

Gleichstellungsplan

**des Landkreises Peine
für die Jahre 2019 bis 2021**



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Landrates	3
2. Präambel	4
3. Handlungsziele	4
4. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Feststellung von Unterrepräsentanzen	4
4.1. Anteil der Frauen und Männer	5
4.2. Auszubildende	6
4.3. Führungspositionen	6
4.4. Entgelt- und Besoldungsgruppen	7
4.5. Verbeamtungen, Beförderungen und Höhergruppierungen	9
5. Fluktuationsabschätzung	10
6. Grundsätzliche Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
7. Spezielle Maßnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen	11
7.1. Führungspositionen	11
7.2. Beamtinnen und Beamte	12
7.3. Tariflich Beschäftigte	13
7.4. Auszubildende	14
8. Anlagen	15
8.1. Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppe	15
8.2. Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppe	16
8.3. Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte	17
8.4. Fluktuationsabschätzung tariflich Beschäftigte	18

1. Vorwort des Landrates

Auch fast siebzig Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes bleibt das Grundrecht nach Artikel 3 („Männer und Frauen sind gleichberechtigt“) eine dauerhafte Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte.

Die Arbeitswelt verändert sich rasant: Fachkräftemangel und der viel zitierte demografische Faktor lassen dabei Frauen noch einmal besonders ins Visier der Unternehmen und öffentlichen Arbeitgeber rücken. Was im großen gesellschaftlichen Maßstab gilt, ist auch für die Peiner Kreisverwaltung relevant.

Die Altersstruktur unserer Verwaltung trifft auf einen schwieriger werdenden Arbeitsmarkt, mit dem es in Zukunft nicht mehr so einfach sein wird, freie Planstellen qualifiziert zu besetzen. Deshalb bleibt auch bei uns die Notwendigkeit, in Fort- und Weiterbildung zu investieren und eine angemessene Personalentwicklung zu betreiben, die Frauen und Männer gleichermaßen anspricht und qualifiziert.

Gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich des Öfteren eine veraltete Denkweise, die an den hergebrachten Rollenzuweisungen festhalten will. Deshalb ist uns als Arbeitgeber viel daran gelegen, Arbeitsplätze und Arbeitszeiten so zu gestalten, dass Familie, Erziehung von Kindern, Beruf und Pflege von Angehörigen möglichst „unter einen Hut“ zu bekommen sind.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und die Anwendung des Gleichberechtigungsgesetzes liegt beim Landrat. Alle Führungskräfte tragen die Mitverantwortung dafür, dass die in diesem Plan formulierten grundsätzlichen Maßnahmen und Ziele umgesetzt werden. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuwirken. Mitarbeit bedeutet auch, durch Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung und den kreiseigenen Einrichtungen gestärkt und gefördert wird.

Mit freundlichem Gruß

A handwritten signature in black ink, reading "Franz Einhaus". The signature is written in a cursive, flowing style.

Franz Einhaus
Landrat

2. Präambel

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Mit der Neufassung des Gesetzes wurden Regelungen geschaffen, die es erleichtern, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

So erhalten z. B. die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen neuen Stellenwert. Ferner greift die Neuregelung zahlreiche erfolgreiche Aspekte der Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten auf.

Die Aufstellung des Gleichstellungsplanes ist in den §§ 15 ff NGG geregelt. Aus der Umbenennung ergibt sich bereits das Ziel des Plans, nämlich Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen. Somit unterscheidet sich der Gleichstellungsplan in einem wesentlichen Punkt von seinem Vorgänger, der sich ausschließlich auf die Frauenförderung konzentrierte. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde gemeinsam von der Dienststelle, dem Referat für Gleichstellung und dem Personalrat erarbeitet und gilt für die Jahre 2019 bis 2021. Stichtag für die Bestandserhebung war der 30. Juni 2018 (Bereich Ausbildung: 01.08.2018).

Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation. Ferner ist festzulegen, mit welchen Einzelmaßnahmen sich dem Ziel genähert werden kann, Frauen und Männern möglichst gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten.

3. Handlungsziele

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern innerhalb von einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen durch gezielte Maßnahmen voranzutreiben.

Gem. § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Anteil eines Geschlechts innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe unter 45 % liegt. Grundlage für die Bemessung ist nicht die Anzahl der Beschäftigten sondern das Beschäftigungsvolumen umgerechnet in Vollzeitäquivalente.

In diesem Kontext kommt auch der Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung zu.

4. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Feststellung von Unterrepräsentanzen

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Geschlechterverteilung in der Kreisverwaltung Peine hinsichtlich der Unterrepräsentanz ein unterschiedliches Bild zeigt, welches allerdings in vielen Teilen auch nur die gegebenen gesellschaftlichen Entwicklungen und Verhältnisse widerspiegelt. So sind z.B. Teilzeitbeschäftigungen oder Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst immer noch typisch weibliche Domänen, während dagegen technische Berufe vornehmlich von Männern gewählt werden. In der Folge können entsprechende Stellen aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation wieder nur geschlechtstypisch besetzt werden

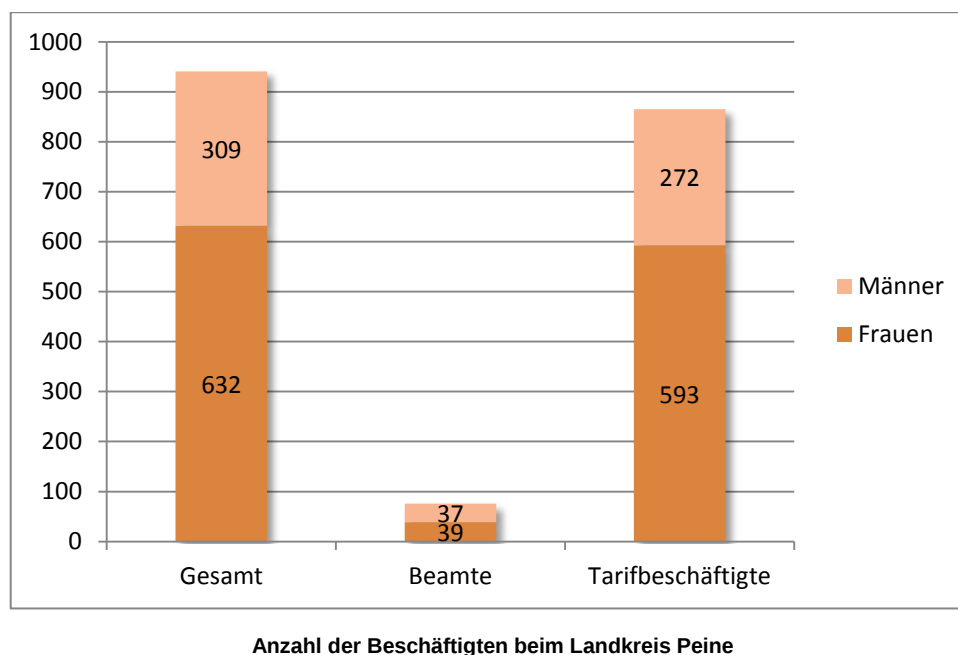
4.1 Anteil der Frauen und Männer

Mit Stand vom 30. Juni 2018 weist die Kreisverwaltung Peine insgesamt 941 Beschäftigte aus. Die Beschäftigten der Tochtergesellschaft A+B sowie die Auszubildenden und Inspektoren-Anwärterinnen und -anwärter wurden bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt.

Gesamt	Frauen	Frauen (%)	Männer	Männer (%)
941	632	67,2 %	309	32,8 %

Insgesamt 865 Personen (593 Frauen/272 Männer) standen in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis und 76 Personen (39 Frauen/37 Männer) waren verbeamtet. Im Bereich der tariflich Beschäftigten ergibt sich eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer, die gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan sogar noch leicht angestiegen ist.

Bei den Beamtinnen und Beamten wurde durch gezielte Förderung darauf hingewirkt, dass die bisher bestehende Unterrepräsentanz der Frauen abgebaut werden konnte. Eine differenziertere Betrachtung bezogen auf einzelne Entgelt- und Besoldungsgruppen erfolgt unter Punkt 4.4.



Neben flexiblen Arbeitszeiten werden in der Kreisverwaltung auch diverse Teilzeitmodelle zur Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht. Zum Stichtag waren 419 Personen teilzeitbeschäftigt, 370 Frauen (88,3 %) und 49 Männer (11,7 %).

4.2 Auszubildende

Zum Stichtag 1. August 2018 befanden sich 26 Frauen (62 %) und 16 Männer (38 %) in einem Ausbildungsverhältnis beim Landkreis Peine. Diese teilen sich auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildung zur/zum	Frauen	Männer	Gesamt
Kreisinspektor-Anwärter/in	3	4	7
Lebensmittelkontrollsekretär-Anwärter/in	1	1	2
Verwaltungsfachangestellte/r	20	7	27
Bauzeichner/in	2	0	2
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	1	1
IT-System-Elektroniker/in	0	1	1
IT-Stipendiat Verwaltungsinformatik	0	1	1
Straßenwärter/in	0	1	1
Gesamt:	26	16	42
in %:	62%	38%	100%

Bei den Auszubildenden liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz der Männer vor. Diese ist insbesondere auf die hohe Anzahl der Frauen im Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten zurückzuführen. Gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan hat sich der Frauenanteil in diesem Bereich sogar noch leicht erhöht. Insgesamt betrachtet, ist der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Auszubildenden gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan aber von 26 % auf 38 % gestiegen.

4.3 Führungspositionen

Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren 80 Personen (33 Frauen und 47 Männer) in Führungspositionen beschäftigt. Der Frauenanteil im Bereich der Führungspositionen betrug 41 %.

