

Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen

**nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)
vom 09. Dezember 2010 i.d. aktuellen Fassung**

für den Zeitraum vom 01.01.2017 – 31.12.2019

Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur
 - 3.1. Beamtinnen und Beamte
 - 3.2. Beschäftigte im Bereich TVöD – allgemeine Verwaltung
 - 3.3. Beschäftigte im Bereich TV SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)
4. Altersstruktur
5. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen
6. Besetzung von Gremien - Ratsbesetzung
7. Maßnahmen zur Verbesserung von Familien- und Erwerbsarbeit
8. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplans

1. Einleitung

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Es modernisiert bzw. verbessert die Bestimmungen des zuvor gültigen NGG, das aus dem Jahr 1994 stammt.

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. Das neue NGG wendet sich ab von einer reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben.

Zur Durchsetzung der Ziele ist nach § 15 NGG ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Beschäftigten-Struktur und ihre Ursachen analysiert und für einen 3-Jahres-Zeitraum Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit festschreibt.

Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind

- Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können
- weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen für das Verwaltungshandeln sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen
- 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 der Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Mit dem NGG werden Regelungen geschaffen, die es erleichtern die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voran zu bringen. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 3 NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45% liegt.

Der erste Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen galt für die Zeit vom 01.01.2014 – 31.12.2016.

Die vorliegende Fortschreibung gilt für den Zeitraum vom 01.01.2017 – 31.12.2019.

Es wird festgelegt, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann.

Die in dieser Fortschreibung des Gleichstellungsplans festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Bei Personal- und Organisationsentwicklungen sind sie zu berücksichtigen.

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

Gem. § 9 NKomVG wird die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung dieses Gleichstellungsplanes beteiligt.

Der Gleichstellungsplan wird gem. § 15 Abs. 4 NGG allen Beschäftigten durch Bereitstellung im Intranet (Laufwerk H/Rathaus/Mitarbeiterinformationen) zur Kenntnis gegeben. Beschäftigte ohne Zugang zum Intranet erhalten den Plan per Mail oder in Kopie.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

siehe beigefügte Tabellen (Seite 1 - 18)

3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen und 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 30.06.2016 ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Samtgemeinde

Bruchhausen-Vilsen. 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 es im Beamtenbereich insgesamt gesehen eine Unterrepräsentanz von Frauen gibt, da Frauen aktuell mit 33,33 % vertreten sind.

Diese Quote hat sich durch den Weggang von zwei Beamtinnen des gehobenen Dienstes in den vergangenen Jahren ergeben. Die Situation im Beamtenbereich ist jedoch differenzierter zu betrachten.

Im höheren Dienst ist gegenüber dem vergangenen Planzeitraum eine Frau vertreten, so dass hier eine 50 % Quote erreicht wird.

Im gehobenen Dienst allgemein sind nach dem Aufstieg einer Frau in den höheren Dienst nun 33,33 % der Stellen, unter Berücksichtigung einer schon unbesetzten Altersteilzeitstelle genau 40% Frauen vertreten, wobei in den einzelnen Laufbahngruppen sowohl Unterrepräsentationen (A13 + A 11) festzustellen sind.

Im einfachen Dienst sind keine Beamtenstellen vorhanden, im mittleren Dienst eine Stelle, besetzt mit einer männlichen Person.

Im höheren Dienst (A14 und B2) befindet sich auch jeweils nur eine Person in jeder Besoldungsgruppe, so dass eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht zu verhindern ist.

Bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen sind insgesamt nur noch 9 Personen im Beamtenverhältnis beschäftigt, davon 1 Person (männlich) in der Ruhephase der Altersteilzeit.

Es stehen somit 8 Personen im Rathaus in Bruchhausen-Vilsen aktiv im Beamtenverhältnis und es wird in den nächsten Jahren unbedingt notwendig sein Nachwuchsbeamte auszubilden. Im mittelfristig absehbaren Zeitraum wird auch mit altersbedingtem Ausscheiden aus dem Dienst ab 2026 zu rechnen sein. Die Unterrepräsentanz in den einzelnen Besoldungsgruppen wird sich auch durch Maßnahmen der Personalentwicklung verändern. Eine wesentliche Ausweitung des Umfangs der Beamtenstellen ist dagegen nicht zu erwarten.

In der Entwicklung des Gleichstellungsplans 2013 zu 2016 ist aber insgesamt eine positive Entwicklung in Bezug auf die Präsenz von Beamtinnen im höheren Dienst festzustellen, die die sonstige stagnierende Entwicklung durch die Weggänge von Frauen im gehobenen Dienst überlagert. Eine weitergehende Entwicklung ist im Hinblick auf den geringen Personalkörper nicht zu erwarten gewesen.

