



Landkreis  
Rotenburg  
(Wümme)

# Gleichstellungsplan

## für den Landkreis Rotenburg (Wümme)

2024 bis 2026

## **Inhalt**

### Einleitung

1. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans
2. Allgemeine Informationen
3. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur
  - 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 Anwärter/innen
4. Bestandsaufnahme freierwerdender Stellen/Fluktuationsabschätzung
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

## Einleitung

Vor Ihnen liegt der 5. Gleichstellungsplan des Landkreises Rotenburg (Wümme) für die Jahre 2024 bis 2026, mit dem die Fortschreibung der bisherigen Gleichstellungspläne erfolgt. Damit wird auch die gemäß des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) geforderte Kontinuität unserer Arbeit auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf belegt. Wir können dadurch langfristig die bisherige Entwicklung verfolgen und die Umsetzung der Ziele des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes beurteilen.

Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen wird in der Kreisverwaltung durch verschiedene Maßnahmen gefördert und erleichtert. Dazu zählen die verschiedensten Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die Teilzeitbeschäftigung, die Telearbeit oder auch das mobile Arbeiten, die Inanspruchnahme der Kinderbetreuung in der Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ und anderer Maßnahmen. In Stellenbesetzungsverfahren wurde weiterhin 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 ständig weiterentwickelt und dessen Ziele mit Nachdruck fördert. Daran wollen wir auch zukünftig weiterarbeiten.

Mit dem Nachrücken der nächsten Generation in die Verwaltung rückt die Verwirklichung der Work-Life-Balance noch stärker in den Focus der Beschäftigten und damit auch der Kreisverwaltung. Die zunehmenden Digitalisierungsprozesse sorgen dafür, dass den Lebensentwürfen der Mitarbeitenden noch flexibler begegnet werden kann und deren Wünsche bezüglich Arbeitsplatz und Arbeitszeitgestaltung noch besser erfüllt werden können. Dies wird auch die Umsetzung der Gleichstellung weiter voranbringen.

Die Gleichstellung aller Mitarbeitenden wird uns somit weiterhin begleiten. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden und insbesondere die Führungskräfte weiterhin an der Umsetzung dieser Aufgabe mitarbeiten, in dem sie Rahmenbedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch flexibler ermöglichen.

## 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 bisher dreimal fortgeschrieben. Nunmehr liegt die vierte Fortschreibung auf Basis der Daten des Stichtages 30.06.2023 für die Jahre 2024-2026 vor.

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.

---

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

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 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 30.06.2023 insgesamt 1.065 Mitarbeitende beschäftigt. Diese verteilen sich auf 660 Frauen und 405 Männer.

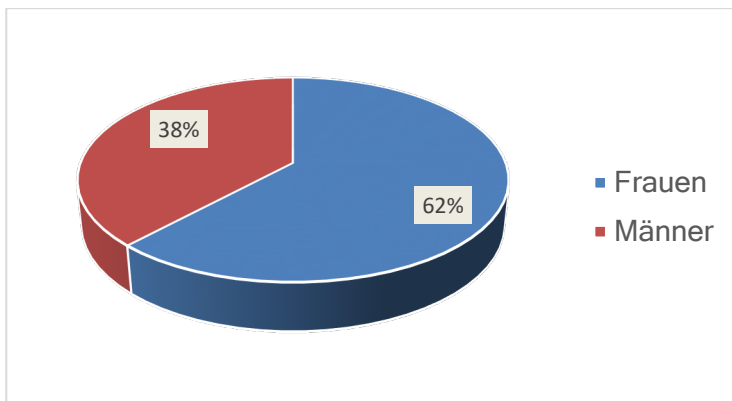


Schaubild 1: Anteil eines Geschlechts an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden.

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.

