



## Protokollauszug

### 12. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung, zentrale Verwaltung und Feuer- schutz vom 25.11.2024

---

#### TOP 6. Bericht zum Gleichstellungsplan des Landkreises Peine 2025 - 2027

Vorlage: 2024/155 Beschlussart: zur Kenntnis genommen

**ERKin Conrady** begrüßt alle Anwesenden und stellt den Gleichstellungsplan des Landkreises Peine für die Jahre 2025-2027 vor. Dieser ist zusammen mit der Einladung allen Beteiligten zugegangen.

Da der Landkreis Peine eine Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigten ist, besteht gemäß § 15 NGG die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Aufstellung erfolgt für drei Jahre (2025-2027) und erfolgt in Zusammenarbeit des Fachdienst Personal und Service, der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates. Stichtag der Datenerhebung war der 30.06.2024 bzw. für die Auszubildenden und Studierenden der 01.08.2024.

Das sogenannte dritte Geschlecht ist im NGG nicht vorgesehen, weswegen es auch in dieser Statistik nicht erfasst wird.

Mit dem Gleichstellungsplan sollen die Ziele des NGG, insbesondere die Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der öffentlichen Verwaltung, unterstützt werden.

Eines der wichtigsten Handlungsziele ist dabei der Abbau der Unterrepräsentanzen (Anteil eines Geschlechts von unter 45%) von Frauen und Männern innerhalb der einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen durch gezielte Maßnahmen.

Der Landkreis Peine beschäftigt 1.030 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierbei liegt der Frauenanteil bei 68,7 % und der Anteil der Männer bei 31,1 %. Dies ist für die Verwaltung aber nicht ganz untypisch. 433 Personen sind in Teilzeit beschäftigt, wobei 87,5% hiervon Frauen sind. Auch bei den Auszubildenden und Studierenden gibt es einen höheren Frauenanteil (69% von insgesamt 42 Auszubildenden bzw. Studierenden).

Insgesamt wurden in den letzten Jahren bereits diverse Maßnahmen umgesetzt, um die Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in den Führungspositionen, abzubauen. Inzwischen liegt daher der Wert von Frauen in Führungspositionen bei 51%. Bemerkenswert ist hierbei, dass im höheren Dienst in den Besoldungsgruppen A15 und A16 der Frauenanteil bei 100% liegt. In den anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist dies nicht ganz so ausgeprägt, doch auch dort gibt es einen deutlichen Frauenüberhang im höherem Dienst. Begründet ist dies in den Fachdisziplinen dieser Bereiche, (Recht, Tiermedizin/Medizin, Sozialarbeit). Im Gegensatz dazu sind im Bereich der IT (EG 10, EG 11) ausschließlich Männer beschäftigt.

Insgesamt waren die Maßnahmen, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden, um Frauen in Führungspositionen zu positionieren, erfolgreich. In der Konsequenz ist mittlerweile zu prüfen, in welchen Bereichen Männer unterrepräsentiert sind.

Grundsätzlich werden vakante Stellen in der Regel als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Zudem werden teilzeitgerechte Fortbildungen angeboten. Wie bereits von **Gleichstellungsbeauftragter Tödter** angesprochen, sind aktuell neue Fortbildungskonzepte für Führungs- und Nachwuchskräfte entwickelt worden. Der Start der Fortbildungen ist für 2025 vorgesehen.

Weiterhin berichtet **EKRin Conrady** darüber, dass der Landkreis Peine bisher in einem Bereich eine Führungsposition mit zwei Kolleginnen in Teilzeit besetzt hat.

Durch die Änderung von Telearbeit zum Mobilien Arbeiten konnte ebenfalls mehr Flexibilität im Rahmen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Des Weiteren haben sich auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Familienfreistellung verbessert, z.B. bzgl. der Pflegemöglichkeiten von Angehörigen. Es wurde weiterhin festgestellt, dass zunehmend auch Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, allerdings lediglich in der Regel nur im Umfang von zwei Monaten.

Für Schülerinnen und Schüler bietet der Landkreis Peine zudem jährlich den sog. Zukunftstag an.

Herausforderungen der nächsten Jahre, die nicht alleine gelöst werden können, sind zum einen der Demografische Wandel, zum anderen der Fachkräftemangel. Um daher Fachkräfte zu gewinnen und diese auch zu halten, gibt es beim Landkreis Peine sogenannte „Benefits on top“, wie beispielsweise das Jobticket, HanseFIT, bewegte Mittagspause oder die Betriebssportgemeinschaft.

Bzgl. der detaillierten Zahlen wird auf den Gleichstellungsplan verwiesen.

**KTA Wedekind** bedankt sich für die geleistete Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Verwaltung.

**Gleichstellungsbeauftragte Tödter** ergänzt, dass es zu Beginn ihrer Tätigkeit lediglich eine Frau in einer Führungsposition gab. Dass dies jetzt anders ist, sei der geleisteten Arbeit, den eingeführten Maßnahmen und der dadurch erfolgten Entwicklung zu verdanken.