Hierarchieebene	Männer	Frauen
Verwaltungsführung	4 (100 %)	0 (0 %)
Referatsleitung/Fachdienstleitung	17 (68 %)	8 (32 %)
Abteilungsleitung/Sachgebietsleitung/Teamleitung	26 (51 %)	25 (49 %)
Gesamt	47 (59 %)	33 (41 %)

In der Verwaltungsführung gibt es ausschließlich Stellen für Wahlbeamtinnen und -beamte. In den beiden anderen Hierarchieebenen sind die Beschäftigten abhängig vom Stellenanforderungsprofil entweder dem höheren Dienst/zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 oder dem gehobenen Dienst/erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zugeordnet.

Betrachtet man die unterschiedlichen Hierarchieebenen näher, lässt sich im Bereich der Verwaltungsführung und auf der Ebene der Fachdienst- und Referatsleitungen eine Unterrepräsentanz der Frauen feststellen. Auf der unteren Führungsebene ist das Verhältnis ausgewogen.

Im Bereich der Führungskräfte fällt auf, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nur sehr gering ist. Zum Stichtag waren lediglich sechs Führungskräfte in Teilzeit tätig. Dabei handelte es sich ausschließlich um Frauen.

4.4 Entgelt- und Besoldungsgruppen

4.4.1 Anteil der Männer und Frauen nach Besoldungsgruppe

Besoldung	Anzahl der Beschäftigten					Beschäftigungsvolumen				Unterrepräsentanz Anteil < 45 %
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	
B 6	1	0	1	0 %	100 %	0,00	1,00	0 %	100 %	Frauen
B 4	1	0	1	0 %	100 %	0,00	1,00	0 %	100 %	Frauen
B 3	2	0	2	0 %	100 %	0,00	2,00	0 %	100 %	Frauen
A 16	1	1	0	100 %	0 %	1,00	0,00	100 %	0 %	Männer
A 15	3	2	1	67 %	33 %	1,90	1,00	66 %	34 %	Männer
A 14	5	5	0	100 %	0 %	4,48	0,00	100 %	0 %	Männer
A 13 (EingA)	1	0	1	0 %	100 %	0,00	1,00	0 %	100 %	Frauen
A 13 (EndA)	7	1	6	14 %	86 %	0,60	6,00	9 %	91 %	Frauen
A 12	11	1	10	9 %	91 %	0,88	10,00	8 %	92 %	Frauen
A 11	13	6	7	46 %	54 %	5,75	7,00	45 %	55 %	keine
A 10	15	11	4	73 %	27 %	7,95	4,00	67 %	33 %	Männer
A 9 (EingA)	7	5	2	71 %	29 %	4,88	2,00	71 %	29 %	Männer
A 9 (EndA)	4	3	1	75 %	25 %	3,00	1,00	75 %	25 %	Männer
A 8	3	2	1	67 %	33 %	1,50	1,00	60 %	40 %	Männer
A 7	1	1	0	100 %	0 %	0,75	0,00	100 %	0 %	Männer
A 6	1	1	0	100 %	0 %	0,75	0,00	100 %	0 %	Männer
Gesamt	76	39	37	51 %	49 %	33,44	37,00	47 %	53 %	keine

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten konnte die Unterrepräsentanz der Frauen, die noch im letzten Gleichstellungsplan vorhanden war, durch gezielte Maßnahmen abgebaut werden. Innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen bestehen allerdings weiterhin Unterrepräsentanzen der einzelnen Geschlechter.

Die Stellen in der Verwaltungsführung sind ausschließlich mit Männern besetzt. Dabei handelt es sich um Wahlbeamtenstellen in den Besoldungsgruppen B3 bis B6. Im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (A 13 bis A 16, höherer Dienst) ist mit Ausnahme des Eingangsamtes in allen Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Stellen mit spezieller Hochschulbildung im juristischen und ärztlichen Bereich ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

Für das Erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst) ergibt sich ein uneinheitliches Bild. Die Stellen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 sind fast ausschließlich mit Männern besetzt. Dabei handelt es sich überwiegend um Führungsstellen auf der Ebene der Fachdienst- oder Abteilungsleitung. In den Besoldungsgruppen A 9gD und A10 überwiegen die Frauen. Mit Ausnahme

der vier Stellen im sozialen und sozialpsychiatrischen Dienst des Gesundheitsamtes handelt es sich dabei entweder um herausgehobene Sachbearbeitungsstellen im allgemeinen Verwaltungsbereich oder um Führungsstellen der unteren Führungsebene. In der Besoldungsgruppe A11 besteht keine Unterrepräsentanz mehr. Hier konnte die Unterrepräsentanz der Frauen im Lauf der letzten Jahre abgebaut werden.

In sämtlichen Besoldungsgruppen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (A 6 bis A9, mittlerer Dienst) sind die Männer unterrepräsentiert. Diese Laufbahngruppe beinhaltet überwiegend spezielle Tätigkeiten wie die Stellen der Lebensmittelkontrolleurinnen/-kontrolleure und der Gesundheitsaufseherinnen/-aufseher.

