

Gleichstellungsplan

für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung.....	3
2	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Feststellung der Unterrepräsentanz	3
2.1	Beamten und Beamte.....	6
2.2	Tariflich Beschäftigte	7
2.3	Sozial- und Erziehungsdienst (SuE).....	10
2.4	Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter.....	11
3	Ziele und Maßnahmen.....	12
3.1	Flexible Arbeitsmodelle	12
3.2	Job-Sharing / Führung in Teilzeit	13
3.3	Fortbildungen	14
3.4	Maßnahmen für Männer / Strukturelle Benachteiligung.....	15
4	Verbindlichkeit, Verantwortlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplans.....	17
5	Anhang.....	18

1 Vorbemerkung

Am 1. Januar 2011 ist das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Ziel des NGG 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.

Um die Zielsetzung dieses Gesetzes 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-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Der Gleichstellungsplan wird aufgrund der §§ 15 ff. NGG für die Dauer von drei Jahren erstellt. Aufgabe des Gleichstellungsplans ist es, für seine Geltungsdauer Ziele und Maßnahmen festzulegen, um in den Handlungsfeldern „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ Fortschritte zu erzielen.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen werden bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau, bei der Personalentwicklung sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2024 bis 2026 und basiert auf den Daten zum Stichtag 30.06.2023. Die Analyse bezieht sich auf die allgemeine Verwaltung.

2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Feststellung der Unterrepräsentanz

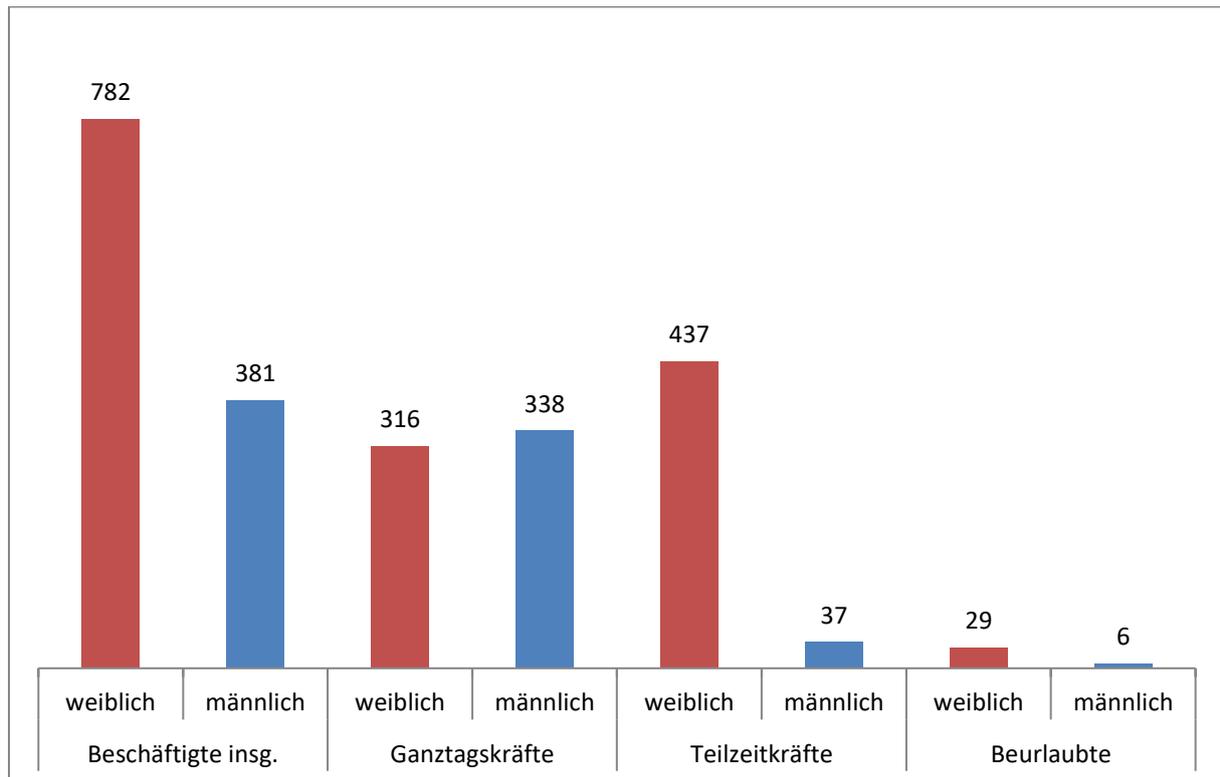
Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe (§ 3 Abs. 4 NGG).

Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 3 NGG liegt vor, wenn ein Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % festzustellen ist. Das Ziel des NGG ist nicht mehr wie früher eine hälftige Besetzung der Stellen mit Männern und Frauen, sondern eine „Spannbreite“ der Repräsentanz beider Geschlechter, die nach der Gesetzesbegründung zwischen 45 und 55 Prozent liegt (Landtags-Drucksache 15/3292, S.24).

