



**LANDKREIS**  
WITTMUND

# **Gleich- stellungsplan**

---

01.09.2026-31.08.2029

## 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 .....                                                       | 6  |
| 3.3 Analyse und Ursachenforschung .....                                                            | 9  |
| 3.3.1 Analyse.....                                                                                 | 9  |
| 3.3.2 Ursachenforschung.....                                                                       | 9  |
| 4. Fluktuationsprognose.....                                                                       | 10 |
| 5. Evaluation der Ziele und Maßnahmen des vorherigen Gleichstellungsplans.....                     | 11 |
| 5.1 Teilzeitbeschäftigte - verbesserte Teilhabe .....                                              | 13 |
| 5.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit.....                                                          | 14 |
| 5.3 Attraktivere und effizientere Gestaltung der ortsflexiblen Arbeit.....                         | 14 |
| 5.4 Elternzeit - in Verbindung bleiben .....                                                       | 14 |
| 5.5 Sensibilisierung für familienbewusstes Führungsverhalten .....                                 | 15 |
| 5.6 Spagat zwischen Arbeit und Kinderbetreuung verringern .....                                    | 15 |
| 6. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz.....                                        | 15 |
| 6.1 Ziele .....                                                                                    | 16 |
| 6.1.1 Laufbahngruppe 2 und Beschäftigte ab EG9b.....                                               | 16 |
| 6.1.2 Laufbahngruppe 1 .....                                                                       | 17 |
| 6.1.3 Beschäftigte bis EG9a .....                                                                  | 17 |
| 6.1.4 Beschäftigte nach TVöD-SuE .....                                                             | 17 |
| 6.1.5 Ausbildung .....                                                                             | 18 |
| 6.2 Maßnahmen .....                                                                                | 18 |
| 7. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit .....    | 18 |
| 7.1 Weiterentwicklung der attraktiven und effizienten Gestaltung der ortsflexiblen Arbeit .....    | 18 |
| 7.2 Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema Diversität und unbewusste Vorurteile .....  | 19 |
| 7.3 Digitalisierung des Handbuches Soziales, Familie und Gesundheit .....                          | 19 |
| 7.4 Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen - nicht nur für Auszubildende und Studierende ..... | 19 |
| 7.5 Bereitstellung von Abfragen zum Thema der Gleichstellung .....                                 | 20 |
| 7.6 Bereitstellung von Tipps zur Elternzeit und Schwangerschaft.....                               | 20 |
| 8. Sonstiges .....                                                                                 | 20 |

## 1. Einleitung

Gleichstellungspläne sind ein wichtiger Baustein für die Chancengleichheit und Gleichberechtigung. Sie dienen als ein Leitfaden für die Sicherstellung gleicher Möglichkeiten und Rechte aller Mitarbeitenden, unabhängig vom Geschlecht, und sind ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung in den niedersächsischen Verwaltungen.

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

Der Gleichstellungsplan wird durch die Dienststelle in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat entwickelt. Dabei werden zunächst Personaldaten vorgestellt und analysiert. Diese Analyse gibt Aufschluss über den Ist-Zustand sowie darüber, an welchen Stellen Unterrepräsentanzen abgebaut werden müssen. Anschließend wird eine Prognose über die Fluktuation der nächsten drei Jahre, in denen dieser Gleichstellungsplan Gültigkeit hat, abgegeben. Im Rahmen dieses Planes 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 Arbeitsumfeldes zu fördern.

Vielfalt ist eine Stärke, die langfristig zu besseren Ergebnissen und innovativen Ideen führt. Daher wird großer Wert auf die Förderung unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen sowie deren Einbeziehung gelegt. Somit wird nicht nur ein Arbeitsumfeld geschaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen, sondern die Entwicklung einer kreativen und dynamischen Behördenkultur wird vorangetrieben.

Mit diesem Gleichstellungsplan wird unser Beitrag zu dieser Verwirklichung geleistet.

## 2. Rechtsgrundlage

Die rechtliche Grundlage hierfür bildet das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz (NGG) vom 09.11.2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 17.11.2011 (Nds. GVBl. S. 422). Gem. § 1 NGG ist das Ziel dieses Gesetzes, für Männer und Frauen 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 für jeweils drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient gem. §15 Abs. 2 NGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation als Grundlage des Gleichstellungsplans. Im Gleichstellungsplan ist nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse der ihn erstellenden Stelle und des Abs. 3 festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- 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 seinen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten.

Gem. §3 Abs. 3 S. 1 NGG liegt Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes vor, wenn der Frau- oder Männeranteil 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.

Gem. §16 Abs. 1 NGG müssen die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sind bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten.

### 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 31.03.2026. Insoweit ergibt sich folgender Stand:

|                         |               |
|-------------------------|---------------|
| Beschäftigte insgesamt: | 491           |
| Davon Frauen:           | 307 = 62,53 % |
| Davon Männer:           | 184 = 37,47 % |

Frauen befinden sich häufiger als Männer in einer Teilzeittätigkeit. Bezogen auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) ist der Anteil der Frauen deutlich geringer. Er liegt bei 241,36 VZÄ und damit bei 57,99 % der Gesamt-VZÄ in Höhe von 416,18. Der Anteil der Männer liegt bei 174,82 VZÄ (42,01 %).



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

| Wochenstundenzahl | Regelarbeitszeit | weiblich | männlich |
|-------------------|------------------|----------|----------|
| Beamtinnen/Beamte | 40               | 36,19    | 37,57    |
| Beschäftigte      | 39               | 32,60    | 37,94    |

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

Beamtinnen/Beamte:

| BesGr        | Anzahl insgesamt | Frauen | Männer | VZÄ Frauen | VZÄ Männer |
|--------------|------------------|--------|--------|------------|------------|
| B5           | 1                | 0      | 1      | 0          | 1,00       |
| B3           | 1                | 0      | 1      | 0          | 1,00       |
| B2           | 1                | 0      | 1      | 0          | 1,00       |
| A14          | 4                | 3      | 1      | 3,00       | 1,00       |
| A13          | 6                | 4      | 2      | 4,00       | 2,00       |
| A12          | 5                | 3      | 2      | 2,30       | 2,00       |
| A11          | 17               | 8      | 9      | 7,01       | 7,80       |
| A10          | 8                | 6      | 2      | 3,75       | 2,00       |
| A9 (LG2 EA1) | 21               | 14     | 7      | 13,48      | 7,00       |
| gesamt       | 64               | 38     | 26     | 33,54      | 24,8       |

| BesGr  | Anzahl insgesamt | Frauen | Männer | VZÄ Frauen | VZÄ Männer |
|--------|------------------|--------|--------|------------|------------|
| A9     | 8                | 6      | 2      | 5,01       | 1,50       |
| A8     | 1                | 1      | 0      | 0,38       | 0          |
| A7     | 2                | 2      | 0      | 1,63       | 0          |
| gesamt | 11               | 9      | 2      | 6,64       | 1,50       |