3.2. Beschäftigte im Bereich TVöD – allgemeine Verwaltung

Für den Bereich der Beschäftigten lässt sich feststellen, dass es in der Beschäftigtenstruktur rein numerisch mit 37,63 % eine Unterrepräsentanz der Männer gibt.

Bezogen auf die Entgeltgruppen sind in den oberen Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert, während in den unteren Entgeltgruppen (EG 1 und EG 2) Männer stark unterrepräsentiert sind.

Einzelanalyse der Entgeltgruppen:

EG 1

Eine männliche Teilzeitkraft und zwei weibliche Teilzeitkräfte. Bei der männlichen Teilzeitkraft handelt es sich um einen Hausmeister und bei den weiblichen Beschäftigten um Küchenhilfen im Kindergarten.

EG 2

6 Teilzeitbeschäftigte, davon 4 Personen in den Büchereien eine Person in der Badeaufsicht und eine Reinigungskraft. Die Büchereibeschäftigten und die Reinigungskraft sind allesamt weiblich, die Badeaufsicht männlich. Die Unterrepräsentanz der Männer in dieser Entgeltgruppe besteht, da der Beruf der Büchereikraft und der Reinigungskraft bislang eher ein typischer „Frauenberuf“ ist.

Eine Verbesserung der Unterrepräsentanz der Männer ist nur dann zu erreichen, wenn bei zukünftigen Stellenbesetzungen Männer bevorzugt berücksichtigt werden. Dies ist allerdings erst dann möglich, wenn sich die Bewerberstruktur entsprechend ändert. Hierzu müssten sich Männer verstärkt um Arbeitsplätze im Büchereibereich bewerben.

EG 3

3 Vollzeitbeschäftigte, 4 Teilzeitbeschäftigte. Die Frauen sind hier mit nur 24,22% deutlich unterrepräsentiert. Die Vollzeitbeschäftigten sind allesamt männlich und arbeiten in bislang typischen „Männerberufen“ (Bauhof und Hausmeister).

Eine Verbesserung der Unterrepräsentanz der Frauen ist nur dann zu erreichen, wenn bei zukünftigen Stellenbesetzungen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden. Dies ist allerdings erst dann möglich, wenn sich die Bewerberstruktur entsprechend ändert. Hierzu müssten sich Frauen verstärkt um Arbeitsplätze in handwerklichen Bereichen bewerben.

EG 5

14 Vollzeitbeschäftigte, 11 Teilzeitbeschäftigte. 43,27 % der Stellenanteile sind mit Frauen besetzt. Insofern besteht hier geringer Handlungsbedarf, es sollte aber darauf geachtet werden, dass Stellen auch zukünftig zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt werden. Diese Gleichheit begründet sich allerdings auch darauf, dass 9 vollbeschäftigte männliche Personen auf dem Bauhof eingesetzt sind; würde man diese Personen herausrechnen, ergäbe sich für die Verwaltung eine starke Unterrepräsentanz der Männer. Wünschenswert wäre daher, dass bei einer Neubesetzung von Bauhofstellen weibliche Personen berücksichtigt werden bzw. bei einer Neubesetzung von Stellen im Verwaltungsbereich zu Gunsten von männlichen Bewerbern entschieden werden würde.

EG 6

11 Vollbeschäftigte, 10 Teilzeitbeschäftigte. In dieser Entgeltgruppe herrscht eine starke Unterrepräsentanz der Männer. 69,9% der Stellenanteile sind mit Frauen besetzt. Hier besteht also deutlicher Handlungsbedarf, d.h. dass Männer bei der Besetzung von Stellen der Entgeltgruppe 6 (überwiegend im Verwaltungsbereich, Samtgemeinde- und Schulverwaltung) bevorzugt berücksichtigt werden sollten.

Diese starke Unterrepräsentanz der Männer begründet sich damit, dass die Hälfte der Beschäftigten in EG 6 in Teilzeit arbeiten und ausschließlich weiblich sind. Die meisten

dieser Personen haben nach einer ursprünglichen Vollzeitbeschäftigung aufgrund von Mutterschaft freiwillig die Stundenzahl reduziert. Diese Entwicklung dürfte sich in den nächsten Jahren fortsetzen, da zu erwarten ist, dass auch in Zukunft vorwiegend Frauen nach der Familienphase mit reduzierter Stundenzahl ins Berufsleben zurückkehren.

