



Personalservice	Vorlagenart	Vorlagennummer
Verantwortlich: Maul, Hans-Richard Datum: 19.03.2018	Bericht	2018/085
Öffentlichkeitsstatus: öffentlich		

Beratungsgegenstand:

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Produkt/e:

111-100 Verwaltungsführung

Beratungsfolge

Status	Datum	Gremium
Ö	04.04.2018	Ausschuss für Finanzen, Rechnungsprüfung, Personal und innere Angelegenheiten

Anlage/n:

- 1 -

Beschlussvorschlag:

Berichtsvorlage – keine Beschlussfassung erforderlich.

Sachlage:

Der Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle erstellt und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020. Der Personalrat hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Die Kreisverwaltung hat für diesen Gleichstellungsplan die Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2017 erfasst. Insgesamt waren es 655 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 556 Vollzeitäquivalenten. Mit 44% des Beschäftigungsvolumens sind die Männer geringfügig unterrepräsentiert.

Unterrepräsentanzen werden mittels eines Ampelsystems in 3 Kategorien gegliedert. Bei einer Geschlechterverteilung zwischen 45% und 55% konnte Gleichstellung nach dem NGG hergestellt werden. Von einer mittleren Unterrepräsentanz wird bei einer Geschlechterverteilung zwischen 25% und 44% gesprochen. Eine erhebliche Unterrepräsentanz liegt vor, wenn ein Geschlecht mit weniger als 25% in einem Bereich vertreten ist.

Gleichstellung konnte zum Stichtag in 7 Bereichen festgestellt werden. Mit 3 Bereichen wurde Gleichstellung am häufigsten innerhalb der Beamtinnen und Beamten festgestellt. In 17 Bereichen lag eine mittlere Unterrepräsentanz vor. Dabei waren Männer in 11 Bereichen häufiger das unterrepräsentierte Geschlecht. Eine erhebliche Unterrepräsentanz wurde zum Stichtag in 21 Bereichen und damit am häufigsten festgestellt. Diese entfiel in 12 der 21 identifizierten Bereiche auf die Frauen und in 9 Bereichen waren die Männer erheblich unterrepräsentiert. Frauen und Männer waren damit im Verhältnis von 57% zu 43% von erheblicher Unterrepräsentanz betroffen.

Die prognostizierte Fluktuation und gezielte Nachwuchsförderung in der Verwaltung eröffnet zukünftig weiterhin Gelegenheit, die unterrepräsentierten Bereiche nachzusteuern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern, ist ebenso Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

In der Sitzung wird der vorliegende Gleichstellungsplan durch die für die Personalentwicklung zuständige Kollegin kurz vorgestellt. Die Ausschussmitglieder erhalten Informationen über die Bestandaufnahme, Beschäftigungsformen, Feststellung von Unterrepräsentanzen sowie über die zentralen Handlungsfelder nach NGG.

Der Gleichstellungsplan 2018 - 2020 ist in der Anlage beigefügt.



GLEICHSTELLUNGSPLAN

für den Zeitraum

01.01.2018 bis 31.12.2020

Auf dem Weg
zu mehr

Gleichberechtigung

Ein Selbstverständnis

Vorwort



**„Damit das Mögliche entsteht,
muss immer wieder das Unmögliche versucht
werden.“**

Hermann Hesse

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört für uns als Kreisverwaltung inzwischen zum Selbstverständnis. Wir identifizieren uns mit den Zielen, die wir uns in diesem Gleichstellungsplan gesetzt haben, und gehen damit auch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen in ihrem beruflichen Werdegang zu fördern und dabei ihre Interessen und Lebenssituationen zu berücksichtigen, ist mir ein besonders Anliegen. Es ist wichtig, dass wir als familienfreundliche Verwaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und weiter ausbauen. Wir müssen überlegen: Was ist möglich? Und wo liegen – vielleicht unnötige – Hindernisse?

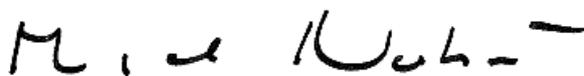
Wer im Beruf Leistung bringen will und gleichzeitig Verantwortung für die Familie trägt – ob für Kinder oder auch ältere Angehörige –, braucht gute Rahmenbedingungen. Daran arbeiten wir, etwa indem wir schon lange Teilzeit und Heimarbeitsplätze anbieten. Unsere Pluspunkte als Arbeitgeber wollen wir auch sichtbar machen, indem wir uns für das FaMi-Siegel qualifizieren, das familienfreundliche Betriebe in Nordostniedersachsen auszeichnet.

Für die kommenden Jahre stehen im vorliegenden Gleichstellungsplan bewährte Themen im Fokus: der Abbau von Unterrepräsentanzen, die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir wollen die Potenziale nutzen, die in einer chancengleichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern liegen. Um dieses Ziel zu erreichen, führen wir die erfolgreichen Maßnahmen der Vorjahre konsequent fort und wollen sie weiter verbessern. Ich denke da zum Beispiel an unser Programm „Lust auf Führung“, an dem sich viele interessierte Kolleginnen beteiligt haben.

Tatsache ist: Wir sind auf einem guten Weg zur Gleichberechtigung. Ich möchte Sie daher ermutigen: Tragen Sie mit Ihrem täglichen Handeln dazu bei, dass dieses Schriftstück mit Leben gefüllt und unsere Ziele realisiert werden.

Herzlichst

Ihr



Manfred Nahrstedt

Landrat

Inhaltsübersicht

Vorwort	2
Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
1. Allgemeines	6
1.1 Rechtliche Grundlagen und Zielsetzung	6
1.2 Geltungsbereich und Geltungsdauer	8
1.3 Geschlechtergerechte Sprache	9
1.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	9
2. Bestandsaufnahme und Analyse	10
2.1 Grundlegendes	10
2.2 Beschäftigtenstruktur	12
2.3 Beschäftigungsformen	27
2.3.1 Teilzeit	27
2.3.2 Beurlaubung	28
2.3.3 Heimarbeit	29
2.4 Aus- und Fortbildung	30
3. Fluktuationsanalyse	35
4. Zentrale Handlungsfelder nach NGG	39
4.1 Abbau von Unterrepräsentanzen	39
4.1.1 Ziele 2018-2020	40
4.1.2 Maßnahmen	44
4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	48
4.2.1 Ziele 2018-2020	48
4.2.2 Maßnahmen	49
5. Wirkungen und Erfolgskontrolle	52
6. Zusammenfassung	54
Anhang	57

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Besoldungs- und Entgeltgruppen	11
Abb. 2: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht.....	12
Abb. 3: Frauen- und Männeranteil gemessen am Beschäftigungsvolumen	13
Abb. 4: Beschäftigungsarten nach Geschlecht.....	13
Abb. 5: Feststellung der Unterrepräsentanz von Beamtinnen und Beamten	16
Abb. 6: Feststellung der Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten (ohne Straßenbau und -unterhaltung und Sozial- und Erziehungsdienst)	21
Abb. 7: Feststellung der Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (SBU).....	24
Abb. 8: Feststellung der Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.....	25
Abb. 9: Umfang der Beschäftigung	27
Abb. 10: Elternzeit/Sonderurlaub.....	28
Abb. 11: Inanspruchnahme von Heimarbeit nach Geschlecht	30
Abb. 12: Nachwuchskräfte beim Landkreis Lüneburg	31
Abb. 13: Beendigung des dualen Studiums Bachelor of Arts, Studiengang „Allgemeine Verwaltung“ oder „Verwaltungsbetriebswirtschaft“ zum 31.7. nach Geschlecht.....	32
Abb. 14: Zeitlicher Umfang der Seminarangebote.....	34
Abb. 15: Inanspruchnahme der Seminarangebote nach Geschlecht.....	35
Abb. 16: Gründe für die unplanmäßige Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten (inkl. Straßenbau und -unterhaltung und Sozial- und Erziehungsdienst)	38
Abb. 17: Unplanmäßige Fluktuation 2012-2014	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bestandsaufnahme für die Beamtinnen und Beamten.....	57
Tabelle 2: Bestandsaufnahme für die Tarifbeschäftigten (ohne SBU, ohne Sozial- und Erziehungsdienst)	58
Tabelle 3: Bestandsaufnahme für die Tarifbeschäftigten im Betrieb Straßenbau und –unterhaltung (SBU).....	59
Tabelle 4: Bestandsaufnahme für die Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.....	60
Tabelle 5: Bestandsaufnahme für die Nachwuchskräfte	61
Tabelle 6: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Beamtinnen und Beamten	62
Tabelle 7: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten (ohne SBU und Sozial- und Erziehungsdienst).....	63
Tabelle 8: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (SBU).....	64
Tabelle 9: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	65
Tabelle 10: Unplanmäßige Fluktuation bei den Beamtinnen und Beamten	66
Tabelle 11: Unplanmäßige Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten (inkl. SBU).....	67
Tabelle 12: Unplanmäßige Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	68

1. Allgemeines

1.1 Rechtliche Grundlagen und Zielsetzung

Im Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland heißt es: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“*

Die Bedeutung der Gleichberechtigung ist im Grundgesetz einschlägig dokumentiert. Der Staat wird somit in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität werden zu lassen. Zur Verwirklichung dieses Grundrechts auf kommunaler Ebene dient das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (§§8-9 NKomVG) und das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG).

Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern gilt es grundlegend beim Landkreis Lüneburg die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern sowie ihnen gleiche berufliche Stellungen in der öffentlichen Verwaltung zu ermöglichen.

Um die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen, sind:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit der 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 Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben.

Demzufolge sind zur Zielerreichung alle Verantwortlichen mit einzubeziehen (Verwaltungsleitung, Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte). Gleichstellung ist somit grundlegend als Querschnittsaufgabe zu verstehen, die insbesondere in den verschiedenen Handlungsfeldern der Personalentwicklung enthalten und zu berücksichtigen ist (siehe hierzu Personalentwicklungskonzept, 1. Fortschreibung, Stand 16.10.17).

Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der oben genannten Ziele ist gemäß §15 NGG der Gleichstellungsplan, der von der Dienststelle für eine Geltungsdauer von 3 Jahren zu erstellen ist (*siehe Punkt 1.2*). Erst mit der Erstellung des Gleichstellungsplans wird der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflicht Rechnung getragen. In diesem Plan erfolgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Feststellung darüber, in welchen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht und welche Ursachen dafür vorliegen können. Daneben werden auch Maßnahmen genannt, mit denen die Unterrepräsentanz abgebaut werden soll.

Zur Erreichung der Zielvorgaben darf gemäß §13 (5) NGG in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, in der ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden.

Es werden in dem Gleichstellungsplan auch Regelungen genannt, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gefördert und ein gewisser Standard erreicht werden soll.

1.2 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020.

Beschäftigte sind alle Personen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Landkreis Lüneburg befinden; unabhängig von Dauer und Umfang sowie Einsatzort.

Beschäftigte, die sich am Stichtag 30.06.17 bereits in der Freizeitphase der Altersteilzeitarbeit oder im Sonderurlaub (Elternteilzeit ausgenommen) befinden, sowie Beschäftigte, denen eine befristete Erwerbsunfähigkeit zuerkannt wurde, werden nicht berücksichtigt.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften NGG. Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Kreisverwaltung inwieweit

- die Unterrepräsentanz verringert und
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert worden ist.

Die Ergebnisse werden allen Beschäftigten innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer im fortgeschriebenen Gleichstellungsplan bekannt gegeben (§16 (2) NGG). Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Beschäftigten der Kreisverwaltung.

1.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die zunehmende Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Verwaltung findet sich auch in der Sprache wieder. Eine geschlechtergerechte Sprache spricht Frauen und Männer gleichermaßen an und macht sie somit in derselben Weise sichtbar.

Demzufolge sind in der internen sowie externen dienstlichen Kommunikation geschlechtergerechte Formulierungen anzuwenden. Sofern keine geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Innerhalb der Kreisverwaltung behält die Gleichstellungsbeauftragte die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung im Auge und steht bei Bedarf beratend zur Seite.

1.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Kreisverwaltung und wirkt bei der Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes und des vorliegenden Gleichstellungsplanes mit (§20 NGG). In diesem Zusammenhang obliegt der Gleichstellungsbeauftragten die Förderung und Überwachung der im Gesetz genannten Ziele.

Ihre Mitwirkung bezieht sich auf personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen sowie auf Planungsvorhaben, die von grundsätzlicher Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in der Kreisverwaltung sein können. Zu den Maßnahmen gehören im Sinne des Gesetzes insbesondere Arbeitszeitregelungen, Arbeitsbedingungen, Einstellungen, Beförderungen

und Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten wie auch die Erstellung des Gleichstellungsplans.

Insgesamt unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Verwaltungsleitung sowie Personalverantwortliche bei der Realisierung der gesetzlich verankerten Rechte und der Weiterentwicklung übergreifender Maßnahmen. Von daher ist sie frühzeitig in beabsichtigte Maßnahmen und in die formalen Verfahren einzubeziehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für Frauen und Männer, für die Beschäftigten der Kreisverwaltung, und hat ein grundlegendes Initiativrecht zur Verbesserung der Gleichberechtigung wie auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Gleichstellungsbeauftragten obliegt ebenso die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und vor sexueller Belästigung in der Dienststelle (§ 20 (1) NGG).

2. Bestandsaufnahme und Analyse

Es folgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der aktuellen Personalstruktur sowie eine Prognose der freiwerdenden Stellen.

2.1 Grundlegendes

Grundlage für den vorliegenden Gleichstellungsplan ist der Personalbestand zum 30.06.2017. Im Gegensatz zum Stellenplan liegt hier eine personenbezogene Erfassung auch in Bezug auf Besoldung/ Entgelt vor.

Basierend auf den beamten- bzw. tarifrechtlichen Grundlagen ist die Struktur der Beschäftigten grundsätzlich gegliedert in:

- Beamtinnen und Beamte (differenziert nach Besoldungsgruppen),
- Tarifbeschäftigte (differenziert nach Entgeltgruppen),

- Tarifbeschäftigte im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (differenziert nach Entgeltgruppen),
- Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (differenziert nach Entgeltgruppen)
- Nachwuchskräfte (differenziert nach Ausbildungsgängen)

Die nachfolgende Einteilung der Beschäftigtenstruktur in Besoldungs- und Entgeltgruppen wird bei der Auswertung in *Punkt 2.2* herangezogen.

Besoldungsgruppen		Entgeltgruppen	
Beamtinnen und Beamte		weibliche und männliche Tarifbeschäftigte	
Befähigung Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)	A13hD - A16	4. Ebene	EG13 - EG15
Befähigung Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)	A9gD - A13	3. Ebene	EG9b - EG12
Befähigung Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)	A6 - A9mD	2. Ebene	EG5 – EG9a
Befähigung Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst)	-	1. Ebene	EG1 - EG4

Abb. 1: Besoldungs- und Entgeltgruppen

Eine **Unterrepräsentanz** im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle zum Stichtag unter 45% der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe bzw. des Ausbildungsganges liegt (§3 (3) NGG). Berechnungsgrundlage der Unterrepräsentanz ist das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität). Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

In *Punkt 4.1* werden Zielvorgaben und Maßnahmen festgelegt, die für den Abbau der in *Punkt 2.2* festgestellten Unterrepräsentanzen erforderlich sind.

Für die einzelnen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen wird außerdem in *Punkt 3* die voraussichtliche Fluktuation durch altersbedingtes Ausscheiden ermittelt. Darüber hinaus

wird die unplanmäßige Fluktuation anhand der Erfahrungswerte im vergangenen Geltungszeitraum einbezogen.

2.2 Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 30.06.17 (siehe Punkt 1.2) waren bei der Kreisverwaltung insgesamt 655 Personen beschäftigt, davon 406 Frauen und 249 Männer.

