

Gleich- stellungsplan

01.07.2023-30.06.2026

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1 Einleitung.....	2
2 Rechtsgrundlage.....	2
3 Bestandsaufnahme.....	3
3.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen	3
3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz	5
3.3 Analyse und Ursachenforschung.....	7
3.3.1 Analyse	7
3.3.2 Ursachenforschung.....	8
3.3.2.1 Allgemein	8
3.3.2.2 Kernverwaltung.....	8
3.3.2.3 Sozialer und medizinischer Bereich	8
3.3.2.4 Ingenieurinnen/Ingenieure.....	8
3.3.2.5 Ausbildung	8
4 Fluktuationsprognose.....	9
5 Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	9
5.1 Ziele	9
5.1.1 Laufbahngruppe 2 und Beschäftigte ab EG9b	10
5.1.2 Laufbahngruppe 1	11
5.1.3 Beschäftigte bis EG9a	11
5.1.4 Beschäftigte nach TVöD-SuE	11
5.1.5 Ausbildung	11
5.2 Maßnahmen	12
6 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	12
6.1 Teilzeitbeschäftigte – verbesserte Teilhabe.....	12
6.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten	12
6.3 Attraktivere und effizientere Gestaltung der ortsflexiblen Arbeit.....	12
6.4 Elternzeit – in Verbindung bleiben.....	13
6.5 Sensibilisierung für familienbewusstes Führungsverhalten.....	13
6.6 Spagat zwischen Arbeit und Kinderbetreuung verringern	13
7 Sonstiges.....	13

1 Einleitung

Gleichstellungspläne sind ein wichtiger Baustein für Chancengleichheit und Gleichberechtigung. Sie dienen als Leitfaden, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Möglichkeiten und Rechte haben.

Der Landkreis Wittmund setzt sich aktiv dafür ein, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Beschäftigten ihr volles Potenzial entfalten können und Diskriminierung keinen Platz hat.

Dieser Gleichstellungsplan wurde durch die Dienststelle in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat entwickelt. Zunächst werden Personaldaten vorgestellt und analysiert. Die Analyse gibt Aufschluss über den Ist-Zustand sowie darüber, an welchen Stellen Unterrepräsentanzen abgebaut werden müssen. Anschließend wird eine Prognose über die Fluktuation in den nächsten drei Jahren, in denen dieser Gleichstellungsplan Gültigkeit hat, abgegeben. Im Rahmen dieses Plans wurden Ziele und konkrete Maßnahmen entwickelt, um die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Schaffung eines bewusst diversen und inklusiven Arbeitsumfelds zu fördern.

Vielfalt ist eine Stärke und führt zu besseren Ergebnissen und innovativen Ideen. Daher wird großer Wert darauf gelegt, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zu fördern und einzubeziehen. Dies schafft nicht nur ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, sondern ermöglicht auch die Entwicklung einer kreativen und dynamischen Behördenkultur.

Mit diesem Gleichstellungsplan wird unser Beitrag zur Verwirklichung dessen geleistet.

2 Rechtsgrundlage

Die rechtliche Grundlage bildet das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 17.11.2011 (Nds. GVBl. S. 422). Ziel dieses Gesetzes ist es gem. § 1 NGG, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Gem. § 15 Abs. 1 NGG hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Gem. § 15 Abs. 2 NGG dient als Grundlage des Gleichstellungsplans eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse der ihn erstellenden Stelle und des Absatzes 3 festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll. Gem. § 15 Abs. 3 NGG muss zum Abbau von Unterrepräsentanz der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten.

Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt gemäß § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn dessen Anteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45% liegt.

Die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3 Satz 1 sind konkret zu benennen. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten.

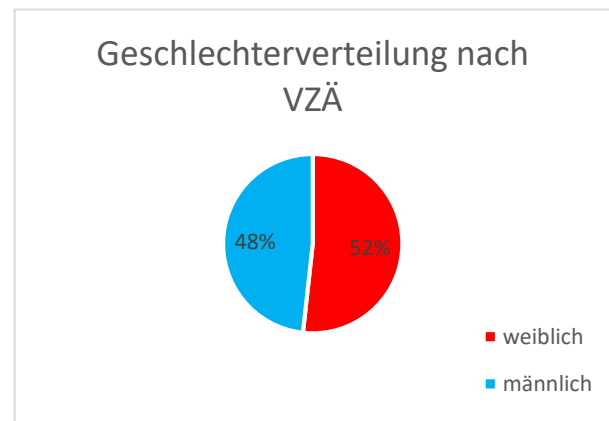
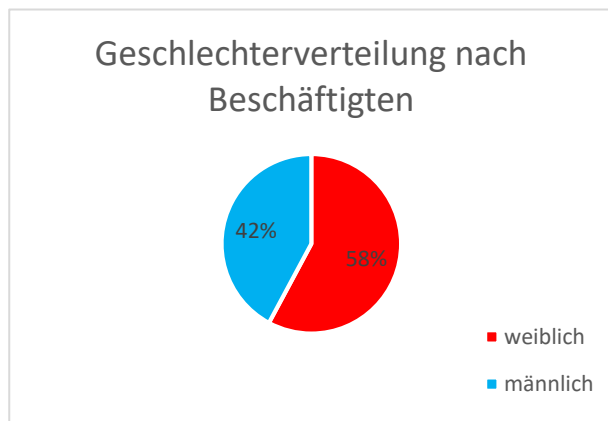
3 Bestandsaufnahme

