



Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung

für den Zeitraum
von 2021 bis 2023

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Präambel	5
3	Organisations- und Personalstruktur	6
3.1	Struktur nach Geschlechtern	7
3.2	Struktur nach Beschäftigtengruppen	8
3.3	Struktur nach Funktionen	9
3.4	Struktur nach Teil- und Vollzeit	12
3.5	Struktur nach Alter	15
3.6	Struktur nach Laufbahngruppen und Besoldungs-/Entgeltgruppen	16
3.6.1	Laufbahngruppe 1 – Beamtinnen/Beamte	17
3.6.2	Laufbahngruppe 2 – Beamtinnen/Beamte	17
3.6.3	Laufbahngruppe 1 – Tariflich Beschäftigte (vergleichbar)	19
3.6.4	Laufbahngruppe 2 – Tariflich Beschäftigte (vergleichbar)	20
4	Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	22
4.1	Familienbewusste Philosophie	22
4.2	Arbeitszeit	22
4.2.1	Flexible Arbeitszeiten	22
4.2.2	Reduzierte Arbeitszeit/Teilzeitbeschäftigung	23
4.2.3	Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit	25
4.3	Elternzeit, Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen und Langzeitbeurlaubung	25
4.3.1	Elternzeit und Langzeitbeurlaubung	25
4.3.2	Dauer der Elternzeit	27
4.3.3	Beurlaubung zur Pflege Angehöriger	28
4.3.4	Wiedereinstieg in den Beruf – Rückkehr aus der Elternzeit bzw. aus unbezahlter Langzeitbeurlaubung	28
4.3.5	Kontakterhalt während der Elternzeit oder bei unbezahlter Langzeitbeurlaubung	29
4.4	Arbeitsorganisation und Arbeitsort	29
4.4.1	Alternierende Telearbeit	29
4.4.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement	31
4.4.3	Dienstanweisung für die Beurteilung von Beschäftigten beim Landkreis Göttingen ...	31
5	Führungskultur	32
6	Personalentwicklung	33
6.1	Teilzeitmodelle in Führungspositionen	33
6.2	Mentoring-Programm „Fit für Führung“	33

7	Service für Familien	34
7.1	Betriebsnahe Kinderkrippe „Wimmelburg“	34
7.2	Pflegeberatung im Senioren- und Pflegestützpunkt	34
7.3	Betriebliche Sozialberatung	34
8	Anhang	34
8.1	Interne Vorschriften und Veröffentlichungen.....	34
8.2	Bewerbungszahlen der Nachwuchskräfte.....	35
8.3	Organisationsübersicht mit Führungskräften weiblich/männlich.....	37
8.4	Dezernatsverteilungsplan mit Anteilen Führungskräfte und Mitarbeitende, sowie weiblich/männlich.....	38

1 Vorwort

Seit Januar 2011 gilt das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), in dem die Erarbeitung eines Gleichstellungsplanes in den §§ 15 und 16 gesetzlich festgeschrieben ist. Für den Landkreis Göttingen ist der nunmehr vorliegende vierte Gleichstellungsplan viel mehr als die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht. Die intensiven Analysen der Beschäftigtenstruktur und der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben bisher in jedem Gleichstellungsplan aufgezeigt, welche positive Entwicklungen und Fortschritte in der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung zu verzeichnen sind.

Als wichtiger Arbeitgeber in der Region sieht sich der Landkreis Göttingen in einer Vorbildfunktion beim Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen, insbesondere bei der inzwischen erreichten fast paritätischen Besetzung von Führungspositionen. Dabei spielt auch der gelungene Einstieg in Teilzeitmodelle in diesem Bereich eine entscheidende Rolle. Die Führungsetagen im Landkreis Göttingen sind nicht mehr männlich dominiert, Frauen haben ganz selbstverständlich ihren Weg bis in die höchsten Leitungspositionen hineingefunden.

Neben der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein ebenso fester wie selbstverständlicher Bestandteil unserer Personalentwicklung. Gute Rahmenbedingungen in diesem Bereich anzubieten prägen unser Verwaltungshandeln und unsere Verwaltungskultur.

Die Arbeitsgesellschaft wird sich verändern. Auch in den öffentlichen Verwaltungen wird die Zukunft der Arbeit digitaler, vernetzter und flexibler sein. Das bietet auch Chancen für die vielfältigen Lebensentwürfe unserer Mitarbeiter*innen. Die Digitalisierung kann die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sehr effektiv unterstützen und perspektivisch sogar dazu beitragen, dass sich klassische Rollenbilder aufweichen und die unbezahlte Sorgearbeit fairer verteilt wird. Mehr und mehr Frauen und Männer wollen sowohl gleichberechtigt arbeiten als auch sich ebenso partnerschaftlich in der Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige engagieren. Wir unterstützen die Balance zwischen Familie, Beruf und Privatleben unserer Mitarbeiter*innen.

An der Erstellung des Gleichstellungsplanes waren gem. § 20 Abs. 1 NGG die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sowie zusätzlich der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung. Gemäß § 15 Abs. 4 NGG wird der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

Göttingen, 01.04.2022

gez. Marcel Riethig

Marcel Riethig
Landrat

2 Präambel

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) in seiner Fassung vom 17.11.2011 ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern, sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Diese Zielsetzung ist nach dem NGG folgendermaßen zu erreichen:

1. Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.
2. Das Handeln der Verwaltung ist stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen.
3. Die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen.
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, sind zu beseitigen oder auszugleichen.
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Ein Instrument zur Verwirklichung dieser Zielsetzungen ist der jeweils für drei Jahre zu erstellende Gleichstellungsplan, dessen Grundlage eine Bestandsaufnahme mit Daten zur Personalstruktur bildet. Diese Daten geben Auskunft darüber, in welchen Bereichen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt (§ 3 Abs. 3 NGG). Nach erfolgter Analyse und einer Fluktuationsabschätzung sind Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen. Die Wirkung der Zielfestlegungen wird nach Ablauf der Geltungsdauer überprüft und bewertet. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Personalentwicklung.

Der letzte Gleichstellungsplan von Dezember 2017 wurde für den Zeitraum 01.11.2016 bis 31.12.2019 erstellt. Der nun vorliegende Plan erscheint pandemiebedingt verspätet und für den Zeitraum 2021 bis 2023. In den Unterpunkten werden Entwicklungen zwischen den Zeiträumen betrachtet. Dazu werden auch die Erhebungen aus dem Personalbericht für die Kreisverwaltung Landkreis Göttingen von September 2018 herangezogen.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist und bleibt eine wichtige Zukunftsaufgabe, die auch zur Modernisierung der öffentlichen Verwaltung beiträgt. Nur durch die Nutzung aller Potentiale von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen kann eine Kommunalverwaltung den Herausforderungen der Gegenwart und den zukünftigen Entwicklungen gerecht werden.

Die Änderungen im Personenstandsrecht aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) haben auf diesem Gleichstellungsplan insofern keine Auswirkung, als dass sich alle Beschäftigten bislang dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordneten. Alle Auswertungen und Grafiken beinhalten daher nur die Merkmale „Frauen“ und „Männer“.

3 Organisations- und Personalstruktur

Die **Organisationsstruktur** der Kreisverwaltung Göttingen ergibt sich aus dem Dezernatsverteilungsplan (siehe nachfolgende Abbildung). Unter dem Landrat gibt es fünf Stabsstellen und drei Dezernate. Innerhalb der Dezernate sind 13 Fachbereiche bzw. Referate eingerichtet.

Dezernatsverteilungsplan des Landkreises Göttingen

Stand: 01.06.2021

Landrat			
	Dezernat für Bauen, Umwelt, Nachhaltige Regionalentwicklung, Veterinärwesen und Gebäudemanagement (I)	Dezernat für Jugend, Bildung, Arbeit, Soziales und Kultur (II)	Dezernat für Finanzen, Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Innere Dienste (III)
01 Zentrale Steuerung	05 Referat Nachhaltige Regionalentwicklung	06 Referat Demografie und Sozialplanung	10 Innere Dienste
02 Strategische Steuerung und Kommunikation	39 Veterinärwesen und Verbraucherschutz	40 Bildung, Sport und Kultur	20 Finanzen
03 Justitiariat	60 Bauen	50 Soziales	32 Öffentliche Sicherheit und Ordnung
04 Gleichstellungsbeauftragte	70 Umwelt	51 Jugend	
14 Rechnungsprüfungsamt	80 Gebäude-management	56 Jobcenter	

Detailliertere Ansichten inklusive der Geschlechterverteilung in den Organisationseinheiten befinden sich im Anhang:

- [8.3](#) Organisationsübersicht mit Führungskräften weiblich/männlich
- [8.4](#) Dezernatsverteilungsplan mit Anteilen Führungskräfte und Mitarbeitende, sowie weiblich/männlich

Die Erhebung der Zahlen der **Personalstruktur** des Landkreises Göttingen dient als Grundlage für die Analyse, für die Erarbeitung von Zielvorgaben und die Entwicklung der zu ergreifenden Maßnahmen. Sie erfolgte mit Datenstand Juni 2021, sofern in den Unterpunkten kein anderes Datum oder Zeitraum genannt ist.

Ein direkter Vergleich der Entgelt- und Besoldungsgruppen ist wegen der deutlich unterschiedlichen beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften zur Einstufung nicht möglich. Daher wird die jeweilige Personalstruktur von Beamtinnen/Beamten und der Tarifbeschäftigten einzeln dargestellt. Besoldungs- und Entgeltgruppen, die für die Kreisverwaltung Göttingen nicht relevant sind, wurden aus Vereinfachungsgründen nicht mit aufgenommen.

Der Landkreis Göttingen hatte zum Stichtag **30.06.2021** einen Personalbestand von **1.870 Mitarbeiter*innen**.

Darin sind folgende Personengruppen enthalten:

- Beschäftigte im aktiven und passiven Dienstverhältnis, d.h. unabhängig von Elternzeit, Langzeiturlaub und ähnlichem (1.828 Personen)
- Beschäftigte, welche von anderen Kommunen zum Landkreis Göttingen abgeordnet sind (6 Personen)
- Beschäftigte, welche vom Landkreis Göttingen abgeordnet wurden (36 Personen)

Nachwuchskräfte wurden nicht berücksichtigt, werden aber unter Punkt [3.3](#) mit aufgeführt. Zum Stichtag waren 71 Personen in der Ausbildung bzw. im Studium.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass es in einzelnen Auswertungen zu Differenzen kommen kann, da einige Personen mehrere Stellenanteile in unterschiedlichen Organisationseinheiten innehaben oder sich mehrere Personen eine Stelle teilen.

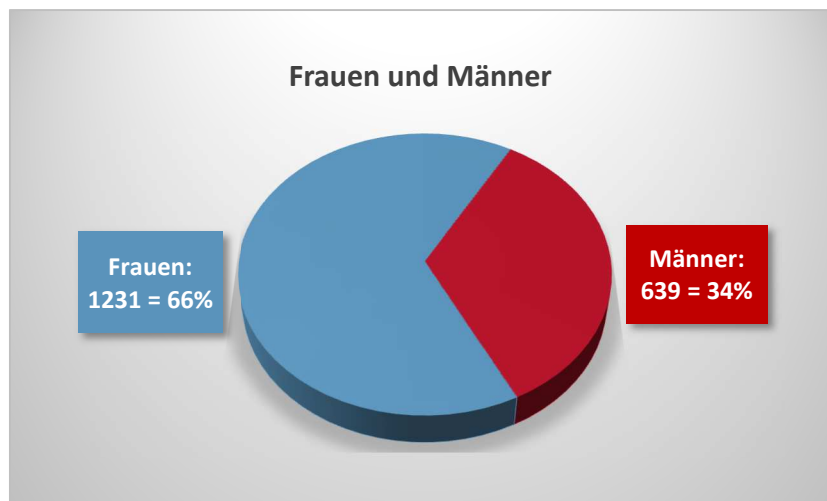
Eine erste Übersicht einiger Strukturen zum Einstieg:



Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016-2019 mit einer Beschäftigtenanzahl von 1.628 Personen und zum Personalbericht 2018 mit einer Grundlage von 1.648 Personen hat sich das Gesamtpersonal erheblich erhöht. Ein wesentlicher Grund liegt unter anderem in der befristeten Anstellung von knapp 100 Personen für die kreiseigenen Impfzentren.

3.1 Struktur nach Geschlechtern

In der Kreisverwaltung Göttingern ergab sich zum Stichtag folgende Verteilung von Frauen und Männern – insgesamt 1.870 Mitarbeiter*innen.



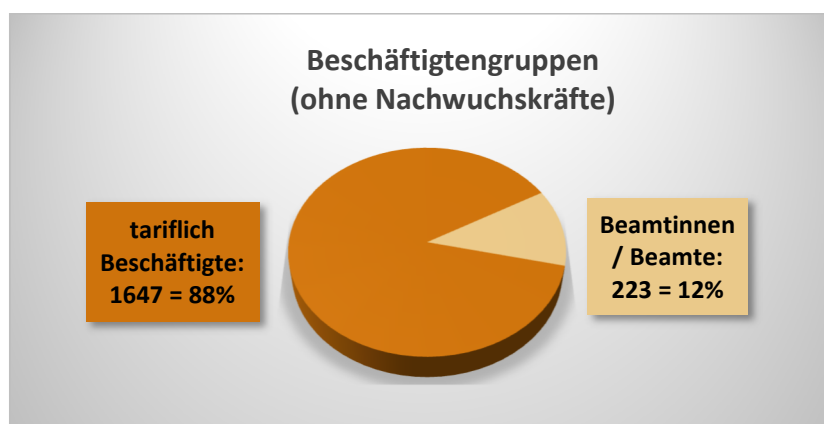
Mit der Verteilung von etwa ein Drittel zu zwei Drittel weicht die Kreisverwaltung leicht vom Trend auf Landesebene ab; dort 40 Prozent Männer und 60 Prozent Frauen¹. Die Unterrepräsentanz von Männern begründet sich aus der beruflichen Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt. Verwaltungsbereufe zeichnen sich insgesamt durch einen hohen Frauenanteil aus, sie bilden bis heute eine der Berufswahlpräferenzen von Frauen.

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016-2019 mit 63 Prozent Frauen / 37 Prozent Männer und dem Personalbericht 2018 mit 65 Prozent Frauen / 35 Prozent Männer zeigt sich ein weiteres Auseinanderdriften der Geschlechtergruppen. Auf Landesebene ist jedoch eine Annäherung zu beobachten.