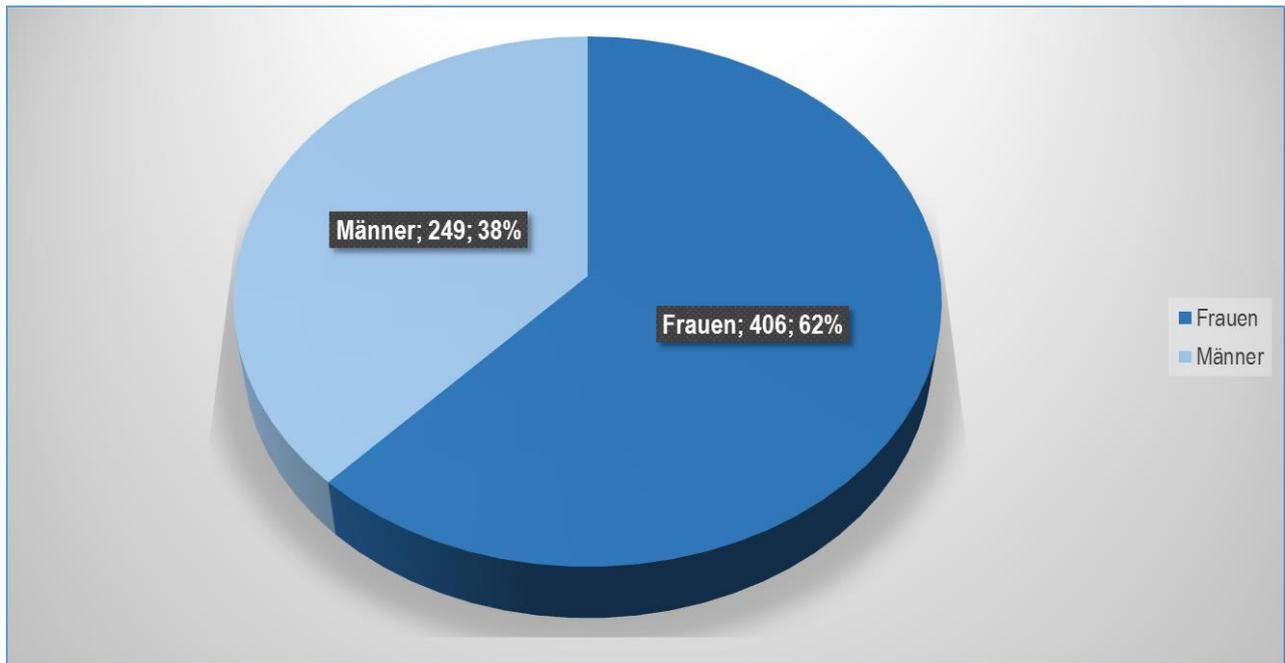


Abb. 2: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht

Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten (Beamte und Angestellte nach TVöD) im Geltungszeitraum von 631 im Jahr 2014 auf 655 im Jahr 2017 erhöht. 2014 lag die Verteilung der Geschlechter bei 40% Männern und 60% Frauen. Im Vergleich hat sich der Geschlechteranteil insgesamt um 2,0 Prozentpunkte verschoben und zu einem stärkeren Ungleichgewicht nach Personen geführt.

Gemessen am Beschäftigungsvolumen liegt zum Stichtag ein Geschlechterverhältnis von 56% zu 44% zugunsten der Frauen vor (siehe Abb. 3).

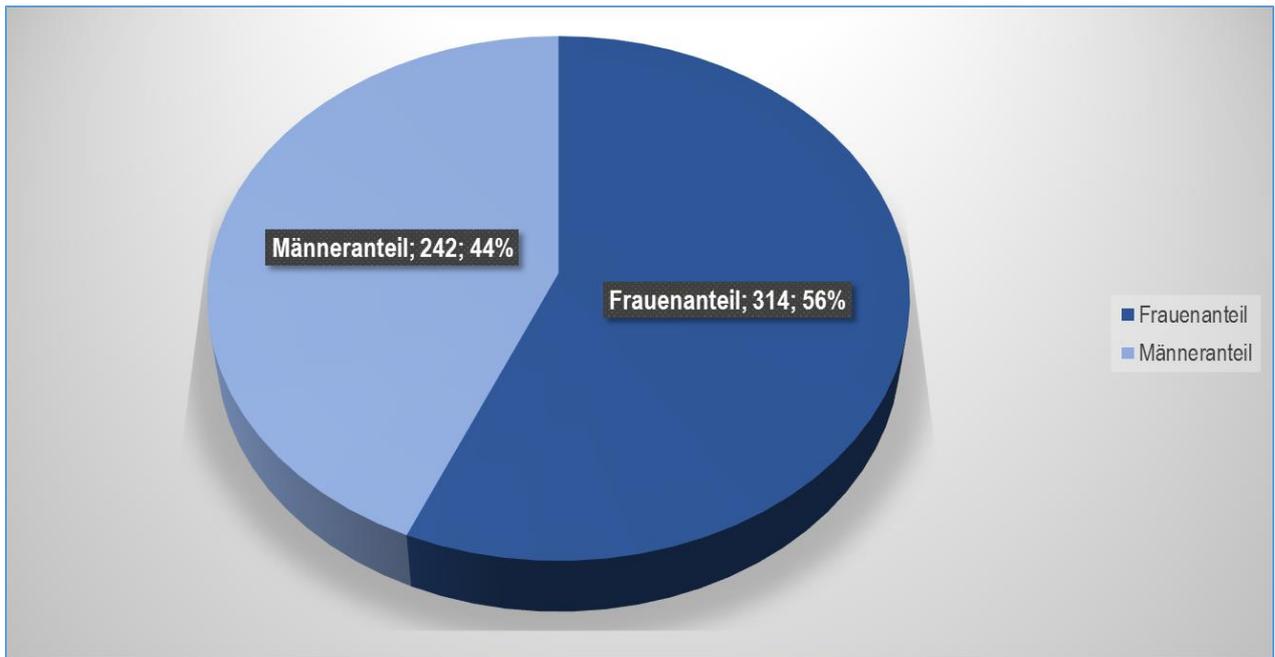


Abb. 3: Frauen- und Männeranteil gemessen am Beschäftigungsvolumen

Ob diese Verteilung auch in den einzelnen Beschäftigungsarten wiederzufinden ist, soll die detailliertere Bestandsaufnahme zeigen.

Zu diesem Zweck wird im Folgenden zwischen Beamtinnen und Beamten sowie tariflich Beschäftigten unterschieden. Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende werden in der Auswertung in Abbildung 4 nicht berücksichtigt.

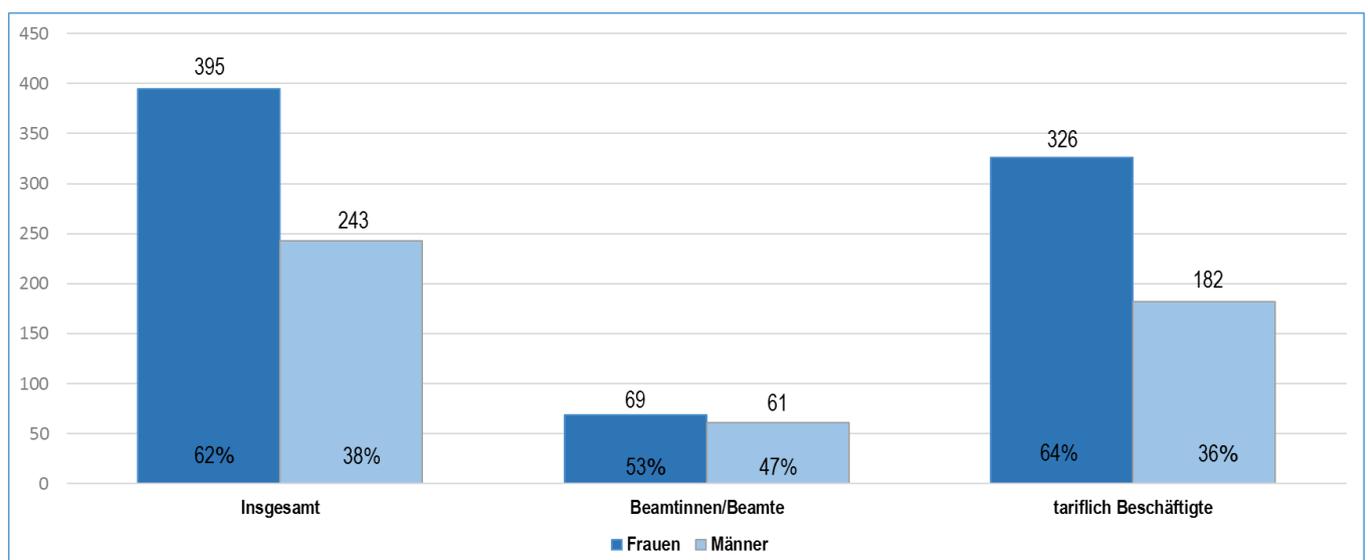
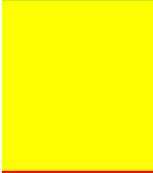
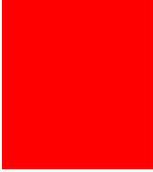


Abb. 4: Beschäftigungsarten nach Geschlecht

In der Kreisverwaltung arbeiten zum Stichtag 130 Beamtinnen und Beamte, davon 69 Frauen (53%) und 61 Männer (47%). Weiterhin sind 508 tariflich Beschäftigte zu verzeichnen, darunter 326 Frauen (64%) und 182 Männer (36%).

Mit Blick auf die **Unterrepräsentanz eines Geschlechts** bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen die nachfolgenden Auswertungen verschiedene Ausprägungen in den einzelnen Bereichen dieses Gleichstellungsplans. Die Ausprägung der Unterrepräsentanzen in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen ist erstmals in diesem Gleichstellungsplan mit Hilfe eines **Ampelsystems** farblich gekennzeichnet.

	Gleichstellung für die grün gekennzeichneten Bereiche, in denen die Geschlechterverteilung zwischen 45% und 55% liegt (vollständige Zielerreichung).
	Mittlere Unterrepräsentanz für gelb gekennzeichnete Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz zwischen 25% und 44% liegt (teilweise Zielerreichung).
	Erhebliche Unterrepräsentanz für rot gekennzeichnete Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz zwischen 0% und 24% liegt (noch keine teilweise- oder vollständige Zielverwirklichung).

Generell ist darauf hinzuweisen, dass **zum 1. Januar 2017 die neue Entgeltordnung zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD)** für den Bereich, der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber (VKA) in Kraft getreten ist. Daher wurden alle Tarifbeschäftigten der Kreisverwaltung zum 1. Januar 2017 in diese neue Entgeltordnung übergeleitet.

Ergibt sich aus § 12 TVöD i. V. m. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) für die übertragene Tätigkeit des Beschäftigten eine höhere Eingruppierung, wurden die Tarifbeschäftigten nur dann in diese höhere Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie dies innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr beantragt haben (01.01.2017 bis 31.12.2017). Sofern die Tarifbeschäftigten innerhalb der einjährigen Ausschlussfrist keinen Antrag auf

Höhergruppierung gestellt oder die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung nicht vorgelegen haben, sind sie in ihrer bisherigen Entgeltgruppe verblieben.

Insgesamt wurden im Jahr 2017 **123 Anträge** auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung gestellt, die sich auf die Entgeltgruppen EG3 bis EG14 bezogen haben. Davon haben 71 Frauen einen Antrag gestellt und 52 Männer. Bis zum Stichtag ist die Tarifveränderung in den Zahlen noch nicht vollständig umgesetzt. So sind zum 1.1.2018 noch **68 Anträge in Bearbeitung**, davon 40 von Frauen und 28 von Männern.

Höhergruppierungen wurden von Frauen und Männern entsprechend deren prozentualem Anteil am Beschäftigungsvolumen beantragt. Es ist davon auszugehen, dass sich dies auch auf die einzelnen Bereiche übertragen lässt. Dadurch wird von einer weiteren detaillierten Betrachtung abgesehen.

Außerdem ist die Entgeltgruppe EG9 mit der neuen Entgeltordnung zum TVöD durch die Einteilung in die Bereiche EG9a,9b und 9c entzerrt worden. Insofern ist ein direkter Vergleich zu 2014 in diesem Bereich nicht möglich.

Beamtinnen und Beamte

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass bei den Beamtinnen und Beamten insgesamt gesehen die in 2014 festgestellte Unterrepräsentanz der Frauen (44%) abgebaut werden konnte und nun eine paritätische Gleichbesetzung (49% zu 51%) beim Landkreis Lüneburg zum Stichtag erreicht wurde.

Entgelt-/Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Männer an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen in %	Anteil der Männer am Beschäftigungsvolumen in %	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)
B7	1	0	1	0	100	0	100	-
B5	1	0	1	0	100	0	100	-
B4	1	1	0	100	0	100	0	-
* B7 Wahlbeamte (bleibt außer Betracht, weil die Besetzung durch direkte Wahl erfolgt); B5 und B4 Beamte auf Zeit (bleibt außer Betracht)								
A16	3	1	2	33	67	33	67	Frauen
A15	1	0	1	0	100	0	100	Frauen
A14	6	3	3	50	50	47	53	-
A13(hD)	4	4	0	100	0	100	0	Männer
* Laufbahngruppe 2, 2. EA								
A13	7	2	5	29	71	27	73	Frauen
A12	14	4	10	29	71	29	71	Frauen
A11	27	14	13	52	48	46	54	-
A10	33	22	11	67	33	61	39	Männer
A9(gD)	14	11	3	79	21	78	22	Männer
* Laufbahngruppe 2, 1. EA								
A9(mD)	7	2	5	29	71	26	74	Frauen
A8	5	3	2	60	40	48	52	-
A7	6	2	4	33	67	11	89	Frauen
* Laufbahngruppe 1, 2. EA								

Abb. 5: Feststellung der Unterrepräsentanz von Beamtinnen und Beamten

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst):

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind lediglich 18 Beschäftigte vorhanden. Mit 27% stellen die Frauen weiterhin das unterrepräsentierte Geschlecht dar (2014: 30%). Diese Laufbahngruppe beinhaltet 3 Bereiche, die im Einzelnen zum Stichtag betrachtet folgende Beschäftigungsstrukturen aufweisen.

Im Vergleich zum Jahr 2014 (0%) konnte der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe **A7** zum Stichtag 2017 um 11% gesteigert werden. Bei freiwerdenden Stellen kann der Abbau der Unterrepräsentanz durch die vorrangige Einstellung von Frauen (bei gleicher Eignung) weiterhin gefördert werden.

In der Besoldungsgruppe **A8** konnte mit einem Verhältnis von 48% zu 52% im Vergleich zum Jahr 2014 (40% Frauenanteil) eine paritätische Besetzung der Stellen im Sinne des NGG erreicht werden.

Die Besoldungsgruppe **A9(mD)** stellt für diese Laufbahngruppe das Spitzensegment dar und weist mit 26% eine Unterrepräsentanz der Frauen auf (2014: 25%). Durch Neueinstellungen konnte der Unterrepräsentanz im zurückliegenden Zeitraum nicht entgegengewirkt werden. Es ist davon auszugehen, dass die jetzt noch bestehende Unterrepräsentanz nach altersbedingtem Ausscheiden eines Beamten in dieser Besoldungsgruppe abgebaut werden könnte. Eine Nachbesetzung dieser Stelle wird nicht erfolgen. Zudem wird eine Beamtin, für die die Besoldung nach A9(mD) möglich ist, im Geltungszeitraum 2018 bis 2020 laufbahnrechtlich befördert. Mit Blick auf die laufbahnrechtlichen Vorschriften konnte dies bisher noch nicht erfolgen.

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst):

Das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 umfasst 5 Bereiche in denen 95 Personen beschäftigt sind. Das Verhältnis der Geschlechter liegt insgesamt bei 52% zu 48% zugunsten der Beamtinnen, wodurch eine paritätische Besetzung ersichtlich wird. Am häufigsten sind Männer im Bereich A11 vertreten, während die Frauen am häufigsten dem

Bereich A10 angehören. Bei der Betrachtung der einzelnen Bereiche sind wechselnde Unterrepräsentanzen festzustellen, die im Folgenden dargestellt werden.

Die Besoldungsgruppe **A9, 1. Einstiegsamt** weist im Vergleich zum letzten Stichtag nun mit 22% eine deutliche Unterrepräsentanz der männlichen Beamten auf (2014: 45% Anteil am Beschäftigungsvolumen). Anhand des Bestandes wird deutlich, dass sich der Anteil der Frauen in den vergangenen Jahren u.a. durch die Absolventinnen der Studiengänge und dem Angestelltenlehrgang II mit Praxisaufstieg erhöht hat (*siehe Punkt 2.4*).

Zum Stichtag lag der Männeranteil in der Besoldungsgruppe **A10** bei 39%. Seit dem letzten Stichtag konnte somit die Unterrepräsentanz um 7 Prozentpunkte abgebaut werden (2014: 32%). Aus dem Bestand schließen wir, dass bei freiwerdenden Stellen in dieser Besoldungsgruppe durch die vorrangige Einstellung von Männern (bei gleicher Eignung) ein Ausgleich erreicht werden kann.