## Beschäftigte:

| EG     | Anzahl insgesamt | Frauen | Männer | VZÄ Frauen | VZÄ Männer |
|--------|------------------|--------|--------|------------|------------|
| EG15   | 1                | 1      | 0      | 1,00       | 0          |
| EG14   | 4                | 3      | 1      | 1,52       | 1,00       |
| EG13   | 2                | 2      | 0      | 1,37       | 0          |
| EG12   | 2                | 0      | 2      | 0          | 2,00       |
| EG11   | 34               | 20     | 14     | 14,72      | 13,54      |
| EG10   | 30               | 18     | 12     | 15,27      | 11,00      |
| EG9c   | 37               | 21     | 16     | 15,31      | 14,85      |
| EG9b   | 12               | 2      | 10     | 1,51       | 9,92       |
| gesamt | 122              | 67     | 55     | 50,70      | 52,31      |

| EG     | Anzahl insgesamt | Frauen | Männer | VZÄ Frauen | VZÄ Männer |
|--------|------------------|--------|--------|------------|------------|
| EG9a   | 76               | 50     | 26     | 39,12      | 26,00      |
| EG8    | 14               | 7      | 7      | 5,91       | 6,51       |
| EG7    | 13               | 7      | 6      | 6,05       | 6,00       |
| EG6    | 60               | 48     | 12     | 36,92      | 11,45      |
| EG5    | 47               | 18     | 29     | 12,55      | 28,27      |
| EG4    | 7                | 1      | 6      | 0,65       | 5,50       |
| EG3    | 5                | 2      | 3      | 1,16       | 2,50       |
| EG2    | 5                | 5      | 0      | 2,73       | 0          |
| EG1    | 1                | 0      | 1      | 0          | 0,19       |
| gesamt | 228              | 138    | 90     | 105,09     | 86,42      |

| EG     | Anzahl insgesamt | Frauen | Männer | VZÄ Frauen | VZÄ Männer |
|--------|------------------|--------|--------|------------|------------|
| EGS17  | 2                | 2      | 0      | 2,00       | 0          |
| EGS14  | 21               | 20     | 1      | 14,82      | 0,28       |
| EGS12  | 15               | 11     | 4      | 8,20       | 3,51       |
| EGS11b | 5                | 4      | 1      | 2,60       | 1,00       |
| EGS8b  | 1                | 1      | 0      | 0,77       | 0          |
| gesamt | 44               | 38     | 6      | 28,39      | 4,79       |

Ausbildung:

|                 | Anzahl insgesamt | Frauen | Männer | VZÄ Frauen | VZÄ Männer |
|-----------------|------------------|--------|--------|------------|------------|
| Anwärter/innen  | 8                | 7      | 1      | 7,00       | 1,00       |
| Auszubildende   | 14               | 10     | 4      | 10,00      | 4,00       |
| Stipendiaten    | 1                | 1      | 0      | 1,00       | 0          |
| Duale Studenten | 1                | 0      | 1      | 0          | 1,00       |
| Praktikanten    | 4                | 3      | 1      | 3,00       | 1,00       |
| gesamt          | 28               | 21     | 7      | 21,00      | 7,00       |

### 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. Die VZÄ ist eine Kennzahl, die Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitkräfte vergleichbar macht, indem Teilzeitkräfte entsprechend ihrer Arbeitszeitanteile umgerechnet werden. Die 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 B5, B3, B2 und A8 und bei den Entgeltgruppen EG 15, EG 1 und EGS 8b.

Beamte der B-Besoldungsgruppe:

| BesGr. | Beschäftigungsvolumen<br>in<br>(Personalkapazität) VZÄ |        | Anteil<br>Geschlechts<br>Beschäftigungsvolumen eines<br>am |        |
|--------|--------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|--------|
|        | Frauen                                                 | Männer | Frauen                                                     | Männer |
| B5     | 0                                                      | 1,00   | 0%                                                         | 100%   |
| B3     | 0                                                      | 1,00   | 0%                                                         | 100%   |
| B2     | 0                                                      | 1,00   | 0%                                                         | 100%   |

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<br>in<br>(Personalkapazität) VZÄ |        | Anteil<br>Geschlechts<br>Beschäftigungsvolumen eines<br>am |        |
|--------------|-------|--------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|--------|
|              |       | Frauen                                                 | Männer | Frauen                                                     | Männer |
| A16          | EG 15 | 1,00                                                   | 0      | 100%                                                       | 0%     |
| A15          | EG14  | 1,52                                                   | 1,00   | 60,32%                                                     | 39,68% |
| A14          | EG13  | 4,37                                                   | 3,00   | 59,29%                                                     | 40,71% |
| A13          | EG12  | 4,00                                                   | 4,00   | 50%                                                        | 50%    |
| A12          | EG11  | 16,02                                                  | 15,54  | 50,76%                                                     | 49,24% |
| A11          | EG10  | 22,28                                                  | 18,80  | 54,24%                                                     | 45,76% |
| A10          | EG9c  | 19,06                                                  | 16,85  | 53,08%                                                     | 46,92% |
| A9 (LG2 EA1) | EG9b  | 14,99                                                  | 16,92  | 46,98%                                                     | 53,02% |

Laufbahngruppe 1:

| BesGr. | Beschäftigungsvolumen<br>in<br>(Personalkapazität) VZÄ |        | Anteil<br>Geschlechts<br>Beschäftigungsvolumen eines<br>am |        |
|--------|--------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|--------|
|        | Frauen                                                 | Männer | Frauen                                                     | Männer |
| A9     | 5,01                                                   | 1,50   | 76,96%                                                     | 23,04% |
| A8     | 1,00                                                   | 0      | 100%                                                       | 0%     |
| A7     | 1,63                                                   | 0      | 100%                                                       | 0%     |