Die Feststellung der Unterrepräsentation eines Geschlechtes in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen mit dem Stichtag bezieht sich auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

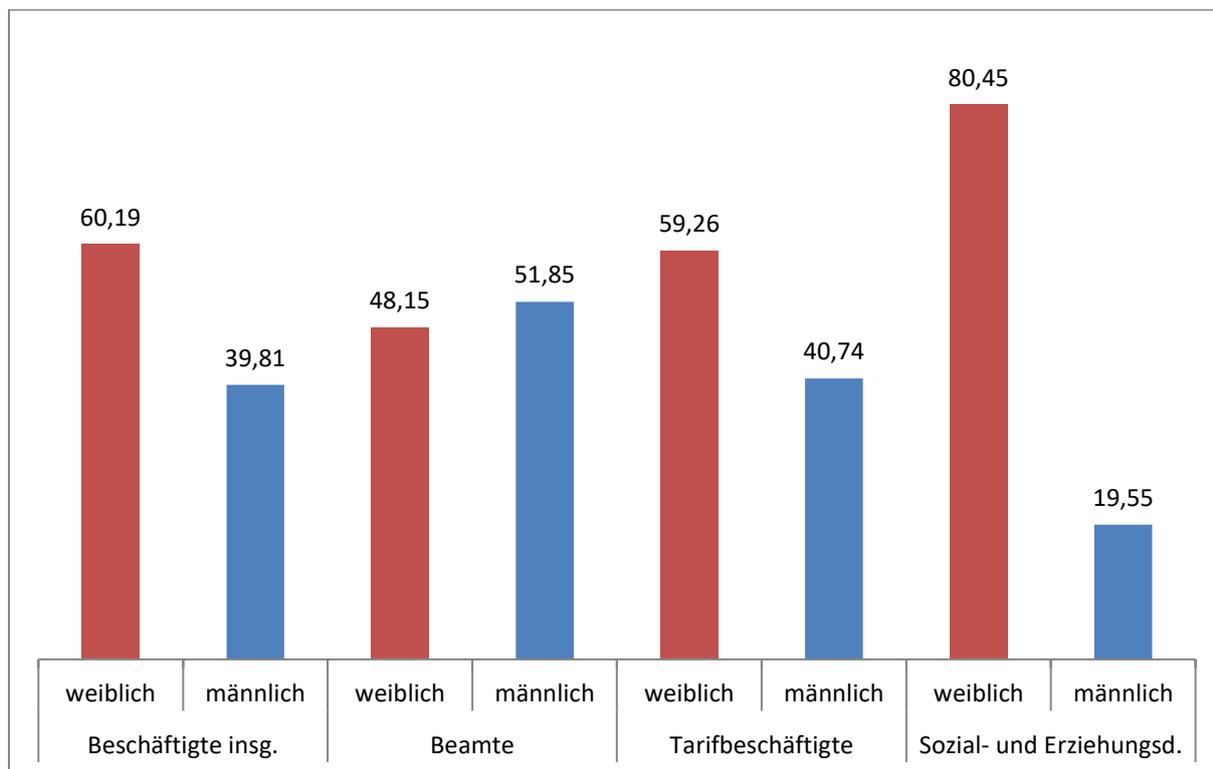
In die Bestandsaufnahme wurden alle Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten aufgenommen, die der Dienststelle Landkreis Aurich angehören. Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden der Begriff Beschäftigte genutzt, es sei denn, die Unterscheidung der Mitarbeitergruppen ist für die Aussagen des Gleichstellungsplanes entscheidend.

Der Personalbestand des Landkreises Aurich zum Stichtag ist aus den nachfolgenden Abbildungen ersichtlich. Diese sind gegliedert nach den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten bzw. den Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten des Verwaltungsbereiches sowie des Sozial- und Erziehungsdienstes. Der Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen wird anhand der Vollzeitäquivalenz ermittelt.

Abbildung 1: Geschlechterverteilung (Anzahl der Beschäftigten) zum Stichtag

Rein zahlenmäßig sind männliche Beschäftigte beim Landkreis Aurich mit einem Anteil von 34 % in der Minderheit (siehe Abbildung 1). Bei der Auswertung der Verteilung der Geschlechter bezogen auf den Stundenumfang (Beschäftigungsvolumen) relativiert sich das Verhältnis, denn 38 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, der weit überwiegende Teil davon Frauen. Unter Berücksichtigung dieses Stundenumfangs ergibt sich immer noch eine Unterrepräsentanz der Männer, der Anteil liegt bei 39,81 % (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in % und gruppiert nach Beschäftigten



2.1 Beamtinnen und Beamte

Von den 139 Beamtinnen und Beamten (ohne Anwärterinnen und Anwärter) sind 70 Frauen und 69 Männer beim Landkreis Aurich tätig. Die Bestandsaufnahme zeigt, dass eine Unterrepräsentanz bei den Frauen besteht. Insbesondere ist diese in den oberen Besoldungsgruppen bzw. in den Führungspositionen festzustellen. In den Besoldungsgruppen B4; A12, A10 ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ausgeglichen. Lediglich in den Besoldungsgruppe A9 gD und A8 sind die Männer unterrepräsentiert.

Hier ist allerdings anzumerken, dass aufgrund des geringen Beschäftigungsvolumens in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sowie in den Besoldungsgruppen A6 und A8 (unter 6,0) ein Abbau der Unterrepräsentanz des einen Geschlechts zwangsläufig zu einer Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts führt. Die Frage der Unterrepräsentanz stellt sich in diesen Fällen nicht.