4.4.2 Anteil der Männer und Frauen nach Entgeltgruppe

EG	Anzahl der Beschäftigten					Beschäftigungsvolumen				Unterrepräsentanz
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Anteil < 45 %
15	3	1	2	33 %	67 %	0,50	2,00	20 %	80 %	Frauen
14	8	8	0	100 %	0 %	5,72	0,00	100 %	0 %	Männer
13	13	10	3	77 %	23 %	6,93	2,50	73 %	27 %	Männer
12/S18	12	5	7	42 %	58 %	4,50	6,50	41 %	59 %	Frauen
11/S17	42	24	18	57 %	43 %	21,89	16,92	56 %	44 %	Männer
10/S15	42	16	26	38 %	62 %	12,46	25,77	33 %	67 %	Frauen
9c/S14	74	53	21	72 %	28 %	44,77	21,00	68 %	32 %	Männer
9b/S11b/S12	123	75	48	61 %	39 %	56,72	36,90	61 %	39 %	Männer
9a	153	116	37	76 %	24 %	93,13	34,92	73 %	27 %	Männer
8	51	31	20	61 %	39 %	22,31	17,45	56 %	44 %	Männer
7	22	21	1	95 %	5 %	16,89	1,00	94 %	6 %	Männer
6	91	63	28	69 %	31 %	48,95	25,77	66 %	34 %	Männer
5	183	137	46	75 %	25 %	97,01	44,13	69 %	31 %	Männer
4	4	2	2	50 %	50 %	1,50	2,00	43 %	57 %	Frauen
3	17	10	7	59 %	41 %	6,98	6,00	54 %	46 %	keine
2	20	19	1	95 %	5 %	8,39	0,10	99 %	1 %	Männer
Gesamt	858	591	267	69 %	31 %	448,65	242,96	65 %	35 %	Männer

Bei den tariflich Beschäftigten ist vorab darauf hinzuweisen, dass die Entgeltgruppen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan durch die Einführung einer neuen Entgeltordnung teilweise neu gefasst wurden. Die Entgeltgruppen 4 und 7 TVöD wurden für den Verwaltungsbereich geöffnet und die Entgeltgruppe 9 wurde in die drei Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c TVöD aufgeteilt. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten ist im Tarfbereich insgesamt eine Unterrepräsentanz der Männer (35 %) vorhanden.

Betrachtet man die Entgeltgruppen im höheren Dienst (EG 13 bis EG 15) ist festzustellen, dass hier die Männer deutlich in der Unterzahl sind. In diesen Bereich fallen u.a. die ärztlichen Stellen im Gesundheits- und Veterinäramt, die beim Landkreis Peine ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

Im gehobenen Dienst (EG 9b/S11b bis EG 12/S18) ergibt sich ein gemischtes Bild. In den Entgeltgruppen 11/S17 und 12/S18, zu denen typischerweise Führungsstellen und technische Stellen im Ingenieursbereich gehören, sind nur leichte Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes festzustellen. In den Entgeltgruppen 10/S15 sind die Frauen unterrepräsentiert. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass zu dieser Entgeltgruppe die IT-Administratorenstellen der EDV (14 Stellen) gehören, die bis auf eine Ausnahme ausschließlich mit Männern besetzt sind. Die Unterrepräsentanz der Männer in den unteren Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes (EG 9b/S11b/S12, 9c/S14) beruht im Wesentli-

chen darauf, dass in diesen Entgeltgruppen die Mehrzahl der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen des Jugendamtes eingruppiert ist. Dies ist immer noch ein Berufsfeld mit weiblicher Dominanz. Von den 67 Stellen, die zu dieser Fachrichtung gehören, sind 57 mit Frauen besetzt.

Im mittleren Dienst (EG 5 bis EG 9a) sind in allen Entgeltgruppen die Männer unterrepräsentiert. Das war bereits im letzten Gleichstellungsplan in ähnlichem Maße zu erkennen. Bei den Stellen handelt es sich überwiegend um Sachbearbeitungs- bzw. Assistenzstellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung (insbesondere Verwaltungsfachangestellte/r) erforderlich ist. In diesen Bereich fallen aber auch die Schulhausmeister (ausschließlich Männer) und die Schulsekretärinnen (ausschließlich Frauen).

Im einfachen Dienst (EG 2 bis EG 4) ist bei den Entgeltgruppen 3 und 4 keine deutliche Unterrepräsentanz zu erkennen. In diesen beiden Entgeltgruppen sind überwiegend Schreib- und Verwaltungskräfte sowie die E-Prüfer und Schulhausmeisterspringerstellen des Immobilienwirtschaftsbetriebs eingeordnet. Die Entgeltgruppe 2 enthält überwiegend die Teilzeitstellen im Reinigungsdienst, die typischerweise mit Frauen besetzt sind.

