



3. Gleichstellungsplan 2019 - 2021

Inhalt

A. Einleitung	1
B. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	3
Personalbestand insgesamt.....	3
Feststellung der Unterrepräsentanz.....	4
C. Analyse und Ursachenforschung	5
D. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsanalyse.....	7
E. Evaluation der Maßnahmen des Gleichstellungsplans von 2016-2018	7
F. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz.....	7
G. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	11
H. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen	16
Ziele	16
Maßnahmen.....	16
I. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	16
Ziele	16
Maßnahmen.....	17
J. Ausblick	17
Anlagen	

A. Einleitung

Seit 01. Januar 2011 gilt in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Ziel dieses Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Damit verschiebt sich der Fokus des NGG von einer reinen Frauenförderung auf eine ausdrückliche Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.

In der Verwaltung des Landkreises Hameln-Pyrmont sind demnach

- die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit vereinbaren können,
- das Handeln der Verwaltung auch auf der Führungsebene ausgeglichen zu gestalten, damit weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erkenntnisse aus einem Leben mit Kindern einbezogen werden,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen, einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Der zweite Gleichstellungsplan des Landkreises Hameln-Pyrmont ist nach den §§15 und 16 NGG für die Jahre 2016 bis 2018 aufgestellt und evaluiert worden. Aus den Ergebnissen der Evaluation sind Maßnahmen und Zielvorgaben für die Jahre 2019 bis 2021 abzuleiten und zu entwickeln, um die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielter zu verbessern und nachhaltig zu fördern.

Auf Basis der Daten des Stichtages 30.06.2018 ist nunmehr für die Jahre 2019 bis 2021 der dritte Gleichstellungsplan aufzustellen. Dieser gilt ausschließlich für die Kernverwaltung.

Die Erarbeitung eines Gleichstellungsplanes stellt für den Landkreis Hameln-Pyrmont als großer öffentlicher Arbeitgeber nicht bloß die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht, sondern vielmehr den Anstoß für eine Veränderung der geschlechterrollenkonformen Berufs- und Familienbilder dar. Zu diesem Zwecke und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wird der nachfolgende Gleichstellungsplan um Teilziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele ergänzt.

Der Gleichstellungsplan ist somit Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns. Unter Berücksichtigung des demographischen Wandels und dessen Folgen ist es ureigenstes Interesse der Kreisverwaltung, ihre Mitarbeitenden zu halten und zu binden bzw. neue qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen.

Die Bevölkerungsentwicklung im Kreisgebiet ist rückläufig. Die Anzahl der erwerbsfähigen Personen (18 - 65 Jahre) reduziert sich von 2018 (89.566) bis 2031 (75.560) um 15,64 %. Gemessen an der Gesamtzahl der Einwohner sinkt der Anteil der erwerbsfähigen Personen im selben Zeit-

raum von 60,5 % auf 55,5 %.¹ Der Landkreis Hameln-Pyrmont steht mithin als Arbeitgeber in der Region in großer Konkurrenz zu anderen, auch überregionalen Arbeitgebern. Durch sogenannte „weiche Standortfaktoren“ wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und flexible Arbeitszeiten können sich Wettbewerbsvorteile für die Kreisverwaltung ergeben.

Neben der Bevölkerungsentwicklung wird sich auch die Arbeitsgesellschaft verändern. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch von Arbeit 4.0 gesprochen. Arbeit 4.0 wird vernetzter, digitaler, flexibler sein. Neben der Technologie werden sich auch die gesellschaftlichen Ansprüche und Werte verändern. Die heutigen Lebensentwürfe sind individueller und vielfältiger, klassische Rollenbilder sind längst aufgeweicht. Viele Frauen und Männer wollen gleichberechtigt arbeiten und sich stärker gemeinsam um die Familie kümmern. Der Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance und somit die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit nimmt zu. Die Mitarbeitenden fordern in bestimmten Lebensphasen (Familiengründung, Pflege, Aus- und Weiterbildung) mehr selbstbestimmte zeitliche Flexibilität. Mit der Generation Y und Z treten zudem junge Leute in das Berufsleben, für die die Balance zwischen Beruf und Privatleben noch wichtiger ist.

Seit dem 01.01.2018 nimmt der Landkreis Hameln-Pyrmont an dem Audit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) teil. Das Audit ist ein mitarbeiterorientierter Zertifizierungsprozess, in dem in den Themenfeldern Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit und Wissen & Kompetenz mehr als 16 Einzelmaßnahmen entwickelt und nachhaltig umgesetzt werden. Nach dem Abschluss der Ausarbeitung eines Entwicklungsplanes im Dezember 2018 werden die Maßnahmen 2019 bis Mitte 2020 wie beschrieben umgesetzt. Dabei werden insbesondere im Themenfeld „Chancengleichheit & Diversity“ gleichstellungsrelevante Maßnahmen, wie zum Beispiel die Einführung eines anonymen Personalauswahlverfahrens, Informationsangebote über die Regelungen des Pflegezeitgesetzes (Vereinbarkeit der Pflege Angehöriger und Beruf) und die Ausarbeitung einer Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) beschrieben. Das INQA Audit basiert auf einer Befragung aller Mitarbeitenden und der Zusammenarbeit in Projekt- und Arbeitsgruppen, in denen die verschiedenen Berufsgruppen der Kreisverwaltung vertreten sind. Die umzusetzenden Maßnahmen finden sich selbstverständlich auch zum Teil in den Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans wieder. Das Audit leistet daher einen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur als zentrales Element der Arbeitgeberattraktivität.

Gem. § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung dieses Gleichstellungsplanes beteiligt worden. Der Gleichstellungsplan wird gem. §15 Abs. 4 NGG allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gegeben.

¹ LSN-Online: Tabelle Z1010011

B. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil der beschäftigten Männer und Frauen zum Stichtag 30.06.2018. Dabei wurden folgende vier Besoldungs- und Entgeltgruppen getrennt voneinander betrachtet:

- Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppen 1 und 2 (ehemals mittlerer, gehobener und höherer Dienst)
- Tarifbeschäftigte E-Gruppe (Angestellte und Arbeiter)
- Tarifbeschäftigte S-Gruppe (Soziale Berufe)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten (Nachwuchskräfte)

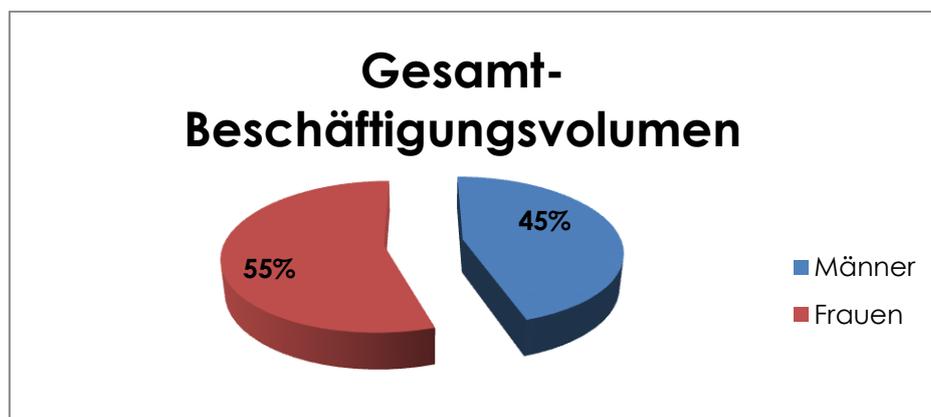
Personalbestand insgesamt

Beim Landkreis Hameln-Pyrmont sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 682 Mitarbeitende beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden beträgt 59 %, die männlichen Mitarbeitenden 41%.



