswahl der Nachwuchskräfte kann darauf hin gewirkt werden, dass zukünftig -

bei entsprechender Eignung - die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes weiter abgebaut wird.

5.2 Beschäftigte

Die Fluktuationsabschätzung bei den Beschäftigten des Landkreises Osnabrück zeigt, dass im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes in fast allen Entgeltgruppen eine Fluktuation zu erwarten ist. Dabei ist festzustellen, dass die zu erwartende Fluktuation in den höheren Entgeltgruppen deutlich niedriger ist als in den unteren Entgeltgruppen. Aufgrund von altersbedingten Ausscheiden, Kündigungen, Versetzungen und Auflösungsverträgen sind in den nächsten drei Jahren im Bereich der Beschäftigten 23 Stellen neu zu besetzen.

Vorübergehende Stellenvakanzen aufgrund von Beurlaubungen und Mutterschutzfristen sind vermehrt in den unteren Entgeltgruppen zu erwarten. Die Wiederaufnahme der Tätigkeit nach einer familiären Beurlaubung erfolgt auch hier wesentlich früher als in den vergangenen Jahren, so dass die Stellenvakanzen oft nur kurzfristig bestehen und sich für den Abbau einer Unterrepräsentanz nicht eignen.

Vermehrt nehmen auch Väter in den letzten Jahren Elternzeit für ihre Kinder in Anspruch. Für diesen Zeitraum, der meistens zwei Monate beträgt und auch noch geteilt werden kann, bleibt die Stelle vakant, d.h. die Kolleginnen / die Kollegen werden von den Mitarbeiterinnen / den Mitarbeitern vertreten, so dass die Elternzeit der Väter keine große Auswirkung auf die Fluktuation bei den Mitarbeiter/innen des Landkreises hat.

Der Landkreis Osnabrück bietet die Ausbildung zur Straßenwärterin / zum Straßenwärter an. In diesem Bereich ist in den nächsten Jahren keine große Änderung der Unterrepräsentanz der Frauen zu erwarten, da es sich um einen typischen männlichen Ausbildungsberuf handelt.

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich durch die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II weiter zu qualifizieren. Bei der Auswahl dieser Nachwuchskräfte kann zukünftigen auf den Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes geachtet werden.

6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, in welchem Umfang die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abgebaut werden kann. Gem. § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, wenn dessen Anteil in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45% liegt. Die Feststellung der Unterrepräsentanz erfolgt bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern beim Landkreis Osnabrück. Die Festlegung der Ziele erfolgt verbindlich in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll.

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Außerdem sind die gesetzlichen Regeln bei dem Bewerberauswahlverfahren zu beachten. Gem. Art. 33 Grundgesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz und § 13 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt einzustellen.

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur der Beamtinnen und Beamten und der Beschäftigten des Landkreises Osnabrück (Stichtag 30.06.2011) zeigt, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt. Die Zielvorgaben in diesem Gleichstellungsplan legen den angestrebten Prozent-Satz fest, welcher zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes am 31.12.2014 in den jeweiligen Bereichen angestrebt wird. Dabei wird es allerdings nicht möglich sein, in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter d.h. mindestens 45% des Beschäftigungsvolumens zu erreichen.

6.1 Beamtinnen und Beamte

In den Bereichen der B-Besoldung wird es bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes keine Möglichkeit geben, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen, da die Stellen mit Wahlbeamten besetzt sind, deren Amtszeit über den 31.12.2014 hinausgeht.

In den Bereichen der A-Besoldung der Laufbahngruppe 2 wird nicht in jedem Bereich ein vollständiger Abbau der Unterrepräsentanz möglich sein. Im Bereich der Besoldungsgruppe A10 und A9 gibt es keinen Handlungsbedarf, da hier bereits eine Gleichstellung beider Geschlechter vorliegt. Das Ziel ist es, diese Gleichstellung zu erhalten. In den Bereichen A15, A14, A12 und A11 kann ein vollständiger Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen in den nächsten drei Jahren nicht erwartet werden. Das Ziel ist es, sich einer Gleichstellung der Frauen anzunähern. In der Besoldungsgruppe A13 sollte in den nächsten drei Jahren der Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen bzw. der Männer möglich sein und die 45% am Beschäftigungsvolumen erreicht werden können. Insgesamt gesehen kann eine Gleichstellung beider Geschlechter in der Laufbahngruppe bis zum 31.12.2014 nicht erfolgen. Das Ziel ist hier, die Unterrepräsentanz der Frauen soweit abzubauen, dass sie in dieser Laufbahngruppe zu 40% vertreten sind.