3.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen dar. Die erforderliche Erhebung erfolgte auf der Basis der durch den Fachdienst 10.1 bereitgestellten Daten zum Stichtag 31.12.2022. Insoweit ergibt sich der folgende Stand:

Beschäftigte insgesamt: 510
Davon Frauen: 295 = 57,84 %
Davon Männer: 215 = 42,16 %

Frauen befinden sich häufiger als Männer in einer Teilzeittätigkeit. Bezogen auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) ist der Anteil der Frauen deutlich geringer. Er liegt bei 218,96 VZÄ und damit bei 51,75 % der Gesamt-VZÄ in Höhe von 423,15. Der Anteil der Männer beträgt 204,19 VZÄ (48,25 %).



Dieses Verhältnis der VZÄ im Vergleich zu den absoluten Beschäftigungszahlen spiegelt sich dementsprechend in der Erhebung der Wochenstundenzahl des jeweiligen Geschlechts wider. Das weibliche Geschlecht weist bei den Beamtinnen/Beamten, den Beschäftigten im Rettungsdienst und den übrigen Beschäftigten jeweils einen geringeren Wert bei der durchschnittlichen Wochenstundenzahl auf.

Wochenstundenzahl	Regelarbeitszeit	weiblich	männlich
Beamtinnen/Beamte	40	31,81	39,66
Rettungsdienst	48	30	48
Beschäftigte	39	27,64	36,43

Bezogen auf die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen stellt sich die Beschäftigtenstruktur anhand der VZÄ wie nachfolgend dar:

Beamtinnen/Beamte:

BesGr	Anzahl insgesamt	Frauen	Männer	VZÄ Frauen	VZÄ Männer
B3	1	0	1	0	1
B2	1	0	1	0	1
A15	2	0	2	0	2
A14	2	0	2	0	2
A13	6	3	3	3	3
A12	4	3	1	2,75	1
A11	20	11	9	8,675	8,75
A10	5	5	0	3	0
A9 (LG2 EA1)	13	5	8	4	8
gesamt	54	27	27	21,425	26,75

BesGr	Anzahl insgesamt	Frauen	Männer	VZÄ Frauen	VZÄ Männer
A9 + A9m.Z.	9	7	2	6,125	2
A8	1	1	0	0,25	0
A7	2	2	0	1,625	0
A6	1	0	1	0	1
gesamt	13	10	3	8	3

Beschäftigte:

EG	Anzahl insgesamt	Frauen	Männer	VZÄ Frauen	VZÄ Männer
EG15	1	1	0	0,385	0
EG14	3	3	0	2,128	0
EG13	3	2	1	1,41	1
EG12	2	0	2	0	2
EG11	31	15	16	12,795	15
EG10	25	12	13	8,128	10,936
EG9c	33	16	17	10,5	16,41
EG9b	18	6	12	4,75	12
gesamt	116	55	61	40,096	57,346

EG	Anzahl insgesamt	Frauen	Männer	VZÄ Frauen	VZÄ Männer
EG9a	62	40	22	30,372	19,423
EG8	21	12	9	9,154	9
EGN	13	4	9	1,75	9
EG7	10	6	4	5,282	4
EG6	55	42	13	29,843	13
EG5	52	22	30	14,245	29,269
EG4	12	4	8	3,649	7,5
EG3	7	1	6	0,649	3,673
EG2	10	10	0	4,934	0
EG1	1	0	1	0	0,231
gesamt	243	141	102	99,878	95,096

EG	Anzahl insgesamt	Frauen	Männer	VZÄ Frauen	VZÄ Männer
EGS15	1	1	0	1	0
EGS14	19	18	1	13,5	1
EGS12	18	13	5	6,064	5
EGS11b	3	2	1	1,59	1
EGS08b	2	2	0	1,769	0
gesamt	43	36	7	23,923	7

