

# **Gleichstellungsplan 2020-2022 nach § 15 NGG**

---

25.03.2021



# Gleichstellungsplan nach § § 15, 16 NGG

---

**Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung in niedersächsischen Verwaltungen.**

***Stichtag:*** 30.06.2019

***Geltungsdauer:*** 2020 – 2022

- Stichtag entspricht nicht automatisch der aktuellen Stellenbesetzung!



# Zielsetzung des NGG

---

1. Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Frauen und Männer Erwerbsarbeit mit Familienarbeit vereinbaren können.
2. Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen, weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen, sowie Erfahrungen aus Leben mit Kindern einzubeziehen
3. Berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern verwirklichen und gleiche Chancen herstellen
4. Nachteile, die Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts erfahren zu beseitigen oder auszugleichen
5. Frauen und Männer in der Bezahlung gleichzustellen und in Gremien gerecht zu beteiligen



# Allgemeine Aussagen

---

- Gesamtzahl der Beschäftigten beim Landkreis Aurich stieg von 1.195 auf 1.279
  - 64,4% aller Beschäftigten sind Frauen.
  - Anteil der Männer sank von 38,1% auf 35,6%.
  - Unter den Frauen haben nur 41,9 % eine VZ-Stelle, bei den Männern liegt dieser Anteil bei 81,6 %.
  - Beschäftigungsvolumen der Frauen stieg von 55,6% auf 58,5 %.
- Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Anteil eines Geschlechts unter 45 % liegt.



# Beamt\*innen

---

- Es gibt 104 Stellen in der 2. Laufbahngruppe und 30 Stellen in der 1. Laufbahngruppe
- Von den 134 Beamtinnen und Beamten sind 58 Frauen und 71 Männer.
- 1. Laufbahngruppe: 53,3 % Frauen und 40 % Männer; in der 2. Laufbahngruppe gibt es 40,4 % Frauen und 56,4 % Männer.
- Führungspositionen sind überwiegend männlich besetzt.
- Keine Teilzeitstellen ab Besoldungsstufen A13 und höher.
- Im gehobenen Dienst stieg die Anzahl der Frauen in Vollzeit von 25 auf 29.



# Tarifbeschäftigte

---

- Führungspositionen sind überwiegend männlich besetzt.
  - Frauenanteil in den EG 13 bis EG 15 stieg von 57% auf 71 %. Bei den Beamtinnen liegt er nur bei 33%.
  - Hochwertige Stellen im Tarifbereich sind nicht automatisch Leitungspositionen.
  - Teilzeit-Beschäftigung ist auch in hochwertigen Stellen möglich.
  - Unterrepräsentanz von Frauen in EG 10 konnte abgebaut werden, 46% der Beschäftigten sind weiblich.
  - Anteil der Männer in Teilzeit stieg von 19 auf 28 an.
  - Frauen in Teilzeit in den EG 1-8 stellen mit 322 Beschäftigten die größte Gruppe aller Beschäftigten.
- 

# Sozial- und Erziehungsdienst

---

- Zahl der Stellen stieg von 111 auf 127.
- Traditionelles Rollenbild hat dort bis heute Bestand: Männer gehen seltener in soziale Berufe.
- Zahl der Männer blieb konstant bei 29, prozentual sank der Anteil der Männer von 26,1% auf 22,1%.
- Zahl der vollbeschäftigten Frauen erhöhte sich um 12 Frauen.



# Kernaussagen

---

- Traditionelle Rollenbilder spiegeln sich in der Beschäftigtenstruktur wieder:
  - Teilzeit ist eine weibliche Domäne, TZ-Quote der Beschäftigten stieg von 35 % auf 37,5 %. Nur 2,7 % entfallen davon auf Männer.
  - wenig Männer im Sozial- und Erziehungsdienst
  - viele Frauen im Reinigungsdienst
- Abbau von Unterrepräsentanz geht langsam, bei Stellenbesetzungen gilt immer die „Besten-Auswahl“ (Art. 33, Abs.2 GG)
- Rahmenbedingungen müssen so attraktiv gestaltet sein, dass sich beide Geschlechter bewerben.



# Perspektiven

---

- Personalwechsel vollziehen sich schneller, langfristige Planung wird schwierig.
- Einige Entscheidungen, die den künftigen Gleichstellungsplan beeinflussen, sind bereits getroffen.
- In der Verwaltungsleitung dominieren auch langfristig Männer:
  - 2016: 2 Männer, 1 Frau
  - 2021: 4 Männer, keine Frau!!!
- 2 Amtsleitungen wurden mit Frauen besetzt.



# Ziele:

---

- Neue Arbeitszeiten und neue Arbeitsmodelle werden gerade durch Home-Office in Corona-Zeiten vorangetrieben.
- Öffnung des Landkreises für Führung in Teilzeit oder Job-Sharing soll vorangetrieben werden.
- Information über gleichstellungsrelevante Inhalte durch GB im „PR-Blättchen“.
- Angebot eines Fortbildungsprogrammes für Frauen
- Überarbeitung Konzept für „Zukunftstag“
- Bedarfsabfrage für Betriebs-KITA



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung:**

**Frauke Jelden**

**Tel. 04941 16 -660**

**[fjelden@landkreis-aurich.de](mailto:fjelden@landkreis-aurich.de)**