Im Bereich der Laufbahngruppe 1 sind insgesamt gesehen weder die Frauen noch die Männer unterrepräsentiert. Hier ist das Ziel, diese Gleichstellung bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes zu erhalten. In den Besoldungsgruppen A9 und A7 ist das Ziel wiederum eine Annäherung an den Abbau der Unterrepräsentanz. Bei den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A6 sollten die Männer auf Dauer mit 45% vertreten sein.

Insgesamt gesehen sollte eine Steigerung des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten von 39,34% (Stichtag 30.06.2011) bis zum 31.12.2014 auf 42% möglich sein.

6.2 Beschäftigte

Bei den Beschäftigten des Landkreises Osnabrück gibt es insgesamt gesehen keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Das Ziel ist hier die Erhaltung der Gleichstellung.

In den Entgeltgruppen E15 bis E9 kann es auch nur eine Annäherung an die Gleichstellung beider Geschlechter geben. Lediglich in den Entgeltgruppen E13, E11 und E9 ist das Ziel die Unterrepräsentanz der Frauen bzw. Männer in diesen Bereichen abzubauen.

Bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen E8 bis E2 sind insgesamt gesehen am Stichtag 30.06.2011 die Männer mit 43,23% unterrepräsentiert. Das Ziel der Gleichstellung der Männer in diesen Entgeltgruppen mit 45% sollte bis zum 31.12.2014 erreicht werden.

Eine vollständige Gleichstellung beider Geschlechter ist nur in den Entgeltgruppen E8, E5 und E2 zu erwarten. In den übrigen Entgeltgruppen ist das Ziel der Annäherung des vollständigen Abbaus der Unterrepräsentanz der Frauen bzw. Männer.

7. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, mit welchen Mitteln die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abgebaut werden kann. Es werden personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen sowie ein Personalkonzept zur Erreichung der Zielvorgaben benannt.

7.1 Personelle Maßnahmen

Stellenausschreibungen:

Insbesondere in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.

Teilzeitstellen:

Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszuschreiben. Ausnahmen sind von den Organisationseinheiten ausführlich zu begründen.

Stellenbesetzungen:

Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerber/innen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Weiterbildung:

Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächst höhere Laufbahn. Die Zulassung zu den entsprechenden Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht und unter Berücksichtigung von Wartezeiten. Beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrganges I oder II weiterzuqualifizieren. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Die nebenamtlichen Lehrgänge sollten möglichst ortsnah durchgeführt werden, damit sie mit der jeweiligen familiären Situation vereinbar sind.

7.2 Organisatorische Maßnahmen

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung:

Unter Zurückstellung dienstlicher Belange werden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit oberste Priorität eingeräumt. In der Praxis erfolgt keine Ablehnungen dieser Anträge. Alle Wünsche der Mitarbeiter/innen werden in angemessener Zeit ermöglicht.

Arbeitszeitmodelle:

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen werden die verschiedensten Arbeitszeitmodelle akzeptiert. In diesem Zusammenhang wirkt die Personalverwaltung auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin, verschiedene Arbeitszeitmodelle auch in

ihrem Bereich zu ermöglichen. Grundsätzlich sind alle Arbeitszeitmodelle zulässig. Z. Zt. gibt es beim Landkreis Osnabrück 220 verschiedene Kombinationen von Arbeitszeitmodellen. Diese werden mit Unterstützung der Organisationseinheit unterschiedlich praktiziert: immer vormittags oder immer nachmittags, vormittags oder nachmittags im Wechsel, feste Wochentage, variabler Wechsel tageweise nach Absprache, wochenweiser Wechsel und viele andere Varianten.

Telearbeit:

Auf Wunsch der Mitarbeiter/innen ist zu prüfen, ob der Arbeitsplatz als Telearbeitsplatz geeignet ist. Z. Zt. gibt es beim Landkreis Osnabrück 35 regelrechte alternierende Telearbeitsplätze. Das bedeutet, die Arbeit wird sowohl von zu Hause aus als auch an mindestens einem Tag pro Woche im Büro beim Landkreis ausgeübt, um so Kontakt zu halten, Informationen auszutauschen und Besprechungen durchführen zu können. Darüber hinaus gibt es mehrere hundert Mitarbeiter/innen, die in Abstimmung mit ihrer/m Vorgesetzten gelegentlich von zu Hause aus arbeiten.