In der Besoldungsgruppe **A11** liegt mit 46% zu 54% eine paritätische Stellenbesetzung nach dem NGG vor. Bereits zum Stichtag 2014 lag eine Parität von Frauen und Männern vor (2014: 45% zu 55%).

In den Besoldungsgruppen **A12** und **A13** liegt mit 29% bzw. 27% weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Seit dem letzten Berichtszeitraum konnte diese bereits in A 12 abgebaut werden (2014: 15% bzw. 29%).

Die Beschäftigtenstruktur zeigt an dieser Stelle deutlich, dass Frauen in Führungspositionen wie im Jahr 2014 unterrepräsentiert sind.

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst):

Das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 umfasst mit 14 Personen die kleinste Gruppe der Beamtinnen und Beamten.

In der Besoldungsgruppe **A13, 2. Einstiegsamt** sind trotz eines Ausbaus des Stellenumfanges seit dem letzten Geltungszeitraum keine männlichen Beamten angesiedelt. Die deutliche Unterrepräsentanz von Männern bleibt damit nach wie vor

bestehen (2014: 0%). Bei freiwerdenden Stellen kann durch die vorrangige Einstellung von Männern (bei gleicher Eignung) ein Ausgleich erreicht werden.

In der Besoldungsgruppe **A14** findet sich eine Stellenhäufung des 2. Einstiegssegments wieder, in der zum Stichtag 2017 eine paritätische Besetzung durch den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen erreicht werden konnte (2014: 33%).

In der Besoldungsgruppe **A15** ist nur eine Stelle vorhanden, die im Gegensatz zum letzten Geltungszeitraum nun in Vollzeit mit einem Mann besetzt ist und zu einer weiblichen Unterrepräsentation führt. Da es sich um lediglich eine Vollzeitstelle handelt, sind Unterrepräsentanzen eines Geschlechts unvermeidlich.

In der Besoldungsgruppe **A16** sind wie im Jahr 2014 drei Stellen vorhanden, von denen eine mit einer Frau besetzt ist. Die hieraus resultierende Unterrepräsentanz konnte bisher nicht ausgeglichen werden, da der Ausgleich des einen Geschlechts zur Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts führt. In A16 ist allerdings eine weitere Stelle vorhanden, die mit einer Beamtin besetzt ist, die derzeit noch nicht die laufbahnrechtlichen Vorschriften erfüllt. Dies wird im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans erfolgen. Es ist somit davon auszugehen, dass hier ein Ausgleich geschaffen werden kann.

Die Stelle **B7** ist mit einem Wahlbeamten, dem Landrat, besetzt. Die Verwaltung hat auf die Auswahlentscheidung keinen Einfluss.

Im Sinne des NGG hat die Leitung der Kreisverwaltung darauf zu achten, dass die Vorschläge für die Wahl der Beamten auf Zeit (**B5, B4**) paritätisch erfolgen.

Die Besoldungsgruppen der Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten bleiben im Weiteren außer Betracht, weil diese Ämter mit jeweils nur einer Person und durch Wahlen besetzt werden.

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppen EG – Verwaltung:

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur der Tarifbeschäftigten zeigt, dass Frauen lediglich in 4 von 18 Bereichen unterrepräsentiert sind (EG2a, EG4, EG9b und EG9c). Männer stellen damit das überwiegend unterrepräsentierte Geschlecht dar. Hier kann bei freiwerdenden Stellen die Unterrepräsentanz durch die vorrangige Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts (bei gleicher Eignung) ausgeglichen werden.

Entgelt-/Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Männer an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen in %	Anteil der Männer am Beschäftigungsvolumen in %	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)
EG15	3	3	0	100	0	100	0	Männer
EG14	8	6	2	75	25	68	32	Männer
EG13	1	1	0	100	0	100	0	Männer
* 4. Ebene (analog LG 2, 2. EA)								
EG12	3	2	1	67	33	67	33	Männer
EG11	24	13	11	54	46	50	50	-
EG10	28	18	10	64	36	62	38	Männer
EG9c	4	1	3	25	75	25	75	Frauen
EG9b	12	4	8	33	67	23	77	Frauen
* 3. Ebene (analog LG 2, 1. EA)								
EG9a	67	34	33	51	49	47	53	-
EG8	40	31	9	77	23	75	25	Männer
EG7	3	2	1	67	33	67	33	Männer
EG6	53	37	16	70	30	66	34	Männer
EG5	117	92	25	79	21	72	28	Männer
* 2. Ebene (analog LG 1, 2. EA)								
EG4	9	4	5	44	56	41	59	Frauen
EG3	6	4	2	67	33	60	40	Männer
EG2a	3	1	2	33	67	21	79	Frauen
EG2	8	8	0	100	0	100	0	Männer
EG1	16	15	1	94	6	94	6	Männer
* 1. Ebene (analog LG 1, 1. EA)								

Abb. 6: Feststellung der Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten (ohne Straßenbau und -unterhaltung und Sozial- und Erziehungsdienst)

1. Ebene, Entgeltgruppen EG1 bis EG4:

In der 1. Ebene sind lediglich 42 Beschäftigte eingruppiert und 5 Bereiche angesiedelt. Die im Jahr 2014 festgestellte paritätische Stellenbesetzung von 55% zu 45% konnte insgesamt in dieser Ebene zum Stichtag 2017 (67% zu 33%) nicht beibehalten werden.

In den Entgeltgruppen **EG1 und EG2** sind zu 94% bzw. 100% Frauen beschäftigt. Mit einem vollständigen Abbau der Unterrepräsentanz von Männern ist bis zum Ende der Geltungsdauer nicht zu rechnen. Es handelt sich bei EG1 und EG2 überwiegend um Teilzeitaufgaben im Reinigungsbereich.

Die Entgeltgruppe **EG2a** entspricht mit 3 Personen dem kleinsten Bereich dieser Ebene. Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen wurde die Unterrepräsentanz von Frauen zum letzten Stichtag um 1 Prozentpunkt abgebaut. Sie sind lediglich mit 21% in der Entgeltgruppe vertreten (2014: 20%).

Für die **EG3** ist zum Stichtag mit 40% eine Unterrepräsentanz von Männern festzustellen.

In der obersten Entgeltgruppe **EG4** ist die Unterrepräsentanz der Frauen durch das Beschäftigungsvolumen mit 41% gekennzeichnet, stellt jedoch den auf dieser Ebene den annähernd ausgeglichenen Bereich dar.

2. Ebene, Entgeltgruppen EG5 bis EG9a:

Die 2. Ebene bildet wie in 2014 die Gruppe mit der höchsten Anzahl an Beschäftigten (2017: 280 Personen; 2014: 236 Personen).

Die Entgeltgruppen **EG5** und **EG6** umfassen klassische Sachbearbeitungstätigkeiten, die überwiegend in Teilzeit durchgeführt werden. Hier ist mit 28% und 34% eine Unterrepräsentanz der Männer zu verzeichnen. Im Vergleich zu 2014 ist die Unterrepräsentanz in EG5 gleichgeblieben, während die Unterrepräsentanz der Männer in EG6 um 10 Prozentpunkte gestiegen ist (2014: 44%). Die Anzahl der Ganztagskräfte hat sich bei beiden Geschlechtern zahlenmäßig stark reduziert. Hingegen ist der Anteil an

weiblichen Teilzeitkräften gestiegen. Dies führt zum Stichtag 2017 zu einem Anteil am Beschäftigungsvolumen von 66% zu 34% zugunsten der Frauen (2014: 56% zu 44%).

Mit Ausnahme auf die **EG9a** sind Männer in den verbleibenden Entgeltgruppen **EG7** und **EG8** ebenfalls unterrepräsentiert. Die Unterrepräsentanz in EG7 bezogen auf das Gesamtbeschäftigungsvolumen beträgt 33%, in EG8 sind es 25%.

Um eine paritätische Gleichbesetzung wie sie **EG9a** aufzeigt zu erreichen, wird bei freiwerdenden Stellen die Unterrepräsentanz durch die vorrangige Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts (bei gleicher Eignung) ausgeglichen.

Im Geltungszeitraum 2015 bis 2017 konnte die Unterrepräsentanz der Männer in dieser Ebene (EG5 bis EG9a) nicht vollständig abgebaut werden. 2014 lag der Männeranteil in der Gesamtbetrachtung der Ebene bei insgesamt 34%. Durch die Tarifveränderung hat sich der Anteil der männlichen Beschäftigten am Beschäftigungsvolumen um 1 Prozentpunkt zugunsten der Männer verschoben und liegt nun bei 35%.

3. Ebene, Entgeltgruppen EG9b bis EG12:

In der Gesamtbetrachtung dieser Ebene wird ersichtlich, dass Frauen und Männer insgesamt im gleichen Verhältnis 50% zu 50% beschäftigt sind. Im Detail allerdings liegt der Frauenanteil zum 30.06.17 in den Entgeltgruppen **EG9b** und **EG9c** unter 45%, während in **EG10** und **EG12** der Männeranteil unterrepräsentiert ist. Hier kann bei freiwerdenden Stellen die Unterrepräsentanz durch die vorrangige Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts (bei gleicher Eignung) ausgeglichen werden.

In 2014 war der Anteil der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen auf dieser Ebene nicht nur in der Summe mit 51% zu 49% paritätisch ausgeglichen, sondern auch in den einzelnen Entgeltgruppen EG9 (alt) bis EG12.

4. Ebene, Entgeltgruppen EG13 bis EG15:

Mit 12 Personen ist diese Ebene sehr überschaubar und wird in 3 Bereiche untergliedert. Insgesamt zeigt sich mit nur 22% eine starke Unterrepräsentanz der männlichen Tarifbeschäftigten. Auf dieser Ebene ist vor allem die Berufsgruppe der Ärztinnen und

Ärzte eingruppiert. Eine Gleichstellung beider Geschlechter wird es nur dann geben, wenn es möglich ist, bei freiwerdenden Stellen das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht einzustellen.

Im Vergleich zu 2014 wurde die Personenzahl in **EG13** von 3 auf 1 reduziert, wodurch die Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts unvermeidbar erhöht wurde. Der Anteil der männlichen Beschäftigten am Beschäftigungsvolumen lag nunmehr bei 0% (2014: 36%).

In **EG14** hat sich der männliche Anteil am Beschäftigungsvolumen im Vergleich zu 2014 um 3 Prozentpunkte verringert (2017: 32%, 2014: 35%). Dies wurde durch eine Veränderung des Stundenumfangs von Teilzeit auf Vollzeit ausgelöst.

Der Frauenanteil in **EG15** ist so wie im letzten Geltungszeitraum überrepräsentiert. Eine Neubesetzung durch altersbedingtes Freiwerden von Stellen im Geltungszeitraum ist nicht absehbar.

Entgeltgruppe EG – SBU:

Entgelt-/Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Männer an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen in %	Anteil der Männer am Beschäftigungsvolumen in %	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)
EG11	2	0	2	0	100	0	100	Frauen
EG10	1	0	1	0	100	0	100	Frauen
* 3. Ebene (analog LG 2, 1. EA)								
EG9a	2	1	1	50	50	50	50	-
EG8	6	0	6	0	100	0	100	Frauen
EG7	6	0	6	0	100	0	100	Frauen
EG6	1	1	0	100	0	100	0	Männer
EG5	18	3	15	17	83	16	84	Frauen
* 2. Ebene (analog LG 1, 2. EA)								
EG3	3	0	3	0	100	0	100	Frauen
EG2	2	2	0	100	0	100	0	Männer
* 1. Ebene (analog LG 1, 1. EA)								

Abb. 7: Feststellung der Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (SBU)

Die Auswertung für die Beschäftigten im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung zeigt, dass lediglich 7 von 41 Beschäftigten Frauen sind und damit dieser Beschäftigungsbereich am stärksten von Unterrepräsentanz geprägt ist. Der Anteil am Beschäftigungsvolumen liegt insgesamt bei 13% zu 87% zugunsten der männlichen Beschäftigten. Im Hinblick auf den letzten Stichtag ist eine positive Entwicklung zu erkennen, denn der Frauenanteil konnte um 5 Prozentpunkte erhöht werden (2014: 8% zu 92%).

Der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechtes in den einzelnen Entgeltgruppen fällt sehr gering aus. Bis auf EG5 und EG9a sind Frauen mit 0% am Beschäftigungsvolumen vertreten. In EG6 und EG2 ist eine Unterrepräsentanz der Männer mit 0% zu verzeichnen.

Hier kann nur durch vorrangige Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts (bei gleicher Eignung) entgegengewirkt werden. Das Bewerberangebot ist hier in der Regel jedoch ebenfalls sehr traditionell und damit einseitig geschlechtsdominiert ausgerichtet.

Entgeltgruppe Sozial- und Erziehungsdienst:

Ein gegenteiliges Geschlechterverhältnis zum Betrieb Straßenbau- und -unterhaltung ist in dem Bereich der Tarifbeschäftigten für den Sozial- und Erziehungsdienst zu verzeichnen wie die Abbildung 8 zeigt. Aus beiden Perspektiven gilt es im Sinne der Gleichstellung gegenzusteuern.

Entgelt-/Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Frauen	Männer	Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Männer an der Zahl der Beschäftigten in %	Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen in %	Anteil der Männer am Beschäftigungsvolumen in %	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)
S17	1	1	0	100	0	100	0	Männer
S14	41	31	10	76	24	73	27	Männer
S12	9	6	3	67	33	57	43	Männer
S11b	9	5	4	56	44	48	52	-
S08b	1	0	1	0	100	0	100	Frauen
S08a	1	0	1	0	100	0	100	Frauen

Abb. 8: Feststellung der Unterrepräsentanz von Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

In den Bereichen **S08a** und **S08b** liegen jeweils Beschäftigungsvolumen mit einer Person vor. Frauen stellen hier das unterrepräsentierte Geschlecht dar. Teilzeitbeschäftigungen, die einen Ausgleich der Unterrepräsentanzen ermöglichen würden, sind für beide Bereiche nicht gegeben.

Mit Ausnahme von **S11b** sind die männlichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen S12 bis S17 unterrepräsentiert. Daran wird deutlich, dass überwiegend Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst tätig sind und diese Ausbildung einschlagen. Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in diesen Entgeltgruppen ist nur in dem Fall zu erreichen, wenn bei zukünftigen Stellenbesetzungen das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt wird. Dies ist allerdings erst dann möglich, wenn sich die Bewerberstruktur entsprechend ändert. Hierzu wäre es wünschenswert, wenn Männer verstärkt Interesse an sozialen Berufen zeigen.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur legt insgesamt offen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern beim Landkreis Lüneburg in bestimmten Besoldungs- und Entgeltgruppen noch nicht oder nur teilweise realisiert ist. Diese Tatsache erfordert weiterhin eigenständige Maßnahmen, die in *Punkt 4* näher betrachtet werden.

In **Gremien** ist grundsätzlich auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu achten. Die Mitglieder kommen überwiegend aus den politischen Fraktionen, sodass der Landkreis Lüneburg keinen Einfluss auf die Besetzung in den Fachausschüssen hat. Die Gremien werden daher im Weiteren vernachlässigt.

Bei der Bildung von **Arbeitsgruppen, Kommissionen** usw. ist grundlegend auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken. Weiterhin sollten die Termine zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Dies gilt ebenso für Dienstbesprechungen, um die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten zu gewährleisten.

2.3 Beschäftigungsformen

Der Landkreis Lüneburg ermöglicht seinen Beschäftigten verschieden Formen zur Gestaltung der Arbeitszeit. Dazu gehören die Teilzeit und Beurlaubungen ebenso wie Heimarbeit. Die folgenden Bestandsaufnahmen zeigen, in welchem Maße die Beschäftigten diese Möglichkeiten in Anspruch nehmen.

2.3.1 Teilzeit

Von Teilzeit wird gesprochen, wenn Beschäftigte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (39 Stunden für Tarifbeschäftigte bzw. 40 Stunden für Beamtinnen und Beamte) nicht voll ausschöpfen. Abbildung 9 zeigt die Situation zum Stichtag 30.06.2017.