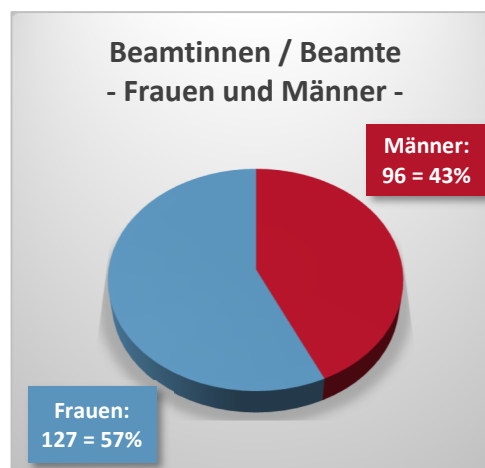
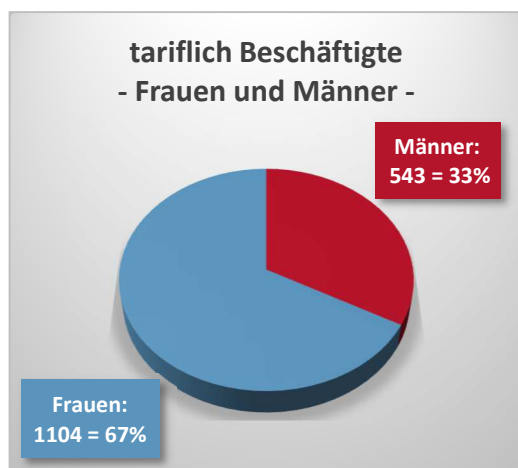
3.2 Struktur nach Beschäftigtengruppen

Die Beschäftigten des Landkreises Göttingen werden in die Gruppen „tariflich Beschäftigte“ und „Beamtinnen und Beamte“ unterschieden. Auch die Nachwuchskräfte gehören diesen Gruppen als Auszubildende (51 Personen) bzw. Anwärter*innen (20 Personen) an. Im Punkt [3.3](#) werden die Nachwuchskräfte genauer betrachtet. Im Punkt [3.6](#) werden die Laufbahn- und Besoldungsgruppen analysiert.

In der Kreisverwaltung Göttingern ergab sich zum Stichtag folgende Verteilung von tariflich Beschäftigten und Beamten/Beamtinnen – insgesamt 1.870 Mitarbeiter*innen.



In den beiden Gruppen ergaben sich folgende Verteilungen von Frauen und Männern.

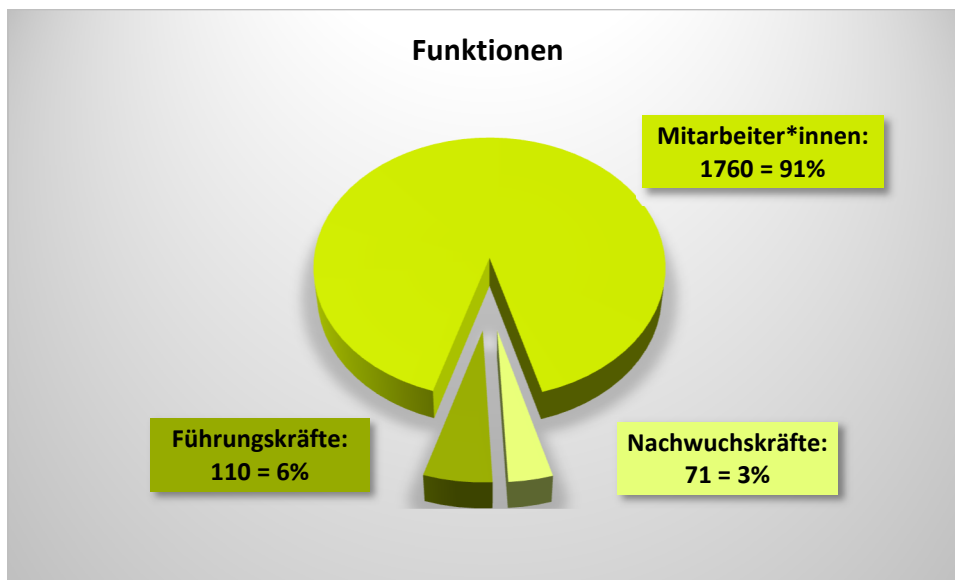


¹ Landesamt für Statistik Niedersachsen, LSN-Online-Datenbank; Internetseite vom 26.07.2021 <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>; Tabelle K9100312 für Niedersachsen 2019

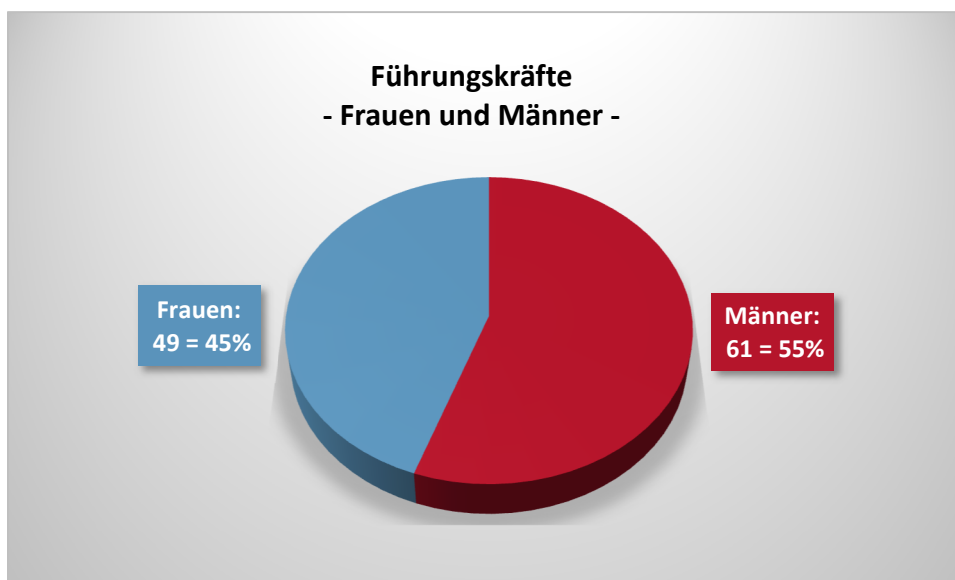
3.3 Struktur nach Funktionen

Eine Aufschlüsselung nach Funktionen soll eine Übersicht ermöglichen, wie viele Führungskräfte, Nachwuchskräfte und Mitarbeiter*innen in der Kreisverwaltung tätig sind. Zu den Führungskräften zählen neben der Verwaltungsleitung alle Positionen, die Führungsfunktionen ausüben: Teamleitungen, Fachdienstleitungen, Fachbereichsleitungen, Leitungen der Stabsstellen und Referate. Zu den Nachwuchskräften zählen alle Auszubildende*n und Anwärter*innen.

Die Verteilung stellt sich zum Stichtag wie folgt dar:



Die Geschlechterverteilung bei den Führungskräften ist aus der nachfolgenden Abbildung ersichtlich.



Innerhalb der Führungskräfte ergibt sich nachfolgende Aufteilung mit entsprechender Kennzeichnung einer Unterrepräsentanz:

Leitungsfunktion	Beschäftigte je Gruppe	davon		Unterrepräsentanz*	
		Frauen	Männer	Anteil	Geschlecht
Landrat	1	0	1	0,0%	Frauen
Leitungen Stabsstellen	5	3	2	40,0%	Männer
Dezernate	3	2	1	33,3%	Männer
Leitungen Fachbereiche und Referate 05/06	13	6	7	46,2%	-
Leitungen Fachdienste und Referat PE	38	17	21	44,7%	Frauen
Teamleitungen	50	21	29	42,0%	Frauen
Summe	110	49	61	44,5%	Frauen

In der Gesamtheit der Führungskräfte ist eine knappe Unterrepräsentanz der Frauen (44,5 Prozent) festzustellen. Bei den obersten Leitungsebenen (Landrat, Dezernate) handelt es sich um Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte. Seitens der Verwaltung bestehen bei diesen (Führungs-) Positionen keine Einflussmöglichkeiten hinsichtlich der Besetzung. Die Stabsstellen werden aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl immer eine Unterrepräsentanz ausweisen. Auf der Leitungsebene Fachbereiche/Referate ist der Ausgleich schon gut gelungen. Bei den Fachdienstleitungen/Referat ist die 45er-Marke und damit der Ausgleich nach NGG nahezu erreicht (44,7 Prozent). Verbesserungsbedarf besteht hauptsächlich auf Ebene der Teamleitungen, wo mit 42,0 Prozent eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen ist.

Detailliertere Aufsplitterungen inklusive der Geschlechterverteilung in den Organisationseinheiten befinden sich im Anhang:

- [8.3](#) Organisationsübersicht mit Führungskräften weiblich/männlich
- [8.4](#) Dezernatsverteilungsplan mit Anteilen Führungskräften und Mitarbeitende, sowie weiblich/männlich

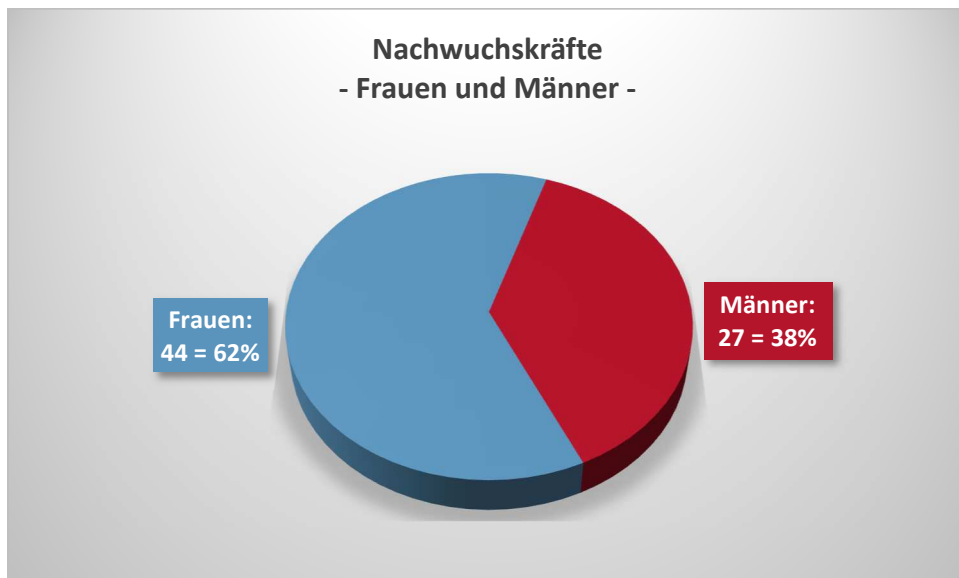
* Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil gleich/kleiner 45 Prozent)

Die **Nachwuchskräfte** verteilen sich zum Stichtag auf die folgenden Berufe:

Ausbildungsberuf	Beschäftigte je Gruppe	davon		Unterrepräsentanz*	
		Frauen	Männer	Anteil	Geschlecht
Kreisinspektor- Anwärter*in	16	10	6	37,5%	Männer
Kreissekretär- Anwärter*in	2	1	1	50,0%	-
Verwaltungsfach- angestellte*r	45	30	15	33,3%	Männer
Fachinformatiker*in	1	0	1	0,0%	Frauen
Kauffrau/Kaufmann für Tourismus und Freizeit	1	1	0	0,0%	Männer
Lebensmittelkontroll- sekretär-Anwärter*in	2	1	1	50,0%	-
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	3	0	3	0,0%	Frauen
Sozialpädagogin/- pädagoge	1	1	0	0,0%	Männer
Summe	71	44	27	38,0%	Männer

Daneben sind derzeit fünf Praktikantinnen/Praktikanten für die staatliche Anerkennung im Rahmen des Studienganges Sozialarbeit/Sozialpädagogik beim Landkreis Göttingen beschäftigt.

Die Geschlechterverteilung bei den Nachwuchskräften insgesamt ist in der nachfolgenden Abbildung grafisch dargestellt.



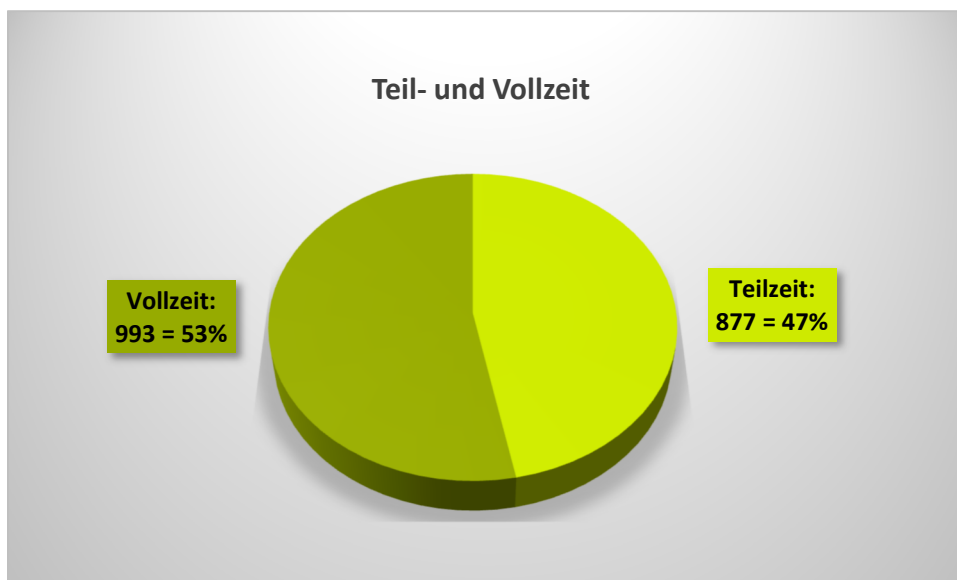
* Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil gleich/kleiner 45 Prozent)

Im Gleichstellungsplan 2016-2019 wurde bei den Nachwuchskräften insgesamt eine Verteilung von 44 Prozent Frauen und 56 Prozent Männern festgehalten. Im Personalbericht 2018 kehrte sich das Verhältnis um mit 56 Prozent Frauen und 44 Prozent Männern. Im vorliegenden Plan ist eine erneute Umkehr mit einem größeren Unterschied festzustellen – 62 Prozent Frauen und 38 Prozent Männer. Ein Ausgleich der Unterrepräsentanz insgesamt ist anzustreben. Entsprechend § 17 NGG ist für die Unterrepräsentanz die Gesamtzahl der Auszubildenden in der Dienststelle relevant. Da die Ausbildungsberufe im Kontext geschlechtsspezifischer Berufswahlpräferenzen stehen, wird dies jedoch erschwert.