Außenstellen:

Mitarbeiter/innen mit familiären Verpflichtungen werden bei der Besetzung von Stellen in den Außenstellen des Landkreises bevorzugt berücksichtigt, um ihnen einen wohnortnahen Einsatz zu ermöglichen.

Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen:

Teilzeitarbeit soll auch in Leitungsfunktionen in ausreichendem Maße ermöglicht werden. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die oft in Führungspositionen unterrepräsentierten Frauen zu ermutigen, sich um entsprechende Stellen zu bemühen. Leiter/innen der Organisationseinheiten bzw. Referate sollten darauf achten, dass zumindest nachgeordnete Führungspositionen mit Frauen als Teilzeitbeschäftigte besetzt werden. Hier kann das „Modell Bafög“ des Landkreises, bei dem eine Beamtin mit 20 Stunden in Teilzeit eine Führungsposition innehat, als Beispiel dienen.

Keine Kernarbeitszeit:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Osnabrück haben im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen usw.:

Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhält verstärkt die Chance zur Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen usw. Bei der Bildung entsprechender Gremien ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

Die Kommissionen, Arbeitsgruppen usw. finden zu familienfreundlichen Zeiten statt, so dass auch Mitarbeiter/innen in jeder familiären Situation daran teilnehmen können. Dies gilt auch für Dienstbesprechungen.

Informationen:

Durch die Hauszeitung, das Intranet und per E-Mail wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Informationen über Fortbildungen, Workshops, Aktivitäten usw. erhalten. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten regelmäßig Post über wichtige Informationen vom Landkreis Osnabrück. Auf Wunsch können sie diese Informationen auch zeitnah per E-Mail bekommen. Außerdem finden sie im „Extranet“ – einem Auszug aus dem Intranet – wichtige Informationen, die ständig aktualisiert werden.

7.3 Fortbildende Maßnahmen

Zentrale Fortbildungen:

Das zentrale Fortbildungsprogramm soll mit entsprechenden Seminaren dazu beitragen, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Stellung im Berufsleben zu ermöglichen. Außerdem soll es durch entsprechende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher und familiärer Tätigkeit beitragen.

Zeitliche Organisation zentraler Fortbildungen:

Soweit vom Seminarverlauf sinnvoll und ohne weiteren Kostenaufwand möglich, werden zentrale Fortbildungsveranstaltungen in der Regel 1/2tägig angeboten, damit auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

Dezentrale Fortbildungen

Die jeweiligen Organisationseinheiten ermöglichen ihren Mitarbeiter/innen die Teilnahme an dezentralen Seminaren, so wie die jeweilige familiäre Situation es erfordert.

7.4 Personalkonzept

Im ersten Halbjahr 2012 soll ein ganzheitliches Personalkonzept für den Landkreis Osnabrück entwickelt werden. Dabei wird eine interne Arbeitsgruppe unter externer Moderation alle vorhandenen personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf den Prüfstand stellen und die bestehenden Personalentwicklungsbausteine überprüfen und weiterentwickeln.

Ziel ist es, in 5 Jahren attraktivster Arbeitgeber der Region zu sein. Dazu gehören unter anderem die Strategieentscheidungen über

- die Stellenausschreibungs- und Einstellungspraxis (alle Neuverträge werden derzeit zunächst befristet)
- die Möglichkeit zur Verbeamtung
- die Anzahl und die Akquise der Nachwuchskräfte
- den diskriminierungsfreien Umgang mit Behinderten
- die Einstellungspraxis bei Migranten
- eine evtl. Frauenquote, besonders in Führungspositionen
- die bestehende Wiederbesetzungssperre und den Einstellungsstopp
- die Führungskräftenachwuchsentwicklung
- die Gesundheitsförderung
- ein künftiges Angebot für ein Sabbatical oder ein Lebensarbeitszeitkonto.

Ein weiterer Schwerpunkt wird der Ausbau der Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege darstellen.

All diese Aktivitäten werden einen maßgeblichen Beitrag zur Erreichung der selbst gesteckten Ziele des Gleichstellungsplanes leisten.

8. Maßnahmen zur Verbesserung von Familien- und Erwerbstätigkeit

Ziel des NGG ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern. Anhand verschiedener Maßnahmen soll die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit beim Landkreis Osnabrück verbessert werden.