Darüber hinaus ist ein Abbau des Ungleichgewichts nur dann möglich, wenn entsprechende Stellen frei werden und Frauen bei der Nachbesetzung vorrangig berücksichtigt werden können. Im Falle einer Fluktuation ist die Auswahlkommission bemüht, den Frauenanteil bei gleicher Eignung zu erhöhen.

Auffällig ist, dass in beiden Laufbahngruppen Teilzeitbeschäftigung in sehr geringem Umfang in Anspruch genommen wird. Die Teilzeitquote beträgt zum Stichtag nur 16 %. Im Vergleich zum vorherigen

Berichtszeitraum (14 %) ist dieser leicht gestiegen. In den Leitungspositionen (A14 und höher) ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor kaum existent. Dennoch sind Tendenzen erkennbar, dieses mehr und mehr in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus ist in eine Sachgebietsleitung im Job-Sharing-Modell besetzt worden.

Beamtinnen Laufbahngruppe 2	Nr.	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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
BesGr.		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
B7	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B5	2	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B4	3	2	1	1	0	0	0	0	1,00	0,00	50,00	50,00	100,00	0,00		0,00
A16	4	2	0	2	0	0	0	0	1,00	2,00	0,00	100,00	33,33	66,67	Frauen	33,33
A15	5	1	0	1	0	0	0	0	1,00	1,00	0,00	100,00	50,00	50,00		
A14	6	5	1	4	0	0	0	0	1,00	4,00	20,00	80,00	20,00	80,00	Frauen	20,00
A13	7	6	1	4	1	0	1	0	1,88	4,00	33,33	66,67	31,97	68,03	Frauen	31,97
A12	8	19	7	9	3	0	0	0	8,88	9,00	52,63	47,37	49,66	50,34		49,66
A11	9	34	9	14	7	0	2	0	13,01	16,00	52,94	41,18	44,85	55,15		44,85
A10	10	18	6	9	2	0	1	0	7,50	9,00	50,00	50,00	45,45	54,55		45,45
A9 gD	11	16	11	5	0	0	0	0	11,00	5,00	68,75	31,25	68,75	31,25	Männer	31,25
Summe		105	36	51	13	0	4	0	46,27	52,00	50,48	48,57	47,08	52,92		

Abbildung 3: Beamtinnen und Beamte, Laufbahngruppe 2

Beamte Laufbahngruppe 1	Nr.	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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
BesGr.		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
A9 mD	1	20	4	9	4	3	0	0	6,14	11,64	40,00	60,00	34,53	65,47	Frauen	34,53
A8	2	6	2	2	1	0	1	0	2,25	2,00	66,67	33,33	52,94	47,06		47,06
A7	3	7	1	2	1	0	3	0	1,80	2,00	71,43	28,57	47,37	52,63		47,37
A6	4	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Summe		33	7	13	6	3	4	0	10,19	15,64	51,52	48,48	39,45	60,55		

Abbildung 4: Beamtinnen und Beamte; Laufbahngruppe 1

2.2 Tariflich Beschäftigte

In der Kreisverwaltung befinden sich zum Stichtag 991 Personen, davon 649 weibliche und 342 männliche, in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis. Die Teilzeitquote beträgt 42 %. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist diese stabil.

Die Bestandsaufnahme verdeutlicht hier im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten, dass das Geschlechterverhältnis in den oberen Entgeltgruppen quantitativ ausgeglichen ist und in den unteren Entgeltgruppen sogar eine Unterrepräsentanz bei den Männern besteht.

Tarifbeschäftigte vgl. Laufbahngruppe 2	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäquiva- lenten (Personalkapazi- tät)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
15	1	4	0	1	3	0	0	0	1,31	1,00	75,00	25,00	56,71	43,29	Männer	43,29
14	2	11	2	5	4	0	0	0	4,75	5,00	54,55	45,45	48,72	51,28		48,72
13	3	14	3	6	4	1	0	0	5,49	6,50	50,00	50,00	45,79	54,21		45,79
12	4	6	0	3	1	1	1	0	0,50	3,50	33,33	66,67	12,50	87,50	Frauen	12,50
11	5	65	16	34	7	3	4	1	21,01	36,00	41,54	58,46	36,85	63,15	Frauen	36,85
10	6	33	13	13	7	0	0	0	18,04	13,00	60,61	39,39	58,12	41,88	Männer	41,88
9c	7	119	44	40	27	5	2	1	62,83	43,51	61,34	38,66	59,08	40,92	Männer	40,92
9b	8	28	3	8	12	3	1	1	11,00	9,67	57,14	42,86	53,22	46,78		46,78
Summe		280	81	110	65	13	8	3	124,93	118,18	55,00	45,00	51,39	48,61		

Abbildung 5: Tarifbeschäftigte, vgl. Laufbahngruppe 2

Tarifbeschäftigte vgl. Laufbahngruppe 1	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäquiva- lenten (Personalkapazi- tät)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
9a	1	227	80	65	74	2	6	0	128,74	66,32	70,48	29,52	66,00	34,00	Männer	34,00
8	2	64	17	25	15	3	4	0	26,16	27,23	56,25	43,75	49,00	51,00		49,00
7	3	49	18	9	22	0	0	0	31,96	9,00	81,63	18,37	78,03	21,97	Männer	21,97
6	4	146	32	45	66	1	2	0	74,12	45,63	68,49	31,51	61,90	38,10	Männer	38,10
5	5	76	11	40	18	5	2	0	22,55	42,77	40,79	59,21	34,52	65,48	Frauen	34,52
4	6	7	1	1	4	1	0	0	3,79	1,17	71,43	28,57	76,41	23,59	Männer	23,59
3	7	24	3	9	9	3	0	0	7,76	10,64	50,00	50,00	42,17	57,83	Frauen	42,17
02Ü	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
2	9	110	0	1	109	0	0	0	57,32	1,00	99,09	0,91	98,29	1,71	Männer	1,71
1	10	8	0	1	1	2	1	3	0,75	1,23	25,00	75,00	37,88	62,12	Frauen	37,88
Summe		711	162	196	318	17	15	3	353,15	204,99	69,62	30,38	63,27	36,73		

