



Stadt Walsrode

Gleichstellungsplan 2023 - 2025

Inhaltsverzeichnis Gleichstellungsplan 2023 - 2025

Einführung	- 3 -
Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur – Stand 30.04.2023	- 4 -
Maßnahmen aufgrund des Gleichstellungsplanes	- 5 -
Vorbereitende Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	- 5 -
Neu-/Wiederbesetzung von Stellen	- 5 -
Teilzeit	- 5 -
Familiengerechte Arbeitszeitmodelle	- 5 -
Elternzeit/Sonderurlaub/Wiedereinstieg	- 5 -
Fortbildungen	- 5 -
Pflege Angehöriger	- 6 -
Telearbeit	- 6 -
Familiensiegel	- 6 -

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 in der Verwaltung die gleichen beruflichen Chancen haben. Gem. § 15 NGG haben Dienststellen die Pflicht zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans.

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. In Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in der ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird es nach § 13 NGG bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zur Erreichung der Zielvorgaben ermöglicht, 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 30.04.2023. Derzeit bekannte Änderungen bei Stellenwiederbesetzungen wurden bereits in den Gleichstellungsplan eingearbeitet.

Dieser Gleichstellungsplan der Stadt Walsrode gilt für die Jahre 2023 bis 2025.

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur – Stand 30.04.2023

Lfd. Nr.	Bes/Entg-Gr.	Anzahl der Beschäftigten	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Voraussichtliches Beschäftigungsvolumen		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	Frauen
1	01	85	4		66		15			31,633	2,671	82,35%	17,65%	92,21%	7,79%	
2	03	3			2		1			1,551	0,667	66,67%	33,33%	69,93%	30,07%	
3	04	3	1		2					2,09		100,00%		100,00%		
4	05	29	1	10	15		3			7,202	11,411	55,17%	44,83%	38,69%	61,31%	
5	06	25	5		19		1			17,525	0,897	96,00%	4,00%	95,13%	4,87%	
6	07	11	2	4	5					5,077	4	63,64%	36,36%	55,93%	44,07%	
7	08	15	4	4	5		2			7,448	4,989	60,00%	40,00%	59,89%	40,11%	
8	A9mD	3	1	1	1					1,55	1	66,67%	33,33%	60,78%	39,22%	
9	09c	5	1	2	1		1			1,718	2,106	40,00%	60,00%	44,93%	55,07%	
10	09b	6	2	3	1					2,5	3	50,00%	50,00%	45,45%	54,55%	
11	09a	36	13	7	16					24,004	7	80,56%	19,44%	77,42%	22,58%	
12	10	13	1	6	4		2			3,512	7,642	38,46%	61,54%	31,49%	68,51%	
13	11	8	3	2	3					4,769	2	75,00%	25,00%	70,45%	29,55%	
14	12	3	1	2						1	2	33,33%	66,67%	33,33%	66,67%	
15	13	3	2	1						2	1	66,67%	33,33%	66,67%	33,33%	
16	A9	1		1							1		100,00%		100,00%	
17	A10	3	3							2,75		100,00%		100,00%		
18	A12	6	2	4						2	4	33,33%	66,67%	33,33%	66,67%	
19	B3	1		1							1		100,00%		100,00%	
20	B5	1	1							1		100,00%		100,00%		
21	S02	4			4					2,052		100,00%		100,00%		
22	S03	14	1		12		1		1	10,217	0,615	92,86%	7,14%	94,32%	5,68%	
23	S04	3			3					2,193		100,00%		100,00%		
24	S08a	45	6		35		4		5	33,241	3,329	91,11%	8,89%	90,90%	9,10%	
25	S08b	24	4		17		3			17,68	2,763	87,50%	12,50%	86,48%	13,52%	
26	S09	10	3		7				1	9,114		100,00%		100,00%		
27	S11b	4		2	2					1,346	2	50,00%	50,00%	40,23%	59,77%	
28	S13	4			3		1			2,628	0,821	75,00%	25,00%	76,20%	23,80%	
29	S15	2	2							2		100,00%		100,00%		
30	S17	1		1							1		100,00%		100,00%	

Maßnahmen aufgrund des Gleichstellungsplanes

Vorbereitende Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

- Abbau von Unterrepräsentanzen durch gezielte Maßnahmen über die Personalentwicklung
- gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts zur Bewerbung auf Führungspositionen
- Fachliche Fort- und Weiterbildungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zur Vorbereitung auf Führungspositionen
- systematische Nachwuchsförderung mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit

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.
- Momentan sind fast 100% der Arbeitsplätze teilzeitfähig
- Informationsaustausch für Beschäftigte und Interessierte zum Thema nebenberufliche Ausbildung im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

Familiengerechte Arbeitszeitmodelle

- Die Arbeitszeitregelungen der Stadt Walsrode sehen ein Höchstmaß an Flexibilität vor.
- In Bereichen mit viel Kundenkontakt und vorgegebenen Öffnungszeiten wird auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen.

Elternzeit/Sonderurlaub/Wiedereinstieg

- Die Möglichkeiten für Elternzeiten für Mütter und Väter werden unterstützt.
- 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 Aufgabenerledigung dient, übernommen.

Pflege Angehöriger

- Auf die gesetzlichen Möglichkeiten zur Pflege Angehöriger wird aktiv hingewiesen und Beratungsmöglichkeiten aufgezeigt.
- Für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen stehen den Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung wie im Rahmen der Kinderbetreuung, z. B. Teilzeitmodelle.

Telearbeit

- Mit der Möglichkeit zur Telearbeit bei der Stadt Walsrode werden insbesondere die Ziele der besseren Vereinbarkeit von persönlicher Lebenssituation und Beruf sowie einer vorzeitigen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit verfolgt.

Familiensiegel

- Die Stadt Walsrode wurde vom Überbetrieblichen Verbund Familie und Beruf (ÜBV) mit dem Familiensiegel ausgezeichnet. Mit dem FaMi-Siegel werden Unternehmen ausgezeichnet, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv und kreativ unterstützen.
- 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.
- 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.