Familiengerechte Teilzeitmodelle:

Die beim Landkreis Osnabrück bestehende Arbeitszeitregelung sieht keine Kernarbeitszeiten vor, so dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Arbeitszeit weitgehend frei bestimmen kann. In kundenintensiven Bereichen mit festen Öffnungszeiten wird auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen.

Flexibler Arbeitsort:

Beim Landkreis Osnabrück besteht seit Juni 1997 das Angebot zur Teleheimarbeit. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Arbeit sowohl von zu Hause aus als auch an mindestens einem Tag pro Woche im Büro auszuüben.

Darüber hinaus können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich – soweit der Arbeitsplatz es zulässt – auch sporadisch von zu Hause aus arbeiten. Via Internet können sie auf das Landkreis-Netzwerk, einschließlich der EDV-Fachanwendungen, zugreifen. Bei der Besetzung von Dienstposten in den Außenstellen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen bevorzugt berücksichtigt, um ihnen einen wohnortnahen Einsatz zu ermöglichen.

Elternzeit / Wiedereinstieg:

Ein umfangreiches Kontaktangebot sorgt dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während des Mutterschutzes, der Elternzeit oder der Beurlaubung immer bestens über den Landkreis Osnabrück informiert sind. Alle Beurlaubten erhalten mehrfach im Jahr Post mit den wichtigsten Informationen aus der Kreisverwaltung, wie z. B. die Hauszeitung, Stellenausschreibungen, Hausverfügungen und weiteren Infos. Beurlaubte, die über eine Email-Adresse verfügen, erhalten die Informationen noch zeitnäher online. Es wurde ein Extranet (bestehend aus Teilen des Intranets und der Homepage) geschaffen, aus dem alle Beurlaubten jederzeit alle relevanten Informationen abrufen können.

Mindestens 1Mal jährlich findet ein sehr gut angenommener Beurlaubtenvor- oder Nachmittag einschließlich Kinderbetreuung statt, bei dem die Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat über aktuelle Entwicklungen informieren. Bevor vakante Stellen öffentlich ausgeschrieben werden, erfolgt bei den beurlaubten Mitarbeitern/innen eine Abfrage, ob sie an der Stelle und einer vorzeitigen Rückkehr interessiert sind. Gleiches gilt auch bei temporärem zusätzlichem Personalbedarf.

Fortbildung:

Beim Landkreis Osnabrück gibt es ein umfangreiches zentrales Fortbildungsprogramm. Schon seit mehreren Jahren bildet das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege den Schwerpunkt. Ab ca. 6 Monate vor Ende der Beurlaubung wird mit den

betreffenden Mitarbeitern/innen eine Vereinbarung über die Rückkehrrschritte zur Vorbereitung auf den künftigen Arbeitsplatz geschlossen. Ab diesem Zeitpunkt kann jede/r Mitarbeiter/in an allen Angeboten des umfangreichen Fortbildungsprogramms teilnehmen. Kosten des Fortbildungsbesuchs bei anderen Trägern werden, soweit sie der künftigen Aufgabenerledigung dienlich sind, erstattet. Vor einigen Jahren ist das zentrale Fortbildungsangebot umgestellt worden. Seither werden Veranstaltungen für bestimmte Zielgruppen, die früher als Ganztagsveranstaltungen angeboten wurden, als Halbtagsveranstaltungen konzipiert. Das führt zwar zu Mehrkosten für Referenten und Tagungseinrichtungen, hat jedoch zu deutlich mehr Teilnahme von Mitarbeitern/innen mit familiären Verpflichtungen geführt.

Kinderbetreuung:

Der Landkreis Osnabrück hat seinen Mitarbeitern/innen schon vor Jahren eine betriebliche Kinderbetreuung im Kreishaus angeboten, die „Sugar babies“. Seit Anfang 2007 wurde das Betreuungsangebot erheblich ausgeweitet, indem in Kooperation mit dem nur wenige Gehminuten entfernten Kinderhospital in einer alten Villa ganzjährig werktäglich in der Zeit von 7:30 Uhr bis 17:30 Uhr eine deutlich größere betriebliche Kinderbetreuung mit 5 Erzieherinnen angeboten wird. Der Landkreis Osnabrück hat sich mit einem Investitionszuschuss maßgeblich daran beteiligt. Regelmäßig werden zwischen 5 und 10 Kinder von Landkreis-Mitarbeitern dort betreut.