Abbildung 6: Tarifbeschäftigte, vgl. Laufbahngruppe 1

Es fällt auf, dass der Frauenanteil im höheren Dienst (Entgeltgruppen 13 - 15) bei den Beschäftigten mit 38 % höher liegt als bei den Beamtinnen und Beamten mit 13 %. Auch Teilzeitbeschäftigung wird in höherem Umfang in Anspruch genommen.

Die sechs vorhandenen Stellen in der Entgeltgruppe 12 sind mit 67 % mit Männern besetzt. Zum Teil sind für die Tätigkeiten in dieser Entgeltgruppe spezielle Ausbildungen / Studiengänge (technische Berufe) gefordert. Im Falle einer Fluktuation ist die Auswahlkommission bemüht, den Frauenanteil bei gleicher Eignung zu erhöhen.

In der Entgeltgruppen 11 stellen Frauen das unterrepräsentierte Geschlecht dar (ca. 37 % Frauenanteil). Um die Unterrepräsentanz in diesen Entgeltgruppen weiter zu verringern, sollten Frauen in zukünftigen Stellenbesetzungsverfahren bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt / weitergebildet werden.

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (ca. 46 % Frauenanteil) liegt in der Entgeltgruppe 10 keine Unterrepräsentanz mehr vor, da der Frauenanteil auf ca. 58 % angestiegen ist. Es liegt nunmehr eine Unterrepräsentanz der Männer vor.

In den Entgeltgruppen 02Ü, 2 und 1 sind traditionell überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt (Reinigungsbereich). Hier liegt daher eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vor. Stellen im Reinigungsdienst sind für Männer nach wie vor nicht attraktiv. Der Abbau der Unterrepräsentanz ist in diesem Bereich unrealistisch.

In den Entgeltgruppen 15 bis 12, 4 und 02Ü und 1 beträgt das Beschäftigungsvolumen jeweils weniger als 6,0. Für eine ausführliche Betrachtung der Unterrepräsentanz kommen diese Entgeltgruppen ebenfalls nicht in Frage.

2.3 Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Der Landkreis Aurich beschäftigt zum Stichtag 148 Personen, 122 Frauen und 19 Männer, im Sozial- und Erziehungsdienst. Männer sind in diesem Bereich deutlich unterrepräsentiert. Allerdings ergreifen deutlich weniger Männer soziale Berufe, als dieses bei Frauen der Fall ist. Eine strukturelle Unterrepräsentanz, die Männer systematisch benachteiligt, kann ausgeschlossen werden. Die Teilzeitquote unter allen Beschäftigten im SuE-Bereich beträgt 41 %.

Die Feststellung der Unterrepräsentanz ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich. Die EG 17, 15, 08b und 08a sind aus der Analyse aufgrund des geringfügigen Beschäftigungsvolumens auszuklammern.

Sozial- und Erziehungsdienst	Nr.	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 %)			
		Anzahl der Beschäftigten insgesamt		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2019 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	
EntgeltGr.																	
S17	1	3	2	1	0	0	0	2,00	1,00	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33		
S15	2	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00		
S14	3	72	34	11	22	3	2	47,98	13,00	80,56	19,44	78,68	21,32	Männer	21,32		
S12	4	26	11	2	8	2	3	15,76	3,35	84,62	15,38	82,47	17,53	Männer	17,53		
S11b	5	40	13	4	22	1	0	27,67	4,50	87,50	12,50	86,01	13,99	Männer	13,99		
S08b	6	7	2	1	2	1	1	3,73	1,75	71,43	28,57	68,07	31,93	Männer	31,93		
S08a	7	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00		
Summe		148	62	19	54	7	6	0	97,14	23,6	82,43	17,57	80,45	19,55			

Abbildung 7: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

2.4 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

In der Kreisverwaltung werden zum Stichtag 40 Personen in folgenden Ausbildungsberufen ausgebildet bzw. befinden sich im Vorbereitungsdienst:

Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten ins- gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäquiva- lenten (Personalkapazi- tät)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiert Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
Beruf		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
Kreisinspektor- Anwärter/-innen	1	17	13	4	0	0	0	0	13,00	4,00	76,47	23,53	76,47	23,53	Männer	23,53
Kreissekretär- Anwärter/-innen	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Verwaltungs- fachangestellte/-r	3	13	6	7	0	0	0	0	6,00	7,00	46,15	53,85	46,15	53,85	Frauen	46,15
Mediengestalter/-in	4	2	1	1	0	0	0	0	2,00	0,00	50,00	50,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Bauzeichner/-in	5	4	3	1	0	0	0	0	3,00	1,00	75,00	25,00	75,00	25,00	Männer	25,00
Fachinformatiker/-in	6	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
Straßenwärter/-in	7	2	0	2	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
Lebensmittel- kontrolleur/-in	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Summe		40	23	17	0	0	0	0	24,00	15,00	57,50	42,50	61,54	38,46		

Abbildung 8: Vorbereitungsdienst/Ausbildung

Insgesamt betrachtet ist bei den beim Landkreis Aurich beschäftigten Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärtern sind mehr Frauen (57,5 %) beschäftigt. Daraus ergibt sich eine Unterrepräsentanz der Männer mit 38,5 %.