Ausbildung:

	Anzahl insgesamt	Frauen	Männer	VZÄ Frauen	VZÄ Männer
Anwärter/innen	9	5	4	5	4
Stipendium	6	5	1	5	1
Beschäftigte	22	13	9	13	9
Rettungswesen	3	2	1	2	1
Praktikum	1	1	0	0,641	0
gesamt	41	26	15	25,641	15

3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

Die Feststellung einer etwaigen Unterrepräsentanz eines Geschlechts (Anteil unter 45%) erfolgt in einer Besoldungs-/Entgeltgruppe anhand des jeweiligen Beschäftigungsvolumens (VZÄ), nicht anhand der Anzahl der Beschäftigten. Relevante Unterrepräsentanzen werden in den nachfolgenden Tabellen orange (Männer) bzw. gelb (Frauen) dargestellt, ein ausgewogenes Verhältnis grün.

Sofern eine Besoldungs-/Entgeltgruppe lediglich eine Person umfasst, ist eine Unterrepräsentanz nicht zu prüfen, da es an einer Vergleichsgruppe fehlt und eine Unterrepräsentanz nicht abgebaut werden kann. Dies ist der Fall bei den Besoldungsgruppen B3, B2, A8 und A6 und bei den Entgeltgruppen EG15, EG1 und EGS15.

Laufbahngruppe 2 und Beschäftigte ab EG9b:

Im Bereich der Beamtinnen/Beamten der Laufbahngruppe 2 (ehem. gehobener und höherer Dienst) und der Beschäftigten ab EG9b richten sich Stellenausschreibungen regelmäßig an Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte gleichermaßen. Deshalb werden Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte dieser Besoldungs-/Entgeltgruppen zusammenfassend betrachtet.

BesGr.	EG	Beschäftigungsvolumen in VZÄ (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
A15	EG14	2,128	2	52%	48%
A14	EG13	1,41	3	32%	68%
A13	EG12	3	5	38%	62%
A12	EG11	15,545	16	49%	51%
A11	EG10	16,803	19,686	46%	54%
A10	EG9c	13,5	16,41	45%	55%
A9 (LG2 EA1)	EG9b	8,75	20	30%	70%

Laufbahngruppe 1:

BesGr.	Beschäftigungsvolumen in VZÄ (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A9 + A9m.Z.	6,125	2	75%	25%
A7	1,625	0	100%	0%

Beschäftigte bis EG9a:

EG	Beschäftigungsvolumen in VZÄ (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EG9a	30,372	19,423	61%	39%
EG8 + EGN	10,904	18	38%	62%
EG7	5,282	4	57%	43%
EG6	29,843	13	70%	30%
EG5	14,245	29,269	33%	67%
EG4	3,649	7,5	33%	67%
EG3	0,649	3,673	15%	85%
EG2	4,934	0	100%	0%

Hinsichtlich der Vergleichsgruppe EG8 + EGN ist anzumerken, dass die Notfallsanitäter (N) im TVÖD gesondert erfasst werden, sie aber im Vergleich der Entgeltgruppe 8 entsprechen.

Nur im Bereich der Notfallsanitäter (N) sind Frauen mit 16% unterrepräsentiert. Bei den verbleibenden Beschäftigten der Entgeltgruppe EG8 ohne die Notfallsanitäter (N) besteht dagegen keine Unterrepräsentanz (50,42% Frauen und 49,58% Männer).

Beschäftigte nach TVöD-SuE:

EG	Beschäftigungsvolumen in VZÄ (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EGS14	13,5	1	93%	7%
EGS12	6,064	5	55%	45%
EGS11b	1,59	1	61%	39%
EGS08b	1,769	0	100%	0%

Ausbildung:

	Beschäftigungsvolumen in VZÄ (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anwärter/innen	5	4	56%	44%
Stipendium	5	1	83%	17%
Auszubildende	13	9	59%	41%
Rettungswesen	2	1	67%	33%
Gesamt	25,641	15	63%	37%

3.3 Analyse und Ursachenforschung

3.3.1 Analyse

Insgesamt gibt es, wie bereits dargestellt, mit rund 58% einen Frauenüberschuss, der sich in diesem Maße nicht in den VZÄ widerspiegelt (51,75% Frauen). Dies ist zurückzuführen auf den hohen Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den Männern.

