

Gleichstellungsplan

des Landkreises Peine

für die Jahre 2022 bis 2024



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Landrates	3
2. Präambel	4
3. Handlungsziele	4
4. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Feststellung von Unterrepräsentanzen	4
4.1. Anteil der Frauen und Männer	5
4.2. Auszubildende	6
4.3. Führungspositionen	6
4.4. Entgelt- und Besoldungsgruppen	7
4.5. Verbeamtungen, Beförderungen und Höhergruppierungen	9
5. Fluktuationsabschätzung	10
6. Grundsätzliche Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
7. Spezielle Maßnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen	11
7.1. Führungspositionen	11
7.2. Beamtinnen und Beamte	11
7.3. Tariflich Beschäftigte	12
7.4. Auszubildende	12
8. Anlagen	13
8.1. Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppe	13
8.2. Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppe	14
8.3. Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte	15
8.4. Fluktuationsabschätzung tariflich Beschäftigte	16

1. Vorwort des Landrates

Gleichstellung ist ein grundlegendes Prinzip, das wir als Kreisverwaltung aktiv unterstützen und fördern möchten. Es geht darum, allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts die gleichen Chancen und Möglichkeiten zu bieten.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist das Ergebnis eines intensiven Prozesses, in dem wir uns mit dem Thema auseinandergesetzt und Maßnahmen erarbeitet haben, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung zu gewährleisten.

Deutlich zeigt sich bereits ein Erfolg der bisherigen Maßnahmen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen und die Unterrepräsentanz der Frauen in den Führungspositionen abzubauen. Waren mit dem letzten Gleichstellungsplan noch 41% Frauen in Führungspositionen, zeigt sich nun eine Steigerung auf 51%. Insgesamt konnte damit erfreulicherweise eine Unterrepräsentanz in den Führungspositionen abgebaut werden.

Diese positive Entwicklung soll motivieren, auch weiter an den Zielen des Gleichstellungsplanes zu arbeiten und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auffordern, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der gesamten Verwaltung weiter zu stärken und zu fördern.

Mit freundlichem Gruß



Henning Heiß
Landrat

2. Präambel

Mit dem am 01.01.2011 in Niedersachsen in Kraft getretenen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) werden zwei Ziele verfolgt

- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

Um dieser Verpflichtung Rechnung zu tragen, hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten gemäß §§ 15 NGG einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Grundlage des Gleichstellungsplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation. Er ist für einen Zeitraum von drei Jahren aufzustellen. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde gemeinsam von Dienststelle, dem Referat für Gleichstellung und dem Personalrat erarbeitet und gilt für die Jahre 2022 bis 2024. Stichtag für die Bestandserhebung war der 30. Juni 2021 (Bereich Ausbildung: 1. August 2021).

In diesem Kontext kommt auch der Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung zu.

3. Handlungsziele

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, den Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern innerhalb einzelner Besoldungs- und Entgeltgruppen durch gezielte Maßnahmen voranzutreiben.

Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Anteil eines Geschlechts innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45 % liegt. Grundlage für die Bemessung ist nicht die Anzahl der Beschäftigten, sondern das Beschäftigungsvolumen umgerechnet in Vollzeitäquivalente.

4. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und Feststellung von Unterrepräsentanzen

Die Geschlechterverteilung in der Kreisverwaltung spiegelt nach wie vor in vielen Bereichen die gegebenen gesellschaftlichen Entwicklungen und Verhältnisse wieder. So sind Tätigkeiten im sozialen und medizinischen Bereich weiterhin vorwiegend mit Frauen besetzt, technische Bereiche überwiegend mit Männern. Entsprechende Stellen können in der Folge aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation daher nach wie vor nur geschlechertypisch besetzt werden.