Betrachtet man die einzelnen Ausbildungsberufe näher, kann festgestellt werden, dass insbesondere in den technischen Ausbildungsberufen, wie Fachinformatiker und Straßenwärter fast ausschließlich Bewerbungen von Männern eingereicht werden. Bei dem Beruf des Bauzeichners liegt dahingegen eine Unterrepräsentanz von Männern vor. In diesen Berufsfeldern gibt es entweder fast ausschließlich Bewerbungen von Männern oder ausschließlich durch Frauen, wodurch ein Ausgleich des Geschlechterverhältnisses erschwert wird. Geschlechterspezifische Steuerungsmöglichkeiten sind angesichts des geringen Stellenvolumens zudem kaum gegeben.

3 Ziele und Maßnahmen

Der Landkreis Aurich strebt ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Bereichen an. Da dieses Ziel nicht in drei Jahren erreicht werden kann, werden im Folgenden (Teil-)Ziele aufgeführt, die im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes verbindlich umgesetzt werden.

Personalentwicklung

In den letzten Jahren macht sich in Deutschland verstärkt ein Fachkräftemangel bemerkbar. Diese Entwicklung geht auch am Landkreis Aurich nicht vorbei. Waren es vor einigen Jahren nur wenige Berufe, in denen es schwer war, freiwerdende Stellen mit geeigneten Personen nachzubesetzen, ist es heute in fast allen Berufen schwierig, gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Für die Stellenbesetzung müssen Arbeitgeber immer stärker auf die Wünsche und persönlichen Bedürfnisse der Bewerbenden eingehen, um sie als Arbeitskraft zu gewinnen. Die bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben rückt für viele Beschäftigte immer stärker in den Mittelpunkt. Innovative Arbeitszeitmodelle wie Lebensarbeitszeitkonten, aber auch eine Identifikation mit der eigenen Arbeit und dem Arbeitgeber werden zukünftig vermutlich an Bedeutung gewinnen.

In Stellenbesetzungsverfahren ist eine Auswahl zwischen Frauen und Männern oftmals mangels qualifizierter Bewerbungen nicht mehr möglich. Stattdessen rückt die generelle Personalgewinnung in den Fokus der Personalentwicklung.

3.1 Flexible Arbeitsmodelle

Die Corona-Pandemie war für die gesamte Gesellschaft eine enorme Herausforderung. Trotz der Kontaktbeschränkungen und Schutzmaßnahmen für vulnerable Gruppen, musste der Landkreis Aurich arbeitsfähig bleiben. Durch einen enormen Schwung, der im Bereich der Digitalisierung vollzogen wurde, konnten sehr viele Beschäftigte ihre Arbeit aus dem Home-Office fortsetzen. Diese Innovation wurde nach dem Ende der Pandemie beibehalten und durch die technische Innovation können Beschäftigte in den meisten Arbeitsbereichen seitdem unkompliziert von zu Hause aus arbeiten. Dazu wurde eigens eine Dienstvereinbarung erarbeitet und verabschiedet. Durch das Niedersächsische Studieninstitut e.V. – Zentrum für Organisationsdiagnostik wurde die Wirksamkeit evaluiert.

Auch ist die Art der Höhe der Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren wesentlich flexibler geworden. Waren bis vor einigen Jahren nur Arbeitszeiten in Vollzeit oder mit dreiviertel, der halben oder einer Viertel Stelle möglich, gibt es jetzt die sogenannte „Achtel-Regelung“. Personen, die in Teilzeit

arbeiten möchten können jetzt in Abstufungen von 5 Stunden ihre Arbeitszeit erhöhen oder reduzieren, sofern der Aufgabenbereich dieses zulässt. Der Landkreis als Arbeitgeber profitiert insofern davon, als dass Beschäftigte nicht selten in der Lage sind, 5 Stunden mehr zu arbeiten oder die Arbeitszeit nur in diesem Umfang zu reduzieren. Abstufungen in 10-Stunden Schritten wären hingegen für die Beschäftigten nicht ohne Weiteres möglich, da sie oftmals aufgrund der persönlichen oder familiären Situation in Teilzeit arbeiten.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine größere Bedeutung einnehmen. Bereits jetzt übernehmen Frauen in 2/3 aller Fälle die häusliche Pflege. Da sich ein immer stärkerer Mangel an Heimplätzen bemerkbar macht, wird der Anteil derjenigen Arbeitnehmer*innen, die pflegebedürftige Angehörige versorgen müssen, eher noch steigen. Um diese Beschäftigten trotzdem im Beruf halten zu können, sind flexible Arbeitsmodelle, wie sie mit Gleitzeit, Telearbeit und Job-Sharing bereits existieren, für alle Beschäftigten von großer Bedeutung. Müssen Beschäftigte häusliche Pflege übernehmen, werden sie neben der Belastung, die durch diese Tätigkeit einsetzt oftmals mit vielen bürokratischen Regelungen und Anträgen konfrontiert. Eine bessere Information über aktuelle Regelungen zum Thema Häusliche Pflege könnte für Angehörige eine Entlastung darstellen. Denkbar wäre hier eine Zusammenarbeit mit den Pflegestützpunkten im Landkreis Aurich.

- Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit, Job-Sharing, Telearbeit oder flexibles Arbeiten werden fortgesetzt. Während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes werden die Arbeitsmodelle an den Bedarfen der Mitarbeitenden und des Landkreises Aurich kontinuierlich hinterfragt und angepasst. So entsteht daraus ein ständiger Prozess, um bestmögliche Arbeitsmodelle für alle Beteiligten zu erreichen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert eine Informationsveranstaltung zum Thema Häusliche Pflege, um Beschäftigten, die mit dieser Situation konfrontiert sind, Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

3.2 Job-Sharing / Führung in Teilzeit

Ein lang diskutiertes Thema ist das sogenannte Job-Sharing-Modell oder auch die Führung in Teilzeit. Galt lange Zeit in vielen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen die ungeschriebene Regel, dass „frau“ sich für Kinder oder Karriere entscheiden musste, kann der Landkreis Aurich hier eine positive Entwicklung verzeichnen. Gab es über viele Jahre keine Frau in einer Führungsposition, die in Teilzeit, bzw. im Job-Sharing-Modell gearbeitet hat, gibt es inzwischen zwei Amtsleiterinnen in Teilzeit, sowie eine Stellvertreterin, die ebenfalls in Teilzeit arbeitet. Alle Frauen arbeiten mit einer sehr hohen, vollzeitnahen Teilzeitregelung. Wie Führung auch in einer geringeren Teilzeit gelingen kann, wird sich

wahrscheinlich in den nächsten Jahren zeigen, sofern es erste Personen gibt, die dieses Modell praktizieren.

Aktuell wird zum ersten Mal überhaupt eine Sachgebietsleitung von zwei Frauen im Job-Sharing-Modell wahrgenommen. Auch dieses Modell hat sich in der bisherigen Praxis bewährt. Die aktuellen Stelleninhaberinnen weisen darauf hin, dass ein gutes Vertrauen zwischen beiden Stelleninhaber*innen, sowie klare Absprachen Grundvoraussetzung sind, damit das Job-Sharing in der Praxis funktioniert.

Trotz der sehr positiven Beispiele zeigt der Gleichstellungsplan jedoch, dass Frauen in den höheren Besoldungsstufen oder Entgeltgruppen teilweise noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Auch wenn der Anteil der Führungspositionen, die aktuell in Teilzeit oder im Job-Sharing-Modell wahrgenommen werden noch gering ist, ist die Vorbildwirkung, die Frauen in Führungspositionen für jüngere Kolleginnen haben, nicht zu unterschätzen.

- Beruf und Familie können gut miteinander vereinbart werden, sofern es flexible Arbeitszeitmodelle gibt. Job-Sharing und Führung in Teilzeit sind Instrumente, die sich in der Praxis bewährt haben. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit diesen Arbeitszeitmodellen sollen Führungspositionen auch künftig im Job-Sharing-Modell und in Teilzeit möglich sein. Der Arbeitgeber achtet dabei auch auf seine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden. Durch Teilzeitregelungen freiwerdende Stellenanteile sind entsprechend zu besetzen, damit keine Überlastung einsetzt.

3.3 Fortbildungen

➤ Frauen- und Männerfrühstück

Fortbildungen im Bereich der Gleichstellung sind notwendig, da traditionelle Rollenbilder nach wie vor sehr verbreitet sind. Um Themen aufzugreifen, die Frauen oder Männer betreffen und der Erreichung von Gleichstellung im jeweiligen Themengebiet im Wege stehen, haben sich das Frauen-, bzw. Männerfrühstück bewährt. Hier werden Vorträge angeboten, die Aspekte des Berufslebens, der Gesundheit oder sozialen Absicherung betreffen.

- Vor diesem Hintergrund soll diese Art der Fortbildungen beibehalten werden. Bei hoher Nachfrage wird das Angebot entsprechend ausgebaut.
- **Einführung Fortbildungsreihe für potenzielle weibliche Führungskräfte**

Die Zahl der weiblichen Führungskräfte ist trotz eines hohen Anteils weiblicher Beschäftigter immer noch gering. Frauen sehen für sich höhere Hindernisse, setzen sich Grenzen und scheuen vor einer Bewerbung, obwohl sie über eine entsprechende Qualifikation verfügen. Obwohl 2/3 aller Beschäftigten weiblich sind, ist in der Verwaltungsspitze, die aus 5 Personen besteht nur eine Frau. Unter den 17 Amtsleitungen gibt es lediglich 4 Frauen. Auch bei den stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen sieht es für Frauen nicht besser aus.

- Mit einer solchen Fortbildungsreihe soll Frauen die Scheu vor einer Bewerbung auf Leitungsstellen genommen werden. Dadurch, dass nur Frauen an dieser Fortbildungsreihe teilnehmen können, gibt es einen geschützten Rahmen, in dem sie sich gegenseitig stärken und Netzwerke aufbauen können.

