



Stadt Walsrode

**Gleichstellungsplan
2026 - 2028**

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Bestandsaufnahme der Beschäftigten	4
Maßnahmen aufgrund des Gleichstellungsplanes	6
Vorbereitende Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	6
Neu-/Wiederbesetzung von Stellen	6
Teilzeit	6
Familiengerechte Arbeitszeitmodelle	6
Elternzeit/Sonderurlaub/Wiedereinstieg	6
Fortbildungen	6
Pflege Angehöriger	6
Telearbeit	7
Familiensiegel	7

Einführung

Seit dem 01. Januar 2011 gilt in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der derzeit maßgeblichen Fassung. Die Neufassung erleichtert es, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen. Frauen und Männer sollen in der Verwaltung die gleichen beruflichen Chancen haben.

Gemäß § 15 Abs. 1 NGG sind die Dienststellen verpflichtet, einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Im Gleichstellungsplan ist jede Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe gesondert zu betrachten. Eine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe liegt vor, wenn der Anteil eines Geschlechts unter 45% liegt gemäß § 3 Abs. 3 Satz 1 NGG. In diesem Fall besteht Handlungsbedarf der Verwaltung, der Unterrepräsentanz entgegenzusteuern.

In Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, wird es nach § 13 Abs. 5 NGG zur Erreichung der Zielvorgaben ermöglicht, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten 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 12.12.2025. Derzeit bekannte Änderungen bei Stellenwiederbesetzungen wurden bereits in den Gleichstellungsplan eingearbeitet.

Dieser Gleichstellungsplan der Stadt Walsrode gilt für die Jahre 2026 bis 2028

Bestandsaufnahme der Beschäftigten – Stand 12.12.2025

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Anzahl der Gesamt- Personen	Anzahl der weiblichen Personen	Anzahl der männlichen Personen	Vollzeit (bei 39 Stunden/Woche) Geschlecht pro Person		Teilzeit (unter 39 Stunden/Woche) Geschlecht pro Person		Vollzeitäquivalente = VZÄ	VZÄ weibliche Personen	VZÄ männliche Personen	Vollzeit (bei 39 Stunden/Woche) Geschlecht pro Person		Teilzeit (unter 39 Stunden/Woche) Geschlecht pro Person	
1	17	7	10	4	0	3	10	6,04	4,87	1,18	57,14%	0,00%	42,86%	100,00%
2	72	68	4	3	0	65	4	28,66	27,56	1,10	4,41%	0,00%	95,59%	100,00%
02a	1	1	0	0	0	1	0	0,38	0,38	0,00	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
3	4	1	3	0	0	1	3	2,77	0,85	1,92	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
4	4	4	0	1	0	3	0	2,79	2,79	0,00	25,00%	0,00%	75,00%	0,00%
5	28	16	12	3	9	13	3	19,11	7,74	11,37	18,75%	75,00%	81,25%	25,00%
6	31	26	5	4	4	22	1	24,29	19,42	4,87	15,38%	80,00%	84,62%	20,00%
7	11	7	4	2	4	5	0	8,99	4,99	4,00	28,57%	100,00%	71,43%	0,00%
8	14	9	5	3	1	6	4	10,18	6,83	3,35	33,33%	20,00%	66,67%	80,00%
9a	44	33	11	13	8	20	3	37,69	27,87	9,82	39,39%	72,73%	60,61%	27,27%
9b	5	2	3	1	3	1	0	4,50	1,50	3,00	50,00%	100,00%	50,00%	0,00%
9c	6	3	3	2	1	1	2	3,96	2,77	1,19	66,67%	33,33%	33,33%	66,67%
10	12	7	5	3	2	4	3	9,49	5,44	4,05	42,86%	40,00%	57,14%	60,00%
11	11	7	4	3	4	4	0	9,91	5,91	4,00	42,86%	100,00%	57,14%	0,00%
12	3	0	3	0	2	0	1	2,79	0,00	2,79	0,00%	66,67%	0,00%	33,33%
13	4	3	1	3	1	0	0	4,00	3,00	1,00	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
15	1	0	1	0	1	0	0	1,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
A9mD	3	2	1	1	1	1	0	2,56	1,56	1,00	50,00%	100,00%	50,00%	0,00%
A10	1	0	1	0	0	0	1	0,77	0,00	0,77	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
A11	4	3	1	2	1	1	0	3,79	2,79	1,00	66,67%	100,00%	33,33%	0,00%
A12	5	2	3	2	3	0	0	5,00	2,00	3,00	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
B3	1	0	1	0	1	0	0	1,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
B5	1	1	0	1	0	0	0	1,00	1,00	0,00	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	283	202	81	51	46	151	35	190,70	129,28	61,42				
S02	12	12	0	0	0	12	0	5,77	5,77	0,00	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
S03	14	14	0	1	0	13	0	10,30	10,30	0,00	7,14%	0,00%	92,86%	0,00%
S04	3	3	0	0	0	3	0	2,31	2,31	0,00	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
S08a	50	48	2	10	0	38	2	41,48	39,79	1,69	20,83%	0,00%	79,17%	100,00%
S08b	27	20	7	2	0	18	7	22,34	16,31	6,03	10,00%	0,00%	90,00%	100,00%
S09	8	8	0	3	0	5	0	6,97	6,97	0,00	37,50%	0,00%	62,50%	0,00%
S11b	3	2	1	1	1	1	0	2,94	1,94	1,00	50,00%	100,00%	50,00%	0,00%
S12	1	0	1	0	1	0	0	1,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%