4.5 Verbeamtungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Ein Blick auf die Beförderungen und Verbeamtungen der Jahre 2013 bis Mitte 2018 lässt erkennen, dass mehr Frauen als Männer davon profitiert haben. Hier hat die gezielte Nachwuchsqualifizierung von Frauen dazu geführt, dass die Unterrepräsentanz bezogen auf die Gesamtzahl der verbeamteten Personen abgebaut wurde.

Beförderungen	Frauen	Männer
LG 1, 2. Einstiegsamt (mD)	3	0
LG 2, 1. Einstiegsamt (gD)	12	16
LG 2, 2. Einstiegsamt (hD)	5	1
Gesamt	20	17

Verbeamtungen	Frauen	Männer
LG 1, 2. Einstiegsamt (mD)	3	0
LG 2, 1. Einstiegsamt (gD)	8	3
LG 2, 2. Einstiegsamt (hD)	2	2
Gesamt	13	5

Im Bereich der Tarifbeschäftigten gab es im Zeitraum von 2013 bis Mitte 2018 300 Höhergruppierungen. Diese hohe Zahl ist insbesondere auf die Einführung der neuen Entgeltordnung im Jahr 2017 zurückzuführen, die auf vielen Arbeitsplätzen bei gleicher Tätigkeit zu einer höheren Eingruppierung geführt hat. Auch bei den Tarifbeschäftigten profitierten deutlich mehr Frauen als Männer von den

Höhergruppierungen. Das ist insbesondere dem Aspekt geschuldet, dass die Frauen in dieser Beschäftigtengruppe deutlich in der Überzahl sind.

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
EG 13 bis EG 15 (hD)	8	1
EG 9b bis EG 12 und S12 bis S 17 (gD)	69	49
EG 5 bis EG 8 (mD)	134	37
EG 1 bis EG 4 (eD)	2	0
Gesamt	213	87

5 Fluktuationsabschätzung

In den Jahren 2019 bis 2021 scheiden nach aktuellem Stand 53 Beschäftigte (27 Frauen und 26 Männer) planmäßig durch Erreichen der Altersgrenze oder durch den Beginn der passiven Phase der Altersteilzeit aus. Bei ca. einem Fünftel der planmäßig neu zu besetzenden Stellen handelt es sich um Führungsstellen. Dabei sind alle Führungsebenen betroffen.

Neben der planmäßigen Fluktuation ist bei der Abschätzung auch die nicht konkret planbare Fluktuation (z.B. durch Kündigungen, die Schaffung neuer Stellen oder Todesfälle) mit zu berücksichtigen. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass durch interne Stellenneubesetzungen oft eine Stellennachbesetzungskette entsteht, von der mehrere Personen und Stellen betroffen sein können.

Nach den Erfahrungswerten aus den Jahren 2017 und 2018 kann man davon ausgehen, dass in den nächsten Jahren durch planbare und nicht planbare Fluktuation sowie durch Folgewirkungen pro Jahr ca. 150 Stellen neu zu besetzen sind.

Für die Kreisverwaltung besteht in diesem Kontext die große Herausforderung darin, unter Berücksichtigung der bestehenden Unterrepräsentanzen, das eigene Personal passgenau zu fördern und zu ermutigen, sich auf die frei werdenden Plätze zu bewerben. Gleichzeitig gilt es neue Fachkräfte zu akquirieren.

Bereits jetzt ist festzustellen, dass es immer schwerer fällt, im Wettbewerb mit anderen Kommunen und der Privatwirtschaft qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Teilweise können Stellen nicht mehr mit dem gewünschten Anforderungsprofil besetzt werden. Hier ist die Kreisverwaltung gefordert, die Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern und sich bezogen auf die Stellenanforderungsprofile flexibler und näher an den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes zu orientieren.

6 Grundsätzliche Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Durchführung von Mentoring-Projekten
- Gezielte Führungskräftequalifikation für Nachwuchskräfte
- Bei speziellen Projekten vorrangig prüfen, ob Frauen mit der Projektleitung beauftragt werden
- Rahmenbedingungen für Führung in Teilzeit verbessern
- Abfrage von Bedarfen im Bereich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Kinderbetreuung
- Nutzung der Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche zur besseren Erkennung von Entwicklungspotenzialen
- Frei werdende Stellen als teilzeitgeeignet ausweisen
- Bei Unterrepräsentanz eines Geschlechtes grundsätzlich vermehrt extern ausschreiben
- Vorrangige Besetzung mit dem unterrepräsentierten Geschlecht bei gleicher Eignung und Befähigung im Auswahlverfahren
- Fortbildungsangebote teilzeitgerecht planen und durchführen
- Nutzung der verbesserten gesetzlichen Rahmenbedingungen für familiäre Freistellungen
- Regelmäßige Anpassung und Weiterentwicklung der Personalentwicklungsinstrumente im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vätern, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, wird dies ermöglicht
- Ausbau von Telearbeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf
- Einrichtung eines Betriebskindergartens
- Zukunftstag für Jungen und Mädchen veranstalten

7 Spezielle Maßnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen

7.1 Führungspositionen

Im Bereich der Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 41 %. Dies ist auf die Unterrepräsentanz der Frauen in der Verwaltungsführung und auf der Hierarchieebene der Fachdienst- und Referatsleitungen zurückzuführen (s. Seite 5). Die Stellen in der Verwaltungsführung sind mit Wahlbeamten besetzt, über die die Politik bzw. die Bürger entscheiden. Für diese Stellen gelten auf Grund des fehlenden Einflusses der Verwaltung die nachfolgend benannten Maßnahmen nicht.