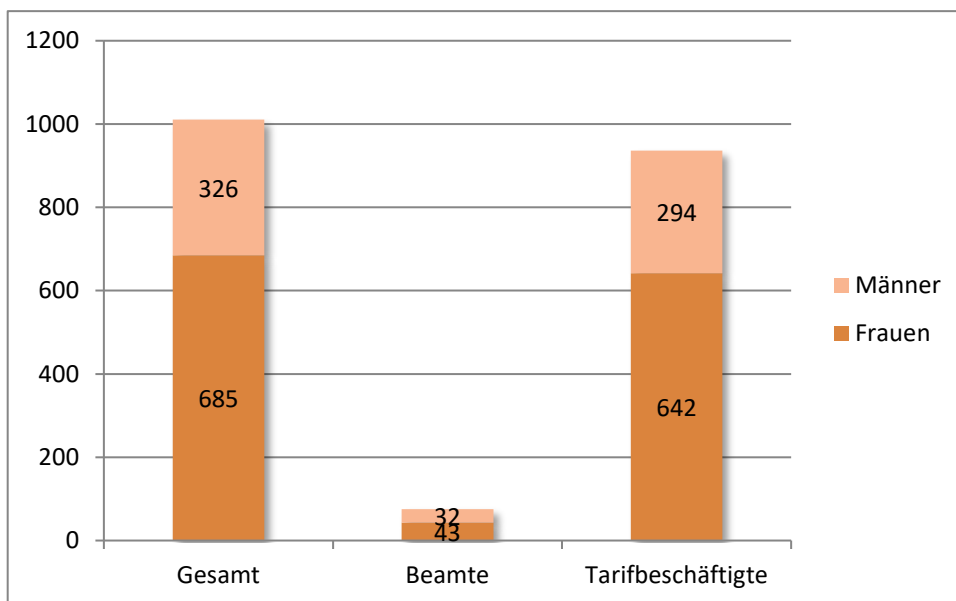
4.1 Anteil der Frauen und Männer

Mit Stand vom 30. Juni 2021 weist die Kreisverwaltung Peine insgesamt 1.011 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die Beschäftigten der Tochtergesellschaft A+B sowie die Auszubildenden und Inspektoren-Anwärterinnen und -anwärter wurden bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt.

Gesamt	Frauen	Frauen (%)	Männer	Männer (%)
1011	685	67,8 %	326	32,2 %

Insgesamt 936 Personen (642 Frauen/294 Männer) standen in einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis und 75 Personen (43 Frauen/32 Männer) waren verbeamtet. Sowohl im Bereich der tariflich Beschäftigten als auch im Beamtenbereich ergibt sich eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer.

Sowohl bei den Tarifbeschäftigten als auch bei den Beamtinnen und Beamten konnte durch gezielte Förderung darauf hingewirkt werden, dass die bisher bestehende Unterrepräsentanz der Frauen abgebaut werden konnte. Eine differenziertere Betrachtung bezogen auf einzelne Entgelt- und Besoldungsgruppen erfolgt unter Punkt 4.4.



Anzahl der Beschäftigten beim Landkreis Peine

Neben flexiblen Arbeitszeiten werden in der Kreisverwaltung auch diverse Teilzeitmodelle zur Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht. Zum Stichtag waren 419 Personen teilzeitbeschäftigt, 372 Frauen (88,8 %) und 47 Männer (11,2 %).

4.2 Auszubildende

Zum Stichtag 1. August 2021 befanden sich 23 Frauen (64 %) und 13 Männer (36 %) in einem Ausbildungsverhältnis beim Landkreis Peine. Diese teilen sich auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildung zur/zum	Frauen	Männer	Gesamt
Kreisinspektor-Anwärter/in	5	4	9
Verwaltungsfachangestellte/r	16	7	23
Hygienekontrolleur/in	1	1	2
Bauzeichner/in	1	0	1
IT-Stipendiat Verwaltungsinformatik	0	1	1
Straßenwärter/in	0	1	1
Gesamt:	23	14	37
in %:	62%	38%	100%

Bei den Auszubildenden liegt weiterhin eine Unterrepräsentanz der Männer vor. Diese ist insbesondere auf die hohe Anzahl der Frauen im Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten zurückzuführen. Sowohl der Frauen- als auch der Männeranteil ist gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan jedoch konstant geblieben.

4.3 Führungspositionen

Zum Stichtag 30. Juni 2021 waren 84 Personen (43 Frauen und 41 Männer) in Führungspositionen beschäftigt. Der Frauenanteil im Bereich der Führungspositionen betrug 51 %.

Hierarchieebene	Männer	Frauen
Verwaltungsführung	3 (75 %)	1 (25 %)
Referatsleitung/Fachdienstleitung	15 (58 %)	11 (42 %)
Abteilungsleitung/Sachgebietsleitung/Teamleitung	23 (43 %)	31 (57 %)
Gesamt	41 (49 %)	43 (51 %)

In der Verwaltungsführung gibt es ausschließlich Stellen für Wahlbeamtinnen und -beamte. Hier konnte zum Stichtag erstmals eine Dezernatsleitung mit einer Frau besetzt werden.

In den beiden anderen Hierarchieebenen sind die Beschäftigten abhängig vom Stellenanforderungsprofil entweder dem höheren Dienst/zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 oder dem gehobenen Dienst/erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zugeordnet.

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan ist auf der Hierarchieebene der Referatsleitung / Fachdienstleitung der Frauenanteil bereits deutlich von 32 % auf 42 % gestiegen.

Gleiches gilt auch für die Hierarchieebene der Abteilungsleitung/Sachgebietsleitung/Teamleitung. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan von 49 % auf 57 % gestiegen.

4.4 Entgelt- und Besoldungsgruppen

4.4.1 Anteil der Männer und Frauen nach Besoldungsgruppe

Besoldung	Anzahl der Beschäftigten					Beschäftigungsvolumen				Unterrepräsentanz
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Anteil < 45 %
B 6	1	0	1	0 %	100 %	0,00	1,00	0 %	100 %	Frauen
B 4	1	0	1	0 %	100 %	0,00	1,00	0 %	100 %	Frauen
B 3	2	1	1	50 %	50 %	1,00	1,00	50 %	50 %	keine
A 16	1	1	0	100 %	0 %	1,00	0,00	100 %	0 %	Männer
A 15	2	2	0	100 %	0 %	1,80	0,00	100 %	0 %	Männer
A 14	8	5	3	63 %	37 %	4,75	1,00	61 %	39 %	Männer
A 13 (EingA)	1	1	0	100 %	0 %	1,00	0,00	100 %	0 %	Männer
A 13 (EndA)	4	1	3	25 %	75 %	0,88	2,75	24 %	76 %	Frauen
A 12	9	1	8	11 %	89 %	1,00	7,75	11 %	89 %	Frauen
A 11	12	7	5	58 %	42 %	5,95	5,00	54 %	46 %	keine
A 10	15	11	4	73 %	27 %	9,63	3,88	71 %	29 %	Männer
A 9 (EingA)	10	7	3	70 %	30 %	7,00	3,00	70 %	30 %	Männer
A 9 (EndA)	6	4	2	67 %	33 %	4,00	2,00	67 %	33 %	Männer
A 8	1	1	0	100 %	0 %	0,63	0,00	100 %	0 %	Männer
A 7	1	1	0	100 %	0 %	0,75	0,00	100 %	0 %	Männer
A 6	1	0	1	0 %	100 %	0,0	1,00	0 %	100 %	Frauen
Gesamt	75	43	32	57 %	43 %	39,39	29,38	57 %	43 %	Männer

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten besteht im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan, in dem insgesamt keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorlag, nunmehr eine Unterrepräsentanz bei den Männern.

Im Bereich der Wahlbeamtenstellen konnte die Unterrepräsentanz der Frauen im Bereich der Besoldungsgruppe B3 abgebaut werden. Alle anderen Wahlbeamtenstellen (B 6 – B 4) der Verwaltungsführung sind nach wie vor ausschließlich mit Männern besetzt.

Im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (A 13 bis A 16, höherer Dienst) ist ausnahmslos in allen Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Stellen mit spezieller Hochschulbildung im juristischen und ärztlichen Bereich ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

Für das Erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst) ergibt sich weiterhin ein uneinheitliches Bild. So sind die Stellen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 fast ausschließlich mit Männern besetzt, in den Besoldungsgruppen A 9gD und A10 überwiegen die Frauen. In der Besoldungsgruppe A11 besteht auch wie bereits im letzten Gleichstellungsplan keine Unterrepräsentanz.

In den Besoldungsgruppen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (A 7 bis A9, mittlerer Dienst) sind die Männer unterrepräsentiert. Diese Laufbahngruppe beinhaltet überwiegend spezielle Tätigkeiten wie die Stellen der Gesundheitsaufseherinnen/-aufseher. In der Besoldungsgruppe A6 gibt es im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan nunmehr eine Unterrepräsentanz der Frauen. Hierbei handelt es sich um das Einstiegsamt der Lebensmittelkontrolleure.

4.4.2 Anteil der Männer und Frauen nach Entgeltgruppe

EG	Anzahl der Beschäftigten					Beschäftigungsvolumen				Unterrepräsentanz
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)	Anteil < 45 %
15	10	7	3	70 %	30 %	4,67	3,00	61 %	39 %	Männer
14	7	5	2	71 %	29 %	3,21	1,50	68 %	32 %	Männer
13	10	7	3	70 %	30 %	5,76	2,63	69 %	31 %	Männer
12/S18	7	3	4	43 %	57 %	2,50	3,50	42 %	58 %	Frauen
11/S17	47	24	23	51 %	49 %	22,50	22,82	50 %	50 %	keine
10/S15	53	20	33	38 %	62 %	17,03	32,03	35 %	65 %	Frauen
9c/S14	99	70	29	71 %	29 %	61,97	28,64	68 %	32 %	Männer
9b/S11b/S12	124	89	35	71 %	29 %	67,05	27,31	71 %	29 %	Männer
9a	176	126	50	72 %	28 %	104,401	49,71	68 %	32 %	Männer
8	45	33	12	73 %	27 %	26,51	9,81	73 %	27 %	Männer
7	24	23	1	96 %	4 %	18,60	1,00	95 %	5 %	Männer
6	139	109	30	78 %	22 %	86,54	28,29	75 %	25 %	Männer
5	154	103	51	67 %	33 %	76,63	47,14	62 %	38 %	Männer
4	15	9	6	60 %	40 %	6,11	5,06	55 %	45 %	keine
3	15	6	9	40 %	60 %	4,20	8,27	34 %	66 %	Frauen
2	11	10	1	91 %	9 %	5,01	0,12	98 %	2 %	Männer
Gesamt	936	644	292	69 %	31 %	512,69	270,83	65 %	35 %	Männer

Bei den tariflich Beschäftigten ist insgesamt betrachtet weiterhin eine Unterrepräsentanz der Männer gegeben.

Diese Unterrepräsentanz wird insbesondere in den Entgeltgruppen im höheren Dienst (EG 13 bis EG 15) deutlich. Hierunter fallen unter anderem die ärztlichen Stellen in den Fachdiensten Veterinärwesen und Gesundheitswesen, die beim Landkreis Peine ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

Im Bereich des gehobenen Dienstes (EG 9b/S11b bis EG 12/S18) ergibt sich ein unterschiedliches Bild. So konnte in den Entgeltgruppen EG 12/S18 die Unterrepräsentanz der Frauen reduziert, in den Entgeltgruppen EG 11/S 17 die Unterrepräsentanz der Männer vollständig abgebaut werden.

In den Entgeltgruppen 10/S15 besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen. Dieses ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass zu dieser Entgeltgruppe die IT-Administratorenstellen der EDV gehören, die ausnahmslos mit Männern besetzt sind.

Die Unterrepräsentanz der Männer in den unteren Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes (EG 9b/S11b/S12, 9c/S14) beruht auch weiterhin auf der Eingruppierung der Mehrzahl der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen des Jugendamtes. Dieses Berufsfeld ist nach wie vor mit Frauen besetzt.

Im mittleren Dienst (EG 5 bis EG 9a) sind weiterhin in allen Entgeltgruppen die Männer unterrepräsentiert. Bei diesen Stellen handelt es sich überwiegend um Sachbearbeitungs- bzw. Assistenzstellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung (insbesondere Verwaltungsfachangestellte/r) erforderlich ist. In diesen Bereich fallen aber auch die Schulhausmeister (ausschließlich Männer) und die Schulsekretärinnen (ausschließlich Frauen).

Im einfachen Dienst (EG 2 bis EG 4) sind überwiegend Schreib- und Verwaltungskräfte sowie die E-Prüfer und Schulhausmeisterspringerstellen des Immobilienwirtschaftsbetriebs eingeordnet. Die Entgeltgruppe 2 enthält zumeist die Teilzeitstellen im Reinigungsdienst, die nach wie vor mit Frauen besetzt sind.

4.5 Verbeamtungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

In den Jahren 2019 bis Mitte 2023 wurden mehr Frauen als Männer verbeamtet bzw. befördert. Bereits im letzten Gleichstellungsplan hat sich gezeigt, dass die gezielte Nachwuchsqualifizierung von Frauen dazu geführt hat, dass deren Unterrepräsentanz bezogen auf die Gesamtzahl der verbeamteten Personen abgebaut wurde.

Beförderungen	Frauen	Männer
LG 1, 2. Einstiegsamt (mD)	3	1
LG 2, 1. Einstiegsamt (gD)	14	8
LG 2, 2. Einstiegsamt (hD)	5	4
Gesamt	22	13

Verbeamtungen	Frauen	Männer
LG 1, 2. Einstiegsamt (mD)	0	1
LG 2, 1. Einstiegsamt (gD)	12	8
LG 2, 2. Einstiegsamt (hD)	7	1
Gesamt	19	10

Im Bereich der Tarifbeschäftigten gab es im Zeitraum von 2019 bis Mitte 2023 300 Höhergruppierungen. Auch bei den Tarifbeschäftigten profitierten deutlich mehr Frauen als Männer von den Höhergruppierungen. Das ist insbesondere dem Aspekt geschuldet, dass die Frauen in dieser Beschäftigten-gruppe deutlich in der Überzahl sind.

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
EG 13 bis EG 15 (hD)	5	1
EG 9b bis EG 12 und S12 bis S 17 (gD)	46	32
EG 5 bis EG 9a (mD)	66	29
EG 1 bis EG 4 (eD)	3	1
Gesamt	120	63

5 Fluktuationsabschätzung

In den Jahren 2022 bis 2024 scheiden nach aktuellem Stand 40 Beschäftigte (22 Frauen und 18 Männer) planmäßig durch Erreichen der Altersgrenze oder durch den Beginn der passiven Phase der Altersteilzeit aus.

Dabei ist neben der planmäßigen Fluktuation auch die nicht konkret planbare Fluktuation (z.B. durch Kündigungen, Auflösungsverträge, Schaffung neuer Stellen oder Todesfälle) mit zu berücksichtigen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass durch interne Stellenneubesetzungen oft eine Stellennachbesetzungskette entsteht, von der mehrere Personen und Stellen betroffen sein können.

Nach den Erfahrungswerten aus den letzten beiden Jahren kann man davon ausgehen, dass in den nächsten Jahren durch planbare und nicht planbare Fluktuation sowie durch Folgewirkungen pro Jahr ca. 150 Stellen neu zu besetzen sind.

Damit hat sich die Peiner Kreisverwaltung auch weiterhin der Herausforderung zu stellen – unter Berücksichtigung der bestehenden Unterrepräsentanzen – das eigene Personal passgenau zu fördern und neue Fachkräfte zu gewinnen. Dazu gehört neben der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität des Landkreises Peine auch die Anpassung an die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes.

6 Grundsätzliche Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Angebot von Mentoring-Projekten
- Gezielte Führungskräftequalifikation für Nachwuchskräfte
- Bei speziellen Projekten vorrangig prüfen, ob Frauen mit der Projektleitung beauftragt werden
- Rahmenbedingungen für Führung in Teilzeit verbessern
- Nutzung der Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche zur besseren Erkennung von Entwicklungspotenzialen
- Freiwerdende Stellen als teilzeitgeeignet ausweisen
- Fortbildungsangebote teilzeitgerecht planen und durchführen
- Nutzung der verbesserten gesetzlichen Rahmenbedingungen für familiäre Freistellungen
- Regelmäßige Anpassung und Weiterentwicklung der Personalentwicklungsinstrumente im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Unterstützung von Vätern, die Familie und Beruf vereinbaren wollen
- Veranstaltung des Girls und Boys Days im Rahmen eines Auszubildendenprojektes

7 Spezielle Maßnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen

7.1 Führungspositionen

Im Bereich der Führungspositionen beträgt der Frauenanteil 51 %. Hier konnte durch im letzten Gleichstellungsplan festgelegte unterstützende Maßnahmen für Frauen eine Steigerung um 10 % erreicht werden.

7.2 Beamtinnen und Beamte

7.2.1 Besoldungsgruppen A 12 und A 13

In den beiden Besoldungsgruppen sind die Stellen fast ausschließlich mit Männern besetzt.

Maßnahmen:

Es gelten die unter Punkt 6 benannten Maßnahmen.

7.2.2 Besoldungsgruppe A 9 und A 10

In den beiden Besoldungsgruppen A 9 und A 10 gibt es eine Unterrepräsentanz von Männern. Diese ist darin begründet, dass in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer für den Beamtenbereich ausgebildet wurden, um bestehende Unterrepräsentanzen der Frauen abzubauen.

Maßnahmen:

Es gelten die unter Punkt 6 benannten Maßnahmen.

7.2.3 Besoldungsgruppen A 6 bis A 9

In den Besoldungsgruppen A 7 bis A 9 sind Männer unterrepräsentiert, in der Besoldungsgruppe A 6 derzeit Frauen. Dabei handelt es sich überwiegend um spezielle Bereiche, die bisher zumeist durch externe Stellenausschreibungen besetzt wurden, wie z.B. Lebensmittelkontrollleurinnen/-kontrolleure und Gesundheitsaufseherinnen/-aufseher.

7.3 Tariflich Beschäftigte

7.3.1 Entgeltgruppen 13 und 14

In beiden Entgeltgruppen sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Dabei handelt es sich um Stellen, für die ein wissenschaftliches Hochschulstudium gefordert wird. Darunter fallen u.a. auch diverse Stellen für Ärztinnen und Ärzte im Veterinär- und Gesundheitsamt. Auf diese Stellen haben sich in den letzten Jahren zumeist Frauen beworben, weil die entsprechenden Studiengänge überwiegend von Frauen wahrgenommen wurden.

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation zeigt, dass es derzeit schwierig ist, Ärztinnen und Ärzte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Es gehen in der Regel nur wenige qualifizierte Bewerbungen auf Stellenausschreibungen ein.

7.3.2 Entgeltgruppe 10/S15

In der Entgeltgruppe 10/S15 TVöD sind die Frauen unterrepräsentiert. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in diesen Entgeltbereich die Stellen der IT-Administration fallen, die ausnahmslos mit Männern besetzt sind. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass die entsprechenden Ausbildungsberufe bzw. Studiengänge überwiegend von Männern wahrgenommen werden.

7.3.3 Entgeltgruppen 9b/S11b/S12 und 9c/S14

In allen Entgeltgruppen sind die Männer in der Unterzahl. Die Unterrepräsentanz beruht insbesondere auf dem Aspekt, dass in diesen Entgeltgruppen der überwiegende Teil der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen des Jugendamtes eingruppiert ist. Hier sind die Frauen deutlich in der Überzahl, weil auch die entsprechenden Studiengänge überwiegend von Frauen wahrgenommen werden.

7.4 Auszubildende

Bei den Auszubildenden ist eine deutliche Unterrepräsentanz der männlichen Auszubildenden bei den Verwaltungsfachangestellten festzustellen. Dies spiegelt sich auch in den Bewerbungsquoten der letzten Jahre für diesen Berufsbereich wieder (ca. 1/3 Männer und ca. 2/3 Frauen). Weiterhin ist festzustellen, dass die Anzahl der Bewerbungen in den letzten Jahren deutlich gesunken ist, sich seit 2021 aber nahezu konstant mit ca. 60 Bewerbungen pro Ausbildungsjahr hält.