Dies liegt insbesondere auch an der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung, da Behörden mit den gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, geregelten Arbeitszeiten und Teilzeitstellen überzeugen, was vor allem Familien mit Kindern Möglichkeiten und Sicherheit bietet. Auch, wenn durchaus eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu verspüren ist, überwiegt gegenwärtig noch die traditionelle Denkweise und es suchen eher noch Frauen nach Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten.

Auch kann festgestellt werden, dass die Beschäftigungsstruktur innerhalb des Landkreises in einzelnen Bereichen frauen- bzw. männerdominiert ist. Hier zeigen sich auch klassische „Frauen- oder Männerberufe“, deren Veränderung ein langwieriger Prozess sein wird.

So besteht in den sozialen und medizinischen Arbeitsbereichen sowie im Bereich der Raumpflege jeweils ein hoher Frauenanteil, während in den handwerklichen Bereichen (z. B. Hausmeister), dem Ingenieurwesen, der IT und im bereits erwähnten Notfallrettungswesen ein hoher Männeranteil zu verzeichnen ist.

In den einzelnen Vergleichsgruppen sind nur wenige Unterrepräsentanzen und keine gravierenden Missverhältnisse bei den prozentualen Anteilen festzustellen.

3.3.2 Ursachenforschung

3.3.2.1 Allgemein

Das unterrepräsentierte Geschlecht wurde bisher nicht gezielt angesprochen in Ausschreibungen, wobei die sonstigen Regelungen zur Gleichstellung berücksichtigt wurden. Auch fand keine gezielte Werbung für Fortbildungen, Führungskräfte-seminare etc. im Hinblick auf das unterrepräsentierte Geschlecht statt.

Sofern eine Stelle in Teilzeit ausgeschrieben wurde, erfolgte dieses fast ausschließlich mit der Einschränkung, dass die Stelle jedoch vollständig zu besetzen ist. Damit wurde in der Vergangenheit der Kreis der Bewerbenden eingeschränkt, da Teilzeitkräfte nur mit einem Pendant die Chance hatten, eine solche Stellenausschreibung für sich entscheiden zu können. Aufgrund dieser Vorgehensweise war kaum eine dieser Stellen tatsächlich teilzeitgeeignet und wirkte einer Frauenunterrepräsentanz (deutlich größerer Teilzeitanteil, s.o.) zumindest nicht entgegen.

Exemplarisch werden mögliche Ursachen an einzelnen Bereichen erläutert:

3.3.2.2 Kernverwaltung

Ursachen für Unterrepräsentanzen von Frauen auf höherwertigen Stellen liegen in der Tatsache, dass Frauen eher die Familienarbeit übernehmen und nach Mutterschutz/Elternzeit in Teilzeit einsteigen. Von den männlichen Beschäftigten der Verwaltung hat bisher keiner eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten beansprucht.¹

In den Führungsfunktionen gibt es weniger Frauen, da diese Posten bisher fast ausschließlich nicht in Teilzeit ausgeschrieben wurden. Stellen der Statusämter A12 und aufwärts sind bis 2022 mit wenigen Ausnahmen als nicht teilzeitgeeignet ausgeschrieben worden. Zwar wurde die allein nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erforderliche Prüfung, ob die Stelle teilzeitgeeignet ist, vorgenommen. Allerdings wurden Stellen mit Leitungsfunktion organisatorisch für nicht teilbar bewertet.

3.3.2.3 Sozialer und medizinischer Bereich

Im sozialen Bereich gibt es mehr Bewerberinnen als Bewerber, sodass die Personalauswahl in diesen Bereichen meist zugunsten von Frauen getroffen wird, wodurch diese überrepräsentiert sind.

Auch beim medizinischen Fachpersonal verhält es sich so, dass diese Berufe eher von Frauen gewählt werden und sich somit eher weibliche als männliche Kräfte bewerben.

3.3.2.4 Ingenieurinnen/Ingenieure

In A12/EG11 befinden sich 17 Ingenieurinnen/Ingenieure (10 Männer mit 9 VZÄ, 7 Frauen mit 5,462 VZÄ). Ingenieurinnen sind somit mit 38% unterrepräsentiert. Dies liegt an der Tatsache, dass dieser Beruf früher bevorzugt von Männern ausgeübt wurde. Hier ist inzwischen eine Veränderung zu verspüren. Die Männerdominanz an den Hochschulen in diesem Berufsfeld hat abgenommen. Dieser Umstand und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Familien spiegeln sich bei dem Frauenanteil der Bewerberlage wider.