3.4 Maßnahmen für Männer / Strukturelle Benachteiligung

Traditionell übernehmen Männer weniger Sorgearbeiten in der Familie. Dieses spiegelt auch die Dauer wieder, in der Elternzeit genommen wird. Die meisten Männer nehmen zwei Partnermonate, die von der Konzeption des Elterngeldes attraktiv sind. In manchen Fällen ist es aber schon bemerkenswert, wenn Männer überhaupt Elternzeit nehmen, so wie in hohen Führungspositionen oder im Bereich der Straßenwärter. Allerdings gibt es auch Beispiele, wo Männer sich stärker an den familiären Aufgaben beteiligen und längerfristig ihre Stunden reduzieren. Nur sind diese Beispiele weniger präsent.

In den SuE-Berufen beträgt der Anteil der Männer lediglich 19,55%. Eine gezielte Ansprache von Männern in Stellenausschreibungen wird jedoch nicht für nötig erachtet, da hier keine strukturelle Benachteiligung vorliegt. Im konkreten Fall dieser Berufe bedeutet es, dass Männer nicht systematisch von einer Bewerbung ausgeschlossen werden, oder die Arbeitsbedingungen so sind, dass Männer durch diese benachteiligt würden. Vielmehr ist es so, dass Männer aufgrund ihres Geschlechts einen Vorteil bei einer möglichen Einstellung haben, da sie unterrepräsentiert sind. Historisch betrachtet sind Berufe im Erziehungsdienst sogenannte „Frauenberufe“. Männer ergreifen diese Berufe seltener, da die Verdienstmöglichkeiten schlechter sind, oder sie sich nicht mit dem Bild des sorgenden Mannes identifizieren können. Durch den Wegfall der Wehrpflicht und damit auch des Zivildienstes hat sich das Gefälle zwischen Frauen und Männern in sozialen Berufen noch einmal verstärkt, da junge Männer im Zivildienst die Möglichkeit hatten, über längere Zeit soziale Berufe kennenzulernen und ihre Fähigkeiten in diesen Berufen zu entdecken.

- Auch Männer brauchen Vorbilder. Neben Vorbildern in den SuE-Berufen, sind auch Vorbilder für den privaten Bereich wichtig. Hier geht es darum, junge Männer dazu zu ermutigen, eine längere Elternzeit zu nehmen oder sich aktiv an der häuslichen Pflege zu beteiligen, wenn diese

bei Angehörigen nötig ist. Um diese positiven Beispiele für andere Kollegen sichtbar zu machen und um ihnen möglicherweise die Hemmung zu nehmen ebenfalls Sorgearbeiten zu übernehmen, werden positive Beispiele durch die Gleichstellungsbeauftragte veröffentlicht.

- Um mehr Männer für den Sozial- und Erziehungsdienst zu gewinnen, sollen diese positiven Aspekte dieser Berufe stärker in den Fokus gerückt werden, um langfristig mehr Männer für die SuE-Berufe gewinnen zu können.

4 Verbindlichkeit, Verantwortlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplans

Die in diesem dritten Gleichstellungsplan des Landkreises Aurich festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h. bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen.

Der Gleichstellungsplan wird den Beschäftigten im Intranet mitgeteilt, so dass aufgrund der dezentralen Personalverwaltung alle Vorgesetzten verpflichtet sind, das Ziel des NGG - die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung sowie die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit – aktiv zu unterstützen.

Dieser dritte Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt das Personalwesen, das den Gleichstellungsplan in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt hat, die Ergebnisse, inwieweit die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde. Spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer sind die Ergebnisse den Beschäftigten bekannt zu geben.

5 Anhang
Anlage 1: Zusammenfassung
Gleichstellungsplan des Landkreises Aurich 2024 - 2026

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Stichtag: 30.06.2023

Landkreis Aurich	Anzahl der Beschäftig- ten ins- gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäquiva- lenten (Personal- kapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Gesamt	1319	372	408	456	40	37	6	653,68	432,41	65,58	34,42	60,19	39,81

Anlage 2: Beamtinnen und Beamte höherer/gehobener Dienst

Beamte Laufbahngruppe 2	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten ins- gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäquiva- lenten (Personal- kapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
BesGr.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	
B7	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B5	2	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B4	3	2	1	1	0	0	0	0	1,00	0,00	50,00	50,00	100,00	0,00		0,00
A16	4	2	0	2	0	0	0	0	1,00	2,00	0,00	100,00	33,33	66,67	Frauen	33,33
A15	5	1	0	1	0	0	0	0	1,00	1,00	0,00	100,00	50,00	50,00		
A14	6	5	1	4	0	0	0	0	1,00	4,00	20,00	80,00	20,00	80,00	Frauen	20,00
A13	7	6	1	4	1	0	1	0	1,88	4,00	33,33	66,67	31,97	68,03	Frauen	31,97
A12	8	19	7	9	3	0	0	0	8,88	9,00	52,63	47,37	49,66	50,34		49,66
A11	9	34	9	14	7	0	2	0	13,01	16,00	52,94	41,18	44,85	55,15		44,85
A10	10	18	6	9	2	0	1	0	7,50	9,00	50,00	50,00	45,45	54,55		45,45
A9 gD	11	16	11	5	0	0	0	0	11,00	5,00	68,75	31,25	68,75	31,25	Männer	31,25
Summe		105	36	51	13	0	4	0	46,27	52,00	50,48	48,57	47,08	52,92		

