



LANDKREIS LÜNEBURG
DER LANDRAT

Fachbereich Zentrale Dienste	Vorlagenart	Vorlagennummer
Verantwortlich: Welz, Franziska Datum: 21.05.2024	Bericht	2024/130
Öffentlichkeitsstatus: öffentlich		

Beratungsgegenstand:

Gleichstellungsplan 2024 - 2026

Produkt/e:

111-100 Verwaltungsführung

Beratungsfolge

Status Datum Gremium

Ö 29.05.2024 Ausschuss für Finanzen, Personal, Innere Angelegenheiten und Digitalisierung

Anlage/n:

Beschlussvorschlag:

Berichtsvorlage – keine Beschlussfassung erforderlich

Sachlage:

Der Gleichstellungsplan wurde von der Dienststelle erstellt und wird für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026 gelten. Der Personalrat wird derzeit noch zum Gleichstellungsplan beteiligt.

Die Kreisverwaltung hat für diesen Gleichstellungsplan die Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2023 erfasst. Insgesamt waren 884 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 758,68 Vollzeitäquivalenten beim Landkreis Lüneburg beschäftigt.

Bei einer Gesamtbetrachtung des Beschäftigungsvolumens - unabhängig von den einzelnen Vergütungsgruppen - sind Männer mit 41 % als geringfügig unterrepräsentiert (mittlere Unterrepräsentanz i.S.d. Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)) einzustufen. Ab 45% wäre entsprechend des NGG eine Gleichstellung erreicht.

Zur Ermittlung von Unterrepräsentanzen ist auf das Beschäftigungsvolumen (Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungen) abzustellen. Die Bereiche sind die jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.

Gleichstellung konnte zum Stichtag in 7 Bereichen festgestellt werden:

In zwei Bereichen wurde Gleichstellung bei den Beamtinnen und Beamten festgestellt.
(Besoldungsgruppen: A 9 (gD), A 12)

In fünf Bereichen wurde bei den Tarifbeschäftigten eine gleichgestellte Verteilung verzeichnet
(Entgeltgruppen: E 05, E 07, E 09b, E 10, E 12)

Eine mittlere Unterrepräsentanz, d.h. ein Anteil des unterrepräsentierten Geschlechtes zwischen 25 % und 44 % wurde zum Stichtag in 16 Bereichen und damit am häufigsten festgestellt.

Dabei waren Männer insgesamt in zwölf Bereichen das unterrepräsentierte Geschlecht.

Bereich	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Anteil
E 04	Männer	37 %
E 08	Männer	27 %
E 09a	Männer	39 %
E 09c	Männer	39 %
E 11	Frauen	36 %
E 13	Männer	40 %
E 14	Männer	27 %
E 15	Männer	33 %
E S 11b	Frauen	43 %
E S 12	Männer	25 %
A 9 mD	Frauen	30 %
A 10	Männer	34 %
A 11	Männer	43 %
A 13 gD	Männer	41 %
A 14	Männer	32 %
A 15	Frauen	33 %

In zwölf Bereichen lag eine erhebliche Unterrepräsentanz vor, wobei zehn dieser Bereiche jeweils mit weniger als zwei Vollzeitäquivalenten besetzt sind. Insbesondere bei einer Besetzung eines Bereiches mit nur einer Person ergibt sich zwingend eine Verteilung von 100 % zu 0%.

Mit zehn Bereichen waren auch hier Männer häufiger das unterrepräsentierte Geschlecht.

Bereich	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Anteil
E 01	Männer	0 %
E 02ü	Männer	9 %
E 06	Männer	23 %
E S 08a	Männer	0 %
E S 08b	Männer	0 %
E S 14	Männer	21 %
E S 15	Männer	0 %
E S 17	Frauen	0 %
A 7	Männer	0 %
A 8	Frauen	0 %
A 13 hD	Männer	0 %
A 16	Männer	0%

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist zudem ein wichtiges Leitprinzip der Führungskultur. Hier kann die Kreisverwaltung ebenfalls auf eine positive Entwicklung zurückblicken

Mit Ausnahme der Fachbereichsleitungen, sind Frauen und Männer auf den Ebenen der Fachdienstleitungen (49 % Männer, 51 % Frauen) und Fachgebietsleitungen (52 % Männer, 48 % Frauen) gleichgestellt.

Der Landkreis Lüneburg setzt sich im Rahmen der prognostizierten Fluktuation gleichstellungsorientierte Ziele. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern, ist ebenso Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Neben den regulären Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollen an dieser Stelle insbesondere die Nachwuchsförderung in der Verwaltung, die Umsetzung des Qualifizierungsprogramms für Fachkräfte und die Zertifizierung mit dem FaMi-Siegel genannt werden. Auch arbeitet der Landkreis kontinuierlich daran, auch moderne Beschäftigungsformen anzubieten, so wurde insbesondere bereits eine Dienstvereinbarung zu mobilem und bürofreiem Arbeiten abgeschlossen. Selbstverständlich werden bereits zum jetzigen Zeitpunkt bei Stellenbesetzungen Personen des unterrepräsentierten Geschlechtes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht andere gewichtige Interessen, wie beispielsweise eine Schwerbehinderteneigenschaft, entgegenstehen.

Der Gleichstellungsplan 01.01.2024 - 31.12.2026 ist in der Anlage beigefügt.