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

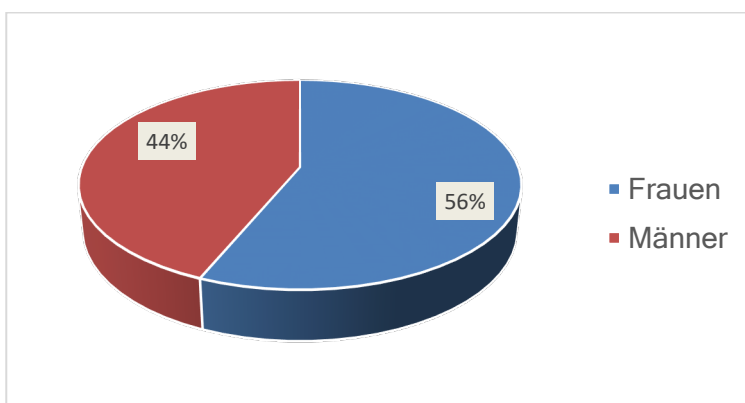


Schaubild 2: Anteil eines Geschlechts am gesamten Beschäftigungsvolumen

Das Verhältnis hat sich zum letzten Stichtag 30.06.2020 nicht verändert.

Bei den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern sowie den Auszubildenden ist die

Unterrepräsentanz inzwischen fast ausgeglichen. Lag der Frauenanteil zum letzten Stichtag 30.06.2020 noch bei 83,8 %, liegt er inzwischen bei 53,85 % (21 Frauen, 18 Männer).

Werden die Beschäftigten in Ganztagskräfte (655), Teilzeitkräfte (376) und Beurlaubte (34) unterteilt, zeigt sich nachstehende prozentuale Aufteilung:

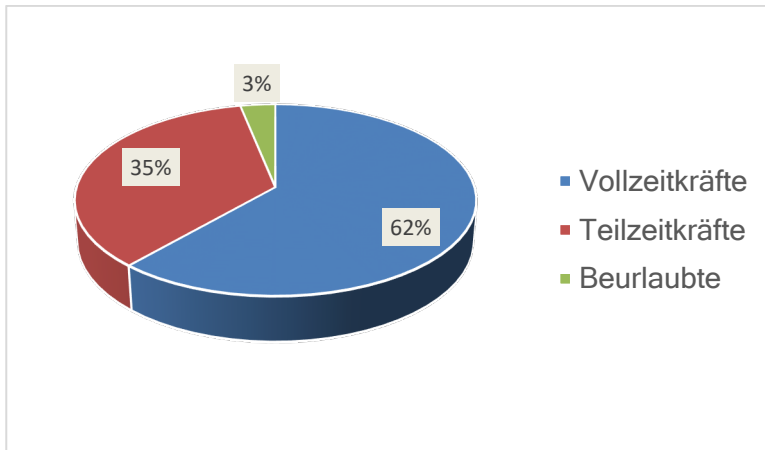


Schaubild 3: Aufteilung der Mitarbeitenden nach Ganztags-, Teilzeitkräften und Beurlaubten

Die Möglichkeit der Beschäftigung in Teilzeit wurde von 331 Frauen und 45 Männern in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote beträgt somit 35 %. Von den insgesamt 376 in Teilzeit tätigen Mitarbeitenden macht der Frauenanteil 88 % aus. Es sind auch weiterhin die Frauen, die in Teilzeit tätig sind.

Betrachtet man die Vollzeit- und Teilzeitkräfte nach Geschlechtern getrennt, ergibt sich folgende prozentuale Verteilung:

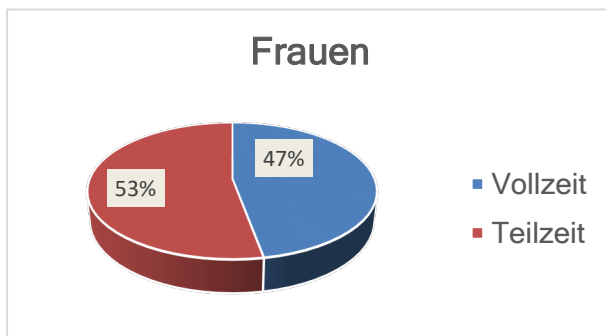


Schaubild 4a: Anteil der Vollzeit- und Teilzeitkräfte (Frauen)