Anlage 3: Beamtinnen und Beamte mittlerer Dienst

Beamte Laufbahngruppe 1	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten ins- gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäquiva- lenten (Personalkapazi- tät)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
			B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
BesGr.		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
A9 mD	1	20	4	9	4	3	0	0	6,14	11,64	40,00	60,00	34,53	65,47	Frauen	34,53
A8	2	6	2	2	1	0	1	0	2,25	2,00	66,67	33,33	52,94	47,06		47,06
A7	3	7	1	2	1	0	3	0	1,80	2,00	71,43	28,57	47,37	52,63		47,37
A6	4	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Summe		33	7	13	6	3	4	0	10,19	15,64	51,52	48,48	39,45	60,55		

Anlage 4: Tarifbeschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 2)

Tarifbeschäftigte vgl. Laufbahngruppe 2	Nr.	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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L		
15	1	4	0	1	3	0	0	0	1,31	1,00	75,00	25,00	56,71	43,29	Männer	43,29
14	2	11	2	5	4	0	0	0	4,75	5,00	54,55	45,45	48,72	51,28		48,72
13	3	14	3	6	4	1	0	0	5,49	6,50	50,00	50,00	45,79	54,21		45,79
12	4	6	0	3	1	1	1	0	0,50	3,50	33,33	66,67	12,50	87,50	Frauen	12,50
11	5	65	16	34	7	3	4	1	21,01	36,00	41,54	58,46	36,85	63,15	Frauen	36,85
10	6	33	13	13	7	0	0	0	18,04	13,00	60,61	39,39	58,12	41,88	Männer	41,88
9c	7	119	44	40	27	5	2	1	62,83	43,51	61,34	38,66	59,08	40,92	Männer	40,92
9b	8	28	3	8	12	3	1	1	11,00	9,67	57,14	42,86	53,22	46,78		46,78
Summe		280	81	110	65	13	8	3	124,93	118,18	55,00	45,00	51,39	48,61		

Anlage 5: Tarifbeschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 1)

Tarifbeschäftigte vgl. Laufbahngruppe 1	Nr.	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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
EntgeltGr.		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
9a	1	227	80	65	74	2	6	0	128,74	66,32	70,48	29,52	66,00	34,00	Männer	34,00
8	2	64	17	25	15	3	4	0	26,16	27,23	56,25	43,75	49,00	51,00		49,00
7	3	49	18	9	22	0	0	0	31,96	9,00	81,63	18,37	78,03	21,97	Männer	21,97
6	4	146	32	45	66	1	2	0	74,12	45,63	68,49	31,51	61,90	38,10	Männer	38,10
5	5	76	11	40	18	5	2	0	22,55	42,77	40,79	59,21	34,52	65,48	Frauen	34,52
4	6	7	1	1	4	1	0	0	3,79	1,17	71,43	28,57	76,41	23,59	Männer	23,59
3	7	24	3	9	9	3	0	0	7,76	10,64	50,00	50,00	42,17	57,83	Frauen	42,17
02Ü	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
2	9	110	0	1	109	0	0	0	57,32	1,00	99,09	0,91	98,29	1,71	Männer	1,71
1	10	8	0	1	1	2	1	3	0,75	1,23	25,00	75,00	37,88	62,12	Frauen	37,88
Summe		711	162	196	318	17	15	3	353,15	204,99	69,62	30,38	63,27	36,73		

Anlage 6: Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Sozial- und Erziehungsdienst	Nr.	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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2019 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
EntgeltGr.		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
S17	1	3	2	1	0	0	0	0	2,00	1,00	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33
S15	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S14	3	72	34	11	22	3	2	0	47,98	13,00	80,56	19,44	78,68	21,32	Männer	21,32
S12	4	26	11	2	8	2	3	0	15,76	3,35	84,62	15,38	82,47	17,53	Männer	17,53
S11b	5	40	13	4	22	1	0	0	27,67	4,50	87,50	12,50	86,01	13,99	Männer	13,99
S08b	6	7	2	1	2	1	1	0	3,73	1,75	71,43	28,57	68,07	31,93	Männer	31,93
S08a	7	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Summe		148	62	19	54	7	6	0	97,14	23,6	82,43	17,57	80,45	19,55		

Anlage 7: Vorbereitungsdienst/Ausbildung

Vorbereitungsdienst/ Ausbildung	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten ins- gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäquiva- lenten (Personalkapazi- tät)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		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
Beruf		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
Kreisinspektor- Anwärter/-innen	1	17	13	4	0	0	0	0	13,00	4,00	76,47	23,53	76,47	23,53	Männer	23,53
Kreissekretär- Anwärter/-innen	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Verwaltungs- fachangestellte/-r	3	13	6	7	0	0	0	0	6,00	7,00	46,15	53,85	46,15	53,85	Frauen	46,15
Mediengestalter/-in	4	2	1	1	0	0	0	0	2,00	0,00	50,00	50,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Bauzeichner/-in	5	4	3	1	0	0	0	0	3,00	1,00	75,00	25,00	75,00	25,00	Männer	25,00
Fachinformatiker/-in	6	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
Straßenwärter/-in	7	2	0	2	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
Lebensmittel- kontrolleur/-in	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Summe		40	23	17	0	0	0	0	24,00	15,00	57,50	42,50	61,54	38,46		