

Gleichstellungsplan

**des Landkreises Peine
für die Jahre 2025 bis 2027**



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort der Ersten Kreisrätin	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	10
7. Spezielle Maßnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen	11
7.1. Führungspositionen	11
7.2. Beamtinnen und Beamte	11
7.3. Tariflich Beschäftigte	12
7.4. Auszubildende	13
8. Anlagen	14
8.1. Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppe	14
8.2. Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppe.....	15
8.3. Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte	16
8.4. Fluktuationsabschätzung tariflich Beschäftigte.....	17

1. Vorwort der Ersten Kreisrätin

Gleichstellung und Chancengleichheit sind für den Landkreis Peine nicht nur eine rechtliche Pflicht, sondern auch grundlegende Werte, die unsere Verwaltung und unsere Arbeit nachhaltig stärken. Ein wertschätzender, fairer Umgang miteinander bildet die Grundlage dafür, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbringen und weiterentwickeln können.

Der nun vorliegende Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 – 2027 zeigt als wichtiges Instrument der Personalentwicklung weiterhin wichtige Ziele und Maßnahmen auf, dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel, aber auch der fortschreitenden Digitalisierung zu begegnen.

Dabei spielt die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie die individuelle Weiterentwicklung eine entscheidende Rolle, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. Flexible Arbeitszeiten, klare Entwicklungsperspektiven und familienfreundliche Regelungen machen den Landkreis Peine nicht nur zu einem attraktiven Arbeitgeber, sondern helfen auch, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle ihre Potenziale bestmöglich entfalten können.

In den letzten Jahren ist es dem Landkreis Peine bereits gelungen, große Fortschritte beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erzielen. Durch gezielte Unterstützung konnten Frauen ermutigt und befähigt werden, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen. Diese Erfolge bestärken uns darin, weiterhin engagiert an einer gleichberechtigten Führungskultur zu arbeiten, die unsere Verwaltung nicht nur bereichert, sondern auch zukunftssicher macht.

In Vertretung



Bettina Conrady
Erste Kreisrätin

2. Präambel

Mit dem am 01.01.2011 in Niedersachsen in Kraft getretenen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) werden zwei Ziele verfolgt

- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

Um dieser Verpflichtung Rechnung zu tragen, hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten gemäß § 15 NGG einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Grundlage des Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation. Er ist für einen Zeitraum von drei Jahren aufzustellen. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde gemeinsam von Dienststelle, dem Referat für Gleichstellung und dem Personalrat erarbeitet und gilt für die Jahre 2025 bis 2027. Stichtag für die Bestandserhebung war der 30. Juni 2024 (Bereich Ausbildung: 1. August 2024).

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

3. Handlungsziele

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

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

4. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Feststellung von Unterrepräsentanzen

Die Geschlechterverteilung in der Kreisverwaltung spiegelt nach wie vor in vielen Bereichen die gegebenen gesellschaftlichen Entwicklungen und Verhältnisse wieder. So sind Tätigkeiten im sozialen und medizinischen Bereich weiterhin vorwiegend mit Frauen besetzt, technische Bereiche überwiegend mit Männern. Entsprechende Stellen können in der Folge aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation daher nach wie vor nur geschlechtertypisch besetzt werden.