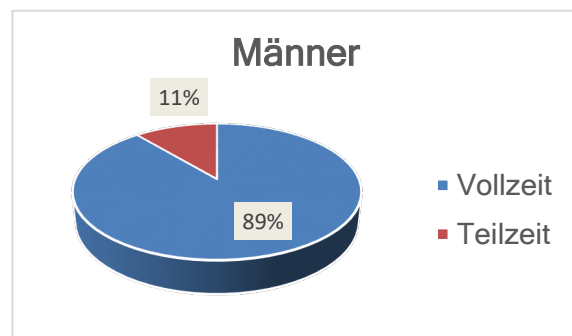


Schaubild 4b: Anteil der Vollzeit - und Teilzeitkräfte (Männer)

Der prozentuale Anteil der Frauen in Teilzeit hat sich zum letzten Betrachtungszeitraum noch um zwei Prozent erhöht. Bei den Männern sind im Vergleich zum letzten Betrachtungszeitraum drei Prozent mehr in Teilzeit tätig. Die Zahlen lassen vermuten, dass die Frauen auch weiterhin vorwiegend für die Betreuung von Angehörigen zuständig sind. Jedoch zeigt sich auch, dass gerade Angehörige der Generation Z mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance legen und daher die Arbeitszeit reduzieren.

Für die Beamtinnen und Beamten (Laufbahngruppe 1 und 2) ergibt sich bei der Einteilung in Vollzeit- und Teilzeitkräfte bzw. Beurlaubte, folgendes Bild:

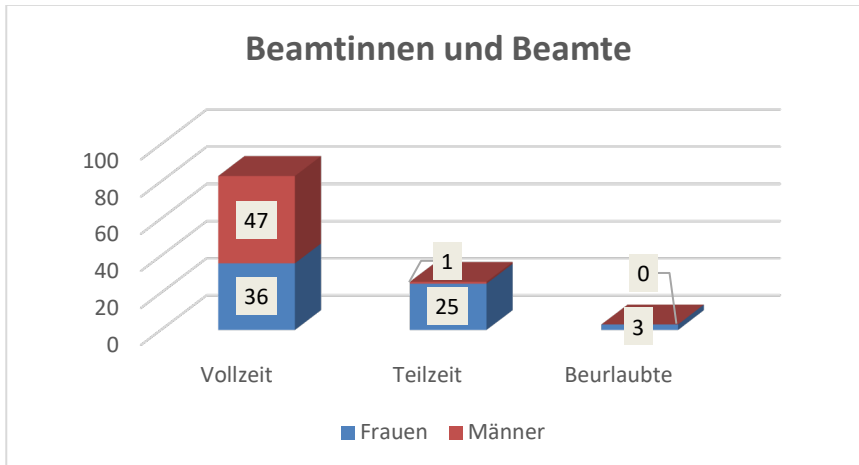


Schaubild 5: Aufteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppen 1 und 2 (einschl. Beamtenanwärter/innen) nach Vollzeit-, Teilzeitkräften und Beurlaubte

Demnach beträgt der männliche Anteil der Vollzeitbeschäftigten in einem Beamtenverhältnis 57 % und der weibliche Anteil 43 %. Bei den in Teilzeit arbeitenden Beamtinnen und Beamten nehmen die Frauen einen Anteil von 96 % ein. Zurzeit sind drei Beamtinnen beurlaubt (100%).