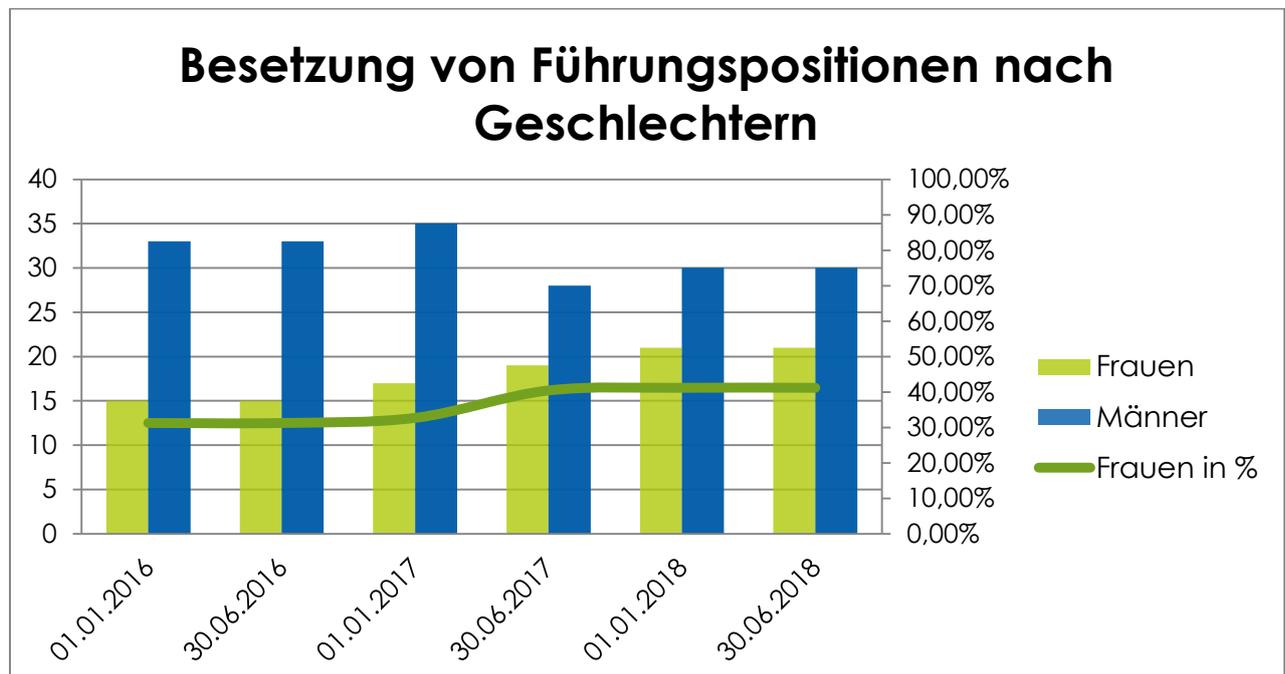
Das Gesamt-Beschäftigungsvolumen berücksichtigt die individuelle wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden. Dabei wird nicht die Anzahl der Personen, sondern ihr Anteil am Gesamt-Beschäftigungsvolumen in Prozentwerten dargestellt.

Die männlichen Mitarbeitenden machen einen Anteil von 45% am Gesamt-Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden beim Landkreis Hameln-Pyrmont aus. Die weiblichen Mitarbeitenden haben einen Anteil von 55% am Gesamt-Beschäftigungsvolumen.



Generell lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil in der Kreisverwaltung höher ausfällt, als der Männeranteil. Dies lässt sich auch bei den Nachwuchskräften im Bewerbungs- und Auswahlverfahren feststellen, so dass mehr und mehr weibliche Mitarbeitende den Landkreis Hameln-Pyrmont prägen werden.

Zudem ist ein Anstieg an weiblichen Führungskräften zu verzeichnen: Während 2016 insgesamt 15 weibliche und 33 männliche Führungskräfte beim Landkreis Hameln-Pyrmont beschäftigt waren, sind es zum Stand 30.06.2018 mittlerweile 21 Frauen und 30 Männer. Dies entspricht einem Anstieg von Frauen in Führungspositionen von knapp 10% innerhalb der letzten drei Jahre. Einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Führungskräfte konnte im Vergleich der beiden Stichtage ein großes Stück näher gekommen werden. Aufgrund der zunehmenden Anzahl weiblicher Mitarbeitenden wird sich dieser Trend entsprechend fortsetzen.



Feststellung der Unterrepräsentanz

Eine Unterrepräsentanz liegt im Sinne des NGG vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45% vertreten ist. Dabei ist nicht nach der Anzahl der Personen, sondern nach dem Anteil am Gesamt-Beschäftigungsvolumen zu prüfen.

Den Anlagen 1 bis 4 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen und die tatsächlich zum 30.06.2018 festgestellten Anteile am Beschäftigungsvolumen in Prozentwerten zu entnehmen.

- Zusammenfassend ist festzustellen, dass in den Laufbahngruppen 1 und 2 in sechs Besoldungsgruppen (A6, A9 m. D., A11, A12, A13 g. D., A15) Unterrepräsentanzen bei den weiblichen Mitarbeitenden bestehen, in drei Besoldungsgruppen (A8, A10, A14) Unterrepräsentanzen bei den männlichen Mitarbeitern bestehen und bei drei weiteren Besoldungsgruppen (A9 g. D., A13 h. D., A16) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt. Bei vier Besoldungsgruppen (A7, B3, B4, B6) kann keine ausgewogene Ge-

schlechterquote erreicht werden, da diese Gruppen nur mit jeweils einer Person besetzt sind.

- Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen E sind in fünf Entgeltgruppen (E2, E6, E7, E13, E15) Unterrepräsentanzen bei den männlichen Mitarbeitenden festzustellen und in fünf Entgeltgruppen (E9c, E10, E11, E12, E14) Unterrepräsentanzen bei den weiblichen Mitarbeitenden. In vier Vergütungsgruppen (E5, E8, E9a, E9b) liegt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor. In der Entgeltgruppe E3 kann keine ausgewogene Geschlechterquote erreicht werden, da diese Gruppe mit nur einer Person besetzt ist.
- Bei den Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen S liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Mitarbeitenden in nahezu allen Bereichen vor. Die Entgeltgruppen S08b, S13 und S15 bekleidet nur eine Person, daher ist eine ausgewogene Geschlechterquote nicht zu erreichen.
- Bei den Nachwuchskräften liegt eine Unterrepräsentanz männlicher Mitarbeiter vor.

C. Analyse und Ursachenforschung

Mögliche Ursachen für die Unterrepräsentanz von Beamtinnen und Beamten im Einzelnen:

Besoldungsgruppe	Mögliche Ursachen für die jeweilige Unterrepräsentanz
A6 bis A9 m.D.	Beim Landkreis Hameln-Pyrmont werden keine Beamtinnen und Beamte im mittleren Dienst für den allgemeinen Verwaltungsdienst mehr ausgebildet. Der Personalbedarf wird über Verwaltungsfachangestellte gedeckt. Lediglich im Bereich der Lebensmittelkontrolle erfolgt die Ausbildung und Ernennung im mittleren Dienst. Die Ausbildung im Bereich der Lebensmittelkontrolle ist durch eine Überrepräsentanz an männlichen Mitarbeitern gekennzeichnet.
A10	Die sich aus dem Bericht von 2013-2015 ergebende Überrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A9 g.D. ist durch Beförderungen von Frauen nach A10 abgebaut worden. Daraus resultierte eine Überrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A10.
A11 bis A13 g. D.	Hierbei handelt es sich um gehobene Sachbearbeitungsstellen sowie Team- und Amtsleitungen. Die Unterrepräsentanz von Frauen ist zum Teil historisch bedingt. Einige langjährige Mitarbeiter der Kreisverwaltung wurden in der Vergangenheit für entsprechende Aufgaben ausgewählt und bekleiden daher auch heute noch diese Posten.
A14 bis A15	Dieses sind Führungspositionen, meist Dezernatsleitungen, im allgemeinen Verwaltungsdienst sowie Ärzt*innen mit Medizinstudium. Frauen stellen hier mit 41,11 % das leicht unterrepräsentierte Geschlecht dar.