S13	4	3	1	0	0	3	1	3,47	2,63	0,85	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
S15	2	2	0	2	0	0	0	2,00	2,00	0,00	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
S17	1	0	1	0	1	0	0	1,00	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
	125	112	13	19	3	93	10	99,58	88,02	11,57				
nachrichtlich														
AZU	3	2	1	2	1	0	0	3,00	2,00	1,00	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%
PR1	1	1	0	1	0	0	0	1,00	1,00	0,00	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Maßnahmen aufgrund des Gleichstellungsplanes

Vorbereitende Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

- Abbau von Unterrepräsentanzen durch gezielte Maßnahmen über die Personalentwicklung.
- Angebot fachlicher Fort- und Weiterbildungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zur Vorbereitung auf Führungspositionen.
- Systematische Nachwuchsförderung unter besonderer Berücksichtigung der 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.
- Derzeit sind nahezu alle Arbeitsplätze teilzeitgeeignet.
- Für Beschäftigte und Interessierte wird ein Informationsaustausch zum Thema nebenberufliche Ausbildung im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst angeboten.

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 Inanspruchnahme von Elternzeit durch Mütter und Väter wird ausdrücklich unterstützt.
- Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung werden über Neuerungen in der Verwaltung und über Stellenausschreibungen informiert.
- Bei Interesse an einer vorzeitigen Beendigung einer Elternzeit bzw. Beurlaubung wird seitens der Verwaltung geprüft, ob eine vorzeitige Beendigung ermöglicht werden kann.

Fortbildungen

- Die Stadt Walsrode fördert die Teilnahme an externen oder internen Fortbildungsveranstaltungen – auch zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in den Beruf.
- Anfallende Kosten werden, soweit die Fortbildungen der Aufgabenerledigung dienen, von der Stadt übernommen.

Pflege Angehöriger

- Auf die gesetzlichen Möglichkeiten zur Pflege Angehöriger wird aktiv hingewiesen, vorhandene Beratungsangebote werden aufgezeigt.
- Für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger stehen den Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung wie im Rahmen der Kinderbetreuung, insbesondere die flexiblen Teilzeitmodelle.

Telearbeit

- Mit der Möglichkeit zur Telearbeit verfolgt die Stadt Walsrode insbesondere das Ziel, die Vereinbarkeit von persönlicher Lebenssituation und Beruf zu verbessern und eine vorzeitige Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen.

Familiensiegel

- Die Stadt Walsrode wurde vom Überbetrieblichen Verbund Familie und Beruf (ÜBV) mit dem „**FaMi-Siegel**“ für familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet.
- Fachkräfte mit und ohne Kinder bewerten familienfreundliche Arbeitsbedingungen bei der Arbeitgeberwahl als besonders wichtig. In Anbetracht des Fachkräftebedarfs gewinnt die Balance zwischen Beruf und Privatleben weiter an Bedeutung.
- Ein familienfreundlicher Arbeitgeber kann leichter Fachkräfte gewinnen und an die Organisation 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.