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

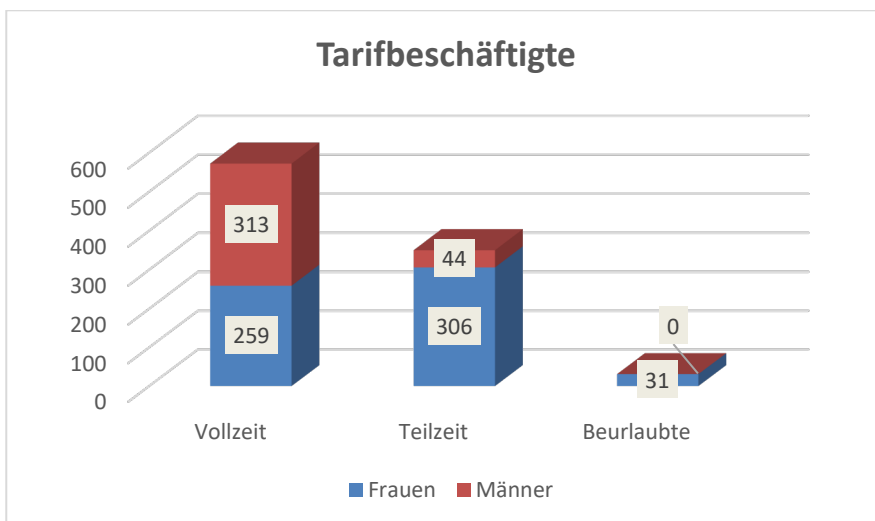


Schaubild 6: Aufteilung der Beschäftigten nach den Regelungen des TVöD (einschl. Sozial- und Erziehungsdienst) nach Vollzeit-, Teilzeitkräften und Beurlaubte

Danach sind 55 % der in Vollzeit arbeitenden Tarifbeschäftigten Männer und 45 % Frauen. Von den in Teilzeit tätigen Beschäftigten entfällt auf die Frauen ein Anteil von 87 %, auf den der Männer ein Anteil von 13 %. Es sind ausschließlich weibliche Tarifbeschäftigte beurlaubt.

### 3. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Im Folgenden finden sich zunächst die Datentabellen:

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		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	Frauen	Männer	
B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	unterrepräs. Geschlecht zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-
B7	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Frauen
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
B5	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Frauen
B4	1	0	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A16	4	3	1	0	0	0	0	0	3,00	1,00	75,00	25,00	75,00	25,00	Männer
A15	2	0	2	0	0	0	0	0	0,00	2,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Frauen
A14	9	4	3	2	0	0	0	0	5,83	3,00	66,67	33,33	66,02	33,98	Männer
A13hD	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>Höherer Dienst insg.</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9,83</b>	<b>8,00</b>	<b>55,56</b>	<b>44,44</b>	<b>55,13</b>	<b>44,87</b>	
A13	6	2	2	1	0	0	1	0	2,75	2,00	66,67	33,33	57,89	42,11	Männer
A12	10	2	7	1	0	0	0	0	2,80	7,00	30,00	70,00	28,57	71,43	Frauen
A11	26	4	11	10	0	0	1	0	10,47	11,00	57,69	42,31	48,77	51,23	k. U.
A10	14	6	2	4	1	1	1	0	8,13	2,75	78,57	21,43	74,72	25,28	Männer
A9	13	7	5	1	0	0	0	0	7,88	5,00	61,54	38,46	61,18	38,82	Männer
<b>Gehobener Dienst insg.</b>	<b>69</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>32,03</b>	<b>27,75</b>	<b>59,42</b>	<b>40,58</b>	<b>53,58</b>	<b>46,42</b>	
A9mD	8	1	4	3	0	0	0	0	2,83	4,00	50,00	50,00	41,43	58,57	Frauen
A8	7	3	1	3	0	0	0	0	4,75	1,00	85,71	14,29	82,61	17,39	Männer
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>Mittlerer Dienst insg.</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7,58</b>	<b>5,00</b>	<b>66,67</b>	<b>33,33</b>	<b>60,25</b>	<b>39,75</b>	
BAnw	10	3	7	0	0	0	0	0	3,00	7,00	30,00	70,00	30,00	70,00	Frauen
<b>Beamte insgesamt</b>	<b>112</b>	<b>36</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>52,44</b>	<b>47,75</b>	<b>57,14</b>	<b>42,86</b>	<b>52,34</b>	<b>47,66</b>	



Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräs. Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
15Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
15	3	2	1	0	0	0	0	0	0,92	2,00	33,33	66,67	31,51	Frauen	31,51	
14	17	5	7	0	0	0	0	0	8,79	5,00	70,59	29,41	63,74	Männer	36,26	
13	9	2	4	0	0	0	0	0	4,67	3,00	66,67	33,33	60,89	Männer	39,11	
12	31	6	2	1	0	0	0	0	7,37	22,87	25,81	74,19	24,37	Frauen	24,37	
11	93	29	17	2	4	0	0	0	39,99	42,50	53,76	46,24	48,48	k. U.	48,48	
10	14	3	7	1	0	0	0	0	7,66	3,88	71,43	28,57	66,38	Männer	33,62	
09a	203	64	59	7	9	0	0	0	106,06	63,87	67,49	32,51	62,41	Männer	37,59	
09b	50	14	20	9	2	0	0	0	15,37	19,16	54,00	46,00	44,51	Frauen	44,51	
09c	91	39	26	2	1	0	0	0	54,49	27,58	69,23	30,77	66,39	Männer	33,61	
08	54	9	18	2	2	0	0	0	23,07	19,04	62,96	37,04	54,79	k. U.	45,21	
07	8	3	2	0	0	0	0	0	4,17	3,00	62,50	37,50	58,16	Männer	41,84	
06	93	26	25	8	7	0	0	0	41,63	32,27	62,37	37,63	56,33	Männer	43,67	
05	127	19	40	9	1	0	0	0	41,22	63,37	47,24	52,76	39,41	Frauen	39,41	
04	13	5	2	0	0	0	0	0	8,83	2,00	84,62	15,38	81,53	Männer	18,47	
03	9	1	4	0	0	0	0	0	3,23	4,00	55,56	44,44	44,67	Frauen	44,67	
02Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
02	8	0	8	0	0	0	0	0	3,53	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	
01	2	1	1	0	0	0	0	0	1,73	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	
N	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	
OEDAz	29	17	11	1	0	0	0	0	17,77	11,00	62,07	37,93	61,77	Männer	38,23	
<b>Tarifbeschäftigte insg.</b>	<b>854</b>	<b>234</b>	<b>298</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>391</b>	<b>325</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>55</b>	<b>45</b>			

(nach Entgeltgruppen S)

Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		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	
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	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S08b	5	1	2	2	0	0	0	2,38	2,00	60,00	40,00	54,34	45,66	k. U. 45,66
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	22	3	0	18	0	1	0	14,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer 0,00
S12	17	2	3	10	1	1	0	7,93	3,82	76,47	23,53	67,49	32,51	Männer 32,51
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	47	15	7	20	2	3	0	29,20	8,10	80,85	19,15	78,28	21,72	Männer 21,72
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	6	3	2	1	0	0	0	3,75	2,00	66,67	33,33	65,22	34,78	Männer 34,78
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 insg.</b>	<b>99</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>17</b>	<b>81,82</b>	<b>18,18</b>	<b>77,64</b>	<b>22,26</b>	

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

Entsprechend § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag 30.06.2023 die in den vorgenannten Tabellen 1 - 3 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) ermittelt. Im Nachfolgenden wurden drei Mitarbeitergruppen getrennt voneinander betrachtet:

Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst)

Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst)

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 30.06.2023 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen.

#### **3.2.1 Laufbahngruppe 1**

Die Laufbahngruppe 1 beschränkt sich beim Landkreis Rotenburg (Wümme) auf die Besoldungsgruppen A 8 und A 9 des mittleren Dienstes. In der Besoldungsgruppe A 8 überwiegt der Frauenanteil (82,61 %), in der Besoldungsgruppe A 9 mD der Männeranteil (58,57 %).