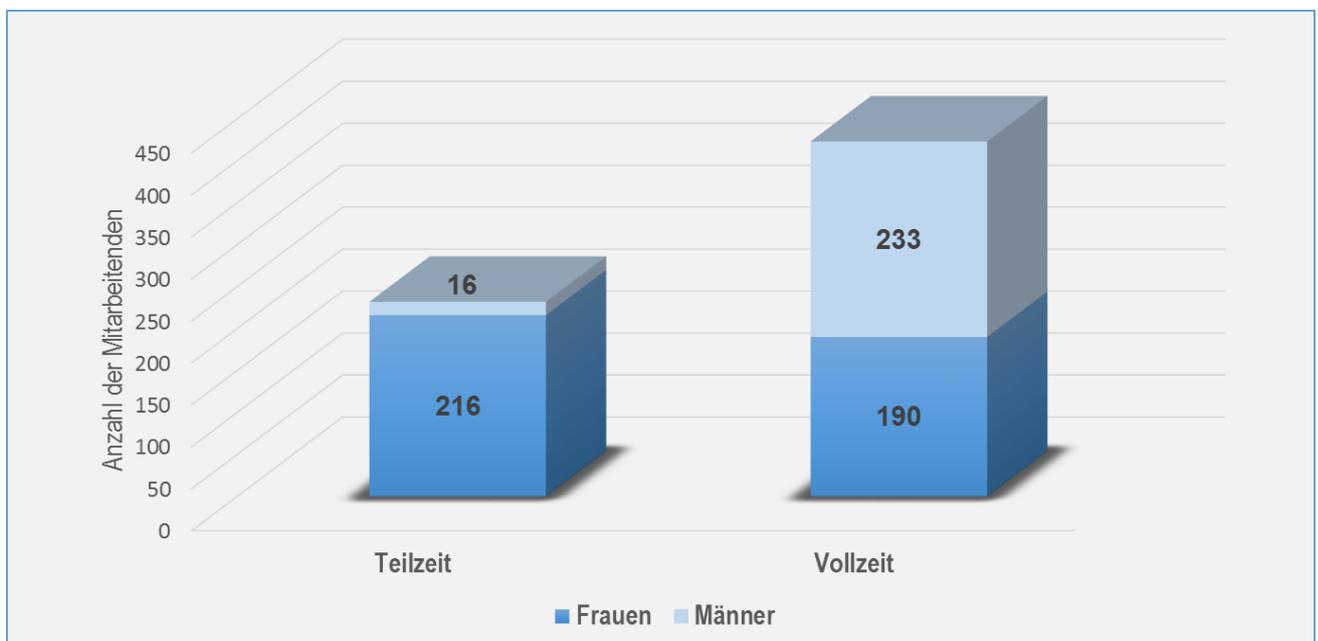


Abb. 9: Umfang der Beschäftigung

Am 30.06.2017 waren 232 Personen (216 Frauen, 16 Männer) in Teilzeit und 423 Personen (190 Frauen, 233 Männer) in Vollzeit beschäftigt. Die Teilzeitquote von 35,4% ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan um 0,7 Prozentpunkte gestiegen (TZ-Quote 2014: 34,7%; TZ-Quote 2011: 33,5%). Daran wird deutlich, dass die Teilzeitquote weiterhin als Ausdruck hoher Arbeitszeitflexibilität gilt, deren gesellschaftliche Akzeptanz fortwährend zunimmt. Außerdem zeigt die steigende Entwicklung der Teilzeitquote, dass die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich wirken.

Der Männeranteil an Teilzeitbeschäftigten beträgt insgesamt 6,9%. Ein Vergleich mit den Jahren 2014 (11%) und 2011 (8%) zeigt starke Schwankungen in einem unteren Bereich dieser Beschäftigungsform.

Der Frauenanteil von 93,1% an Teilzeitkräften ist im Vergleich zum Jahr 2014 noch einmal um 4,1 Prozentpunkte gestiegen und verdeutlicht, welchen Stellenwert diese Arbeitsform für die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben hat.

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung benennt in dem „3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen 2017“ mögliche Ursachen und Hinweise für die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bereich der Teilzeitbeschäftigung. Dabei wird insbesondere ein sehr traditionelles Rollenbild benannt, in dem der Mann der Hauptverdiener ist. Die Frau beteiligt sich zwar mit ihrem Hinzuverdienst, jedoch wird ihr überwiegend die innerfamiliäre Verantwortung für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige übertragen.

2.3.2 Beurlaubung

Viele Beurlaubungen beginnen und enden im Geltungszeitraum, ohne am Stichtag vorzuliegen. Ein Vergleich der Gesamtzahl der Beurlaubungen von männlichen und weiblichen Beschäftigten zwischen den Geltungszeiträumen ergibt folgendes Bild:

	2012 bis 2014		2015 bis 2017	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Elternzeit – Sonderurlaub Tarifbeschäftigte	27	12	34	10
Elternzeit – Sonderurlaub Beamte	9	3	12	2
Altersteilzeit Angestellte	16	7	8	-
Insgesamt	52	22	54	12

Abb. 10: Elternzeit/Sonderurlaub

Im Zeitraum von 2015 bis 2017 haben insgesamt 66 Personen Elternzeit/Sonderurlaub in Anspruch genommen, darunter 12 Männer. Davon haben 4 männliche Beschäftigte und 1

weibliche Beschäftigte ihren Anspruch auf Elternzeit auf mehrere Zeiträume verteilt; in der Auswertung werden diese lediglich ein Mal berücksichtigt.

8 weibliche Beschäftigte und 2 männliche Beschäftigte haben während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet.

Im Zeitraum 2015 bis 2017 wurde lediglich von 8 weiblichen Beschäftigten die Altersteilzeitregelung in Anspruch genommen. Der starke Rücklauf (2012-2014: 23) lässt sich auf die tarifliche Änderung der Altersteilzeitregelung zurückführen. Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) wurde durch den Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) abgelöst.¹

2.3.3 Heimarbeit

Mit der Dienstvereinbarung über die Durchführung alternierender Telearbeit beim Landkreis Lüneburg vom 03.07.2006 wird den Beschäftigten die Möglichkeit aufgezeigt, in Absprache mit den Fachdienstleitern, einen Teil Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Form von Heimarbeit zu leisten.

Für die Umsetzung wird zwischen dem Landkreis Lüneburg und den Beschäftigten eine schriftliche Vereinbarung über die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes geschlossen. Darin enthalten ist die Regelung von Einzelheiten (z. B. Verteilung der Arbeitszeit auf dem Telearbeitsplatz und den Büroarbeitsplatz, Festlegung von Ansprechzeiten am Telearbeitsplatz, Ausstattung des Telearbeitsplatzes).

In Absprache mit der Fachdienstleitung ist im Einzelfall eine andere Verteilung der in Heimarbeit zu leistenden Anteile der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Zum Stichtag wurde von 10 Personen beim Landkreis Lüneburg ein Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Form von Heimarbeit ausgeübt. Die nachfolgende Übersicht gibt Aufschluss über die Verteilung der Heimarbeit zu den zurückliegenden Stichtagen:

¹ Bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, wurde gem. Gesetz (TV ATZ) vom Arbeitgeber eine höhere Aufstockungsleistung gezahlt im Gegensatz zum Tarifvertrag FlexAZ.

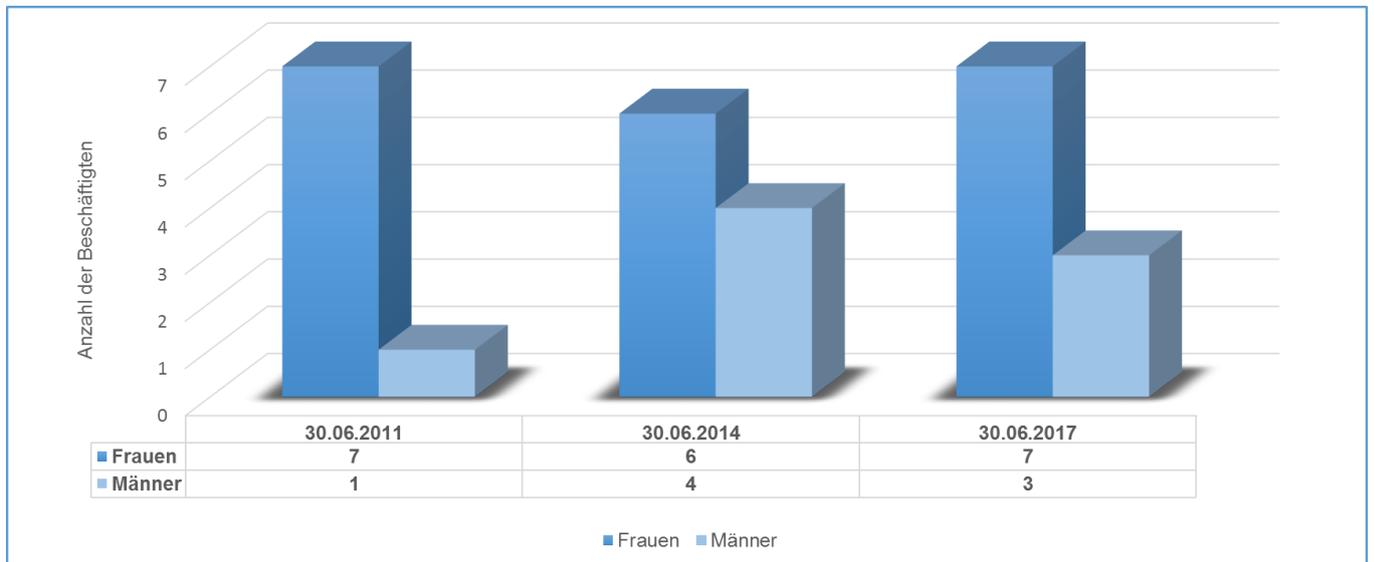


Abb. 11: Inanspruchnahme von Heimarbeit nach Geschlecht

Der Vergleich zu den Jahren 2011 und 2014 zeigt, dass der Männeranteil gestiegen ist. Demzufolge ist hier eine positive Entwicklung ersichtlich.

Sofern es der Arbeitsplatz erlaubt, machen weitere Beschäftigte, in Abstimmung mit der direkten Führungskraft, in unregelmäßigen Abständen situationsbedingt von der Möglichkeit der Heimarbeit Gebrauch. Eine Auswertung im Sinne des NGG kann an dieser Stelle allerdings nicht erfolgen.

2.4 Aus- und Fortbildung

Unter **Ausbildung** werden Maßnahmen innerhalb der Organisation zur Berufsausbildung und zur weiteren Ausbildung (Qualifizierung für einen höherwertigen Beruf) verstanden. Um den Herausforderungen unserer Zeit angemessen begegnen zu können, sind lt. Personalentwicklungskonzept in diesem Bereich folgende Maßnahmen notwendig:

- effektives Ausbildungsmarketing
- Rekrutierung motivierter Bewerberinnen und Bewerber
- geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielgenau für den eigenen Bedarf ausbilden
- Verbesserung der praktischen und theoretischen Ausbildung (z. B. durch Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder)
- frühzeitige enge Bindung an die Kreisverwaltung sicherstellen
- Steigerung der Motivation.

Die Kreisverwaltung des Landkreises Lüneburg fördert und rekrutiert Nachwuchs durch **Ausbildung** und bietet folgende Ausbildungsberufe an:

- Kreisinspektor/in (Duales Studium: Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung“ oder „Verwaltungsbetriebswirtschaft“)
- Verwaltungsfachangestellte/r (Duale Ausbildung)
- Sozialarbeiter/in (Duales Studium: Bachelor of Arts „Soziale Arbeit“)
- bei Bedarf: Straßenwärter/in (Duale Ausbildung), Hygienekontrolleur/in (Duale Ausbildung), Lebensmittelkontrollassistenten/in (Duale Ausbildung)
- ab 1.8.2018 Wirtschaftsinformatiker/in (Duales Studium: Bachelor of Science „Wirtschaftsinformatik“)

Grundsätzlich werden alle Ausbildungsplätze in Vollzeit ausgeschrieben. Im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten kann auf Anfrage ebenfalls die Teilzeitfähigkeit geprüft werden.

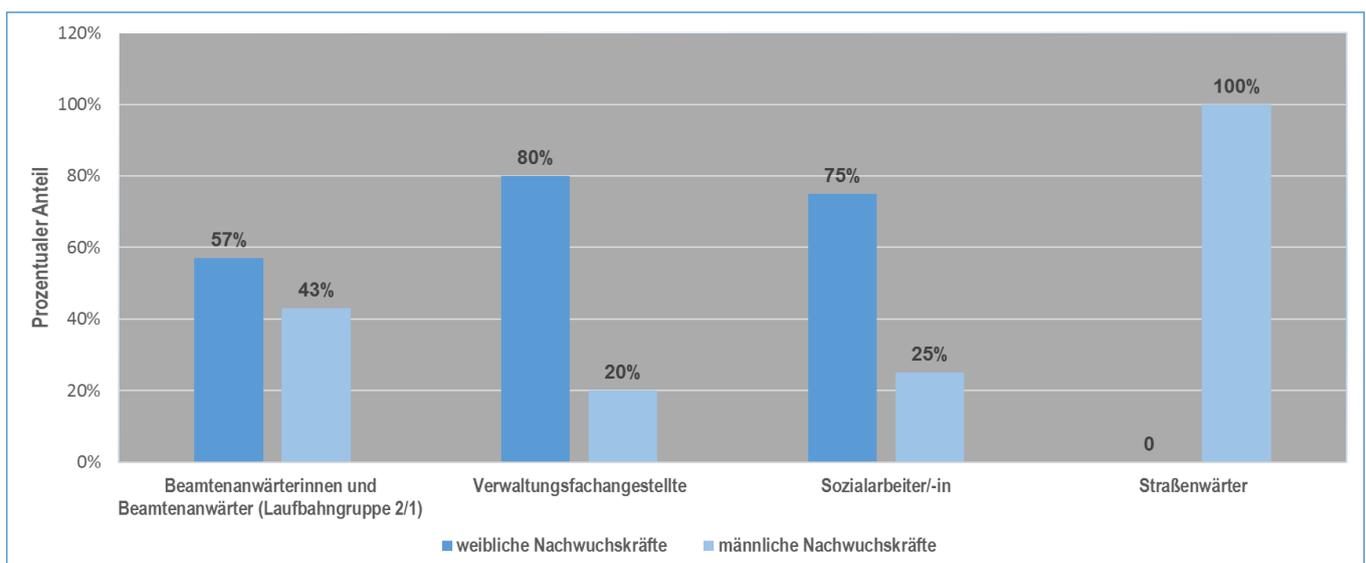


Abb. 12: Nachwuchskräfte beim Landkreis Lüneburg

Mit Blick auf die Feststellung der Unterrepräsentanz lässt sich feststellen, dass in dem Bereich der Nachwuchskräfte insgesamt Männer mit 35% unterrepräsentiert sind (*siehe Anhang, Tabelle 5*).

Am Stichtag waren insgesamt 7 Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter (4 Frauen, 3 Männer) sowie 5 Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten (4 Frauen, 1 Mann) beim Landkreis Lüneburg beschäftigt. Das duale Studium zum Sozialarbeiter/in (Duales Studium: Bachelor of Arts „Soziale Arbeit“) absolviert lediglich 1 männliche Nachwuchskraft und 3 weibliche Nachwuchskräfte. Wie der Abbildung 12 zu entnehmen

ist, ist der Frauenanteil insbesondere in den allgemeinen Verwaltungsberufen und in dem sozialen Berufszweig deutlich höher.