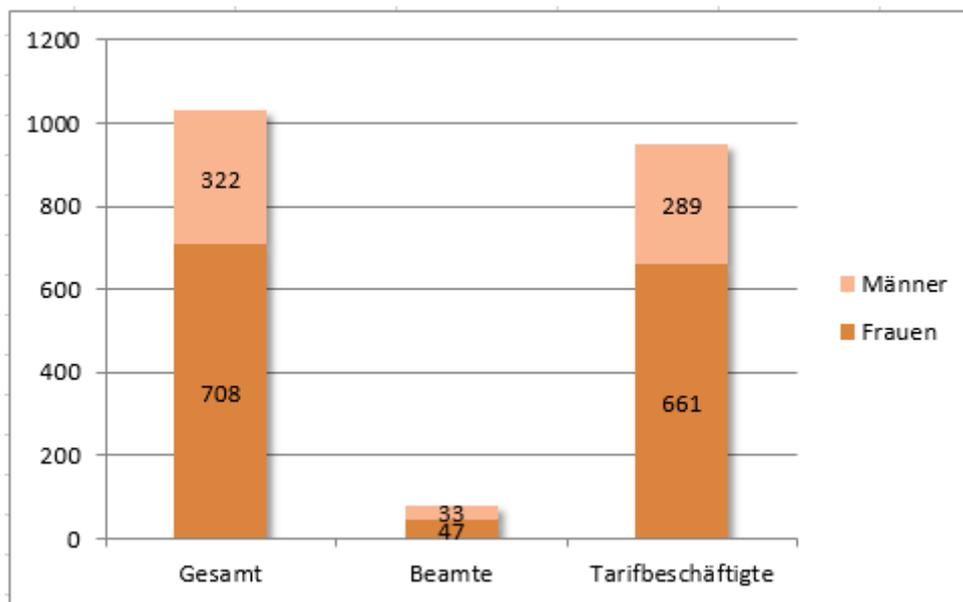
4.1 Anteil der Frauen und Männer

Mit Stand vom 30. Juni 2024 weist die Kreisverwaltung Peine insgesamt 1.030 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 (%)
1030	708	68,7 %	322	31,3 %

Insgesamt 950 Personen (661 Frauen/289 Männer) standen in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis und 80 Personen (47 Frauen/33 Männer) waren verbeamtet. Sowohl im Bereich der tariflich Beschäftigten als auch im Beamtenbereich ergibt sich eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer.

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



Anzahl der Beschäftigten beim Landkreis Peine

Neben flexiblen Arbeitszeiten werden in der Kreisverwaltung auch diverse Teilzeitmodelle zur Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht. Zum Stichtag waren 433 Personen teilzeitbeschäftigt, 379 Frauen (87,5%) und 54 Männer (12,5 %). Die Anteile sind hierbei im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan nahezu konstant geblieben.

4.2 Auszubildende

Zum Stichtag 1. August 2024 befanden sich 29 Frauen (69 %) und 13 Männer (31 %) in einem Ausbildungsverhältnis beim Landkreis Peine. Diese teilen sich auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildung zur/zum	Frauen	Männer	Gesamt
Kreisinspektor-Anwärter/in	5	3	8
Verwaltungsfachangestellte/r	21	5	26
Hygienekontrolleur/in	0	1	1
Lebensmittelkontrollsekretär-Anwärter/in	1	1	2
Bauzeichner/in	2	0	2
Duales Studium Informatik im Praxisverbund	0	1	1
Straßenwärter/in	0	2	2
Gesamt:	29	13	42
in %:	69%	31%	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. Dabei hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan noch weiter leicht erhöht.

4.3 Führungspositionen

Zum Stichtag 30. Juni 2024 waren 96 Personen (49 Frauen und 47 Männer) in Führungspositionen beschäftigt. Der Frauenanteil im Bereich der Führungspositionen betrug – wie im letzten Gleichstellungsplan - 51 %.

Hierarchieebene	Männer	Frauen
Verwaltungsführung	2 (50 %)	2 (50 %)
Referatsleitung/Fachdienstleitung	12 (41 %)	17 (59 %)
Abteilungsleitung/Sachgebietsleitung/Teamleitung	33 (52 %)	30 (48 %)
Gesamt	47 (49 %)	49 (51 %)

In der Verwaltungsführung gibt es ausschließlich Stellen für Wahlbeamtinnen und -beamte. Hier konnte zum Stichtag erstmals die Stelle der Ersten Kreisrätin mit einer Frau besetzt werden.

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.

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan ist auf der Hierarchieebene der Referatsleitung / Fachdienstleitung der Frauenanteil bereits deutlich von 42 % auf 59 % gestiegen. Demgegenüber ist hingegen auf der Hierarchieebene der Abteilungsleitung/Sachgebietsleitung/Teamleitung der Frauenanteil von 57 % auf 48 % gesunken.

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	1	0 %	100 %	Frauen
B 4	1	1	0	100 %	0 %	1	0	100 %	0 %	Männer
B 3	2	1	1	50 %	50 %	1	1	50 %	50 %	keine
A 16	1	1	0	100 %	0 %	1	0	100 %	0 %	Männer
A 15	3	3	0	100 %	0 %	3	0	100 %	0 %	Männer
A 14	7	4	3	57 %	43 %	3,55	3	54 %	46 %	keine
A 13 (EingA)	2	2	0	100 %	0 %	1,75	0	100 %	0 %	Männer
A 13 (EndA)	5	2	3	40 %	60 %	1,88	2,75	41 %	59 %	Frauen
A 12	12	2	10	17 %	83 %	1,75	9,75	15 %	85 %	Frauen
A 11	12	8	4	67 %	33 %	7,1	4	64 %	36 %	Männer
A 10	13	9	4	69 %	31 %	8,85	3,75	70 %	30 %	Männer
A 9 (EingA)	13	8	5	62 %	38 %	7,88	4,75	62 %	38 %	Männer
A 9 (EndA)	8	6	2	75 %	25 %	4,88	2	71 %	29 %	Männer
A 8										
A 7										
A 6										
Gesamt	80	47	33	59 %	41 %	43,44	32	58 %	42 %	Männer

Der Bereich der Beamtinnen und Beamten weist insgesamt betrachtet, wie bereits im letzten Gleichstellungsplan, eine Unterrepräsentanz der Männer auf.

Die Unterrepräsentanz der Wahlbeamtenstellen konnte im Bereich der Besoldungsgruppe B 4 abgebaut werden. Bei den Wahlbeamtenstellen der Besoldungsgruppen B 3 besteht auch weiterhin keine Unterrepräsentanz. Ausschließlich bei der Besetzung der Stelle der Hauptverwaltungsbeamtin/des Hauptverwaltungsbeamten (Besoldungsgruppe B 6) liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (A 13 bis A 16, höherer Dienst) lässt sich vornehmlich eine Unterrepräsentanz der Männer feststellen. Im Bereich der Besoldungsgruppe A 14 ist zwischenzeitlich keine Unterrepräsentanz mehr zu verzeichnen.

Der überwiegende Frauenanteil lässt sich in den jeweiligen Besoldungsgruppen insbesondere darauf zurückführen, dass diese Stellen vorwiegend einer speziellen Hochschulausbildung im juristischen oder ärztlichen Bereich zugeordnet sind. Diese sind vorwiegend mit Frauen besetzt.

Für den Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst) lässt sich auch weiterhin in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 eine Unterrepräsentanz der Frauen feststellen. Die Stellen sind überwiegend mit Männern besetzt, wohingegen die Stellen der Besoldungsgruppen A 11 bis A 9 gD vornehmlich mit Frauen besetzt sind.

Für die Stellen in den Besoldungsgruppen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (A 7 bis A 9, mittlerer Dienst) besteht auch weiterhin eine Unterrepräsentanz der Männer. Die Besoldungsgruppe A 6 weist eine Unterrepräsentanz der Frauen auf. Hier handelt es sich um das Einstiegsamt für Lebensmittelkontrolleurinnen und -kontrolleure. Eine vorhandene Stelle konnte ausschließlich mit einem männlichen Bewerber besetzt werden.