Maßnahmen:

Gezieltes Werben um Jungen für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten am Girls und Boys Day. Ausbildungsplätze werden in diesem Bereich bei gleicher Eignung und Befähigung vorrangig mit Jungen besetzt.

8 Anlagen

8.1 Beschäftigtenstruktur nach Besoldungsgruppe

Beamtinnen/Beamte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2021)																			
BesGr	Nr	Anzahl Beschäftigte	Ganztagskräfte		Teilzeitkräfte		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%)	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum		
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	O (L oder M)	P		
Laufbahngruppe 2																			
B6	1	1	0	1					0,00	1,00		100,00%	100,00%	100,00%	Frauen		0,00%		
B4	2	1	0	1					0,00	1,00		100,00%	100,00%	100,00%	Frauen		0,00%		
B3	3	2	1	1					1,00	1,00		50,00%	50,00%	keine			0,00%		
A16	4	1	1	0					1,00	0		100,00%	100,00%	Männer			0,00%		
A15	5	2	1	0	1	0			1,80	0,00		100,00%	0,00%	Männer			0,00%		
A14	6	8	3	3	2	0			4,75	1,00		62,50%	37,50%	Männer			17,39%		
A13	7	1	0	0	1	0			1,00	0,00		0,00%	0,00%	Männer			0,00%		
A13	EndA	8	4	2	0	1			0,88	2,75		25,00%	75,00%	Frauen			24,24%		
A12	9	9	1	7	0	1			1,00	7,75		11,11%	88,89%	Frauen			11,43%		
A11	10	12	4	5	3	0			5,95	5,00		58,33%	41,67%	keine Unterrepräsentanz			28,72%		
A10	11	15	8	3	2	1	1	0	9,63	3,88		73,33%	26,67%	Männer			28,72%		
A9	EinGA	12	10	7	3				7,00	3,00		70,00%	30,00%	Männer			30,00%		
Laufbahngruppe 1																			
A9	EndA	13	6	4	2				4,00	2,00		66,67%	33,33%	Männer			33,33%		
A8	14	1	1	0					0,63	0,00		100,00%	0,00%	Männer			0,00%		
A7	15	1	0	0	1	0			0,75	0,00		100,00%	0,00%	Männer			0,00%		
A6	16	1	0	1					0,00	1,00		0,00%	100,00%	Frauen			100,00%		
Gesamt:		75	32	29	10	3	1		39,39	29,38		57,33%	42,67%				42,72%		
davon																			
Frauen		43																	
Männer		32																	
EinGA = Eingangsamit																			
EndA = Endamt																			

8.2 Beschäftigtenstruktur nach Entgeltgruppe

Tarifbeschäftigte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2021)																				
EG	Nr	Anzahl Beschäftigte	Ganztagskräfte			Teilzeitkräfte			Beurlaubte			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%)	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	N			
		A	B	C	D	E	F	G		H	I	J	K	L	M					
	15	10	1	3	6					4,67	3,00	70,00%	30,00%	60,89%	39,11%	Männer	39,11%			
	14	7	0	1	5	1				3,21	1,50	71,43%	28,57%	68,15%	31,85%	Männer	31,85%			
	13	10	1	2	5	1	1			5,76	2,63	70,00%	30,00%	68,65%	31,35%	Männer	31,35%			
	12/5/18	7	2	3	1	1				2,50	3,50	42,86%	57,14%	41,67%	58,33%	Frauen	41,67%			
	11/5/17	47	19	22	5	1				22,50	22,82	51,06%	48,94%	49,65%	50,35%	keine Unterrepräsentanz	41,67%			
	10/5/15	53	10	29	9	4	1			17,03	32,03	37,74%	62,26%	34,71%	65,29%	Frauen	34,71%			
	9c/5/14	99	35	27	27	2	8			61,97	28,64	70,71%	29,29%	68,39%	31,61%	Männer	31,61%			
	9b/5/11b/5/12	124	35	22	52	12	2	1		67,05	27,31	71,77%	28,23%	71,06%	28,94%	Männer	28,94%			
	9a	9	176	56	46	61	3	9	1	104,40	49,71	71,59%	28,41%	67,74%	32,26%	Männer	32,26%			
	8	10	45	9	9	24	3			26,51	9,81	73,33%	26,67%	72,99%	27,01%	Männer	27,01%			
	7	11	24	9	1	14				18,60	1,00	95,83%	4,17%	94,90%	5,10%	Männer	5,10%			
	6	12	139	42	23	64	4	3	3	86,54	28,29	78,42%	21,58%	75,36%	24,64%	Männer	24,64%			
	5	13	154	31	44	70	7	2		76,63	47,14	66,88%	33,12%	61,91%	38,09%	Männer	38,09%			
	4	14	15	3	4	6	2			6,11	5,06	60,00%	40,00%	54,70%	45,30%	keine Unterrepräsentanz	33,68%			
	3	15	15	2	7	3	2	1		4,20	8,27	40,00%	60,00%	33,68%	66,32%	Frauen	33,68%			
	2	16	11	0	0	10	1			5,01	0,12	90,91%	9,09%	97,66%	2,34%	Männer	2,34%			
	Gesamt:	936	255	243	362	44	27	5		512,69	270,83	68,80%	31,20%	65,43%	34,57%					
	davon																			
	Frauen	644																		
	Männer	292																		
	Beurlaubte: EZ/SU/Raz/ATZ-F																			

8.3 Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte

Abschätzung neu zu besetzender Stellen - Beamtinnen/Beamte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2021)																			
BesGr	Anmerkung	Nr	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insg.	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakananz			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen					
					2022 Q1	2023 Q2	2024 Q3	2022 R1	2023 R2	2024 R3	2022 S1	2023 S2	2024 S3	2022 T1	2023 T2	2024 T3			
Laufbahngruppe 2																			
B6	Wahlbeamte	1	Frauen (0,00 %)	1															
B4	Wahlbeamte	2	Frauen (0,00 %)	1															
B3	Wahlbeamte	3	-	2	1													1	
A16		4	Männer (0,00 %)	1															
A15		5	Männer (0,00 %)	2															
A14		6	Männer (17,39 %)	8			1											1	
A13	2. Eingangsgang	7	Männer (0,00 %)	1															
A13	1. Endamt	8	Frauen (24,24 %)	4															
A12		9	Frauen (11,43 %)	9															
A11		10	-	12															
A10		11	Männer (28,72 %)	15			3											3	
A9	1. Eingangsgang	12	Männer (30,00 %)	10															
Laufbahngruppe 1																			
A9	2. Endamt	13	Männer (33,33 %)	6															
A8		14	Männer (0,00 %)	1															
A7		15	Männer (0,00 %)	1															
A6		16	Frauen (100,00 %)	1			4												
				Summe:	1	0	4										1	0	4

8.4 Fluktuationsabschätzung tariflich Beschäftigte

Abschätzung neu zu besetzender Stellen - Tarifbeschäftigte Landkreis Peine (Stichtag: 30. Juni 2021)

BesGr	Nr	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insg.	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen					
				2022 Q1	2023 Q2	2024 Q3	2022 R1	2023 R2	2024 R3	2022 S1	2023 S2	2024 S3	2022 T1	2023 T2	2024 T3			
		Frauen o. Männer	P															
15	1	Männer (60,89 %)	10															
14	2	Männer (31,85 %)	7															
13	3	Männer (31,35 %)	10															
12/S18	4	Frauen (41,67 %)	7	2	1											2	1	
11/S17	5	-	48		1	2											1	2
10/S15	6	Frauen (34,71 %)	53	1	1											1	1	
9c/S14	7	Männer (31,61 %)	99	1												1		
9b/s11b/S12	8	Männer (28,71 %)	125			2												2
9a	9	Männer (32,32 %)	179	1		3										1		3
8	10	Männer (26,29 %)	46		2	1											2	1
7	11	Männer (5,10 %)	24		2													2
6	12	Männer (25,93 %)	141	2	1	5										2	1	5
5	13	-	177		1	5											1	5
4	14	-	15															
3	15	Frauen (88,61 %)	38		1													1
2	16	Männer (2,34 %)	11															
			Summe:	7	10	18									7	10	18	