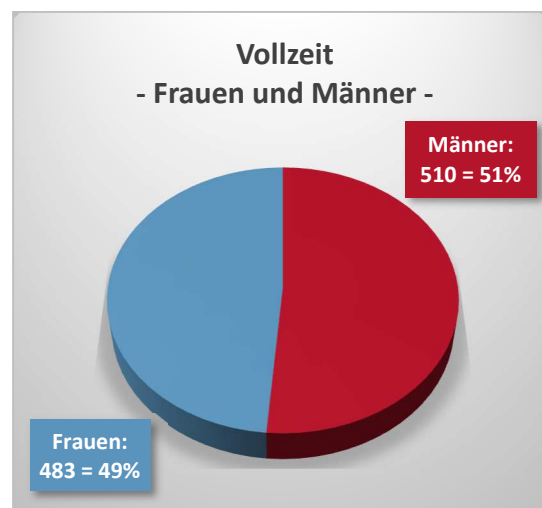
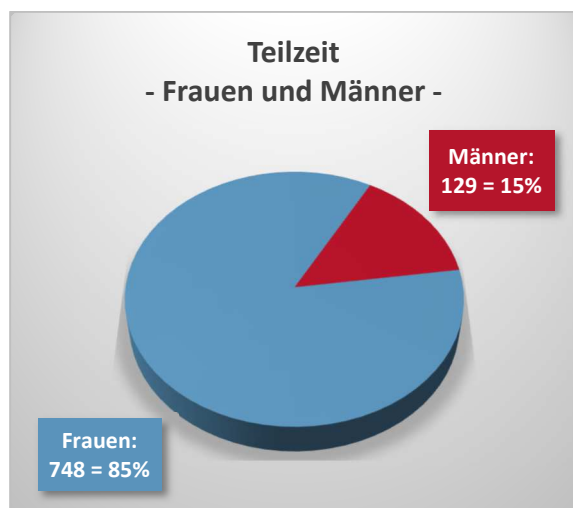
3.4 Struktur nach Teil- und Vollzeit

Der Landkreis Göttingen ermöglicht als Arbeitgeber und Dienstherr seinen Mitarbeiter*innen grundsätzlich die dauerhafte oder zeitweise Änderung des Arbeitszeitumfangs. Als Teilzeitkräfte werden daher alle erfasst, die zum Stichtag nicht Vollzeit gearbeitet haben.

In der Kreisverwaltung Göttingern ergab sich zum Stichtag folgende Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitkräften – insgesamt 1.870 Mitarbeiter*innen.



In den beiden Gruppen ergaben sich folgende Verteilungen von Frauen und Männern.



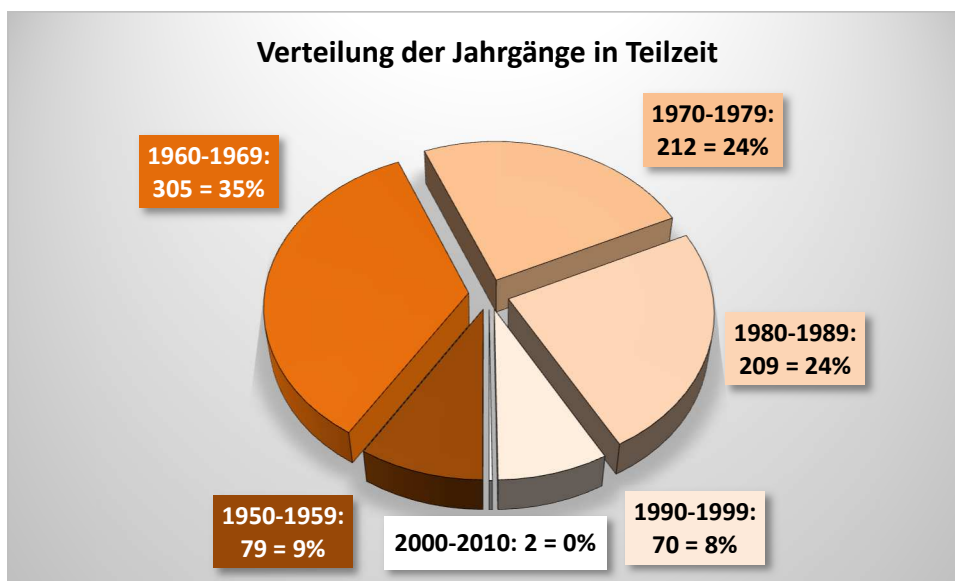
In der Kreisverwaltung machen die Teilzeitkräfte 47 Prozent der Beschäftigten aus und liegen damit über dem Anteil im Gesamtbereich Göttingen im öffentlichen Dienst mit etwa 38 Prozent. Im Gesamtbereich entfallen davon 21 Prozent auf männliche und 79 Prozent auf weibliche Beschäftigte. Die Vollzeitbeschäftigten (62 Prozent) unterteilen sich in 54 Prozent Männer und 46 Prozent Frauen.²

In der Kreisverwaltung liegt der männliche Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 15 Prozent unter dem oben genannten Vergleichswert. Die Verteilung im Bereich der Vollzeitkräfte ist in der Kreisverwaltung etwas ausgeglichener.

Die Teilzeitquote hat sich vom Gleichstellungsplan 2016-2019 (41 Prozent) über den Personalbericht 2018 (44 Prozent) bis zur vorliegenden Analyse (47 Prozent) kontinuierlich erhöht. Dadurch zeigt sich, dass der Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung stetig wächst und auch umgesetzt wird. Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert in der Bevölkerung und den Mitarbeitenden ein.

Während die Teilzeitquote steigt, stagniert der Anteil der Frauen unter den Teilzeitkräften in diesem Vergleichszeitraum auf hohem Niveau (85/86/85 Prozent). Teilzeit als Arbeitszeitmodell ist weiterhin überwiegend für Frauen interessant. In der Regel geschieht dies aus familiären Gründen; insbesondere Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Weitergehende Auswertungen zu den Gründen ist technisch nicht möglich.

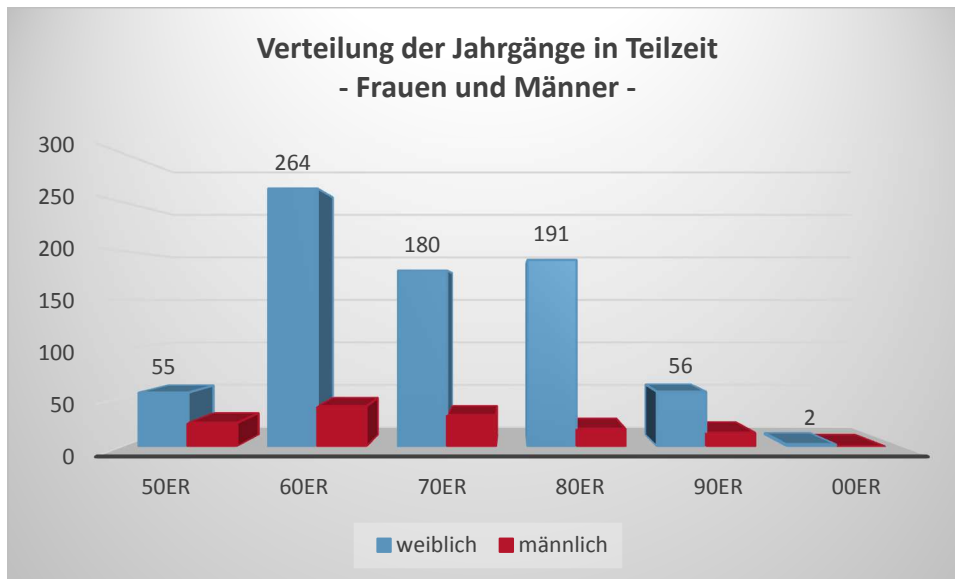
Aus der nachfolgenden Abbildung ist die Verteilung der Teilzeitkräfte nach ihren Geburtsjahrgängen (in 10er Staffelung) erkennbar.



Es zeigt sich, dass die in Teilzeit befindlichen Beschäftigtengruppen mit Alter 30+ und 40+ mit jeweils 24 Prozent insgesamt fast die Hälfte der Personen mit reduziertem Stundenumfang ausmachen. Dies ist mit der Familienphase zu begründen. Die Beschäftigtengruppe mit Alter 50+ macht einen Anteil von 35 Prozent aus. Dies kann mit Angehörigenpflege (deren Eltern sind etwa 70+) und der für dieses Alter noch typischeren Rollenverteilung zusammenhängen. In den Folgeberichten wird es interessant zu beobachten, ob auch für jüngere Jahrgänge Teilzeit wichtiger wird und ob die Dekaden sich annähern.

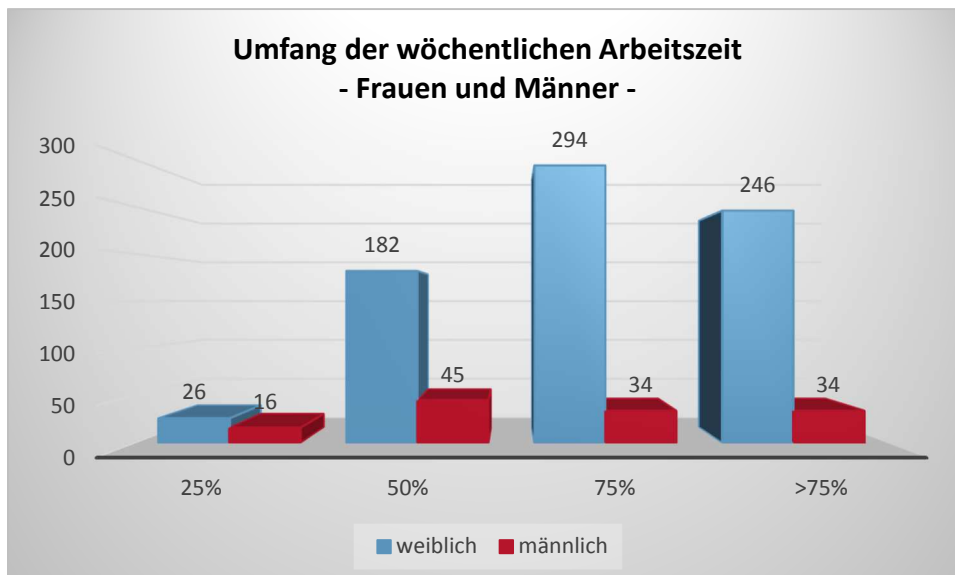
² Landesamt für Statistik Niedersachsen, LSN-Online-Datenbank, ebenda; Tabelle 9100311 für 159 für 2019

Die Analyse nach teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer wird in der folgenden Abbildung grafisch dargestellt; ebenfalls in Dekaden zusammengefasst.



Neben der Frage nach der Personenanzahl in Teilzeit und in Vollzeit, ist die Frage nach der Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit interessant. Tariflich Beschäftigte arbeiten in Vollzeit 39 Wochenstunden und Beamtinnen/Beamte 40 Wochenstunden. In der nachfolgenden Grafik wurden die individuell vereinbarten Wochenstunden zu vier Gruppen zusammengefasst:

- bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit: 9,75 von 39 bzw. 10 von 40
- bis zu 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit: 19,5 von 39 bzw. 20 von 40
- bis zu 75 % der wöchentlichen Arbeitszeit: 29,25 von 39 bzw. 30 von 40
- über 75 % der wöchentlichen Arbeitszeit: ab 29,26 bzw. 30,1



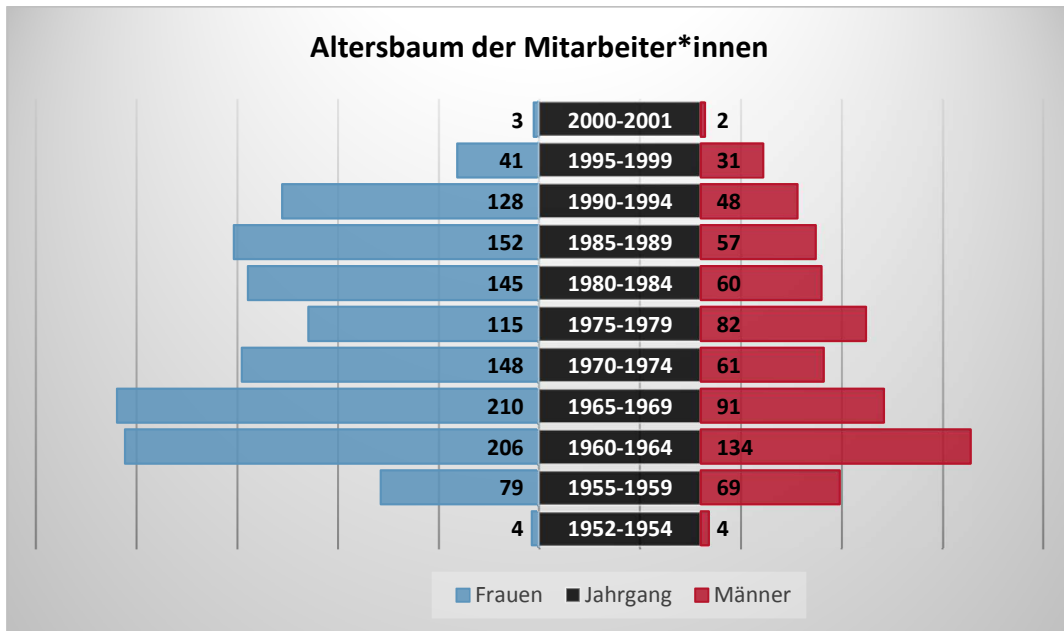
Erwähnenswert sei hier zudem, dass eine Nachwuchskraft in Teilzeit ausgebildet wird und insgesamt 12 Führungskräfte in Teilzeit arbeiten.

In Altersteilzeit befinden sich 30 Personen, davon 25 in der aktiven Phase und fünf in der Freizeitphase.

3.5 Struktur nach Alter

Die Altersstruktur wurde auf Basis der Geburtsjahrgänge ermittelt und stellt das (bereits erreichte bzw. noch zu erreichende) Alter im Jahr 2021 dar.

Der Altersbaum stellt die Anzahl der Frauen und Männer in der Kreisverwaltung dar; jeweils in fünf-Jahres-Zeiträumen zusammengefasst. Die Nachwuchskräfte wurden nicht einbezogen.



Das Durchschnittsalter – mit und ohne Berücksichtigung der Nachwuchskräfte – ergibt sich aus folgender Tabelle:

	Durchschnittsalter in Jahren	
	Ohne Nachwuchskräfte	Mit Nachwuchskräften
Frauen	46,10	45,31
Männer	47,93	46,97
Gesamt	46,72	45,88

Im Vergleich zum Personalbericht 2018 hat sich der Gesamtdurchschnitt ohne Nachwuchskräfte (von 46,22 auf 46,72) und der von den Frauen (von 45,03 auf 46,10) leicht erhöht, von den Männern etwas reduziert (von 48,43 auf 47,93).