3.3.2.5 Ausbildung

Eine Unterrepräsentanz von Männern liegt in den Ausbildungsbereichen vor. Grund dafür sind die Bewerberlage sowie die besseren Resultate der Bewerberinnen in den Auswahlverfahren. In den vergangenen vier Ausschreibungen für Berufe in der Kernverwaltung bewarben sich zu 59% Frauen. Anders sieht es bei Ausschreibungen für die Ausbildung von Straßenwärterinnen/Straßenwärtlern und Informatikkauffrauen/-männern bzw. Fachinformatikerinnen/Fachinformatikern aus. Hier haben sich im vergangenen Jahr zu 100 % Männer beworben. Bei den letzten drei Ausschreibungen für ein

¹ Ein Mann aus dem Bereich TVöD-SuE hat eine Elternzeit von 10 Monaten in Anspruch genommen.

Berufsanerkennungsjahr für Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen bewarben sich hingegen zu 92 % Frauen. Dies spiegelt die o.g. klassischen „Frauen- oder Männerberufe“ wider.

4 Fluktuationsprognose

In den Jahren 2021 und 2022 haben den Landkreis Wittmund insgesamt 32 Personen verlassen. Im Jahr 2023 standen bis zum 30.06.2023 neun Abgänge an (Stand: 30.06.2023). Die durchschnittliche Fluktuation betrug somit 16,4 Personen pro Jahr. Zum Stichtag 31.12.2022 waren 510 Personen beim Landkreis Wittmund beschäftigt. Die jährliche Fluktuationsquote lag im vorgenannten Zeitraum somit bei ca. 3 %.

Die Abschätzung, wie viele Stellen in den nächsten drei Jahren zur Neubesetzung anstehen, erfolgt anhand der bevorstehenden Renteneintritte bzw. Pensionierungen und der Abgänge aus anderen Anlässen. Die altersbedingten Renteneintritte bzw. Pensionierungen im Geltungszeitraum Juli 2023 bis Juni 2026 lassen sich auf Grundlage der bekannten Personaldaten und dem Erreichen der Regelaltersgrenze ermitteln und betreffen 25 Beschäftigte. Etwaige Verlängerungen oder Verkürzungen bleiben – sofern sie nicht bereits bekannt sind – unberücksichtigt.

Schwieriger gestaltet sich die Prognose bei den vorzeitigen Abgängen aus anderen Anlässen (z. B. Kündigung u.a.). Diese Prognose erfolgt auf Grundlage einer Bestandsaufnahme derartiger Abgänge in den vergangenen Jahren. Der durchschnittliche Wert wird als Prognose für den Geltungszeitraum zugrunde gelegt. Im Zeitraum 2021 bis Juni 2023 haben insgesamt 41 Beschäftigte den Landkreis verlassen. Von diesen 41 Abgängen handelt es sich um 22 altersbedingte Renteneintritte bzw. Pensionierungen. 19 Personen und damit 7,6 pro Jahr haben den Landkreis Wittmund aus einem anderen Anlass verlassen.

Auf dieser Grundlage sind für den dreijährigen Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans ca. 23 Abgänge aus anderen Anlässen zu erwarten.

Veränderungen durch Personen, die in die Elternzeit oder in den Sonderurlaub gehen oder aus einer Beurlaubung zurückkehren, bleiben dabei unberücksichtigt, da diese den Landkreis in der Regel nicht dauerhaft verlassen und damit keine auf Dauer zu ersetzenden Abgänge darstellen. Derartige Unterbrechungen dauern regelmäßig nur ein bis zwei Jahre an.

Für den Geltungszeitraum könnten somit voraussichtlich 48 Stellen neu zu besetzen sein.

5 Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

5.1 Ziele

Für den Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans werden folgende Ziele bezogen auf die einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen beim Landkreis Wittmund angestrebt, wobei sich die Darstellung auf das weniger stark repräsentierte Geschlecht beschränkt:

BesGr.	EG	Geschlecht	Ist (in %)	Ziel (in %)
A15	EG14	Männer	48	47
A14	EG13	Frauen	32	53
A13	EG12	Frauen	38	30 ²
A12	EG11	Frauen	49	50
A11	EG10	Frauen	46	50
A10	EG9c	Frauen	45	50
A9 (LG2 EA1)	EG9b	Frauen	30	40
A9 + A9m.Z.		Männer	25	25
A7		Männer	0	0
	EG9a	Männer	39	40
	EG8 + EGN	Frauen	38	40
	EG7	Männer	43	45
	EG6	Männer	30	35
	EG5	Frauen	33	35
	EG4	Frauen	33	35
	EG3	Frauen	15	20
	EG2	Männer	0	0
	EGS14	Männer	7	10
	EGS12	Männer	45	45
	EGS11b	Männer	39	39
	EGS08b	Männer	0	0
Ausbildung		Männer	37	45

Personalauswahlentscheidungen sind nach dem verfassungsrechtlich normierten Gebot der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerbenden vorzunehmen. Das Geschlecht darf nicht besonders berücksichtigt werden. Insofern können Unterrepräsentanzen nicht durch einzelne Entscheidungen, sondern nur durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für das unterrepräsentierte Geschlecht erreicht werden.