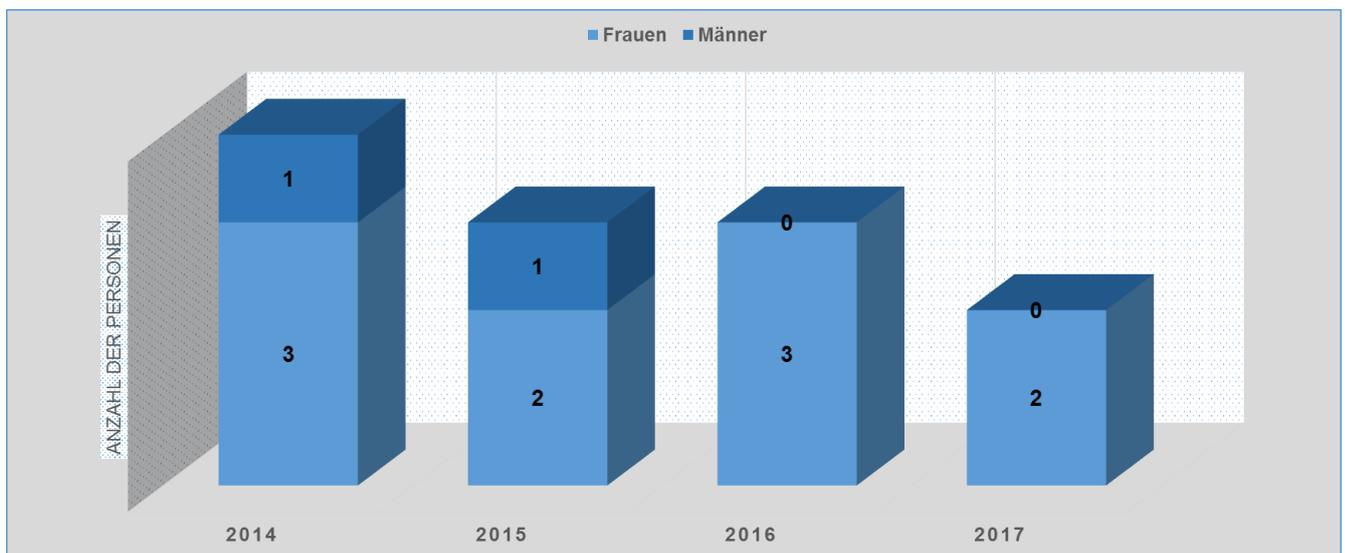


Abb. 13: Beendigung des dualen Studiums Bachelor of Arts, Studiengang „Allgemeine Verwaltung“ oder „Verwaltungsbetriebswirtschaft“ zum 31.7. nach Geschlecht

Abbildung 13 zeigt die Entwicklung der Kreisinspektoranwärterinnen und Kreisinspektoranwärter, die das duale Studium Bachelor of Arts (Studiengang „Allgemeine Verwaltung“ oder „Verwaltungsbetriebswirtschaft“) im vergangenen Geltungszeitraums zum 31.07. des jeweiligen Jahres beendet haben.

Auf Grundlage der Personalbedarfsplanung wird beim Landkreis Lüneburg für Tarifbeschäftigte der Angestelltenlehrgang I (Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten) und der Angestelltenlehrgang II (Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachwirt/-in) ausgeschrieben. Alle Bewerberinnen und Bewerber, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, nehmen gleichermaßen an einem strukturierten Auswahlverfahren teil. Der Angestelltenlehrgang I/ II wird sowohl nebendienstlich als auch in Vollzeit angeboten. Die nebendienstlichen Lehrgänge werden dabei möglichst ortsnah durchgeführt, damit sie mit der jeweiligen familiären Situation vereinbar ist.

Der erfolgreiche Abschluss der Angestelltenlehrgänge begründet grundsätzlich keinen Anspruch auf Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Sofern allerdings auf Grundlage des Personalbedarfs eine den Anforderungen entsprechende Stelle in der höherwertigen

Entgeltgruppe vakant ist, wird diese den Lehrgangsabsolventen ohne ein weiteres Auswahlverfahren angeboten. Die höherwertige Qualifikation bildet somit die Grundlage für die Durchlässigkeit der Beschäftigten in die nächsthöhere Entgeltgruppe.

Weibliche Beschäftigte nahmen diese Möglichkeit der Höherqualifizierung im Berichtszeitraum folgendermaßen wahr:

- Angestelltenlehrgang I:
Dieser Lehrgang wurde 2015 angeboten. Teilgenommen hat 1 weibliche Beschäftigte in Vollzeit (Lehrgangsdauer: 08/2015-06/2016).

- Angestelltenlehrgang II:
Dieser Lehrgang wurde 2015 nebedienstlich angeboten. 1 weibliche Beamtin hat im Rahmen des Regelaufstiegs den Lehrgang absolviert und 2 weibliche Tarifbeschäftigte haben den Lehrgang durchlaufen (Lehrgangsdauer: 09/2015-06/17).

Der **Fortbildung** – ein weiteres wichtiges Instrument der Personalentwicklung – wird in der heutigen Zeit eine besondere Bedeutung im Berufsleben beigemessen. Denn lebenslanges Lernen gilt heutzutage als entscheidende Voraussetzung, um die anspruchsvollen beruflichen Anforderungen zu erfüllen, sich auf veränderte berufliche Situationen einstellen zu können und gleichzeitig die eigenen Chancen im Berufsleben zu verbessern. Der Landkreis Lüneburg unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem Erwerb und Erhalt von Wissen, dass sowohl der fachlichen als auch der persönlichen Entwicklung dient. Neben fachlichen Qualifikationen werden somit auch berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen ausgebildet – insbesondere gemäß den Bedürfnissen weiblicher wie auch männlicher Beschäftigter.

Jeder **Organisationseinheit** in unserer Kreisverwaltung steht ein Fortbildungsbudget zur Verfügung. Die Bedarfsermittlung fachbezogener Fortbildungen erfolgt direkt in dem jeweiligen Fachdienst und obliegt dort auch der Selbstorganisation. Die Förderung von Fachkompetenz wird somit über die Fachdienste abgedeckt, womit der Führungskraft als Personalentwickler eine besondere Aufgabe zugeschrieben wird.

Darüber hinaus erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Internen Fortbildungsprogramm des Landkreises Lüneburg ein vielfältiges Angebot an fachübergreifenden Fortbildungen (Zeitraum vom 15.01. bis 15.11. eines jeden Jahres).

Das Programm umfasst nachfolgende Kategorien:

- Basisangebote
- Kommunikation
- Soziale Kompetenz
- Arbeitstechniken
- Fachübergreifendes
- Gesundheit

Die nachfolgende Auswertung bezieht sich auf das **Fortbildungsjahr 2017** und betrachtet somit den Zeitraum vom 15.01.17 bis 15.11.17.

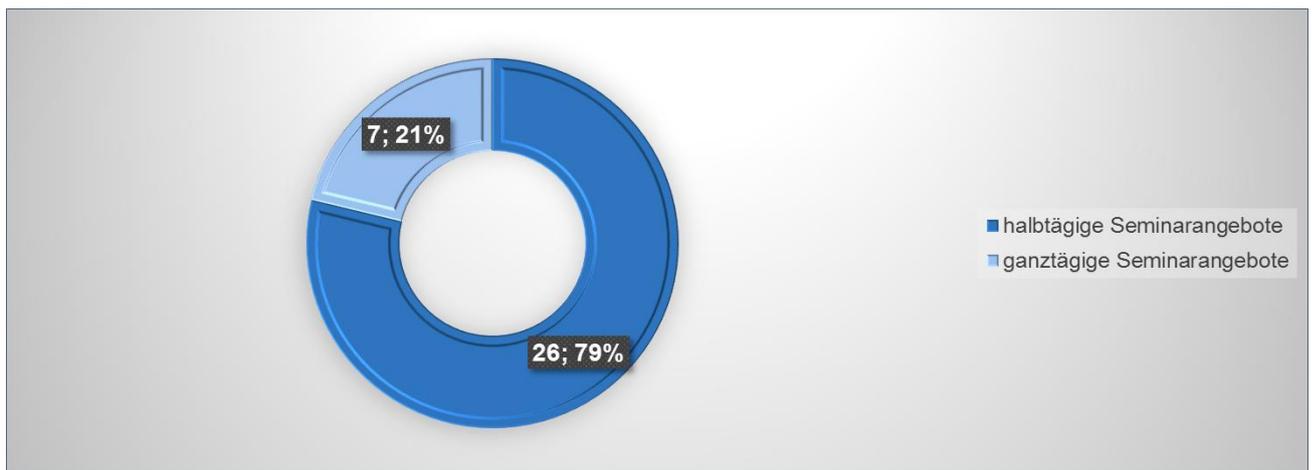


Abb. 14: Zeitlicher Umfang der Seminarangebote

Wie Abbildung 14 anschaulich zeigt, werden von insgesamt 33 Seminarangeboten 26 in Teilzeit (79%) und 7 in Vollzeit (21%) angeboten. Eintägige Seminare werden nur in dem Fall angeboten, wenn eine Anpassung auf Teilzeit nicht möglich ist.

Demnach ist das Fortbildungsangebot so gestaltet, dass eine gleichberechtigte Teilnahme von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit individuellen Arbeitszeiten ermöglicht wird.

Die Seminare werden für Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen ausgeschrieben. Sollten Kolleginnen ein besonderes Interesse an Seminaren nur für Frauen haben, haben

Sie die Möglichkeit, sich an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte auch die Möglichkeit gezielte Angebote in das Interne Fortbildungsprogramm einfließen zu lassen.

Die nachfolgende tabellarische Übersicht stellt anschaulich die Inanspruchnahme der Seminarangebote nach Geschlecht dar:

Angebote	Auslastung pro Kopf	Frauen	Männer
Basisangebote	124	81	43
Kommunikation	17	13	4
Soziale Kompetenz	11	7	4
Arbeitstechniken	35	25	10
Fachübergreifendes	25	19	6
Gesundheit	140	109	31
Summe	352	254	98

Abb. 15: Inanspruchnahme der Seminarangebote nach Geschlecht

Im Jahr 2017 nahmen insgesamt 352 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung die Möglichkeiten einer Qualifizierung aus dem Internen Fortbildungskatalog wahr. Im Verhältnis zur gesamten Beschäftigtenzahl (2017: 655) ist dies eine gute Resonanz. Der Frauenanteil beträgt 72%, während der Anteil an männlichen Beschäftigten bei 28% liegt. Frauen nutzen die vorhandenen Angebote zur internen Fortbildung demzufolge aktiver als Männer. Die männlichen Beschäftigten bleiben damit hinter ihrem Beschäftigungsanteil von 38% zurück. Die Motivation bzw. Entscheidung für eine Fortbildung ist individuell geprägt und von verschiedenen Faktoren abhängig. Es wäre zu überlegen, die Teilnahme an fachübergreifenden Fortbildungen durch männliche Kollegen stärker zu bewerben.

3. Fluktuationsanalyse

Nach dem NGG ist für die Entgelt- und Besoldungsgruppen für den Zeitraum der Geltungsdauer eine Prognose für die frei werdenden Stellen zu erstellen. Basis dafür sind die in den nächsten 3 Jahren zu erwartenden Stellenbewegungen, die nach derzeitigem Stand eine Neubesetzung auslösen (Erreichen der Altersgrenzen und Eintreten in die Freizeitphase der Altersteilzeit). Es handelt sich hierbei um eine geplante Fluktuation.

Gleichermaßen werden die unplanmäßigen Personalveränderungen anhand von Erfahrungswerten des zurückliegenden Geltungszeitraums in die Fluktuationsanalyse mit aufgenommen.

Im Weiteren wurde für die einzelnen Beschäftigtengruppen

- Beamtinnen und Beamte
- Tarifbeschäftigte
- Tarifbeschäftigte im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung
- Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

die voraussichtliche Fluktuation durch das Erreichen des Ruhestandes für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes ermittelt.

Beamtinnen und Beamte

In dem Geltungszeitraum von 2018 bis 2020 werden bei den Beamtinnen und Beamten planungsgemäß 5 Stellen durch die Versetzung in den Ruhestand/ Pension altersbedingt vakant (*siehe Anhang, Tabelle 6*).

Mit Blick auf die Erfahrungswerte beim Landkreis Lüneburg, die sich auf die außerplanmäßige Fluktuation in den letzten 3 Jahren beziehen, lässt sich feststellen, dass der größte Anteil mit insgesamt 16 Abgängen zwischen den Besoldungsgruppen A9 (gD) und A12 liegt (*siehe Anhang, Tabelle 10*).

In den Bereichen darüber und darunter handelte es sich um Einzelereignisse, deren prozentuale Auswirkung bei kleinen Gesamtzahlen in den jeweiligen Bereich nicht unerheblich sein können.

Die Gründe der Fluktuation umfasst bei den Beamtinnen und Beamten für den Zeitraum von 2015 bis 2017 nachfolgende Kategorien:

- 7 Personen wurden zu einem anderen Dienstherrn versetzt oder aus dem Beamtenverhältnis entlassen.
- 1 Person ist verstorben.
- 8 Personen sind in Rente/Pension gegangen.

Tarifbeschäftigte

Die planmäßige Fluktuationsabschätzung in dieser Gruppe zeigt 19 Personen, die in den nächsten 3 Jahren altersbedingt ausscheiden. Dabei ist eine Häufung zwischen EG4 und EG12 ersichtlich.

In dem **Betrieb Straßenbau und -unterhaltung** werden lediglich 2 Personen in den nächsten Jahren in EG2 und EG9a altersbedingt ausscheiden. Der hohen Frauenunterrepräsentation kann damit nur in geringem Maße entgegengewirkt werden.

Die planmäßige Fluktuationsanalyse im **Sozial- und Erziehungsdienst** zeigt, dass ebenfalls 2 Stellen neu zu besetzen sind (S12, S11b).

Bei der Nachbesetzung der Stellen ist stets der Abbau des unterrepräsentierten Geschlechts zu berücksichtigen. Die Fluktuationsabschätzung macht allerdings deutlich, dass nicht in allen Entgeltgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes eine altersbedingte Fluktuation zu erwarten ist.

Die Erfahrungswerte hinsichtlich der unplanmäßigen Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten wurden ebenfalls detailliert erfasst (*Tabelle 11, Tabelle 12*).

Die Gründe der unplanmäßigen Fluktuation umfassen bei den Tarifbeschäftigten für den Zeitraum von 2015 bis 2017 nachfolgende Kategorien:

- Für 28 Personen wurde das Arbeitsverhältnis mit der Dienststelle einvernehmlich mit einem Auflösungsvertrag beendet.
- Das Arbeitsverhältnis gekündigt haben 23 Personen und bei 5 Personen wurde eine arbeitgeberseitige Kündigung ausgesprochen.
- Bei 35 Personen war der Arbeitsvertrag zeitlich befristet.
- 1 Person ist verstorben.
- 22 Personen sind in Rente/Pension gegangen und bei 4 Personen wurde die volle Erwerbsminderungsrente bewilligt.

Die Gründe lassen sich bei den Tarifbeschäftigten insgesamt grafisch wie folgt abbilden:

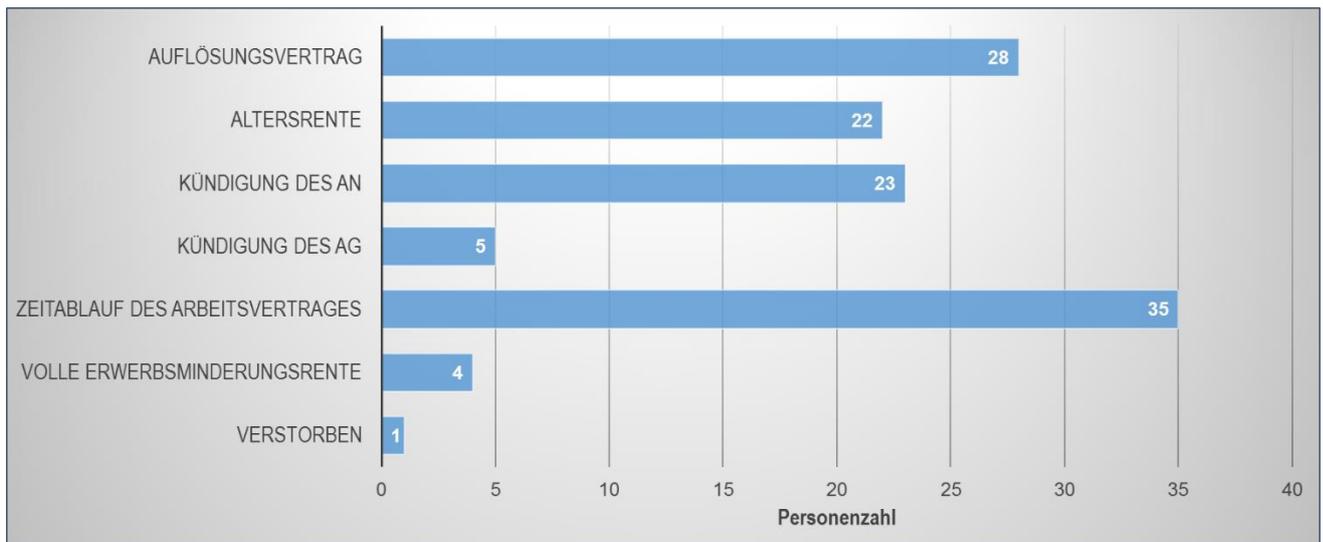


Abb. 16: Gründe für die unplanmäßige Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten (inkl. Straßenbau und –unterhaltung und Sozial- und Erziehungsdienst)

Der Zeitablauf des Arbeitsvertrages wurde in die Auswertung mit aufgenommen, um ein Gesamtbild zu den Fluktuationen geben zu können. Grundsätzlich wird durch den Personalservice vor Ablauf der Befristung stets die Möglichkeit einer befristeten und wenn möglich sogar unbefristeten Weiterbeschäftigung geprüft. Dies richtet sich nach dem Personalbedarf, wobei die Befristung oftmals an Sachgründe geknüpft ist.