Für die **Fluktuationsabschätzung** werden die altersbedingten Abgänge prognostiziert, indem nur die gestaffelte gesetzliche Altersgrenze herangezogen wird. Die tatsächlichen Abgänge variieren selbstverständlich aufgrund von Befristungen, Altersteilzeit, Krankheit oder Kündigung, sowie gesetzlicher Änderungen. Zudem können aus heutiger Sicht Neueinstellungen und deren Abgänge nicht berücksichtigt werden.

Im Berichtsjahr 2021 scheiden alle vor März 1956 Geborene aus, mithin 19 Personen, acht Frauen und 11 Männer bzw. 17 tariflich Beschäftigte und zwei Beamtinnen/Beamte.

Für das Folgejahr 2022 wurden 17 Personen ermittelt, welche die Altersgrenze erreichen; 10 Frauen und sieben Männer bzw. 16 tariflich Beschäftigte und ein*e Beamtin/Beamter.

3.6 Struktur nach Laufbahngruppen und Besoldungs-/Entgeltgruppen

Die Analyse nach Laufbahngruppen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen soll verdeutlichen, in welchen Bereichen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Bei der Ermittlung der Unterrepräsentanz wird auf die Beschäftigtenanzahl je Gruppe abgestellt. Der Stundenumfang wird vernachlässigt. Der Anteil an Teilzeitkräften wird in den Tabellen nur nachrichtlich aufgeführt. Liegt der Anteil eines Geschlechts im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl je Gruppe gleich oder unter 45 Prozent, wird von Unterrepräsentanz dieses Geschlechts im Sinne des NGG gesprochen.

Für den Bereich „Abbau von Unterrepräsentanz“ werden keine spezifischen Zielvorgaben vorgenommen. Die Geschlechterparität wird weiterhin auf allen Hierarchieebenen angestrebt. Die enge Zusammenarbeit zwischen dem Fachbereich Innere Dienste, der Gleichstellungsstelle, den Personalräten und der Schwerbehindertenvertretung in allen personellen Angelegenheiten ermöglicht den weiteren Abbau von Unterrepräsentanzen.

In der Kreisverwaltung sind Beschäftigte nicht ausschließlich den Besoldungsgruppen oder Entgeltgruppen für den Tarifvertrag öffentlicher Dienst – Kommunen (TVÖD VKA) zugeordnet, sondern auch anderen Tarifen bzw. mit Praktikavergütung. Die nachstehende Tabelle zeigt die vorhandenen „Tarife“ mit der Verteilung männlich/weiblich.

„Tarif“ Abkürzung	„Tarif“	Männlich	Weiblich	Summe
AEG	Außertarifliches Entgelt, z.B. Praktikavergütung	1	2	3
BATFA	Stundenlohn, alle Fachbereich Veterinärwesen und Verbraucherschutz	5	2	7
BEA03	Beamtenbesoldung, A-Gruppen	94	124	218
BEB03	Beamtenbesoldung, B-Gruppen	2	2	4
BEN03	Anwärterbezüge, Differenz in Parameterzuordnung		1	1
TVAZ1	Ausbildungsvergütung, Differenz in Parameterzuordnung		1	1
TVOED	Entgeltgruppen TVÖD, E1-E15	483	901	1384
TVPBW	Pflegetarif, Fachbereich Jugend, Hebamme		1	1
TVPR1	Praktikavergütung, Soziale Arbeit/Sozialpädagogik		4	4
TVSEW	Entgeltgruppen Sozialdienst, S08a bis S18	54	193	247
Summe		639	1231	1870

In den Punkten 3.6.1 bis 3.6.4 werden nur die „Tarife“ Beamtenbesoldung, A- und B-Gruppen, Entgeltgruppen TVÖD und Sozialdienst analysiert. Die weiteren Tarife bleiben insofern unberücksichtigt, sodass sich die Summe hier von 1.870 Mitarbeitende auf 1.853 reduziert.

Die **Laufbahngruppe 1** bildet die Besoldungsgruppen A 6 bis A 9 mittlerer Dienst (mD) ab, welche die Personen mit Beamtenstatus beinhaltet. Bei den tariflich Beschäftigten sind dafür die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 und S 08 vergleichbar.

Die **Laufbahngruppe 2** bildet die Besoldungsgruppen A 9 Einstiegsamt/gehobener Dienst (gD) bis B 8 ab (Beamtenstatus) und vergleichbar die Entgeltgruppen von E 9a bis E 15 bzw. S 11b bis S 18 (tariflich Beschäftigte).

Eine Vergleichbarkeit mit dem Gleichstellungsplan 2016-2019 kann nicht erfolgen, da dort eine abgewandte Berechnung der Unterrepräsentanz erfolgte.

3.6.1 Laufbahngruppe 1 – Beamtinnen/Beamte

Besol- dungs- gruppe	Be- schäftigte je Gruppe	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anteil je Gruppe		Unterre- präsenzanz*	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil	Ge- schlecht
A 9 mD	14	4	8	2		6	8	42,9%	Frauen
A 8	9	1	6	2		3	6	33,3%	Frauen
A 7	2	1	1			1	1	50,0%	-
A 6	11	4	7			4	7	36,4%	Frauen
Summe	36	10	22	4	0	14	22	38,9%	Frauen

Bezogen auf die Laufbahngruppe 1 – Beamtinnen/Beamte zeigt sich in der gesamten Gruppe und in den Einzelgruppen - bis auf die Gruppe A 7 - eine Unterrepräsentanz der Frauen. Hier gilt es gezielt, die weiblichen potentiellen Bewerberinnen anzusprechen, sodass ein Ausgleich erfolgt. Im Bereich der A 8, welche die höchste Unterrepräsentanz hier ausweist, ist ein Schwerpunkt nicht erkennbar. Die Fallzahlen verteilen sich auf sechs Fachbereiche.

3.6.2 Laufbahngruppe 2 – Beamtinnen/Beamte

Besol- dungs- gruppe	Be- schäftigte je Gruppe	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anteil je Gruppe		Unterre- präsenzanz*	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil	Ge- schlecht
B 8	1	0	1				1	0,0%	Frauen
B 6	1	1	0			1		0,0%	Männer
B 5	2	1	1			1	1	50,0%	-
A 16	3	2	1			2	1	33,3%	Männer
A 15	5	2	3			2	3	40,0%	Frauen
A 14	5	1	3	1		2	3	40,0%	Frauen
A 13 hD	5	0	3	2		2	3	40,0%	Frauen
A 13 gD	7	3	4			3	4	42,9%	Frauen
A 12	22	8	10	4		12	10	45,5%	-
A 11	45	12	21	12		24	21	46,7%	-
A 10	60	16	16	25	3	41	19	31,7%	Männer
A 9 gD	30	17	8	5		22	8	26,7%	Männer
Summe	186	63	71	49	3	112	74	39,8%	Männer

Bezogen auf die Laufbahngruppe 2 – Beamtinnen/Beamte zeigt sich in der Summe eine Unterrepräsentanz der Männer.

* Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil gleich/kleiner 45 Prozent)

Bei den **Besoldungsgruppen B 5 bis B 8** handelt es sich um Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte. Seitens der Verwaltung bestehen bei diesen (Führungs-)Positionen keine Einflussmöglichkeiten hinsichtlich der Besetzung.

Bei den **Besoldungsgruppen A 11 bis A 16** sind gut die Hälfte der Personen mit Führungsanteilen (genau 48; weitere Mitarbeitende 44). Hier zeigt sich die gute Arbeit der Personalentwicklung, in welcher auch Sachbearbeiter*innen gefördert und Karrieren ermöglicht werden. In der Summe dieser Betrachtungsgruppe mit 47 Frauen und 45 Männern, ist keine Unterrepräsentanz (48,9 Prozent) festzustellen; ebenso beim gehobenen Dienst (A 11 bis A 13 gD) mit 74 Personen (39 Frauen, 35 Männer; 47,3 Prozent). Im Bereich des höheren Dienstes (A 13 hD bis A 16) mit 18 Personen (acht Frauen, zehn Männer) ist mit 44,4 Prozent knapp eine Unterrepräsentanz der Frauen gegeben.

In der Gruppe **A 16**, drei Personen aus der Leitungsebene Fachbereiche bzw. Stabsstellen, ist eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. In der Gruppe **A 15**, fünf Personen aus der Leitungsebene Fachbereiche, ist eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen. In der Gruppe **A 14**, vier Personen aus der Leitungsebene Fachbereiche bzw. Stabsstellen und Fachdienste, sowie eine Person ohne Führungsanteil, ist eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen. In der Gruppe **A 13 höherer Dienst**, fünf Personen ohne Führungsanteil, ist ebenfalls eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen. In der Gruppe **A 13 gehobener Dienst**, sieben Personen aus der Leitungsebene Fachdienste, ist desgleichen eine Unterrepräsentanz der Frauen vorhanden. Aufgrund der geringen Personenzahl wird in allen vorgenannten Gruppen jedoch immer eine statistische Unterrepräsentanz entstehen, sofern die Stellen-/Personenanzahl unverändert bleibt.

In der Gruppe **A 12**, 17 Personen mit Führungsanteil (Leitungsebenen Stabsstellen, Fachdienste, Teams) und fünf Beschäftigte ohne Führungsanteil, ist ebenso ein Ausgleich vorhanden, wie in der Gruppe **A 11**, 12 Personen mit Führungsanteil (Leitungsebenen Fachdienste, Teams) und 33 Beschäftigte ohne Führungsanteil.

Bei den **Besoldungsgruppen A 9 bis A 10** sind bis auf fünf Teamleitungen (alle A 10) die Stellen bzw. Besetzungen ohne Führungsanteile. Die festgestellte Unterrepräsentanz der Männer besteht sowohl in der Gesamtheit der Betrachtungsgruppe mit 90 Personen (63 Frauen, 27 Männer; 30,0 Prozent), als auch in den Einzelgruppen **A 9** mit 30 Personen (22 Frauen, acht Männer; 26,7 Prozent) und **A 10** mit 60 Personen (41 Frauen, 19 Männer; 31,7 Prozent).

Die Unterrepräsentanz von Männern ergibt sich im Wesentlichen schon durch die Anzahl der Bewerbungen für die vorgeschalteten entsprechenden Ausbildungsstellen. Nicht selten erweisen sich Frauen im Rahmen der sogenannten Bestenauslese in den Auswahlverfahren als geeigneter. Um die Unterrepräsentanz in diesem Bereich auszugleichen, sollten bei gleicher Eignung vorrangig Männer eingestellt werden.

3.6.3 Laufbahngruppe 1 – Tariflich Beschäftigte (vergleichbar)

Entgelt- gruppe	Be- schäftigte je Gruppe	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anteil je Gruppe		Unterre- präsenz* Ge- schlecht	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil	Ge- schlecht
E 8, S 8	132	29	33	49	21	78	54	40,9%	Männer
E 7	64	12	24	28		40	24	37,5%	Männer
E 6	219	52	53	98	16	150	69	31,5%	Männer
E 5	206	43	75	68	20	111	95	46,1%	-
E 4	34	7	9	9	9	16	18	47,1%	-
E 3	26	7	9	9	1	16	10	38,5%	Männer
E 2, 2a	110	1	1	102	6	103	7	6,4%	Männer
E 1	6	0	1	5		5	1	16,7%	Männer
Summe	797	151	205	368	73	519	278	34,9%	Männer

Bezogen auf die Laufbahngruppe 1 – Tariflich Beschäftigte (vergleichbar) zeigt sich in der gesamten Gruppe und in den Einzelgruppen - bis auf die Gruppen E 4 und E 5 - eine Unterrepräsentanz der Männer. Hier gilt es gezielt, die männlichen potentiellen Bewerberinnen anzusprechen, sodass ein Ausgleich erfolgt. Dies ist insbesondere in den unteren Entgeltgruppen sehr schwierig.

Das Geschlechterverhältnis in den Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten spiegelt die Situation der unverändert geschlechtsspezifisch ausgerichteten Berufs- und Arbeitsfelder auffällig wider. Diese Feststellung ist nicht durch Einzelfaktoren, sondern nur durch ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren zu erklären. Dazu gehören die unterschiedlichen Berufswahlpräferenzen von Frauen und Männern, die sich in den Bewerbungen für bestimmte Berufsfelder niederschlagen; aber auch gesellschaftlich vorherrschende Rollenmodelle ebenso, wie es Geschlechterstereotype auf Arbeitgeberseite sein können. Im Zusammenspiel dieser Faktoren wird die berufliche Geschlechtersegregation aufrechterhalten, die letztendlich zu generellen Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt führt.

Bei den **Entgeltgruppen E 8 bis E 6** ist ein Gefälle der Unterrepräsentanz der Männer erkennbar (40,9 – 37,5 – 31,5 Prozent). Nachfolgend ist mit aufgeführt, dass sich die Personen in den Einzelgruppen auf viele Organisationseinheiten verteilen. Eine klare Kategorie bzw. Stellenbereich ist insofern nicht erkennbar. Jedoch zeigt sich auch in dieser Betrachtungseinheit, wie oben bereits ausgeführt, der Trend, dass geringer bezahlte Stellen eher von Frauen besetzt werden.

In der Gruppe **E 8 bzw. S 8 / S 8a / S 8b**, 132 Personen aus 16 Organisationseinheiten, ist eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. Den größten Anteil dieser Gruppe stellt der Fachbereich Jugend mit insgesamt 55 Personen, davon 42 im Sozialdienst (S-Tarif; 24 Frauen, 18 Männer). Auch in dieser gesonderten Gruppe sind die Männer unterrepräsentiert (42,9 Prozent). In der Gruppe **E 7**, 64 Personen aus 12 Organisationseinheiten, ist eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. Den größten Anteil dieser Gruppe stellt der Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung mit insgesamt 20 Personen. In der Gruppe **E 6**, 219 Personen aus 19 Organisationseinheiten, ist ebenso eine Unterrepräsentanz der Männer gegeben.

* Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil gleich/kleiner 45 Prozent)

Bei den **Entgeltgruppen E 5 bis E 4** ist ein nach NGG definierter Ausgleich gegeben.

Insbesondere im Bereich **E 5** als zweitgrößte Gruppe im Berichtspunkt 3.6.3 ist der Ausgleich hervorzuheben (111 Frauen, 95 Männer; 46,1 Prozent). Die insgesamt 206 Personen verteilen sich auf 18 Organisationseinheiten. Den größten Anteil stellt auch hier der Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung mit 78 Personen. Davon ist wiederum der Großteil bei den Impfzentren im medizinischen Dienst und in der Sachbearbeitung eingesetzt. In der Gruppe **E 4**, 34 Personen aus sieben Organisationseinheiten, ist der Ausgleich mit 47,1 Prozent erreicht.