5.1.1 Laufbahngruppe 2 und Beschäftigte ab EG9b

Bei den angegebenen Zielen zu den Besoldungs-/Entgeltgruppen A15/EG14 und A14/EG13 handelt es sich um eine konkrete Prognose aufgrund bereits feststehender Personalentscheidungen und wegfallender Stellen.

Dieser anstehende Abbau der Unterrepräsentanz bei der Besoldungs-/Entgeltgruppe A14/EG13 vergrößert die Unterrepräsentanz in der nachfolgenden Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/EG12, sodass hier zwischenzeitlich eine noch geringere Frauenrepräsentanz als 20 % zu erwarten ist. Die Beförderungen haben nicht dazu geführt, dass Stellen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/EG12 frei geworden sind; die Veränderungen stehen im Zusammenhang mit der Neustrukturierung des Landkreises. Durch die geringe Anzahl von sechs Stellen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/EG12 sind kaum größere Veränderungen und insbesondere kein signifikanter Abbau der Unterrepräsentanz zu erwarten. Ziel ist es hier daher, die Unterrepräsentanz möglichst gering zu halten.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/EG11, A11/EG10 und A10/EG9c besteht ein weitestgehend ausgewogenes Verhältnis. Anstehende Renteneintritte und Pensionierungen könnten dazu führen, dass sich dieses Verhältnis noch weiter angleicht.

² Begründung für niedrigere Zielsetzung als Ist-Zustand vergleiche 5.1.1.

Durch die Übernahme von Auszubildenden, Stipendiatinnen/Stipendiaten und Anwärterinnen/Anwärtern ist ein Abbau der Frauenunterrepräsentanz in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A9/EG9b zu erwarten. Gegenwärtig besteht in diesen Ausbildungsbereichen ein hoher Frauenanteil.

5.1.2 Laufbahngruppe 1

Die Besoldungsgruppen des ehemaligen mittleren Dienstes sind ebenfalls von einer sehr geringen Personenanzahl geprägt. Die Besoldungsgruppen A8 und A6 bestehen jeweils aus nur einer Stelle, weswegen eine Unterrepräsentanz nicht zu prüfen ist. Es fehlt an einer Vergleichsgruppe. Daher bedarf es keiner Zielsetzung. Anzumerken ist, dass im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans ein Ruhestand in der Besoldungsgruppe A6 ansteht, wodurch die einzige Stelle in dieser Besoldungsgruppe im Rahmen der Stellenbesetzung durch eine Beschäftigte wegfällt. In den Besoldungsgruppen A9 + A9m.Z. (LG1 EA2) und A7 stehen keine Veränderungen in Aussicht. Angleichungen der Geschlechterquoten sind daher nicht zu erwarten.

5.1.3 Beschäftigte bis EG9a

Bei den Entgeltgruppen EG9a bis EG4 handelt es sich um Vergleichsgruppen mit größeren Personalbeständen. Daher erscheinen Angleichungen der Geschlechterquote im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans gut möglich.

Die Entgeltgruppe EG3 ist dagegen von einer geringen Personenanzahl mit geringen Arbeitskraftanteilen geprägt. Es stehen nur wenige personelle Veränderungen an. Daher ist nur eine geringe Angleichung der Geschlechterquote zu erwarten.

In die Entgeltgruppe EG2 fällt die Raumpflege. Eine Veränderung der Geschlechterquote ist nicht zu erwarten. Personalabgänge werden nicht ersetzt. Die Tätigkeiten der Abgänge sollen zukünftig durch einen externen Dienstanbieter ausgeübt werden.

5.1.4 Beschäftigte nach TVöD-SuE

In der Entgeltgruppe EGS15 ist nur eine Stelle vorhanden, weswegen eine Unterrepräsentanz nicht zu prüfen ist. Es fehlt an einer Vergleichsgruppe. Daher bedarf es keiner Zielsetzung.

In der Entgeltgruppe EGS14 besteht eine große Männerunterrepräsentanz. Signifikante personelle Veränderungen sind hier aber nicht zu erwarten. Daher ist kein nennenswerter Abbau der Unterrepräsentanz zu erwarten.