4.4.2 Anteil der Männer und Frauen nach Entgeltgruppe

EG	Anzahl der Beschäftigten					Beschäftigungsvolumen				Unterrepräsentanz
	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Anteil<45 %
15	11	9	2	82 %	18 %	6,89	1,26	85 %	15 %	Männer
14	6	5	1	83 %	17 %	4,45	1,00	82 %	18 %	Männer
13	12	9	3	75 %	25 %	6,70	2,40	74 %	26 %	Männer
12/S18	12	7	5	58 %	42 %	7,00	5,00	58 %	42 %	Männer
11/S17	53	28	25	53 %	47 %	25,42	24,77	51 %	49 %	keine
10/S15	57	21	36	37 %	63 %	18,31	35,66	34 %	66 %	Frauen
9c/S14	124	93	31	75 %	25 %	80,64	29,27	73 %	27 %	Männer
9b/S11b/S12	107	77	30	72 %	28 %	59,85	24,50	71 %	29 %	Männer
9a	196	141	55	72 %	28 %	117,71	52,59	69 %	31 %	Männer
8	38	28	10	74 %	26 %	23,69	7,82	75 %	25 %	Männer
7	39	35	4	90 %	10 %	26,78	3,31	89 %	11 %	Männer
6	138	109	29	79 %	21 %	84,50	28,05	75 %	25 %	Männer
5	128	82	46	64 %	36 %	62,60	42,77	59 %	41 %	Männer
4	10	6	4	60 %	40 %	4,74	4,00	54 %	46 %	keine
3	11	4	7	36 %	64 %	2,60	4,17	38 %	62 %	Frauen
2	8	7	1	88 %	12 %	2,74	0,08	97 %	3 %	Männer
	950	661	289	70 %	30 %	534,62	266,65	67 %	33 %	Männer

Für den Bereich der tariflich Beschäftigten ist insgesamt betrachtet, die Unterrepräsentanz der Männer gestiegen.

Dieses wird insbesondere in den Entgeltgruppen des höheren Dienstes (EG 13 bis EG 15) erkennbar. Hierunter fallen die Stellen im juristischen und tierärztlichen Bereich, die beim Landkreis Peine ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

Im Bereich des gehobenen Dienstes (EG 9b/S11b/S12) konnte die Unterrepräsentanz der Frauen in den Entgeltgruppen EG 12/S 18 SuE abgebaut werden. Dies spiegelt sich auch in der Aufstellung der Hierarchieebenen der Referats-/Fachdienstleitungen wider, wonach inzwischen deutlich mehr Stellen mit Frauen besetzt werden konnten.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in den Entgeltgruppen EG 10 / S 15 SuE lässt sich – wie bereits im letzten Gleichstellungsplan – auf die Stellen im Bereich der EDV-Administrationen zurückführen, die vorwiegend mit Männern besetzt sind.

Die deutliche Unterrepräsentanz der Männer in der untersten Entgeltgruppe des gehobenen Dienstes (EG 9b/S11b/S12) lässt sich unter anderem auf die Stellen der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Jugendamt zurückführen. Diese sind mehrheitlich mit Frauen besetzt.

Der mittlere Dienst (EG 5 bis EG 9a) zeigt ebenso wie im letzten Gleichstellungsplan eine Unterrepräsentanz der Männer. Hier handelt es sich hauptsächlich um Sachbearbeitungs- bzw. Assistenzstellen für die eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Insbesondere die hohe Anzahl der selbst ausgebildeten weiblichen Verwaltungsfachangestellten zeigt sich hier wieder. Daneben fallen unter diesen Bereich die Stellen in den Schulsekretariaten sowie die – ausschließlich mit Männern besetzten – Hausmeisterstellen.

Der einfache Dienst (EG 2 bis EG 4) weist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan keine Veränderungen auf. Hierbei handelt es sich überwiegend um Stellen des Schreibdienstes/Verwaltungskräfte bzw. Stellen wie E-Prüfer/Schulhausmeisterspringerstellen. In der Entgeltgruppe 2 sind zumeist weibliche Reinigungskräfte in Teilzeit tätig.

4.5 Verbeamtungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

In den Jahren 2022 bis Mitte 2024 wurden mehr Frauen als Männer befördert. Hier hat sich weiterhin gezeigt, dass die gezielte Nachwuchsförderung von Frauen dazu geführt, dass die Unterrepräsentanz abgebaut werden konnte.

Beförderungen	Frauen	Männer
LG 1, 2. Einstiegsamt (mD)	1	0
LG 2, 1. Einstiegsamt (gD)	4	3
LG 2, 2. Einstiegsamt (hD)	0	0
Gesamt	5	3

Verbeamtungen	Frauen	Männer
LG 1, 2. Einstiegsamt (mD)	0	0
LG 2, 1. Einstiegsamt (gD)	4	5
LG 2, 2. Einstiegsamt (hD)	1	0
Gesamt	5	5

Im Bereich der Tarifbeschäftigten gab es im Zeitraum von 2022 bis Mitte 2024 insgesamt 87 Höhergruppierungen. 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)	1	0
EG 9b bis EG 12 und S12 bis S 17 (gD)	43	12
EG 5 bis EG 9a (mD)	20	10
EG 1 bis EG 4 (eD)	1	0
Gesamt	65	22

5. Fluktuationsabschätzung

Nach aktuellem Stand werden in den Jahren 2025 bis 2027 insgesamt 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planmäßig aufgrund des Erreichens der Altersgrenze aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Hinzu kommen – bedingt durch die Dauer der Wahlzeit - drei Stellen der Verwaltungsführung.

Neben der planmäßigen Fluktuation sind aber auch die nicht planbaren Fluktuationen (z.B. durch Kündigung, Auflösungsverträge, Todesfälle) zu berücksichtigen. Hinzu kommen gegebenenfalls interne Stellenneubesetzungen, die eine Stellennachbesetzungskette mit sich ziehen, von der mehrere Personen und Stellen betroffen sein können.

Aus den Erfahrungswerten der Jahre 2022 und 2023 ist von ca. 200 Stellenbesetzungen durch planbare, aber auch nicht planbare Fluktuationen sowie mögliche Folgewirkungen auszugehen.

Der Landkreis Peine hat sich daher auch weiter – unter Bestehen der vorliegenden Unterrepräsentanzen - der Herausforderung zu stellen, eigenes Personal passgenau zu fördern und neue Fachkräfte zu gewinnen.

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

- Angebot 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
- Nutzung der Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche zur besseren Erkennung von Entwicklungspotenzialen

- Freiwerdende Stellen als teilzeitgeeignet ausweisen
- 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
- Unterstützung von Vätern, die Familie und Beruf vereinbaren wollen
- Veranstaltung des Girls und Boys Days im Rahmen eines Auszubildendenprojektes

7. Spezielle Maßnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen

7.1 Führungspositionen

Im Bereich der Führungspositionen beträgt der Frauenanteil konstant 51 %. Insbesondere auf der Hierarchieebene der Referats-/Fachdienstleitungen konnte zum letzten Gleichstellungsplan eine Steigerung des Frauenanteils erzielt werden.

7.2 Beamtinnen und Beamte

7.2.1 Besoldungsgruppen A 12 und A 13

Die Stellen in diesen beiden Besoldungsgruppen sind fast ausschließlich mit Männern besetzt.

Maßnahmen:

Es gelten die unter Punkt 6 benannten Maßnahmen.

7.2.2 Besoldungsgruppe A 9 bis A 11 (Laufbahngruppe 2, gehobener Dienst)

In den Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 gibt es eine Unterrepräsentanz von Männern. Dieses liegt unter anderem darin begründet, dass in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer für den Beamtenbereich ausgebildet worden sind.

Maßnahmen:

Es gelten die unter Punkt 6 benannten Maßnahmen.

7.2.3 Besoldungsgruppen A 9 (Laufbahngruppe 1, mittlerer Dienst)

In der Besoldungsgruppe A 9 sind derzeit Männer unterrepräsentiert. Hier handelt es sich überwiegend um spezielle Bereiche, die bisher zumeist durch externe Stellenausschreibungen besetzt wurden, wie z.B. Lebensmittelkontrolleurinnen/-kontrolleure und Gesundheitsaufseher/-innen.

7.3 Tariflich Beschäftigte

7.3.1 Entgeltgruppen 13 und 14

In den beiden Entgeltgruppen 13 und 14 liegt eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vor. Hier handelt es sich meist um Stellen, für die ein wissenschaftliches Hochschulstudium gefordert wird, wie z.B. Stellen für Ärztinnen und Ärzte im Veterinär- und Gesundheitsamt. Auf entsprechende Stellen beim Landkreis Peine haben sich in den letzten Jahren zumeist Frauen beworben, da diese die Studiengänge auch überwiegend absolviert haben.