Mögliche Ursachen für die Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe E im Einzelnen:

Entgeltgruppe	Mögliche Ursachen für die jeweilige Unterrepräsentanz
E6 und E7	Bei diesen Sachbearbeitungsstellen ist teilweise eine klassische Verwaltungsausbildung nicht zwingend notwendig, sodass diese Aufgaben auch durch Mitarbeitende mit anderen kaufmännischen Ausbildungsabschlüssen wahrgenommen werden. Ein Großteil der E6 und E7 Stellen sind im Straßenverkehrsamt sowie in Schulsekretariaten angesiedelt. Die Ausschreibungen dieser Stellen führen zwar zu hohen Bewerberzahlen, die Bewerber sind jedoch überwiegend weiblich.
E9c bis E12	Hierbei handelt es sich um gehobene Sachbearbeitungsstellen sowie Teamleitungen. Die Unterrepräsentanz von Frauen ist zum Teil historisch bedingt. Einige langjährige Mitarbeiter der Kreisverwaltung wurden in der Vergangenheit für entsprechende Aufgaben ausgewählt und bekleiden daher auch heute noch diese Posten.
E13 bis E15	Hierbei handelt es sich um Führungspositionen. Im Durchschnitt liegt hier eine Überrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 60 % vor.

Mögliche Ursachen für die Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe S im Einzelnen:

Entgeltgruppe	Mögliche Ursachen für die jeweilige Unterrepräsentanz
S11b bis S17	Bei diesen Entgeltgruppen handelt es sich um Stellen im sozialen Bereich (z. B. Jugendamt). Eignungsvoraussetzung für diese Stellen ist ein Bachelorstudium der Sozialen Arbeit oder ein gleichwertiger Masterabschluss. Da bereits in der Berufsausbildung eine Unterrepräsentanz an männlichen Studierenden besteht, spiegelt sich diese Geschlechterungleichverteilung auch in der Bewerbungslage auf entsprechende Stellen wider. Die Gewinnung der männlichen Bewerber gestaltet sich daher weiterhin schwierig.

Mögliche Ursachen für die Unterrepräsentanz von Nachwuchskräften im Einzelnen:

Entgeltgruppe	Mögliche Ursachen für die jeweilige Unterrepräsentanz
Nachwuchskräfte	Da die Anzahl der weiblichen Bewerber höher ist, spiegelt sich dieses auch in der Auswahl der Nachwuchskräfte wieder. Im Auswahlverfahren der Nachwuchskräfte setzen sich seit längerem zudem aufgrund besserer schulischer Leistungen und Vorbildung, aber auch besserer Testergebnisse, mehr Frauen als Männer durch. Die Ansprache von männlichen Bewerbern durch ein geeignetes Azubimarketing ist anzustreben.

D. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsanalyse

Unter Berücksichtigung der bisher bekannten und perspektivisch zu erwartenden Zu- und Abgängen in den Jahren 2019 bis 2021 ergeben sich die in den Anlagen 5 bis 8 aufgeführten Beschäftigtenzahlen. Insgesamt werden im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich **32** Stellen in der Laufbahngruppe 1 & 2, der E-Gruppe und der S-Gruppe zu besetzen sein.

Diese sollen durch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besetzt werden, soweit dieses im Rahmen der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) möglich ist.

	2019		2020		2021	
	Abgänge	Neubesetzung	Abgänge	Neubesetzung	Abgänge	Neubesetzung
Laufbahngruppe 1 & 2	M1 F3	M2 F2	M1	F1	-	-
E-Gruppe	M3 F6	M3 F6	M2 F4	M1 F5	M4 F6	M3 F7
S-Gruppe	M1	M1	-	-	F1	M1

E. Evaluation der Maßnahmen des Gleichstellungsplans von 2016-2018

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) sieht eine Evaluation des vorangegangenen Gleichstellungsplans vor. Dabei sollen die vereinbarten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ausgewertet werden.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes 2016-2018 evaluiert und eine Einschätzung abgegeben, inwieweit diese Maßnahmen auch im jetzt vorliegenden Gleichstellungsplan 2019 – 2021 berücksichtigt, angepasst oder verändert werden.

F. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Die folgende Tabelle zeigt, inwiefern die im Gleichstellungsplan 2016-2018 aufgestellten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz beim Landkreis Hameln-Pyrmont im Rahmen des Gleichstellungsplanes 2019-2021 weiterhin berücksichtigt und gegebenenfalls angepasst werden. Änderungen an bestehenden Maßnahmen werden im neuen Maßnahmenplan des Gleichstellungsplans für 2019-2021 zum Abbau von Unterrepräsentanz sichtbar.

1 Benennung der personellen Maßnahmen	Fortsetzung der Maßnahmen
1.1 Stellenausschreibungen	
1.1.1 geschlechterneutraler Ausschreibungstext und Hinweis auf vergleichbare Qualifikationen	Ja
1.1.2 gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts	Ja
1.2 Besetzung frei werdender Stellen entsprechend Anlagen 5 - 8	Ja
2 Benennung der organisatorischen Maßnahmen	
2.1 Umsetzung der paritätischen Besetzung in Gremien, AGs u.ä. anstreben	Bedingt
2.2 Gleichstellung von Frauen und Männern wird sprachlich ausgedrückt	Ja
2.3 dienstliche Termine unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten ansetzen bzw. organisieren	Ja
2.4 Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte prüfen und ggf. ermöglichen	Anpassung
3 Benennung der fortbildenden Maßnahmen	
3.1 Nachqualifizierung von Nichtverwaltungskräften mittels eines hausinternen Lehrgangs	Ja
3.2 Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten	Anpassung
3.2.1 Projekte durchführen	
Durch eine Personalentwicklungsmaßnahme Führungserfahrungen sammeln.	Anpassung

1. Benennung der personellen Maßnahmen

1.1 Stellenausschreibungen

Im Rahmen des Recruitings gilt es, den Ausschreibungstext einer neu zu besetzenden Stelle im Bewerbungsverfahren stets geschlechterneutral zu verfassen und gleichzeitig gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht der jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe anzusprechen. Freie Stellen sind beim Landkreis Hameln-Pyrmont bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den jeweiligen Auswahlverfahren durch das unterrepräsentierte Geschlecht entsprechend der Anlagen 5 bis 8 zu besetzen. Diese Maßnahmen sind fest in die Stellenbesetzungsverfahren integriert und werden entsprechend fortgesetzt.

1.2 Besetzung frei werdender Stellen / Entwicklung des unterrepräsentierten Geschlechts

Die Nachbesetzung frei werdender oder neu geschaffener Stellen ändert die Anteile von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden am Beschäftigungsvolumen. Näher betrachtet werden die Bereiche, in denen durch Neueinstellungen deutliche Veränderungen erfolgt sind. Als deutliche Veränderung wird eine Abweichung von 3 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und/oder 3 % angesehen.

Starke Veränderungen des Anteils eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen						
		2016-2018		2019-2021		Entwicklung
Stichtag		30.06.2015		30.06.2018		
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Laufbahngruppe 1 und 2						
A10	in %	56,44%	43,56%	61,24%	38,76%	↓
	in VZÄ	14,25	11	17,38	11	
A11 - A13 g.D.	in %	23,22%	76,78%	30,70%	69,30%	↑
	in VZÄ	9,68	32	12,85	29	
Tarifbeschäftigte Entgeltgruppe E						
E5	in %	60,50%	39,50%	53,37%	46,63%	↑
	in VZÄ	46,39	30,29	34,72	30,33	
E6 - E7	in %	57,03%	42,97%	74,18%	25,82%	↓
	in VZÄ	30,53	23	64,26	22,37	
E13 - E15	in %	38,31%	61,69%	52,07%	47,93%	↑
	in VZÄ	5,75	9,26	8,69	8	

In der Entgeltgruppe 5 ergibt sich nun ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis..