Bereits im letzten Gleichstellungsplan wurde zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften ein Mentoring-Programm für Frauen als unterstützende Maßnahme festgelegt. Dieses hat sich als sinnvolles Instrument zur Befähigung von Frauen für Führungspositionen erwiesen, führt aber oft nicht zu einer kurzfristigen Stellenbesetzung als Führungskraft. Eine sinnvolle Ergänzung um zusätzliche Maßnahmen wird daher als notwendig angesehen.

Maßnahmen:

- **Abfrage unter den beschäftigten Frauen, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, damit sich mehr Frauen bereit erklären, Führungspositionen zu übernehmen**
- **Durchführung von Mentoring-Programmen zur Gewinnung und Förderung von weiblichen Nachwuchsführungskräften**
- **Gezielte Nachwuchsqualifizierung für Frauen**
- **Verbesserung der Möglichkeiten für Führung in Teilzeit**

Zielquote:

Ziel der Maßnahmen ist es, den Gesamtanteil der Frauen im Bereich der Führungspositionen bis Mitte 2021 von 41 % auf mindestens 45 % zu erhöhen. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf den Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen bei den Referats- und Fachdienstleitungen. Hier wird basierend auf der erwarteten Fluktuation eine Erhöhung des Frauenanteils von 32 % auf 40 % angestrebt.

7.2 Beamtinnen und Beamte

7.2.1 Besoldungsgruppen A 12 und A 13

In den beiden Besoldungsgruppen sind die Stellen fast ausschließlich mit Männern besetzt.

Maßnahmen:

Da es sich bei den Stellen überwiegend um Leitungspositionen handelt, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, gelten die unter 6.1 benannten Maßnahmen und Zielquoten

7.2.2 Besoldungsgruppe A 9 und A 10

In den beiden Besoldungsgruppen A 9 und A 10 gibt es eine Unterrepräsentanz von Männern. Diese ist darin begründet, dass in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer für den Beamtenbereich ausgebildet wurden, um bestehende Unterrepräsentanzen der Frauen abzubauen.

Die gezielte Qualifikation von Frauen für die höheren Besoldungsgruppen im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ist ein langfristiger Prozess, da diese im Rahmen eines Aufstieges erst die einzelnen Beförderungssämter beginnend ab A 9 NBesG durchlaufen müssen. Wenn in den nächsten Jahren mehr Frauen in höhere Besoldungsgruppen aufsteigen, führt das automatisch auch zu einem Abbau der Unterrepräsentanz der Männer, da im Beamtenbereich aktuell keine vorrangige Ausbildung von Frauen mehr erfolgt. Es sind daher keine weiteren Maßnahmen notwendig.

7.2.3 Besoldungsgruppen A 6 bis A 9

In allen Besoldungsgruppen sind Männer unterrepräsentiert. Dabei handelt es sich überwiegend um spezielle Bereiche, die bisher zumeist durch externe Stellenausschreibungen besetzt wurden, wie z.B. Lebensmittelkontrolleurinnen/-kontrolleure und Gesundheitsaufseherinnen/-aufseher.

Im Bereich der Lebensmittelkontrolleure erfolgt die Ausbildung von Nachwuchskräften derzeit in Eigenregie. Aktuell gibt es zwei Ausbildungsplätze, die mit einer Frau und einem Mann besetzt sind.

7.3 Tariflich Beschäftigte

7.3.1 Entgeltgruppen 13 und 14

In beiden Entgeltgruppen sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Dabei handelt es sich um Stellen, für die ein wissenschaftliches Hochschulstudium gefordert wird. Darunter fallen u.a. auch diverse Stellen für Ärztinnen und Ärzte im Veterinär- und Gesundheitsamt. Auf diese Stellen haben sich in den letzten Jahren zumeist Frauen beworben, weil die entsprechenden Studiengänge überwiegend von Frauen wahrgenommen wurden.

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation zeigt, dass es derzeit schwierig ist, Ärztinnen und Ärzte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Es gehen in der Regel nur wenige qualifizierte Bewerbungen auf Stellenausschreibungen ein.

7.3.2 Entgeltgruppe 10/S15

In der Entgeltgruppe 10/S15 TVöD sind die Frauen unterrepräsentiert. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in diesen Entgeltbereich die Stellen der IT-Administration fallen, die bis auf eine Ausnahme mit Männern besetzt sind.

Maßnahmen:

Gezielte Stellenausschreibungen, die Frauen besonders ermutigen sollen, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung und Befähigung werden die Stellen vorrangig mit Frauen besetzt.

7.3.3 Entgeltgruppen 9b/S11b/S12 und 9c/S14

In allen Entgeltgruppen sind die Männer in der Unterzahl. Die Unterrepräsentanz beruht insbesondere auf dem Aspekt, dass in diesen Entgeltgruppen der überwiegende Teil der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen des Jugendamtes eingruppiert ist. Hier sind die Frauen deutlich in der Überzahl, weil auch die entsprechenden Studiengänge überwiegend von Frauen wahrgenommen werden.

Maßnahmen:

Gezielte Stellenausschreibungen, die Männer besonders ermutigen sollen, sich insbesondere auf Sozialpädagogenstellen im Jugendamt zu bewerben. Bei gleicher Eignung und Befähigung werden die Stellen vorrangig mit Männern besetzt.

7.3.4 Entgeltgruppe 2

In der Entgeltgruppe 2 sind, mit Ausnahme von drei Aushilfsstellen im Kreismuseum, die Teilzeitstellen im Reinigungsdienst erfasst, die typischerweise mit Frauen besetzt sind.

Im Bereich der Reinigung wird mit dem Ausscheiden des bestehenden Personals schrittweise auf Fremdreinigung umgestellt. Maßnahmen sind daher nicht erforderlich.

7.4 Auszubildende

Bei den Auszubildenden ist eine deutliche Unterrepräsentanz der männlichen Auszubildenden bei den Verwaltungsfachangestellten festzustellen. Dies spiegelt sich auch in den Bewerbungsquoten der letzten Jahre für diesen Berufsbereich wieder (ca. 1/3 Männer und ca. 2/3 Frauen). Weiterhin ist festzustellen, dass die Anzahl der Bewerbungen in den letzten Jahren deutlich gesunken ist. Im Jahr 2018 hat sich die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz zur/zum Verwaltungsfachangestellten gegenüber dem Vorjahr auf ca. 60 Bewerbungen halbiert.

Maßnahmen:

Gezieltes Werben um Jungen für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten am Zukunftstag für Jungen und Mädchen. Ausbildungsplätze werden in diesem Bereich bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig mit Jungen besetzt.

8 Anlagen

8.1 Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppe

Beamtinnen/Beamte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2018)																
			Anzahl Beschäftigte	Ganztags- kräfte	Teilzeiträf- te	Beurlaubte	Beschäftigungs- volumen in Voll- zeitäquivalenten (Personal- kapazität)	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen	Feststellung der Unterrepräsen- tanz bezogen auf das Beschäf- tigungsvolumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum				
BesGr	Nr			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.- Satz	P				
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
Laufbahnggruppe 2																
B6	1	1	1	1												
B4	2	1		1					1,00		100,00%			100,00%	Frauen	0,00%
B3	3	2		2					2,00		100,00%			100,00%	Frauen	0,00%
A16	4	1	1	1					1,00	100,00%			100,00%		Männer	0,00%
A15	5	3	1	1	1				1,90	66,67%	33,33%	65,52%	34,48%		Männer	34,48%
A14	6	5	2		3				4,48	100,00%		100,00%			Männer	0,00%
A13	EingA	7	1		1				1,00		100,00%		100,00%		Frauen	0,00%
A13	EndA	8	7		6	1			0,60	6,00	14,29%	85,71%	9,09%	90,91%	Frauen	9,09%
A12		9	11		10	1			0,88	10,00	9,09%	90,91%	8,09%	91,91%	Frauen	8,09%
A11		10	13	5	7	1			5,75	7,00	46,15%	53,85%	45,10%	54,90%	keine Unterrepräsentanz	
A10		11	15	6	4	3	2		7,95	4,00	73,33%	26,67%	66,53%	33,47%	Männer	33,47%
A9	EingA	12	7	4	2	1			4,88	2,00	71,43%	28,57%	70,93%	29,07%	Männer	29,07%
Laufbahnggruppe 1																
A9	EndA	13	4	3	1				3,00	1,00	75,00%	25,00%	75,00%	25,00%	Männer	25,00%
A8		14	3		1	2			1,50	1,00	66,67%	33,33%	60,00%	40,00%	Männer	40,00%
A7		15	1			1			0,75		100,00%		100,00%	0,00%	Männer	0,00%
A6		16	1			1			0,75		100,00%		100,00%	0,00%	Männer	0,00%
Gesamt: 76 22 37 15 2 33,44 37,00 51,32% 48,68% 47,47% 52,53%																
davon 39 37																
Frauen 37																
Männer																
EingA = Eingangssamt EndA = Endamt																