#### **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 der Besoldungsgruppe A 11 ausgewogen. Mit einem Anteil von 38,82 % am Beschäftigungsvolumen liegt die Männerquote in der Besoldungsgruppe A 9 unter der für Gleichstellung maßgeblichen 45 %- Marke. Noch gravierender ist es bei der Besoldungsgruppe A 10, bei der die Männerquote mit einem Anteil von 25,28 % weit unter der 45 %- Marke liegt. In der Besoldungsgruppe A 12 überwiegt der Männeranteil deutlich (71,43 %), wohingegen in der Besoldungsgruppe A 13 der Frauenanteil mit 57,89 % wieder höher ist.

#### **3.2.3 Tarifbeschäftigte**

Betrachtet man den Bereich der Entgeltgruppen E in seiner Gesamtheit, zeigt sich eine Gleichstellung der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen (Frauen: 55 %).

Unterrepräsentanzen ergeben sich für die Frauen bei den Entgeltgruppen E 15 (31,51 %), E 12 (24,37 %) und bei den Männern bei den Entgeltgruppen E 14 (36,26 %), E 13 (39,11 %) und E 10 (33,62 %).

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 1, E 2, 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**

##### Besoldungsgruppe A 9 mD - A 8

In der Besoldungsgruppe A 8 sind die Männer mit 17,39 % unterrepräsentiert, in der Besoldungsgruppe A 9 mD die Frauen mit 41,43 %. Hier konnte, insbesondere in der Besoldungsgruppe A 9 mD, eine deutliche Verbesserung im Hinblick auf eine ausgeglichene Geschlechterverteilung erzielt werden.

#### **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.

In den Besoldungsgruppen A16 bis A 13 h. D. haben sich keine prozentualen Veränderungen zum vorherigen Betrachtungszeitraum ergeben.

##### Besoldungsgruppe A 13 - A 9 gD

In der Besoldungsgruppe A 13 sind seit dem letzten Betrachtungszeitraum nun auch Männer in Vollzeit tätig. Damit liegt die Männerquote inzwischen bei 42,11 % im Gegensatz zum letzten Betrachtungszeitraum. Dort waren es noch 0,00 %. In der Besoldungsgruppe A 12 und A 11 gab es keine Veränderungen in der Geschlechterverteilung. Nachdem es im letzten Betrachtungszeitraum in den Besoldungsgruppen A 10 und A 9 eine ausgeglichene Geschlechterverteilung gab, hat sich diese wieder stärker verändert. Hier sind zwischenzeitlich mehr Frauen als Männer eingestellt worden, so dass die Männerquote bei A 10 bei 25,28 % liegt und bei A 9 bei 38,82 %.

#### **3.3.3 Tarifbeschäftigte**

##### Entgeltgruppe E

Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan bei dem ein Ausgleich der Geschlechterverteilung weitestgehend in den oberen Entgeltgruppen erreicht worden war, hat sich zwischenzeitlich wieder eine Verschiebung ergeben. Bei den Entgeltgruppen E 15 und E 12 sind die Frauen wieder unterrepräsentiert, in den Entgeltgruppen E 14 und E 13 die Männer. Dies hängt oftmals damit zusammen, dass in den Auswahlverfahren Stellen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besetzt worden sind und das Geschlecht nur bei einer gleichen Bewertung von sich Bewerbenden berücksichtigt werden kann und ggf. auch Personen höhergruppiert worden sind.

Besonders große Veränderungen haben sich in der Entgeltgruppe E 3 ergeben. Lag die Unterrepräsentanz im letzten Betrachtungszeitraum bei den Männern bei einer Quote von 16,81 %, ist sie inzwischen fast ausgeglichen.

### 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 22,26 % (2020: 19,31 %) 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 der Entgeltgruppe S 11a (0,00 %). Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass im Bereich S 11a nur ein Mitarbeiter beschäftigt ist.