Insgesamt konnte in der Laufbahngruppe 1 und 2 im Vergleichszeitraum die Unterrepräsentanzen von Frauen reduziert werden. Der Anteil der Frauen ist um 4,43% gestiegen (30.06.2015: 38,33% / 30.06.2018: 42,75%).

In der E- Gruppe ist die Verteilung der Geschlechter ausgewogen geblieben (30.06.2015: Frauen 51,56%; Männer 48,44 % / 30.06.2018; Frauen 52,72%; Männer 47,28%).

Bei Beschäftigten in der S-Gruppe hat sich im Vergleich von 2016-2018 zu 2019-2021 die Unterrepräsentanzen des männlichen Geschlechts um nur 1,93% verbessert (30.06.2015: 18,39% / 30.06.2018: 20,32%). Bei Betrachtung der absoluten Zahlen zeigt sich zudem, dass das Beschäftigungsvolumen in diesem Bereich um 16,04 VZÄ angestiegen ist. Davon konnten 4,31 VZÄ mit Männern besetzt werden.

Mit diesen Verbesserungen wurden die Ziele des Gleichstellungsplanes 2016-2018 bei der Besetzung von Stellen grundsätzlich beachtet. Zu berücksichtigen ist, dass freie Stellen nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den jeweiligen Auswahlverfahren durch das unterrepräsentierte Geschlecht entsprechend der Anlage 5 bis 8 besetzt werden dürfen. Diese Maßnahme wird weiterhin fortgesetzt. Die Auswahl von Bewerbenden nach Art 33 Satz 2 Grundgesetz im Rahmen der Bestenauslese ist eine gesetzlich einzuhaltende vorrangige Vorgabe.

2. Benennung der organisatorischen Maßnahmen

2.1 Umsetzung der paritätischen Besetzung in Gremien, AGs u.ä. anstreben

Beim Landkreis Hameln-Pyrmont wird generell eine paritätische Besetzung in allen Gremien und Arbeitsgruppen angestrebt. Aufgrund der unterschiedlichen und vielfältigen Gremien und Arbeitsgruppen ist eine Gesamtübersicht dieser Konstellationen nicht vorhanden. Zudem werden verschiedene Gremien oder Arbeitsgruppen geschlechtsunabhängig von bestimmten Funktionsträgern innerhalb der Kreisverwaltung gebildet und unterstützt. Im Zuge dessen ist es schwierig, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erzielen. Eine Evaluation sowie weitere Berücksichtigung dieser Maßnahme im Rahmen weiterer Gleichstellungspläne ist somit nur bedingt umsetzbar.

2.2 Gleichstellung von Frauen und Männern wird sprachlich ausgedrückt

Es ist wichtig zu betonen, dass die Gleichstellung von Mann und Frau in der Kreisverwaltung sprachlich in Wort und Schrift ausgedrückt wird. Beispiele hierfür sind das Intranet, die Arbeitgeberwebsite und Stellenausschreibungen. Zudem gibt es einen Flyer „Fair in der Sprache“, welcher auf die sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau hinweist und Hilfestellung zur korrekten Formulierung gibt. Der Landkreis Hameln-Pyrmont strebt an, diese Maßnahme weiterhin umzusetzen.

2.3 Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei dienstlichen Terminen

Im Rahmen von dienstlichen Terminen findet eine Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung in der Kreisverwaltung statt und wird auch weiterhin umgesetzt.

2.4 Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte prüfen und ggf. ermöglichen

Der Landkreis Hameln-Pyrmont fördert auch die Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften. Insgesamt haben innerhalb der letzten drei Jahre 6 Mitarbeitende die Möglichkeit wahrgenommen, eine Führungsposition in Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Dabei wird deutlich, dass Frauen diese Möglichkeit häufiger nutzen, als Männer.

	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Anzahl gesamt
2016 Stand: 31.12.2016	0	2	2
2017 Stand: 31.12.2017	1	5	6
2018 Stand: 30.06.2018	1	5	6

3. Benennung der fortbildenden Maßnahmen

3.1 Nachqualifizierung von Nichtverwaltungs Kräften mittels eines hausinternen Lehrgangs

Die Einführung eines hausinternen Modul-Lehrgangs „Schulung für Mitarbeitende ohne Verwaltungsausbildung sowie für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ist im Jahr 2018 erfolgt und zeichnet sich durch eine hohe Nachfrage bei den Mitarbeitenden aus. Da die Kreisverwaltung auch zukünftig gerne Quereinsteigende einstellen wird, ist diese Qualifizierungsmaßnahme ein wertvoller Bestandteil der Personalentwicklung. Diese Maßnahme wird im Rahmen des nächsten Gleichstellungsplanes fortgesetzt und ggfs. ausgebaut.

3.2 Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten

3.2.1 Personalentwicklungsmaßnahme für Führungskräfte

Der Landkreis Hameln-Pyrmont bietet seinen Mitarbeitenden im Rahmen einer individuellen und strukturierten Personalentwicklungsmaßnahme die Möglichkeit, sich für Führungsaufgaben zu qualifizieren. Diese Entwicklungsmaßnahme setzt sich aus mehreren Bausteinen (Coachings und Seminare) zusammen und wird von einem externen Partner, dem Amt für Personal und Organisation sowie der Führungskraft der/des Mitarbeitenden begleitet. Die Personalentwicklungsmaßnahmen wurden im Rahmen einer Masterarbeit evaluiert. Hierbei wurde eine hohe Akzeptanz sowohl der vorgesetzten Führungskraft als auch der neuen Führungskraft wissenschaftlich untersucht und festgestellt. Mit Einführung der Personalentwicklungsmaßnahme ist es dem Landkreis gelungen, die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben zu fördern.

Die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeitenden ist ausgeglichen. In Summe wurden in den Jahren 2016-2018 13 Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt, wobei sieben Mitarbeitende männlich und sechs Mitarbeitende weiblich waren. Diese Maßnahme wird im Rahmen des Gleichstellungsplanes von 2019-2021 fortgesetzt.

	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Anzahl gesamt
2016 Stand: 31.12.2016	2	3	5
2017 Stand: 31.12.2017	1	3	4
2018 Stand: 31.12.2018	4	0	4
Gesamt	7	6	13

G. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die folgende Tabelle zeigt, inwiefern die im Gleichstellungsplan von 2016-2018 aufgestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit beim Landkreis Hameln-Pyrmont im Rahmen des Gleichstellungsplanes für 2019-2021 weiterhin berücksichtigt und gegebenenfalls angepasst werden. Änderungen an bestehenden Maßnahmen werden im neuen Maßnahmenplan des Gleichstellungsplans von 2019-2021 zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sichtbar.

1 Arbeitszeit (soweit keine dienstlichen Belange dagegen stehen)	Forsetzung der Maßnahmen
1.1 Ausweitung der Arbeitszeiflexibilität	
1.1.1 Flexibilität bezüglich der möglichen Zeitspannen innerhalb der Dienstvereinbarung	Bedingt
1.1.2 Bürofreie Arbeit	
Flexibilisierung von Arbeitsort sowie Lage und Verteilung der Arbeitszeit	Anpassung
1.2 für Einzelfälle werden Einzelregelungen ermöglichen	Anpassung
1.3 Ermöglichung von Teilzeitarbeit ggfs. Beurlaubung bei häuslicher Pflege von Angehörigen	Anpassung
1.4 Entwicklung eines Konzepts zur Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes	Anpassung
2 Arbeitsorganisation	
2.1 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Ferienbetreuung)	Ja
3 Arbeitsort	
3.1 Telearbeit ermöglichen, insbesondere für Elternzeit, Teilzeit o.ä.	Anpassung
3.1.1 Technik für die Telearbeit zur Verfügung stellen	Anpassung
3.1.2 Individuelle Beratungen für Kolleginnen und Kollegen (auch Beurlaubte) anbieten	Bedingt
4 Informations- und Kommunikationspolitik	
4.1 regelmäßige Benachrichtigung an beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit	Ja
4.2.1 Stellenausschreibungen	Ja
4.2.2 Fortbildungen	Nein
4.2.3 Mitarbeiterzeitung	Nein
4.2 Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit, Familienpflegezeit, Beurlaubung führen, um Wünsche und Interessen zu besprechen	Bedingt
4.2.1 klären, ob an stundenweiser Arbeit während der Elternzeit bzw. Beurlaubung Interesse besteht	Bedingt
4.2.2 klären, welche zukünftigen Aufgaben und Einsatzbereiche für die Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter von Interesse wären	Bedingt
4.3 im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche über die familiäre Herausforderung und mögliche Belastungen durch Betreuungs- und Pflegezeiten sprechen	Anpassung
5 Führungskompetenz	
Führungskräfte durch regelmäßige Aufnahme des Themenkomplexes	
5.1 "Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit" sensibilisieren	Anpassung