In der Entgeltgruppe EGS12 stehen aus denselben Gründen keine Veränderungen an. Im Gegensatz zur Entgeltgruppe EGS14 besteht hier keine Unterrepräsentanz. Das ausgeglichene Verhältnis an VZÄ verteilt sich allerdings auf eine mehr als doppelt so hohe Anzahl an Frauen. Eine Erhöhung der Stundenanteile würde eine Unterrepräsentanz bei den Männern nach sich ziehen. Ziel in dieser Entgeltgruppe ist es daher, das bestehende Verhältnis mindestens zu halten.

Die Entgeltgruppen EGS11b (3 Beschäftigte) und EGS8b (2 Beschäftigte) sind von einer sehr geringen Personenanzahl geprägt. Abgänge stehen nicht in Aussicht. Mangels erwartbarer Personalveränderungen sind keine Angleichungen der Geschlechterquoten zu erwarten.

5.1.5 Ausbildung

Im Bereich Ausbildung (derzeit 40,641 VZÄ, davon 63 % Frauen und 37 % Männer) ist eine Angleichung zu erwarten. Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans wird dieser Personalkörper vollständig neu besetzt. Das bestehende Personal wechselt nach den Ausbildungen in entsprechende Besoldungs-/Entgeltgruppen oder strebt eine Veränderung an. Da die Bewerberlage in den vergangenen Jahren weiblich dominiert gewesen ist, ist jedoch keine Parität zu erwarten.

5.2 Maßnahmen

Im Rahmen des Recruitings gilt es, den Ausschreibungstext einer neu zu besetzenden Stelle im Bewerbungsverfahren weiterhin stets geschlechterneutral zu formulieren. Zudem ist das unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern. Vor der Ausschreibung ist anhand der tagesaktuellen Geschlechterquote in der jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe zu evaluieren, ob eine relevante Unterrepräsentanz vorliegt und um welches Geschlecht es sich handelt. Das unterrepräsentierte Geschlecht ist in der Ausschreibung gem. § 11 Abs. 1 S. 2 NGG gezielt anzusprechen. Neben der Erfüllung von gesetzlichen Verpflichtungen wird hierdurch die Aufmerksamkeit des unterrepräsentierten Geschlechts erhöht. Dies könnte eine Erhöhung von Bewerbungszahlen bewirken.

Zudem werden wie bisher auch vor der Ausschreibung Stellen auf ihre Teilzeiteignung überprüft. Auch höherwertige Stellen mit Führungsverantwortung weisen häufig Sachbearbeitungstätigkeiten in der Aufgabenbeschreibung auf. Für eine Teilzeiteignung können Anteile von Sachbearbeitungstätigkeiten umverteilt werden. Alternativ käme für eine Stelle mit Führungsverantwortung auch ein Jobsharing in Betracht.

Als Maßnahme zum Abbau einer Unterrepräsentanz bietet sich zudem eine gezielte Ansprache und Ermutigung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts und besonders förderungswürdiger Personen an.

Eine paritätische Besetzung von Gremien, wie insbesondere Kommissionen und Arbeitsgruppen, wird angestrebt. Durch die paritätische Besetzung werden die Interessen der unterschiedlichen Geschlechter gewahrt.

Der Bereich der Fortbildung achtet verstärkt auf die Behebung von Unterrepräsentanzen. Insbesondere wird bei der Organisation von Fortbildungsveranstaltungen darauf geachtet, dass Frauen und Männer bei den Teilnehmenden und den Vortragenden gleichermaßen berücksichtigt werden.

6 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

6.1 Teilzeitbeschäftigte – verbesserte Teilhabe

Bei der Terminierung von Dienstbesprechungen, Personalversammlungen und sonstigen Terminen sind Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen. Termine, an denen Teilzeitkräfte teilnehmen, sollen möglichst vormittags bzw. in Absprache mit den Betroffenen erfolgen.

6.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Die vorhandenen Regelungen zur zeitlichen Flexibilisierung werden weiterentwickelt und schließen auch Führungskräfte ein.

In einer neu mit dem Personalrat auszuhandelnden Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit sind flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit aufzunehmen. Diskutiert wird u.a. eine (teilweise) Aufhebung der Kernarbeitszeit. Dies erleichtert allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Die Rahmenarbeitszeit von 12 Stunden gem. TVöD wird ausgeschöpft, um eine bestmögliche Flexibilität für alle Beschäftigten zu ermöglichen.