Beschäftigte bis EG9a:

| EG   | Beschäftigungsvolumen<br>in<br>(Personalkapazität) VZÄ |        | Anteil<br>Geschlechts<br>Beschäftigungsvolumen eines<br>am |        |
|------|--------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|--------|
|      | Frauen                                                 | Männer | Frauen                                                     | Männer |
| EG9a | 39,12                                                  | 26,00  | 60,07%                                                     | 39,93% |
| EG8  | 5,91                                                   | 6,51   | 47,58%                                                     | 52,42% |

|      |       |       |        |        |
|------|-------|-------|--------|--------|
| EG7  | 6,05  | 6,00  | 50,21% | 49,79% |
| EG6  | 36,92 | 11,45 | 76,33% | 23,67% |
| EG5  | 12,55 | 28,27 | 30,74% | 69,26% |
| EG4  | 0,65  | 5,50  | 10,57% | 89,43% |
| EG3  | 1,16  | 2,50  | 31,69% | 68,31% |
| EG2  | 2,73  | 0     | 100%   | 0%     |
| EG 1 | 1,00  | 0     | 100%   | 0%     |

#### Beschäftigte nach TVöD-SuE:

| EG     | Beschäftigungsvolumen<br>in<br>(Personalkapazität) VZÄ |        | Anteil<br>Geschlechts<br>Beschäftigungsvolumen eines<br>am |        |
|--------|--------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|--------|
|        | Frauen                                                 | Männer | Frauen                                                     | Männer |
| EGS17  | 2,00                                                   | 0      | 100%                                                       | 0%     |
| EGS14  | 14,82                                                  | 0,28   | 98,15%                                                     | 1,85%  |
| EGS12  | 8,20                                                   | 3,51   | 70,03%                                                     | 29,97% |
| EGS11b | 2,60                                                   | 1,00   | 72,22%                                                     | 27,78% |
| EGS8b  | 0,77                                                   | 0      | 100%                                                       | 0%     |

#### Ausbildung:

|                 | Beschäftigungsvolumen<br>in<br>(Personalkapazität) VZÄ |        | Anteil<br>Geschlechts<br>Beschäftigungsvolumen eines<br>am |         |
|-----------------|--------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|---------|
|                 | Frauen                                                 | Männer | Frauen                                                     | Männer  |
| Anwärter/innen  | 7                                                      | 1      | 87,5%                                                      | 12,5%   |
| Auszubildende   | 10                                                     | 4      | 71,43 %                                                    | 28,57 % |
| Stipendiaten    | 1                                                      | 0      | 100 %                                                      | 0%      |
| Duale Studenten | 0                                                      | 1      | 0 %                                                        | 100%    |
| Praktikanten    | 3                                                      | 1      | 75 %                                                       | 25 %    |
| Gesamt          | 21                                                     | 7      | 75 %                                                       | 25 %    |

### 3.3 Analyse und Ursachenforschung

#### 3.3.1 Analyse

Insgesamt gibt es, wie bereits dargestellt, einen Frauenüberschuss von rund 63 %, der sich aber in diesem Maße nicht in den VZÄ widerspiegelt (57,99 %). Dies lässt sich auf den hohen Teilzeitanteil bei den weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten zurückführen.

Grund hierfür ist die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung. Behörden überzeugen mit den gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, geregelten Arbeitszeiten und Teilzeitstellen, was insbesondere für Familien mit Kindern viele Möglichkeiten bietet und Sicherheit gibt. Obwohl insgesamt eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung beobachtbar ist, überwiegt noch die traditionelle Denkweise, dass Frauen bei der Familie bleiben, wodurch eher Frauen nach Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung suchen.

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

In den sozialen und medizinischen Arbeitsbereichen sowie im Bereich der Raumpflege besteht jeweils ein hoher Frauenanteil, wohingegen in den handwerklichen Bereichen (z.B. Hausmeister) und der IT jeweils ein hoher Männeranteil vorliegt.

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

#### 3.3.2 Ursachenforschung

In internen Stellenausschreibungen wurde das unterrepräsentierte Geschlecht früher nicht gezielt angesprochen. Die sonstigen Regelungen und Ziele zur Gleichstellung wurden berücksichtigt. (Während der Geltungsdauer des vergangenen Gleichstellungsplanes wurde das unterrepräsentierte Geschlecht zwischenzeitlich angesprochen. Letztlich gilt das Gebot der Bestenauslese.)

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. Die Reststunden bleiben sonst teilweise unbesetzt. Aufgrund dieser Vorgehensweise war kaum eine dieser Stellen tatsächlich teilzeitgeeignet und wirkte einer Frauenunterrepräsentanz (deutlich größerer Teilzeitanteil, s.o.) zumindest nicht entgegen.

In den einzelnen Bereichen gibt es unterschiedliche Ursachen, weshalb es zur Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kommt.

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.

Die Unterrepräsentanz von Männern in den Ausbildungsbereichen liegt ebenfalls an der Bewerberlage sowie der besseren Resultate der Bewerberinnen in den Auswahlverfahren. Auf die vergangenen Ausschreibungen für Berufe in der Kernverwaltung bewarben sich eher Frauen. Im Gegensatz dazu bewarben sich auf Ausschreibungen für die Ausbildung von Straßenwärterinnen und Straßenwärtern sowie Kaufleuten für

Digitalisierungsmanagement/ Fachinformatiker/innen überwiegend männliche Bewerber. Dies spiegelt die zuvor erwähnten klassischen „Frauen- und Männerberufe“ wider.

In Bezug auf die Elternzeit liegt ebenfalls ein Ungleichgewicht vor. Seit dem letzten Stichtag (31.12.2022) bis zu diesem (31.03.2026) haben insgesamt 47 Beschäftigte Elternzeit beansprucht. 13 von ihnen waren Männer, von denen drei eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten beansprucht haben und drei danach in Teilzeit gewechselt sind. Von den 34 weiblichen Beschäftigten in Elternzeit haben insgesamt 30 eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten beansprucht und sechs sind in Teilzeit gewechselt. Auch wenn ein Umdenken beobachtbar ist, fällt auf, dass eher Frauen eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen und bei der Familie bleiben.

## 4. Fluktuationsprognose

In den Jahren 2024 und 2025 haben insgesamt 33 Personen den Landkreis Wittmund verlassen. Im Jahr 2026 stehen 13 Abgänge an (Stand: 31.03.2026). Die durchschnittliche Fluktuation pro Jahr betrug somit 15,33 Personen pro Jahr. Zum Stichtag 31.03.2026 waren 491 Personen beim Landkreis Wittmund beschäftigt. Die jährliche Fluktuationsquote liegt also bei ca. 3 %.

Die Abschätzung der Anzahl der Stellen, die in den nächsten drei Jahren zur Neubesetzung anstehen, erfolgt anhand der bevorstehenden Renteneintritte bzw. Pensionierungen und den Abgängen aus anderen Anlässen. Die altersbedingten Renteneintritte bzw. Pensionierungen lassen sich im Geltungszeitraum September 2026 bis August 2029 anhand der bekannten Personaldaten und dem Erreichen der Regelaltersgrenze ermitteln. Etwaige Verlängerungen oder Verkürzungen blieben – sofern sie nicht bereits bekannt sind – unberücksichtigt.

Die Prognose bei den vorzeitigen Abgängen aus anderen Anlässen (z.B. Kündigung) gestaltet sich dahingegen schwieriger. Sie erfolgt auf Basis einer Bestandsaufnahme derartiger Abgänge der vergangenen Jahre. Der durchschnittliche Wert wird als Prognose für den Geltungszeitraum zugrunde gelegt.

Veränderungen, die durch Personen entstehen, die in die Elternzeit oder in den Sonderurlaub gehen, bleiben dabei unberücksichtigt, da diese den Landkreis in der Regel nicht dauerhaft verlassen. Unterbrechungen dieser Art halten in der Regel nur zwei Jahre an. Diese Stellen müssten also nicht neu besetzt werden.

Für den Geltungszeitraum könnten somit voraussichtlich 46 Stellen der Tarifbeschäftigten neu besetzt werden. Davon werden 25 im ersten Jahr, acht im zweiten Jahr und schließlich 13 im dritten Jahr betroffen sein. Bei den Beamten sind es vier Stellen, wovon im ersten Jahr drei und im dritten Jahr eine neu zu besetzen sind.

## 5. Evaluation der Ziele und Maßnahmen des vorherigen Gleichstellungsplans

Bevor neue Ziele und Maßnahmen vorgestellt werden, müssen zunächst die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans, der vom 01.07.2023 bis 30.06.2026 galt, hinsichtlich ihres Erfolgs betrachtet werden. Zunächst werden die Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanz beleuchtet:

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans von 2023 bis 2026 konnten bei den Beschäftigten mehrheitlich erreicht werden. Die Zielsetzungen für die Besoldungs-/Entgeltgruppen A15/EG14 und A14/EG13 stellen eine konkrete Prognose dar, die sich aus verbindlich getroffenen Personalentscheidungen sowie dem Wegfall von Stellen ableitet. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A14/EG13 und A13/EG12 war das Ziel, die Unterrepräsentanzen möglichst gering zu halten. Hintergrund sind die geringe Anzahl von sechs Stellen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/EG12, die aus der Neustrukturierung des Landkreises Wittmund resultieren. Von einem ursprünglichen Frauenanteil von 38 %, stieg der Anteil zum Ende des Geltungszeitraums auf 50 % an. Damit ist der Unterrepräsentanz der Frauen entgegengewirkt worden und das Ziel wurde erreicht.

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen A14/EG13 hingegen ist der Frauenanteil zum Ende des Geltungszeitraumes signifikant angestiegen und hat sich auf insgesamt 59,29 % nahezu verdoppelt, sodass sich nun die Unterrepräsentanz im Männeranteil von 39,68 % widerspiegelt.

In der Besoldungs- und Entgeltgruppe A15/EG14 ist der Männeranteil von 48 % auf 39,68 % gesunken, sodass das Ziel von 47 % nicht erreicht wurde. Das Ziel, die Unterrepräsentanzen möglichst gering zu halten, wurde damit nicht erfüllt.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/EG11, A11/EG10 und A10/EG9c bestand zum Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes weitestgehend ein ausgewogenes Verhältnis. Vergangene Renteneintritte und Pensionierungen konnten dazu führen, dass sich dieses Verhältnis noch weiter anglich. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/EG11 konnte das Ziel von 50 % Frauenanteil mit 50,76 % leicht übertroffen werden. Der Frauenanteil von 50 % in Besoldungs-/Entgeltgruppen A11/EG10 konnte ebenfalls nach den aktuellen Angaben von 54,24 % leicht überschritten werden. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/EG9c sollte sich der Frauenanteil auf 50 % erhöhen. Am Ende des Geltungszeitraums ist dies mit 53,08 % gelungen.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A9/EG9b war das Ziel, die Unterrepräsentanz seitens der Frauen abzubauen. Hier wurde ein Frauenanteil von 40 % angestrebt. Durch die Übernahme der Auszubildenden, Stipendiatinnen und Anwärterinnen wurde dieses Ziel mit 46,98 % erreicht.

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans stand ein Ruhestand in der Besoldungsgruppe A6 an, wodurch die bislang einzige Stelle dieser Besoldungsgruppe entfiel. In den Besoldungsgruppen A7, A9 sowie A9 mit Zulage (LG 1 EA 2) waren keine personellen Veränderungen absehbar. Entsprechend waren keine Angleichungen der Geschlechterquoten zu erwarten und die Zielvorgaben für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans entfielen damit.

Bei den Entgeltgruppen EG9a bis EG4 handelt es sich um eine Vergleichsgruppe mit größeren Personalbeständen. Das Ziel von 40 % Männeranteil in der Entgeltgruppe 9a konnte mit 39,93 % nur sehr knapp nicht erreicht werden. In der Entgeltgruppe 8 wurden 40 % Frauenanteil als Ziel gesetzt, dies wurde mit 47,58 % am Ende des Geltungszeitraums übertroffen. Das Ziel von 45 % Männeranteil in der EG7 wurde mit 49,79 % ebenfalls übertrumpft. Die Zielsetzung von 35 % Männeranteil in der Entgeltgruppe 6 konnte mit

dem derzeitigen Männeranteil von 23,67 % nicht erzielt werden. In der Entgeltgruppe 5 konnte das Ziel hinsichtlich des 35 %-igen Frauenanteils mit aktuellen 30,74 % ebenfalls nicht erreicht werden. Ähnlich sieht es in der Entgeltgruppe 4 aus. Hier sank der Frauenanteil von 33 % auf 10,57 %, sodass das Ziel von 35 % an dieser Stelle ebenfalls nicht erreicht werden konnte.

Die Entgeltgruppe EG3 ist dagegen von einer geringeren Personenzahl mit geringen Arbeitskraftanteilen geprägt. Der Frauenanteil hat sich jedoch an dieser Stelle auf 31,69 %, verdoppelt sodass das Ziel von 20 % übertroffen wurde.

In der Entgeltgruppe EG2 ist die Raumpflege verortet. Da freiwerdende Stellen nicht nachbesetzt werden und die entsprechenden Tätigkeiten künftig durch einen externen Dienstanbieter erbracht werden sollen, waren an dieser Stelle keine Zielvorgaben vorgesehen.

Für die Entgeltgruppe EGS14 ist eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern festzustellen. Da keine signifikanten personellen Veränderungen zu erwarten waren, konnte sich diese Unterrepräsentanz voraussichtlich nicht nennenswert verringern. Zielvorgaben entfielen daher an dieser Stelle.

In der Entgeltgruppe EGS12 war es das Ziel, dass bestehende Verhältnis mindestens zu halten. Zum Stichtag 30.06.2023 war das Verhältnis an VZÄ ausgeglichen verteilt auf eine mehr als doppelt so hohe Anzahl an Frauen. Das Ziel von 45 % Männeranteil wurde mit dem derzeitigen Stand von 29,97 % daher nicht erreicht.

Die Entgeltgruppen EGS11b (drei Beschäftigte) und EGS8b (zwei Beschäftigte) weisen jeweils nur eine sehr geringe Beschäftigtenzahl auf. Da keine Personalabgänge absehbar sind, wurden mangels personeller Veränderungen ebenfalls keine Zielvorgaben gemacht.

Im Ausbildungsbereich (28 VZÄ; 75 % Frauen, 25 % Männer) wurde im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans aufgrund der vollständigen Neubesetzung des Personalkörpers eine Angleichung der Geschlechteranteile erwartet. Aufgrund der überwiegend weiblichen Bewerberlage wurde jedoch während des Geltungszeitraumes des Gleichstellungsplanes keine vollständige Parität erreicht.

Eine Prüfung der Unterrepräsentanz entfiel für Besoldungs- und Entgeltgruppen, die jeweils nur mit einer Person besetzt sind, da eine Vergleichsgruppe nicht vorhanden ist. Dies gilt für die Besoldungsgruppen B5, B3, B2, A16 und A8 sowie für die Entgeltgruppen EG15, EGS8b und EG1.

| BesGr.       | EG        | Geschlecht | Soll (in %) | Ist (in %) |
|--------------|-----------|------------|-------------|------------|
| A15          | EG14      | Männer     | 47          | 39,68      |
| A14          | EG13      | Frauen     | 53          | 59,29      |
| A13          | EG12      | Frauen     | 30          | 50         |
| A12          | EG11      | Frauen     | 50          | 50,76      |
| A11          | EG10      | Frauen     | 50          | 54,24      |
| A10          | EG9c      | Frauen     | 50          | 53,08      |
| A9 (LG2 EA1) | EG9b      | Frauen     | 40          | 46,98      |
| A9           |           | Männer     | 25          | 23,04      |
| A7           |           | Männer     | 0           | 0          |
|              | EG9a      | Männer     | 40          | 39,93      |
|              | EG8 + EGN | Frauen     | 40          | 47,58      |
|              | EG7       | Männer     | 45          | 49,79      |
|              | EG6       | Männer     | 35          | 23,67      |
|              | EG5       | Frauen     | 35          | 30,74      |
|              | EG4       | Frauen     | 35          | 10,57      |
|              | EG3       | Frauen     | 20          | 31,69      |
|              | EG2       | Männer     | 0           | 0          |
|              | EGS14     | Männer     | 10          | 1,85       |
|              | EGS12     | Männer     | 45          | 29,97      |
|              | EGS11b    | Männer     | 39          | 27,78      |
|              | EGS8b     | Männer     | 0           | 0          |
| Ausbildung   |           | Männer     | 45          | 25         |

\*Die Entgeltgruppe EGN betrifft Notfallsanitäter und ist seit der Ausgliederung der gGmbH nicht mehr zu berücksichtigen.

Im Folgenden sollen die einzelnen Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit des Gleichstellungsplanes 2023 - 2026 evaluiert werden:

### 5.1 Teilzeitbeschäftigte - verbesserte Teilhabe

Dieses Ziel umfasste die Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Terminierung von Dienstbesprechungen, Personalversammlungen und sonstigen Terminen. Diese sollten möglichst vormittags bzw. in Absprache mit den betroffenen Teilzeitkräften erfolgen, da die Kinderbetreuung sowohl in Krippen, Kindergarten und Schulen vorrangig am Vormittag gesichert ist.

Die Personalversammlung am 02.04.2025 fand erstmalig vormittags ab 9:00 Uhr statt, um den Teilzeitkräften eine Teilnahme zu ermöglichen. Sonstige Termine wie die „Bewegte Pause“ sowie anderweitige Termine im Rahmen der Gesundheitsförderung fanden ebenfalls vormittags statt, sodass alle Teilzeitkräfte die Möglichkeit gehabt hätten, hieran teilzunehmen. Rückmeldungen aus dem Kreise der Teilzeitbeschäftigten lassen eine Zustimmung erkennen, dass Arbeitszeiten bei der Planung von Dienstbesprechungen und Personalversammlungen mehr Beachtung finden. Dieses Ergebnis spricht für eine mitarbeiterorientierte Terminplanung. Hinsichtlich der Integration von Teilzeitkräften in die dienstlichen Abläufe zeigt sich, dass die Mitarbeitenden angeben, sich ausreichend eingebunden zu fühlen.

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Einbindung von Teilzeitbeschäftigten in den Arbeitsalltag innerhalb der Landkreisverwaltung Wittmund weitestgehend gelingt. Das Ziel der verbesserten Teilhabe der Teilzeitkräfte ist im Rahmen des Gleichstellungsplanes 2023-2026 damit erreicht worden.

## 5.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Hierbei sollten die vorhandenen Regelungen zur zeitlichen Flexibilisierung weiterentwickelt werden und Führungskräfte einschließen. Neue, flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit sollten in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden, eventuell auch über eine teilweise Aufhebung der Kernarbeitszeit.

Am 01.01.2024 ist die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit beim Landkreis Wittmund in Kraft getreten. Statt der Kernarbeitszeit gilt seitdem die Rahmenzeit. In diesem Zeitrahmen können die Beschäftigten ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende zwischen 06:30 Uhr und 19:00 Uhr selbst bestimmen. Für die Arbeit im Homeoffice gilt eine tägliche Rahmenzeit von 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr. Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit schließt alle Mitarbeitenden (mit Ausnahme der Hauptverwaltungsbeamtin/ des Hauptverwaltungsbeamten und der Dezernentinnen/ Dezernenten) ein. Damit findet eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ebenfalls für die Mehrheit der Führungskräfte statt. Den Mitarbeitenden wird mit dieser Maßnahme vor allem eine größere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Das Ziel der „Flexibilisierung der Arbeitszeiten“ des Gleichstellungsplanes 2023- 2026 wurde damit erreicht.

## 5.3 Attraktivere und effizientere Gestaltung der ortsflexiblen Arbeit

Ziel war es, die bereits vorhandenen Regelungen zur räumlichen Flexibilisierung weiterzuentwickeln und Führungskräfte einzuschließen. Dazu gehörte auch der weitere Ausbau der Digitalisierung und die Nutzung der alternativen, modernen Kommunikationsmöglichkeiten anzubieten.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass ein Großteil der Führungskräfte angibt, digitale Kommunikationsinstrumente aktiv zu nutzen. Dies deutet auf eine zunehmende Integration digitaler Medien in die interne Kommunikation hin. Zudem wurde anhand der Umfrage deutlich, dass sich etwas mehr als die Hälfte der Führungskräfte zusätzliche Fortbildungsangebote in diesem Themenfeld wünscht. Hiermit wird ein Entwicklungsbedarf im Rahmen der Nutzung von digitalen Medien sichtbar. Fortbildungen im Rahmen alternativer, moderner Kommunikationsmöglichkeiten sind laut des Sachbearbeiters für Personalentwicklung geplant.

Das Ziel der „attraktiveren und effizienteren Gestaltung der ortsflexiblen Arbeit“ des Gleichstellungsplanes 2023-2026 ist damit erreicht worden.

## 5.4 Elternzeit - in Verbindung bleiben

Hier war das Ziel, Beschäftigten in Elternzeit oder die nicht aktiv im Dienst befindenden Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, über das Extranet regelmäßig aktuelle Informationen zu erhalten. Zudem sollte möglichst frühzeitig die Rückkehr dieser Beschäftigten vorbereitet werden, um den Einstieg zu erleichtern und die Fachdienste darauf einzustellen.

Die Umfrageergebnisse deuten darauf hin, dass die Informationsanbindung von Mitarbeitenden während der Elternzeit insgesamt gut gelingt. Ein wesentlicher Beitrag hierzu ist die Einrichtung des Extranet-Zugangs im Jahr 2025, der den betroffenen Mitarbeitenden ermöglicht, auch während ihrer Abwesenheit mit der Landkreisverwaltung in Verbindung zu bleiben und so den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Der Fachdienst Personal steht mit den „Elternzeitlern“ im regelmäßigen Austausch, sodass der tatsächliche Zeitpunkt der Rückkehr sowie der weitere Einsatzort zeitnah besprochen werden kann. Im Regelfall findet die Dienststelle stets eine gute Lösung für alle Beteiligten, sodass mindestens drei Monate vor der Rückkehr alle offenen Fragen geklärt sind. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden während der Elternzeit per Mail über die aktuellen Stellenausschreibungen informiert. Das Ziel „Elternzeit - in Verbindung bleiben“ des Gleichstellungsplanes 2023-2026 wurde damit erreicht.

### 5.5 Sensibilisierung für familienbewusstes Führungsverhalten

Führungskräfte waren durch eine wiederkehrende Aufnahme des Themenkomplexes „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ zu sensibilisieren.

Mit der Führungskräfte Schulung im Frühjahr 2026 wurden Führungskräfte zu den Themen „Gleichberechtigung/ Gender Mainstreaming“ informiert und sensibilisiert. Auf die Akzeptanz der Arbeitsleistung von Teilzeitkräften wird auf diese Weise aufmerksam gemacht. Das Ziel der „Sensibilisierung für familienbewusstes Führungsverhalten“ des Gleichstellungsplanes 2023-2026 wurde damit erreicht.

### 5.6 Spagat zwischen Arbeit und Kinderbetreuung verringern

Dieses Ziel umfasste die Bekanntmachung über Ferienbetreuungsangebote, die unter anderem vom Landkreis Wittmund organisiert werden („Ferienzauber e.V.“). Bei einem Betreuungsengpass kann über die bestehenden Regelungen hinaus aus dem Homeoffice gearbeitet werden. In bestimmten Ausnahmefällen darf das Kind mit in die Dienststätte genommen werden. Ein Vertrag zur Notfallbetreuung wurde ebenfalls geschlossen.

Das Ferienbetreuungsangebot „Ferienzauber Wittmund“ wurde 2023 im Intranet für alle Beschäftigten des Landkreises Wittmund veröffentlicht. Seitdem wird der Ferienzauber regelmäßig auch über das Intranet des Landkreises beworben und von den Mitarbeitenden genutzt.

Im Jahr 2023 gab es noch eine größere Anzahl von Beschäftigten und deren betreuten Kindern, wobei in den Sommerferien besonders viele Betreuungstage pro Kind verteilt wurden. Dies könnte auf eine umfangreichere oder flexiblere Betreuung während der Sommerferien hinweisen, möglicherweise bedingt durch einen höheren Betreuungsbedarf in dieser Zeit. In den Jahren 2024 und 2025 ist ein Rückgang sowohl bei der Anzahl der Beschäftigten als auch der betreuten Kinder zu beobachten, was auf eine eventuell geringere Nachfrage hindeutet. Die Ferienbetreuung im Landkreis Wittmund wurde jedoch in den letzten Jahren flexibel an die Bedürfnisse der Beschäftigten und Kinder angepasst. Das Ziel „Spagat zwischen Arbeit und Kinderbetreuung“ des Gleichstellungsplanes 2023-2026 wurde damit erreicht.