Ein Blick auf die für den Geltungszeitraum von 2012 bis 2014 (Stand 15.10.14) ermittelte Auswertung der Fluktuationen ergibt nachfolgendes Ergebnis:

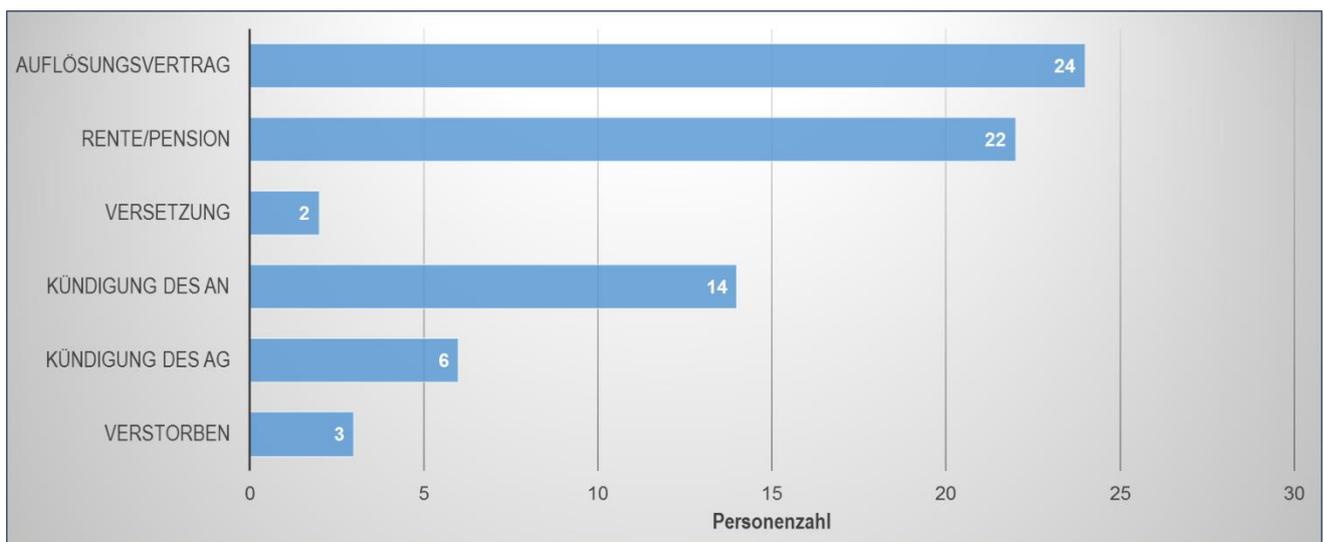


Abb. 17: Unplanmäßige Fluktuation 2012-2014

Der Zeitablauf von befristeten Arbeitsverträgen sowie Beschäftigte mit voller Erwerbsminderungsrente wurden in dieser Auswertung nicht erfasst. Ebenso wurde bei dieser Auswertung keine Differenzierung zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten vorgenommen.

Im **Anhang** ist die Verteilung der Fluktuationsabschätzung und der Repräsentanzen dezidiert in Tabellenform dargestellt. Den noch vorhandenen Unterrepräsentanzen soll, soweit mit Blick auf die Stellenzahlen möglich, in bewährter Weise und insbesondere mit Hilfe der Maßnahmen unter *Punkt 4* entgegengewirkt werden.

4. Zentrale Handlungsfelder nach NGG

In Anlehnung an das NGG werden nachfolgend die zentralen Handlungsfelder betrachtet, die gleichberechtigt nebeneinanderstehen und nur in Kombination ihre gesamte Wirkung entfalten. Grundlegendes Ziel ist es, die Gleichstellung von Kolleginnen und Kollegen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln.

4.1 Abbau von Unterrepräsentanzen

Besonders im Hinblick auf den Fachkräftemangel und der damit verbundenen Gewinnung neuer Fachkräfte wird es für die Kreisverwaltung zunehmend wichtiger, die vielfältigen Kompetenzen von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen und damit auch den Abbau von Unterrepräsentanzen zu fördern. Im Anhang ist die Verteilung der Repräsentanzen dezidiert dargestellt.

Der Landkreis Lüneburg arbeitet im Rahmen seiner Möglichkeiten kontinuierlich daran, in den noch unterrepräsentierten Bereichen langfristig eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen. Den noch vorhandenen Unterrepräsentanzen soll daher, soweit mit Blick auf die Stellenzahlen möglich, in bewährter Weise und insbesondere mit Hilfe der Maßnahmen unter *Punkt 4.1.2* entgegengewirkt werden.

4.1.1 Ziele 2018-2020

Die Ziele werden in Abhängigkeit von der Beschäftigtenstruktur und der entsprechenden Fluktuationsabschätzung für den Geltungszeitraum beschrieben. Für die unterrepräsentierten Bereiche wird weiterhin eine paritätische Besetzung angestrebt. Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann allerdings erst dann erfolgen, wenn freiwerdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist nur möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Aufgrund rückläufiger Bewerberzahlen und einer veränderten Bewerberstruktur (inkl. Anforderungs- und Qualifikationsprofil) kann nicht davon ausgegangen werden, die Unterrepräsentation der Geschlechter in den entsprechenden Bereichen bis zum Ende des Geltungszeitraums vollständig abzubauen (mind. 45%). In diesem Fall gilt es zumindest zu versuchen, den Stand beizubehalten oder eine Annäherung in den nächsten Bereich des Ampelsystems zu erreichen.

Außerdem sind die gesetzlichen Regeln bei dem Bewerberauswahlverfahren zu beachten. Gem. Art. 33 Grundgesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz und § 13 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt einzustellen.

Die für die Gewährleistung rechtssicherer Stellenbesetzungsverfahren einzuhaltenden Vorgaben bei Auswahlentscheidungen erlauben keine valide Darstellung konkreter Zielvorgaben. Das heißt, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Stellenbesetzungen lassen bezüglich der Zielvorgabe keine konkrete Festlegung einer Quote zu.

Für die Gruppe der **Beamtinnen und Beamte** ergibt sich folgendes Bild:

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Anteil am Beschäftigungs- volumen in %		Ziele bis zum 31.12.2020
	Frauen	Männer	Erläuterung
A16	33	67	In A16 ist eine weitere Stelle vorhanden, die mit einer Beamtin besetzt ist, die derzeit noch nicht die laufbahnrechtlichen Vorschriften erfüllt. Dies wird im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans erfolgen. Es ist somit davon auszugehen, dass hier ein Ausgleich geschaffen werden kann.
A15	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
A14	47	53	Für A14 konnte eine Gleichstellung bereits erreicht werden, d.h. weder Frauen noch Männer sind hier unterrepräsentiert. Mit der sich abzeichnenden Altersfluktuation könnte im günstigsten Fall die bestehende Gleichstellung beider Geschlechter erhalten werden.
A13(hD)	100	0	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
* Laufbahngruppe 2, 2. EA			
A13	27	73	Für A13 könnte durch eine günstige Wiederbesetzung bei der sich abzeichnenden Fluktuation der Frauenanteil zumindest beibehalten werden.
A12	29	71	Für A12 könnte durch eine günstige Wiederbesetzung bei der sich abzeichnenden Fluktuation der Frauenanteil erhöht werden. Das Ziel ist es, sich einer Gleichstellung der Frauen anzunähern. Unter Umständen wären organisatorische Maßnahmen zu berücksichtigen.
A11	46	54	Für A11 konnte eine Gleichstellung bereits erreicht werden. Mit der sich abzeichnenden Altersfluktuation könnte im günstigsten Fall die bestehende Gleichstellung erhalten werden.
A10	61	39	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
A9(gD)	78	22	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
* Laufbahngruppe 2, 1. EA			
A9(mD)	26	74	Es ist davon auszugehen, dass die jetzt noch bestehende Unterrepräsentanz nach altersbedingtem Ausscheiden eines Beamten in dieser Besoldungsgruppe abgebaut werden könnte. Eine Nachbesetzung dieser Stelle wird nicht erfolgen. Zudem wird eine Beamtin, für die die Besoldung nach A9(mD) möglich ist, im Geltungszeitraum 2018 bis 2020 laufbahnrechtlich befördert. Mit Blick auf die laufbahnrechtlichen Vorschriften konnte dies bisher noch nicht erfolgen.
A8	48	52	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
A7	11	89	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
* Laufbahngruppe 1, 2. EA			

Die Positionen der B-Besoldung sind Wahlämter, auf die die Kreisverwaltung keinen Einfluss hat. Sie werden in die Zielsetzung nicht mit einbezogen.

Für die **Tarifbeschäftigten** nach dem TVöD der allgemeinen kommunalen Verwaltung ergibt sich folgendes Bild:

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Anteil am Beschäftigungsvolumen in %		Ziele bis zum 31.12.2020
	Frauen	Männer	Erläuterung
EG15	100	0	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG14	68	32	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG13	100	0	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
* 4. Ebene (analog Laufbahngruppe 2, 2. EA)			
EG12	67	33	Mit der sich abzeichnenden Altersfluktuation von 1 männlichen und 1 weiblichen Vollzeitbeschäftigten könnte sich die bestehende Unterrepräsentation lediglich anteilmäßig zugunsten des einen oder anderen Geschlechts verschieben.
EG11	50	50	Für EG11 konnte eine Gleichstellung bereits erreicht werden. Mit der sich abzeichnenden Altersfluktuation könnte im günstigsten Fall die bestehende Gleichberechtigung erhalten werden.
EG10	62	38	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG9c	25	75	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG9b	23	77	Durch die Nachbesetzung von 2 Stellen, könnte der Frauenanteil im günstigen Fall erhöht werden.
* 3. Ebene (analog Laufbahngruppe 2, 1. EA)			
EG9a	47	53	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG8	75	25	Durch die Nachbesetzung von 1 Stelle, könnte der Männeranteil im günstigen Fall erhöht werden.
EG7	67	33	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG6	66	34	Für den Fall der Wiederbesetzung (2) und Neubesetzung (2) zugunsten des Männeranteils könnte auf eine Erhöhung des Männeranteils zielen.
EG5	72	28	Für den Fall der Wiederbesetzung (2) und Neubesetzung (3) zugunsten des Männeranteils könnte die Unterrepräsentation weiter abgebaut werden.
* 2. Ebene (analog Laufbahngruppe 2, 1. EA)			
EG4	41	59	Durch die Nachbesetzung von 2 Stellen, könnte der Frauenanteil im günstigen Fall erhöht werden und der Männeranteil reduziert.
EG3	60	40	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG2a	21	79	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG2	100	0	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG1	94	6	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
* 1. Ebene (analog Laufbahngruppe 1, 2. EA)			

Für den **Betrieb Straßenbau und -unterhaltung** wurden nachfolgende Ziele festgehalten:

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Anteil am Beschäftigungsvolumen in %		Ziele bis zum 31.12.2020
	Frauen	Männer	Erläuterung
EG11	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG10	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
*3. Ebene			
EG9a	50	50	Für EG9a konnte eine Gleichstellung bereits erreicht werden. Mit der sich abzeichnenden Altersfluktuation von einem Mann könnte im günstigsten Fall die bestehende paritätische Besetzung erhalten bleiben.
EG8	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG7	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG6	100	0	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG5	16	84	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
*2. Ebene			
EG3	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
EG2	100	0	Für den Fall, dass die Nachbesetzung in demselben Stellenumfang mit einem Mann erfolgt, könnte sich der Anteil der Männer erhöhen.
*1. Ebene			

Für die **Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst** lassen sich die Ziele folgendermaßen abbilden:

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Anteil am Beschäftigungsvolumen in %		Ziele bis zum 31.12.2020
	Frauen	Männer	Erläuterung
S17	100	0	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
S14	73	27	Es zeichnet sich keine Fluktuation ab. Es ist von einer gleichbleibenden Präsenz der Geschlechter auszugehen.
S12	57	43	Durch die Nachbesetzung von 1 Stelle, könnte der Männeranteil im günstigen Fall beibehalten werden. Ziel ist es, sich einer Gleichstellung der Männer anzunähern.
S11b	48	52	Für S11b konnte eine Gleichstellung bereits erreicht werden. Mit der sich abzeichnenden Altersfluktuation von einem Mann könnte im günstigsten Fall die bestehende paritätische Besetzung erhalten bleiben.
S08b	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation im Geltungszeitraum ab. Da hier lediglich um 1 Person in Vollzeit eingruppiert ist, hat eine Neubesetzung stets die Unterrepräsentation des anderen Geschlechts zur Folge. Ein Ausgleich kann daher mit den Gegebenheiten nicht erreicht werden.
S08a	0	100	Es zeichnet sich keine Fluktuation im Geltungszeitraum ab. Da hier lediglich um 1 Person in Vollzeit eingruppiert ist, hat eine Neubesetzung stets die Unterrepräsentation des anderen Geschlechts zur Folge. Ein Ausgleich kann daher mit den Gegebenheiten nicht erreicht werden.

4.1.2 Maßnahmen

A. Ausbildungsmarketing

Die Bewerbungszahlen für die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten und zum Kreisinspektoranwärter beim Landkreis Lüneburg sind in den letzten 3 Jahren insgesamt leicht gestiegen.

Anzumerken ist, dass sich die Auswahl geeigneter männlicher Bewerber für die gängigen Verwaltungsberufe zunehmend schwieriger gestaltet. Ein strategisch orientiertes Ausbildungsmarketing wird als konsequente Gegensteuerung erforderlich. Dies beinhaltet bspw. die Teilnahme des Landkreises Lüneburg an Ausbildungsmessen.

Eine zielgruppengerechte Ansprache ist ebenfalls unumgänglich. Hierbei rücken die neuen Medien in den Fokus. Es gilt, aktiv um weibliche und männliche Nachwuchskräfte in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen zu werben.

Zur Steigerung der Attraktivität der nicht paritätisch besetzten Bereiche könnte darüber hinaus auch die gezielte Teilnahme am jährlich stattfindenden Zukunftstag für Mädchen und Jungen oder das Angebot von Praktika förderlich sein.

Das bestehende Ausbildungskonzept wird überarbeitet. Dabei werden die Stärken und Schwächen bzw. Entwicklungsfelder gegenüber anderen Kommunen analysiert. Schwachpunkte werden im Rahmen der Möglichkeiten abgebaut, Stärken werden gezielt für das Ausbildungsmarketing genutzt.

B. Arbeitgebermarke „Landkreis Lüneburg“ und Recruiting

Um eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen, ist anzustreben, die Arbeitgebermarke zu stärken bzw. weiter auszubauen. Mit diesem Ziel erscheint es sinnvoll, die familienfreundlichen Rahmenbedingungen in den öffentlichen Stellenausschreibungen besonders hervorzuheben.

Außerdem ist die Teilnahme an Jobmessen und die zielgruppenorientierte Platzierung von Stellenausschreibungen auf fachspezifischen Onlineportalen zu überdenken.

C. Stellenausschreibungen

In Stellenausschreibungen sind Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen anzusprechen. Dabei wird in der Stellenausschreibung in einem Passus darauf hingewiesen, dass sich der Landkreis Lüneburg für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzt.

D. Stellenbesetzungen

Bei in- und externen Besetzungen vakanter Stellen, bei Angeboten von Aufstiegsmöglichkeiten und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Auswahl von Auszubildenden und Anwärtern werden Bewerbungen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Diese Vorgehensweise ist solange fortzuführen bis die Unterrepräsentanz in jedem Bereich abgebaut und die Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn des Stellenbesetzungsverfahrens an fortlaufend zu beteiligen.