Bei den **Entgeltgruppen E 3 bis E 1** ist die Unterrepräsentanz der Männer am deutlichsten. Während in der Gruppe E 3 noch 38,5 Prozent erreicht werden konnten, sind es in E 1 nur noch 16,7 Prozent und in E 2 geringe 6,4 Prozent.

In der Gruppe **E 3**, 26 Personen aus 6 Organisationseinheiten, ist eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. Den größten Anteil dieser Gruppe stellt erneut der Fachbereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung mit 15 Personen, welche alle in den Impfzentren eingesetzt sind. Der Gruppe **E 2 bzw. E 2a** sind 110 Personen zugeordnet, die hauptsächlich im Reinigungsdienst angestellt sind. Drei Reinigungskräfte sind männlich; die Unterrepräsentanz in allen Entgeltgruppen hier am deutlichsten. Aufgrund der oben genannten Faktoren ist ein Abbau dieser Ungleichheit sehr unwahrscheinlich. Der Gruppe **E 1** sind sechs Personen als Hilfskräfte zugeordnet; fünf Frauen im Bereich Küche, ein Mann im Bereich Verwaltung.

3.6.4 Laufbahngruppe 2 – Tariflich Beschäftigte (vergleichbar)

Entgeltgruppe	Beschäftigte je Gruppe	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anteil je Gruppe		Unterrepräsentanz*	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil	Geschlecht
E 15	2	1	1			1	1	50,0%	-
E 14	7	2	1	4		6	1	14,3%	Männer
E 13	14	4	7	2	1	6	8	42,9%	Frauen
E 12, S 18	23	7	11	2	3	9	14	39,1%	Frauen
E 11, S 17	79	14	37	22	6	36	43	45,6%	-
E 10, S 15	80	22	26	24	8	46	34	42,5%	Männer
E 9a, 9b, 9c, S 11b, S 12, S 14	629	206	127	265	31	471	158	25,1%	Männer
Summe	834	256	210	319	49	575	259	31,1%	Männer

* Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil gleich/kleiner 45 Prozent)

Bezogen auf die Laufbahngruppe 2 – Tariflich Beschäftigte (vergleichbar) zeigt sich in der Summe eine Unterrepräsentanz der Männer. Von den insgesamt 834 Personen in dieser Gruppe sind 204, also etwa ein Viertel, dem Sozialdienst (S-Tarif) zuzurechnen.

Bei den **Entgeltgruppen E 15 bis E 13** befinden sich unter den 23 Personen neun Führungskräfte – vom Fachbereich bis Team.

In der kleinen Gruppe **E 15** ist ein Ausgleich vorhanden. In der Gruppe **E 14** mit sieben Personen sind Männer mit 1:6 unterrepräsentiert. Von den sieben Beschäftigten sind zwei Führungskräfte (eine Frau, ein Mann) und fünf Mitarbeiterinnen des Fachbereiches Veterinärwesen und Verbraucherschutz, genauer im tierärztlichen Bereich. Vier Tierärztinnen sind in Teilzeit beschäftigt (Stundenumfänge 50 bis 90 Prozent), was mitunter durch den Stellenzuschnitt begründet ist. Die (Wieder-)Besetzung dieser Stellen ist wegen des erforderlichen Studiums und damit festen Anforderungsprofils ohnehin schwierig. Die konkrete Ansprache männlicher Bewerber sollte dennoch erfolgen. In der Gruppe **E 13**, 14 Personen aufgeteilt auf fünf Führungskräfte (Fachdienst, Team) und neun Mitarbeiter*innen, sind die Frauen unterrepräsentiert (sechs Frauen, acht Männer; 42,9 Prozent). Durch die geringe Personenanzahl könnte hier schon durch eine kleine Veränderung ein Ausgleich erreicht werden.

Bei den **Entgeltgruppen E 12 bis E 10 bzw. S 18 bis S 15** sind Quoten von 39,1 (Frauen), 45,6 (Ausgleich) und 42,5 (Männer) erreicht worden. Von den 182 Personen in dieser Gruppensumme sind genau die Hälfte Frauen bzw. Männer.

In der Gruppe **E 12 bzw. S 18** befinden sich 23 Personen, davon zwölf Führungskräfte (Ebenen Fachbereich bzw. Referat bis Team; je sechs Frauen und Männer) und 11 Beschäftigte. Insgesamt sind neun Organisationseinheiten betroffen. Der Ausgleich der Unterrepräsentanz der Frauen (39,1 Prozent) sollte hier angestrebt werden. In der Gruppe **E 11 bzw. S 17** mit 79 Personen aus 14 Einheiten ist ein Ausgleich zwischen Frauen und Männern gegeben. Die Gruppe **E 10 bzw. S 15** mit insgesamt 80 Personen weist mit 42,5 Prozent eine Unterrepräsentanz der Männer aus. Die 28 Führungskräfte und 51 weiteren Beschäftigten verteilen sich ebenfalls auf 14 Organisationseinheiten. Der größte Anteil mit 23 Personen liegt im Fachbereich Umwelt, welcher für sich mit 43,5 Prozent eine annähernd gleiche Unterrepräsentanz der Männer wie in der Gesamtgruppe aufweist.

Die Zusammenfassung der **Entgeltgruppen E 9a, E 9b, E 9c bzw. S 11b, S 12 und S 14** ergibt die größte Betrachtungseinheit, in der summarisch mit 25,1 Prozent eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer festzustellen ist. Die 629 Personen teilen sich auf 19 Organisationseinheiten auf, bis auf eine Teamleitung sind alle Beschäftigten ohne Führungsfunktion. Dem Verwaltungstarif sind 447 Personen zugeordnet, dem Sozial-Tarif 182 Personen.

Ein Blick in die Einzelgruppen:

E 9a mit 191 Personen (135 Frauen, 56 Männer; 29,3 Prozent)

E 9b mit 116 Personen (80 Frauen, 36 Männer; 31,0 Prozent)

E 9c mit 140 Personen (101 Frauen, 39 Männer; 27,9 Prozent)

S 11b mit 46 Personen (35 Frauen, 11 Männer; 23,9 Prozent)

S 12 mit 71 Personen (60 Frauen, 11 Männer; 15,5 Prozent)

S 14 mit 65 Personen (60 Frauen, 5 Männer; 7,7 Prozent)

Während in den Verwaltungstarifen der Prozentsatz um 30 liegt, nimmt die ohnehin geringe Quote im Sozialtarif mit zunehmender Entlohnung stark ab. Diese Ausprägung im Beruf der Sozialpädagogik bzw. Sozialarbeit spiegelt auch hier die Berufs- und Studienwahlpräferenzen von Frauen und Männern wider. Dieser Arbeitsbereich ist primär von Frauen besetzt, soziale Arbeit ein klassischer Frauenberuf. Wegen des geringen Männeranteils in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern der Kreisverwaltung Göttingen ist auch hier eine vorrangige Einstellung von Männern bei gleicher Eignung anzu-

streben. Auch im Bereich der Praktika sollte darauf geachtet werden. Ein Ausgleich im Bereich der Verwaltungstarife ist in gleicher Weise zu fokussieren.

Beachtlich ist hier zudem, dass 47,1 Prozent der Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen in Teilzeit arbeiten, davon wiederum knapp 90 Prozent Frauen. Dieser Umstand erfordert weiterhin die Aufmerksamkeit der Führungskräfte bei der beruflichen Weiterqualifikation und des beruflichen Aufstiegs.

4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

4.1 Familienbewusste Philosophie

Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind beim Landkreis Göttingen Standard. Unterschiedliche Instrumente, die geeignet sind, familiäre und berufliche Anforderungen zu vereinbaren, gehören selbstverständlich zu einer familienbewussten und gleichstellungsorientierten Personalplanung in der Kreisverwaltung.

Maßnahmen 2017 - 2019

Zur Unterstützung dieser Verwaltungskultur gilt eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie bietet einen guten Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die Fortschreibung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Kreisverwaltung Göttingen ist als Maßnahme unter dem Handlungsschwerpunkt „Gleichstellung und Familienfreundlichkeit fortentwickeln“ in die Produktziele, Maßnahmen und Kennzahlen 2020/2021 der Stabstelle Gleichstellungsstelle aufgenommen.

In einem dreitägigen Workshop wurde die Richtlinie im September 2020 überarbeitet. Sie trägt jetzt den Titel „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“. Die Verabschiedung im Kreistag soll möglichst noch im Jahr 2021 erfolgen.

4.2 Arbeitszeit

Arbeitszeit ist das Kernthema, wenn es um eine bessere Balance von Beruf und Familie geht. Heute umfasst der Begriff der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr nur die Betreuung von Kindern. Er beinhaltet gleichermaßen die Pflege von Angehörigen, sodass auch die in diesem Zusammenhang bestehenden Erfordernisse zu berücksichtigen sind.

Die Vereinbarkeitsfrage fast ausschließlich Frauen zuzuschreiben ist nicht mehr zeitgemäß. Mit dem Anspruch, Familie und Beruf partnerschaftlich zu teilen, wollen sich immer mehr Männer neben dem Beruf auch intensiver um ihre Kinder kümmern und familiäre Sorge übernehmen. Insofern ist es wichtig, mit allen Instrumenten der Vereinbarkeit bewusst beide Geschlechter anzusprechen.

4.2.1 Flexible Arbeitszeiten

Familienfreundliche Arbeitszeiten, das sind einerseits möglichst flexible Arbeitszeiten, die eine individuelle Disposition über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit zulassen und darüber hinaus auch Freiraum für kurzfristige familiäre Erfordernisse geben. Andererseits bedeuten

familienfreundliche Arbeitszeiten jedoch auch, dass sich die täglichen Arbeitszeiten mit hoher Planungssicherheit an den Betreuungszeiten von Kinderkrippe, Kindertagesstätte, (Grund-)Schule und Hort orientieren müssen. Damit gehen klare Begrenzungen der Flexibilität einher. Beiden Bedarfslagen ist Rechnung zu tragen.

Maßnahmen 2017 - 2019

Flexible Arbeitszeiten gewährleistet die „Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten beim Landkreis Göttingen“. Sie wurde fusionsbedingt überarbeitet und ist am 15.12.2016 in Kraft getreten. Auf der Grundlage einer Vertrauenskultur soll sie u.a. zu „einer Zufriedenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.“

Maßnahmen 2021 – 2023

Die „Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten beim Landkreis Göttingen“ vom 15.12.2016 hat sich bewährt und hat unverändert Bestand. Im Kontext der Corona-Pandemie entstand die Notwendigkeit einer noch flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit, auch hier haben sich die Regelungen der Dienstvereinbarung bewährt.

Ein wichtiges Kennzeichen der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ist der Verzicht auf Kernzeiten. Es wird ein Arbeitszeitrahmen von Montag bis Freitag zwischen 06:30 Uhr und 19:30 Uhr ermöglicht. Damit haben alle Beschäftigten unter Beachtung eines serviceorientierten Angebots für Bürgerinnen und Bürger eine sehr breite Dispositionsmöglichkeit für die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit. Dies ist für Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren – und unter dieser Gruppe gerade für Alleinerziehende – von besonderer Bedeutung.

Grenzen der Flexibilität zeigen sich aber dann, wenn Arbeitszeiten von den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abhängig sind. Teilzeitbeschäftigte können und wollen in der Regel nur am Vormittag arbeiten. Daraus kann ein Interessenkonflikt zwischen dienstlichen Erfordernissen und privaten Arbeitszeitprioritäten entstehen.

Maßnahmen 2017 - 2019

Es gilt, ein generell familienfreundliches Verwaltungsklima mit einer Aufgeschlossenheit für die Bedürfnisse von Familien zu erhalten und zu fördern um damit möglichen Konfliktpotentialen zu begegnen.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die Maßnahme des vorangegangenen Berichtszeitraums hat sich bewährt und wird fortgesetzt.

4.2.2 Reduzierte Arbeitszeit/Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist beim Landkreis Göttingen eine überaus nachgefragte Möglichkeit der familienfreundlichen Arbeitsgestaltung. Kürzere Arbeitszeiten tragen zum Gelingen der Vereinbarkeit bei. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet die gesetzliche Grundlage.

In der Kreisverwaltung beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 47 Prozent der Gesamtbeschäftigten, davon sind 85 Prozent Frauen. Realisiert wurde inzwischen auch die Teilzeitausbildung einer Nachwuchskraft; eine männliche Person. Der Einstieg von Teilzeit in Führungspositionen mit insgesamt zwölf Führungskräften, die nicht in Vollzeit arbeiten, ist ebenfalls gelungen.

Die insgesamt hohe Teilzeitquote beim Landkreis Göttingen lässt die Schlussfolgerung zu, dass die individuellen Arbeitszeitwünsche und -bedarfe der Beschäftigten in der Regel umgesetzt werden.

Maßnahmen 2017 - 2019

Weiterhin werden individuelle Arbeitszeitbedürfnisse im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten realisiert.

Maßnahmen 2021 – 2023

Individuelle Arbeitszeitbedürfnisse und -wünsche der Beschäftigten werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten weiterhin realisiert.

Vollzeitnahe Teilzeitarbeit ist offensichtlich auch für Führungspositionen ein geeignetes Arbeitszeitmodell und wird nach Möglichkeit gefördert und ausgebaut.

Obwohl der Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten 15 Prozent beträgt, zeigt exakt diese Geschlechterverteilung deutlich das Fortbestehen traditioneller Rollenbilder in der familiären Arbeitsteilung. Das Phänomen spiegelt sich im Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern klar wider. Unverändert bestehen erhebliche Geschlechterunterschiede, wenn es darum geht, wegen der Kinderbetreuung und/oder der Pflege von Angehörigen beruflich kürzer zu treten. Ganz überwiegend sind es die Frauen, die nach der Rückkehr aus der Elternzeit eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen, wobei mittlerweile ein größerer Anteil von Frauen mehr als die Hälfte (294 Frauen zwischen 51 und 75 Prozent) oder mehr als 75 Prozent (246 Frauen zwischen 76 und 99 Prozent) der wöchentlichen Arbeitszeit arbeitet. Der Anteil an Frauen, die bis zu 25 Prozent (26 Frauen) oder bis zu 50 Prozent (182 Frauen zwischen 26 und 50 Prozent) der wöchentlichen Arbeitszeit berufstätig sind, ist demgegenüber relativ klein.