8.2 Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppe

Tarifbeschäftigte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2018)																	
		Anzahl Beschäftigte	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
EG	Nr		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz	P
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	
15	1	3		2	1				0,50	2,00	33,33%	66,67%	20,00%	80,00%	Frauen	20,00%	
14	2	8	3		5				5,72		100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
13	3	13	3	2	6	1	1		6,93	2,50	76,92%	23,08%	73,49%	26,51%	Männer	26,51%	
12/518		12	4	6	1	1			4,50	6,50	41,67%	58,33%	40,91%	59,09%	Frauen	40,91%	
11/517		42	19	16	4	2	1		21,89	16,92	57,14%	42,86%	56,40%	43,60%	Männer	43,60%	
10/515		42	7	25	8	1	1		12,46	25,77	38,10%	61,90%	32,59%	67,41%	Frauen	32,59%	
9c/514		74	30	21	21		2		44,77	21,00	71,62%	28,38%	68,07%	31,93%	Männer	31,93%	
9b/511b/512		123	27	29	47	19	1		56,72	36,90	60,98%	39,02%	60,59%	39,41%	Männer	39,41%	
9a	9	153	58	34	54	2	4	1	93,13	34,92	75,82%	24,18%	72,73%	27,27%	Männer	27,27%	
8	10	51	10	16	20	4	1		22,31	17,45	60,78%	39,22%	56,11%	43,89%	Männer	43,89%	
7	11	22	8	1	13				16,89	1,00	95,45%	4,55%	94,41%	5,59%	Männer	5,59%	
6	12	91	26	22	36	6	1		48,95	25,77	69,23%	30,77%	65,51%	34,49%	Männer	34,49%	
5	13	183	36	42	95	2	6	2	97,01	44,13	74,86%	25,14%	68,73%	31,27%	Männer	31,27%	
4	14	4	1	2	1				1,50	2,00	50,00%	50,00%	42,86%	57,14%	Frauen	42,86%	
3	15	17	3	5	7	2			6,98	6,00	58,82%	41,18%	53,78%	46,22%	keine Unterrepräsentanz		
2	16	20			18	1	1		8,39	0,10	95,00%	5,00%	98,82%	1,18%	Männer	1,18%	
Gesamt:		858	235	223	337	41	19	3	448,65	242,96	68,88%	31,12%	64,87%	35,13%			
davon																	
Frauen		591															
Männer		267															
Beurlaubte: EZ/SU/Raz/ATZ-F																	

8.3 Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte

Abschätzung neu zu besetzender Stellen - Beamtin/Beamte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2018)																
BesGr	Anmerkung	Nr	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insg.	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen		
			Frauen o. Männer	P	2019 Q1	2020 Q2	2021 Q3	2019 R1	2020 R2	2021 R3	2019 S1	2020 S2	2021 S3	2019 T1	2020 T2	2021 T3
Laufbahngruppe 2																
B6	Wahlbeamte	1	Frauen (0,00 %)	1			1									1
B4	Wahlbeamte	2	Frauen (0,00 %)	1												
B3	Wahlbeamte	3	Frauen (0,00 %)	2	1									1		
A16		4	Männer (0,00 %)	1			1									1
A15		5	Männer (34,48 %)	3												
A14		6	Männer (0,00 %)	5												
A13	2. Eingangsgamt	7	Frauen (0,00 %)	1												
A13	1. Endamt	8	Frauen (9,09 %)	7												
A12		9	Frauen (8,09 %)	11			2									2
A11		10	-	13		1									1	
A10		11	Männer (33,47 %)	15												
A9	1. Eingangsgamt	12	Männer (29,07 %)	7												
Laufbahngruppe 1																
A9	2. Endamt	13	Männer (25,00 %)	4												
A8		14	Männer (40,00 %)	3												
A7		15	Männer (0,00 %)	1												
A6		16	Männer (0,00 %)	1												
				Summe:	1	1	4							1	1	4

8.4 Fluktuationsabschätzung tariflich Beschäftigte

Abschätzung neu zu besetzender Stellen - Tarifbeschäftigte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2018)													
BesGr	Nr	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insg.	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanzen			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen
				2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019
		Frauen o. Männer											
			P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1
													T2
													T3
15	1	Frauen (20,00 %)	3		1								1
14	2	Männer (0,00 %)	8										
13	3	Männer (26,51 %)	13	1	1	1							1
12	4	Frauen (35,00 %)	11	1		1							1
11	5	-	38	1	1	2							1
10	6	Frauen (28,49 %)	36										1
9c	7	Männer (39,33 %)	43	1		3							1
9b	8	-	87	2									2
9a	9	Männer (27,27 %)	153	1	5	2							1
8	10	Männer (43,89 %)	51										5
7	11	Männer (5,59 %)	22										2
6	12	Männer (34,49 %)	91	3		2							3
5	13	Männer (31,27 %)	183	2	2	7							2
4	14	Frauen (42,86 %)	4										7
3	15	-	17	1	1	1							1
2	16	Männer (1,18 %)	20		1								1
S18	17	Männer (0,00 %)	1										
S17	18	Männer (26,67 %)	4	1									1
S15	19	Männer (37,90 %)	6										
S14	20	Männer (19,93 %)	31	1									1
S12	21	Männer (20,49 %)	29	1									1
S11b	22	Männer (0,00 %)	7										
		Summe:	16	12	19								16
													12
													19