## 6. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Die Evaluation unter Ziffer 5 hat gezeigt, dass der Landkreis Wittmund schon viele Maßnahmen in die Wege geleitet hat, die die Gleichstellung von Frau und Mann in der Kreisverwaltung fördern. Die Ziele, die unter Ziffer 5 beschrieben sind, sollen demnach weiterhin verfolgt und berücksichtigt werden. An die Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz kann weiterhin angeknüpft beziehungsweise diese können wie folgt ausgebaut werden:

## 6.1 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. Hierbei entfiel eine Prüfung der Unterrepräsentanz für

Besoldungs- und Entgeltgruppen, die jeweils nur mit einer Person besetzt sind, da eine Vergleichsgruppe nicht vorhanden ist. Dies gilt für die Besoldungsgruppen B5, B3, B2, A16 und A8 sowie für die Entgeltgruppen EG15, EGS8b und EG1. Des Weiteren werden bei den Zielen nur Besoldungs- und Entgeltgruppen berücksichtigt, in der fünf oder mehr Personen beschäftigt sind. Daher werden in der nachfolgenden Darstellung die Besoldungsgruppen A14 (4 Beschäftigte) und A7 (2 Beschäftigte) sowie die Entgeltgruppen EG14 (4 Beschäftigte), EG13 (2 Beschäftigte), EG12 (2 Beschäftigte) und EGS17 (2 Beschäftigte) nicht dargestellt.

| BesGr.       | EG     | Geschlecht | Ist (in %) | Ziel (in %) |
|--------------|--------|------------|------------|-------------|
| A12          | EG11   | Männer     | 49,24      | 50          |
| A11          | EG10   | Männer     | 45,76      | 50          |
| A10          | EG9c   | Männer     | 46,92      | 50          |
| A9 (LG2 EA1) | EG9b   | Frauen     | 46,98      | 50          |
| A9           |        | Männer     | 23,04      | 30          |
|              | EG9a   | Männer     | 39,93      | 45          |
|              | EG8    | Frauen     | 47,58      | 50          |
|              | EG7    | Männer     | 49,79      | 50          |
|              | EG6    | Männer     | 23,67      | 30          |
|              | EG5    | Frauen     | 30,74      | 40          |
|              | EG4    | Frauen     | 10,57      | 20          |
|              | EG3    | Frauen     | 31,69      | 40          |
|              | EGS14  | Männer     | 1,85       | 3           |
|              | EGS12  | Männer     | 29,97      | 30          |
|              | EGS11b | Männer     | 27,78      | 35          |
| Ausbildung   |        | Männer     | 25         | 30          |

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.

### 6.1.1 Laufbahngruppe 2 und Beschäftigte ab EG9b

Bei der Besoldungs- und Entgeltgruppe A16/EG15 ist eine Unterrepräsentanz nicht zu prüfen, da hier nur ein Arbeitsplatz zu vergeben ist und auf Grund dessen keine Vergleichsgruppen innerhalb des Landkreises Wittmund besteht.

In den Besoldungs- und Entgeltgruppen A15/EG14, A14/EG13 und A13/EG12 sind aktuell jeweils weniger als fünf Personen beschäftigt. Aus diesem Grund wurden für diese Besoldungs-/Entgeltgruppen keine Zielvorgaben benannt. Eine Veränderung der Geschlechterquote ist aktuell nicht zu erwarten.

In den nachfolgenden 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.

Durch die Übernahme von Auszubildenden, Stipendiatinnen/Stipendiaten und Anwärterinnen/Anwärtern ist ein weiterer Ausgleich der beiden Geschlechtergruppen in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A9/EG9b zu erwarten. Dies liegt daran, dass überwiegend ein hoher Frauenanteil in den verschiedenen Ausbildungsbereichen erkennbar ist.

### 6.1.2 Laufbahngruppe 1

Die Besoldungsgruppen des ehemaligen mittleren Dienstes sind ebenfalls von einer sehr geringen Personenanzahl geprägt. Die Besoldungsgruppen A8 und A6 bestehen aus nur einem Arbeitsplatz, weswegen eine Unterrepräsentanz nicht geprüft werden kann.

Außerdem sind der Besoldungsgruppe A7 nur zwei Arbeitsplätze zuzuordnen, weshalb auch hier wieder auf eine Zielsetzung verzichtet wird.

In der Besoldungsgruppe A9 + A9m.Z. stehen keine Veränderungen in Aussicht. Angleichungen der Geschlechterquoten sind daher ebenfalls nicht zu erwarten.

### 6.1.3 Beschäftigte bis EG9a

Bei den Entgeltgruppen EG9a bis EG4 handelt es sich um Vergleichsgruppen mit größeren Personalbeständen. Aus diesem Grund erscheinen Angleichungen der Geschlechterquoten im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes gut möglich und die Ziele werden daher auch großzügiger definiert.

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

In der Entgeltgruppe EG1 ist nur ein Mitarbeiter tätig. Daher liegt es nahe, dass keine Vergleichswerte aufgeführt sind und eine Unterrepräsentanz nicht vorgebeugt werden kann.

### 6.1.4 Beschäftigte nach TVöD-SuE

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

In der Entgeltgruppe EGS12 stehen aus denselben Gründen keine Veränderungen an. Im Gegensatz zur Entgeltgruppe EGS14 besteht hier eine geringere Unterrepräsentanz. Das 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. Daher ist das Ziel der Entgeltgruppe, wenigstens den jetzigen Stand zu erhalten.

In der Entgeltgruppe EGS11b ist der Anteil der männlichen Mitarbeitenden wesentlich geringer, weswegen hier eine Senkung der Unterrepräsentanz angestrebt wird.

Die Entgeltgruppen EGS17 (2 Beschäftigte) und EGS8b (1 Beschäftigte) sind ebenfalls von einer sehr geringen Personenanzahl geprägt. Ziele werden daher nicht formuliert.

### 6.1.5 Ausbildung

Im Bereich Ausbildung (28 VZÄ; 75 % Frauen, 25 % Männer) ist eine komplette Neuaufstellung zu erwarten, da im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes der gesamte Personalkörper neu besetzt wird. Das bestehende Personal wechselt nach den Ausbildungen, den Studiengängen oder ähnliches in entsprechende Besoldungs-/Entgeltgruppen oder strebt eine Veränderung im Sinne des Arbeitgeberwechsels an. Da die Bewerberlage in den vergangenen Jahren stark weiblich dominiert gewesen ist, wird es weiterhin Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes erwartet.

### 6.2 Maßnahmen

Im Bereich des Recruitings gilt es, den Ausschreibungstext einer neu zu besetzenden Stelle im Bewerbungsverfahren weiterhin stets geschlechterneutral zu formulieren.

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.

Eine paritätische Besetzung von Gremien, wie insbesondere Kommissionen und Arbeitsgruppen, wurde bereits im Gleichstellungsplan 2023 bis 2026 angestrebt. Weiterhin wird dies als fortlaufendes Ziel beibehalten und soll bei der Besetzung gesondert berücksichtigt werden.