Noch vor einigen Jahren bedeutete Teilzeitbeschäftigung in der Regel ein Stundenumfang in Höhe der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit. Diese bisher „typische“ Teilzeitvariante entwickelt sich zu einem Auslaufmodell. Immer mehr Frauen mit familiären Verpflichtungen arbeiten mit einem höheren Stundenumfang. Auch im Personalauswahl- und Stellenbesetzungsverfahren wird von Frauen mit Teilzeitinteresse überwiegend ein favorisiertes Arbeitsvolumen von 25 bis 35 Wochenstunden genannt. „Vollzeit light“ wird immer attraktiver, um berufliche und private Erfordernisse gut koordinieren zu können.

Maßnahmen 2017 - 2019

Insbesondere unter dem Aspekt, Teilzeitarbeit in Führungspositionen beim Landkreis Göttingen zu ermöglichen, werden bei Arbeitszeitwünschen, die über die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit hinausgehen, Realisierungsmöglichkeiten intensiv geprüft.

Maßnahmen 2021 – 2023

Weiterhin werden individuelle Arbeitszeitvarianten – insbesondere auch für Führungskräfte und darüber hinaus um dem sich bestehenden Fachkräftemangel zu begegnen – nach Möglichkeiten realisiert.

Statistisch ist derzeit leider nicht auszuwerten, über welchen Zeitraum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen. Angaben über die Dauer dieser Phase wären jedoch interessant, um Anhaltspunkte darüber zu bekommen, ob durch die Möglichkeit der Befristung einer Teilzeitbeschäftigung die Rückkehr in eine Vollzeitarbeit angestrebt wird und wann diese erfolgt.

Der in vielen Untersuchungen festgestellte Wunsch von Vätern, sich stärker an der familiären Sorgearbeit zu beteiligen, wirkt sich auch beim Landkreis Göttingen im Bereich der Arbeitszeitreduzierung aus. Der Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten beträgt derzeit 15 Prozent. Hier ist seit dem letzten Gleichstellungsplan Stagnation zu verzeichnen.

Maßnahmen 2017 - 2019

In der Kreisverwaltung Göttingen wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als reines „Frauenthema“ kommuniziert, sondern als eine Lebensphase, die beide Geschlechter gleichermaßen betrifft. Damit fühlen sich auch Männer von den familienbewussten und –unterstützenden Maßnahmen angesprochen.

Eine statistische Auswertung zur Dauer und zu den Gründen von Teilzeitbeschäftigung wird künftig vorgenommen.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die Maßnahme aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum hat sich bewährt und wird fortgesetzt.

4.2.3 Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit

Seit Januar 2019 gibt es einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit. Dadurch werden die Folgen der Teilzeitarbeit, unter anderem der nicht gewünschte dauerhafte Verbleib in einer Teilzeitbeschäftigung mit langfristigen Einkommenseinbußen und entsprechend negativen Folgen für die späteren Rentenansprüche entgegen gewirkt. Teilzeitarbeit wirkt sich auch auf das immer noch ausgeprägte Verdienstgefälle zwischen Frauen und Männern („gender pay gap“) aus.

Mit befristeter Teilzeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeiten sehr viel besser an wechselnde und sich verändernde familiäre Bedürfnisse anpassen. Mit einer garantierten Rückkehr zu Vollzeitarbeit bzw. zur früheren Arbeitszeit erleiden sie weniger langfristige Nachteile.

Maßnahmen 2017 - 2019

Beim Landkreis Göttingen wird den Beschäftigten – insbesondere nach Rückkehr aus der Elternzeit – bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und § 61 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG) auf Antrag eine befristete Teilzeitbeschäftigung gewährt, damit ihnen eine spätere Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung möglich ist. Diese Praxis trägt ganz zentral zum Abbau der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei.

Maßnahmen 2021 – 2023

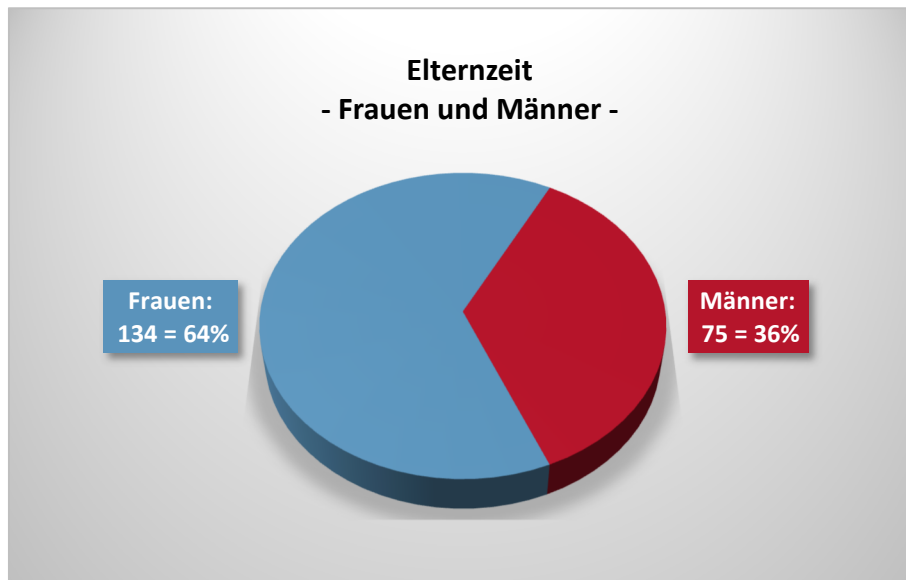
Der Landkreis Göttingen ermöglicht als Arbeitgeber und Dienstherr seinen Mitarbeiter*innen grundsätzlich die dauerhafte oder zeitweise Änderung des Arbeitsumfangs.

4.3 Elternzeit, Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen und Langzeitbeurlaubung

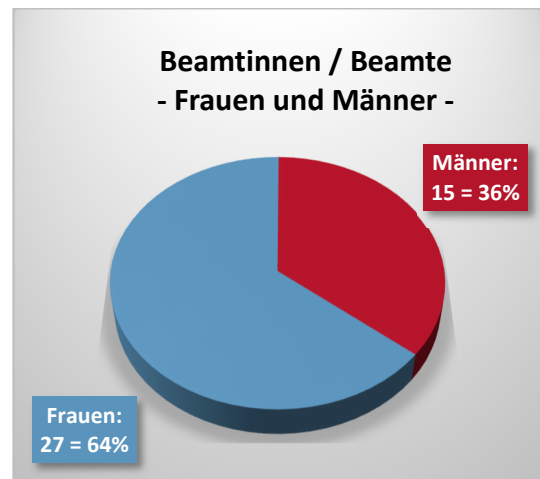
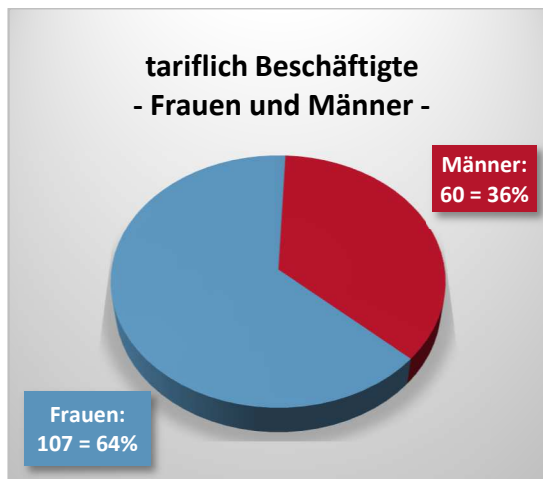
4.3.1 Elternzeit und Langzeitbeurlaubung

Elternzeit in Anspruch zu nehmen, steht Müttern und Vätern grundsätzlich gleichermaßen frei. Zur statistischen Auswertung wurde das Merkmal „Elternzeit“ im Personalsystem für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 29.07.2021 betrachtet; das Ergebnis umfasst alle Kalendertage. In diesem Zeitraum nahmen insgesamt 209 Personen Elternzeit, insgesamt wurden 58.293 Kalendertage in Elternzeit verbracht; somit rechnerisch etwa 9-10 Monate pro Person. Die nachfolgende Differenzierung nach Geschlechtern verdeutlicht jedoch, dass die Frauen weitaus umfangreicher die Elternzeit nutzen als die Männer.

Von den 209 Personen haben 134 Frauen und 75 Männer im Betrachtungszeitraum mit unterschiedlichen Zeitanteilen Elternzeit in Anspruch genommen; in einigen Fällen auch mehrfach.



In den Gruppen der tariflich Beschäftigten und Beamtinnen / Beamte ergaben sich folgende Verteilungen von Frauen und Männern; in beiden Gruppen identisch 64 zu 36 Prozent.



Wie bei der Teilzeitbeschäftigung sind es auch bei der Elternzeit ganz überwiegend Frauen – jedoch bei einem steigenden Anteil von Männern – die nach der Geburt eines Kindes diese Möglichkeit in Anspruch nehmen.

Die unbezahlte **Langzeitbeurlaubung** beanspruchen aktuell acht Personen, sechs Frauen und zwei Männer bzw. sechs tariflich Beschäftigte und zwei Beamtinnen / Beamte.

Maßnahmen 2017 – 2019

Beurlaubte Beschäftigte werden in Fortbildungsmaßnahmen einbezogen und über hausinterne Fortbildungsangebote informiert.

Beschäftigte in Elternzeit erhalten seitens der Personalverwaltung für sie in Frage kommende Stellenausschreibungen.

Bei Bedarf werden Beschäftigte in Elternzeit einvernehmlich für (kurzfristige) Vertretungen eingesetzt.

Maßnahmen 2021 - 2023

In der Vergangenheit hatte der überwiegende Anteil an Beschäftigten passwortgeschützten Zugang zum Beschäftigtenportal des Landkreises Göttingen von allen – auch privaten –

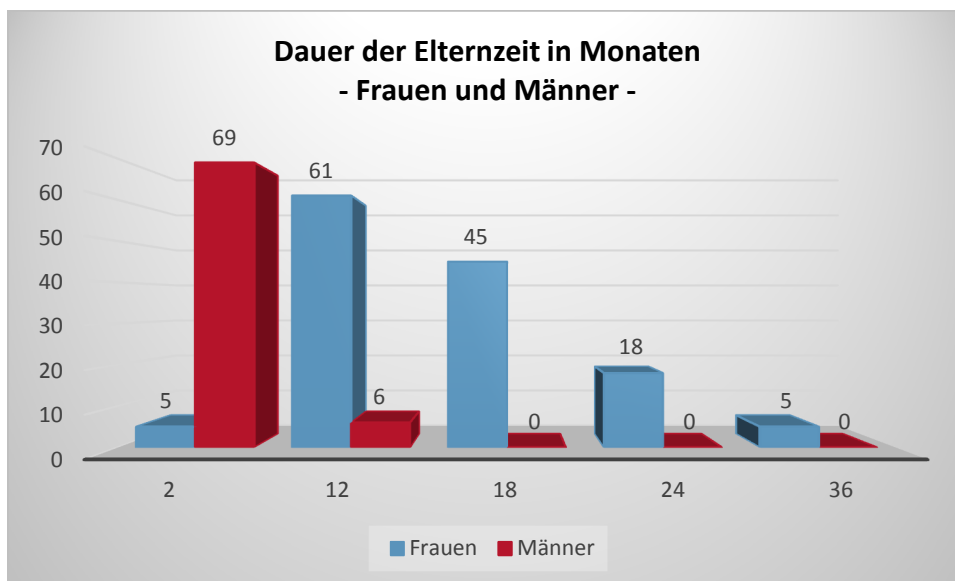
Endgeräten. Dadurch bestand auch Zugang zu allen internen Stellenausschreibungen. Die Bereitstellung für alle Beschäftigten soll auch für das neue Beschäftigtenportal umgesetzt werden.

Die Information der Beschäftigten in Elternzeit über Fortbildungsangebote ist ausbaufähig, verbessert sich jedoch durch einen möglichen Zugang zum Beschäftigtenportal. Innerhalb des Angebots der VHS-Akademie werden spezielle Seminare für die Zielgruppe der Beschäftigten in Elternzeit als Teilzeitfortbildung angeboten.

4.3.2 Dauer der Elternzeit

Die Dauer der Elternzeit kann grundsätzlich frei gewählt werden. Auch in dieser Auswertung ist die Basis 209 Personen (siehe Ausführungen unter 4.3.1). In der nachfolgenden Grafik wurden die individuell genommenen Tage zu fünf Gruppen zusammengefasst:

- bis zu 62 Tage, entspricht 2 Monate
- bis zu 365 Tage, entspricht 12 Monate bzw. 1 Jahr
- bis zu 548 Tage, entspricht 18 Monate bzw. 1,5 Jahre
- bis zu 730 Tage, entspricht 24 Monate bzw. 2 Jahre
- bis zu 1.095 Tage, entspricht 36 Monate bzw. 3 Jahre



In den Gruppen der tariflich Beschäftigten und Beamtinnen / Beamte ergaben sich folgende Verteilungen von Frauen und Männern in den einzelnen Zeitintervallen.

Dauer der Elternzeit	Beamtinnen	Beamte	Tariflich Beschäftigte Frauen	Tariflich Beschäftigte Männer
bis 2 Monate	1	15	4	54
bis 12 Monate	13	0	48	6
bis 18 Monate	10	0	35	0
bis 24 Monate	2	0	16	0
bis 36 Monate	1	0	4	0
Summe	27	15	107	60

Bezogen auf die Dauer der Elternzeit wird deutlich, dass Männer kürzere Beurlaubungszeiten – bis zu 2 Monate – bevorzugen. Bis auf sechs Männer sind alle dem kleinsten Zeitraum zuzuordnen.

Die meisten Mütter entscheiden sich für Elternzeit bis zwölf Monate (51 Frauen) und bis 18 Monate (45 Frauen). Insgesamt 22 Mütter hatten eine Zeit ab 18 Monate bis 36 Monate gewählt.

Maßnahmen 2017 - 2019

Die Fachbereiche und Organisationseinheiten gewährleisten eine hohe Akzeptanz gegenüber Vätern in Elternzeit und fördern bzw. unterstützen entsprechende Ambitionen von Mitarbeitern.

Soweit im Einzelfall Wünsche auf Verkürzung der Elternzeit vorliegen werden diese nach Möglichkeit umgesetzt, um einen früheren Wiedereinstieg zu unterstützen.

Der Landkreis Göttingen stellt seinen Beschäftigten im Rahmen der vorhandenen Belegplätze für Kinder ab sechs Monaten Plätze in der betriebsnahen Kinderkrippe „Wimmelburg“ zur Verfügung und ermöglicht durch arbeitsplatznahe Kinderbetreuung kürzere Beurlaubungszeiten.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die Maßnahmen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum haben sich bewährt und werden fortgesetzt.