6.3 Attraktivere und effizientere Gestaltung der ortsflexiblen Arbeit

Die vorhandenen Regelungen zur räumlichen Flexibilisierung werden weiterentwickelt und schließen auch Führungskräfte ein. Dies erfordert auch einen weiteren Ausbau der Digitalisierung und die Nutzung der alternativen, modernen Kommunikationsmöglichkeiten wie bspw. Gruppenchats und Videobesprechungen. Fortbildungen hierzu – abhängig vom individuellen Kenntnisstand – sollten angeboten werden. Die Zusammenarbeit in den Arbeitsbereichen wird unabhängig von dem Thema Gleichstellung durch die

technische Ermöglichung von Gruppenchats und Videobesprechungen effizienter werden. Dadurch steigt zudem der Zusammenhalt (Online-Dienstbesprechungen, virtuelle Frühstücksrunden).

6.4 Elternzeit – in Verbindung bleiben

Beschäftigte in Elternzeit oder nicht aktiv im Dienst befindliche Mitarbeitende können zukünftig über das geplante Extranet regelmäßig aktuelle Informationen (Ausschreibungen, Einladungen zu Betriebsfesten/-ausflügen etc.) erhalten. Durch die Kontaktpflege sind die Beschäftigten in Elternzeit über aktuelle Themen informiert und fühlen sich mitgenommen. Niemand wird vergessen, eine Identifikation mit dem Landkreis Wittmund wird gefördert.

Möglichst frühzeitig sollte für in Elternzeit befindliche Beschäftigte deren Rückkehr und der zukünftige Tätigkeitsbereich vorgeplant werden. So können sich Fachdienste bereits darauf einstellen (persönliche Kontaktaufnahme, Einrichtung des Arbeitsplatzes, Weiterleitung von Fortbildungsangeboten). Dadurch fällt der Wiedereinstieg deutlich leichter. Gegebenenfalls kommt bei vakanten Vertretungsstellen auch eine gezielte Ansprache von Beschäftigten in Elternzeit in Betracht.

6.5 Sensibilisierung für familienbewusstes Führungsverhalten

Die Führungskräfte beim Landkreis Wittmund sind durch eine wiederkehrende Aufnahme des Themenkomplexes „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ zu sensibilisieren.

Es werden Schulungen für Führungskräfte zu den Themen Gleichberechtigung/Gender Mainstreaming angeboten. Dadurch wird Verständnis geweckt und die Akzeptanz der Arbeitsleistung von Teilzeitkräften steigt.

6.6 Spagat zwischen Arbeit und Kinderbetreuung verringern

Die Ferienbetreuungsangebote durch den Ferienzauber e.V. werden bekannt gemacht. Der Ferienzauber e.V. wird durch den Landkreis Wittmund organisiert. Alle Beschäftigten sollen über das Angebot der Kinderbetreuung in bestimmten Ferienzeiten und die Modalitäten informiert werden. Die Schulferien stellen Familien bei der Kinderbetreuung oft vor große Herausforderungen, da die Ferienzeiten regelmäßig die Urlaubstage der Beschäftigten übersteigen. Das Ferienangebot des Ferienzaubers e.V. bringt insoweit Entlastung für die Familien mit schulpflichtigen Kindern im Grundschulalter.

Bei einem vorübergehenden Betreuungsgengpass für ein Kind besteht die Möglichkeit, über die bestehenden Regelungen hinaus aus dem Homeoffice zu arbeiten und die Rahmenarbeitszeit auszuschöpfen. In Ausnahmefällen darf das Kind auch mit in die Dienststätte genommen werden, sofern das Dienstgeschäft dieses zulässt. Führungskräfte sollen explizit darauf hinweisen, damit Betroffene ohne Bedenken diese Angebote nutzen. Der Landkreis hält Spielekisten mit Malutensilien, Bilderbüchern usw. vor und stellt sie bei Bedarf und abhängig von der Kapazität den Beschäftigten für derartige Fälle zur Verfügung.

Darüber hinaus hat der Landkreis Wittmund im Rahmen seiner Mitgliedschaft in der Wachstumsregion Ems-Achse e.V. einen Vertrag über die Notfallbetreuung für Kinder abgeschlossen. Es handelt sich hierbei um einen Service für die Beschäftigten des Landkreises, der gewährleistet, dass bei einem Ausfall der Kinderbetreuung ein kompetenter Ersatz durch eine qualifizierte Tagesmutter gestellt wird. Weitere Informationen darüber befinden sich auf der Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten.

Kolleginnen wird zudem bei Bedarf ein Stillraum zur Verfügung gestellt (§ 7 Abs. 2 MuSchG).

7 Sonstiges

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden.

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sind bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten.