



**Landkreis  
Rotenburg**  
(Wümme)

**Gleichstellungsplan**  
für den  
**Landkreis Rotenburg (Wümme)**  
**2021 bis 2023**

## **Inhalt**

Vorwort des Landrats

1. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

2. Allgemeine Informationen

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Tabellen 1 - 3

Tabelle 1: Beamtinnen und Beamte

Tabelle 2: Tarifbeschäftigte (Entgeltstufe E)

Tabelle 3: Tarifbeschäftigte (Entgeltstufe S)

3.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

3.2.1 Laufbahngruppe 1

3.2.2 Laufbahngruppe 2

3.2.3 Tarifbeschäftigte

3.3 Analyse und Ursachenforschung

3.3.1 Laufbahngruppe 1

3.3.2 Laufbahngruppe 2

3.3.3 Tarifbeschäftigte

3.3.4 Auszubildende und Beamtenanwärter/innen

4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

Tabellen 4 - 5

Tabelle 4: Beamtinnen und Beamte

Tabelle 5: Tarifbeschäftigte (Entgeltgruppen E und S)

5. Ziele und Maßnahmen

5.1 Ziele

5.2 Maßnahmen

5.2.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

5.2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und liebe Mitarbeiter,

Ihnen liegt nunmehr der 4. Gleichstellungsplan des Landkreises Rotenburg (Wümme) für die Jahre 2021 - 2023 vor, der in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurde. Er schreibt die Ergebnisse der bisherigen Gleichstellungspläne fort und belegt damit auch die Kontinuität unserer Arbeit auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie es das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) fordert. Auf dieser Basis können wir langfristig die bisherige Entwicklung verfolgen und die Umsetzung der Ziele des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes beurteilen.

Durch die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Möglichkeit der individuelle Bedürfnisse berücksichtigenden Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit, die Inanspruchnahme der Kinderbetreuung in der Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ und anderer Maßnahmen wurden zielstrebig und konsequent die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen in unserer Verwaltung gefördert und erleichtert. In Stellenbesetzungsverfahren wurde der Abbau von Unterrepräsentanzen des jeweiligen Geschlechts angestrebt und bei der Gremienbesetzung, soweit möglich, eine paritätische Besetzung umgesetzt.

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass sich der Landkreis Rotenburg (Wümme) auch unter dem Aspekt der Gleichstellung im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zukunftsorientiert ständig weiterentwickelt und dessen Ziele mit Nachdruck fördert.

Wichtig ist uns dabei, unsere Ziele und Maßnahmen an die sich im stetigen Wandel befindliche Arbeitsgesellschaft anzupassen. Arbeit wird künftig noch vernetzter, digitaler und flexibler sein (Stichwort Arbeit 4.0). Durch neue Technologien und eine wachsende Vernetzung werden sich auch die gesellschaftlichen Ansprüche und Werte verändern. Die heutigen Lebensentwürfe sind individueller und vielfältiger; der Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance nimmt an Bedeutung zu. Durch die Entwicklung zur Arbeitswelt 4.0 können sich neue relevante Gestaltungsfelder für unsere Kommune ergeben, von denen sowohl der Landkreis als Arbeitgeber, als auch die Mitarbeitenden profitieren können.

Am 08. Juli 2020 hat das Bundeskabinett die erste ressortübergreifende nationale Gleichstellungsstrategie beschlossen. Von ihr sind Impulse für Gleichstellung in der Wirtschaft, der Politik und am Arbeitsmarkt, in Bildung, Kultur, in der Digitalisierung und im öffentlichen Dienst zu erwarten.

Die letzten Monate waren von der Corona-Krise geprägt. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen wurden durch weitgehend geschlossene Kitas und Schulen vor große Betreuungsprobleme für ihre Kinder gestellt. Durch schnelle und weitreichende Regelungen (z. B. Ausweitung des Home-Offices, Arbeitsbefreiungen) war der Kreisverwaltung sehr daran gelegen, zur Lösung der Vereinbarkeitsprobleme beizutragen.

Es zeigt sich: Das Thema Gleichstellung bleibt stets aktuell und stellt immer wieder neue Herausforderungen an uns. Und so fordere ich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, insbesondere aber die Führungskräfte, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern die Möglichkeiten bieten, ihre Potentiale einzubringen und Rahmenbedingungen vorzufinden, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.

Ihr

Hermann Luttmann

## 1. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) hat gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) erstmals für die Jahre 2012-2014 einen Gleichstellungsplan erstellt; dieser wurde für die Jahre 2015-2017 und 2018-2020 fortgeschrieben. Nunmehr liegt die dritte Fortschreibung auf Basis der Daten des Stichtages 30.06.2020 für die Jahre 2021-2023 vor, die in konstruktiver Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte.

Ziel des NGG ist es:

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

(§ 1 Abs. 1 NGG)

Um dies zu erreichen, sind:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung 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 zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-<sup>1</sup>, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(§ 1 Abs. 2 NGG)

Nach § 1 Abs. 3 NGG sind alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion verpflichtet, die Zielsetzung des Gesetzes zu verwirklichen.

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans stellt für den Landkreis Rotenburg (Wümme) als großer öffentlicher Arbeitgeber nicht bloß die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht dar; vielmehr wird der Blick auf veränderte Berufs- und Familienbilder auch als Chance begriffen, die Gleichstellung der Geschlechter durch angepasste Maßnahmen weiterhin zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Nur so kann sich die Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber in der Region behaupten und durch sogenannte „weiche Standortfaktoren“ die Mitarbeitenden halten bzw. an sich binden sowie neue qualifizierte Mitarbeitende gewinnen.

Der folgende Gleichstellungsplan ist somit Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns der Kreisverwaltung. Er wird gemäß § 16 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet. Der Gleichstellungsplan ist verbindlich

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Vergütungsgruppe“ bezieht sich auf den Bereich des BAT.

und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Er ist ein in die Zukunft gerichtetes Instrument der Organisations- und Personalentwicklung.

## 2. Allgemeine Informationen

Beim Landkreis Rotenburg (Wümme) sind zum Stichtag 30.06.2020 insgesamt 982 Mitarbeitende beschäftigt. Diese verteilen sich auf 605 Frauen und 377 Männer.

Nachstehend graphisch dargestellt:

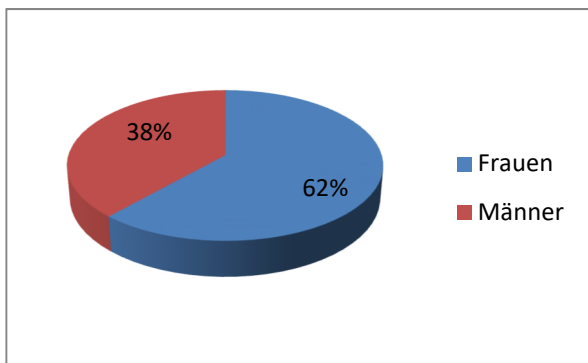


Schaubild 1: Anteil eines Geschlechts an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden

Der überwiegende Teil der Belegschaft ist mit klassischen Verwaltungstätigkeiten betraut. Die Geschlechterverteilung zeigt, dass Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach wie vor stärker von Frauen frequentiert werden. So fällt der Frauenanteil mit 62 %, der Männeranteil mit 38 % aus. Zum Vergleich: auf das Bundesgebiet bezogen beträgt die Frauenquote im öffentlichen Dienst 57 %, die Männerquote 43 % (Basisjahr 2018).<sup>2</sup>

Betrachtet man neben den absoluten Zahlen der Mitarbeitenden das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten, ergibt sich folgendes Verhältnis:

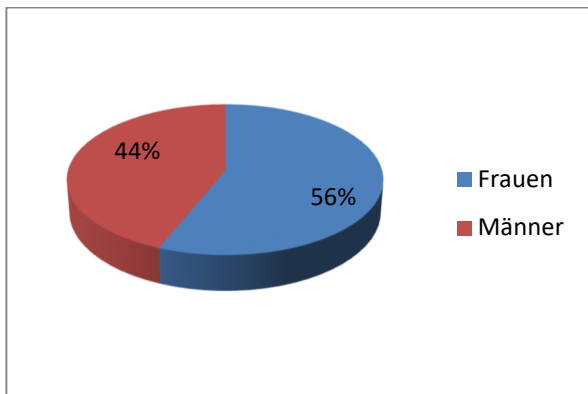


Schaubild 2: Anteil eines Geschlechts am gesamten Beschäftigungsvolumen

Hiernach ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zum Stichtag am 30.06.2017 minimal angestiegen (2017: Frauenanteil: 54 %).

Bei den Beamtenanwärterinnen und -Anwärtern sowie den Auszubildenden im öffentlichen Dienst ist der Frauenanteil mit insgesamt 83,8 % (31 Frauen, 6 Männer) extrem hoch. Da sich dieser Trend auch im aktuellen Bewerbungs- und Auswahlverfahren bei den Nachwuchskräften fortsetzt, dürften immer mehr weibliche Mitarbeitende die Kreisverwaltung prägen.

<sup>2</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 1.2 und 2.1

Werden die Beschäftigten in Ganztagskräfte (627 Personen), Teilzeitkräfte (311 Personen) und Beurlaubte (44 Personen) unterteilt, zeigt sich nachstehende prozentuale Aufteilung:

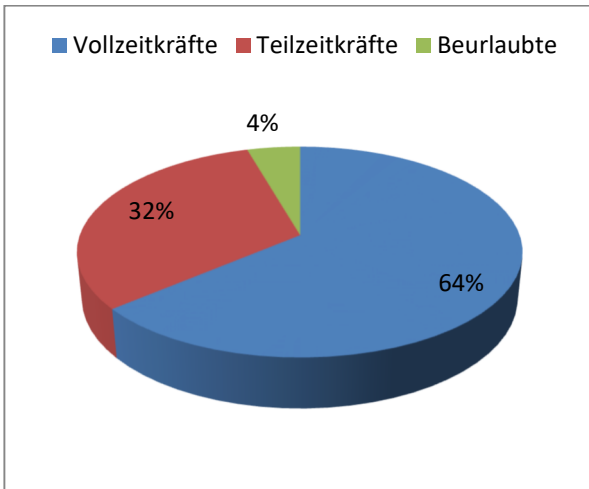


Schaubild 3: Aufteilung der Mitarbeitenden nach Ganztags-, Teilzeitkräften und Beurlaubten

Die Möglichkeit der Beschäftigung in Teilzeit wurde von 280 Frauen und 31 Männern in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote beträgt somit 32 % und spiegelt die im Bundesgebiet erhobenen Daten für den öffentlichen Dienst wieder (33 %).<sup>3</sup>

Von den insgesamt 311 in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden macht der Frauenanteil 90 % aus. Als absolut zutreffend kann daher auch für unsere Verwaltung die Aussage einer sozialwissenschaftlichen Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (erhoben vom DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung aus 2018), „Teilzeit ist überwiegend weiblich“, gelten.<sup>4</sup>

Anteilmäßig spiegeln sich die vorgenannten Zahlen beim Landkreis folgendermaßen wieder:

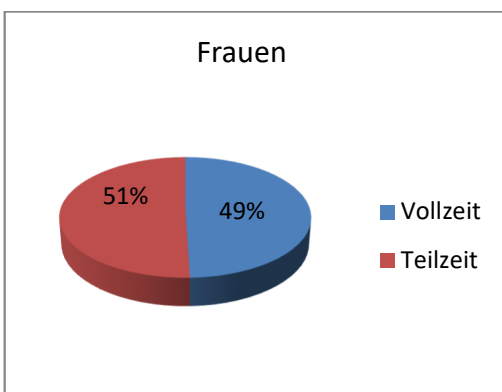


Schaubild 4a : Anteil der Vollzeit- und Teilzeitkräfte

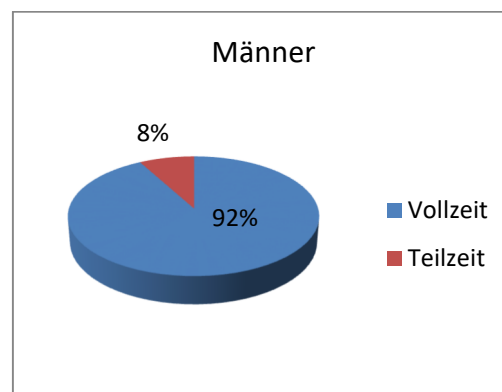


Schaubild 4b: Anteil der Vollzeit- und Teilzeitkräfte

Die Tatsache, dass die Hälfte der weiblichen Beschäftigten, aber nur 8 % der männlichen Belegschaft zum Stichtag in Teilzeit arbeiten, lässt vermuten, dass nach wie vor überwiegend eine tra-

<sup>3</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2018, Tab. 8.1.3

<sup>4</sup> [www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/news/frauen-in-teilzeit.pdf](http://www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/news/frauen-in-teilzeit.pdf)

ditionelle Rollenverteilung in den Familien gelebt wird. Vor allem in der Phase der Familiengründung, in den ersten Jahren mit jüngeren Kindern sowie im Fall der Pflege von Angehörigen entscheiden sich Frauen für eine Reduktion ihres Erwerbsumfangs. Dieses Motiv ist laut Erhebungen des Statistischen Bundesamtes für 2018 hingegen nur für jeden zehnten Mann ausschlaggebend. Bei den Männern ist die Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung der häufigste Grund für eine Teilzeiterwerbstätigkeit. Von relativ großer Bedeutung ist darüber hinaus bei Männern eine offenbar unfreiwillige Teilzeitarbeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden (laut Demografieportal des Bundes und der Länder, Zahlen und Fakten, 11.10.2019). Vergleicht man die Teilzeitquoten des Landkreises mit denen der Kommunen im Bundesgebiet zeigt sich auch hier eine weitgehende Übereinstimmung (Teilzeitquote Frauen: 55,5 %; Teilzeitquote Männer: 10,1 %).<sup>5</sup>

Für die Beamtinnen und Beamten (Laufbahngruppen 1 und 2) ergibt sich bei Einteilung in Vollzeit- und Teilzeitkräfte bzw. Beurlaubte:

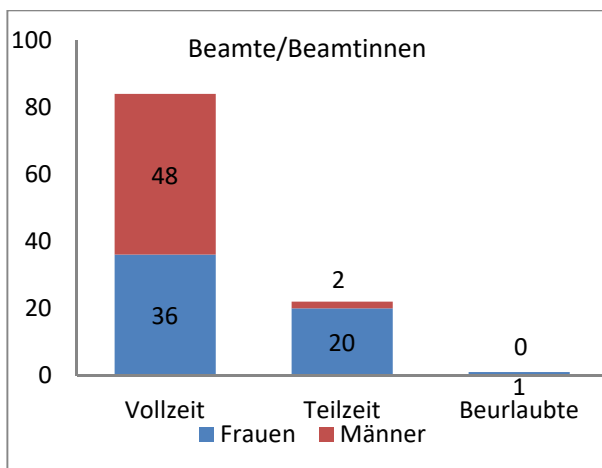


Schaubild 5: Aufteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppen 1 und 2 (einschl. Beamtenanwärter/innen) nach Ganztags-, Teilzeitkräften und Beurlaubte

Demnach beträgt der männliche Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten 57 % und der weibliche Anteil 43 %. Bei den in Teilzeit arbeitenden Beamtinnen und Beamten nehmen die Frauen einen Anteil von 91 % ein. Zurzeit ist nur eine Beamtin beurlaubt (100%).

Eine entsprechende Betrachtung der Beschäftigten nach den Regelungen des TVöD zeigt:

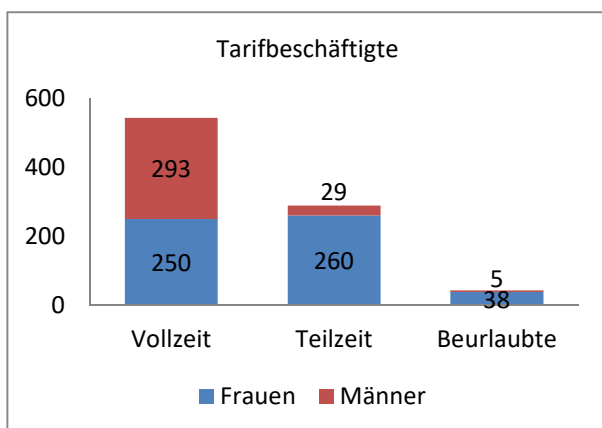


Schaubild 6: Aufteilung der Beschäftigten nach den Regelungen des TVöD (einschl. Sozial- und Erziehungsdienst) nach Ganztags-, Teilzeitkräften und Beurlaubte

<sup>5</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2018, Tab. 8.1.3

Danach sind 54 % der in Vollzeit arbeitenden Tarifbeschäftigten Männer und 46 % Frauen. Von den in Teilzeit tätigen Beschäftigten entfällt auf die Frauen ein Anteil von 90 %, auf den der Männer ein Anteil von 10 %. Mit 88 % sind die weiblichen Mitarbeitenden bei der Gruppe der Beurlaubten vertreten.

### 3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Landkreis Rotenburg (Wümme)		Beschäftigtenstruktur der Beamtinnen und Beamten (nach Besoldungsgruppen)										Stand: 30.06.2020						
		Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigtenvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigtenvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigtenvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
BesGr.		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	O (L oder M)
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N				
B8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	
B7	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00		Frauen	0,00		
B6	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		
B5	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00		Frauen	0,00		
B4	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00		Frauen	0,00		
B3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		
B2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		
B1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		
A16	4	3	1	0	0	0	0	3,00	1,00	75,00	25,00	75,00	25,00		Männer	25,00		
A15	4	0	4	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00		Frauen	0,00		
A14	6	2	2	2	0	0	0	3,75	2,00	66,67	33,33	65,22	34,78		Männer	34,78		
A13hD	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		
<b>HöH. Dienst insg.</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6,75</b>	<b>10,00</b>	<b>41,18</b>	<b>58,82</b>	<b>40,30</b>	<b>59,70</b>					
A13	5	5	0	0	0	0	0	5,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00		Männer	0,00		
A12	9	1	6	1	1	0	0	1,80	6,75	22,22	77,78	21,05	78,95		Frauen	21,05		
A11	27	8	13	6	0	0	0	12,25	13,00	51,85	48,15	48,51	51,49		k. U.	48,51		
A10	17	5	6	4	1	1	0	7,25	6,88	58,82	41,18	51,31	48,69		k. U.	48,69		
A9	10	4	4	2	0	0	0	5,13	4,00	60,00	40,00	56,19	43,81		Männer	43,81		
<b>Geh. Dienst insg.</b>	<b>68</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>31,43</b>	<b>30,63</b>	<b>54,41</b>	<b>45,59</b>	<b>50,64</b>	<b>49,36</b>					
A9mD	10	1	6	3	0	0	0	2,83	6,00	40,00	60,00	32,05	67,95		Frauen	32,05		
A8	6	4	1	1	0	0	0	4,50	1,00	83,33	16,67	81,82	18,18		Männer	18,18		
A7	1	0	0	1	0	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00		Männer	0,00		
A6	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		
A5	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		
<b>Mittl. Dienst insg.</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7,83</b>	<b>7,00</b>	<b>58,82</b>	<b>41,18</b>	<b>52,80</b>	<b>47,20</b>					
BApw	5	3	2	0	0	0	0	3,00	2,00	60,00	40,00	60,00	40,00		Männer	40,00		
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>49,01</b>	<b>49,63</b>	<b>53,27</b>	<b>46,73</b>	<b>49,69</b>	<b>50,31</b>					



Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurtaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitequivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
15	2	0	1	1	0	0	0	0,92	1,00	50,00	50,00	47,92	52,08	k. U.	47,92	
14	16	5	6	5	0	0	0	7,77	6,00	62,50	37,50	56,43	43,57	Männer	43,57	
13	5	1	2	2	0	0	0	2,15	2,00	60,00	40,00	51,81	48,19	k. U.	48,19	
12	23	5	13	3	2	0	0	7,02	14,51	34,78	65,22	32,61	67,39	Frauen	32,61	
11	78	24	39	11	2	2	0	31,20	39,95	47,44	52,56	43,85	56,15	Frauen	43,85	
10	20	5	9	4	0	2	0	7,47	9,00	55,00	45,00	45,36	54,64	k. U.	45,36	
09a	179	58	52	50	5	11	3	91,50	55,19	66,48	33,52	62,38	37,62	Männer	37,62	
09b	49	10	13	16	7	2	1	19,92	17,31	57,14	42,86	53,51	46,49		46,49	
09c	83	25	27	25	4	2	0	42,42	30,15	62,65	37,35	58,45	41,55	Männer	41,55	
08	62	13	21	21	1	6	0	26,15	21,20	64,52	35,48	55,23	44,77	Männer	44,77	
07	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
06	80	17	34	23	3	3	0	30,61	36,78	53,75	46,25	45,42	54,58	k. U.	45,42	
05	129	23	56	40	4	5	1	46,99	58,56	52,71	47,29	44,52	55,48	Frauen	44,52	
04	15	4	2	8	1	0	0	8,23	3,00	80,00	20,00	73,29	26,71	Männer	26,71	
03	8	1	1	6	0	0	0	4,95	1,00	87,50	12,50	83,19	16,81	Männer	16,81	
02Ü	1	0	0	1	0	0	0	0,62	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
02	6	0	0	6	0	0	0	2,94	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
01	1	0	0	1	0	0	0	0,38	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
N	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
OEDAZ*	32	27	4	1	0	0	0	27,91	4,00	87,50	12,50	87,46	12,54	Männer	12,54	
<b>Tarifbeschäftigte insgesamt</b>	<b>790</b>	<b>219</b>	<b>280</b>	<b>224</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>360,15</b>	<b>299,65</b>	<b>60,25</b>	<b>39,75</b>	<b>54,58</b>	<b>45,42</b>			

\* OEDAZ = Auszubildende im öffentlichen Dienst

k. U. = keine Unterrepräsentanz

Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
S02	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S03	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S04	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S05	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S06	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S07	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S08a	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	k. U.	0,00
S08b	3	1	0	2	0	0	0	2,38	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S09	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S10	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S11a	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
S11b	23	6	1	13	0	3	0	14,71	1,00	95,65	4,35	93,63	6,37	Männer	6,37
S12	24	9	4	11	0	0	0	15,71	4,00	83,33	16,67	79,71	20,29	Männer	20,29
S13	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S13a	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S14	29	13	5	9	0	2	0	18,87	5,00	82,76	17,24	79,05	20,95	Männer	20,95
S15	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S16	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S16a	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S17	2	0	1	1	0	0	0	0,64	1,00	50,00	50,00	39,02	60,98	Frauen	39,02
S18	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
<b>Tarifbeschäftigte insgesamt</b>	<b>85</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>54,31</b>	<b>13,00</b>	<b>84,71</b>	<b>15,29</b>	<b>80,69</b>	<b>19,31</b>		

<b>Tarifbeschäftigte (Entgeltgr. E + S) insgesamt</b>	<b>875</b>	<b>250</b>	<b>293</b>	<b>260</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>414,46</b>	<b>312,65</b>	<b>62,63</b>	<b>37,37</b>	<b>57,00</b>	<b>43,00</b>		
---	------------	------------	------------	------------	-----------	-----------	----------	---------------	---------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--	--

<b>Tarifbeschäftigte (Entgeltgr. E + S) und Beamte/Innen insgesamt</b>	<b>982</b>	<b>286</b>	<b>341</b>	<b>280</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>463,47</b>	<b>362,28</b>	<b>61,61</b>	<b>38,39</b>	<b>56,13</b>	<b>43,87</b>		
--	------------	------------	------------	------------	-----------	-----------	----------	---------------	---------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--	--

### 3.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Entsprechend § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag 30.06.2020 die in den Tabellen 1 - 3 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) ermittelt. Im Nachfolgenden wurden drei Mitarbeitergruppen getrennt voneinander betrachtet:

3.1.1 Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst)

3.1.2 Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst)

3.1.3 Tarifbeschäftigte (ehemals Angestellte und Arbeiter)

## **3.2. Feststellung der Unterrepräsentanz**

Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Den Tabellen 1 bis 3 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen und die tatsächlich zum 30.06.2020 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen.

### **3.2.1 Laufbahngruppe 1**

Die Laufbahngruppe 1 beschränkt sich beim Landkreis Rotenburg (Wümme) auf die Besoldungsstufen A 7, A 8 und A 9 mD des mittleren Dienstes. In der Besoldungsgruppe A 7 kann eine ausgewogene Geschlechterquote nicht erreicht werden, da diese nur mit einer Halbtagskraft besetzt ist. In der Besoldungsgruppe A 8 überwiegt der Frauenanteil (81,82 %), in der Besoldungsgruppe A 9 mD der Männeranteil (67,95 %).

### **3.2.2 Laufbahngruppe 2**

Im höheren Dienst (ausgenommen die Stellen der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten) zeigt sich eine Unterrepräsentanz der Männer in den Besoldungsgruppen A 16 und A14. Der Männeranteil überwiegt in der Besoldungsgruppe A 15.

Der gehobene Dienst ist in den Besoldungsstufen A 11 und A 10 ausgewogen. Mit einem Anteil von 43,81 % am Beschäftigungsvolumen liegt die Männerquote in der Besoldungsgruppe A 9 knapp unter der für Gleichstellung maßgeblichen 45 % -Marke. In der Besoldungsgruppe A 12 überwiegt der Männeranteil deutlich (78,95 %), wohingegen die Besoldungsgruppe A 13 ausschließlich mit Frauen besetzt ist.

### **3.2.3 Tarifbeschäftigte**

Betrachtet man den Bereich der Entgeltgruppen E in seiner Gesamtheit, zeigt sich eine Gleichstellung der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen (Frauen: 54,58 %). Erfreulicherweise liegt die Geschlechterquote in den oberen und mittleren Gehaltsstufen überwiegend bei über 40 %, in den Entgeltgruppen E 15, E 13, E 10, E 09b und E 06 liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Signifikante Unterrepräsentanzen der Männer treten insbesondere in den unteren Einkommensbereichen auf, die (immer noch) überwiegend von Frauen belegt werden und/oder mit teilweise nur einem Mitarbeitenden besetzt sind (E 01, E 02Ü, E 7). In nahezu allen Entgeltgruppen S sind die Männer unterrepräsentiert.

## **3.3 Analyse und Ursachenforschung**

Für eine Analyse und Ursachenforschung ist eine detaillierte Betrachtung der einzelnen Bereiche und der entsprechenden Unterrepräsentanzen erforderlich. Es gilt die Gründe herauszufinden, die zu der Unterrepräsentanz geführt haben. Diese können vielschichtig sein und nicht immer im Einflussbereich des Landkreises Rotenburg (Wümme) liegen. Sofern der Landkreis Rotenburg (Wümme) mit entsprechenden Maßnahmen positiven Einfluss nehmen kann, der zur Reduzierung bzw. Aufhebung der Unterrepräsentanz führt, wird er dieser Aufgabe nachkommen.

### **3.3.1 Laufbahngruppe 1**

#### Besoldungsstufe A 9 mD - A 7

Die Besoldungsstufe A 7 weist nur eine Halbtagsstelle aus; die Besetzung mit einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter führt zwangsläufig zu einem Ungleichgewicht der Geschlechter.

In der Besoldungsgruppe A 8 sind die Männer mit 18,18 % unterrepräsentiert, in der Besoldungsgruppe A 9 mD die Frauen mit 32,05 %. Im vorangegangenen Gleichstellungsplan 2017 - 2020 waren die vorgenannten Besoldungsstufen ausschließlich mit Frauen (A8) oder Männern (A9mD) belegt, was eine Unterrepräsentanz von jeweils 0,00 % nach sich zog. Hier konnte, insbesondere in der Besoldungsgruppe A 9 mD, eine deutliche Verbesserung im Hinblick auf eine ausgeglichene Geschlechterverteilung erzielt werden. Diese ist hauptsächlich auf Beförderungen der Beamtinnen und dem damit verbundenen Wechsel von der Besoldungsgruppe A 8 in die Besoldungsgruppe A 9 zurückzuführen.

### **3.3.2 Laufbahngruppe 2**

#### Besoldungsstufe B 7 - A 13 hD

Bei den der Besoldungsgruppe B angehörenden Beamten handelt es sich um Wahlbeamte, deren Besetzung durch die Bürgerinnen und Bürger (Landrat/-rätin) bzw. den Kreistag (Beamte/Beamtinnen auf Zeit) entschieden wird. Eine Einflussnahme auf das Geschlecht ist der Kreisverwaltung nicht möglich.

Für die auf der nachfolgenden Besoldungsebene A 16 (Amtsarzt/-ärztin) neu zu besetzende Position hat sich im Auswahlverfahren eine interne Bewerberin durchgesetzt, so dass die zuvor ausgeglichene Geschlechterverteilung nunmehr einen Frauenanteil von 75 % aufweist (bei vier Stellen). Die dadurch frei werdende Stelle in der Besoldungsgruppe A 15 wurde durch einen männlichen Bewerber nachbesetzt. Somit weist die mit vier Stellen ausgewiesene Besoldungsgruppe A 15 nur noch Beamte auf.

Da hier im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans zwei Pensionierungen anstehen, wird eine paritätische Besetzung durch Maßnahmen des Gleichstellungsplans angestrebt.

Im Bereich der Besoldungsgruppe A 14 erfolgte eine Fluktuation, die sich vollständig zu Lasten der männlichen Beamten auswirkte. Waren die Frauen 2017 noch mit 31,03 % unterrepräsentiert, sind es nun die Männer mit 34,78 %. Der Rückgang von Beamten ist auf die vorgenannte Beförderung von A 14 nach A 15, einer beantragten Entlassung aus dem Beamtenverhältnis und die Besetzung einer frei gewordenen Beamtenstelle mit einem Tarifbeschäftigten zurückzuführen.

#### Besoldungsstufe A 13 - A 9 gD

In der Besoldungsstufe A 13 fällt auf, dass hier ausschließlich Frauen in Vollzeit tätig sind. 2011 lag die Frauenquote noch bei 0,00 %, 2014 bei 40,00 % und seit 2017 bei 100 %. Im Zuge der Besetzung von Stellen in Führungspositionen konnte die Kreisverwaltung hier die Frauenquote deutlich steigern und beibehalten. So lässt sich, was die Frauen in Leitungsfunktionen anbelangt, allgemein eine positive Entwicklung (Dezernat- und Amtsleitung) innerhalb der letzten Jahre in der Kreisverwaltung feststellen (2017: 11 Frauen und 11 Männer, 2020: 13 Frauen und 10 Männer).

In der Besoldungsstufe A 12 verringerte sich der männliche Stellenanteil überwiegend durch altersbedingtes Ausscheiden und zog so einen leichten Anstieg der Frauenquote von 16,84 % (2017) auf 21,05 % nach sich. Da auch in den kommenden Jahren nur Beamte das Pensionsalter erreichen, lässt sich durch Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes der Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen weiterhin steigern.

Besonders erfreulich stellt sich die Geschlechterverteilung in den Besoldungsstufen A 11, A 10 und A 9 dar. Hier konnte eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht bzw. fast erreicht (A 9: 43,81 %) werden.

### 3.3.3 Tarifbeschäftigte

#### Entgeltgruppe E

Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan 2017 - 2020 zeigt sich in den überwiegenden Bereichen eine Gleichstellung der Geschlechter (E 15, E 13, E 10, E 9b, E 6) bzw. eine Beschäftigtenquote, die knapp unterhalb der maßgeblichen Gleichstellungsquote von 45 % liegt (E 14, E 11, E 9c, E 8, E 5). Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen konnten hier erfolgreich umgesetzt werden.

Die Entgeltgruppen E 7, E 2Ü und E 1 sind jeweils nur mit einer Personalkraft besetzt, die einer Gleichstellung entgegensteht.

In der Entgeltgruppe 12 finden sich insbesondere technische Berufe. Diese erfordern spezielle fachliche Qualifikationen (sogenannte MINT-Berufe), deren Erwerb seltener von Frauen angestrebt wird und diese demzufolge fast immer unterrepräsentiert sind.

Größere Veränderungen haben sich innerhalb der Entgeltgruppe 9 ergeben. Im Hinblick auf die zum Stichtag 30.06.2017 erhobenen Beschäftigtenzahlen mit insgesamt 204 Mitarbeitenden erhalten aktuell 311 Frauen und Männer eine entsprechende Vergütung. Durch Neueinstellungen (Umsetzungen) und Neubewertungen von Arbeitsplätzen kam es hier zu Verschiebungen, die sich auf die Geschlechterquoten sowohl positiv (E 9c, Anstieg der Beschäftigtenzahl von drei Frauen auf 52 weibliche und 31 männliche Mitarbeitende; dadurch Anstieg des Männeranteils von 0,00 % auf 41,55 %) als auch negativ (E 9a, Reduzierung des Männeranteils von 47,82 % auf 37,62 %) auswirken.

Die unteren Vergütungsgruppen werden nach wie vor größtenteils von Frauen frequentiert.

#### Entgeltgruppe S

Im Bereich der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst sind in nahezu allen Bereichen die Männer unterrepräsentiert. Insgesamt betrachtet fällt der Anteil der Männer mit 19,31 % (2017: 15,68 %) am Beschäftigungsvolumen ins Gewicht.

In den Entgeltgruppen S 14 - S 11 finden sich sozialpädagogisch/therapeutisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder. Diese Ausbildungs-/Studienrichtungen werden vorzugsweise von Frauen gewählt. Die geschlechterspezifische Präferenz bei der Studien- und Berufswahl spiegelt sich auch in der ausgeprägten Unterrepräsentanz von Männern in den vorgenannten Entgeltgruppen wieder.

Unterrepräsentiert sind die Frauen in den Entgeltgruppen S 17 (39,02 %) und S 11a (0,00 %). Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass im Bereich S 17 von den zwei Beschäftigten die weibliche Fachkraft in Teilzeit tätig und im Bereich S 11a nur ein Mitarbeiter beschäftigt ist.

Lediglich in der Entgeltgruppe S 08 a wird Gleichstellung erreicht. Bei den beiden Stellen dieser Entgeltgruppe handelt es sich um die Betreuungstätigkeiten für das Schülerwohnheim in Zeven, die grundsätzlich durch eine weibliche und eine männliche Betreuungskraft, idealerweise durch ein Ehepaar, sicherzustellen sind.

Ein Abbau der Unterrepräsentanzen soll im Rahmen von Neubesetzungen (z. B. durch altersbedingte Vakanz) angestrebt werden.

### 3.3.4 Auszubildende und Beamtenanwärter/innen

Bei den Auszubildenden und Beamtenanwärtern/innen wird die Auswahl aufgrund eines Eignungstestes und der persönlichen Vorstellung getroffen. Dieses Verfahren hat sich bewährt, hat aber dazu geführt, dass in Teilbereichen (Medizinische Fachangestellte, Verwaltungsfachangestellte) überwiegend Frauen beschäftigt werden, da diese sich im Rahmen der Bestenauslese tendenziell eher durchsetzen.

Des Weiteren haben wissenschaftliche Untersuchungen ergeben, dass junge Frauen schon bei der Berufsauswahl das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ einbeziehen. Der öffentliche Dienst wird auch unter diesem Blickwinkel als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, was sich in der höheren Anzahl weiblicher Bewerbungen niederschlägt. So verzeichnet auch die Kreisverwaltung bei den Auszubildenden im öffentlichen Dienst einen Frauenanteil von 87,46 % (28 weibliche und 4 männliche Personen).

Im Bereich der Beamtenanwärter/innen stellt sich das Verhältnis mit 3 Frauen und 2 Männern ausgewogen dar.

### 4. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen /Fluktuationsabschätzung

Tabelle 4: Beamtinnen und Beamte

		Bestandsaufnahme			Fluktuationsabschätzung					
		unterrepräsent. Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge						
Besoldungsgruppe	Nr.	Stichtag 30.06.2020			1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	Freiwerdende Stellen		
		unterrepräs. Geschlecht	Unterrepräs. In %					Summe	davon altersbedingt	sonstige Abgänge
B7	1	Frauen	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00
B5	2	Frauen	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
B4	3	Frauen	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
A 16	4	Männer	25,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 15	5	Frauen	0,00	4,00	1,00	0,00	1,00	2,00	2,00	0,00
A 14	6	Männer	34,78	5,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 hD	7	nicht besetzt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 13 gD	8	Männer	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 12	9	Frauen	21,05	8,55	1,75	0,00	0,00	1,75	1,75	0,00
A 11	10	k. U. (Frauen)	48,51	25,25	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00	0,00
A 10	11	k. U. (Männer)	48,69	14,13	1,75	1,00	0,00	2,75	2,75	0,00
A 9 gD	12	Männer	43,81	9,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 9 mD	13	Frauen	32,05	8,83	0,00	1,00	1,00	2,00	2,00	0,00
A 8	14	Männer	18,18	5,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 7	15	Männer	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 6	16	nicht besetzt	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summen</b>				<b>93,64</b>	<b>4,50</b>	<b>5,00</b>	<b>4,00</b>	<b>13,50</b>	<b>11,50</b>	<b>2,00</b>

Tabelle 5: Tarifbeschäftigte (Entgeltgruppen E und S)