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

## 7. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Wie bereits erwähnt, wurden die Ziele und Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplanes weitestgehend erfüllt. Dies lag insbesondere an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Die Ziele, die unter Ziffer 5 genannt wurden, sollen demnach weiterhin verfolgt und berücksichtigt werden. An die Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung von Erwerbs- und Familienarbeit kann weiterhin angeknüpft und wie folgt ausgebaut werden:

### 7.1 Weiterentwicklung der attraktiven und effizienten Gestaltung der ortsflexiblen Arbeit

Die vorhandenen Regelungen zur räumlichen Flexibilisierung werden weiterentwickelt und schließen ebenfalls Führungskräfte mit ein.

Dies erfordert insbesondere auch einen weiteren Ausbau der Digitalisierung und die Nutzung der digitalen E-Akte. In einigen Bereichen zählt hierzu das aktive Pflegen der digitalen Akte, in anderen Bereichen bedeutet dies den Ausbau der Digitalisierung und das erstmalige Einführen einer E-Akte. Die Zusammenarbeit in den Arbeitsbereichen wird unabhängig von dem Thema Gleichstellung durch die digitale Aktenpflege in eine effizientere Richtung geführt. Dadurch, dass es möglich ist, die Zugriffsrechte zu beschränken, können berechnete Beschäftigte parallel Akten einsehen. Dadurch erleichtert sich nicht nur die Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, sondern vielmehr erleichtert dies die Arbeit im Homeoffice.

Insofern besteht demnach auch das Potential, die Arbeit im Homeoffice effektiver und produktiver zu gestalten und dieses so als eine Entlastung zum „normalen“ Büroalltag zu sehen.

## 7.2 Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema Diversität und unbewusste Vorurteile

Die Führungskräfte beim Landkreis Wittmund sind durch eine wiederkehrende Aufnahme des Themenkomplexes „Diversität und unbewusste Vorurteile“ zu sensibilisieren.

Es werden in Zukunft vermehrt Links und Artikel zum Thema „Diversität und unbewusste Vorurteile“ an die Führungskräfte zur Kenntnisnahme weitergeleitet. Der wiederkehrende Themenkomplex strebt hierbei nicht nur eine vorübergehende Sensibilisierung, sondern eine dauerhafte Sensibilisierung an. Das angestrebte Ziel ist eine vorurteilsfreie Arbeitswelt.

## 7.3 Digitalisierung des Handbuches Soziales, Familie und Gesundheit

Die Überarbeitung des Handbuches Soziales, Familie und Gesundheit erfolgt aktuell in Form eines Auszubildenden-Projektes.

Ziel hierbei ist es, die Daten nicht nur für einen kurzen Zeitraum auf dem aktuellen Stand zu halten, sondern diese online regelmäßig zu pflegen und bei Änderungen zu aktualisieren. So hat jede/r Mitarbeitende sowie jede außenstehende Person die Chance, die Informationen auch ohne die vorhandene Druckversion abzurufen und sich über verschiedenste Themen, sowie über Unternehmen und Einrichtungen zu informieren.

## 7.4 Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen - nicht nur für Auszubildende und Studierende

Vor einigen Jahren wurden motorisierte höhenverstellbare Tische für die Auszubildenden und Studierenden des Landkreises Wittmund angeschafft.

Besonders für Teilzeitkräfte, die aktuell nicht immer einen eigenen Arbeitsplatz besitzen und gegebenenfalls am sogenannte „Desksharing“ teilnehmen, sollen spürbare Schritte nach vorne gemacht werden. Um in diese Richtung zu gelangen, zählt hierzu insbesondere auch die Anschaffung von weiteren motorisierten höhenverstellbaren Tischen. Teilzeitkräften soll auf diese Weise die Chance auf eine passende Arbeitsplatzausrüstung nicht vorenthalten werden. Außerdem kommt es hierdurch zu einer Förderung des Modelles „Desksharing“, sodass das kollegiale Teilen eines Arbeitsplatzes normalisiert und ebenfalls auch als unkritisch angesehen wird.

## 7.5 Bereitstellung von Abfragen zum Thema der Gleichstellung

Alle Mitarbeitenden sollen in Zukunft jederzeit die Möglichkeit bekommen, zur Zufriedenheit mit dem Thema Gleichstellung befragt zu werden.

In Zukunft soll daher eine Abfrage auf der Intranetseite unter dem Reiter „Unsere Interessenvertretung“/Gleichstellung bereitgestellt werden, bei der jederzeit Feedback zum Thema Gleichstellung abgegeben werden kann. Diese Abfrage soll künftig anonym und freiwillig zur Verfügung stehen. Anschließend wird das Abfrageergebnis mit Angabe von Verbesserungsvorschlägen und Kritik direkt an die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte weitergeleitet. Allgemein bietet dies den Vorteil, dass Unzufriedenheit und Verbesserungsvorschläge leichter und schneller herausgefiltert und somit auch berücksichtigt und angepasst werden können. Außerdem könnte dies aufgrund der Anonymität dazu beitragen, dass offeneres und zudem mehr Feedback zum Thema geäußert wird.

## 7.6 Bereitstellung von Tipps zur Elternzeit und Schwangerschaft

Um insbesondere Eltern und werdenden Eltern den Einstieg in die Elternzeit zu erleichtern, sollen in Zukunft Tipps und Checklisten zum Thema Elternzeit und Schwangerschaft im Intranet hinterlegt sein. Diese werden ebenfalls unter dem Reiter „Unsere Interessenvertretung“/Gleichstellung zu finden sein.

Durch dieses Angebot besteht die Möglichkeit, sich sowohl vor als auch nach der Geburt zu informieren und Beratungsmöglichkeiten wahrzunehmen. Die Sorge, etwas übersehen zu haben, kann minimiert oder gar ganz genommen werden. Zudem wird Kolleginnen und Kollegen damit der Einstieg in die Elternzeit erleichtert und Beschäftigte fühlen sich auf diese Weise unterstützter und sicherer, den Schritt in die Elternzeit zu wagen.

## 8. Sonstiges

Der Gleichstellungsplan 2026 bis 2029 wird im Extranet des Landkreises Wittmund und auf diesem Wege allen Beschäftigten des Landkreises Wittmund bekanntgegeben.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen sind bei anstehenden Personalmaßnahmen und Organisationsentwicklungen zu beachten.