1. Arbeitszeit

1.1.1 Flexibilität bezüglich der möglichen Zeitspannen innerhalb der Dienstvereinbarung

Der Landkreis Hameln-Pyrmont strebt eine möglichst hohe Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit an. Flexible Teilzeitarbeitsmodelle sollen es den Mitarbeitenden dabei erleichtern, die doppelte Herausforderung von Familie und Erwerb erfolgreich zu koordinieren. Die Arbeitszeitmodelle werden aus diesen Gründen möglichst flexibel gestaltet und individuell im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst,

sodass sich in den Jahren von 2016-2018 im Schnitt 37 verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle ergeben haben. Diese Teilzeitarbeitsmodelle unterscheiden sich hinsichtlich der Wochenarbeitszeit.. Unberücksichtigt bleibt die Aufteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Tage einer Woche, denn grundsätzlich werden die Stunden gleichmäßig über die Woche verteilt. Die individuelle Arbeitszeitgestaltung kann jedoch frei in Abstimmung mit der Führungskraft festgelegt werden. Diese Maßnahme wird generell in der Kreisverwaltung gelebt und findet daher im Rahmen des Gleichstellungsplanes für 2019-2021 keine weitere Berücksichtigung als einzelne Maßnahme.

1.1.2 Telearbeit – Mobiles Arbeiten (Home Office und bürofreie Arbeit)

Bürofreie Arbeit

	Anzahl Fälle (männlich)	Anzahl Fälle (weiblich)	Anzahl Fälle (gesamt)
2016 Stand: 31.12.2016	15	127	142
2017 Stand: 31.12.2017	71	151	222
2018 Stand: 30.06.2018	64	147	211
Gesamt	150	425	575

Um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu verbessern, bietet der Landkreis Hameln-Pyrmont als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit der bürofreien Arbeit. Die Dienstvereinbarung sieht eine Erbringung der Arbeit unabhängig vom Arbeitsort von bis zu 8 Stunden pro Arbeitswoche vor. Da die meisten Büros mittlerweile als Doppelbüros fungieren, kann es auch von dienstlichem Interesse sein, intensive Arbeitsaufgaben mit hohem Konzentrationsbedarf unabhängig vom Arbeitsort der Kreisverwaltung zu erbringen.

In den Jahren 2016-2018 ist die Nachfrage diesbezüglich deutlich gestiegen: 2016 gab es 142 Fälle von bürofreier Arbeit, bis zum 30.06.2018 stieg diese Zahl auf 211 Fälle. Insgesamt ist zu beobachten, dass stets mehr weibliche als männliche Mitarbeitende diese Möglichkeit in Anspruch nehmen. Dennoch zeichnet sich auch ein deutlicher Zuwachs der Teilnahme an der bürofreien Arbeit bei den Männern in der Kreisverwaltung ab: Während im Jahr 2016 in 15 Fällen männliche Mitarbeitende an der bürofreien Arbeit teilgenommen haben, waren es im Jahr 2018 bereits 64 Fälle.

Home Office

	Anzahl Fälle (männlich)	Anzahl Fälle (weiblich)	Anzahl Fälle (gesamt)
2016 Stand: 31.12.2016	2	14	16
2017 Stand: 31.12.2017	2	13	15
2018 Stand: 30.06.2018	3	15	18

Festzustellen ist, dass diese Möglichkeit zu 86% von weiblichen Mitarbeitenden in Anspruch genommen wird. Die männlichen Mitarbeitenden machen einen Anteil von 14% der Home-Office-Vereinbarungen aus. Insgesamt ist die Verteilung über die Jahre hinweg konstant. Diese Maßnahme wird im Rahmen des Gleichstellungsplanes für 2019-2021 weiterhin fortgesetzt.

1.2 Einzelregelungen der Arbeitszeit, die nicht unter die Dienstvereinbarung fallen

Die neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit bietet ein hohes Maß an Flexibilität für die Arbeitszeitgestaltung und kann damit individuell auf ihre Bedürfnisse angepasst werden. Derzeit wird die sogenannte Experimentierklausel nicht in Anspruch genommen.

1.3 Teilzeitarbeit

	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Anzahl gesamt
2016 Stand: 31.12.2016	23	177	200
2017 Stand: 31.12.2017	18	171	189
2018 Stand: 30.06.2018	22	177	199

Die Kreisverwaltung ermöglicht es ihren Mitarbeitenden, in verschiedenen Teilzeitarbeitsmodellen tätig zu sein. Dies soll zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit beitragen. Teilzeitarbeit wird daher auch in Führungspositionen angeboten. Insgesamt wird die Möglichkeit der Teilzeitarbeit von deutlich mehr Frauen als Männern wahrgenommen. Diese Verteilung ist in Bezug auf die Führungskräfte in Teilzeitbeschäftigung ebenfalls festzustellen.

1.4 Elternzeit - Familienpflegezeit

	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Anzahl gesamt
2016 Stand: 31.12.2016	4	18	22
2017 Stand: 31.12.2017	4	20	24
2018 Stand: 30.06.2018	2	14	16

Ein Konzept zur Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes wurde noch nicht entwickelt. Dennoch bietet der Landkreis Hameln-Pyrmont mit der Regelung der Elternzeit eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es sind stets deutlich mehr Frauen, als Männer, die die Möglichkeit der Elternzeit in Anspruch nehmen. Dennoch lässt sich jedes Jahr ein relativ konstanter Anteil an männlichen Mitarbeitenden verzeichnen, die in Elternzeit gehen. Individuelle Beratungen der Mitarbeitenden zur Thematik der Elternzeit und der Vereinbarkeit der Erwerbs- und Familienarbeit fanden in diesen Fällen statt.

2. Arbeitsorganisation

2.1 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Ferienbetreuung)

	Anzahl der Kinder
2016	8
2017	5
2018	1
Gesamt	14

Im Hinblick auf die Arbeitsorganisation bietet die Kreisverwaltung ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Ferienbetreuung für Kinder. Insgesamt ist zu beobachten, dass die Wahrnehmung dieser Betreuungsmöglichkeiten für Kinder seit dem Jahr 2016 von einer Inanspruchnahme in acht Fällen bis 2018 auf eine Inanspruchnahme in einem Fall stark zurückgegangen ist. Seit dem Jahr 2018 wird die Ferienbetreuung in Kooperation mit „Familie im Zentrum“ (FIZ) in den Oster-, Sommer- und Herbstferien angeboten. Die Kosten belaufen sich dabei auf eine Pauschale von 1.000 € im Jahr. Diese Maßnahme wird im Rahmen des Gleichstellungsplanes für 2019-2021 zunächst weiterhin fortgesetzt. Die zukünftige Inanspruchnahme ist dabei zu beobachten.

2.2 Eltern-Kind-Büro/ Mobiler Spielzeugschrank

	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Anzahl gesamt
	k. A.	k. A.	k. A.
2016			
2017	1	0	1
2018	0	0	0
Gesamt	1	0	1

Die verlässliche Kinderbetreuung stellt nach wie vor eine der zentralen Schwierigkeiten für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit dar. Daher bietet der Landkreis Hameln-Pyrmont seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit einer spontanen Kinderbetreuung, wenn beispielsweise Schulstunden ausfallen. Es wurde daher ein „Mobiler Spielzeugschrank“ eingerichtet, so dass Mitarbeitende ihre Kinder mit zur Arbeit bringen und an ihrem Arbeitsplatz beaufsichtigen können. Die Mitarbeitenden können dabei ihrem Tagesgeschäft nachgehen, während sich das Kind mit dem Spielzeugschrank beschäftigt. Das Buch, in welchem die Ausleihe dokumentiert wird, ist im Jahr 2016 abhanden gekommen, sodass die Auflistungen für dieses Jahr fehlen. Im Jahr 2017 gab es eine Ausleihe durch einen männlichen Mitarbeitenden. Im Jahr 2018 wurde der Spielzeugschrank nicht genutzt. Es gibt hin und wieder Anfragen bezüglich der Nutzung, diese verfallen jedoch wieder, da eher eigenes Spielzeug aus dem Privatbesitz der Mitarbeitenden genutzt wird. Anzunehmen ist, dass aufgrund der Möglichkeit der Bürofremen Arbeit ein Verlust der Attraktivität der Nutzung des mobilen Spielzeugschranks vorliegt, da die Arbeitsleistung mittlerweile auch an einem anderen Arbeitsort erbracht werden kann und somit eine flexiblere Betreuung von Kindern möglich ist.

3. Arbeitsort

Die Maßnahmen „3.1 Telearbeit ermöglichen“ und „3.1.1 Technik für Telearbeit zur Verfügung stellen“ werden im Rahmen dieser Evaluation im Zusammenhang mit der bürofremen Arbeit im Themenblock „Arbeitszeit“ unter „1.1.2 Bürofremde Arbeit“ und „1.1.3 Home Office“ ausgewertet.

Die Maßnahme „3.1.2 Individuelle Beratungen für Kollegen/ -innen anbieten“ wird im Zusammenhang mit der Auswertung der Mitarbeitenden in Elternzeit in „1.4 Elternzeit“ evaluiert.

Generell lässt sich feststellen, dass sich die Rahmenbedingungen durch die Einführung einer neuen IT-Infrastruktur (Citrix) sowie einer modernen technischen Ausstattung zunehmend ver-

bessert haben und auch außerhalb der Kreisverwaltung unter Berücksichtigung des Datenschutzes auf interne Daten zugegriffen werden kann.

4. Informations- und Kommunikationspolitik

4.1 Regelmäßige Benachrichtigungen an beurlaubte Mitarbeitende und Mitarbeitende in Elternzeit

	Anzahl der Benachrichtigungen
2016 Stand: 31.12.2016	56
2017 Stand: 31.12.2017	81
2018 Stand: 30.06.2018	88
Gesamt	225

Der Landkreis Hameln-Pyrmont legt Wert darauf, stets Kontakt zu Mitarbeitenden zu halten, die sich in Elternzeit befinden oder beurlaubt sind. In Form von regelmäßigen Benachrichtigungen werden die Mitarbeitenden über alle aktuellen Stellenausschreibungen informiert. Insgesamt betraf dies in den Jahren 2016-2018 225 Stellen. Seit 2019 erhalten die Mitarbeitenden die Mitarbeiterzeitung „Kreisel“. Diese Maßnahme wird im Gleichstellungsplan für 2019-2021 entsprechend fortgeführt.

4.2 Die gesamte Maßnahme „4.2 Gespräche mit Mitarbeitenden in der Elternzeit, Familienpflegezeit und Beurlaubung führen, um Wünsche und Interessen zu besprechen“ wurde im Rahmen der Maßnahme „1.4 Flexibilisierungen der Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ausgewertet.

4.3 Im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche über familiäre Herausforderungen und mögliche Belastungen durch Betreuungs- und Pflegezeiten sprechen.

Im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche wurden keine schriftlichen Vereinbarungen zu familiären Herausforderungen und/ oder möglichen Belastungen durch Betreuungs- und Pflegezeiten für die Mitarbeitenden getroffen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit familiäre Herausforderungen und mögliche Belastungen durch Betreuungs- und Pflegezeiten im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche gemeinsam mit Ihrer Führungskraft anzusprechen.

5. Führungskompetenz

5.1 Führungskräfte durch regelmäßige Aufnahme des Themenkomplexes „Vereinbarkeit Erwerbs- und Familienarbeit“ sensibilisieren

Durch individuelle Abstimmungen zwischen Mitarbeitenden und Ihren Führungskräften, z. B. im Rahmen der Home-Office-Vereinbarungen, findet eine erste Sensibilisierung für das Thema der

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit statt. Auch in den Mitarbeiterjahresgesprächen kann dieses Thema besprochen werden.

Die Bereitstellung von Informationen zum Familienpflegezeitgesetz für die Führungskräfte wird im Rahmen der Maßnahmenaufstellung des nächsten Gleichstellungsplans bearbeitet.

H. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Ziele

Die Verwaltung des Landkreises Hameln-Pyrmont strebt

- eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen und
- eine Verbesserung der Qualität von Verwaltungsentscheidungen durch das Einbringen sowohl weiblicher als auch männlicher Sichtweisen sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern an.

Maßnahmen

Die Kreisverwaltung fördert bereits seit mehreren Jahren erfolgreich die Gleichstellung von Mann und Frau und damit einhergehend auch den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen. An dieser Stelle seien daher folgende aktuell bereits umgesetzte Maßnahmen und Angebote genannt:

- Geschlechterneutraler Ausschreibungstext und Hinweis auf vergleichbare Qualifikationen in Stellenausschreibungen
- Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen
- Sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau in der Kreisverwaltung
- Nachqualifizierung von Nichtverwaltungs Kräften mittels eines hausinternen Modul-Lehrgangs
- Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte

Die in Anlage 9 aufgeführten Maßnahmen bilden die Basis der angestrebten Entwicklungen zum weiteren Ausbau einer Gleichstellungskultur und –politik und dienen dem Abbau von Geschlechterunterrepräsentanzen.

I. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Ziele

Der Landkreis Hameln-Pyrmont strebt durch die Umsetzung der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen die Verbesserung der eigenen Unternehmenskultur an. Mit dem Wissen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter von einem Betreuungs- oder Pflegefall im eigenen Umfeld betroffen sein kann – gleich, ob für Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – möchte der Landkreis seine Mitarbeitenden sowohl durch Kommunikation, als auch durch passgenaue Ange-

bote und gute ermöglichende Rahmenbedingungen fördern. Die Führungskräfte der Kreisverwaltung setzen dies durch Gespräche und gemeinsam gefundene Lösungen mit den Mitarbeitenden und dem Personalbereich um.

Maßnahmen

Die Kreisverwaltung fördert und unterstützt ihre Mitarbeitenden bereits durch folgende Angebote und Maßnahmen:

- Individuell angepasste Arbeitszeiten im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten
- Flexibilisierung des Arbeitsortes durch die Möglichkeit von Telearbeit / Mobiles Arbeiten (bürofreie Arbeit & Home Office)
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch Abschaffung der Kernarbeitszeit
- Bei akutem Bedarf kurzfristige Lösungen bezüglich der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub, u. Ä.
- Führungspositionen wenn möglich in Teilzeitmodellen anbieten
- Angebot einer Ferienbetreuung
- Regelmäßige Benachrichtigung an beurlaubte Mitarbeitende und Mitarbeitende in Elternzeit

Darauf aufbauend möchte die Verwaltung des Landkreises Hameln-Pyrmont die o.g. Ziele durch die Umsetzung der in Anlage 10 aufgeführten Maßnahmen weiter verfolgen.

J. Ausblick

Am Ende des Gestaltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes werden sowohl die Dienststelle als auch die Gleichstellungsbeauftragte über die Zielerreichung als auch die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen berichten.

Anlagen

Anlage 1 – 4: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur:

Laufbahngruppe 1 und 2,

Tarifbeschäftigte E-Gruppe,

Tarifbeschäftigte S-Gruppe,

Auszubildende , Anwärter*innen und Jahrespraktikant*innen

Anlage 5 – 8: Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/ Fluktuationsanalyse:

Laufbahngruppe 1 und 2,

Tarifbeschäftigte E-Gruppe,

Tarifbeschäftigte S-Gruppe,

Auszubildende , Anwärter*innen und Jahrespraktikant*innen

Anlage 9: Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Anlage 10: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches: Stichtag: 30.06.2018

Anlage 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenzen (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 Geltungsraum	
			Frauen	Männer	Frauen	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:		zum Stichtag 30.06.2018 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
B6	1	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00		0,00	
B4	2	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00		0,00	
B3	3	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00		0,00	
A16	4	2	1	1	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00			
A15	5	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
A14	6	4	2	1	1	0,75	0	0,00	0	0	2,75	1,00	75,00	25,00	73,33	26,67	Männer	26,67	
A13 h.D.	7	2	0	1	1	0,75	0	0,00	0	0	0,75	1,00	50,00	50,00	42,86	57,14	Frauen		
A13 g.D.	8	8	1	7	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	7,00	12,50	87,50	12,50	87,50	Frauen	12,50	25
A12	9	10	3	6	1	0,60	0	0,00	0	0	3,60	6,00	40,00	60,00	37,50	62,50	Frauen	37,50	
A11	10	25	6	16	3	2,25	0	0,00	0	0	8,25	16,00	36,00	64,00	34,02	65,98	Frauen	34,02	unverändert
A10	11	31	11	11	9	6,38	0	0,00	0	0	17,38	11,00	64,52	35,48	61,23	38,77	Männer	38,77	45,81
A9 g.D.	12	17	7	8	1	0,75	1	0,75	0	0	7,75	8,75	47,06	52,94	46,97	53,03			
A9 m.D.	13	8	2	6	0	0,00	0	0,00	0	0	2,00	6,00	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25,00	37,5
A8	14	4	2	0	2	1,13	0	0,00	0	0	3,13	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
A7	15	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00			
A6	16	3	0	3	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	
Gesamt		120	36	65	18	12,6	1	0,75	0	0	48,6	65,75	45,00	55	42,5	57,50			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 30.06.2018

Anlage 2

EntgeltGr.	Nr.	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 Geltungsraum	
			Frauen	Männer	Frauen	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:		zum Stichtag 30.06.2018 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
E15	1	4	0	0	4	2,82	0	0,00	0	0	2,82	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
E14	2	9	0	4	3	1,18	2	1,00	0	0	1,18	5,00	33,33	66,67	19,08	80,92	Frauen	19,08	51,45
E13	3	9	2	3	4	2,69	0	0,00	0	0	4,69	3,00	66,67	33,33	60,99	39,01	Männer	39,01	
E12	4	9	1	5	3	2,42	0	0,00	0	0	3,42	5,00	44,44	55,56	40,59	59,41	Frauen	40,59	52,47
E11	5	39	8	21	8	5,96	2	1,55	0	0	13,96	22,55	41,03	58,97	38,24	61,76	Frauen	38,24	46,45
E10	6	16	3	11	1	0,77	1	0,87	0	0	3,77	11,87	25,00	75,00	24,10	75,90	Frauen	24,10	30,49
E9c	7	13	2	6	3	2,06	2	1,54	0	0	4,06	7,54	38,46	61,54	35,03	64,97	Frauen	35,03	
E9b	8	50	16	23	9	4,83	2	1,44	0	0	20,83	24,44	50,00	50,00	46,02	53,98			unverändert
E9a	9	74	28	34	11	7,09	1	0,50	0	0	35,09	34,50	52,70	47,30	50,42	49,58			unverändert
E8	10	36	10	17	9	5,40	0	0,00	0	0	15,40	17,00	52,78	47,22	47,53	52,47			unverändert
E7	11	31	11	11	9	6,23	0	0,00	0	0	17,23	11,00	64,52	35,48	61,04	38,96	Männer	38,96	
E6	12	72	24	10	36	23,03	2	1,37	0	0	47,03	11,37	83,33	16,67	80,53	19,47	Männer	19,47	26,32
E5	13	79	20	27	28	14,72	4	3,33	0	0	34,72	30,33	60,76	39,24	53,38	46,62			unverändert
E4	14	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
E3	15	1	0	0	0	0,00	1	0,90	0	0	0,00	0,90	0,00	0,00	0,00	100,00			
E2	16	3	0	0	3	1,55	0	0,00	0	0	1,55	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
Gesamt		445	125	172	131	80,753	17	12,49	0	0	205,75	184,49	57,53	42,47	52,72	47,28			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 30.06.2018

Anlage 3

EntgeltGr.	Nr.	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 Geltungsraum
			Frauen	Männer	Frauen	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
S17	1	2	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S15	2	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00		0,00	
S14	3	38	13	4	15	8,87	0	0,00	6	0	21,87	4,00	89,47	10,53	84,54	15,46	Männer	15,46	unverändert
S13	4	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00		0,00	
S12	5	30	15	6	7	5,23	2	1,41	0	0	20,23	7,41	73,33	26,67	73,19	26,81	Männer	26,81	30,43
S11b	6	14	5	2	6	2,85	1	0,90	0	0	7,85	2,90	78,57	21,43	73,05	26,95	Männer	26,95	
S09	7	2	0	0	2	1,40	0	0,00	0	0	1,40	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S08b	8	1	0	0	1	0,77	0	0,00	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00		0,00	
Gesamt		89	37	12	31	19,118	3	2,307	6	0	56,118	14,31	83,15	16,85	79,68	20,32			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 30.06.2018

Anlage 4

BesGr.	Nr.	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 Geltungsraum	
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2018 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2021 angestrebter v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Anwärter	1	11	6	5	0	0	0	0	0	0	6	5	54,55	45,45	54,55	45,45			unverändert
Azubis	2	7	4	3	0	0	0	0	0	0	4	3	57,14	42,86	57,14	42,86	Männer	42,86	55,56
Soz.Prakt.	3	6	5	1	0	0	0	0	0	0	5	1	83,33	16,67	83,33	16,67	Männer	16,67	66,67
Gesamt		24	15	9	0	0	0	0	0	0	15	9	62,50	37,50	62,50	37,50			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung Stichtag: 30.06.2018						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz														
				Stichtag 30.06.2018				2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
B6	1		1																		
B4	2		1																		
B3	3		1																		
A16	4		2																		
A15	5	Frauen	2																		
A14	6	Männer	4																		
A13 h.D.	7		2																		
A13 g.D.	8	Frauen	8		M1									F1						F1	
A12	9	Frauen	10																		
A11	10	Frauen	25	F1									F1						F1		
A10	11	Männer	31	F2									M2						M2		
A9 g.D.	12		17																		
A9 m.D.	13	Frauen	8	M1									F1						F1		
A8	14	Männer	4																		
A7	15		1																		
A6	16	Frauen	3																		
Summe:			120	M1 F3	M1								M2 F2	F1					M2 F2	F1	

*T = Q+R+S

EntgeltGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung Stichtag: 30.06.2018						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
				2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
			Stichtag 30.06.2018																		
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
E15	1	Männer	4																		
E14	2	Frauen	9	M2									F2						F2		
E13	3	Männer	9																		
E12	4	Frauen	9			M1									F1						F1
E11	5	Frauen	39		F1	M1 F1								F1	F2					F1	F2
E10	6	Frauen	16		M1									F1						F1	
E9c	7	Frauen	13																		
E9b	8		50	F1	F1	M1 F1							F1	F1	M1 F1				F1	F1	M1 F1
E9a	9		74		M1	M1 F1								F1	M1 F1					F1	M1 F1
E8	10		36	M1	F1	F1							M1	F1	F1				M1	F1	F1
E7	11	Männer	31																		
E6	12	Männer	72	F2	F1	F1							M2	M1	M1				M2	M1	M1
E5	13		79	F3		F1							F3		F1				F3		F1
E4	14		0																		
E3	15		1																		
E2	16	Männer	3																		
Summe:			445	M3 F6	M2 F4	M4 F6							M3 F6	M1 F5	M3 F7				M3 F6	M1 F5	M3 F7

*T = Q+R+S

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2019 - 2021

Anlage 7

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung Stichtag: 30.06.2018						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz														
				Stichtag 30.06.2018				2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
S17	1	Männer	2																		
S15	2		1																		
S14	3	Männer	38	M1									M1						M1		
S13	4		1																		
S12	5	Männer	30			F1									F1						M1
S11b	6	Männer	14																		
S09	7	Männer	2																		
S08b	8		1																		
Summe:			89	M1		F1							M1		F1				M1		M1

*T = Q+R+S

Abschätzung der Ausbildungsplätze (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2019 - 2021

Anlage 8

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung Stichtag: 30.06.2018									Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz																	
				Stichtag 30.06.2018			2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Frauen o. Männer			P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3			
Anwärter	1		11	M2 F3	M3 F2	M1 F3							M3 F2	M2 F3	M3 F2				M3 F2	M2 F3	M3 F2			
Azubis	2	Männer	7	F1	M3 F2	M3 F3							M2 F1	M1 F2	M2 F1				M2 F1	M1 F2	M2 F1			
Soz.Prakt.	3	Männer	6	M1 F3									M2 F1	M1 F2	M2 F1				M2 F1	M1 F2	M2 F1			
Summe:			24	M3 F7	M6 F4	M4 F6							M7 F4	M4 F7	M7 F4				M7 F4	M4 F7	M7 F4			

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

1 Benennung der personellen Maßnahmen	Evaluation
1.1 Stellenausschreibungen	
1.1.1 Geschlechterneutraler Ausschreibungstext und Hinweis auf vergleichbare Qualifikationen	Nein
Im Rahmen des Recruitings gilt es, den Ausschreibungstext einer neu zu besetzenden Stelle im Bewerbungsverfahren stets geschlechterneutral zu verfassen.	
1.1.2 Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts	Nein
Im Rahmen des Recruiting wird gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht der jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe angesprochen.	
1.2 Besetzung frei werdender Stellen entsprechend Anlagen 5-8	Ja
Freie Stellen sind beim Landkreis Hameln-Pyrmont bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung in den jeweiligen Auswahlverfahren durch das unterrepräsentierte Geschlecht entsprechend der Anlagen 5 bis 8 zu besetzen.	
1.3 Pilotierung eines anonymen Auswahlverfahrens (zugleich Maßnahme aus dem INQA-Audit)	Ja
Organisation und erstmalige Durchführung eines anonymisierten Auswahlverfahrens im Rahmen einer Pilotphase. Abschließende Evaluationsergebnisse dienen als Entscheidungsgrundlage für die weitere Handhabung von Auswahlverfahren. Hinweis: Die Evaluation erfolgt zeitlich außerhalb der INQA-Zertifizierung.	
2 Benennung der organisatorischen Maßnahmen	
2.1 Umsetzung der paritätischen Besetzung in Gremien, Arbeitsgruppen und Ähnlichem (nach Möglichkeit) anstreben	Nein
Beim Landkreis Hameln-Pyrmont wird generell eine paritätische Besetzung in allen Gremien und Arbeitsgruppen angestrebt.	
2.2 Sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau in der Kreisverwaltung	Nein
Die Sprache der Kreisverwaltung ist in Wort und Schrift geschlechterneutral zu verfassen. Mit Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 10.10.2017 (Az:1 BvR 2019/16) ist zudem die dritte Geschlechtsausprägung „divers“ zu berücksichtigen. Der Sprache in Wort und Schrift sind dahingehend anzupassen.	
2.3 dienstliche Termine unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten ansetzen bzw. organisieren	Nein
Im Rahmen von dienstlichen Terminen findet eine Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten durch den Organisator/ die Organisatorin des jeweiligen Termins in der Kreisverwaltung statt und wird auch weiterhin umgesetzt.	
2.4 Führungsposition für Teilzeitbeschäftigte ermöglichen	Ja
Bei der Besetzung von Führungspositionen ist eine Beschäftigung in Teilzeit zu ermöglichen.	

2.5 Transparenz Stellenbewertungsverfahren (zugleich Maßnahme aus dem INQA-Audit)	Ja
Transparente und nachvollziehbare Darstellung sowie klare Kommunikation des Prozesses zur Stellenbewertung und Verdeutlichung von bewertungsrechtlichen Vorgaben auf Basis des geltenden Vergütungssystems.	
3 Benennung der fortbildenden Maßnahmen	
3.1 Nachqualifizierung von Nichtverwaltungs Kräften mittels eines hausinternen Lehrgangs	Ja
Die Einführung eines hausinternen Lehrganges „Schulung für Mitarbeitende ohne Verwaltungsausbildung und Quereinsteiger“ zur Nachqualifizierung von Nichtverwaltungs Kräften ist im Jahr 2018 erfolgt und wird im Rahmen des nächsten Gleichstellungsplanes fortgesetzt. Die Teilnehmerzahlen werden evaluiert.	
3.2 Personalentwicklungsmaßnahme für Führungskräfte	Ja
Der Landkreis Hameln-Pyrmont bietet seinen Mitarbeitenden im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen die Möglichkeit, sich für höherwertige Stellen zu qualifizieren. Die Teilnehmerzahl wird evaluiert.	

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

1 Arbeitszeit und -ort	Evaluation
1.1 Arbeitszeiflexibilität ausgestalten	
1.1.1 Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ (zugleich Maßnahme aus dem INQA-Audit)	Ja
Eine Dienstvereinbarung zu dezentralen Arbeitsplätzen gibt Orientierung und stellt einen transparenten und einheitlichen Umgang mit den Themen Homeoffice und Bürofreie Arbeit in der Kreisverwaltung sicher. Dadurch werden flexible Arbeitszeiten und Freiräume gefördert, die Ansprüche Berufsalltags und des Privatlebens miteinander in Einklang bringen. Diese Maßnahme stellt eine Anpassung und Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen „Bürofreie Arbeit“ und „Home Office“ dar.	
1.1.2 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (zugleich Maßnahme aus dem INQA-Audit)	Ja
Es gibt ein Informations- und Beratungsangebot für die Vereinbarkeit von Pflege von Angehörigen und Beruf. Ziel dabei ist es, Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unter Einbeziehung gezielt zu unterstützen.	
1.1.3 Sabbatzeit (zugleich Maßnahme aus dem INQA-Audit)	Ja
Die Möglichkeit einer beruflichen Auszeit für private Interessen oder Weiterbildung wird geschaffen.	
2 Arbeitsorganisation	
2.1 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Ferienbetreuung)	Ja
Im Hinblick auf die Arbeitsorganisation bietet die Kreisverwaltung ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Ferienbetreuung für Kinder.	
3 Informations- und Kommunikationspolitik	
3.1 regelmäßige Benachrichtigung an beurlaubte Mitarbeitende und Mitarbeitende in Elternzeit	Nein
In Form von regelmäßigen Benachrichtigungen werden die Mitarbeitenden über alle aktuellen Stellenausschreibungen informiert.	
4 Führungskompetenz	
4.1 Führungskräfte durch Aufnahme des Themenkomplexes „Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit“ sensibilisieren	Ja
Führungskräfte sollen durch die Aufnahme des Themenkomplexes sensibilisiert werden z. B. durch die Bereitstellung von Informationen zum Familienpflegezeitgesetz.	