E. Frauen in Führungspositionen

Qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte sind zwar ausreichend vorhanden, jedoch haben diese sich bisher kaum auf vakante Führungspositionen beworben. Anlässlich der Unterrepräsentation von geeigneten, qualifizierten Frauen in Führungspositionen wurde im Geltungszeitraum 2014 bis 2017 eine modulare Veranstaltungsreihe „Lust auf Führung“ konzipiert. Ziel der Kreisverwaltung war es, Frauen für Führungsaufgaben zu begeistern und das Interesse der weiblichen Zielgruppe für das Thema Führung zu wecken. Ziel war es außerdem, die Bewerberinnenzahlen bei Auswahlverfahren um Führungspositionen zu steigern und für eine Teilnahme an einem **Nachwuchsführungskräfteentwicklungsprogramm** zu motivieren. Der anstehende

Generationenwechsel auf Führungsebene kann somit dazu genutzt werden, weibliche Mitarbeiterinnen auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

Für das Nachwuchsführungskräfteentwicklungsprogramm 2018 haben sich aus der Zielgruppe 11 Frauen und 3 Männer angemeldet. Für das gesamte Programm, bestehend aus dem „Potenzial-AC Führung“ und der modularen Qualifizierungsreihe wurde eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern angestrebt. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde an dem gesamten Prozess beteiligt.

Führungskräfte sollen Frauen mit entsprechender Qualifikation verstärkt für die Übernahme von Führungsaufgaben motivieren sowie bei Bewerbungen um höherwertige Stellen unterstützen. Denn das Potenzial der Frauen darf bei der demografischen Entwicklung nicht ungenutzt bleiben.

F. Führungskompetenz

Führungskompetenz wird durch die Teilnahme an Führungskräftequalifikationen erreicht. Diese Qualifikationen finden in Form von Coaching und bedarfsorientierten Fortbildungen statt. Ziel ist es, die Führungskräfte bei der Umsetzung der sich aus dem Leitbild und den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sowie den Verwaltungszielen ergebenden Anforderungen zu unterstützen. Um das Führungsverhalten und die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft weiterzuentwickeln, die Erwartungen des nächsthöheren Vorgesetzten zu erfahren sowie evtl. bedarfsgerechte Maßnahmen zur Personalentwicklung abzuleiten, hat sich die Einführung des Führungsfeedbacks im Dezember 2014 als angemessenes Instrument herausgestellt.

Fortschritte und Weiterentwicklung:

Die Führungskompetenzen sind im Hinblick auf die besonderen Anforderungen der Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der Personal- und Organisationsentwicklung stetig weiter zu entwickeln und zu fördern (siehe PE-Konzept, 1. Fortschreibung).

G. Aus- und Fortbildung

Das Berufsleben der heutigen Zeit ist vom lebenslangen Lernen geprägt und wird in der Kreisverwaltung durch interne wie externe Fortbildungen unterstützt (*siehe Punkt 2.4*). Das Interne Fortbildungsprogramm wird jährlich bedarfsorientiert weitergeführt und zukunftsorientiert weiterentwickelt.

Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten werden im jährlich angebotenen Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden thematisiert. Die Führungskraft unterstützt im Rahmen des dienstlichen Interesses ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und befürwortet je nach Bedarf die Teilnahme an dezentralen Seminaren. Dabei wird die familiäre Situation berücksichtigt. Insgesamt wird deutlich, wie sehr die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans mit der Verantwortung der Führungskräfte verankert ist.

Fortschritte und Weiterentwicklung:

In Anlehnung an das aktuelle Personalentwicklungskonzept sollte der Landkreis Lüneburg zunehmend das Lernen über die gesamte Lebensspanne hinweg fördern und Frauen wie auch Männer gleichermaßen einbeziehen.

Des Weiteren gilt es zukünftig, Männer verstärkt zu motivieren, an Fortbildungsangeboten teilzunehmen und die Angebote bezogen auf den Bedarf ggf. zu überarbeiten.

Das Mitarbeitergespräch sollte als Instrument der Personalentwicklung verstärkt gefördert werden. Spezielle Wünsche und Anforderungen von Frauen und Männern, insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme an Fortbildungen, werden im Mitarbeitergespräch thematisiert und können nach Zustimmung anonymisiert an den Personalservice vertraulich weitergegeben werden.

Es ist ebenfalls empfehlenswert, das Bewusstsein um die Bedeutung der Führungsrolle und des Mitarbeitergespräches zu stärken und das Mitarbeitergespräch in der Funktion als Führungs- und Bindungsinstrument bei den Führungskräften hervorzuheben.

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Rahmenbedingungen beim Landkreis Lüneburg etabliert und weiter ausgebaut, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Die positive Entwicklung der Teilzeitquote seit 2011 belegt die Wirksamkeit dieser Instrumente. Der Wandel traditioneller gesellschaftlicher Rollenbilder vollzieht sich langsam, dementsprechend nehmen noch überwiegend weibliche Beschäftigte Teilzeitmöglichkeiten wahr (TZ-Quote 2017: 35,4%, TZ-Quote 2014: 34,7%; TZ-Quote 2011: 33,5%).

Die gute Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit wird in Zukunft ein mit entscheidender Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von hoch qualifiziertem Personal sein. Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation werden hierdurch nachhaltig gestärkt.

4.2.1 Ziele 2018-2020

Für die Zukunft gilt es, vorhandene Maßnahmen sowie Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer weiterzuentwickeln und nachhaltig sicherzustellen. Die Unterstützung der Vereinbarkeit gilt insbesondere auch für Führungskräfte oder für Diejenigen, die eine solche Position zukünftig übernehmen wollen. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur macht ebenso deutlich, dass in der Verwaltung nach wie vor ein traditionell geprägtes Rollenverständnis überwiegt. Danach übernehmen Frauen nach wie vor eher Familienaufgaben und nehmen z.B. Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit in Anspruch. Ein Ziel ist es, dazu beizutragen, das gängige Rollenverständnis aufzubrechen und somit den Anteil männlicher Beschäftigter an der Übernahme von Familienaufgaben zu erhöhen.

Im Geltungszeitraum 2018 bis 2020 wird zudem die Auszeichnung als familienfreundliche Verwaltung mit dem FaMi-Siegel angestrebt. Dies ist nicht nur ein wichtiger Baustein für die Aussagekraft einer familienbewussten Personalpolitik. Das FaMi-Siegel trägt ebenfalls zur Förderung der Arbeitgeberattraktivität bei.

4.2.2 Maßnahmen

A. Teilzeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Möglichkeit unterstützt, zeitlich befristet eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.

Insbesondere nach der Rückkehr aus der Elternzeit wird über individuelle Teilzeitmodelle der berufliche Wiedereinstieg von Müttern und Vätern bedarfsorientiert unterstützt.

Dabei gilt es, Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Der Personalservice informiert die Beschäftigten über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und über die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung.

B. Beurlaubung

Zur Versorgung erkrankter Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger kann auch eine Entgeltfortzahlung im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. auch für Beschäftigte, die nicht der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, oder Freistellung mit und ohne Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen werden.

Zudem besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit Sonderurlaub ohne Bezüge in Anspruch zu nehmen. Dabei sind mehrjährige Beurlaubungs- und Teilzeitphasen mit Rückkehrrechten in die Vollzeitbeschäftigung möglich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gleichermaßen die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen sowie Arbeitszeitreduzierungen und/oder Freistellungen bzw. Beurlaubung z.B. zur Pflege in Anspruch zu nehmen. Allerdings bestehen bei den Männern offensichtlich noch Hürden für die Inanspruchnahme von längerer Elternzeit (mehr als 2 Monate) oder Pflegezeit.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen auch zukünftig im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten unterstützt.

C. Flexible Arbeitszeit

Neben der Einrichtung von Teilzeit- und Heimarbeitsplätzen trägt die flexible Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeit wesentlich zu familiengerechten Arbeitsbedingungen bei. Mit Dienstvereinbarung vom 14.12.2001 wurde die flexible Arbeitszeit beim Landkreis Lüneburg eingeführt, die auch bei Teilzeitbeschäftigung gilt. Seit Einführung der automatisierten Zeiterfassung können Beschäftigte in weit größerem Umfang ihre Arbeitszeit flexibel gestalten.

Das Arbeitszeitkonto ist mit einer Ampelkontenregelung organisiert, die die Beschäftigten in großem Umfang selbst steuern. Es werden, bezogen auf die Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsplatzes, flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten ermöglicht.

Fortschritte und Weiterentwicklung:

Es ist insbesondere zu fördern, dass die flexiblen Arbeitszeiten zur Schaffung von Freiräumen genutzt werden und ein regelmäßiger Abbau der Arbeitszeitguthaben durch Inanspruchnahme von Zeitausgleich erfolgt.

D. Heimarbeit (flexibler Arbeitsort)

Unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der weitgehenden Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen ist der Heimarbeit (alternierende Telearbeit) eine besondere Bedeutung zuzuschreiben. Heimarbeit hilft vielen Frauen und Männern, ihre familiären Aufgaben mit der beruflichen Tätigkeit besser vereinbaren zu können. Darüber hinaus ist die alternierende Telearbeit als ergänzender Arbeitsplatz zu Hause eine attraktive Form der Arbeitsplatzgestaltung mit Vorteilen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Mit Dienstvereinbarung vom 03.07.2006 wurde die alternierende Telearbeit beim Landkreis Lüneburg fortgeschrieben.

Fortschritte und Weiterentwicklung:

Die Möglichkeiten von alternierender Telearbeit sind insbesondere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus der Elternzeit bzw. dem

Sonderurlaub zurückkehren, bekannt zu machen. Alternierende Telearbeitsangebote werden verstärkt unterbreitet.

E. Teilbarkeit/Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zunehmend auch in Führungspositionen thematisiert werden. Gerade aufgrund der demografischen Entwicklung und der daraus resultierenden Nachbesetzung vieler Führungspositionen entwickelt sich dieses Thema zu einem wichtigen Aspekt im Wettbewerb um Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs. Führen in Teilzeit umfasst sowohl die Wahrnehmung einer stundenreduzierten Führungsstelle durch eine teilzeitbeschäftigte Führungskraft als auch die Ausführung einer Führungsfunktion von zwei teilzeitbeschäftigten Führungskräften (Jobsharing).

Fortschritte und Weiterentwicklung:

Teilzeitarbeit soll ebenfalls auf Leitungsebene ermöglicht werden. Freiwerdende Führungspositionen sollen daher auf Eignung zur Stellenteilung bzw. auf Teilzeiteignung überprüft und dem Ergebnis entsprechend ausgeschrieben werden.

F. Information von Beschäftigten in der Familienphase

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Familienphase (Mutterschutz, Elternzeit) oder Beurlaubung befinden, erhalten alle für sie relevanten Informationen. Ziel ist es u.a. die berufliche Rückkehr an den Arbeitsplatz strategisch zu planen und seitens der Verwaltung zu begleiten.

Die Beschäftigten werden rechtzeitig über Stellen informiert und erhalten die Möglichkeit, an Fortbildung- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

Vor Inanspruchnahme der Familienphase oder Beurlaubung wird wie bisher vom Personalservice ein Beratungsgespräch über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen angeboten.

Fortschritte und Weiterentwicklung:

Zur Förderung der Chancengleichheit, zur Erleichterung des Wiedereinstieges, aber auch für eine stetige Wissensaktualisierung sind die Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung für weibliche wie auch männliche Beschäftigte zu fördern und aktuellen Entwicklungen anzupassen.

Hierbei ist zu prüfen, inwieweit die Informations- und Kommunikationsflüsse geregelt sind und den Beschäftigten z.B. ein Zugang zum Intranet ermöglicht werden kann.

G. Fortbildung

Eine Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung dürfen sich generell bei Entscheidungen über eine Beförderung oder eine Höhergruppierung weder für Frauen noch für Männer nachteilig auswirken.

Zudem sind Fortbildungsangebote grundlegend dahingehend zu prüfen, ob sie teilzeitfähig sind, d.h. in Teilzeit angeboten werden können.

Fortschritte und Weiterentwicklung:

Ganztagsseminare sind nach Rücksprache mit dem Dozenten in Teilzeitform umzuplanen, wenn es thematisch möglich ist. Eintägige Ganztagsseminare werden daher nur noch angeboten, wenn eine Anpassung auf Teilzeit noch nicht möglich ist. Ziel ist es, auch für diese Seminare eine Anpassung auf Teilzeit zu erreichen.

5. Wirkungen und Erfolgskontrolle

Geprägt durch den gesellschaftlichen Wandel ist auch die Gleichstellung von Frauen und Männern ein fortlaufender Prozess, der stets den aktuellen Entwicklungen anzupassen ist. Nur mit einem zielgerichteten gleichstellungsorientierten Kurs kann eine nachhaltige und effektive Gleichstellung bei der Kreisverwaltung erreicht werden.

Dafür gilt es, die Maßnahmen stetig anzuwenden, zu evaluieren und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Ziel ist es, eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten sowie die diskriminierungsfreien Aufstiegschancen und den damit einhergehenden Abbau von Unterrepräsentanzen zu fördern.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personal- und Organisationsentwicklung unserer Kreisverwaltung. Nach Ablauf der Geltungsdauer von 3 Jahren überprüft die Verwaltungsleitung, inwieweit die Ziele und Maßnahmen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet wurden (§16 NGG).

Gleichermaßen wird ermittelt, inwieweit die Unterrepräsentanz (in Vomhundertsätzen) verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurden.

6. Zusammenfassung

Der Gleichstellungsplan stellt die Beschäftigungsstruktur nach Bereichen dar und formuliert für diese Ziele. Ergänzt werden Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Kreisverwaltung des Landkreises Lüneburg hat für diesen Gleichstellungsplan die **Beschäftigungsstruktur** zum Stichtag 30.06.2017 erfasst. Insgesamt waren **655 Personen** mit einem Beschäftigungsvolumen von **556 Vollzeitäquivalenten**. Mit **44%** des Beschäftigungsvolumens sind die **Männer geringfügig unterrepräsentiert**. Gemäß dem NGG ist die Personalstruktur für einzelne Bereiche zu analysieren. Erfasst wurden dafür **48 Einzelbereiche** aus 4 Gruppen. Die Gruppen ergeben aus der unterschiedlichen beamtenrechtlichen und tarifrechtlichen Zuordnung der Beschäftigten. Auf die Beamtinnen und Beamten entfallen 15 Bereiche, von den 3 Bereiche Wahlämter sind und diese nicht in die weitere Betrachtung aufgenommen werden. Auf Tarifbeschäftigte nach VKA inklusiv des Sozial- und Erziehungsdienstes entfallen 24 Bereiche und für die Tarifbeschäftigten im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung werden 9 Bereiche erfasst.

Unterrepräsentanzen werden mittels eines Ampelsystems in drei Kategorien gegliedert. Bei einer Geschlechterverteilung zwischen **45% und 55 %** konnte **Gleichstellung** nach dem NGG hergestellt werden. Von einer **mittleren Unterrepräsentanz** wird bei einer Geschlechterverteilung zwischen **25% und 44%** gesprochen. Eine **erhebliche Unterrepräsentanz** liegt vor, wenn ein Geschlecht mit **weniger als 25%** in einem Bereich vertreten ist.

Gleichstellung konnte zum Stichtag in **7 Bereichen** festgestellt werden. Mit drei Bereichen wurde Gleichstellung am häufigsten innerhalb der Beamtinnen und Beamten festgestellt. In **17 Bereichen** lag eine **mittlere Unterrepräsentanz** vor. Dabei waren Männer in 11 Bereichen häufiger das unterrepräsentierte Geschlecht. Eine **erhebliche Unterrepräsentanz** wurde zum Stichtag in **21 Bereichen** und damit am häufigsten festgestellt. Diese entfiel in 12 der 21 identifizierten Bereiche auf die Frauen und in 9

Bereichen waren die Männer erheblich unterrepräsentiert. Frauen und Männer waren damit im Verhältnis von 57% zu 43% von erheblicher Unterrepräsentanz betroffen.

Neben der Beschäftigungsstruktur werden unterschiedliche Formen zur **Gestaltung der Arbeitszeit** angeboten. Neben Beurlaubungen und Heimarbeit nimmt die **Teilzeit** den größten Raum der Flexibilisierung ein. Zum Stichtag 30.06.2017 arbeiteten **93,1 % der Frauen** und **6,9 % der Männer** in Teilzeit. Während die Zahlen der Männer in den letzten Jahren stark schwanken, sind die Zahlen der Frauen weiter gestiegen. Für die Beteiligung am Erwerbsleben hat Teilzeit bei den Frauen einen besonderen Stellenwert. Das Stundenkontingent liegt durchschnittlich für alle Teilzeitbeschäftigten über dem klassischen „halbtags“-Modell.