7.3.2 Entgeltgruppe 10/S15

In der Entgeltgruppe 10/S15 TVöD sind die Frauen unterrepräsentiert. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in diesem Entgeltbereich die Stellen der IT-Administration fallen, die zum Stichtag - mit einer Ausnahme – von Männern besetzt sind. Unter anderem liegt dieses darin begründet, dass die entsprechenden Ausbildungsberufe bzw. Studiengänge zumeist von Männern wahrgenommen werden.

Maßnahmen:

Zum Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen in diesen Entgeltgruppen sollen diese mit gezielten Stellenausschreibungen ermutigt werden, 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 den Entgeltgruppen 9b/S11b/S12 und 9c/S14 sind die Männer unterrepräsentiert. Hier handelt es sich überwiegend um die Stellen der Sozialarbeiter/innen des Jugendamtes. Entsprechende Studiengänge werden vornehmlich von Frauen absolviert.

Maßnahmen:

Zum Abbau der Unterrepräsentanz der Männer in diesen Entgeltgruppen sollen diese mit gezielten Stellenausschreibungen ermutigt werden, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung und Befähigung werden die Stellen vorrangig mit Männern besetzt.

7.3.4 Entgeltgruppen 5 bis 9a

Auch in den Entgeltgruppen 5 bis 9a liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor. Hier spiegelt sich insbesondere wider, dass für diese Entgeltgruppen eine abgeschlossene Berufsausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten erforderlich ist und der prozentuale Anteil der weiblichen Auszubildenden in diesem Beruf seit vielen Jahren deutlich höher ist als der Anteil der männlichen Nachwuchskräfte.

Maßnahmen:

Zum Abbau der Unterrepräsentanz der Männer sollen diese mit gezielten Stellenausschreibungen ermutigt werden, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung und Befähigung werden die Stellen vorrangig mit Männern besetzt.

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. Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2022 erfolgt daher inzwischen zweimal pro Jahr ein Ausschreibungs- und Auswahlverfahren um die Ausbildungsplätze zum/zur Verwaltungsfachangestellten bzw. des Dualen Studiums der Kreisinspektor-Anwärter/innen adäquat besetzen zu können.

Maßnahmen:

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

8. Anlagen

8.1 Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppe

BesGr		Nr	Anzahl Beschäftigte		Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitequivalenten (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	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz				
Laufbahngruppe 2																				
B6		1	0	1								0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%	
B4		1	1	0								1,00	0,00	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
B3		2	1	1								1,00	1,00	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	keine	0,00%	
A16		1	1	0								1,00	0,00	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
A15		3	2	0	1	0						2,80	0,00	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
A14		7	2	3	2	0						3,55	3,00	57,14%	42,86%	54,20%	45,80%	keine Unterrepräsentanz	0,00%	
A13	EingA	2	1	0	1	0						1,75	0,00	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
A13	EndA	5	1	2	1	0						1,88	2,75	40,00%	60,00%	40,60%	59,40%	Frauen	40,60%	
A12		12	1	8	1	1	0	1	0	1		1,75	9,75	16,67%	83,33%	15,22%	84,78%	Frauen	15,22%	
A11		12	6	4	2	0						7,10	4,00	66,67%	33,33%	63,96%	36,04%	Männer	36,04%	
A10		13	8	3	1	1						8,85	3,75	69,23%	30,77%	70,24%	29,76%	Männer	29,76%	
A9	EingA	13	7	4	1	1						7,88	4,75	61,54%	38,46%	62,39%	37,61%	Männer	37,61%	
Laufbahngruppe 1																				
A9	EndA	13	3	2	3	0						4,88	2,00	75,00%	25,00%	70,93%	29,07%	Männer	29,07%	
A8		14																		
A7		15																		
A6		16																		
Gesamt:			80	34	28	13	3	0	2	43,44	32,00	58,75%	41,25%	57,58%	42,42%					
davon																				
Frauen			47																	
Männer			33																	
EingA = Eingangsammt																				
EndA = Endamt																				