Das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung am Standort Osterode am Harz ist als Maßnahme im Handlungsschwerpunkt „Gleichstellung und Familienfreundlichkeit fortentwickeln“ in die Produktziele, Maßnahmen und Kennzahlen 2020/2021 der Stabstelle Gleichstellungsstelle aufgenommen. Voraussichtlich können ab 2022 den Beschäftigten am Standort Osterode am Harz Belegplätze in einer städtischen Kinderkrippe zur Verfügung gestellt werden.

4.3.3 Beurlaubung zur Pflege Angehöriger

Das Thema Pflegeverantwortung für ältere und/oder kranke Angehörige ist mittlerweile ein fester Bestandteil im Themenkomplex der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dennoch ist die Anzahl der Beschäftigten, die beim Landkreis Göttingen Freistellungen von der Arbeit oder eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Angehörigenpflege in Anspruch nehmen, bisher eher marginal. In Anbetracht der demografischen Entwicklung ist jedoch damit zu rechnen, dass immer mehr Beschäftigte neben ihrer Erwerbstätigkeit pflegebedürftige Familienmitglieder zu versorgen haben.

Maßnahmen 2017 - 2019

Pflegeerfordernisse durch Beschäftigte für ihre Angehörigen und ihre daraus resultierenden Arbeitszeitbedürfnisse erhalten von Führungskräften Wertschätzung und Akzeptanz. Entsprechende Anträge sind wohlwollend zu prüfen.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die Maßnahme aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum hat sich bewährt und wird fortgesetzt.

4.3.4 Wiedereinstieg in den Beruf – Rückkehr aus der Elternzeit bzw. aus unbezahlter Langzeitbeurlaubung

Exemplarisch wurde für das Jahr 2020 eine Rückkehr aus Elternzeit bei 65 Personen ermittelt, davon 34 Frauen und 31 Männer. Aus der Langzeitbeurlaubung kehrten in 2020 zwei Frauen und ein Mann zurück.

Maßnahmen 2017 - 2019

Rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit werden bei Bedarf Personalgespräche geführt. Bei Vorliegen der Rahmenbedingungen wird individuellen Arbeitszeitwünschen entsprochen, eine befristete Arbeitszeitreduzierung ermöglicht.

Maßnahmen 2021 - 2023

Der Fragebogen zur Berufsrückkehr wird überarbeitet und auf die Bedarfe der Beschäftigten in Elternzeit optimaler ausgerichtet.

Die Berufsrückkehr der Beschäftigten in Elternzeit wird von Fachbereich Innere Dienste rechtzeitig, enger und im persönlichen Personalgespräch begleitet.

4.3.5 Kontakterhalt während der Elternzeit oder bei unbezahlter Langzeitbeurlaubung

Kommunikation mit beurlaubten Beschäftigten und die Weitergabe von Informationen an diese Zielgruppe sind wichtige Bausteine des Kontakterhalts während der Elternzeit. Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen sowie zu Vorgesetzten während der Beurlaubung trägt auch dazu bei, schon im Vorfeld des Wiedereinstiegs eine möglichst reibungslose Rückkehr nach der Beurlaubung vorzubereiten.

Maßnahmen 2017 - 2019

Beurlaubten Beschäftigten werden seitens der Personalverwaltung adäquate Stellenausschreibungen zugesandt.

Während der Abwesenheitsphase sollen die sozialen Kontakte der Beschäftigten in den einzelnen Fachbereichen aufrechterhalten bleiben.

Die Gleichstellungsstelle lädt alle beurlaubten Mitarbeiterinnen zu verwaltungsinternen Fortbildungsangeboten der Gleichstellungsstelle ein.

Maßnahmen 2021 - 2023

Die Maßnahmen aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum haben sich bewährt und werden fortgesetzt.

2019 fand erstmalig ein Treffen aller Beschäftigten in Elternzeit (mit Kinderbetreuung) – organisiert von der Gleichstellungsstelle unter Beteiligung Dezernat III und Fachbereich Innere Dienste – statt. Diese Treffen zum engen Kontakterhalt sollen zukünftig möglichst regelmäßig mindestens einmal jährlich stattfinden.

4.4 Arbeitsorganisation und Arbeitsort

4.4.1 Alternierende Telearbeit

Alternierende Telearbeit kann ein wichtiger Baustein sein um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben substantiell zu verbessern. Wenn Väter Telearbeit stärker als ein geeignetes Arbeitszeitmodell für mehr eigene Familienzeit akzeptieren, dann kann sie auch einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der partnerschaftlichen Sorgearbeit leisten, so dass sich diese in Zukunft ausgewogener zwischen Frauen und Männern verteilt.

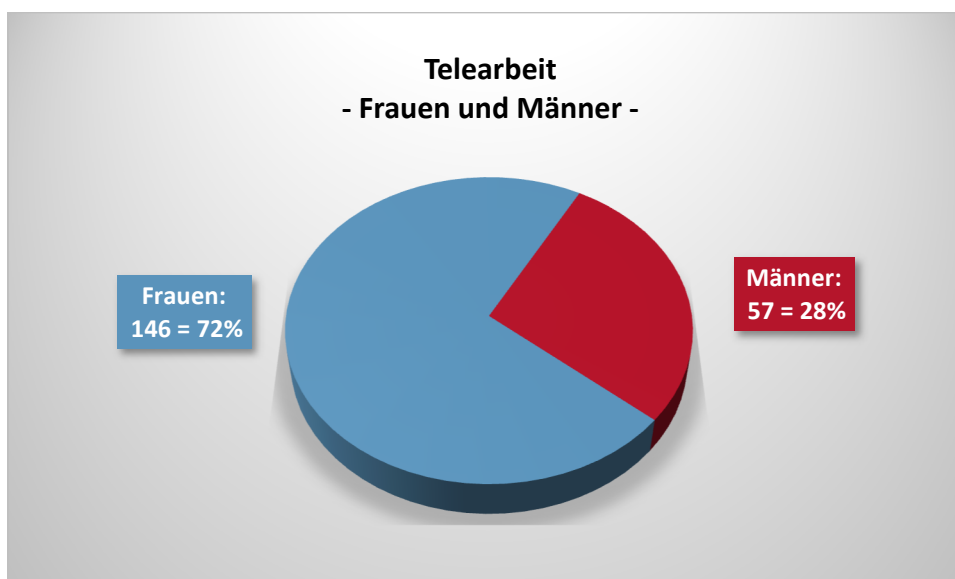
Die Corona-Pandemie mit dem ersten „Lockdown“ im März 2020 war und ist Auslöser eines tiefgreifenden Wandels in der Arbeitswelt, der voraussichtlich auch nach der Krise nachhaltige Wirkungen haben und zu dauerhaften Veränderungen führen wird.

In der Kreisverwaltung Göttingen wurde die Zahl der Telearbeitsplätze innerhalb kürzester Zeit auf ein Vielfaches ausgeweitet, unter anderem, um bei geschlossenen Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen eine Erwerbstätigkeit überhaupt noch zu ermöglichen. Aus diesem Grund haben sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte Home-Office in Anspruch genommen. Einerseits konnte dies den Effekt haben, dass sich in der Not der pandemiebedingten besonderen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Geschlechterunterschiede abgeschwächt haben. Andererseits sind und waren es auch beim Landkreis Göttingen wieder in großer Anzahl Frauen, die in der Corona-Krise die Hauptlast der zusätzlich anfallenden Betreuungsaufgaben übernommen haben.

In der Phase des zweiten „Lockdown“ ab Dezember 2020 war ein wichtiger Bestandteil der Corona-Arbeitsschutzverordnung die Verpflichtung der Arbeitgeber zum Angebot von Home-Office, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Auch dadurch hat sich Home-Office bzw. Telearbeit nochmals breiter in der Kreisverwaltung Göttingen etabliert und ist auch auf Arbeitsplätzen für Führungskräfte selbstverständlich geworden.

Darüber hinaus bekommt mobiles Arbeiten steigende Bedeutung, auf die wiederum der Landkreis Göttingen in Zukunft stärker reagieren muss.

Insgesamt bestehen derzeit 203 genehmigte Telearbeitsplätze nach der Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit beim Landkreis Göttingen (DV-Telearbeit). Diese werden von 146 Frauen und 57 Männern in Anspruch genommen.



Maßnahmen 2017 - 2019

Die neue DV-Telearbeit trat zum 01.05.2016 in den beiden Altkreisen in Kraft. Alternierende Telearbeit wird im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik als flexible Arbeitsform angeboten und kann u.a. aufgrund von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben für Kinder und Jugendliche und für Pflege- und Betreuungsaufgaben für Angehörige beantragt werden.

Bei der alternierenden Telearbeit ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Arbeitsstelle und der Arbeit in der Dienststelle vorgesehen, der eine isolierende Wirkung bei ausschließlicher Telearbeit verhindert.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die bestehende Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit soll von einer Neufassung abgelöst werden, in der auch das mobile Arbeiten abgedeckt wird. Die zeitliche und örtliche Flexibilität zum Arbeiten wird sich dadurch wesentlich erhöhen.

Während der Corona-Pandemie sind zusätzliche Telearbeitsplätze zur Verfügung gestellt worden, um den Mitarbeiter*innen bei Schul- und Kitaschließung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

4.4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement hat zum Ziel, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesundheitsfördernd zu gestalten. Das „Konzept für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in der (fusionierten) Kreisverwaltung Göttingen“ benennt im Handlungsfeld III „Die Kreisverwaltung Göttingen als attraktiver Arbeitgeber“ explizit, dass folgende Aspekte dabei eine besondere Rolle spielen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit den Handlungsfeldern Arbeitsort, Arbeitszeit und Service für Familien (Betreuung von Kindern und Pflege), sowie Gleichstellung und Diversitymanagement im Sinne von sozialer Vielfalt konstruktiv zu nutzen.

Insofern gilt für die Kreisverwaltung: Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitgedacht und umgekehrt werden gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.

Maßnahmen 2017 - 2019

Zum Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ werden in 2017 statistische Daten zu Telearbeit, Arbeitszeitmodellen etc. erfasst. Auf der Basis dieser Daten werden im Jahr 2018 Maßnahmen dazu entwickelt und umgesetzt.

Maßnahmen 2021 – 2023

Zum Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ wurde im September 2020 die „Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der Kreisverwaltung Göttingen“ als Fortschreibung der bisherigen Richtlinie erarbeitet. Die Richtlinie soll 2021 vom Kreistag beschlossen werden und ist zukünftig unter Federführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Leben zu füllen.

4.4.3 Dienstanweisung für die Beurteilung von Beschäftigten beim Landkreis Göttingen

Ein weiterer Beitrag zur guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es, Teilzeitbeschäftigte in dienstlichen Beurteilungssystemen nicht zu benachteiligen. Insofern ist die Thematik eine Querschnittsaufgabe, die beim Landkreis Göttingen auch als eine solche betrachtet wird.

Maßnahmen 2017 - 2019

In die Anlage 1 der überarbeiteten Dienstanweisung für die Beurteilung von Beschäftigten beim Landkreis Göttingen wurden unter „Geschlechterstereotype, Rollenerwartungen und Rollenfestlegungen“ Hinweise aufgenommen, die Einfluss auf die Bewertungen von Frauen und Männern haben und zu Ungleichbehandlungen führen können. Explizit eingegangen wird auf die Thematik der

Teilzeitbeschäftigten und auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, die auf Erfahrungen aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beruhen.

Durchführung von bedarfsorientierten Schulungen als Zentralveranstaltungen.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die Dienstanweisung für die Beurteilung von Beschäftigten beim Landkreis Göttingen mit den Hinweisen „Geschlechterstereotype, Rollenerwartungen und Rollenfestlegungen“ ist unverändert in Kraft.

Die 2019 erfolgte Regelbeurteilung wird geschlechterdifferenziert ausgewertet um feststellen zu können, ob das Beurteilungsverfahren beim Landkreis Göttingen Diskriminierungen vermeidet, insbesondere bezogen auf die Kategorien Geschlecht, Teilzeitbeschäftigung und Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe.

5 Führungskultur

Führungskräfte haben eine besonders große Bedeutung für die breite Akzeptanz eines familienbewussten Personalmanagements. Führungskompetenz bedeutet in diesem Kontext, Vorbildfunktion zu übernehmen, wenn es darum geht, Beschäftigte in Teilzeit, in Eltern- oder Pflegezeit oder bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Dies gilt besonders, wenn mit den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch gezielt familienorientierte Männer angesprochen werden sollen. Ihnen darf mit ihren Anliegen keine stereotype Abwehr entgegengebracht werden.

Zu einer familienbewussten Führungskultur gehört auch, Präsenz- und Verfügbarkeiterwartungen im Kontext von Erwerbs- und Sorgearbeit zu betrachten. So können Beschäftigte mit familiärer Verantwortung auch anspruchsvolle und leitende Aufgaben übernehmen.

Maßnahmen 2017 - 2019

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird beim Landkreis Göttingen als strategische Führungsaufgabe betrachtet.

Im Rahmen des Fusionsprozesses wurde eine neue Dienstanweisung für die Beurteilung der Beschäftigten beim Landkreis Göttingen erarbeitet, die am 01.09.2017 in Kraft getreten ist. Bei der Beurteilung von Führungskräften ist unter dem Kriterium Führungskompetenz/Personalverantwortung aufgenommen: „Übernimmt sehr aktiv Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit ...“

Die neue Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten beim Landkreis Göttingen sieht vor, dass das Arbeitszeitkonto auf +80/-20 Stunden begrenzt ist, überschießende Guthaben verfallen im Zeitpunkt ihres Entstehens. Mit diesem Regelungsinhalt verhindert die neue Dienstvereinbarung eine „Kultur der überlangen Arbeitszeiten“, die wiederum allen Beschäftigten, die Beruf und Familie vereinbaren, entgegenkommt.

Fragestellungen, die sich mit der Stärkung einer familienbewussten Führungskompetenz befassen, werden aktuell in den Prozess „Der Kreis bewegt sich“ integriert.

Maßnahmen 2021 – 2023

Die Maßnahmen des vorangegangenen Berichtszeitraums haben sich bewährt und werden fortgesetzt.

6 Personalentwicklung

6.1 Teilzeitmodelle in Führungspositionen

§ 6 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) bietet die gesetzliche Grundlage, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben genügend Teilzeitarbeitsplätze anzubieten. Damit sind theoretisch gute Voraussetzungen dafür geschaffen, einen beruflichen Aufstieg in die Führungsebene auch denjenigen Beschäftigten zu ermöglichen, die sich in der Familienphase befinden und aus diesem Grund ihre Arbeitszeit zumeist temporär reduziert haben.