		Bestandsaufnahme			Fluktuationsabschätzung					
		unterrepräsent. Geschlecht	Stellenbestand insgesamt		Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge					
Entgeltgruppe	Nr.	Stichtag 30.06.2020			1. Jahr 2021	2. Jahr 2022	3. Jahr 2023	Freiwerdende Stellen		
		unterrepräs. Geschlecht	Unterrepräs. In %					Summe	davon altersbedingt	sonstige Abgänge
E 15	1	k. U. (Frauen)	47,92	1,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 14	2	Männer	43,57	13,77	0,00	1,69	0,00	1,69	1,69	0,00
E 13	3	k. U. (Frauen)	51,81	4,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 12	4	Frauen	32,61	21,53	0,00	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00
E 11	5	Frauen	43,85	71,15	4,00	2,50	2,45	8,95	7,95	1,00
E 10	6	k. U. (Frauen)	45,36	16,47	1,00	1,50	0,00	2,50	1,00	1,50
E 09a	7	Männer	37,62	146,69	6,43	0,74	1,62	8,79	4,36	4,43
E 09b	8	k. U. (Frauen)	53,51	37,23	1,00	0,00	2,94	3,94	3,94	0,00
E 09c	9	Männer	41,55	72,57	3,40	0,00	0,00	3,40	0,90	2,50
E 08	10	Männer	44,77	47,35	1,94	0,00	0,00	1,94	0,44	1,50
E 07	11	Männer	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 06	12	k. U. (Frauen)	45,42	67,39	2,14	2,00	1,00	5,14	4,00	1,14
E 05	13	Frauen	44,52	105,55	3,61	1,49	0,79	5,89	1,05	4,84
E 04	14	Männer	26,71	11,23	0,30	1,00	0,00	1,30	1,00	0,30
E 03	15	Männer	16,81	5,95	2,40	0,00	0,00	2,40	1,63	0,77
E 02Ü	16	Männer	0,00	0,62	0,00	0,00	0,62	0,62	0,62	0,00
E 02	17	Männer	0,00	2,94	0,73	0,26	0,47	1,46	1,46	0,00
E 01	18	Männer	0,00	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 18	19	Männer	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 17	20	Frauen	39,02	1,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 14	21	Männer	20,95	23,87	3,00	0,00	0,50	3,50	2,00	1,50
S 12	22	Männer	20,29	19,71	2,00	0,00	0,30	2,30	1,30	1,00
S 11b	23	Männer	6,37	15,71	0,00	0,99	0,00	0,99	0,00	0,99
S 11a	24	Frauen	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 08b	25	Männer	0,00	2,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 08a	26	Gleichstellung	50,00	2,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00
<b>Summen</b>				<b>695,20</b>	<b>32,95</b>	<b>12,67</b>	<b>10,69</b>	<b>56,31</b>	<b>34,84</b>	<b>21,47</b>

Insgesamt scheidet im Geltungszeitraum voraussichtlich 87 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= 69,81 Stellen) aus. Davon werden 58 Beschäftigte (= 47,84 Stellen) die Kreisverwaltung altersbedingt verlassen. Der verbleibende Anteil (29 Beschäftigte; 21,97 Stellen) fällt auf Tarifbeschäftigte, deren Arbeitsverträge befristet sind und die im Betrachtungszeitraum auslaufen.

Die angenommenen und in den Tabellen 4 und 5 dargestellten Fluktuationen sind mit Unwägbarkeiten behaftet, da es auch zu einem früheren Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen kann oder einzelne Stellen nicht im gleichen Umfang wieder besetzt werden. Denkbar ist auch eine Aufstockung des Personalbestandes aufgrund noch nicht vorhersehbarer Ereignisse (z. B. zur Bekämpfung der Corona-Pandemie).

## 5. Ziele und Maßnahmen

### 5.1 Ziele

Ziel der Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) ist, eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen sowie eine Verbesserung der Qualität der Verwaltungsentscheidungen durch das Einbringen weiblicher und männlicher Sichtweisen und Erfahrungen sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern zu erzielen. Der Ausgleich der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist damit ein wichtiges Anliegen der Kreisverwaltung.

Konkret sollen folgende Zielvorgaben zur Verringerung der Unterrepräsentanzen bis zum Ende des Geltungszeitraumes vor dem Hintergrund der zu erwartenden altersbedingten Fluktuation und den auslaufenden Zeitverträgen dieses Gleichstellungsplanes erreicht werden.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männer (Anteil < 45 %)		Bis zum Ende des GSP 2023 ange- strebt v. H. - Satz
		festgestellter v. H. – Satz zum Stichtag 30.06.2020	
A 15	Frauen	0,00	>45,00 erreicht
A 12	Frauen	21,05	41,52
A 9 mD	Frauen	32,05	>45,00 erreicht
E 14	Männer	43,57	>45,00 erreicht
E 12	Frauen	32,61	32,61
E 11	Frauen	43,85	>45,00 erreicht
E 09a	Männer	37,62	40,21
E 09c	Männer	41,55	44,86
E 08	Männer	44,77	>45,00 erreicht
E 05	Frauen	44,52	>45,00 erreicht
E 04	Männer	26,71	29,39
E 03	Männer	16,81	>45,00 erreicht
E 02Ü	Männer	0,00	0,00 *
E 02	Männer	0,00	>45,00 erreicht
S 14	Männer	20,95	35,61
S 12	Männer	20,29	26,89
S 11 b	Männer	6,37	12,67

\* Die Entgeltgruppe E 02Ü weist insgesamt nur eine 0,62 Stelle aus. Theoretisch könnte bei Aufteilung der Tätigkeit eine Gleichstellung erreicht werden, die aber aus dienstlicher Sicht nicht sinnvoll ist.

## 5.2 Maßnahmen

Eine große Anzahl der in den Gleichstellungsplänen 2012 - 2014, 2015 - 2017 und 2018 - 2020 beschriebenen Maßnahmen wurde bereits umgesetzt und weiterentwickelt. Die zahlreichen gesetzlichen Regelungen und Vorgaben (z. B. Pflegestärkungsgesetze I und II, Familienpflegezeitgesetz, Pflegezeitgesetz) zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit finden in der Kreisverwaltung Berücksichtigung. Darüber hinaus wird beim Landkreis Rotenburg (Wümme) durch zahlreiche interne Regelungen (z. B. Dienstvereinbarung über eine flexible Arbeitszeit, Dienstvereinbarung zur Telearbeit, Dienstvereinbarung zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren in der Kreisverwaltung, Personalentwicklungskonzept) eine familienfreundliche Arbeitgeberkultur gefördert. Dennoch ist es dem Landkreis ein besonderes Anliegen, bereits erzielte Fortschritte zu verbessern und weiter zu entwickeln.