8.2 Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppe

Tarifbeschäftigte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2024)																		
EG	Nr	Anzahl Beschäftigte		Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte		Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitequivalenten (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
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P	
15	1	11	3	1	6	1			6,89	1,26	81,82%	18,18%	84,54%	15,46%	Männer	15,46%		
14	2	6	2	1	3	0			4,45	1,00	83,33%	16,67%	81,65%	18,35%	Männer	18,35%		
13	3	12	2	1	7	2			6,70	2,40	75,00%	25,00%	73,63%	26,37%	Männer	26,37%		
12/S18		12	7	4	0	0	0	1	7,00	5,00	58,33%	41,67%	58,33%	41,67%	Männer	58,33%		
11/S17		53	20	24	6	1	2	0	25,42	24,77	52,83%	47,17%	50,65%	49,35%	keine Unterrepräsentanz			
10/S15		57	12	33	9	3			18,31	35,66	36,84%	63,16%	33,93%	66,07%	Frauen	33,93%		
9c/S14		124	47	26	36	4	10	1	80,64	29,27	75,00%	25,00%	73,37%	26,63%	Männer	26,63%		
9b/S11b/S12		107	23	17	52	13	2	0	59,85	24,50	71,96%	28,04%	70,95%	29,05%	Männer	29,05%		
9a	9	196	64	48	70	7	7	0	117,71	52,59	71,94%	28,06%	69,12%	30,88%	Männer	30,88%		
8	10	38	10	7	17	3	1	0	23,69	7,82	73,68%	26,32%	75,18%	24,82%	Männer	24,82%		
7	11	39	10	2	23	2	2	0	26,78	3,31	89,74%	10,26%	89,00%	11,00%	Männer	11,00%		
6	12	138	33	24	72	4	4	1	84,50	28,05	78,99%	21,01%	75,08%	24,92%	Männer	24,92%		
5	13	128	29	40	51	6	2	0	62,60	42,77	64,06%	35,94%	59,41%	40,59%	Männer	40,59%		
4	14	10	2	4	4	0			4,74	4,00	60,00%	40,00%	54,23%	45,77%	keine Unterrepräsentanz			
3	15	11	1	3	3	4			2,60	4,17	36,36%	63,64%	38,40%	61,60%	Frauen	38,40%		
2	16	8	0	0	7	1			2,74	0,08	87,50%	12,50%	97,16%	2,84%	Männer	2,84%		
	Gesamt:	950	265	235	366	51	30	3	534,62	266,65	69,58%	30,42%	66,72%	33,28%				
	davon																	
	Frauen	661																
	Männer	289																

8.3 Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte

BesGr	Anmerkung	Nr	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insg.	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen (Zugänge und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen		
					2025 Q1	2026 Q2	2027 Q3	2025 R1	2026 R2	2027 R3	2025 S1	2026 S2	2027 S3	2025 T1	2026 T2	2027 T3
Laufbahngruppe 2																
B6	Wahlbeamte	1	Frauen (0,00 %)	1		1									1	
B4	Wahlbeamte	2	Männer (0,00 %)	1												
B3	Wahlbeamte	3	-	2		1	1								1	1
A16		4	Männer (0,00 %)	1												
A15		5	Männer (0,00 %)	3												
A14		6	-	7												
A13	2. Eingangsamt	7	Männer (0,00 %)	2												
A13	1. Endamt	8	Frauen (40,60 %)	5												
A12		9	Frauen (15,22 %)	12												
A11		10	Männer (36,04 %)	12			1									1
A10		11	Männer (29,76 %)	13			1									1
A9	1. Eingangsamt	12	Männer (37,61 %)	13												
Laufbahngruppe 1																
A9	2. Endamt	13	Männer (29,07%)	8												
A8		14														
A7		15														
A6		16														
				Summe:	0	2	3	0	2	3	0	2	3	0	2	3