Insofern sollte darauf hingewirkt werden, dass insbesondere bei der Neubesetzung von Vollzeitstellen Männer bevorzugt eingestellt werden. Nur so kann langfristig diese Unterrepräsentanz abgebaut werden.

EG 8

7 Vollbeschäftigte, 8 Teilzeitbeschäftigte. Mit einer Frauenquote von 68,5 % besteht eine leichte Unterrepräsentanz der Männer, die aber durch nur eine eventuelle Neubesetzung oder Höhergruppierung einer männlichen Person ausgeglichen wäre. Insofern besteht hier kein akuter Handlungsbedarf.

EG 9

8 Vollbeschäftigte, 2 Teilzeitbeschäftigte. Die Frauen sind hier mit 37,11 % der Stellenanteile unterrepräsentiert. Das liegt daran, dass die 2 Teilzeitbeschäftigten ausschließlich weiblich sind, während 6 männliche und 2 weibliche Vollbeschäftigte sind. Eine Begründung hierfür ist wiederum die freiwillige Reduzierung von Stunden nach der Rückkehr aus der Familienphase. Eine Verbesserung der Unterrepräsentanz der Frauen ist nur dann zu erreichen, wenn bei zukünftigen Stellenbesetzungen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

EG 10

2 Vollbeschäftigte. Da beide Vollzeitstellen mit männlichen Beschäftigten besetzt sind, gibt es hier eine sehr starke Unterrepräsentanz der Frauen 100 %. Eine Verbesserung der Unterrepräsentanz der Frauen ist nur dann zu erreichen, wenn bei zukünftigen Stellenbesetzungen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

EG 11

1 Vollbeschäftigter. Da in der EG 11 laut Stellenplan nur eine Stelle besetzt ist, kann es nur eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts geben, in diesem Fall der Frauen. Eine Änderung der Situation wäre nur durch Ausweitung des Stellenplans bei dieser Entgeltgruppe und Einstellung einer Frau zu erreichen.

Allgemeiner Hinweis: vorrangig muss der Ausgleich über Ausbildung und Personalneugewinnung erfolgen.

3.3 Beschäftigte im Bereich TV SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)

Für den Bereich der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst lässt sich feststellen, dass es in der Beschäftigtenstruktur rein numerisch mit 7,61 % eine starke Unterrepräsentanz der Männer gibt.

Bezogen auf die Entgeltgruppen zeigt sich in der Konsequenz eine nahezu 100%-Quote für Frauen in allen besetzten S-Gruppen, mit Ausnahme der Gruppe S17. Hier ist nur eine Stelle

mit einer männlichen Person besetzt, so dass hier logischerweise eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht.

Eine Einzelanalyse der Entgeltgruppen ist somit entbehrlich.

Hier können allerdings nur Veränderungen erreicht werden, wenn sich zukünftig vermehrt männliche Personen auf frei werdende Stellen im Sozial- und Erziehungsdienst bewerben und diese die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung haben wie eventuelle Mitbewerberinnen. Dieses liegt jedoch außerhalb des Einflussbereiches der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen.

4. Altersstruktur

Bei der Betrachtung der Altersstruktur der Verwaltung der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen ist auffällig, dass der Anteil der kurzfristig (in den nächsten 3 Jahren) ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter gering ist.

Während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes, also bis Dezember 2019, werden voraussichtlich 7 Personen aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

Allerdings ist zu beachten, dass in den nächsten 10 Jahren 12 Kolleginnen und Kollegen des Rathauses die Möglichkeit haben, in den Ruhestand zu gehen.

Durch die noch immer relativ junge Altersstruktur (Altersdurchschnitt 42,16 Jahre am 30.06.2016) insbesondere durch die Beschäftigten in den Kindertagesstätten, sind den personalwirtschaftlichen Möglichkeiten bereits Grenzen aufgezeigt. Hierdurch wird auch die Möglichkeit der Förderung der Gleichstellung stark begrenzt sein. Insbesondere während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes sind keine gravierenden Änderungen zu erwarten.

5 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

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 Reduzierung von Unterrepräsentanzen benannt.

5.1 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.

Unterrepräsentanz der Frauen besteht in den Entgeltgruppen 3, 5, 9, 10 und 11.

Unterrepräsentanz der Männer besteht in der Entgeltgruppe 1, 2, 6 und 8.

Teilzeitstellen:

Bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen sind bereits knapp 68 % der Personen teilzeitbeschäftigt. Dennoch sollten Stellen, soweit grundsätzlich möglich, als teilzeitgeeignet ausgeschrieben werden, um der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit weiterhin positiv gegenüberzustehen. Männliche Beschäftigte sollten bei bestehendem Interesse besonders ermutigt werden, eine Teilzeitstelle anzutreten.