Lediglich in der Entgeltgruppe S 08 a wird Gleichstellung erreicht.

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

### **3.3.4 Auszubildende, Studierende und Beamtenanwärter/innen**

Bei den Auszubildenden und Beamtenanwärter/innen gibt es je nach Auswahlverfahren mehr oder nur weibliche Bewerberinnen (z. B. Soziale Arbeit) oder nur männliche Bewerber (z. B. Straßenwärter).

Die Kreisverwaltung hat bei den Auszubildenden inzwischen den Frauenanteil von 87,46 % auf 42,85 % reduziert. Das resultiert auch daraus, dass im Bereich der Straßenwärter die Ausbildung inzwischen ausgeweitet worden ist und auch andere Berufe hinzugekommen sind, die tendenziell eher für Männer interessant sind, so wie die Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft oder der amtliche Veterinärassistent oder der Fachinformatiker- Systemintegration.

Im Bereich der Beamtenanwärter/innen fanden sich im letzten Betrachtungszeitraum noch 3 Frauen und 2 Männern wieder. Im aktuellen Betrachtungszeitraum sind es 4 Frauen und 7 Männer.

#### 4. Bestandsaufnahme freierwerdender Stellen/ Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgr.	Bestandsaufnahme			Fluktuationsabschätzung					
	unterrepräs. Geschlecht		Stellenbe- stand insg.	Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			freierwerdende Stellen		
	unterrepräs. Geschlecht	Unterrepräs. in %		1. Jahr 2024	2. Jahr 2025	3. Jahr 2026	Summe	davon alters- bedingt	sonstige Abgänge
B7	Frauen	0	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B5	Frauen	0	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B4	Männer	0	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A16	Männer	25	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A15	Frauen	0	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A14	Männer	33,98	8,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A13	Männer	42,11	5,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A12	Frauen	28,57	10,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A11	k. U.	48,77	20,99	1,00	1,00	0,00	2,00	1,00	1,00
A10	Männer	25,28	13,48	0,50	0,00	1,00	1,50	1,00	0,50
A9	Männer	38,82	11,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A9mD	Frauen	41,43	6,83	1,00	0,00	1,00	2,00	1,00	1,00
A8	Männer	17,39	5,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>			<b>93</b>	<b>2,50</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>5,50</b>	<b>3,00</b>	<b>2,50</b>

#### Tarifbeschäftigte (Entgeltgruppen E und S)

Besoldungsgr.	Bestandsaufnahme			Fluktuationsabschätzung					
	unterrepräs. Geschlecht		Stellenbe- stand insg.	Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			freierwerdende Stellen		
	unterrepräs. Geschlecht	Unterrepräs. in %		1. Jahr 2024	2. Jahr 2025	3. Jahr 2026	Summe	davon alters- bedingt	sonstige Abgänge
15	Frauen	31,51	3,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14	Männer	36,26	12,29	2,01	1,00	0,00	3,01	1,50	1,51
13	Männer	39,11	8,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12	Frauen	24,37	29,24	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00
11	k. U.	48,48	84,89	1,00	1,75	0,75	3,50	1,00	2,50
10	Männer	33,62	11,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
09a	Männer	37,59	181,71	4,71	1,00	0,38	6,09	3,09	3,00
09b	Frauen	44,51	33,68	1,97	0,00	0,88	2,85	0,75	2,10
09c	Männer	33,61	87,99	2,00	0,50	0,37	2,87	2,87	0,00
08	k. U.	45,21	42,26	3,00	0,50	0,00	3,50	0,50	3,00
07	Männer	41,84	9,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
06	Männer	43,67	82,63	2,64	2,18	2,47	7,29	4,55	2,74
05	Frauen	39,41	94,68	4,87	2,27	1,50	8,64	3,61	5,03
04	Männer	18,47	10,83	0,14	0,00	0,00	0,14	0,14	0,00
03	Frauen	44,67	3,51	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
02	Männer	0,00	3,55	1,52	0,00	0,00	1,52	0,00	1,52
01	Männer	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 18	Männer	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
S 17	Männer	34,78	5,75	2,00	0,00	0,00	2,00	1,00	1,00
S 14	Männer	21,72	39,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 12	Männer	32,51	11,92	0,38	0,00	0,00	0,38	0,38	0,00
S 11b	Männer	0,00	15,75	0,09	0,00	0,00	0,09	0,09	0,00
S 11a	Frauen	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S 08b		45,66	4,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summe</b>			<b>781,34</b>	<b>28,33</b>	<b>10,20</b>	<b>6,35</b>	<b>44,88</b>	<b>20,48</b>	<b>24,40</b>