Der Landkreis Lüneburg setzt sich im Rahmen der **prognostizierten Fluktuation** gleichstellungsorientierte Ziele. Die Fluktuationsquoten (Bezugsgröße Personen) bewegen sich für die Gruppe der Beamten und Beamtinnen zwischen 0% und 16% für einzelne Bereiche. Bei den Tarifbeschäftigten liegen diese zwischen 0% und 66% und somit deutlich höher.

Altersbedingte Fluktuationen zeichnen sich lediglich in 16 der 45 Bereiche ab. Insgesamt werden die derzeitigen Geschlechterverhältnisse beibehalten, wenn die Wiederbesetzungen von freiwerdenden Positionen mit dem jeweils gleichen Geschlecht im gleichen zeitlichen Umfang gelingen. Damit wäre die **Gleichstellung** für 5 Bereiche sichergestellt.

Für die Bereiche, in denen bereits **mittlere Unterrepräsentanzen** vorliegen und sind nur 9 Bereiche von Fluktuationen betroffen. Vorbehaltlich der beamtenrechtlichen Korrekturen und einer optimalen Nachbesetzung, könnte selbst für diese Bereiche keine Gleichstellung erreicht werden.

Für die 2 Bereiche, in denen sich bei **erheblicher Unterrepräsentanz** eine Fluktuation abzeichnet, könnte es im günstigsten Fall gelingen, eine Verbesserung zur mittleren Unterrepräsentanz und eine zur Gleichstellung zu erzielen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern, ist ebenso Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung. Neben den regulären **Maßnahmen** zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen an dieser Stelle insbesondere die Umsetzung des Entwicklungsprogramms der Nachwuchsführungskräfte und die Zertifizierung mit dem FaMi-Siegel genannt werden.

Anhang

Hinweis: Eine konsequente Durchgängigkeit des gleichförmigen Aufbaus von Datentabellen kann aufgrund der bisher erhobenen Datengrundlage nicht vollständig eingehalten werden.

Tabelle 1: Bestandsaufnahme für die Beamtinnen und Beamten

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 (2) NGG für den Landkreis Lüneburg																				
Beamtinnen und Beamte																				
Stichtag: 30.06.2017																				
BesGr.	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	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q		
B7	1	1	0	1	bleibt außer Betracht, weil die Besetzung durch direkte Wahl erfolgt															
B5	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0	0	0	0	Beamte auf Zeit			
B4	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	0	0	0	0	Beamte auf Zeit			
Summe Wahlbeamte		3	1	2	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50	50	50	50	-	-		
A 16	4	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1,00	2,00	33	67	33	67	Frauen	33%		
A15	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0	100	0	100	Frauen	0%		
A14	6	6	2	3	1	0,63	0	0	0	0	2,63	3,00	50	50	47	53	-	-		
A 13 Einstiegsamt	7	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4,00	0,00	100	0	100	0	Männer	0%		
Summe Laufbahngr. 2, 2. Einstiegsamt		14	7	6	1	0,63	0	0	0	0	7,63	6,00	57	43	56	44	Männer	44%		
A13	8	7	1	5	1	0,88	0	0	0	0	1,88	5,00	29	71	27	73	Frauen	27%		
A12	9	14	4	10	0	0,00	0	0	0	0	4,00	10,00	29	71	29	71	Frauen	29%		
A11	10	27	6	12	7	5,00	1	0,88	1	0	11,00	12,88	52	48	46	54	-	-		
A10	11	33	10	11	11	7,42	0	0,00	1	0	17,40	11,00	67	33	61	39	Männer	39%		
A9 Einstiegsamt	12	14	10	3	1	0,68	0	0	0	0	10,68	3,00	79	21	78	22	Männer	22%		
Summe Laufbahngr. 2, 1. Einstiegsamt		95	31	41	20	13,98	1	0,88	2	0	44,96	41,88	55	45	52	48	-	-		
A9	13	7	1	5	1	0,75	0	0	0	0	1,75	5,00	29	71	26	74	Frauen	26%		
A8	14	5	0	2	3	1,88	0	0	0	0	1,88	2,00	60	40	48	52	-	-		
A7	15	6	0	4	1	0,85	0	0	1	0	0,50	4,00	33	67	11	89	Frauen	11%		
Summe Laufbahngr. 1, 2. Einstiegsamt		18	1	11	5	3,48	0	0	1	0	4,13	11,00	35	65	27	73	Frauen	27%		
Gesamt		130	40	60	26	18,09	1	0,88	3	0	57,72	59,88	52	48	49	51	-	-		

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Tabelle 2: Bestandsaufnahme für die Tarifbeschäftigten (ohne SBU, ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 (2) NGG für den Landkreis Lüneburg																		
Tarifbeschäftigte (ohne SBU, ohne Sozial- und Erziehungsdienst)																		
Stichtag: 30.06.2017																		
EG-Gr.	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	anteiliges BV**	Männer	anteiliges BV**	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Tarifbeschäftigte																		
EG15	1	3	2	0	1	0,46	0	0,00	0	0	2,46	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
EG14	2	8	2	2	4	2,25	0	0,00	0	0	4,25	2,00	75	25	68	32	Männer	32%
EG13	3	1	0	0	1	0,38	0	0,00	0	0	0,38	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
* analog LG 2, 2. EA		12	4	2	6	3,09	0	0,00	0	0	7,09	2,00	83	17	78	22	Männer	22%
EG12	4	3	2	1	0	0	0	0,00	0	0	2,00	1,00	67	33	67	33	Männer	33%
EG11	5	24	7	9	6	3,4	2	1,27	0	0	10,40	10,27	54	46	50	50	-	-
EG10	6	28	11	8	7	4,49	2	1,32	0	0	15,49	9,32	64	36	62	38	Männer	38%
EG9c	7	4	1	3	0	0	0	0,00	0	0	1,00	3,00	25	75	25	75	Frauen	25%
EG9b	8	12	0	8	4	2,33	0	0,00	0	0	2,33	8,00	33	67	23	77	Frauen	23%
* analog LG 2, 1. EA		71	21	29	17	10,22	4	2,59	0	0	31,22	31,59	54	46	50	50	-	-
EG9a	9	67	20	30	13	8,69	3	1,90	1	0	28,69	31,90	51	49	47	53	-	-
EG8	10	40	20	9	11	6,84	0	0,00	0	0	26,84	9,00	77	23	75	25	Männer	25%
EG7	11	3	2	1	0	0	0	0,00	0	0	2,00	1,00	67	33	67	33	Männer	33%
EG6	12	53	17	16	20	13,47	0	0,00	0	0	30,47	16,00	70	30	66	34	Männer	34%
EG5	13	117	24	23	66	39,36	2	1,39	2	0	63,36	24,39	79	21	72	28	Männer	28%
* analog LG 1, 2. EA		280	83	79	110	68,36	5	3,29	2	0	151,36	82,29	70	30	65	35	Männer	35%
EG4	14	9	3	5	1	0,50	0	0,00	0	0	3,50	5,00	44	56	41	59	Frauen	41%
EG3	15	6	1	2	3	2,01	0	0,00	0	0	3,01	2,00	67	33	60	40	Männer	40%
EG2a	16	3	0	2	1	0,54	0	0,00	0	0	0,54	2,00	33	67	21	79	Frauen	21%
EG2	17	8	1	0	7	3,31	0	0,00	0	0	4,31	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
EG1	18	16	1	0	14	7,13	1	0,51	0	0	8,13	0,51	94	6	94	6	Männer	6%
* analog LG 1, 1. EA		42	6	9	26	13,49	1	0,51	0	0	19,49	9,51	76	24	67	33	Männer	33%
Gesamt		405	114	119	159	95,16	10	6,39	2	0	209,16	125,39	68	32	63	37	Männer	37%

** gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Tabelle 3: Bestandsaufnahme für die Tarifbeschäftigten im Betrieb Straßenbau und –unterhaltung (SBU)

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 (2) NGG für den Landkreis Lüneburg																		
Tarifbeschäftigte im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung																		
Stichtag: 30.06.2017																		
EG-Gr.	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	anteiliges BV**	Männer	anteiliges BV**	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
SBU Tarifbeschäftigte																		
EG11	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0	100	0	100	Frauen	0%
EG10	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0	100	0	100	Frauen	0%
* analog LG 2, 1. EA		3	0	3	0	0	0	0	0	0	0,00	3,00	0	100	0	100	Frauen	0%
EG9a	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50	50	50	50	-	-
EG8	4	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0,00	6,00	0	100	0	100	Frauen	0%
EG7	5	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0,00	6,00	0	100	0	100	Frauen	0%
EG6	6	1	0	0	1	0,67	0	0	0	0	0,67	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
EG5	7	18	2	14	1	0,75	1	0,78	0	0	2,75	14,78	17	83	16	84	Frauen	16%
* analog LG 1, 2. EA		33	3	27	2	1,42	1	0,78	0	0	4,42	27,78	15	85	14	86	Frauen	14%
EG3	8	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3,00	0	100	0	100	Frauen	0%
EG2	9	2	0	0	2	0,46	0	0	0	0	0,46	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
* analog LG 1, 1. EA		5	0	3	2	0,46	0	0	0	0	0,46	3	40	60	13	87	Frauen	13%
Gesamt		41	3	33	4	1,88	1	0,78	0	0	4,88	33,78	17	83	13	87	Frauen	13%

** gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Tabelle 4: Bestandsaufnahme für die Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 (2) NGG für den Landkreis Lüneburg

Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Stichtag: 30.06.2017

EG-Gr.	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	anteiliges BV**	Männer	anteiliges BV**	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
S17	1	1	1	0	0	0	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100	0	100	0	Männer	0%
S14	2	41	14	7	14	9,39	2	1,67	3	1	23,39	8,67	76	24	73	27	Männer	27%
S12	3	9	3	3	2	1,00	0	0,00	1	0	4,00	3,00	67	33	57	43	Männer	43%
S11b	4	9	1	2	3	1,89	2	1,13	1	0	2,89	3,13	56	44	48	52	-	-
S8b	5	1	0	1	0	0	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0	100	0	100	Frauen	0%
S8a	6	1	0	1	0	0	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0	100	0	100	Frauen	0%
* analog LG 2, 1. EA		62	19	14	19	12,28	4	2,80	5	1	31,28	16,80	68	32	65	35	Männer	35%
Gesamt		62	19	14	19	12,28	4	2,80	5	1	31,28	16,8	68	32	65	35	Männer	35%

** gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Tabelle 5: Bestandsaufnahme für die Nachwuchskräfte

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 (2) NGG für den Landkreis Lüneburg																
Nachwachskräfte																
Stichtag: 30.06.2017																
Auszubildene	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personal- kapazität)		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	unter-repräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
Laufbahngruppe 2/1	1	7	4	3	0	0	0	0	4,00	3,00	57%	43%	57%	43%	Männer	43%
Verwaltungsfachang.	2	5	4	1	0	0	0	0	4,00	1,00	80%	20%	80%	20%	Männer	20%
Straßenwärter	3	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0%	100%	0%	100%	Frauen	0
B.A. Sozialarbeit	4	4	3	1	0	0	0	0	3,00	1,00	75%	25%	75%	25%	Männer	25%
Gesamt	6	17	11	6	0	0	0	0	11,00	6,00	65%	35%	65%	35%	Männer	35%

** gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Tabelle 6: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen/Beamte	unterrepräsentiertes Geschlecht		Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
	Stichtag 30.06.2017			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
	Geschlecht	%	P	2018	2019	2020
B7	-	0	1			
B5	-	0	1			
B4	-	0	1			
A16	Frauen	33	3			
A15	Frauen	0	1			
A14	-	-	6		1	
A13/ 2. EA (hD)	Männer	0	4			
A13	Frauen	27	7			1
A12	Frauen	29	14			1
A11	-	-	27			1
A10	Männer	39	33			
A9 (gD)	Männer	22	14			
A9 (mD)	Frauen	26	7		1	
A8	-	-	5			
A7	Frauen	11	6			
Summe			130	0	2	3

Tabelle 7: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten (ohne SBU und Sozial- und Erziehungsdienst)

Tarifbeschäftigte (ohne SBU, Sozial- und Erziehungsdienst)	unterrepräsentiertes Geschlecht		Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
	Stichtag 30.06.2017			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
	Geschlecht	%	P	2018	2019	2020
EG15	Männer	0	3			
EG14	Männer	32	8			
EG13	Männer	0	1			
EG12	Männer	33	3		2	
EG11	-	-	24		1	2
EG10	Männer	38	28			
EG09c	Frauen	25	4			
EG09b	Frauen	23	12	1	1	
EG09a	-	-	67			
EG08	Männer	25	40			1
EG07	Männer	33	3			
EG06	Männer	34	53	1		3
EG05	Männer	28	117	2	1	2
EG04	Frauen	41	9	1	1	
EG03	Männer	40	6			
EG02a	Frauen	21	3			
EG02	Männer	0	8			
EG01	Männer	6	16			
Summe			405	5	6	8

Tabelle 8: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (SBU)

Tarifbeschäftigte im Betrieb Straßenbau und -unterhaltung (SBU)	unterrepräsentiertes Geschlecht		Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
	Stichtag 30.06.2017			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
	Geschlecht	%	P	2018	2019	2020
EG11	Frauen	0	2			
EG10	Frauen	0	1			
EG09a	-	-	2			1
EG08	Frauen	0	6			
EG07	Frauen	0	6			
EG06	Männer	0	1			
EG05	Frauen	16	18			
EG03	Frauen	0	3			
EG02	Männer	0	2			1
Summe			41			2

Tabelle 9: Altersbedingte Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	unterrepräsentiertes Geschlecht		Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung		
	Stichtag 30.06.2017			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		
	Geschlecht	%	P	2018	2019	2020
S17	Männer	0	1			
S14	Männer	27	41			
S12	Männer	43	9		1	
S11b	-	-	9		1	
S08b	Frauen	0	1			
S08a	Frauen	0	1			
Summe			62		2	

Tabelle 10: Unplanmäßige Fluktuation bei den Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen/ Beamte	unterrepräsentiertes Geschlecht		Erfahrungswerte zur unplanmäßigen Fluktuation					
			Freiwerden von Stellen im Geltungszeitraum 2015 - 2017					
	Stichtag 30.06.2017		2015		2016		2017	
	Geschlecht	%	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A16	Frauen	33						
A15	Frauen	0						
A14	-	-		1				
A13/ 2. EA (hD)	Männer	0						1
A13	Frauen	27						
A12	Frauen	29		2				
A11	-	-	1		2	1		
A10	Männer	39	1			1	1	
A9 (gD)	Männer	22			1		2	
A9 (mD)	Frauen	26				1		
A8	-	-						
A7	Frauen	11						1
Summe			2	3	3	3	3	2

Tabelle 11: Unplanmäßige Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten (inkl. SBU)

Tarifbeschäftigte (inkl. Straßenbau und -unterhaltung)	unterrepräsentiertes Geschlecht		Erfahrungswerte zur unplanmäßigen Fluktuation					
			Freiwerden von Stellen im Geltungszeitraum 2015 - 2017					
	Stichtag 30.06.2017		2015		2016		2017	
	Geschlecht	%	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EG15	Männer	0						
EG14	Männer	32					2	
EG13	Männer	0				1		
EG12	Männer	33				1	1	1
EG11	-	-		1	2			
EG10	Männer	38	2	1		2		
EG09c	Frauen	25						
EG09b	Frauen	23						1
EG09a	-	-					6	3
EG09* (*EG bis 31.12.16)			2	1	5	2		
EG08	Männer	25	4	5	7	3	3	
EG07	Männer	33						
EG06	Männer	34	2	1	3	1	1	1
EG05	Männer	28	5	5	7	2	7	
EG04	Frauen	41				1	1	
EG03	Männer	40	1			3	1	1
EG02a	Frauen	21						
EG02	Männer	0			2		2	1
EG01	Männer	6			3		2	
Summe			16	14	29	16	26	8

Tabelle 12: Unplanmäßige Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	unterrepräsentiertes Geschlecht		Erfahrungswerte zur unplanmäßigen Fluktuation					
			Freiwerden von Stellen im Geltungszeitraum 2015 - 2017					
	Stichtag 30.06.2017		2015		2016		2017	
	Geschlecht	%	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
S17	Männer	0			1	1		
S14	Männer	27					2	1
S12	Männer	43	1				1	
S11b	-	-		1			1	
S08b	Frauen	0						
S08a	Frauen	0						1
Summe			1	1	1	1	4	2