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.

Nach § 12 NGG sollen bei einem Auswahlverfahren bzgl. der Besetzung von Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, mindestens zur Hälfte Personen des unterrepräsentierten Geschlechts in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern diese die in der Stellenbeschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen.

Allerdings sind beim abschließenden Auswahlverfahren ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgebend, es erfolgt keine geschlechtsbezogene Auswahlentscheidung. Erst bei exakt gleichen Grundvoraussetzungen ist das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt zu berücksichtigen. (§ 13 Abs. 1 und Abs. 5, Satz 1 NGG)

Weiterbildung:

Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn. Die Zulassung zu den entsprechenden Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht und unter Berücksichtigung von Wartezeiten. Beschäftigte haben bei entsprechender Eignung und bei Bedarf die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrgangs I oder II bzw. für die Beamtenlaufbahn weiter zu qualifizieren. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

5.2. organisatorische Maßnahmen

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung aufgrund von besserer Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit werden (wie bereits heute üblich) grundsätzlich bewilligt. Eine Ablehnung von Teilzeitwünschen ist nur möglich, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Dieses wäre seitens der Dienststellenleitung ausführlich zu begründen.

Arbeitszeitmodelle

Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen 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.

Telearbeit

Auf Wunsch der Mitarbeiter/innen ist zu prüfen, ob der Arbeitsplatz als Telearbeitsplatz entsprechend der bestehenden Dienstvereinbarung geeignet ist.

6. Besetzung von Gremien – Ratsbesetzung

Wenngleich die Besetzung des Rates und der Gremien nicht in den Einflussbereich der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen fällt, so wäre es natürlich wünschenswert, wenn auch hier eine Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht werden könnte.

Aktuell zeigt sich folgendes Bild:

Samtgemeinderat:	80,65 % männlich 19,35 % weiblich
Samtgemeindeausschuss:	88,89 % männlich 11,11 % weiblich
Planungsausschuss	88,89 % männlich 11,11 % weiblich
Sozialausschuss	77,78 % männlich 22,22 % weiblich
Tourismusausschuss	66,67 % männlich 33,33 % weiblich
Betriebsausschuss Abwasser:	100% männlich
Schulausschuss	55,56 % männlich 44,44 % weiblich

Aufgrund der nur geringen weiblichen Besetzung des Samtgemeinderates ergibt sich diese Unterrepräsentanz folglich auch in den Ausschüssen. Allerdings sind im Gegensatz zum vorherigen Gleichstellungsplan mehr Frauen im Samtgemeinderat, im Sozialausschuss, im Tourismusausschuss und im Schulausschuss vertreten.

7. Maßnahmen zur Verbesserung von Familien- und Erwerbsarbeit

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 wurde die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in den letzten Jahren konsequent verbessert:

- Familiengerechte Teilzeitmodelle ohne Kernarbeitszeit
- Flexibler Arbeitsort (Telearbeit)

Hier besteht aktuell kein weiterer Handlungsbedarf. Bereits heute wird in hohem Maße flexibel auf die Wünsche einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingegangen. Aktuell gibt es bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen 16 Arbeitszeitmodelle. Darüber hinaus können viele Beschäftigte in Absprache mit Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten ihre Arbeitszeit auf weniger als 5 Wochentage verteilen, auch wenn die Sollzeit gleichmäßig auf 5

Tage verteilt ist. Diese Praxis gewährleistet für alle Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität und Zufriedenheit.

8. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes

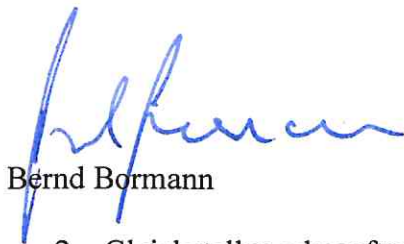
Die in diesem Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h. bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen und 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 den Beschäftigten in geeigneter Form bekannt gegeben.

Dieser zweite Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2019. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt das Personalmanagement, die den Plan erstellt hat, inwieweit die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde. Spätestens 6 Monate nach Ablauf sind die Ergebnisse den Beschäftigten bekannt zu geben.

Zum 01.01.2020 ist der dritte Gleichstellungsplan für die Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen zu erstellen.



Bernd Bormann

2. Gleichstellungsbeauftragte + Personalrat z.K. und Stellungnahme
3. SGA / SGR –zur Vorlage-