Insgesamt scheidet im Geltungszeitraum voraussichtlich 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= 50,38 VZÄ) aus. Davon werden 36 Beschäftigte/Beamte (= 23,48 VZÄ) die Kreisverwaltung altersbedingt verlassen. Der verbleibende Anteil (34 Beschäftigte/Beamte;

26,90 VZÄ) fällt auf Tarifbeschäftigte und Beamte, deren Arbeitsverträge befristet sind und die im Betrachtungszeitraum auslaufen oder die aus anderen Gründen gehen.

Die angenommenen und in den vorgenannten Tabellen 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 wiederbesetzt werden. Oder Verträge von befristeten Mitarbeitenden auch verlängert oder entfristet werden könnten.

## 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 zu erzielen. Der Ausgleich der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist damit ein wichtiges Anliegen.

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.

Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)			
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Geschlecht	festgestellter v. H. -Satz zum Stichtag 30.06.2023	bis zum Ende des GSP 2026 angestrebter v. H.-Satz
A 10	Männer	25,28	39,06
A 9 m.D.	Frauen	41,43	41,43
E 14	Männer	36,26	43,58
E 12	Frauen	24,37	27,68
E 11	k.U.	48,48	>45,00 erreicht
E 9c	Männer	33,61	34,67
E 9b	Frauen	44,51	>45,00 erreicht
E 9a	Männer	37,59	39,96
E 8	k. U.	45,21	>45,00 erreicht
E 6	Männer	43,67	42,93
E 5	Frauen	39,41	42,93
E 4	Männer	18,47	18,47
E 3	Frauen	44,67	44,67
E 2	Männer	0,00	43,06
S 18	Männer	50,00	
S 17	Männer	34,78	>45,00 erreicht
S 12	Männer	32,51	35,74
S 11b	Männer	0,00	0,61

## **5.2 Maßnahmen**

Eine große Anzahl der in den letzten vier Gleichstellungsplänen beschriebenen Maßnahmen wurde bereits umgesetzt und weiterentwickelt. Die zahlreichen gesetzlichen Regelungen und Vorgaben (z. B. Pflegezeitgesetz 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 mobilen Arbeit beim Landkreis, 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 30.06.2027 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 auszuschreiben. 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 Bewerber/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 7 Module.

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

### 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 Erfordernisse 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 und mobiles Arbeiten

Im Rahmen der Dienstvereinbarung über die Telearbeit werden auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variable und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Für kurzfristige Betreuungseingänge bietet der Landkreis Rotenburg (Wümme) inzwischen auch das mobile Arbeiten von zu Hause aus an (Homeoffice).

### Ausfall von Betreuungspersonal

Beim Ausfall regulären Betreuungspersonals können Beschäftigte ihre Kinder in Absprache mit den Vorgesetzten zum Arbeitsplatz mitnehmen oder eben auch kurzfristig im Homeoffice arbeiten.

### 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 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.

### 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 Gesundheitswochen, sollen Belastungen reduziert und Fehlbelastungen vermieden werden. Seit Juli 2023 bietet der Landkreis seinen Mitarbeitenden auch Firmenfitness über Hansefit an. In Zukunft gilt es weiter zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote zu schaffen, die allen Geschlechtern gleichermaßen gerecht werden.