Im Februar 2006 wurde ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet, das Mitarbeiter/innen nutzen können, wenn sie kurzfristig keine Betreuung für ihre Kinder sicherstellen können und sie daher zum Kreishaus mitbringen. Ggf. können sich die Kinder auch direkt im eigenen Büro der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters aufhalten. Zu diesem Zweck wurde Anfang 2012 ein „rollendes Kinderzimmer“ angeschafft.

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes gewähren wir Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung nach den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen:

Beamte: Bis zu 4 Arbeitstage im Jahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes vor Vollendung des 12. Lebensjahres. In besonderen Einzelfällen kann eine Freistellung bis zu insgesamt 10 Arbeitstagen gewährt werden.

Beschäftigte: a) bis zu 4 Arbeitstage im Jahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes vor Vollendung des 12. Lebensjahres, b) zusätzlich bis zu 4 Arbeitstage im Jahr bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson eines Kindes des Mitarbeiters, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen Behinderung dauernd pflegebedürftig ist.

Seit November 2007 wurde das Internetportal „Betreuungsbörse“ frei geschaltet. Es handelt sich um ein Online-Angebot, bei dem alle Interessierten tagesaktuell die verfügbaren Plätze in Kindertagesstätten oder bei Tagespflegeeltern abrufen können.

Zum Sommer 2010 ist begonnen worden, ein kleines Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder aufzulegen. In Zusammenarbeit mit der Volkshochschule und der Kreismusikschule sind verschiedene Ferienangebote angeboten worden.

Im Rahmen des Personalkonzepts 2012 werden hierzu noch ergänzende Angebote entwickelt.

Pflegende Angehörige:

Für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen stehen unseren Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung, wie sie für die Kinderbetreuung gelten, z. B. Teilzeitmodelle, flexibler Arbeitsort, Kontakthalteprogramm uvm. Für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen gewähren wir Sonderurlaub / Arbeitsbefreiung nach den

gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen. Demnach erhalten Tarifbeschäftigte und Beamte bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen, der in demselben Haushalt wohnt, einen Arbeitstag im Jahr. Mit dem Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes zum 01. Juli 2008 haben Mitarbeiter zudem das Recht auf Freistellung bis zu 10 Tagen/Jahr sowie einen Anspruch auf Beurlaubung bis zu 6 Monaten. Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit, sich unter Fortfall der Bezüge von der Arbeit freistellen zu lassen.

Der Landkreis Osnabrück ermöglicht es seinen Mitarbeiter/innen bereits seit 2010 - im Vorgriff auf das am 01.12.2012 in Kraft getretene Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf - eine Familienpflegezeit zu nehmen. Diese Familienpflegezeit erleichtert den Arbeitnehmer /innen die Pflege eines Angehörigen zu übernehmen, ohne den Beruf aufgeben oder gravierende finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren können die Mitarbeiter/innen ihre Arbeitszeit auf bis zu 50% reduzieren und während dieser Zeit 75% ihres Gehaltes beziehen. Zum Ausgleich müssten sie später wieder voll arbeiten, bekämen aber in dieser Zeit weiterhin nur 75% ihres Gehaltes, und zwar so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist.

Unterstützungsangebote:

Alle beim Landkreis Osnabrück Beschäftigten haben den unschätzbaren Vorteil, dass sie bei allen Herausforderungen rund um die Themenfelder Kinder und Senioren die vielfältigen Angebote der Kolleginnen und Kollegen insbesondere der Fachdienste Soziales, Jugend, Gesundheit in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus stehen die betreffenden Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der „kollegialen Beratung“ mit Rat und Tat zur Verfügung.

- im Vorgriff auf das am 01.12.2012 in Kraft getretene Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf -

9. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes

Die in diesem ersten Gleichstellungsplan des Landkreises Osnabrück festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h. bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen.

Der Gleichstellungsplan wird im Verwaltungsvorstand beschlossen und in der Fachdienstleiterkonferenz bekannt gegeben, so dass aufgrund der dezentralen Personalverwaltung alle Vorgesetzten verpflichtet sind, das Ziel des NGG - die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung sowie die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit – aktiv zu unterstützen.

Dieser erste Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2014. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Personalabteilung, die den Gleichstellungsplan erstellt hat, die Ergebnisse, inwieweit die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde. Spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer sind die Ergebnisse den Beschäftigten bekannt zu geben.

Zum 01.01.2015 ist der zweite Gleichstellungsplan für den Landkreis Osnabrück zu erstellen.