Die Umsetzung der personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen obliegt primär der Dienststelle und den Fachämtern. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat wirken entsprechend ihren jeweiligen Funktionen daran mit.

Über das Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung bis zum 30.06.2023 informiert.



## 5.2.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

### Stellenausschreibungen

In den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.

### Teilzeitstellen

Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszuschriften. Ausnahmen sind von den Organisationseinheiten ausführlich zu begründen. Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll Teilzeitbeschäftigung auch bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben ermöglicht werden, um insbesondere oftmals in Leitungsfunktionen unterrepräsentierte Frauen zu ermutigen, sich um entsprechende Stellen zu bewerben.

### Stellenbesetzungen

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber anderen Bewerbern/innen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung erreicht ist. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG ist gegeben, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt. Insofern kommt die Dienstvereinbarung zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren in der Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) zur Anwendung.

### Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen und Vergleichbarem

Kommissionen, Arbeitsgruppen sowie sonstige Gremien sind möglichst paritätisch zu besetzen. Sollte ein Geschlecht in bereits bestehenden Kommissionen, Arbeitsgruppen oder sonstigen Gremien unterrepräsentiert sein, erhält dieses verstärkt die Chance zur Mitarbeit.

Sitzungen von Kommissionen, Arbeitsgruppen und vergleichbaren Zusammensetzungen finden möglichst zu familienfreundlichen Zeiten statt, so dass auch Mitarbeiter/innen in Teilzeit sowie in jeder familiären Situation daran teilnehmen können. Dies gilt auch für Dienstbesprechungen, interne Fortbildungen, Personalversammlungen usw..

### Fortbildungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden motiviert, sich regelmäßig fachlich als auch überfachlich fortzubilden. Hierfür steht jedem Amt ein Budget zur Verfügung.

Im Hinblick auf eine gezielte Personalentwicklung sind dem Landkreis der Aufbau von Leistungsträgern und die systematische Qualifizierung von Führungskräften und Führungsnachwuchs ein besonderes Anliegen.

Vor diesem Hintergrund wird jährlich eine Schulungsreihe durchgeführt. Wenn noch freie Plätze zur Verfügung stehen, werden diese ausgeschrieben. Die Schulungsreihe beinhaltet 9 Module.

## 5.2.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Die uns in den letzten Monaten beschäftigende Corona-Krise wirkt sich leider auch erschwerend auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Vor allem erwerbstätige Eltern werden bzw. wurden durch Kita- und Schulschließungen vor das Problem gestellt, ihre Erwerbsarbeit mit einer ganztägigen Kinderbetreuung zu vereinbaren. Hier ist und war es der Kreisverwaltung ein besonderes Anliegen durch schnelle und unkonventionelle Maßnahmen zur Entlastungen der betroffenen Mitarbeitenden beizutragen. Zu den wichtigsten unterstützenden Regelungen gehörten:

- Ausweitung der Arbeitsplätze im Home-Office,
- Gewährung bezahlter Arbeitsbefreiungen für Tarifbeschäftigte, die über die bestehenden tariflichen Regelungen hinausgingen, bzw. Gewährung von Sonderurlauben für Beamtinnen und Beamte (Inanspruchnahme von max. 30 Tagen bei einer 5-Tage-Woche),
- Befristete Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit.

### Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird eine hohe Priorität beigemessen und im Rahmen der rechtlichen Vorgaben und dienstlichen Erfordernissen weitestgehend entsprochen.

### Arbeitszeitmodelle

Die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen orientiert sich unter Berücksichtigung dienstlicher Belange an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die verschiedensten Arbeitszeitmodelle werden nach Möglichkeit realisiert (z. B. vormittags, nachmittags, feste Wochentage, wochenweiser Wechsel).

### Telearbeit

Im Rahmen der Dienstvereinbarung über ein Telearbeitsverhältnis werden auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variable und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ermöglicht.

### Ausfall von Betreuungspersonal

Beim Ausfall regulären Betreuungspersonals können Beschäftigte ihre Kinder in Absprache mit den Vorgesetzten zum Arbeitsplatz mitnehmen.

### Abwesende (Elternzeit, Sonderurlaub)

Obwohl das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder eines Sonderurlaubs ruht, wird der Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrechterhalten. Dies führt zum einen zu einer stärkeren Bindung an den Arbeitgeber, zum anderen erleichtert es die Einarbeitung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Die Verbindung wird gewährleistet durch die Zusendung interner Stellenausschreibungen sowie Einladungen zu Dienst- und Personalversammlungen, zum Betriebsausflug, zu Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes (z. B. Gripeschutzimpfung) sowie zu internen Fortbildungsmaßnahmen. Die technischen Voraussetzungen zur Nutzung des Intranets durch beurlaubte Beschäftigte sind nunmehr gegeben, so dass der Zugang zu aktuellen Informationen jederzeit möglich ist.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden, werden bei kurzfristigen Vertretungsbedarfen durch Erkrankungen u. ä. bei der Personaleinsatzplanung vorrangig berücksichtigt.

Derartige Einsätze auch während der Elternzeit schaffen Wissens- und Kompetenzerhalt und führen zu einer stärkeren Bindung an den Arbeitgeber.

Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf wird unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach längerfristiger Rückkehr aus der Elternzeit oder einem Sonderurlaub aus familiären Gründen die Teilnahme an den Schulungen für Quereinsteiger/innen ermöglicht.

#### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die gesundheitliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist Ziel des Präventionsgesetzes, das im Sozialgesetzbuch verankert ist. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement des Landkreises Rotenburg (Wümme) initiiert bedarfsorientierte Maßnahmen und bezieht dabei Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen ein. Durch gezielte Informationen und Aktionen, wie zum Beispiel Gesundheitstage zu speziellen Themen, sollen Belastungen reduziert und Fehlbelastungen vermieden werden. In Zukunft gilt es weiter zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote zu schaffen, die allen Geschlechtern gleichermaßen gerecht werden.