Bei der Besetzung von Stellen mit Führungsaufgaben in Teilzeit können jedoch folgende Probleme auftreten:

- Für eine geteilte Führungsposition müssten zwei qualifizierte Teilzeitbewerbungen mit jeweils der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit vorliegen.
- Bei Wunsch nach vollzeitnaher Teilzeit (70 bis 80 Prozent-Stelle) ist es nicht vertretbar, den fehlenden Stellenanteil unbesetzt zu lassen.
- Die Delegation des fehlenden Stellenanteils in das Team ist oftmals organisatorisch nicht möglich.

Da Teilzeitwünsche immer häufiger in Richtung eines vollzeitnahen Arbeitszeitvolumens gehen, werden je zur Hälfte geteilte Führungsmodelle an Bedeutung verlieren zugunsten von Modellen, die durch Umorganisation von Aufgaben dazu beitragen, Führungsverantwortung auch dann wahrnehmen zu können, wenn Familie und Beruf zu vereinbaren sind. Die Kreisverwaltung stellt sich diesen Herausforderungen, um zu verhindern, dass Teilzeitarbeit einem Karrierehemmnis, einer Karriereverzögerung oder sogar einem Karriereverzicht gleichkommt. In der Praxis zeigt sich, dass mittlerweile der Einstieg in Teilzeitmodelle bei Führungspositionen geschafft ist.

Maßnahmen 2017 – 2019

Stellen werden mit dem Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung – ggf. mit Prüfungsvorbehalt im Personalauswahlverfahren – ausgeschrieben.

Führung in Teilzeit und die damit einhergehenden organisatorischen Herausforderungen sind zentrale Führungsaufgabe und werden von den Personalverantwortlichen bei Vorliegen von Teilzeitbewerbungen nach Möglichkeit realisiert.

Maßnahmen 2021 – 2023

Der seit dem 01.01.2020 gültige „Leitfaden zum Personalauswahlverfahren“ legt für Stellenausschreibungen den Text „Auf diesem Arbeitsplatz können Sie grundsätzlich in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten.“ fest.

Im Anforderungsprofil für Führungskräfte wird Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz erwartet.

6.2 Mentoring-Programm „Fit für Führung“

Der Landkreis Göttingen bietet seit fünf Jahren jeweils ein bis drei Beschäftigten an, am Mentoring-Programm des Niedersächsischen Studieninstituts „Fit für Führung“ teilzunehmen. Dieses Programm für Nachwuchsführungskräfte soll die berufliche Entwicklung – mit dem Fokus auf die Förderung weiblicher Nachwuchskräfte – unterstützen.

Maßnahmen 2017 - 2019

Auch denen, die aufgrund der familiären Situation derzeit nicht in Vollzeit arbeiten, ist die Teilnahme am Mentoring-Programm „Fit für Führung“ möglich.

Maßnahmen 2021 – 2023

Um noch mehr Führungsnachwuchskräften die Möglichkeit der Teilnahme an einem Mentoring-Programm zu bieten, hat der Landkreis Göttingen gemeinsam mit der VHS Göttingen Osterode gGmbH 2020/2021 das Mentoring-Programm „Förderung für Nachwuchsführungskräfte in Kommunen und in der Privatwirtschaft Südniedersachsen“ entwickelt. Seit 2020 nehmen elf Beschäftigte des Landkreises Göttingen (acht Frauen, drei Männer) an diesem Programm teil.

7 Service für Familien

7.1 Betriebsnahe Kinderkrippe „Wimmelburg“

Als besonderes Serviceangebot stellt der Landkreis Göttingen für Kinder von Beschäftigten im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren maximal zehn Plätze in der betriebsnahen Kinderkrippe „Wimmelburg“ zur Verfügung. Diese Betreuungsplätze sind äußerst beliebt und werden gern von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung für ihre Kinder in Anspruch genommen.

Das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung am Standort Osterode am Harz ist als Maßnahme im Handlungsschwerpunkt „Gleichstellung und Familienfreundlichkeit fortentwickeln“ in die Produktziele, Maßnahmen und Kennzahlen 2020/2021 der Stabstelle Gleichstellungsstelle aufgenommen. An der Umsetzung wird gearbeitet.

7.2 Pflegeberatung im Senioren- und Pflegestützpunkt

Der Senioren- und Pflegestützpunkt des Landkreises Göttingen berät auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Göttingen.

7.3 Betriebliche Sozialberatung

Im Rahmen der betrieblichen Sozialberatung sind in den Gesprächen mit Mitarbeiter*innen auch gleichstellungsrelevante Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Doppelbelastung durch Beruf und Familie – insbesondere im Kontext mit der Corona-Pandemie (Home-Office und Home-Schooling, Home-Office und zeitgleich Betreuung kleinerer Kinder) – Teilzeitregelungen etc. von Bedeutung. Die betriebliche Sozialberatung wird seit ihrem Start im Oktober 2019 immer mehr angenommen.

8 Anhang

8.1 Interne Vorschriften und Veröffentlichungen

Die im Gleichstellungsplan genannten internen Vorschriften und Veröffentlichungen sind im Beschäftigtenportal des Landkreises Göttingen zu finden:

<https://beschaeftigtenportal.landkreisgoettingen.de/index.php>

8.2 Bewerbungszahlen der Nachwuchskräfte

In der ersten Übersicht ist die Entwicklung von 2019 bis 2021 der Bewerbungszahlen in den angebotenen Ausbildungsberufen dargestellt; die Abbildung bezieht sich auf die Einstellungsjahre. In den unteren Tabellen ist exemplarisch die Verteilung und Entwicklung der Geschlechter in den Verwaltungsberufen „Verwaltungsfachangestellte*r“ und „Kreisinspektor-Anwärter*in“, ebenfalls für die Jahre 2019 bis 2021 veranschaulicht.

	Einstellungs- jahr 2019	Einstellungs- jahr 2020	Einstellungs- jahr 2021
Eingegangene Bewerbungen (gesamt)	493	518	471
Bachelor of Arts (Kreisinspektor- Anwärter*in)	235	168	162
Verwaltungswirt*in (Kreissekretär- Anwärter*in)	./.	30	31
Verwaltungsfachangestellte*r in der Kommunalverwaltung	188	134	156
Lebensmittelkontrollsekretär- Anwärter*in	./.	37	27
Kauffrau/Kaufmann für Tourismus und Freizeit	21	18	./.
Fachkraft für Abwassertechnik	./.	./.	3
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	3	6	7
Fachinformatiker*in	39	37	./.
Studiengang Soziale Arbeit	./.	88	83
Bauoberinspektor-Anwärter*in (ab 04/2021)	./.	./.	2

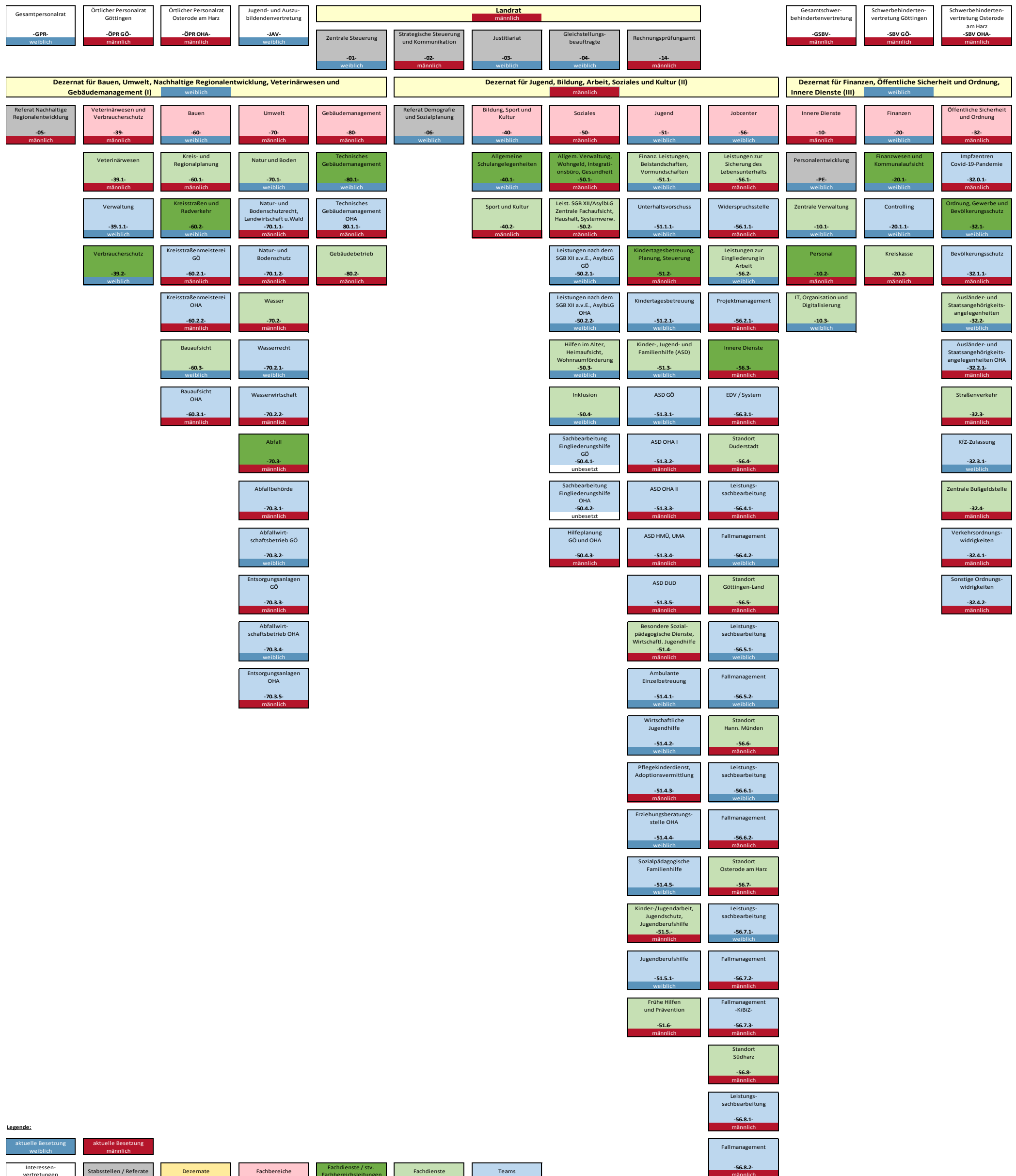
	Verwaltungsfachangestellte					
	2019		2020		2021	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bewerbungen eingegangen	124	64	82	51	108	48
Zum Eignungstest eingeladen	104	45	76	42	79	44
Zum Vorstellungsgespräch eingeladen	35	19	31	11	15	13
Stellenzusagen	11	6	9	3	8	8

	Kreisinspektor-Anwärter*in					
	2019		2020		2021	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bewerbungen eingegangen	113	66	69	45	72	47
Zum Eignungstest eingeladen	100/35	52/22	63/19	40/20	52/23	42/22
Zum Vorstellungsgespräch eingeladen	12	6	3	6	7	10
Stellenzusagen	4	2	3	4	5	5

8.3 Organisationsübersicht mit Führungskräften weiblich/männlich

Organisationsübersicht des Landkreises Göttingen

Stand: 01.06.2021



Legende:

- aktuelle Besetzung weiblich
- aktuelle Besetzung männlich
- Interessenvertretungen
- Stabsstellen / Referate
- Dezernate
- Fachbereiche
- Fachdienste / stv. Fachbereichsleitungen
- Fachdienste
- Teams

8.4 Dezernatsverteilungsplan mit Anteilen Führungskräfte und Mitarbeitende, sowie weiblich/männlich

Dezernatsverteilungsplan des Landkreises Göttingen

Stand: 01.06.2021

Personalvertretungen -GPR, ÖPR-	Abgeordnete Musikschule, VHS, Beschäftigungsförderung, GAB, Bildungsregion, WRG
Leitungen = 3 Mitarbeitende = 8 w = 5 m = 6	Abgeordnete = 36 w = 23 m = 13

Landrat	Landrat = 1 Mitarbeitende = 1	w = 1 m = 1
Zentrale Steuerung -01-	Leitung = 1 Mitarbeitende = 4	w = 5 m = 0
Strategische Steuerung und Kommunikation -02-	Leitung = 1 Mitarbeitende = 9	w = 8 m = 2
Justitiariat -03-	Leitung = 1 Mitarbeitende = 11	w = 7 m = 5
Gleichstellungs- beauftragte -04-	Leitung = 1 Mitarbeitende = 2	w = 3 m = 0
Rechnungsprüfungsamt -14-	Leitung = 1 Mitarbeitende = 13	w = 4 m = 10

Dezernat I					Dezernat II					Dezernat III		
Leitung = 1 Mitarbeitende = 1					Leitung = 1 Mitarbeitende = 2					Leitung = 1 Mitarbeitende = 1		
w = 2 m = 0					w = 2 m = 1					w = 2 m = 0		
Summen Dezernat					Summen Dezernat					Summen Dezernat		
Leitungen = 29 Mitarbeitende = 445					Leitungen = 55 Mitarbeitende = 861					Leitungen = 20 Mitarbeitende = 367		
w = 232 m = 242					w = 708 m = 208					w = 235 m = 152		
Referat Nachhaltige Regionaleentwicklung -05-	Veterinärwesen und Verbraucherschutz -39-	Bauen -60-	Umwelt -70-	Gebäudemanagement -80-	Referat Demografie und Sozialplanung -06-	Bildung, Sport und Kultur -40-	Soziales -50-	Jugend -51-	Jobcenter -56-	Innere Dienste -10-	Finanzen -20-	Öffentliche Sicherheit und Ordnung -32-
Leitung = 1 Mitarbeitende = 6 w = 4 m = 3	Leitungen = 3 Mitarbeitende = 36 w = 20 m = 19	Leitungen = 7 Mitarbeitende = 89 w = 33 m = 63	Leitungen = 13 Mitarbeitende = 115 w = 51 m = 77	Leitungen = 4 Mitarbeitende = 198 w = 122 m = 80	Leitung = 1 Mitarbeitende = 9 w = 9 m = 1	Leitungen = 3 Mitarbeitende = 112 w = 95 m = 20	Leitungen = 8 Mitarbeitende = 157 w = 126 m = 37	Leitungen = 20 Mitarbeitende = 322 w = 271 m = 71	Leitungen = 22 Mitarbeitende = 259 w = 203 m = 78	Leitungen = 5 Mitarbeitende = 90 w = 57 m = 38	Leitungen = 4 Mitarbeitende = 33 w = 26 m = 11	Leitungen = 10 Mitarbeitende = 243 w = 150 m = 103